

EDUKACJA *ustawiczna* DOROSŁYCH

Polish Journal of Continuing Education

2/2019

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita Polska

INFODORADCA+

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

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

1000 ZAWODÓW – BAZA DANYCH
<http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>

INFODORADCA+ Informacje o zawodach

Nazwa lub kod zawodu Podaj kod lub nazwę [X] Szukaj

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

Kod	Nazwa
330402	Administrator sieciach komputera
331401	Administrator stron internetowych
252201	Administrator systemów komputerowych
331402	Administrator systemów poczty elektronicznej
252302	Administrator zintegrowanych systemów zarządzania
333001	Agent callowy
330401	Agent ds. spraw poszukiwania ground
332101	Agent ubezpieczeniowy
241206	Analizy finansowy
341301	Analizy giełdowy
382201	Analizy informacji i raportów medialnych
241302	Analizy kredytowy
342301	Analizy pracy

Pedagogika Pracy

Work Pedagogy

Edukacja Dorosłych

Adult Education

**Ustawiczna
Edukacja Zawodowa**

Continuing
Vocational Education

Rynek Pracy

Labour Market



O czasopiśmie

Kwartalnik naukowy wydawany jest od 1993 r. Łącznie ukazało się 105 tomów, 84 000 egz., format B5, objętość 120–160 s.

Misją czasopisma jest podejmowanie istotnych i aktualnych problemów naukowych polskiej i światowej ustawicznej edukacji zawodowej, andragogiki i oświaty dorosłych. Około 1/3 publikacji stanowią artykuły zagraniczne traktujące o problematyce projektów europejskich i światowych.

Artykuły dotyczą teorii, metodologii pedagogiki pracy, andragogiki, doradztwa zawodowego, edukacyjnych problemów rynku pracy. Czasopismo adresowane jest do pracowników naukowych, organizatorów, wykładowców, trenerów edukacji ustawicznej, studentów i osób zajmujących się kształceniem, doskonaleniem i przekwalifikowaniem zawodowym.

Autorami publikowanych artykułów są uczeni polskich i zagranicznych uczelni, instytutów naukowych, doświadczeni praktycy, organizatorzy edukacji dorosłych oraz młodzi, rozpoczynający swoje kariery, pracownicy nauki. Na łamach pisma publikowali: J. Półturzycki, T. Nowacki, Z. Kwieciński, T. Lewowicki, S. Kwiatkowski, T. Aleksander oraz z zagranicy: B. Bartz, A. Bielajeva, N. Greger, L. Mats, N. Nyczkało, H. Schmidt, W. Höhn, E. Kreker, M. Auer.

Artykuły są recenzowane. Wszystkie posiadają streszczenia i słowa kluczowe w języku angielskim. **Indexing:** Czasopismo punktowane na liście MNiSzW – 14 punktów (www.nauka.gov.pl), Registered in **CEJSH, ERIH PLUS, DOAJ, OAJI.**

The scientific-research quarterly has been published since 1993. Altogether 105 volumes, 84 000 copies in B5 format of 120–160 pages.

The mission of the journal is to undertake actual scientific problems concerning vocational continuing education, andragogy and adult education in Poland and in the world. 1/3 of the articles being published in the journal constitutes international publications or considers European and worldwide projects.

Articles deal with the theory, methodology of work pedagogy, andragogy, professional counseling, educational problems of the labour market. The journal is addressed to scientific employees, organizers, lecturers, trainers in continuing education, students and people interested in and dealing with education, professional development and improvement, reskilling.

EDUKACJA *ustawiczna* DOROSŁYCH

2(105)/2019

Polish Journal
of Continuing Education

Committee on 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 (Romania); prof. dr hab. Nella Nyczkało – NANP (Ukraina); 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 – Wszechnica Polska (Poland); prof. Maria Teresa Restivo, prof. Michael Auer – IGIP (Germany); prof. Ryszard Gerlach – UKW (Poland); prof. Tomáš Kozik (Slovakia); prof. Larysa Łukianowa – ANP (Ukraine); Maria H. Rudowski (France); prof. Elżbieta Salata – UTH (Poland); prof. Jan Saran – WSEiI (Poland); prof. Anatoli Glazunow (Russia); prof. Ewa Solarczyk-Ambrozik – UAM (Poland); prof. Jerzy Stochmiałek – UKSW (Poland); Per Paludan Hausen – EAEA; prof. Alev Soylemez – Gazi University (Turkey); prof. Zdzisław Wolk – UZ (Poland)

REDAKCJA/Editorial Board

dr Krzysztof Symela, LUKASIEWCZ – ITeE (redaktor naczelny); dr hab. Henryk Bednarczyk, prof. UTH; prof. dr hab. Waldemar Furmanek, URz; dr Dorota Koprowska, LUKASIEWCZ – ITeE (zast. redaktora naczelnego); dr Katarzyna Pladys; dr hab. Czesław Plewka, prof. PK; prof. dr hab. Ewa Przybylska, SGGW; dr Małgorzata Szpiłska, LUKASIEWCZ – ITeE; dr hab. Franciszek Szlosek, prof. APS; mgr Joanna Tomczyńska, LUKASIEWCZ – ITeE (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.tomczyńska@itee.radom.pl

RECENZENCI: skład stałego zespołu – www.edukacjaustawicznadoroslych.eu

ISSN 1507-6563

MIĘDZYNARODOWY KWARTALNIK NAUKOWY

International Scientific Quarterly

punktacja MNiSzW – 14 punktów (www.nauka.gov.pl)
ukazuje się od 1993 r., nakład 2/105 – 1000 egz., łącznie 84 000 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: www.edukacjaustawicznadoroslych.eu

Komentarz

Commentary

Informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy

– **perspektywa systemowa**
Information on occupations
functioning on the labour market
– systemic perspective

Transfer wiedzy o zawodach – analiza przypadków

Transfer of knowledge about
occupations – case studies

Zastosowanie informacji o zawodach – perspektywa instytucji rynku pracy i pracodawców

Application of information about
occupations – the perspective of
labour market institutions and
employers

Wybrane działania informacyjno-

-promocyjne w projekcie INFODORADCA+

Selected information and promotion
activities in the INFODORADCA+
project

**Partnerstwo i eksperci
w projekcie INFODORADCA+**
Partnership and experts in the
INFODORADCA+ project

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

Redaktorzy tematyczni

- dr Tomasz Kupidura, mgr Katarzyna Skoczylas (ŁUKASIEWCZ – ITeE): 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 (ŁUKASIEWCZ – ITeE): internacjonalizacja pracy, kształcenia i badań, projekty międzynarodowe
- dr hab. Daniel Kukla, prof. UH-P, dr Mirosław Żurek (ŁUKASIEWCZ – ITeE): 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 (ŁUKASIEWCZ – ITeE)
- mgr Anna Kwaśny – j. niemiecki (Zespół Szkół Muzycznych w Radomiu)
- dr Mirosław Żurek – j. rosyjski (ŁUKASIEWCZ – ITeE)
- mgr Małgorzata Kowalska – j. angielski (ŁUKASIEWCZ – ITeE)

Redaktor statystyczny

- mgr Tomasz Frankowski

© Copyright by ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2019

Redaktor prowadzący: Joanna Tomczyńska

Opracowanie graficzne: Jacek Pacholec

Opracowanie wydawnicze: Marta Pobereszko, Joanna Iwanowska, Karol Alichnowicz

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 – nowy zasób wiedzy 5

☐ **Informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy – perspektywa systemowa**

Stefan M. Kwiatkowski: Zawodoznawczy wymiar projektu INFODORADCA+ 9

Ewa Flaszyńska, Agnieszka Majcher-Teleon: Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy – od przeszłości do przyszłości 15

Jarosław Zysnarski, Monika Dyl: Projekt INFODORADCA+ z perspektywy zespołu zarządzającego 31

Krzysztof Symela: Informacje o zawodach – nowy zasób wiedzy integrujący rynek pracy z edukacją 43

Aurelia Gawryś, Ryszard Pieńkowski: Badania monitorujące wykorzystanie informacji o zawodach w instytucjach rynku pracy 55

☐ **Transfer wiedzy o zawodach – analiza przypadków**

Tadeusz Aleksander: Andragog – akademickie spojrzenie na zawód rynkowy 63

Marian Piekarski: Doradca zawodowy w edukacji i na rynku pracy 75

Ireneusz Woźniak: Rola ekspertów metodologicznych w projektowaniu informacji o zawodach 83

Urszula Jeruszka: Zawody związane z polityką społeczną w projekcie INFODORADCA+ 92

Monika Mazur-Mitrowska: Jakie niepełnosprawności umożliwiają podejmowanie zatrudnienia? Analiza przypadków w ujęciu branżowym 102

Andrzej Stępnikowski: Rzemieśnicze przygotowanie zawodowe na przykładzie wybranych informacji o zawodach 115

Tomasz Sulkowski: Monter stolarki budowlanej – od kwalifikacji rynkowej do zawodu szkolnego 124

<input type="checkbox"/>	Zastosowanie informacji o zawodach – perspektywa instytucji rynku pracy i pracodawców	
	Anna Kicior: Informacje o zawodach w działalności wojewódzkiego urzędu pracy	132
	Katarzyna Misiowiec: Informacje o zawodach w działalności Ochotniczych Hufców Pracy	142
	Marta Gosławska-Miranowicz: Wybrane możliwości wykorzystania informacji o zawodach w pracy agencji zatrudnienia	148
	Małgorzata Zaremba: Koncepcja uczenia się przez całe życie – jak informacje o zawodach mogą wspierać instytucje szkoleniowe w propagowaniu tej idei	154
	Jacek Kulik: Informacje o zawodach w działalności organizacji pracodawców	159
	Iwona Barszcz, Wojciech Jabłoński: Możliwości wdrożenia informacji o zawodach przez pracodawców	165
<input type="checkbox"/>	Wybrane działania informacyjno-promocyjne w projekcie INFODORADCA+	
	Dorota Koprowska: SeminaRIA regionalne promujące projekt INFODORADCA+ i jego rezultaty	176
	Agnieszka Szczygielska: Konkursy artystyczne jako narzędzie promocji projektu INFODORADCA+	182
	Weronika Kamińska: Media społecznościowe, krótkie filmy o zawodach oraz webinaria	192
	Ewelina Sikora: Kurs e-learning dla projektantów informacji o zawodach	201
<input type="checkbox"/>	Partnerstwo i eksperci w projekcie INFODORADCA+	209
<input type="checkbox"/>	Contents	243

Komentarz

Krzysztof Franciszek SYMELA



Informacje o zawodach – nowy zasób wiedzy

Redakcja „Edukacji Ustawicznej Dorosłych” poświęca łamy numeru czasopisma na zaprezentowanie artykułów o tematyce edukacji dla rynku pracy widzianej poprzez pryzmat nowych zasobów wiedzy, jakie oferuje projekt INFODORADCA+.

Informacja i wiedza są ze sobą integralnie powiązane. Postrzegane są jako nowy towar na rynku pracy, który warto posiadać aby skutecznie konkurować w społeczeństwie informacyjnym (*Information Society*) i w społeczeństwie opartym na wiedzy (*Knowledge Society*). W przypadku projektu PO WER „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” informacja koncentruje się wokół tego, co jest specyfiką wykonywania danego zawodu funkcjonującego na rynku pracy, opisując jego stan w zakresie wymagań od strony środowiska pracy, zatrudnienia, kształcenia i możliwości doskonalenia zawodowego oraz potwierdzania kwalifikacji i kompetencji zawodowych opisywanych efektami uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne). Zbiorowa mądrość wielu tysięcy ekspertów z różnych dziedzin życia gospodarczego i społecznego, z jaką mieliśmy do czynienia w projekcie, który trwał 30 miesięcy (2017–2019) oraz gigantyczna (niespotykana do tej pory w całej historii Polski) praca 5 partnerów, zaowocowała opracowaniem informacji dla 1000 zawodów. Dzięki temu osiągnięta została pewna masa krytyczna zbiorów informacji o zawodach, która urasta do rangi narzędzia systemowego, przydatnego w zatrudnieniu oraz edukacji formalnej i pozaformalnej. Informacje o zawodach ilustrują aktualne potrzeby rynku pracy, są metodologicznie ustrukturyzowane (zgodnie z przyjętym przez MRPiPS modelem opisu) i powiązane ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji, systemem edukacji zawodowej i szkolnictwa wyższego.

Baza danych informacji o zawodach jest dostępna na portalu Publicznych Służb Zatrudnienia i stanowi nowy na rynku, otwarty dla każdego zasób. Informacje tam zgromadzone mogą być przetwarzane przez naszą wiedzę indywidualną do różnych celów

i w efekcie generować nowe informacje lub nową wiedzę użyteczną dla odbiorcy w wymiarze osobistym, instytucjonalnym oraz systemowym.

Baza INFODORADCA+ aspiruje do interdyscyplinarnego zasobu wiedzy integrującego rynek pracy z edukacją, z którego warto korzystać, budując np. ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego, doradzając klientom urzędów pracy, tworząc lub doskonaląc oferty kształcenia i szkolenia zawodowego, budując opisy stanowisk pracy, narzędzia do rekrutacji pracowników, czy też wprowadzając nowe kwalifikacje rynkowe do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Jednakże musimy również myśleć o przyszłości, bo dynamika rynku pracy, zmiany technologiczne i organizacyjne będą miały niewątpliwie wpływ na powstawanie nowych oraz aktualizację zawodów już istniejących, eliminując także te, które są nieużyteczne. To nowe wyzwanie, z którym będzie musiał poradzić sobie system i właściciel bazy danych INFODORADCA+.

W aktualnym numerze, który traktujemy jako numer specjalny, proponujemy Czytelnikom zbiór artykułów autorstwa teoretyków, ekspertów, praktyków i badaczy edukacji i rynku pracy. Ale większość z nich koncentruje się na problematyce zawodoznawczej, która postrzegana jest jako interdyscyplinarny obszar wiedzy zlokalizowany na pograniczu nauk społecznych, przyrodniczych, ekonomicznych i technicznych. Jak podkreśla prof. Stefan M. Kwiatkowski w swoim artykule, zawodoznawstwo jest podstawowym pojęciem pedagogiki pracy, a zarazem jej podstawowym obszarem badawczym, które z powodzeniem zostało zaimplementowane do gromadzenia wiedzy o zawodach w projekcie INFODORADCA+.

Perspektywę systemową oddziaływania informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy ukazują artykuły zamieszczone w rozdziale pierwszym numeru. Natomiast w rozdziale trzecim mamy do czynienia z perspektywą instytucji rynku pracy i pracodawców, którzy są zainteresowani wykorzystywaniem informacji o zawodach w praktycznej działalności. Te dwie perspektywy łączy rozdział drugi, w którym autorzy analizują m.in. wybrane przypadki opracowanych w projekcie opisów informacji dla zawodów andragog i doradca zawodowy, które mają kluczowe znaczenie dla edukacji ustawicznej dorosłych.

Rozdział czarty i piąty numeru ukazuje szerokie możliwości wykorzystania w praktyce rezultatów działań promocyjnych projektu INFODORADCA+ oraz prezentuje wykonawców (partnerstwo) tego projektu i jego najważniejszych ekspertów.

Information about occupations – a new resource of knowledge

Special number of the Polish Journal of Continuing Education is dedicated to the subject of education for the labour market in the light of the new resource of knowledge offered by the INFODORADCA+ project.

Information and knowledge are integrally connected with each other. They are perceived as a new good on the labour market necessary to effectively compete in

contemporary information and knowledge-based society. In the case of the PO WER project “Developing, supplementing and updating information about occupations and its dissemination with the use of modern communication tools – INFODORADCA+” information concentrates on the specifics of performing of a given occupation and its working environment, describes educational requirements, employment possibilities, and professional development opportunities as well as ways to certify qualifications and professional competences defined by the learning outcomes: knowledge, skills and social competences. The joint knowledge of many thousands of experts from various areas of economic and social life and 30 months (2017-2019) of hard work done by 5 Polish institutions (project partners) resulted in the development of information about 1000 occupations. Consequently, a critical mass of the information about occupations has been achieved and it has already become a systemic tool useful for employment purposes as well as formal and non-formal education. Information about occupations illustrates current needs of the labour market; it is methodologically structured according to the description model adopted by the Ministry of Labour and Social Policy, and directly related to the Integrated Qualifications System.

INFODORADCA+ database contains descriptions of information about 1000 occupations and it is available on the Public Employment Services website. It is an open resource with unlimited access. Information gathered there can be processed by individuals for various purposes and thus develop new information or new knowledge for the benefit of others in many contexts (personal, institutional and systemic).

It could be said that INFODORADCA+ database integrates the labour market with education. It may be a useful tool for planning educational and career development paths, assisting the unemployed, designing educational programmes, preparing job offers, or while recruitment. The database may also be of help when new market qualifications are introduced into the Integrated Qualifications System. However, we also need to think about the future and the dynamically changing labour market which will undoubtedly generate new occupations, change the existing ones and eliminate those that are not useful. It will be a challenge for the system and the INFODORADCA+ database owner to face those changes.

In the current issue of the Journal we offer our readers a collection of articles written by theoreticians, experts, practitioners and researchers of education and the labour market. Most of the contributors focus on occupational matters, which are generally considered an interdisciplinary area of knowledge containing social, natural, economic and technical sciences. Prof. Stefan M. Kwiatkowski emphasised in his article that professionalization is the basic concept of work pedagogy, and also its basic research area, which motto has successfully been implemented into the collection of information about occupations in the INFODORADCA+ project.

The first chapter presents the systemic perspective on the current functioning of the information about occupations on the Polish labour market whereas the third chapter offers the employers’ point of view and their interest in using that information in practice. These two viewpoints are joined by the second chapter, in which the authors

analyse two descriptions of information about the occupations of the andragogist and the career counsellor, which are of key importance for adult continuing education. Finally, chapters fourth and fifth demonstrate extensive possibilities of using the results of the INFODORADCA+ project in practice and present the partners of the project as well as its key experts.

Informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy – perspektywa systemowa

Stefan M. KWIATKOWSKI

Zawodoznawczy wymiar projektu INFODORADCA+

Occupational dimension
of the INFODORADCA+ project

Słowa kluczowe: zawodoznawstwo, zadanie zawodowe, kompetencje, kwalifikacje.

Key words: professionalization, occupational tasks, competences, qualifications.

Abstract. Knowledge about occupations – professionalization, is a basic element of work pedagogy. It allows for professional observation of the process of professional tasks implementation, and then for assigning to each distinguished task a set of relevant competences: knowledge, skills and social competences. If we define an occupation as a set of professional tasks, then – from the analysis of individual occupational tasks – we can proceed to the description of the entire occupation. This approach was the starting point to develop the methodology applied in the INFODORADCA+ project, and in particular to develop a model for information about occupations. It includes: identification data of the occupation, a description of the occupation along with assigned professional tasks, lists of competences necessary for their proper performance, as well as references to the situation of the occupation on the labor market and opportunities for professional development and European classification of occupations. The experience gained during the implementation of the INFODORADCA+ project and the results of this project significantly enriched knowledge about occupations and the possibilities of its practical application.

Zawodoznawstwo jako podstawowy komponent pedagogiki pracy. W układzie problemowym pedagogiki pracy centralne miejsce zajmuje wiedza o zawodach, którą

można określić mianem zawodoznawstwa. Jest to jednocześnie, zdaniem Tadeusza W. Nowackiego, podstawowe pojęcie pedagogiki pracy i podstawowy obszar badawczy tej subdyscypliny pedagogicznej¹. Przedmiotem zainteresowań zawodoznawstwa są zasady podziału pracy (w rozumieniu historycznym i współczesnym), opisy zawodów i charakterystyki zawodowe, analizy zadań zawodowych i niezbędnych do ich realizacji układów kompetencji i kwalifikacji, warunki pracy i możliwości rozwoju zawodowego, a także procedury tworzenia klasyfikacji zawodów występujących na rynku pracy oraz sposoby wyłaniania zawodów szkolnych. Nurt badawczy zawodoznawstwa związany jest z szeroko rozumianymi badaniami rynku pracy oraz z badaniami prowadzonymi na stanowiskach pracy (obserwacja czynności zawodowych i analiza dokumentacji technicznej/technologicznej). W takim ujęciu zawodoznawstwo jest interdyscyplinarnym obszarem wiedzy integrującym teorię i praktykę z dziedziny nauk społecznych (pedagogika, psychologia, socjologia), przyrodniczych, medycznych, ekonomicznych i technicznych².

Wyniki badań zawodoznawczych są tradycyjnie wykorzystywane w systemie doradztwa zawodowego³. Obecnie coraz powszechniej nawiązuje się do nich w procesie tworzenia standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych oraz nowoczesnych ram kwalifikacji zawodowych – uwzględniających różne poziomy kwalifikacji i relacje występujące między nimi⁴. W ostatnich latach obserwujemy wzrost zainteresowania zawodoznawstwem również w aspekcie prognozowania popytu na pracę, identyfikacji nowych edukacyjnych funkcji przedsiębiorstw, czy też kultury pracy, mającej wpływ na efektywność produkcji i usług⁵.

Wraz z przeobrażeniami w sferze procesów produkcji i usług, które prowadzą do wyłaniania się nowych zawodów i zanikania zawodów charakterystycznych dla poprzednich etapów cywilizacyjnych, rośnie znaczenie wiedzy o zawodach w ujęciu statycznym, a przede wszystkim dynamicznym. Ujęcie statyczne polega na gromadzeniu i strukturyzowaniu wiedzy o zawodach istniejących i dobrze osadzonych na rynku pracy. Umożliwia ona dostarczanie praktycznych informacji o zawodach, które mogą być wykorzystane zarówno przez kandydatów do pracy i pracowników, jak i pracodawców. Informacje tego rodzaju są również niezbędne w działalności Publicznych Służb Zatrudnienia – stanowią podstawę efektywnego funkcjonowania wojewódzkich

¹ T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP, Radom 2004, s. 286–287.

² K.M. Czarnecki, B. Pietrulewicz, P. Kowalik, *Nowy leksykon profesjologiczny*, Wyższa Szkoła Humanitas, Polskie Towarzystwo Profesjologiczne, Sosnowiec 2017, s. 184.

³ Z. Wołk, *Poradnictwo zawodowe w edukacji młodzieży*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2006; J. Bluszcz (red.), *Doradca zawodowy na drodze do profesjonalizmu – oczekiwania a rzeczywistość*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa 2017.

⁴ S.M. Kwiatkowski, *Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych*, „Studia Pedagogiczne”, nr LXV 2012, s. 163–173; S. M. Kwiatkowski, *Od kompetencji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. „Ruch Pedagogiczny”, nr 4 2014, s. 25–33.

⁵ S.M. Kwiatkowski, *Edukacyjne funkcje współczesnych przedsiębiorstw*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 4 2017, s. 157–166; Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2009.

i powiatowych urzędów pracy. Do ich zadań należy bowiem wskazywanie zawodów, w których występuje popyt na pracowników (stały i okresowy) oraz wspieranie osób bezrobotnych i poszukujących pracy w modyfikowaniu i transformowaniu posiadanych kompetencji oraz zdobywaniu nowych – przydatnych na rynku pracy. Problem polega na identyfikacji kompetencji kandydata do pracy i porównaniu ich z kompetencjami realnie wymaganymi na określonych stanowiskach pracy. W przypadku wystąpienia różnicy kompetencyjnej oferowane są – w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego – różne formy doradztwa zawodowego, szkolenia i staże zawodowe.

O znaczeniu informacji o zawodach, w których występuje deficyt pracowników, o kompetencjach niezbędnych w tych zawodach oraz o drogach prowadzących do ich zdobycia świadczy fakt, iż w roku 2017 ponad 480 tys. osób bezrobotnych skorzystało z tzw. aktywnych programów rynku pracy oferujących, obok wspomnianych szkoleń i stażów, dofinansowanie studiów podyplomowych i różnego rodzaju opłat egzaminacyjnych⁶.

Zawodoznawstwo rozumiane jako interdyscyplinarna wiedza o zawodach, ale też o warunkach pracy i płacy oraz o możliwościach rozwoju zawodowego jest współcześnie integralnym elementem wszelkich analiz dotyczących rynku pracy. Cechą konstytutywną tego rynku w warunkach gospodarki rynkowej jest bowiem permanentna nierównowaga występująca między popytem na pracę a podażą pracy w określonych zawodach i obszarach zawodowych. Skłania ona w sposób naturalny do poszukiwania informacji umożliwiających skuteczne poruszanie się w coraz bardziej skomplikowanym świecie kompetencji, a w efekcie projektowanie indywidualnych ścieżek rozwoju zawodowego.

Projekt INFODORADCA+. Przykładem wykorzystania wiedzy o zawodach w praktyce rynkowej jest projekt Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej *Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+*. Został on zrealizowany w latach 2017–2019 w ramach Programu Operacyjnego: Wiedza – Edukacja – Rozwój.

Projekt INFODORADCA+ stanowi kontynuację wcześniejszych badań i analiz dotyczących standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych. Zostały one podjęte w końcu lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku i w sposób bezpośredni nawiązywały do teorii i praktyki zawodoznawstwa. Warto w tym miejscu zauważyć, że główne idee i wynikające z nich rozwiązania metodologiczne wytrzymały próbę czasu i z niewielkimi modyfikacjami znalazły zastosowanie w najnowszym projekcie – INFODORADCA+. Jest to efekt konsekwentnego nawiązywania do teorii czynności poznawczych i wyprowadzania z niej relacji: zadanie zawodowe – wiedza – umiejętności – cechy psychofizyczne (obecnie operujemy szerszym pojęciem: kompetencje społeczne)⁷.

⁶ E. Flaszynska, *Polityka rynku pracy wobec procesów edukacyjnych i rozwoju zawodowego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3 2018, s. 11–23.

⁷ Por. L. Kołkowski, S.M. Kwiatkowski, *Elementy teorii kształcenia zawodowego*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 1994; S.M. Kwiatkowski, Z. Sepkowska (red.), *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*, Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Technologii Eksploatacji,

Dbałość o ciągłość i replikowalność (cykliczną powtarzalność) badań nad standardami kwalifikacji/kompetencji zawodowych jest dobrze widoczna w projekcie INFODORADCA+, który jest skoncentrowany na opisach informacji o zawodach – w szczególności na standaryzacji tych opisów. Podobnie jak w poprzednich projektach, również wyniki badań tego projektu znajdują szerokie zastosowanie praktyczne. Mogą z nich korzystać Publiczne Służby Zatrudnienia (doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, dostosowywanie tematyki szkoleń w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych do potrzeb rynku pracy), pracodawcy (korelacja między profilami kompetencyjnymi kandydatów do pracy i pracowników a wymaganiami wynikającymi z charakterystyki zadań zawodowych i opisów stanowisk pracy, projektowanie ścieżek rozwoju zawodowego pracowników, ustalanie kryteriów oceny realizacji zadań), a także system oświaty (edukacja formalna i pozaformalna – uwzględnianie w planach i programach celów i treści kształcenia niezbędnych z rynkowego punktu widzenia).

Podstawowymi celami projektu INFODORADCA+ było opracowanie poszerzonego modelu informacji o zawodach, a chronologicznie wcześniej, przygotowanie metodologii tworzenia tych informacji. W obu przypadkach wykorzystano podejście charakterystyczne dla zawodoznawstwa – stosowane już przy realizacji poprzednich projektów związanych z opracowywaniem standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych.

W pierwszej kolejności zaktualizowano słownik podstawowych pojęć dotyczących informacji o zawodach. Trzonem słownika były pojęcia, którymi posługiwano się przy tworzeniu opisów krajowych standardów kompetencji zawodowych w ramach projektu PO KL *Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców* (2011–2013). Zostały one uzupełnione wybranymi pojęciami, do których odwołuje się *Ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 21 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późniejszymi zmianami)*. Takie podejście pozwoliło na zachowanie wspomnianej ciągłości badań i ich ewentualną replikację oraz na zapewnienie zgodności z aktualnie obowiązującymi aktami prawnymi z obszaru zawodoznawstwa.

Podstawowym, a zarazem pierwotnym, pojęciem w projekcie INFODORADCA+ było „zadanie zawodowe” wynikające z procedur stosowanych w procesie produkcji,

Warszawa – Radom 2000; S. M. Kwiatkowski, K. Symela (red.), *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria, metodologia, projekty*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001; S. M. Kwiatkowski, I. Woźniak (red.), *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – modele – aplikacje*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2002; S. M. Kwiatkowski, I. Woźniak (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003; S. M. Kwiatkowski, I. Woźniak (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004; S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2005; H. Bednarczyk, I. Woźniak, S. M. Kwiatkowski (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007; K. Symela, I. Woźniak, *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wyd. II, Warszawa 2018.

usług lub (rzadziej) podejmowania decyzji. Dzięki precyzyjnemu zdefiniowaniu tego pojęcia (i wskazaniu jego zastosowania w opisywaniu zbioru informacji o zawodach) możliwe było zdefiniowanie „zawodu” jako zbioru zadań zawodowych, których wykonanie wymaga określonego układu kompetencji i kwalifikacji (rozumianych jako potwierdzone kompetencje), czyli wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

W ten sposób było tworzone drzewo wybranych pojęć konstytutywnych dla zawodoznawstwa, a szerzej rzecz ujmując – dla pedagogiki pracy, które dawały możliwość komunikowania się między specjalistami z różnych dziedzin i dyscyplin naukowych współpracujących przy realizacji projektu INFODORADCA+.

Poszerzony model informacji o zawodach został opracowany na podstawie wcześniejszych modeli standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych. Jego strukturę tworzy kilka głównych zbiorów informacji:

- I. Informacje o zawodzie (dane identyfikacyjne, opis zawodu, zadania zawodowe i wymagane do ich realizacji kompetencje, wykaz dodatkowych źródeł informacji o zawodzie);
- II. Informacje o usytuowaniu zawodu na rodzimym rynku pracy – z odniesieniami do europejskiego rynku pracy (klasyfikacja ESCO);
- III. Informacje o możliwościach doskonalenia zawodowego;
- IV. Słownik zawodoznawczy – ogólny i branżowy.

Zbiory te zawierają szereg szczegółowych informacji w każdym z wyróżnionych wyżej komponentów. W rezultacie poszerzony model informacji o zawodach umożliwia bardzo precyzyjną charakterystykę zawodu – jest rodzajem kompendium wiedzy o danym zawodzie wykorzystującym system pojęć przyjęty w zawodoznawstwie.

Przygotowanie metodologii tworzenia powyższych zbiorów informacji wymagało opracowania praktycznych procedur badawczych bazujących na wiedzy o zawodach, czyli na teoretycznych podstawach zawodoznawstwa. Procedury te zostały zrealizowane w następujących etapach:

1. Zorganizowanie współpracy z ekspertami,
2. Przygotowanie wstępnej wersji projektu informacji o zawodzie,
3. Ocena projektu (recenzje i kolejne modyfikacje),
4. Opracowanie ostatecznej wersji projektu.

Wiedza o zawodach była szczególnie przydatna podczas prac na etapach 2 i 3. Wraz z wiedzą z zakresu metodologii badań społecznych pozwoliła bowiem na osiągnięcie założonego celu – sporządzenie opisów informacji o wybranych zawodach⁸.

Akcentując znaczenie zawodoznawstwa w przyjętych w projekcie INFODORADCA+ procedurach badawczych, należy zauważyć, że wyniki projektu są nie tylko rezultatem umiejętnego wykorzystania wiedzy o zawodach, ale pozwalają też na uszczegółowienie wielu zagadnień teoretycznych. Dzięki temu możemy mówić o sprzężeniu zwrotnym między teorią a praktyką w analizowanej dziedzinie.

⁸ K. Symela, *Tworzenie informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3 2018, s. 24–36.

Bibliografia

1. Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S.M. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
2. Bluszcz J. (red.): *Doradca zawodowy na drodze do profesjonalizmu – oczekiwania a rzeczywistość*. Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa 2017.
3. Czarnecki K.M., Pietrulewicz B., Kowalik P.: *Nowy leksykon profesjologiczny*. Wyższa Szkoła Humanitas, Polskie Towarzystwo Profesjologiczne, Sosnowiec 2017.
4. Flaszyńska E.: *Polityka rynku pracy wobec procesów edukacyjnych i rozwoju zawodowego*. „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3 2018, s. 11–23.
5. Kołkowski L., Kwiatkowski S.M.: *Elementy teorii kształcenia zawodowego*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 1994.
6. Kwiatkowski S. M., Sepkowska Z. (red.): *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*. Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa – Radom 2000.
7. Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria, metodologia, projekty*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001.
8. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – modele – aplikacje*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2002.
9. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.
10. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski*. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004.
11. Kwiatkowski S.M. (red.): *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2005.
12. Kwiatkowski S. M.: *Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych*. „Studia Pedagogiczne”, nr LXV 2012, s. 163–173.
13. Kwiatkowski S. M.: *Od kompetencji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. „Ruch Pedagogiczny”, nr 4 2014, s. 25–33.
14. Kwiatkowski S.M.: *Edukacyjne funkcje współczesnych przedsiębiorstw*. „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 4 2017, s. 157–166.
15. Nowacki T.W.: *Leksykon pedagogiki pracy*. Instytut Technologii Eksploatacji, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP, Radom 2004.
16. *Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 21 kwietnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*, Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późniejszymi zmianami.
17. Symela K.: *Tworzenie informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy*. „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3 2018, s. 24–36.
18. Symela K., Woźniak I.: *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, wyd. II, Warszawa 2018.
19. Wołk Z.: *Poradnictwo zawodowe w edukacji młodzieży*. Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2006.
20. Wołk Z.: *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*. Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2009.

prof. dr hab. Stefan M. KWIATKOWSKI – Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy – od przeszłości do przyszłości

Classification of occupations and specialisations for the labour market – from the past to the future

Słowa kluczowe: edukacja, klasyfikacja, kwalifikacje, rynek pracy, rozwój zawodowy, specjalność, zawód.

Key words: education, classification, qualifications, labour market, career development, specialty, occupation.

Abstract. The aim of the article is to outline the relationship between the classification of occupations and specializations and other systemic tools facilitating labour market policy and education policy in particular European classification of skills/ competences, qualifications and competences (ESCO), Integrated Qualifications System and standards of professional competences (information about professions). The article also presents the opportunities of developing the classification of occupations and skills in the context of the changing situation on the labour market and digitalisation.

Wprowadzenie. Ogólna sytuacja na rynku pracy w Polsce jest obecnie bardzo korzystna – liczba pracujących utrzymuje się na wysokim poziomie, a bezrobocie spada. Z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wynika, że w IV kw. 2018 r. liczba pracujących przekroczyła 16,4 mln, a liczba pracowników najemnych zatrudnionych na czas nieokreślony przekroczyła 10 mln osób (GUS, 2019a). Utrzymująca się wysoka liczba pracujących to efekt m.in. wysokiej liczby tworzonych miejsc pracy. Jak wynika z prowadzonego przez GUS badania popytu na pracę w 2015 r. utworzono 595,8 tys. nowych miejsc pracy, w 2017 r. ponad 694 tys., a w 2018 r. 717,8 tys., tj. o 23,7 tys. (3,4%) więcej w porównaniu z 2017 r. i 122 tys. (20%) więcej niż w 2015 r. (GUS, 2019b).

Jednym z najważniejszych czynników mających wpływ na funkcjonowanie na rynku pracy jest wykształcenie (umiejętności i kwalifikacje). Edukacja formalna powinna promować i przygotowywać uczniów do zdobywania i poszerzania wiedzy przez całe

życie, a kształcenie ustawiczne być kluczowym elementem zapobiegającym wykluczeniu zawodowemu w przyszłości. Era wykonywania jednego zawodu przez całe życie również zbliża się ku końcowi. W czasie aktywności zawodowej ludzie muszą być przygotowani do kilkukrotnej zmiany zawodu. Często nowa praca będzie wymagała uzupełniania lub zdobywania zupełnie nowych umiejętności i kwalifikacji. Kluczowe jest więc przygotowanie i przyszłych, i obecnych pracowników do ciągłego poszerzania wiedzy i zdobywania zupełnie nowych umiejętności. Model edukacji dla wiedzy powinien zostać zastąpiony modelem edukacji dla zdobywania wiedzy i nabywania nowych umiejętności przez całe życie.

Klasyfikacja zawodów i specjalności (KZiS) jest jednym z narzędzi ułatwiających prowadzenie polityki rynku oraz polityki edukacyjnej. Jest użytecznym narzędziem opisującym i porządkującym podział pracy. Ułatwia obserwowanie zjawisk zachodzących w tym obszarze i dokonywanie porównań, a także odpowiednie reagowanie na nie. Szczególną użyteczność klasyfikacja zawodów i specjalności ma dla celów statystycznych (w tym monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na zawody/ umiejętności) oraz dla celów pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i zarządzania karierą. W związku ze zmieniającym się rynkiem pracy narzędzie to musi być stale aktualizowane i udoskonalane. Ponadto potrzeby odbiorców informacji, dla których jednym z pośredników i języków opisu jest klasyfikacja zawodów i specjalności, są złożone, a w odpowiedzi na te potrzeby pojawiają się nowe pomysły i narzędzia, z którymi klasyfikacja zawodów musi również znaleźć „wspólny język”, by uniknąć kofonii sygnałów i kodów.

Powyższe czynniki stawiają więc szereg wyzwań oraz szans dla przyszłości klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS), szczególnie w kontekście budowy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), konieczności wdrożenia Europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), a także trwających prac nad zasobami zawodoznawczymi (w tym informacjami o zawodzie). Potrzeba lepszej integracji tychże narzędzi i unikanie chaosu komunikacyjnego jest również zgłaszana ze strony interesariuszy.

Celem artykułu jest próba zarysowania wzajemnych relacji między klasyfikacją zawodów i specjalności a innymi narzędziami ułatwiającymi prowadzenie polityki rynku oraz polityki edukacyjnej (ze szczególnym uwzględnieniem ESCO). W artykule zarysowane również zostały możliwości rozwoju klasyfikacji zawodów i specjalności w kontekście zmieniającej się sytuacji na rynku pracy oraz postępującej cyfryzacji.

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. W Polsce tradycja tworzenia klasyfikacji zawodów jest dość długa¹. Obecnie obowiązująca klasyfikacja

¹ Pierwsze próby klasyfikowania zawodów występujących na polskim rynku pracy po II wojnie światowej miały miejsce w 1965 r., gdy opracowana została przez Komitet Pracy i Płac „Nomenklatura zawodów i specjalności”. W 1981 r. mocą zarządzenia nr 47 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w życie weszła nowa klasyfikacja zawodów i specjalności opracowana przez ekspertów Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Kolejne edycje klasyfikacji zawodów i specjalności były wydawane rozporządzeniem ministra

– Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS) wprowadzona została do porządku prawnego Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania z dnia 7 sierpnia 2014 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 227) i od tamtej pory była parokrotnie nowelizowana. Polska klasyfikacja zawodów od 1995 roku opracowywana jest w oparciu o Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), początkowo o Standard ISCO-88 oraz ISCO-88 COM, a od roku 2010 – o Standard ISCO-08.

Standard ISCO-08 jest systemem klasyfikowania i agregowania informacji o zawodach. Posiada 4-stopniową, hierarchiczną strukturę i pozwala w założeniu zaklasyfikować każdy zawód występujący na świecie do jednej z 436 grup elementarnych, te agregowane są następnie w grupy średnie (130 grup), duże (43) i wielkie (10) na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych do realizacji zadań zawodowych. Każda grupa posiada własny symbol (odpowiednio 1-cyfrowy dla grup wielkich, 2-cyfrowy dla grup dużych, 3-cyfrowy dla grup średnich i 4-cyfrowy dla grup elementarnych) oraz nazwę i opatrzona jest definicją opisującą jej zakres oraz zestaw podstawowych zadań wykonywanych w ramach danej grup zawodowej (ILO 2012:3). Do danej grupy zawody trafiają więc w zależności od specjalizacji kompetencji związanej z dziedziną wymaganej wiedzy, stosowanych narzędzi i materiałów, produkowanych wyrobów albo świadczonych usług oraz poziomu kompetencji. ISCO-08 wyróżnia cztery poziomy kompetencji, które powiązane są z poziomem wykształcenia określonym w Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ICSE 2011). Dla przykładu zawody z grupy wielkiej 9 *Pracownicy wykonujący prace proste* to zawody wymagające kompetencji na poziomie 1 wg ISCO, czyli wykształcenia na poziomie 1 i 2 ISCED (co z kolei odpowiada w Polsce wykształceniu podstawowemu/ gimnazjalnemu), natomiast zawody w grupie wielkiej 2 *Specjaliści* wymagają kompetencji na poziomie 4, czyli wykształcenia na poziomie 5–8 ISCED (wykształcenia wyższego). Zawody w grupie 6 *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy* oraz grupie 7 *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* wymagają kompetencji na poziomie 3 wg ISCO-08, czyli wykształcenia na poziomie 3 ISCED (odpowiadającym mniej więcej wykształceniu zasadniczemu zawodowemu) itd. Do grupy 1 *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy* i grupy 10 *Siły zbrojne* klasyfikowane są zawody przede wszystkim z uwagi na podobieństwo specjalizacji, a rozpiętość wymaganego poziomu kompetencji jest bardzo duża. Do grup dużych, średnich i elementarnych zawody klasyfikowane są głównie z uwagi na podobieństwo specjalizacji kompetencji. Ta dość skomplikowana struktura i zasady klasyfikowania odzwierciedlają ogromną złożoność świata pracy i dotyczą one także klasyfikacji krajowych².

właściwego do spraw pracy i publikowane w Dzienniku Ustaw (Klasyfikacja zawodów i specjalności – rys historyczny, 2018).

² Warto w tym miejscu zawrócić uwagę, że poziomy kompetencji ISCO-08 oraz ISCED 2011 są narzędziami ułatwiającymi klasyfikowanie oraz dokonywanie porównań. Podobną funkcję pełni też Europejska Rama Kwalifikacji (ERK lub EQF) i krajowe ramy kwalifikacji (w tym Polska Rama Kwalifikacji

Polska klasyfikacja zawodów i specjalności posiada tę samą zasadniczą strukturę, ale uzupełniona jest o dodatkowe poziomy poszczególnych zawodów i specjalności opisanych symbolem 6-cyfrowym (niewystępującym w Standardzie ISCO). Ostateczny kształt tej klasyfikacji jest efektem badań zmian zachodzących na rynku pracy oraz analiz wniosków o wprowadzenie nowego zawodu/ wykreślenie zawodu/ zmianę nazwy i analizy zgodności polskiej klasyfikacji ze standardem ISCO-08 (MRPiPS 2014:5). Aktualizacja klasyfikacji wynika z konieczności ciągłego porządkowania i ujednoczenia nazewnictwa zawodów i specjalności występujących na rynku pracy: wprowadzania nowych zawodów i specjalności, które pojawiają się na rynku pracy lub w systemie kształcenia zawodowego, a wykreślenia tych, które ulegają zanikowi. Nowelizacje, w tym uwzględniające zmiany w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego³, dokonywane są raz na 2–3 lata, rzadziej wprowadzane są bardziej fundamentalne zmiany np. na poziomie struktury typu: dodawanie nowych grup, zmiana miejsca usytuowania grupy czy zawodu itp. W chwili obecnej polska klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy zawiera 10 grup wielkich, 43 grupy wielkie, 133 grupy średnie, 445 grup elementarnych i 2455 zawodów i specjalności.

Zarówno klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS), jak i ESCO bazują na koncepcji zawodu – rozumianego jako zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji kompetencji (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych) zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki – którego wykonywanie stanowi źródło utrzymania (Gruza, Hordyjewicz 2014: 8). Należy tu zwrócić uwagę, iż zawód jest pojęciem szerszym niż stanowisko, rozumiane

– PRK), pojawia się więc pytanie o ewentualną rolę tych ostatnich narzędzi w klasyfikowaniu zawodów czy o relację między nimi. Na pewno występują między nimi zasadnicze różnice. PRK jest przede wszystkim narzędziem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), gdyż porządkuje kwalifikacje nadawane w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego oraz poza nimi. Ułatwia porównywanie ich ze sobą oraz odnoszenie do kwalifikacji funkcjonujących w innych krajach europejskich (poprzez odniesienie PRK do ERK). Każdy poziom ERK/PRK posiada własną charakterystykę zgodnie z rozporządzeniami do ustawy o ZSK w sprawie charakterystyk poziomów PRK. Poziom PRK przypisuje się do każdej kwalifikacji poprzez porównanie efektów kształcenia dla kwalifikacji z charakterystykami poziomów PRK i ma to określony skutek prawny. W chwili obecnej brak jest bezpośredniego przełożenia między systemem kwalifikacji (ZSK, ERK/PRK) a klasyfikacją zawodów (z wyjątkiem zawodów szkolnictwa zawodowego/ branżowego). W dalszej części artykułu ten wątek zostanie bardziej rozwinięty.

³ Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego wprowadzana jest rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z uwzględnieniem klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (kod nowego zawodu wprowadzanego do klasyfikacji „szkolnej” musi być uzgodniony z resortem pracy, gdyż wszystkie zawody szkolnictwa zawodowego są umieszczane w KZiS, oznacza się je dla wyróżnienia symbolem „s”). Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego wskazuje w układzie tabelarycznym m.in. typy szkół ponadpodstawowych, w których może odbywać się kształcenie w danym zawodzie; kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie oraz przypisane im poziomy Polskiej Ramy Kwalifikacji. 1 września 2019 r. w życie wchodzi rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach branżowych oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, która zastąpi ww. rozporządzenie. W tym rozporządzeniu zastąpiono m.in. dotychczasowe obszary kształcenia (było ich 8) wskazaniem branży, w której prowadzone jest kształcenie (jest ich 32).

jako miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo i do wykonywania którego konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie. Zarówno KZiS, jak i ESCO nie ujmują w swoich wykazach stanowisk (choć w wielu przypadkach nazwy zawodu i stanowiska mogą być tożsame). Obie klasyfikacje w swoich wykazach zawierają też specjalności, choć tylko KZiS wprowadza to rozróżnienie, aczkolwiek różnica między zawodem a specjalnością nie jest uwidocznią w samym wykazie.

Klasyfikacja zawodów i specjalności ma naturalnie ograniczone zastosowanie, wynikające z charakteru tego wykazu, metodologii jego tworzenia oraz zawartości. Po pierwsze, ujęcie zawodu w klasyfikacji oznacza jedynie, że został on zidentyfikowany na rynku pracy, tzn. istnieje grupa osób go wykonujących (i nie jest to działalność prawnie zabroniona), istnieje oferta kształcenia przygotowująca do wykonywania tego zawodu itd. Wspomniane wyżej rozporządzenie nie reguluje natomiast kwestii dopuszczania do wykonywania zawodu, wymagań kwalifikacyjnych, nie reguluje też standaryzacji kształcenia, szkolenia i nadawania uprawnień kwalifikacyjnych, nie dostarcza również żadnych informacji w tym zakresie. Jednocześnie taka potrzeba istnieje, szczególnie dla zawodów nieobjętych formalnym kształceniem oraz niebędących zawodami regulowanymi (czyli dla tzw. zawodów rynkowych). Do resortu pracy docierały bowiem wzory zaświadczeń, certyfikatów itp., czyli dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia, które przywoływały – w sposób nieuprawniony – jako podstawę prawną ich wydania ww. rozporządzenie. W sposób ciągły spływały także zapytania o wymogi kwalifikacyjne itp. dla zawodów pozostających w wykazie. Do pewnego stopnia lukę tę wypełni Zintegrowany System Kwalifikacji i jego narzędzia, zapewniając podstawę prawną dla kwalifikacji nabywanych poza systemem edukacji formalnej (tzw. kwalifikacji rynkowych), oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji jako baza informacji o kwalifikacjach. W tym miejscu warto więc zwrócić uwagę na ułatwienie, jakim byłoby systemowe powiązanie (baz) kwalifikacji z zawodami, by uprościć nawigację pomiędzy tymi podsystemami, do czego wrócimy w dalszej części tego artykułu. Po drugie, klasyfikacja zawodów i specjalności jest wykorzystywana obecnie między innymi na potrzeby monitoringu i prognozowania zapotrzebowania na zawody/ umiejętności, prowadzenia polityki edukacyjnej oraz wspierania kształcenia ustawicznego. Jednocześnie obserwowane niedopasowanie między podażą na rynku pracy umiejętności a popytem na umiejętności ze strony pracodawców każe stawiać pytania o jakość komunikacji między tymi stronami. Oczywiście niedoskonałość języka teje komunikacji nie jest jedynym powodem istnienia powyższych niedopasowań. Innymi ważnymi czynnikami są na przykład odmienne perspektywy czasowe – w systemie edukacji zmiana programu nauczania musi trwać i z uwagi na poczynione nakłady nie może zmieniać się zbyt szybko, natomiast zmiany np. technologiczne czy organizacyjne w przedsiębiorstwach dokonywać się mogą w znacznie krótszym okresie itd. Nie ulega jednak wątpliwości, iż język zawodów nie jest najbardziej precyzyjnym kodem komunikowania się systemu

kształcenia i rynku pracy. Również w komunikacji między osobami poszukującymi pracy a pracodawcami poszukującymi pracownika bardzo rzadko używa się zawodu jako kodu. Pracodawca najczęściej odwołuje się do nazwy stanowiska, na które rekrutuje oraz zestawu zadań przewidzianych do realizacji na tymże stanowisku, wymagań kwalifikacyjnych (często ograniczonych do poziomu i kierunku kształcenia jako substytutu oczekiwanej wiedzy i umiejętności), uprawnień i/lub wykazu niezbędnych umiejętności. Również osoba poszukująca pracy, szczególnie jeśli nie jest osobą dopiero wstępującą na rynek pracy, posługiwać się będzie podobnym kodem – zajmowanych w przeszłości stanowisk, realizowanych zadań jako substytutu posiadanych umiejętności itd. Dzięki temu tacy na przykład filozofowie czy politolodzy „z zawodu” są w stanie zdobyć zatrudnienie odpowiadające posiadanym przez nich licznym kompetencjom, pomimo bardzo ograniczonej liczby ofert pracy w tych zawodach.

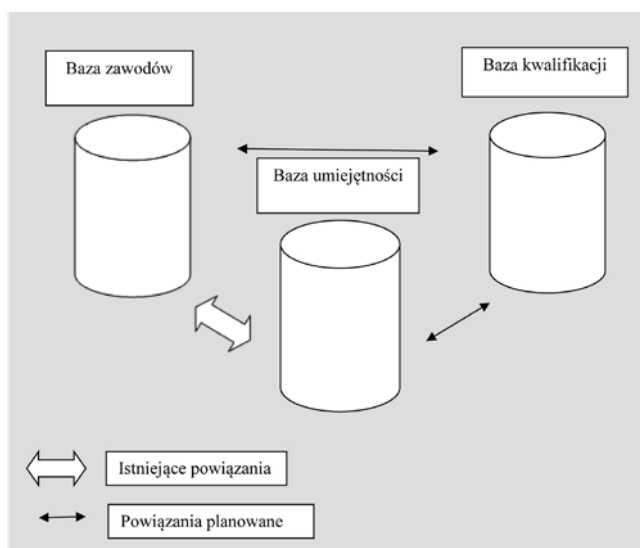
Podobne obserwacje, uzupełnione refleksją o możliwościach, które pojawiły się w związku z cyfryzacją rynku pracy (np. przenoszeniem się do sieci pośrednictwa pracy, automatycznego dopasowywania ofert pracy i CV, powstaniem społecznościowych sieci zawodowych typu LinkedIn itd.), oraz koniecznością wspierania mobilności w ramach europejskiego rynku pracy zaowocowały na przełomie dekad u decydentów UE pomysłem zastąpienia dotychczas wykorzystywanej na potrzeby systemu EURES klasyfikacji zawodów ISCO-08 nową, wielojęzyczną klasyfikacją zawodów, umiejętności i kwalifikacji (zob. Iżycka, Marszałek 2011). W założeniach pomysłodawców ESCO język umiejętności/kompetencji jest tak naprawdę najważniejszym kodem komunikowania się pracodawców i pracowników oraz instytucji edukacyjnych. Zawód jest w tejże konstrukcji zaledwie narzędziem pomocniczym, ułatwiającym kodowanie i wyszukiwanie informacji, natomiast dopasowanie zachodzi tak naprawdę między umiejętnościami wymaganymi przez pracodawców na stanowiskach pracy a umiejętnościami nabywanymi przez (przyszłych) pracowników w toku szeroko pojętego uczenia się (formalnego, pozaformalnego, nieformalnego, w miejscu pracy itd.). Kwalifikacje są natomiast formalnym potwierdzeniem opanowania tychże umiejętności na pewnym, wystandaryzowanym poziomie. Owe trzy filary – zawody, umiejętności i kwalifikacje – i istniejące między nimi powiązania stanowią więc trzon ESCO.

Europejska klasyfikacja umiejętności/ kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO). Do porządku prawnego UE klasyfikacja ESCO (wielojęzyczna lista umiejętności, kompetencji i zawodów) została wprowadzona poprzez art. 19 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.Urz.UE.L 2016 r. Nr 107, s. 1). W art. 19 ust. 2 ww. rozporządzenia Komisja zobowiązała się do przyjęcia i aktualizacji listy umiejętności, kompetencji i zawodów w klasyfikacji ESCO. W art. 19 ust. 1 tego rozporządzenia kraje członkowskie UE zostały z kolei zobowiązane do współpracy w celu zapewnienia interoperacyjności krajowych klasyfikacji z ESCO, a w ust. 3 do przedstawienia powiązań

między krajowymi, regionalnymi czy sektorowymi klasyfikacjami a powyższą listą. W lipcu 2018 r. przyjęte zostały zarządzenia wykonawcze do ww. rozporządzenia oraz obecna wersja klasyfikacji – tzw. ESCO v. 1.0.

Kraje członkowskie zobowiązane są więc do stosowania ESCO w ramach obsługi europejskiego rynku pracy oraz stanęły przed wyborem, czy przyjąć ESCO w miejsce dotychczasowych klasyfikacji krajowych czy też przygotować klucze przejścia między ESCO a klasyfikacjami krajowymi. Polska zdecydowała się na rozpoczęcie prac nad przygotowaniem kluczy przejścia między europejską klasyfikacją (zawodów) a polską klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS) oraz przyjęciem – w związku z jej dotychczasowym brakiem – klasyfikacji kompetencji/umiejętności ESCO jako krajowej klasyfikacji umiejętności (przede wszystkim na potrzeby systemu EURES). Czas na ukończenie ww. pracy Polska ma do lipca 2021 r. Zważywszy jednakże na skalę prac związanych z koniecznością stałej aktualizacji KZiS, a także konieczność aktualizacji ESCO oraz kluczy przejścia przy uwzględnieniu z jednej strony nakładów ponoszonych na każdy z powyższych procesów, a z drugiej dodatkowych funkcjonalności ESCO rozważyć należy celowość prowadzenia równoległe podobnych procesów i być może zastąpienia w przyszłości KZiS przez ESCO.

Jak wspomniano powyżej, ESCO składa się z trzech baz (filarów): zawodów, powiązanej z zawodami bazy umiejętności/kompetencji oraz osobnej – wciąż jeszcze niezintegrowanej z powyższymi – bazy kwalifikacji, czym różni się od naszej klasyfikacji (KZiS), zawierającej jedynie wykaz zawodów. W chwili obecnej posiada 27 wersji językowych⁴.



Rys. 1. Struktura ESCO

Źródło: Opracowanie własne.

⁴ Nie wszystkie zasoby ESCO zostały przetłumaczone na języki narodowe. W bliskiej przyszłości planowane jest przetłumaczenie opisów zawodów, które obecnie dostępne są jedynie w języku angielskim.

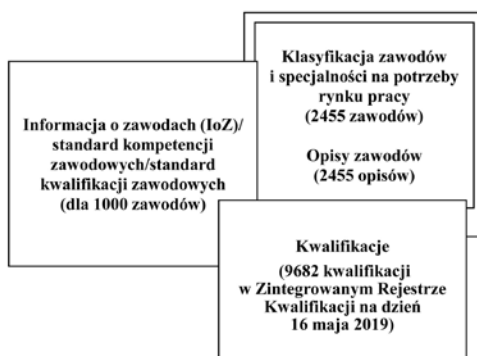
Baza zawodów ESCO. Zawody zostały zidentyfikowane i pogrupowane przy wykorzystaniu klasyfikacji ICSO-08 oraz klasyfikacji NACE/PKD oraz istniejących już wykazów zawodów i umiejętności w szeregu krajów europejskich (EC 2019a). ESCO v. 1.0 liczy 2 942 zawodów rozumianych jako pojęcia/ koncepty teoretyczne (*concept*) i znacznie większą liczbę (350 tys.) wielojęzycznych terminów określających owe zawody-pojęcia, gdyż wiele zawodów-pojęć określanych jest kilkoma nazwami, z których jedną wybrano jako nazwę zawodu-pojęcia, a pozostałe są nazwami alternatywnymi. Takie podejście wynika z możliwości technicznych, jakie stwarza rozwój dzisiejszych technologii (i związanych z tym szans, np. możliwe będzie odkodowanie/zakodowanie zawodu pojawiającego się w dokumentach pisanych w języku naturalnym np. CV czy ofercie pracy). Ułatwia to także radzenie sobie z problemem, jaki zawsze stawał przez ekspertami pracującymi nad wykazem zawodów na potrzeby KZiS, a więc koniecznością ujednolicania nazw zawodów, które na rynku pracy występowały w wielu różnych wariantach. Każdy zawód uzupełniony został także innymi informacjami, w tym krótkim jego zawodu. Dla każdego zawodu ustanowiono także powiązanie z kompetencjami/umiejętnościami niezbędnymi i dodatkowymi dla wykonywania tego zawodu, a także z zawodami pokrewnymi.

Baza umiejętności/ kompetencji. Baza umiejętności/kompetencji liczy obecnie 13 485 terminów-konceptów odnoszących się do elementów wiedzy, umiejętności, kompetencji kluczowych (łącznie w bazie znajduje się 514 tys. wielojęzycznych terminów określających kompetencje/umiejętności). Podobnie jak zawody, każda kompetencja/ umiejętność opatrzona jest dodatkowymi informacjami, w tym krótkim opisem/ definicją. Dla każdej umiejętności ustanowiono także powiązanie z zawodami, dla których umiejętność ta jest niezbędna lub dodatkowa. W chwili obecnej trwają też prace koncepcyjne nad opracowaniem hierarchii umiejętności i nadanie temu wykazowi odpowiedniej struktury analogicznej do wykazu zawodów. Dziś wykaz umiejętności jest raczej słownikiem umiejętności i znajduje zastosowanie do analizy tzn. *big data*, czyli np. ogromnych zbiorów ofert pracy czy CV dla celów pośrednictwa pracy, natomiast utrudnione jest agregowanie informacji i jej wykorzystywanie do celów statystycznych.

Baza kwalifikacji. Baza kwalifikacji jest dziś najslabiej rozwiniętą bazą ESCO z tego względu, iż jest to baza w całości zasilana z zewnątrz – umieszczane są w niej kwalifikacje pochodzące z zasobów krajowych – krajowych rejestrów kwalifikacji. Brakuje również powiązań między tą bazą a pozostałymi bazami. Obecnie w kilku krajach, w tym w Polsce, trwa pilotaż możliwości automatycznego powiązania efektów uczenia w ramach kwalifikacji z umiejętnościami/ kompetencjami (czyli między bazą kwalifikacji a bazą umiejętności). Zważywszy na nacisk, jaki w Polsce kładziony jest obecnie na rozwój Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i Krajowego Rejestru Kwalifikacji, możliwość zintegrowania obu tych baz/ systemów (kwalifikacji i zawodów) byłaby cenną funkcjonalnością ESCO. Oprócz powiązania między umiejętnościami a kwalifikacjami, możliwe jest również powiązanie między kwalifikacjami a zawodami. W chwili obecnej taki wykaz powiązań mógłby być zapewniony jedynie przez kraje członkowskie.

Metodologia. Zasoby baz zawodów i kompetencji/umiejętności rozwijane były na dwa sposoby. Część listy zawodów i umiejętności została opracowana w ramach zespołów branżowych. Zespoły te przygotowały do 2015 r. profile zawodowe w 11 obszarach zawodowych (wg klasyfikacji NACE/ PKD). Polscy eksperci czy polskie organizacje branżowe/ zawodowe niestety nie były dobrze reprezentowane w powyższych zespołach, polskie doświadczenia (klasyfikacje, zbiory zawodoznawcze itd.) nie były więc wykorzystywane na etapie tworzenia tych zasobów. Następnie zmieniono metodologię pracy nad profilami zawodowymi – zostały one opracowane przez ekspertów zewnętrznych. Wszystkie zostały poddane konsultacjom w krajach członkowskich⁵ ESCO, podobnie jak krajowe klasyfikacje czy ISCO podlegać będzie aktualizacjom, a także stałemu doskonaleniu.

ESCO, Informacja o Zawodzie oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji. Założenia teoretyczne oraz metodologia pracy nad profilami zawodowymi ESCO opierają się na powszechnie przyjętych w zawodoznawstwie standardach (zob. Iżycka/Marszałek 2011). Zbliżone są więc do założeń i metodologii opracowywania Informacji o Zawodach, a wcześniej standardów kompetencji zawodowych czy standardów kwalifikacji zawodowych, aczkolwiek skale obu projektów są nieporównywalne. Polskie zasoby zawodoznawcze (standardy kwalifikacji, kompetencji zawodowych, a obecnie Informacji o Zawodzie rozwijane są w sposób systematyczny, dobrze ugruntowany teoretycznie i metodologicznie, zawierają duży zakres informacji oraz oparte są w dużej mierze na badaniach terenowych, ankietowych (por. Symela/Woźniak 2018, Bednarczyk i in. 2013, Kwiatkowski/Woźniak 2003). Niestety z powodu ogromnej prac- i kosztochłonności obejmują tylko część zawodów/ rynku pracy, przez co system narzędzi wspierających rynek pracy w tym zakresie jest fragmentaryczny (przestawiamy to na poniższym rysunku). Nie zdecydowano się także na zapewnienie interoperacyjności tych systemów, głównie w obawie o aktualizację zasobów w sieciach teleinformatycznych i ich utrzymanie po zakończeniu projektu i ustaniu dotychczasowego źródła finansowania.



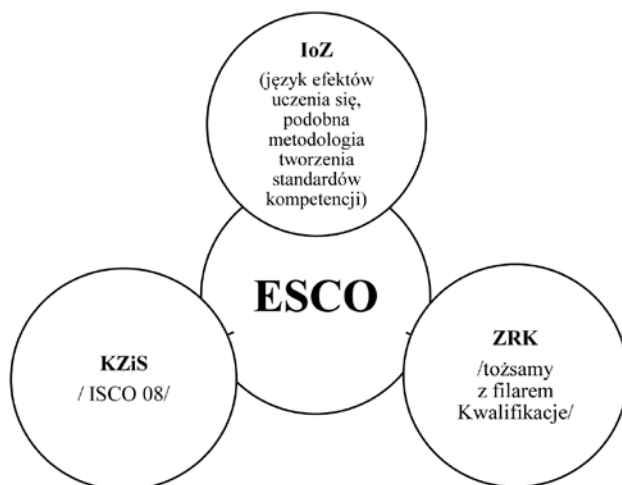
Rys. 2. System narzędzi i zasobów zawodoznawczych w Polsce
Źródło: opracowanie własne.

⁵ Konsultacje owych profili zawodowych, jeszcze w języku angielskim, odbyły się na przełomie 2015 i 2016 roku. W 2017 r. konsultowane były natomiast tłumaczenia wykazu zawodów i umiejętności/kompetencji na język polski.

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy liczy więc 2455 zawodów i specjalności. Dla wszystkich zawodów przygotowano opisy, dostępne w wyszukiwarce opisów zawodów na portalu publicznych służb zatrudnienia. Dla 1000 zawodów (a więc nieco więcej niż 1/3) przygotowane zostały lub wkrótce będą standardy kompetencji/ kwalifikacji zawodowych czy Informacja o Zawodzie. Nie stworzono jednolitego wykazu/ klasyfikacji kompetencji czy umiejętności. Bazy danych zawierające te informacje nie są ze sobą zintegrowane. Również kwalifikacje funkcjonują nieco obok tychże danych i zasobów (z pewnym wyjątkiem – jak to było już wzmiankowane – klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego/ branżowego). O ile w Informacji o Zawodach umieszczono odniesienia do kwalifikacji, jakie w danym zawodzie można aktualnie nabyć, o tyle abstrahując od braku interoperacyjności tych zasobów, wyzwaniem jest też specyfika Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) i Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK). Wynika ona z faktu, iż różne podsystemy kształcenia w Polsce wciąż funkcjonują w ramach ZSK nieco odmiennie. W sposób najbardziej systematyczny włączane do ZRK są tzw. kwalifikacje rynkowe, które muszą przejść pełną procedurę integracji określoną w ustawie. Istniejące oraz tworzone procedury utrudniają również włączanie bardzo podobnych kwalifikacji. Kwalifikacje z systemu kształcenia zawodowego, choć włączane są do ZRK na odmiennych zasadach, opisywane są w ten sam sposób, co kwalifikacje rynkowe (tzn. językiem efektów uczenia) i również nie są dublowane. W Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji dostępne są więc informacje o powyższych kwalifikacjach wraz z przyporządkowanymi im efektami uczenia się. Niestety szkoły wyższe z racji posiadanej przez siebie autonomii są właścicielami nadawanych przez siebie kwalifikacji, więc mamy do czynienia z ogromną proliferacją tychże kwalifikacji, często niewiele się od siebie różniących. Ponadto włączane są do ZRK automatycznie (z poziomu systemu POL-ON). Stąd też wiele tysięcy tychże kwalifikacji znajduje się w ZRK. Oprócz tego kwalifikacje z obszaru szkolnictwa wyższego wprowadzone do ZRK nie są uzupełnione w opisy efektów uczenia się – choć uczelnie w ten sposób opisują swoje kwalifikacje – co oczywiście utrudnia porównywanie ich ze sobą, a także ogranicza możliwości wykorzystywania tej bazy danych.

Tymczasem twórcy ESCO postawili sobie za cel opracowanie wykazu zawodów wraz z profilami zawodowymi (standardami kompetencji) obejmującymi całość europejskiego rynku pracy. Ten cel został osiągnięty, choć profile te zostały opracowane w sposób bardziej uproszczony i mniej systematyczny niż polskie standardy, a przygotowane wykazy i sieci powiązań wciąż zawierają szereg błędów wymagających skorygowania. ESCO posiada więc zaletę bycia systemem całościowym (nie uwzględniając bazy kwalifikacji, która jest bazą zewnętrzną, obciążoną wadami właściwymi dla jej rejestrów wyjściowych). Dla każdego z prawie 3 tysięcy zawodów (konceptów) opracowano krótki opis zawodu. Każdy z zawodów posiada wykaz wiedzy, umiejętności/ kompetencji zasadniczych i dodatkowych dla zawodu. Docelowo wszystkie umiejętności i zawody docelowo powinny zostać powiązane z kwalifikacjami, aczkolwiek nie nastąpi to szybko.

Podsumowując, ESCO wkrótce uzupełni zestaw narzędzi i zasobów wykorzystywanych na potrzeby polityki zatrudnienia. Zakres jego stosowania zależeć będzie od szeregu czynników m.in. oceny jego funkcjonalności i jakości przez różne grupy użytkowników. Planowane w 2019 r. opracowanie kluczy przejścia między KZiS a ESCO pokaże, jak dalece europejska klasyfikacja zawodów odpowiada polskiej klasyfikacji i czy będzie w sposób adekwatny opisywać także polski rynek pracy. Ta sama struktura (oparta na ISCO-08) na pewno ułatwi zarówno proces mapowania, jak i późniejszej analizy. W przypadku Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (i ZSK) oraz ESCO zawartość obu baz (kwalifikacji) jest tożsama, a udany pilotaż automatycznego powiązywania efektów uczenia się dla kwalifikacji z umiejętnościami/ kompetencjami ESCO otworzy nowe, interesujące perspektywy dla tego narzędzia. W przypadku informacji o zawodach (IoZ) wdrożenie ESCO postawi oczywiście pytanie o zasadność kontynuowania tworzenia takich materiałów dla kolejnych zawodów, zważywszy na podobieństwo metodologii ich tworzenia oraz języka (efektów uczenia się) dla opisu umiejętności/kompetencji. Istniejące powiązania między ESCO a polskimi narzędziami ilustruje poniższa grafika.



Rys. 3. Powiązania między ESCO, KZiS, IoZ i ZRK.

Źródło: opracowanie własne.

Pytaniem, które możemy sobie w tym miejscu zadać, jest: czy standardy kompetencji opracowane dla danego zawodu ESCO są wystarczająco rzetelne i trafne dla tego zawodu także w polskich realiach? Pytanie to jest ważne w kontekście możliwości wykorzystywania na własne, krajowe potrzeby (nie związane z obsługą systemu EURES) zawartości powyższych baz danych, a także ze względu na potrzeby zgłaszania wniosków o wprowadzenie zmian i korekt do ESCO, zważywszy na konieczność wspierania rozwoju ESCO przez kraje członkowskie.

Poniżej dokonamy bardzo wstępnego – celem raczej ilustracji niż analizy – porównania standardu kompetencji ESCO oraz standardu opracowanego w ramach projektu



kosmetyczka

[Discuss this topic in the Online Forum](#)

Opis

Aestheticians offer skin care treatments. They apply various facial treatments according to their clients' needs and skin type, such as lotions, scrubs, peels and masks, in order to maintain the skin healthy and attractive. Aestheticians may also give neck massages and body treatments such as wraps. Aestheticians remove unwanted hair on different body parts like eyebrows, upper lip or the bikini area. They perform facial massage and apply make-up for various occasions.

Etykieta synonimiczna

pracownica spa
technik usług kosmetycznych
pracownik spa
kosmetolog

Aspekt regulacyjny

W bazie zawodów regulowanych prowadzonej przez Komisję można sprawdzić, czy i w jaki sposób dany zawód jest regulowany w państwach członkowskich UE, państwach EOG lub Szwajcarii. Baza zawodów regulowanych: http://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals/qualifications-recognition_pl

Hierarchia

5 Pracownicy usług i sprzedawcy

51 Pracownicy usług osobistych

514 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni

5142 Kosmetyczki i pokrewni
kosmetyczka

Podstawowe umiejętności i kompetencje

obsłużyć obsługę klienta
doradzać klientom w kwestii stosowania kosmetyków
identyfikować potrzeby klientów
określać typ skóry
przeprowadzać zabiegi body wrapping
przeprowadzać zabiegi pielęgnacyjne twarzy
robić masaż
stosować techniki usuwania włosów
testować produkty do charakterystyki
utrzymywać porządek
wykonywać prace w ergonomiczny sposób

Wiedza podstawowa

kosmetyki
przemysł kosmetyczny
zawody kosmetyczne
techniki makijażu
zabiegi kosmetyczne

Umiejętności i kompetencje dodatkowe

monitorować poziom zapasów
nakładać makijaż permanentny
oferować bezpłatne próbki kosmetyków
pielęgnować zarost
podjąć profesjonalne działania administracyjne
polecać klientom kosmetyki
prowadzić osobistą dokumentację administracyjną
przetwarzać przepisów regulujących kwestie związane z opieką zdrowotną
przetwarzać płatności
składać odpady
sprzedawać kosmetyki
szkolić pracowników
udzielać porad kosmetycznych
utrzymywać relacje z dostawcami
wspierać osoby w zmianianiu sposobu odżywiania się
wykazywać się kompetencjami społecznymi
wytworzyć faktury sprzedaży
wytworzyć kosmetyki
zamawiać dostawę
zarządzać kwestiami związanymi z sesjami opalania w solarium
zarządzać małym lub średnim przedsiębiorstwem
zarządzać spotkaniami

Wiedza dodatkowa

hydroterapia
materiały kosmetyczne
produkty spa

Stan

released

URI pogięcia

<http://data.europa.eu/esco/occupation/a1e1a788-2352-4172-8fcf-1f985a6968b0>

ESCO to inicjatywa realizowana w ramach strategii „Europa 2020”.
Aktualna wersja ESCO v1.0.3 (oblastki aktualizacji 20/20/2019)
Dł. St. Zarządzenie, Biuro Europejskiej Klasyfikacji Zawodów i Zawodowców – Komisja Europejska, Bruksela
Klasyfikacja ESCO we współpracy z zainteresowanymi stronami oraz European Centre for Occupational Information Systems
Zawodowcy (Zawody) –

Rys. 4. Profil zawodu kosmetyczka w bazie ESCO

Źródło: <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation?uri=http%3A%2F%2Fdata.europa.eu%2Fesco%2Foccupation%2Fa1e1a788-2352-4172-8fcf-1f985a6968b0&conceptLanguage=pl&full=true#&uri=http://data.europa.eu/esco/occupation/a1e1a788-2352-4172-8fcf-1f985a6968b0> 9 [dostęp: 23.05.2019].

INFODORADCA+. Wybraliśmy zawód kosmetyczka. W ESCO dla tego zawodu zidentyfikowano 12 zawodów pokrewnych (w IoZ 6), 11 podstawowych umiejętności/kompetencji zawodowych i 22 umiejętności/kompetencje dodatkowe oraz 8 elementów wiedzy (5 podstawowych i 3 dodatkowe). W IoZ dla tego zawodu zidentyfikowano 6 kompetencji, które zostały następnie podzielone i opisane – każda kompetencja z osobna – w kategoriach wiedzy i umiejętności. Wśród umiejętności ESCO znajdują się zarówno kompetencje, jak i umiejętności (używając kategorii IoZ), a ich zakresy, podobnie jak sposób sformułowania, nieco się różnią. W przypadku IoZ wyróżniono na przykład wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych i zabiegów upiększających. Zgodnie z ESCO kosmetyczka dokonuje zabiegów pielęgnacyjnych, w ramach których mieści się również wykonywanie zabiegów upiększających (co można ustalić zapoznając się z definicją tej umiejętności dostępną w bazie umiejętności/kompetencji).

Tabela 1. Informacja o Zawodzie: Kosmetyczka (fragmenty)

<p>2. OPIS ZAWODU</p>
<p>2.1. Synteza zawodu</p> <p>Kosmetyczka wykonuje zabiegi pielęgnacyjne i upiększające ciało klienta, w szczególności w obrębie twarzy, szyi, dekoltu, dłoni i stóp.</p>
<p>2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania</p> <p>Opis pracy</p> <p>Kosmetyczka wykonuje zabiegi z zakresu kosmetyki pielęgnacyjnej, tj. oczyszczanie, złuszczenie, nawilżanie skóry twarzy, szyi i dekoltu oraz pielęgnacji kończyn górnych (manikiur/manicure) i dolnych (pedikiur/pedicure). Wykonuje także zabiegi upiększające, zdobnicze oraz zabiegi z zastosowaniem czynników fizykalnych ze szczególnym uwzględnieniem światła, prądu, wody, temperatury i ultradźwięków. Udziela porad z zakresu stylizacji i wizażu, np. rodzaju makijażu oraz sposobów jego wykonania, formy fryzury i kolorystyki włosów, doboru odpowiedniego stylu ubioru wraz z paletą barw, biżuterii i dodatków.</p> <p>Śledzi zmiany, trendy i nowe rozwiązania w kosmetologii, które wykorzystuje i wprowadza do oferowanych usług kosmetycznych.</p>
<p>3. Zadania zawodowe i wymagane kompetencje</p>
<p>3.1. Zadania zawodowe</p> <p>Kosmetyczka wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:</p> <p>Z1 Przygotowywanie gabinetu kosmetycznego do zabiegów pielęgnacyjnych.</p> <p>Z2 Wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych skóry twarzy, szyi i dekoltu.</p> <p>Z3 Wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych ciała, dłoni i stóp.</p> <p>Z4 Udzielanie porad kosmetycznych.</p> <p>Z5 Wykonywanie zabiegów upiększających twarzy.</p> <p>Z6 Wykonywanie zabiegów upiększających ciała, dłoni i stóp.</p>
<p>3.2. Kompetencja zawodowa</p> <p>Kompetencja zawodowa Kz1: Wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych twarzy i ciała obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, Z4, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.</p>

cd. →

Z1 Przygotowywanie gabinetu kosmetycznego do zabiegów pielęgnacyjnych**WIEDZA – zna i rozumie:**

- Zasady i przepisy BHP, ochrony ppoż., ergonomii, ochrony środowiska w zakresie zabiegów pielęgnacyjnych skóry twarzy, ciała, dłoni i stóp;
- Wymagania sanitarno-epidemiologiczne w gabinecie kosmetycznym;
- Pojęcia aseptyki i antyseptyki
- Zasady i sposoby dezynfekcji i sterylizacji narzędzi, sprzętu i aparatury do zabiegów pielęgnacyjnych skóry twarzy, ciała, dłoni i stóp;
- Rodzaje preparatów do pielęgnacji skóry twarzy, ciała, dłoni i stóp;
- Rodzaje aparatury, narzędzi i przyborów stosowanych w zabiegach pielęgnacyjnych skóry twarzy, ciała, dłoni i stóp;
- Zasady udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia.

UMIĘTNOŚCI – potrafi:

- Organizować stanowisko pracy zgodnie z obowiązującymi wymaganiami ergonomii, przepisami BHP, ochrony ppoż. i ochrony środowiska;
- Stosować środki ochrony indywidualnej i zbiorowej podczas wykonywania zadań zawodowych;
- Przygotowywać klienta do zabiegu pielęgnacyjnego zgodnie z przepisami BHP;
- Przestrzegać zasad aseptyki i antyseptyki podczas wykonywania zabiegów kosmetycznych;
- Dobierać metody i środki dezynfekcji i sterylizacji narzędzi do planowanego zabiegu pielęgnacyjnego;
- Przygotowywać preparaty, aparaturę, sprzęt, narzędzia i przybory do zabiegów pielęgnacyjnych skóry twarzy, ciała, dłoni i stóp;
- Stosować zasady udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia.

Źródło: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca> (IoZ Kosmetyczka) [dostęp: 23.05.2019].

Podsumowanie. W erze cyfryzacji i globalizacji problemy rynku pracy wiążą się ze zmianami struktury gospodarczej – rozwój sektora usług czy modernizacja i cyfryzacja sektora przemysłowego mają wpływ na poziom zatrudnienia w wielu krajach. Kapitał ludzki i społeczny cechować więc powinny odpowiednio wysokie kompetencje i kwalifikacje dostosowane do wyzwań zmieniającej się rzeczywistości społecznej i gospodarczej w skali całego świata. W perspektywie dalszej digitalizacji rynku pracy i rozwoju usług rynku pracy wzrasta zapotrzebowanie na coraz to lepsze narzędzia wspierające pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i edukacyjne oraz monitoring rynku pracy. Użyteczność klasyfikacji zawodów jako takiej – choć zawartość samego wykazu może być krytykowana – jest niezagrożona. Pomaga organizować i agregować informacje oraz ułatwia dokonywanie porównań i analiz. Tym niemniej sporo nadziei budzą projekty takie, jak ESCO – wielojęzyczny interfejs świata rynku pracy i edukacji. W ostatnich latach powstało wiele interesujących projektów, aplikacji badań testujących czy wykorzystujących ESCO. W Polsce wykorzystanie to było póki co ograniczone⁶, ale zagraniczne doświadczenia mogą być bardzo inspirujące (zob. EC 2019b). Tym

⁶ Znane są nam dwa przykłady wykorzystania ESCO na gruncie krajowym. Zaprezentowane zostały one na tematycznej konferencji poświęconej europejskim narzędziom wspierającym rozwój rynku pracy

bardziej, że ESCO zostało opublikowane jako dane otwarte i mogą je wykorzystywać oraz łączyć z innymi źródłami danych również podmioty komercyjne, start-upy itd. Wyzwaniem pozostaje natomiast aktualizacja ESCO i jej doskonalenie.

Wdrożenie ESCO jest obowiązkowe w zakresie wykonywania działań europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), ale kraje członkowskie mają możliwość zastąpienia dotychczasowych klasyfikacji krajowych klasyfikacją ESCO, a także szerszego wykorzystywania ESCO w innych działaniach również poza publicznymi służbami zatrudnienia. Jak wspomniano powyżej, resort pracy w 2019 r. planuje rozpoczęcie prac nad opracowaniem kluczy przejścia między KZiS i wykazem zawodów ESCO. Klasyfikacja umiejętności/ kompetencji ESCO zostanie przyjęta automatycznie (na potrzeby EURES, bez wprowadzania tej kwalifikacji do polskiego porządku prawnego) z uwagi na brak tego typu klasyfikacji w Polsce. Wyniki porównania KZiS i ESCO posłużą również do planowanej wstępnie na 2020 r. aktualizacji klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Doświadczenia, które natomiast zostaną zgromadzone w kolejnych latach w związku z wykorzystaniem ESCO na potrzeby EURES, szerzej: na potrzeby publicznych służb zatrudnienia, wreszcie przez różne podmioty rynkowe funkcjonujące w obszarze rynku pracy – zarówno w Polsce, jak i w UE – w dłuższej perspektywie czasu będą wykorzystane przez resort pracy do podjęcia decyzji, czy KZiS zostanie zastąpiona przez ESCO.

Bibliografia

1. Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2018 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019a.
2. Bednarczyk i in. *Raport z prac nad doskonaleniem metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych w tym z badań pilotażowych i opisem udoskonalonej metodologii*. Radom – Warszawa 2013, <http://psz.praca.gov.pl/documents/10240/3046874/Raport%20z%20prac%20nad%20doskonaleniem%20metodologii%20opracowywania%20standardów%20kompetencji%20zawodowych.pdf/13ea5349-77ed-4219-8929-9f428cb831f3> [dostęp: 10.05.2019].
3. *Klasyfikacja zawodów i specjalności – rys historyczny*, https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/6488358/Klasyfikacja%20zawodów%20i%20specjalności%20-%20rys%20historyczny%2025_01_2018.pdf/bdf5a9b3-b56c-467b-8ce3-4cd6831f353d [dostęp: 10.05.2019].
4. *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy*. MRPiPS, Warszawa 2014.
5. European Commission 2019a. ESCO Handbook. European Skills, Competences, Qualifications and Occupations.
6. European Commission 2019b. ESCO: Our success stories.

w kwietniu 2019 r. Jest to projekt realizowany z funduszy unijnych, wspierający młodzież głuchoniemą w rozwijaniu umiejętności miękkich (wykorzystano tu klasyfikację ESCO i umiejętności przekrojowe zidentyfikowane i opisane w bazie umiejętności/kompetencji) oraz badanie naukowe nt. niedopasowania edukacyjnego i nowych narzędzi jego pomiaru prowadzone przez dr. Roberta Patera.

7. Gruza M., Hordyjewicz T., *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.
8. International Labour Organisation (ILO) 2012. International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables. Geneva: ILO.
9. Iżycka H., Marszałek A., *Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów ESCO jako instrument wspomagający dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.
10. Kwiatkowski S., Woźniak I., *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. MGPIPS, Warszawa 2003.
11. *Popyt na pracę w IV kwartale 2018 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019b.
12. Symela K., Woźniak I., *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, ITeE – PIB, Radom 2018.

dr Agnieszka MAJCHER-TELEON – Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

dr Ewa FLASZYŃSKA – Uniwersytet Warszawski, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

dr Agnieszka MAJCHER-TELEON – główny specjalista w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Obecnie członkini grupy roboczej państw członkowskich ds. ESCO, grupy roboczej projektu OECD Skills Strategy Poland, oraz Grupy Sterującej projektu *Szansa – nowe możliwości dla dorosłych*. Autorka publikacji z zakresu polityki edukacyjnej i rynku pracy.

dr Ewa FLASZYŃSKA – adiunkt w Instytucie Polityki Społecznej Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, wieloletni pracownik administracji rządowej (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) i samorządowej. Od 2018 r. dyrektor Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Jest zastępcą członka w sieci szefów publicznych służb zatrudnienia z krajów członkowskich Unii Europejskiej. .

Projekt INFODORADCA+ z perspektywy zarządzającego

INFODORADCA+ project from the perspective of the management team

Słowa kluczowe: zarządzanie, integracja, podejmowanie decyzji, zarządzanie zmianą, harmonogram, zarządzanie jakością, koszty, ryzyko, zespół projektowy, opis zawodu, rynek pracy.

Key words: management, integration, decision making, change management, timetable, quality management, costs, risks, project team, description of the occupation, labour market.

Abstract. The INFODORADCA+ project was one of the biggest and most complicated undertakings referring to the labour market, including the development of 1000 professions. It was a challenge from the point of view of the methodology and importance for the labour market institutions but also from the perspective of managing the whole process. The project was implemented by five different institutions representing both state-owned research institutes and private companies. All of them were fully responsible for the components of the project assigned to them; on the other side, the management team had to introduce unified procedures that enabled control and management of the project's team, quality, costs and risks. In total, some seven thousand experts were involved in the project; vast majority of them were engaged using time-consuming (and unified) contracting procedures. In addition, there were hundreds of stakeholders also involved in the process. The project's success was based on the combination of "soft" management measures, respecting the project's partners autonomy and based on consensus building with the implementation of obligatory procedures, forms and checklists, binding for all the Partners.

Zarządzanie integracją Projektu. Projekt realizowany jest na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS), na podstawie wniosku o dofinansowanie oraz umowy o dofinansowanie projektu w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020 z dnia 26 czerwca 2017 r. Projekt realizowany jest w kształcie zdefiniowanym w Regulaminie Konkursu opracowanym przez MRPiPS – na jego podstawie przygotowano wnioski o dofinansowanie.

Biorąc pod uwagę zaplanowane w Regulaminie Konkursu działania, w tym przede wszystkim opracowanie zasobów informacyjnych dla 1000 zawodów, ale także działania

związane z tworzeniem oraz aktualizacją metodologii, promocją produktów oraz badaniem ich wykorzystania, konieczne było stworzenie dużej struktury wykonawczej dysponującej wystarczającym potencjałem oraz doświadczeniami. Tak powstało Partnerstwo – zespół wykonawczy Projektu.

Liderem Partnerstwa jest spółka Doradca Consultants Ltd. Sp. z o.o., a członkami: Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy z Radomia (pełniący przy tym rolę Lidera Merytorycznego), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych z Warszawy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy z Warszawy oraz PBS Sp. z o.o. z Sopotu. Jak widać, obok trzech państwowych instytucji w Partnerstwie, funkcjonują dwa prywatne podmioty. Oznacza to w praktyce różne standardy zarządzania, podejmowania decyzji, a nawet odmienny tryb wyboru wykonawców konkretnych działań. Zintegrowanie działań tak różnych podmiotów wymagało opracowania wspólnych wzorców dokumentów (np. umów), ale i poszanowania odmienności i autonomii poszczególnych członków Partnerstwa.

Tu dotykamy jednego z kluczowych wyzwań w zarządzaniu integracją Projektu: jego koniecznej z punktu widzenia efektywnego zarządzania całością centralizacji, przy zachowaniu autonomii i odpowiedzialności każdego z Partnerów za prowadzone przez siebie działania. Lider Partnerstwa jest tzw. wnioskodawcą – stroną umowy o dofinansowanie i odpowiada za prawidłową realizację całego Projektu niezależnie od podziału zadań i obowiązków między Partnerami. Z drugiej strony każdy Partner sam odpowiada za przypisany mu zakres obowiązków oraz ponoszenie wydatków zgodnie z umową o dofinansowanie – pod tym ostatnim względem Lider pośredniczy jedynie (fizycznie) w finansowaniu ponoszonych przez Partnera kosztów; możliwości ingerencji Lidera w procedury i działania prowadzone przez członków Partnerstwa są bardzo ograniczone, a w trybie administracyjnym – wręcz niemożliwe.

Wszystko to powoduje, że procedury zarządzania Projektem oraz mechanizmy podejmowania decyzji musiały opierać się przede wszystkim na wzajemnym zaufaniu; były to tzw. „miękkie” procedury, polegające na przekonywaniu i wypracowywaniu wspólnego stanowiska. Oczywiście wymaga to czasu (scentralizowane struktury, dysponujące narzędziami administracyjnymi, bywają pod tym względem sprawniejsze), ale jednocześnie powoduje, że wypracowane decyzje stanowią kompromis możliwy do przyjęcia przez wszystkich członków Partnerstwa.

Za przykład może tu służyć jedna z kluczowych decyzji: podział zawodów z listy 1000 między Partnerów. Jak łatwo się domyśleć, każda z instytucji miała tu swoje priorytety, wynikające z doświadczeń, profilu, lokalizacji itp. (były grupy zawodów „pożądanych”, jak i zawody „niechciane”). Podział wypracowano nie w trybie decyzji Lidera czy też Lidera Merytorycznego, ale w ramach wspólnej decyzji Partnerów, opartej na kolejnych propozycjach i kontrpropozycjach, ostatecznie podjętej na spotkaniu o charakterze warsztatowym. Podobnie decyzje np. o wspólnym ponoszeniu przez Partnerstwo pewnych kosztów opierały się na wzajemnym przekonywaniu.

Tego typu „miękkie działanie” nie zawsze było możliwe. Jeśli trzeba było sprawnie wprowadzić np. dodatkowe procedury dotyczące zapewniania jakości w Projekcie – jak

opisane niżej listy kontrolne – wprowadzał je Lider na wniosek Lidera Merytorycznego, aczkolwiek i w tym przypadku staraliśmy się uwzględnić głosy i postulaty zgłaszane przez Partnerów.

Każdy z Partnerów ma swoje własne systemy wynagradzania, standardy (praktykę) zatrudniania ekspertów, procedury zawierania umów, stosowane stawki. Tam, gdzie to było możliwe, Lider proponował stosowanie wspólnych wzorców (np. ogłoszeń i umów, choć warto zaznaczyć, że w praktyce okazywało się, iż zespoły prawne Partnerów mogą mieć w tych samych kwestiach diametralnie różne opinie). Część stosowanych zasad musiała być ujednoczona – dotyczyło to np. wymagań stawianych w postępowaniach konkurencyjnych poszczególnym typom ekspertów. Trudno sobie wyobrazić – byłoby to niezgodne z zasadami równego dostępu – by Partnerzy określali różne kryteria naboru ekspertów zewnętrznych i by np. ten sam ekspert spełniał warunki postępowania np. w ITeE – PIB, a nie spełniał w Doradcy. Z drugiej strony obszarem całkowicie niepodającym się unifikacji były systemy zatrudnienia i wynagradzania własnych ekspertów w Projekcie, wynikające z wewnętrznych zasad Partnerów. We wniosku o dofinansowanie oraz w budżecie projektu przyjęto jednolite stawki dla każdej kategorii ekspertów. Przełożenie tego na konkretne systemy wynagradzania poszczególnych Partnerów wymagało w praktyce modyfikacji zapisów wniosku.

Zarządzanie zakresem Projektu. Realizacja Projektu trwała dwa i pół roku – pomimo formalnego podpisania umowy o dofinansowanie w czerwcu 2017 roku, pewne działania prowadzone były już od stycznia, a wniosek o dofinansowanie został złożony przez Partnerstwo we wrześniu 2016 r. W ciągu tych trzech lat nieuniknione były zmiany w zakresie Projektu w stosunku do początkowych założeń, dotyczące personelu, sposobu prowadzonych działań, niektórych produktów i wydatków.

Istota projektu jest przy tym niezmienna – wynika z Regulaminu i umowy. Jednak już na przykład lista zawodów podlegała modyfikacjom. Departament Rynku Pracy MRPiPS, przekazując nam na początku Projektu listę 1000 zawodów, uwzględnił także dziesięć zawodów „rezerwowych” – na wypadek, gdyby opracowanie opisu dla zawodu jednego z tysiąca okazało się niemożliwe. Prawie wszystkie zawody z listy rezerwowej zostały wykorzystane. Niektóre zawody przestały funkcjonować (lider Klubu Pracy), w innych – potencjalnie przyszłościowych – nie zidentyfikowano ani jednego pracownika (pilot pionowzlotu) albo też znalezienie ekspertów i przeprowadzenie badań było niemożliwe (eguterzysta, urzędnik do spraw imigracji). Po zidentyfikowaniu problemu, z odpowiednim uzasadnieniem, Partner przekazywał wniosek o zmianę do Lidera, który z kolei zwracał się z wnioskiem do Instytucji Pośredniczącej, wraz z propozycją zawodu z listy rezerwowej. Decyzje w tej mierze były podejmowane bardzo sprawnie, ale i tak z reguły oznaczało to dla wykonawców Projektu pewne utrudnienie – np. z powodu konieczności odrębnego, późniejszego prowadzenia postępowań na wybór ekspertów dla nowego zawodu.

Nie uległ zmianie trzon personelu Partnerów wskazanego we wniosku o dofinansowanie, jednak miały miejsce (w ciągu – przypomnijmy – prawie trzech lat) pojedyncze

zmiany na stanowiskach ekspertów. Niektóre z nich wynikały np. z modyfikacji zadań przypisanych poszczególnym Partnerom. Przykładem może być np. przejście odpowiedzialności za przeprowadzenie badań wykorzystania IoZ w instytucjach rynku pracy przez PBS. Wymagało to w trybie negocjacyjnym dokonania odpowiednich dwustronnych uzgodnień między Partnerami, a następnie skierowania wniosku do Instytucji Pośredniczącej (IP), rozpatrzonego w szybkim tempie; zdecydowanie bardziej długotrwałe były uzgodnienia w ramach Partnerstwa.

Niektóre proponowane przez Lidera zmiany były akceptowane przez IP dopiero po przedstawieniu szczegółowych wyjaśnień dotyczących wpływu zmian na realizację wskaźników Projektu oraz wyliczeń pokazujących ich wpływ na budżet Projektu (a ściślej: pokazujących, że budżet ten nie ulegnie zwiększeniu). Dotyczyło to np. przeniesienia części oszczędności na wzmocnienie zespołów walidacji i jakości u Partnerów w Etapie III prac. Propozycje składali Partnerzy u Lidera Projektu, który z kolei kontaktował się z IP; dodatkowe pytania wymagały wyjaśniania niektórych kwestii „u źródła”, czyli w podmiocie zainteresowanym modyfikacją.

Wniosek o dofinansowanie sporządzony był i następnie modyfikowany w programie SOWA. Szczegółowych zmian, wynikających np. z dopasowania poszczególnych pozycji budżetowych do systemów wynagradzania Partnerów lub poczynionych oszczędności było na tyle dużo, że z przyczyn praktycznych wniosek o dofinansowanie był formalnie modyfikowany dopiero po wielu decyzjach IP o wyrażeniu zgody na zmianę. Pomimo tego, jak wynika z danych z systemu SOWA, aktualny w czerwcu 2019 r. wniosek o dofinansowanie jest jego dziesiątą (od września 2016 r.) wersją.

Można to – słusznie – interpretować w ten sposób, że zarządzanie zakresem Projektu stanowiło bardzo istotną część obowiązków zarządzających przedsięwzięciem.

Zarządzanie czasem. Harmonogram działań i konieczność jego dotrzymania – a nierzadko także jego modyfikacji – to kluczowe kwestie z perspektywy nie tylko zarządzających, ale też wszystkich ekspertów i wykonawców w ramach Projektu. Używając potocznego języka, realizacja Projektu od początku do samego końca stanowiła „walkę z czasem”.

Zaproszenie do składania wniosków o dofinansowanie w ramach Projektu zostało ogłoszone w połowie 2016 r. z terminem ich składania ostatecznie przypadającym na wrzesień. Procedura oceny wniosku, a następnie negocjacji z wnioskodawcą była długotrwała. Umowę podpisano pod koniec czerwca 2017 r. i choć Partnerzy mieli prawo ponoszenia kosztów kwalifikowanych od początku tego roku, trudno było uruchomić szeroko zakrojone prace wymagające np. zatrudnienia zewnętrznych ekspertów, gdyż wydatki były ponoszone na własne ryzyko Partnerstwa. Można więc mówić o półrocznym opóźnieniu w uruchomieniu prac na pełną skalę. Z drugiej strony termin oddania pierwszej puli co najmniej 250 opisów IoZ został wpisany „na sztywno” do Regulaminu Konkursu – jako 30 czerwca 2018 r. (tzw. kryterium dostępu). W tym czasie konieczne było nie tylko przygotowanie samych opisów (Zadanie 4), ale wcześniej – realizacja zadań 1–3, w tym modyfikacja i przetestowanie metodologii tworzenia opisów.

W praktyce na wykonanie Zadań 1, 2 i 3, które według pierwotnego harmonogramu z wniosku miały zostać zrealizowane w ciągu 12 miesięcy, zostało pół roku, z czego pierwsze dwa miesiące przypadały na okres wakacyjny, co utrudniało nawiązywanie kontaktów oraz podpisywanie umów z ekspertami zewnętrznymi oraz przedstawicielami instytucji rynku pracy, zaproszonymi do konsultacji modelu i metodologii opracowywania informacji o zawodach. Dla zilustrowania problemu stopnia komplikacji działań składających się na opracowanie i przetestowanie metodologii na przykładzie 5 pilotażowych opisów IoZ można przytoczyć następujące dane: realizacja Zadania 1, zgodnie z przyjętą wcześniej metodologią, wymagała przeprowadzenia 21 kroków w ramach 8 etapów prac. Konieczne było przeprowadzenie procedur konkurencyjnych na wybór oraz podpisanie umów z członkami Zespołu Konsultacyjno-Doradczego. Z kolei Zadanie 2 wymagało przeprowadzenia 30 kroków w ramach 6 etapów prac, w tym wybór ekspertów branżowych, recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego, przeprowadzenie badań w przedsiębiorstwach dla pięciu zawodów, dwóch etapów walidacji, recenzji, ewaluacji. Zaplanowane działania nie przewidywały jakichkolwiek rezerw czasowych – wszystkie kroki znajdowały się na tzw. ścieżce krytycznej. Koordynacja wszystkich działań tak, by udało się je przeprowadzić do końca listopada 2017 r., była olbrzymim wyzwaniem.

Dopiero na początku roku 2018 można było rozpocząć prace w ramach Zadania 4. Projekt wymagał rekrutacji setek ekspertów, organizacji warsztatów metodologicznych, uruchomienia procedur wykonawczych, które w Etapie I dopiero się „docierały” na tak dużą skalę. Pomimo tego udało się na koniec czerwca 2018 r. przekazać Zamawiającemu, przekraczając wskaźnik z kryterium dostępu, ponad 300 opisów IoZ – choć trzeba przyznać, że konieczne było wdrożenie działań zapewniających odpowiednią jakość opisów (o czym wspomniano w części dot. jakości w Projekcie). To z kolei przełożyło się na opóźnienie rozpoczęcia Etapu II oraz III i przekazywania kolejnych opisów.

Harmonogram realizacji poszczególnych zadań w projekcie jest silnie wewnętrznie powiązany. Część działań ma charakter sekwencyjny: np. nie można rozpocząć przygotowywania opisów w Etapie I prac, jeśli wcześniej nie zostanie opracowana i zaakceptowana metodologia (pomijając pewne działania przygotowawcze w rodzaju projektowania i uruchomienia platformy internetowej, wspomagającej pracę ekspertów). Zarówno zasilanie opisami Wortalu publicznych służb zatrudnienia (Zadanie 5), jak i niektóre działania promujące produkty Projektu (Zadanie 6) były zależne od opracowania odpowiednio dużej puli opisów. To wszystko powodowało konieczność wnoszenia modyfikacji do harmonogramu realizacji Projektu, jednak przy najważniejszym założeniu, że – podobnie jak kryterium dostępu – termin jego zakończenia, tj. 30 czerwca 2019 r., nie podlega przesunięciu.

Biorąc pod uwagę wspomnianą autonomię instytucji uczestniczących w zespole wykonawczym Projektu, metody administracyjnego oddziaływania zarządzających Projektem na terminowość poszczególnych działań Partnerów były ograniczone, aczkolwiek silnym argumentem dla wszystkich było uzależnienie kolejnych płatności od zaawansowania rzeczowego planu prac. W zasadzie jednak motywowanie miało

charakter perswazyjny, z odwoływaniem się do wspólnej odpowiedzialności za dotrzymanie terminów i osiągnięcie wyznaczonych wskaźników. Dla newralgicznych działań (na ścieżce krytycznej) wyznaczone były schematy czynności z konkretnymi datami ich wykonania; spotykaliśmy się też w gronie zespołu wykonawczego, by przedyskutować najlepsze ścieżki realizacji. Na szczęście można było liczyć na odpowiedzialność Partnerów – a faktem jest, że niedotrzymanie terminu przez jednego tylko Partnera powodowałoby, że konsekwencje dotyczyłyby całego Partnerstwa.

Co stanowiło największe problemy w obszarze zarządzania czasem w Projekcie?

W porównaniu z poprzednimi projektami dotyczącymi np. standardów kompetencji lub kwalifikacji zawodowych nowym elementem była konieczność rekrutacji ekspertów na podstawie procedur konkurencyjnych. Czaso- i pracochłonność tego elementu na etapie składania wniosku o dofinansowanie została niedoszacowana. Sekwencja czynności związanych z rekrutacją wynika z metodologii: nabór na recenzentów można ogłosić dopiero po podjęciu decyzji o wyborze ekspertów branżowych, gdyż muszą reprezentować różne instytucje; podobnie ogłoszenie naboru dla ewaluatorów wymaga wcześniejszego wyboru recenzentów. Dla każdej grupy ekspertów trzeba z odpowiednim wyprzedzeniem ogłaszać postępowanie w Bazie Konkurencyjności (co najmniej; dla niektórych kategorii i u niektórych Partnerów wymagane były procedury Prawa zamówień publicznych). Brak ofert spełniających warunki naboru powodował dalszą zwłokę: trzeba było powtórzyć postępowanie lub poszukiwać ekspertów w trybie z wolnej ręki. Z drugiej strony – jeśli pojawiały się dziesiątki ofert (a były i takie przypadki), czasu na ich analizę i podjęcie decyzji potrzebowały komisje przetargowe. Tak czy inaczej, traconego na tym etapie czasu nie dawało się nadrobić w toku prac merytorycznych, składających się ze ściśle określonych metodologią kroków i etapów.

Po zmierzeniu się z tym problemem w Etapie I prac działania zaradcze w kolejnych etapach polegały przede wszystkim na możliwie wczesnym uruchomieniu procedur naboru ekspertów, nawet wspólnie dla Etapu II i III. W przypadku konieczności zatrudnienia ekspertów z wolnej ręki, Partnerzy wymieniali między sobą informacje o potencjalnych zasobach kadrowych (i instytucjach – partnerach społecznych) – lista kontaktów zwiększała się sukcesywnie w toku prowadzenia prac.

Zarządzanie kosztami. Zarządzanie kosztami zazwyczaj jest jednym z trudniejszych elementów projektu. Budżet Projektu został opracowany na etapie składania wniosku, na długo przed jego rozpoczęciem. Można powiedzieć, że pomimo tego Projekt został przeprowadzony zasadniczo zgodnie z pierwotnym planem finansowym.

Projekt o wartości ok. 29,5 mln zł (jest to największy projekt realizowany obecnie przez MRPiPS w obszarze rynku pracy) jest w całości finansowany ze środków EFS UE oraz środków budżetowych w formie dotacji. Płatności dokonywane są na podstawie cyklicznych wniosków o płatność i pokrywają koszty kwalifikowane Projektu. Dużym wyzwaniem okazały się składane cyklicznie wnioski o płatność, rozliczające postęp rzeczowy i finansowy. W naszym przypadku było to 5 odrębnych wniosków

częściowych przygotowywanych przez każdego z Partnerów, które były scalane przez Lidera i składane do akceptacji Instytucji Pośredniczącej (IP).

Rekordowy pod względem objętości z pewnością będzie wniosek końcowy, dotychczasowy rekord to 351 stron wniosku, w tym 724 pozycje zestawienia dokumentów finansowych. Należy tu wspomnieć, że wspomniane pozycje nie są odpowiednikami poniesionego jednostkowego wydatku, gdyż w uzgodnieniu z IP w zestawieniu wprowadzane były wydatki globalne w postaci list płac. Rozliczenie kosztów personelu projektu stanowi 86% całego budżetu, co oddaje specyfikę przedsięwzięcia – sukces (lub jego brak) zależał od blisko 7 tysięcy osób. W próbie dokumentów wskazanych do kontroli w jednym z wniosków o płatność jeden tylko Partner (ŁUKASIEWCZ – ITeE) dostarczył ok. 12 tysięcy stron dokumentów potwierdzających prawidłowość poniesionych kosztów.

Problemem była często sztywność poszczególnych pozycji wydatków – można tu przytoczyć przykład, związany z organizacją dwóch konferencji ogólnopolskich oraz seminariów regionalnych w każdym z 16 województw. Mieliśmy świadomość, że należy nadać wydarzeniom odpowiednią rangę i wybrane miejsca muszą spełniać szereg wymagań, począwszy od dobrej lokalizacji, wyposażenia, po wymagane dostosowanie do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Rynek sal konferencyjnych jest rozwinięty, ale przewidziany zgodnie z maksymalnymi stawkami budżet na ich wynajem daleki był od stawek rynkowych. Regulamin określał maksymalną stawkę za wynajem sali mieszczącej od 50 do 100 osób na 600 zł brutto. Taryfikator przerwy kawowej i obiadu (dwudaniowego z napojem) dopuszczał koszt na maksymalnym poziomie odpowiednio 15 i 35 zł. Udało się przeprowadzić powyższe działania głównie dzięki determinacji Partnerów.

Zarządzanie jakością. Jednym z najważniejszych wyzwań z punktu widzenia zarządzania Projektem było zarządzanie jakością produktów, ze szczególnym uwzględnieniem jakości opisów Informacji o Zawodzie.

Punktem wyjścia była metodologia, wspólna dla wszystkich tworzonych opisów, oparta na wcześniej prowadzonych przez Partnerów projektach oraz na doświadczeniach z pracy nad pięcioma pilotażowymi opisami. Okazało się jednak, że procedury zapewnienia jakości wystarczające przy równoległej pracy nad kilkoma opisami nie są wystarczające, gdy w krótkim czasie trzeba przygotować kilkaset opisów. Oznaczało to konieczność modyfikacji podręcznika stanowiącego podstawowe narzędzie zapewniające spójne podejście i jakość pracy ekspertów, z uwzględnieniem doświadczeń Etapu I.

Odbyło się to w formie erraty do podręcznika (w trybie szybkim), po czym przygotowano drugie, istotnie rozszerzone i skorygowane jego wydanie. To oczywiście nie zamknęło tematu usprawniania procedury i zapewniania odpowiedniej jakości opisów. Proces miał charakter kroczący – zmiany, nowe wytyczne dla ekspertów były wprowadzane w sposób ciągły, aż do Etapu III prac (w roku 2019). Z reguły miało to miejsce w formie tzw. list kontrolnych. Pierwsza z nich powstała w lipcu 2018 r., po spotkaniu Komitetu Sterującego Projektem, na którym jakość produktów była jednym z najważniejszych omawianych zagadnień.

Uwagi i wytyczne Departamentu Rynku Pracy, odbierającego merytorycznie opisy, były przekazywane stopniowo. Niektóre były dyskutowane w formie wymiany korespondencji oraz na spotkaniach (np. posiedzeniach Komitetu Sterującego Projektu). Utałała się praktyka ułatwiająca tak przekazywanie opisów, jak i ich odbiór, że opisy były przekazywane do akceptacji w paczkach liczących po 10 sztuk. Decyzje akceptujące (warunkowo) kolejne paczki jednocześnie wskazywały kwestie, które powinny zostać uwzględnione/poprawione w dalszych pracach. Kwestie takie były wprowadzane do kolejnych wersji list kontrolnych, z których ostatnia – najpełniejsza – została wprowadzona przez Lidera na podstawie propozycji Kluczowego Eksperta dopiero w marcu 2019 r. Z list kontrolnych korzystały przede wszystkim zespoły ds. walidacji i jakości, działające u poszczególnych Partnerów; zgodnie z ostatnimi wytycznymi Partnerzy dla każdego z opisów wskazywali konkretnego walidatora (np. szefa zespołu, gdyż często zajmowały się tym zespoły kilkuosobowe) odpowiedzialnego za proces oceny zgodności opisu z listą kontrolną.

Taki kroczący charakter wytycznych co do zawartości i jakości opisów stanowił duże wyzwanie dla Partnerów oraz zaangażowanych ekspertów. Doprecyzowania i zmiany w wymaganiach dotyczyły opisów, których przygotowanie często było zaawansowane. Walidatorzy, a w ślad za nimi eksperci metodologiczni musieli ponownie analizować treść tworzonych opisów i często wymagać dodatkowej pracy – wniesienia zmian czy poprawek – ze strony ekspertów branżowych. Z pewnością były to działania czasochłonne, co Partnerzy wielokrotnie podnosili w trakcie spotkań roboczych.

Inną inicjatywą, której celem było zapewnienie jakości opisów, było wprowadzenie zmian w procedurach przygotowania i redakcji opisów IoZ. Pierwotnie opisy w swojej piątej wersji trafiały do redakcji merytorycznej oraz redakcji językowej i technicznej u Lidera Merytorycznego. Niestety, uwagi co do warstwy merytorycznej powodowały, że często opisy wracały do Partnerów w celu naniesienia poprawek, a zakres zmian był tak duży, że *de facto* wymagał przeprowadzenia ponownej redakcji językowej i technicznej.

W ramach działań korygujących (po posiedzeniu Komitetu Sterującego) wprowadzono nowe wewnętrzne procedury odbiorowe w ramach Partnerstwa – dodatkowy etap redakcji merytorycznej. Tworzone przez Partnerów opisy (w paczkach po 10 zawodów) po drugiej walidacji trafiały do Lidera Merytorycznego, który je analizował i przekazywał do Partnerów – np. w formie tabelarycznej – informację zwrotną o koniecznych zmianach/uzupełnieniach. Partnerzy wprowadzali zmiany (co często wymagało konsultacji z zespołami autorskimi) i dopiero tak zweryfikowane merytorycznie opisy trafiały powtórnie do Lidera Merytorycznego, który przekazywał je do redakcji technicznej i językowej. Dzięki temu nie wprowadzano zmian merytorycznych po redakcji językowej, co było powodem pojawiania się pewnej liczby błędów – a alternatywą było dwukrotne prowadzenie redakcji technicznej i językowej.

Z drugiej strony ta procedura wymagała ze strony Partnerstwa pewnego przesunięcia zasobów i wzmocnienia zespołów walidacji i jakości. Z tego powodu za zgodą

IP dokonano pewnych zmian we wniosku o dofinansowanie: przesunięcia, w ramach tego samego globalnego budżetu projektu, środków na walidację i zapewnienie jakości opisów w końcowej fazie Projektu.

Stworzono także dodatkowy – w stosunku do wniosku o dofinansowanie – poziom weryfikacji opisów, u Lidera, który weryfikuje każdą paczkę opisów przed jej wysłaniem do akceptacji do DRP. Działanie to jest finansowane z kosztów pośrednich.

Wydaje się, że intensywna współpraca między Zamawiającym – tak Departamentem Rynku Pracy, jak i Departamentem Wdrażania EFS, który wprawdzie nie wchodził w kwestie ściśle merytoryczne, ale także uczestniczył w spotkaniach oraz podejmował decyzje dotyczące zmian we wniosku – oraz Partnerstwem przyniosła dobre rezultaty w zakresie jakości produktów, choć wymagało to dużego wysiłku ze strony wszystkich zaangażowanych podmiotów i osób.

Zarządzanie zasobami ludzkimi. Struktura organizacyjna Projektu wynikała jasno z zapisów wniosku o dofinansowanie i na tej podstawie została przyjęta na początku działań. Zarządzający Projektem oraz jego zastępca bezpośrednio współpracowali z Ekspertem Kluczowym ds. tworzenia IoZ oraz z pełnomocnikami zespołu koordynująco-monitorujących powołanych przez Partnerów. Do prac zostali powołani Eksperci Wiodący (ds. metodologii opracowywania IoZ, ds. przygotowania IoZ, ds. projektowania i zasilania bazy danych IoZ, ds. promocji oraz badań wykorzystania IoZ), wspierani w tych obszarach przez ekspertów Partnerów.

W centralnym Zadaniu nr 4 Ekspert Wiodący ds. przygotowania IoZ (ŁUKASIEWCZ – ITeE) nadzorował pracę ekspertów ds. przygotowania IoZ powołanych przez każdego z Partnerów. Byli to szefowie zespołów ds. walidacji i jakości, którzy oceniali efekty prac zespołów roboczych pracujących bezpośrednio nad tworzeniem opisów. W skład zespołów roboczych wchodził: ekspert metodologiczny (szef zespołu pilnujący zarówno zgodności z metodologią prac badawczych, jak też terminów), dwóch ekspertów branżowych, dwóch recenzentów oraz dwóch ewaluatorów – członków panelu ewaluacyjnego. Każdy z ekspertów metodologicznych koordynował równoległe prace od 5 do 10 zespołów roboczych.

Łącznie w projekcie wzięło udział:

- 2 tysiące ekspertów branżowych (przy zastrzeżeniu, że niektórzy eksperci byli zaangażowani w przygotowanie więcej niż jednego opisu; dotyczy to także dwóch kolejnych kategorii ekspertów),
- 2 tysiące recenzentów,
- 2 tysiące ewaluatorów,
- dziesiątki ekspertów „dziedzinowych” (np. ds. analizy wynagrodzeń lub możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych),
- kilkuset ekspertów i specjalistów dbających o jakość, spójność opracowań i efekt końcowy.

Daje to w sumie liczbę blisko 7 tysięcy osób zaangażowanych w prace. Z pewnością jest to największy projekt zawodowawczy realizowany w Polsce i jeden z większych w Europie.

Komunikacja w Projekcie. Struktura i liczba zaangażowanych ekspertów i specjalistów, rozproszenie geograficzne Partnerów (Warszawa, Radom i Trójmiasto) skłoniło Partnerstwo do wykorzystania nowoczesnych technologii w codziennej komunikacji. Oczywiście jest korzystanie z poczty elektronicznej, telefonów. Jednakże przy pracy merytorycznej nad opracowaniem dokumentów, raportowaniu przebiegu prac, wyjaśnianiu rozbieżnych punktów widzenia – było to stanowczo za mało. Dlatego wprowadzono także możliwość realizacji wideokonferencji, podczas których opracowywane dokumenty były widoczne dla wszystkich uczestników.

Doceniając nowoczesne środki komunikacji i oszczędność czasu, którą nam dawały, nie rezygnowaliśmy ze spotkań osobistych. Regularnie spotykaliśmy się w gronie Partnerów z zespołem koordynacyjno-monitorującym, ale także z zewnętrznymi interesariuszami. Organizowane były posiedzenia Komitetu Sterującego z udziałem Departamentu Rynku Pracy, Departamentu Wdrażania EFS oraz Departamentu Informatyki MRPiPS. Dwukrotnie spotkaliśmy się z przedstawicielami Instytutu Badań Edukacyjnych i Ministerstwa Edukacji Narodowej, ze względu na powiązania Projektu INFODORADCA+ z Krajową Ramą Kwalifikacji. Beneficjentów instytucjonalnych zapraszaliśmy na opisane już wcześniej konferencje i seminaria – sami też byliśmy zapraszani w celu prezentacji Projektu i jego produktów na konferencje, organizowane przez inne podmioty.

Odnosząc się do codziennych kontaktów roboczych z Zamawiającym, postanowiliśmy scentralizować komunikację. Wszelka korespondencja była przekazywana za pośrednictwem biura projektu Lidera. Umożliwiło to zachowanie porządku i kontroli nad przebiegiem prac i spójności przekazywanych komunikatów. W szczególności dotyczyło to produktów przekazywanych do akceptacji oraz dokumentów formalnych związanych ze składanymi wnioskami o płatność. Nie znaczy to, że Partnerzy nie mogli pozostawać w roboczym, bezpośrednim kontakcie z IP.

Zarządzanie ryzykiem w Projekcie. Zarządzanie ryzykiem wiąże się ze wszystkimi obszarami prac oraz interesariuszami i otoczeniem prawnym. Zgodnie z definicją¹, ryzyko to zdarzenie, które może wpłynąć na projekt zarówno niekorzystnie, jak i korzystnie. Pozytywne ryzyka nie zmaterializowały się, za to często musieliśmy rozpatrywać ryzyka mogące negatywnie wpłynąć na projekt. W większości przypadków zarządzający świadomie przyjmowali strategię akceptacji zidentyfikowanych ryzyk. Działając w ściśle określonym czasie, przy niezmiennym zakresie i budżecie, koszt alternatywny byłby zbyt wysoki w stosunku do ewentualnych skutków materializacji ryzyka.

¹ Np. według cytowanego już podręcznika: A Guide to the Project Management...

Zarządzanie ryzykiem związane było przede wszystkim z dwoma obszarami projektu – zarządzaniem czasem i zamówieniami. Zegara nie udało nam się cofnąć, czy choćby zatrzymać na chwilę, co z pewnością ułatwiłoby nam pracę. Tak więc musieliśmy pogodzić się z krótszym czasem na realizację głównych prac projektowych, pracując wciąż pod dużą presją i nadzorując szczegółowo działania znajdujące się na ścieżce krytycznej. Drugi element – zarządzanie zamówieniami – został opisany poniżej.

Istniały także zdarzenia zewnętrzne, które wpływały (i wciąż wpływają) na ryzyko realizacji Projektu. Dotyczy to przede wszystkim wyników prowadzonej w maju–czerwcu 2019 r. kontroli ZUS, która niespodziewanie, wbrew faktom i bez uzasadnienia faktycznego przekwalifikowała zawierane z ekspertami branżowymi, recenzentami i ewaluatorami umowy o dzieło na umowy zlecenia. Przyjęcie stanowiska ZUS miało ogromny negatywny wpływ na rozliczenia i sytuację Partnerów oraz ekspertów w Projekcie.

Zarządzanie zamówieniami. Zamówienia stanowiły niezwykle trudny element ze względu na skalę, ryzyko i istotność dla powodzenia całego przedsięwzięcia. Zamówienia realizowane przez Partnerów o różnej formie prawnej wymagały odmiennego podejścia. Trzech Partnerów było zobligowanych do realizacji zamówień zgodnie z Prawem zamówień publicznych, dwóch w oparciu o Wytyczne kwalifikowania wydatków. Skomplikowana metodologia i złożoność zamawianych prac nie pomagały w jednoznacznej interpretacji przepisów prawa. W celu ograniczenia ryzyka Partnerstwo podjęło decyzję o zamówieniu opinii prawnej, w której przeanalizowane zostały sposoby szacowania wartości zamówień publicznych na usługi wsparcia eksperckiego. Opinia odnosiła się do prawodawstwa polskiego i unijnego w tym zakresie. Po przeprowadzeniu szacowania wartości zamówień każdy z Partnerów we własnym imieniu przeprowadzał odpowiednie procedury przetargowe lub wynikające z zasady konkurencyjności.

Wymagania, które musieli spełnić eksperci, były wspólne dla wszystkich Partnerów. Przyjęta przez Zamawiającego metodologia zakładała niezależność (odrębność podmiotową), narzucała sekwencyjny nabór ekspertów: eksperci branżowi, następnie recenzenci i na koniec paneliści (ewaluatorzy). Nabory trwały od 7 do 30 dni. Doliczając czas potrzebny na analizę i rozstrzygnięcie, protesty oraz zawarcie umów, czas naboru ekspertów branżowych do jednego etapu prac wynosił prawie dwa miesiące. Dopiero po zamknięciu protokołów z naboru ekspertów branżowych możliwe było rozpoczęcie procedury związanej z poszukiwaniem recenzentów. Analogiczna sytuacja miała miejsce w przypadku ewaluatorów – postępowania mogły zostać ogłoszone po zawarciu umów z recenzentami. Wydłużona procedura wpływała na opóźnienia w projekcie; Partnerzy odczuli to zwłaszcza w pierwszym etapie prac.

Lista 1000 zawodów jest bardzo zróżnicowana, część zawodów jest popularna, ale niektóre z nich są niszowe. Miało to swoje odzwierciedlenie w wynikach postępowań – do opracowania części zawodów zgłaszało się nawet kilkadziesiąt osób, do innych nie było żadnych ofert, a eksperci byli wyszukiwani np. we współpracy z pracodawcami,

cechami rzemiosł. Kilka wspomnianych już wcześniej zawodów zmuszeni byliśmy wymienić na zawody z listy rezerwowej, ponieważ rekrutacja ekspertów okazała się niemożliwa.

Lider, realizując opisy 130 opisów IoZ, przeprowadził łącznie 77 postępowań, ich dokumentacja zajmuje 38 pełnych segregatorów. Na tej podstawie łatwo sobie wyobrazić, jak wyglądałoby wspólne archiwum całego Partnerstwa.

Patrzac wstecz, biorac pod uwage liczbe wspolpracujacych podmiotow i osob, mieliśmy ogromne szczęście (można to też przypisać odpowiedniemu zaplanowaniu prac i zatrudnieniu właściwej kadry). Zdarzyły się jedynie pojedyncze przypadki braku chęci współpracy ze strony ekspertów. Zdecydowana większość osób podeszła do zadania profesjonalnie i odpowiedzialnie.

Podsumowanie. Zarządzanie projektem było zadaniem trudnym i w pewnym sensie wyjątkowym. Przedsięwzięcie, w którym zaangażowane były tysiące ekspertów, stworzono dziesiątki tysięcy produktów, a koordynacji wymagało współdziałanie wielu instytucji – interesariuszy o bardzo różnym charakterze, stanowiło dla zespołu zarządzającego ogromne wyzwanie. Trudno nam obiektywnie ocenić, na ile udało się temu wyzwaniu sprostać – wszak przez prawie trzy lata byliśmy „w oku cyklonu”, w którym obok organicznej pracy w ramach zarządzania i administracji projektem musieliśmy rozwiązywać najrozmaitsze problemy, w tym o charakterze kryzysowym. Mamy jednak nadzieję, że efekty pracy – a przede wszystkim służące instytucjom rynku pracy opisy zawodów – potwierdzą hipotezę, że projekt był przedsięwzięciem udanym i warto pomyśleć o jego kolejnej edycji obejmującej dalsze zawody z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Zyskane przez Partnerów doświadczenia z pewnością warto wykorzystać.

Jarosław ZYSNARSKI – Zarządzający projektem, Prezes zarządu Doradca Consultants Ltd.
e-mail: jzysnarski@doradca.com.pl

Monika DRYL – Zastępca zarządzającego projektem, Konsultant ds. zarządzania projektami
Doradca Consultants Ltd. e-mail: mdryl@doradca.com.pl

Informacje o zawodach – nowy zasób wiedzy integrujący rynek pracy z edukacją

Information about occupations
– a new resource of knowledge integrating
the labour market with education

*Wiedzę możemy zdobywać od innych,
ale mądrości musimy nauczyć się sami.*

Adam Mickiewicz

Słowa kluczowe: rynek pracy, instytucje rynku pracy, informacja o zawodzie, kompetencje zawodowe, kwalifikacje, efekty uczenia się, klasyfikacja zawodów i specjalności, klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego, Zintegrowany System Kwalifikacji, Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji.

Keywords: labour market, labour market institutions, information about occupation, professional competences, qualifications, learning outcomes, classification of occupations and specializations, classification of vocational education occupations, Integrated Qualifications System, Integrated Qualifications Register.

Abstract. Information and knowledge are integrally connected with each other. They are perceived as a new good on the labour market necessary to effectively compete in contemporary information and knowledge-based society. In the case of the PO WER project “Developing, supplementing and updating information about occupations and its dissemination with the use of modern communication tools – INFODORADCA+” information concentrates on the specifics of performing of a given occupation and its working environment, describes educational requirements, employment possibilities, and professional development opportunities as well as ways to certify qualifications and professional competences defined by the learning outcomes: knowledge, skills and social competences. The joint knowledge of many thousands of experts from various areas of economic and social life and 30 months (2017–2019) of hard work done by 5 Polish institutions (project partners) resulted in the development of information about 1000 occupations. Consequently, a critical mass of the information about occupations has been achieved and it has already become a systemic tool useful for employment purposes as well as formal and non-formal education. Information about occupations illustrates current needs of the labour market; it is methodologically structured according to the description model adopted by

the Ministry of Labour and Social Policy, and directly related to the Integrated Qualifications System. INFODORADCA+ database contains descriptions of information about 1000 occupations and it is available on the Public Employment Services website. It is an open resource with unlimited access. Information gathered there can be processed by individuals for various purposes and thus develop new information or new knowledge for the benefit of others in many contexts (personal, institutional and systemic). It could be said that INFODORADCA+ database integrates the labour market with education. It may be a useful tool for planning educational and career development paths, assisting the unemployed, designing educational programmes, preparing job offers, or while recruitment. The database may also be of help when new market qualifications are introduced into the Integrated Qualifications System. However, we also need to think about the future and the dynamically changing labour market which will undoubtedly generate new occupations, change the existing ones and eliminate those that are not useful. It will be a challenge for the system and the INFODORADCA+ database owner to face those changes.

Zmiany na europejskim rynku pracy – potrzeba inwestowania w umiejętności. Informacja i wiedza są ze sobą integralnie powiązane. Postrzegane są jako „nowy towar” na rynku, który warto posiadać, aby skutecznie konkurować w społeczeństwie informacyjnym (*Information Society*) i w społeczeństwie opartym na wiedzy (*Knowledge Society*). Właśnie rozwój społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy oraz poszerzająca się współpraca międzynarodowa powoduje zwiększanie się zawodowej i geograficznej mobilności osób i potrzebę inwestowania w umiejętności wymagane teraz i ukierunkowane na przyszłość.

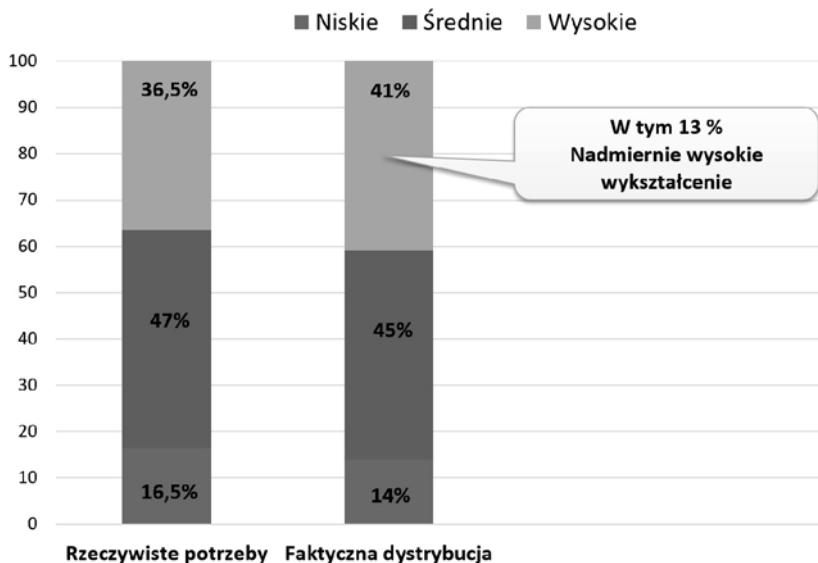
Zgodnie z Notą Informacyjną CEDEFOP (styczeń 2019) bardzo dynamiczne i konkurencyjne rynki pracy nieustannie określają wymogi w zakresie umiejętności na potrzeby przyszłych miejsc pracy. Rozsądna analiza rynku pracy i umiejętności jest nieodzowna, by przewidywać zmiany i kształtować politykę w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, jak również podejmować decyzje dotyczące edukacji i wyboru ścieżki zawodowej. Według prognoz CEDEFOP uwzględniających okres do 2030 r. (rys. 1), które biorą pod uwagę tendencje na rynku pracy w różnych państwach UE, sektorach i zawodach, należy oczekiwać wzrostu zapotrzebowania na średnie i wysokie kwalifikacje.

Jest to niewątpliwie związane z intelektualizacją wymagań stanowisk pracy, niespotykaną dotąd globalną konkurencją, szybkim postępowaniem technicznym, standaryzacją wyrobów i usług, wzrostem mobilności ludności oraz ciągłym tworzeniem nowych miejsc pracy i zbiorów umiejętności tam potrzebnych.

Jak pokreśla CEDEFOP, systemy umiejętności są złożone. Sprawność ich działania zależy w dużej mierze od ich zdolności reagowania na czynniki zewnętrzne determinujące podaż i popyt umiejętności zarówno obecnie, jak i w przyszłości. Państwa muszą monitorować sposób, w jaki polityka kształcenia i szkoleń oraz rynku pracy odpowiada potrzebom ich gospodarek i społeczeństw.

CEDEFOP jako podmiot żywo zainteresowany zależnościami między kształtowaniem umiejętności a pracą opracował Europejski Wskaźnik Umiejętności (*European Skills Index* – ESI). Rzucając światło na systemy umiejętności, intencją ESI (rys. 2) jest spowodowanie, żeby polityki (edukacyjna i rynku pracy) były w większym stopniu

Zatrudnienie według kwalifikacji

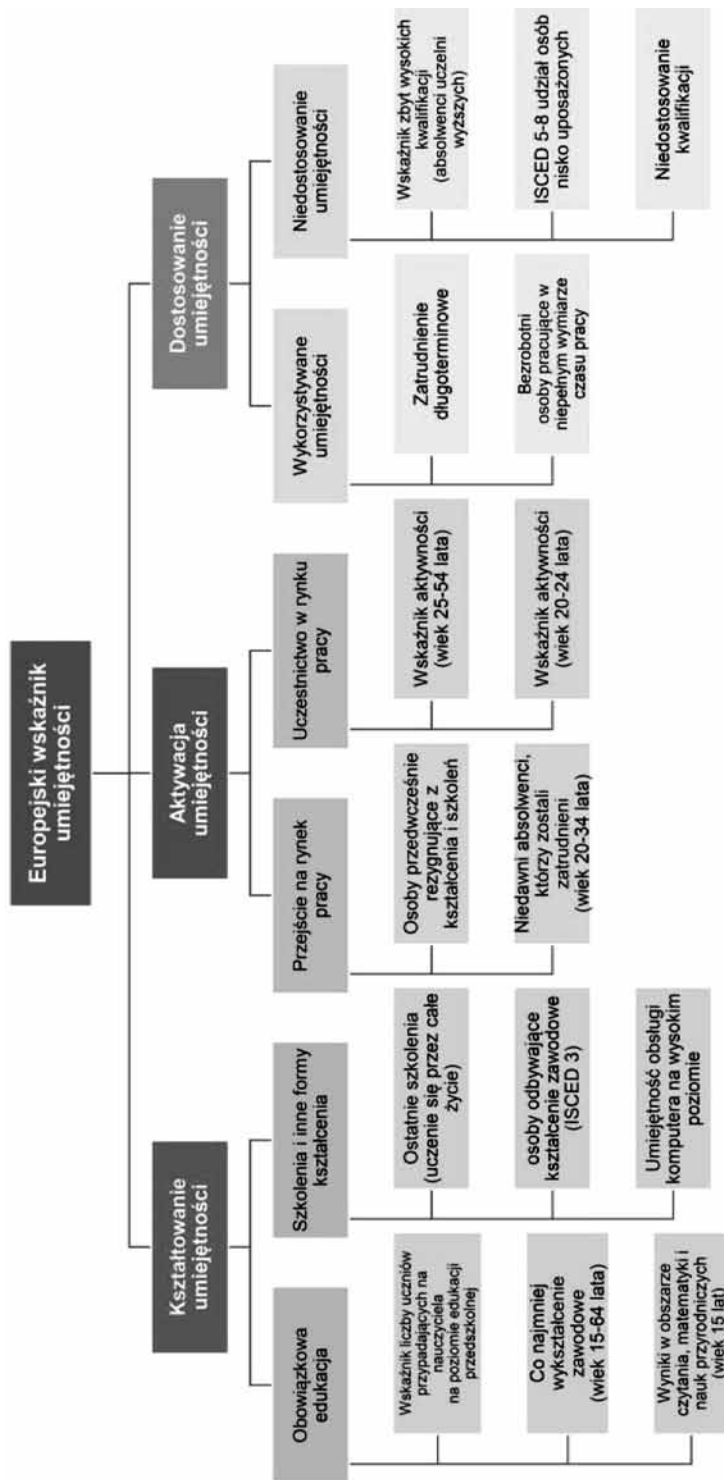


Rys. 1. Prognoza umiejętności 2030 (źródło: CEDEFOP, 2018)

oparte na merytorycznych podstawach. W rezultacie będzie również stanowić kluczowy element wsparcia dla państw w ich dążeniu do realizacji celów filaru praw socjalnych¹.

Europejski Wskaźnik Umiejętności to narzędzie, którego celem jest monitorowanie działania systemów umiejętności państw UE oraz pokazywanie ich aktualnego stanu. Pozwala zaprezentować złożony stan za pomocą jednego miernika. Jego struktura odzwierciedla siatkę obszarów polityki (rys. 2), które mają wpływ na wyniki. Narzędzie to oparte jest na dostosowanych do tego celu wskaźnikach spośród zestawów danych, takich jak Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności Unii Europejskiej oraz testy PISA OECD (Program międzynarodowej oceny umiejętności uczniów). ESI pokazuje od razu wyniki danego państwa we wszystkich tych obszarach (kształtowanie umiejętności, aktywacja umiejętności, dostosowanie umiejętności). W zwięzły i intuicyjny sposób pozwala zrozumieć poszczególnym krajom, co wpływa na ich wyniki. Wskazuje potencjał do doskonalenia i nakierowuje na obszary wymagające poświęcenia większej uwagi. Wskaźnik ESI może również posłużyć jako narzędzie, które pozwala rzucić światło na zależności między różnymi czynnikami zewnętrznymi oraz na wpływ wywierany przez krajowy system umiejętności na gospodarkę i obywateli. Promuje on dialog pomiędzy różnymi podmiotami z dziedziny kształcenia i szkoleń, zatrudnienia, gospodarki i polityki społecznej. Wskazując różnice między wynikami poszczególnych

¹ Nota Informacyjna CEDEFOP (wrzesień 2018).

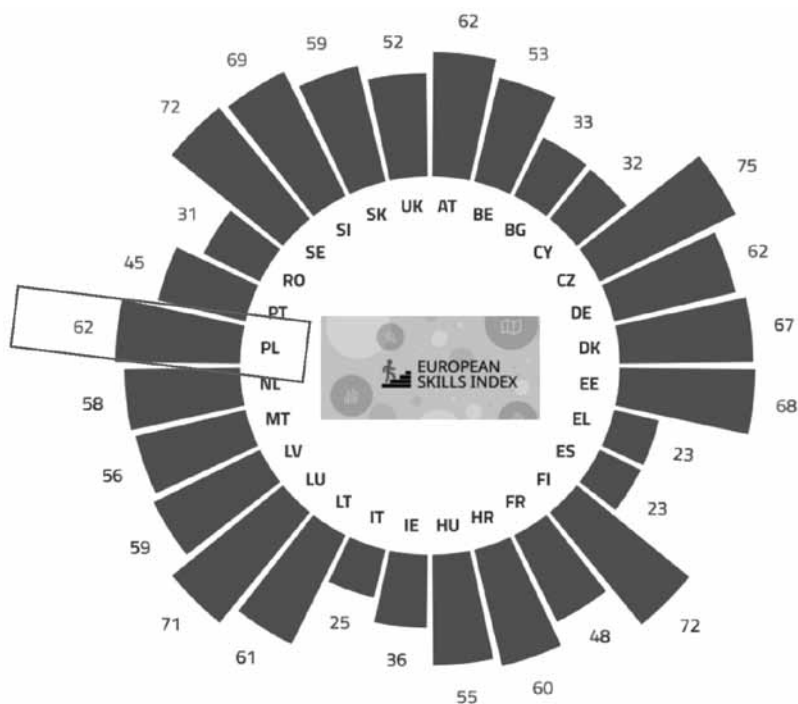


Rys. 2. Struktura Europejskiego Wskaźnika Umiejętności (ESI) (źródło: CEDEFOP, 2018)

państw, ESI przydaje się do analizy porównawczej i wspiera zdobywanie wiedzy na temat tworzenia polityki.

Ogólne wyniki podawane przez narzędzie podsumowują efektywność danego kraju według różnych komponentów ESI. Aby umożliwić ich obliczenie, wszystkie poszczególne wskaźniki są względem siebie porównywalne: rzeczywista wartość wskaźnika krajowego jest skalowana i normalizowana w stosunku do wyników wzorcowych. W tym celu stosuje się skalę 0–100. Wynik wzorcowy, czyli 100, wyznaczany jest na poziomie najlepszych wyników osiągniętych przez którekolwiek państwo UE-28 w ciągu siedmioletniego okresu w oparciu o kryteria dotyczące konkretnych wskaźników. Wyniki są uśredniane najpierw po to, aby uzyskać wyniki subfilarów, a następnie wyniki filarów, które posłużą do wyliczenia łącznego wskaźnika.

ESI pokazuje nie tylko efektywność systemu umiejętności danego kraju w ujęciu ogólnym w odniesieniu do systemu o najwyższym lub najniższym wyniku, lecz także dla każdego filaru, subfilaru i wskaźnika. Im wyższy wynik, tym lepsza efektywność. Różnica między danym wynikiem a 100 pokazuje wielkość potencjalnych udoskonaleń. Dla potrzeb analizy istotna jest ta właśnie różnica. Wskaźnik ogólny pokazuje (rys. 3), na jakiej pozycji znajduje się dany kraj. Żadne z państw członkowskich nie osiągnęło ani też nie zbliżyło się do wyniku na poziomie 100. Polska jest w grupie krajów, których wyniki plasują się w średnim zakresie między 45 a 62.



Rys. 3. Łączne wyniki ESI 2016

Źródło: Skills Panorama: <http://www.cedefop.europa.eu/en/visualisations/eu-skills-index>

Wizualizacje ESI dostępne są we wszystkich krajach UE-28 i pozwalają na wygenerowanie przeglądów danych według filaru i kraju aż do szczegółowego poziomu wskaźnika. Wizualizacjom towarzyszą krótkie zestawienia informacji. ESI wskazuje kombinację czynników niezbędnych do poprawy krajowych systemów umiejętności. Specjalistyczna wiedza dotycząca każdego kraju i dogłębna analiza z wykorzystaniem ram ESI umożliwi państwom członkowskim lepsze zrozumienie sposobu, w jaki działają i ewoluują w czasie ich systemy umiejętności.

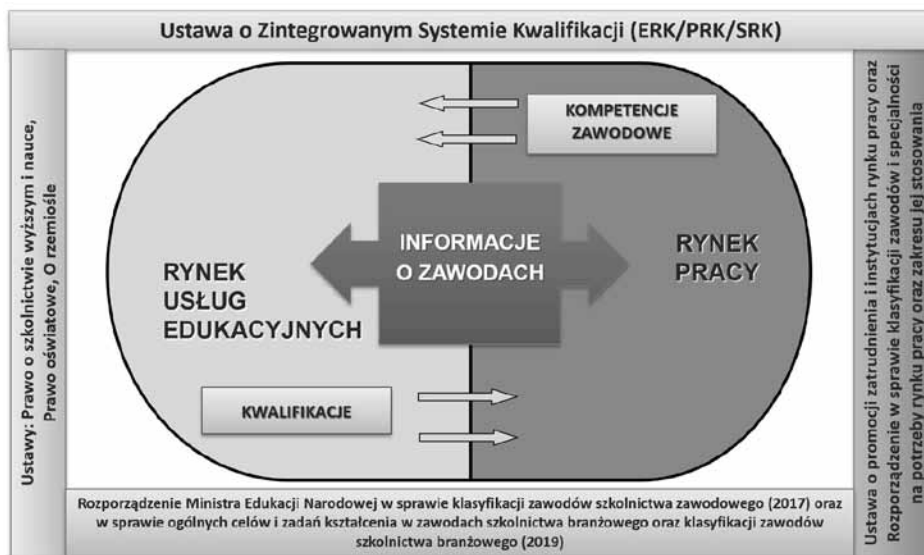
Informacje o zawodach – perspektywa systemowa. Projekt PO WER „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” wpisuje się w kierunki polityki państwa na rzecz uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*). Zgodnie z tą ideą do kwalifikacji można dochodzić różnymi, równoprawnymi drogami edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnego uczenia się. Jednakże w każdej z nich musi występować identyfikacja, ocenianie (walidacja) i uznawanie efektów uczenia się (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne/odpowiedzialność i autonomii), niezależnie od sposobu oraz miejsca i czasu uczenia się².

W projekcie INFODORADCA+ informacja i będącą jej następstwem wiedza koncentruje się wokół tego, co jest specyfiką wykonywania danego zawodu funkcjonującego na rynku pracy, opisując jego stan w zakresie wymagań od strony środowiska pracy, zatrudnienia, kształcenia i możliwości doskonalenia zawodowego oraz potwierdzania kwalifikacji i kompetencji zawodowych opisywanych efektami uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne). Informacja o zawodzie charakteryzuje kompetencje zawodowe potrzebne do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu, które są akceptowane (i współtworzone) przez przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych. Jest ona zbiorem informacji potrzebnych jednostce do podejmowania kolejnych decyzji edukacyjnych, zawodowych oraz wejścia na rynek pracy – decyzji związanych z zatrudnieniem³.

Zbiorowa mądrość wielu tysięcy ekspertów z różnych dziedzin życia gospodarczego i społecznego, z jaką mieliśmy do czynienia w projekcie, który trwał 30 miesięcy (2017–2019) oraz gigantyczna (niespotykana do tej pory w całej historii Polski) praca 5 partnerów zaowocowała opracowaniem opisów dla 1000 zawodów. Dzięki temu osiągnięta została pewna masa krytyczna zbiorów informacji o zawodach, która urasta do rangi narzędzia systemowego przydatnego w zatrudnieniu oraz edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnym uczeniu się (rys. 4).

² 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 (Dzielnik Urzędowy UE 2017/189/03).

³ K. Lelińska: *Zawodownawstwo w planowaniu kariery*. KG OHP, Warszawa 2006.



Rys. 4. Informacje o zawodach jako narzędzie łączące edukację z rynkiem pracy

Informacje o zawodach ilustrują aktualne potrzeby rynku pracy, są metodologicznie ustrukturyzowane (zgodnie z przyjętym przez MRPiPS modelem opisu) i powiązane ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji, systemem edukacji zawodowej i szkolnictwa wyższego.

Kluczowe pojęcia (łącznie 27 – tab. 11) w opisie informacji o zawodzie nawiązują do definicji ujętych w standardzie kompetencji zawodowych (SKZ) (projekt PO KL 2011–2013 „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”), w Ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) oraz związanych z zawodoznawstwem (Z) będącym podstawowym pojęciem i obszarem badań pedagogiki pracy.

Punktem odniesienia do poszukiwania wiedzy zawodoznawczej jest pojęcie zawód, który definiowany jest jako 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. Natomiast zadanie zawodowe jest logicznym wycinkiem lub etapem pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywanym na konkretnym stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się określone czynności zawodowe. Są one pochodną wymagań stanowisk pracy dostępnych na lokalnym, regionalnym, krajowym, europejskim i globalnym rynku pracy.

Tabela 1. System pojęć stosowany w opisywaniu informacji zawodach

Lp.	Nazwa pojęcia	Powiązanie ze specyfiką		
		SKZ	ZSK	Z
1	Awans zawodowy	x		x
2	Czynności zawodowe	x		x
3	Edukacja formalna		x	
4	Edukacja pozaformalna		x	
5	Efekty uczenia się		x	
6	Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)		x	
7	Kody niepełnosprawności			x
8	Kompetencje społeczne	x	x	
9	Kompetencje kluczowe	x		
10	Kompetencja zawodowa	x		
11	Kwalifikacja		x	
12	Polska Rama Kwalifikacji (PRK)		x	
13	Potwierdzanie kompetencji	x	x	
14	Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK)		x	
15	Sprawności sensomotoryczne	x		x
16	Stanowisko pracy	x		x
17	Tytuł zawodowy	x		x
18	Umiejętności	x	x	
19	Uprawnienia zawodowe	x		
20	Uczenie się nieformalne		x	
21	Walidacja		x	
22	Wiedza	x	x	
23	Wykształcenie	x		
24	Zadanie zawodowe	x		x
25	Zawód	x		x
26	Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)		x	
27	Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)		x	

Współczesne rynki pracy potrzebują kompetencji zawodowych, czyli pewnego zbioru wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania w ramach wydzielonego w zawodzie zestawu zadań zawodowych.

Kluczowe obszary wykorzystania informacji o zawodach zawodowych w edukacji formalnej i pozaformalnej

Obszar 1 – Opracowanie i aktualizacja podstawy programowej kształcenia w zawodach

- Uzyskanie większej skuteczności i efektywności systemu kształcenia zawodowego oraz zharmonizowanie go z rynkiem pracy będzie możliwe m.in. poprzez wykorzystanie opisów informacji o zawodach, w szczególności w zakresie opracowania nowych i aktualizacji już istniejących podstaw programowych kształcenia w zawodach. W procesie ich tworzenia i aktualizacji ważną kwestią jest analiza tych opisów informacji o zawodach zawodowych opracowanych dla zawodów/specjalności

zaliczanych do pozaszkolnych, które są powiązane „pokrewieństwem” z szeroko-profilowymi zawodami szkolnictwa zawodowego (przykłady podano poniżej).

- Nowe podstawy programowe mogą pojawić się wraz z wprowadzeniem nowych zawodów do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (aktualnie klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego)⁴. W takim przypadku autorzy podstaw programowych powinni sprawdzić, czy dla zawodu szkolnego, który jest elementem klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, nie został wcześniej opracowany opis informacji o zawodzie. Zweryfikować to można w bazie danych na portalu PSZ. W analizie należy również uwzględnić zawody pokrewne do zawodów szkolnych.

Baza danych informacji o zawodach (<http://psz.praca.gov.pl/infodoradca>) jest dostępna na portalu Publicznych Służb Zatrudnienia i stanowi nowy na rynku, otwarty dla każdego zasób. Informacje tam zgromadzone mogą być przetwarzane przez naszą wiedzę indywidualną do różnych celów i w efekcie generować nowe informacje lub nową wiedzę użyteczną dla odbiorcy w wymiarze osobistym, instytucjonalnym oraz systemowym.

- W przypadku aktualizacji już istniejących podstaw programowych kształcenia w zawodach – z uwagi na fakt, że zawody szkolne (poza nielicznymi: Technik lotniskowych służb operacyjnych – 315406, Szkutnik – 711504, Przetwórcza ryb – 751103, Kierowca mechanik – 832201, Monter stolarki budowlanej – 712906) nie były przedmiotem opisu w projekcie INFODORADCA+ projekcie – baza informacji o zawodach może być przydatna w tych zawodach, które należą do tzw. zawodów pokrewnych, bowiem one mają wiele wspólnych treści. Przykładem mogą być zawody: Sprzedawca w branży spożywczej 522304 i Sprzedawca w branży mięsnej 522302 oraz Sprzedawca 322301 (zawód szkolny), Pracownik działu logistyki 333104 oraz Technik logistyk 333107 (zawód szkolny), Kosmetyczka 514202 oraz Technik usług kosmetycznych 514207 (zawód szkolny), Ogrodnik terenów zieleni 611306 oraz Ogrodnik 611303 (zawód szkolny).
- Należy zaznaczyć, że podstawa programowa kształcenia w zawodach to obowiązkowe zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia (uczenia się): wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach. Wymienione składniki podstawy programowej kształcenia w zawodach są również elementem opisu informacji o zawodach.
- Instytucje opracowujące programy kształcenia lub szkolenia zawodowego w koncepcji modułowej powinny w szczególności zwrócić uwagę na wyodrębnione w opisie informacji o zawodzie kompetencje zawodowe i przypisane do nich zadania zawodowe. Ich nazwa i opis merytoryczny może być inspiracją do wyodrębnienia w programach modułów kształcenia lub szkolenia zawodowego. Szczególnie

⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 316).

jest to istotne w programach kwalifikacyjnych kursów zawodowych lub kursów umiejętności zawodowych.

- Dla instytucji zajmujących się opracowaniem i aktualizacją podstaw programowych kształcenia w zawodach opis informacji o zawodzie stanowi wiarygodne źródło informacji na temat zakresu wiedzy i umiejętności oraz kompetencji społecznych wymaganych w danym kierunku kształcenia zawodowego. Znajomość tych wymagań może posłużyć do formułowania i modyfikacji efektów kształcenia ujętych w podstawie programowej.
- Wyodrębniony w informacji o zawodzie opis środowiska pracy (w tym warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy) oraz zadania i kompetencje zawodowe odzwierciedlają realne zadania wykonywane przez pracownika na stanowiskach pracy. Informacje te mogą być punktem odniesienia do określania w podstawie programowej zapisów właściwych dla „Warunków realizacji kształcenia zawodowego”, gdzie określa się niezbędne do kształcenia wyposażenie dydaktyczne. Zapisy te stanowią również wytyczne do określania standardów wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych, co jest istotne z punktu widzenia jakości kształcenia zawodowego oraz ujednoliconego standardu wyposażenia miejsc egzaminowania (zwłaszcza w zakresie części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe).
- Dla instytucji odpowiedzialnych za egzaminowanie i potwierdzanie kwalifikacji zawodowych opis informacji o zawodzie może być wsparciem do tworzenia zadań egzaminacyjnych i aktualizacji standardów wyposażenia miejsc egzaminowania. Jest to tym bardziej uzasadnione, że podstawa programowa kształcenia w zawodach jest jednocześnie „standardem” wymagań egzaminacyjnych.

Obszar 2 – Dostosowanie oferty programowej do wymagań pracodawców

- Od niedawna szkoły zawodowe mają możliwości opracowywania własnych programów nauczania, w tym programów kwalifikacyjnych kursów zawodowych dla kwalifikacji wyodrębnionych w podstawach programowych kształcenia w zawodach. Opisy informacji o zawodach zawodowych mogą wesprzeć dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego w tworzeniu własnej oferty edukacyjnej dostosowanej do wymagań pracodawców.
- Dla publicznych i niepublicznych szkół i placówek świadczących usługi kształcenia zawodowego oraz uczelni wyższych opisy informacji o zawodach powinny być punktem odniesienia do budowania oferty edukacyjnej opartej na wymaganiach pracodawców, które docelowo mogą być transferowane do programu jako efekty kształcenia (efekty uczenia się). Dlatego opis informacji o zawodzie może być pomocny w opracowaniu nowej lub aktualizacji istniejącej w danej placówce oferty programowej. Osoby odpowiedzialne za jakość oferty programowej powinny, po każdym cyklu kształcenia, dokonać analizy efektów kształcenia w ofercie programowej dla danego zawodu w korelacji z wymaganiami opisu informacji o zawodzie. Dotyczy to zawodów szkolnych, dla których są opracowane informacje o zawodach (w nazewnictwie identycznym jak zawody szkolne lub w zawodach pokrewnych),

jak również kierunków studiów powiązanych z określonymi zawodami opisanymi w projekcie.

- Wyodrębnione w informacji o zawodzie zadania i kompetencje zawodowe odzwierciedlają realne zadania wykonywane przez pracownika na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie. Taki sposób opisu jest szczególnie przydatny dla instytucji, które zainteresowane są rozwijaniem oferty programowej opartej na podejściu modułowym, gdzie kompetencje zawodowe mogą pełnić funkcję modułów, a zadania zawodowe funkcję jednostek modułowych.
- Instytucje edukacyjne mogą wykorzystywać opisy informacji o zawodach także do doskonalenia bazy wyposażenia technodydaktycznego pracowni i warsztatów szkolnych. W szczególności należy sprawdzić, czy aktualne wyposażenie umożliwia kształtowanie umiejętności praktycznych ujętych w opisie informacji dla danego zawodu.
- Dla szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego, wydawców podręczników oraz dostawców wyposażenia dydaktycznego opisy informacji o zawodach mogą być inspiracją do tworzenia innowacyjnej obudowy dydaktycznej dla kształcenia w formie tradycyjnej i na odległość w danym zawodzie. Opisy, m.in. środowisko pracy w danym zawodzie, w tym maszyny i narzędzia, jakimi posługuje się przedstawiciel danej branży/zawodu, co mogą być pomocne w rozwoju infrastruktury technodydaktycznej wymaganej w realizacji usługi edukacyjnej.

Podsumowanie. Opis informacji o zawodzie określa pewną normę wymagań m.in. w zakresie umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych, jakich oczekują pracodawcy od kandydata do pracy w danym zawodzie. Zatem wymagania te z całą pewnością mogą stanowić punkt odniesienia do zbadania potrzeb w zakresie spełnienia lub niespełnienia tychże wymagań przez pracownika lub kandydata do pracy (absolwenta szkoły zawodowej, szkoły wyższej). Idąc tokiem takiego rozumowania możemy przyjąć założenie, że różnica pomiędzy wymaganiami określonymi w opisie informacji o zawodzie a faktycznymi kompetencjami pracownika wyznacza potrzebę edukacyjną, dla której należy przygotować konkretną ofertę doskonalenia czy szkolenia zawodowego.

Opracowana w projekcie INFODORADCA+ nowa generacja informacji o zawodach jest dla Polski z jednej strony szansą ujednoczenia, uwiarygodnienia i porównywalności kompetencji pracowników w układzie krajowym i międzynarodowym, z drugiej zaś strony – instrumentem wspomagającym integrację rynku pracy z edukacją formalną i pozaformalną. Jedną z ich kluczowych 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.

Kluczowy produkt projektu, baza danych INFODORADCA+, aspiruje do interdyscyplinarnego zasobu wiedzy integrującego rynek pracy z edukacją, z którego warto korzystać, budując np. ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego, doradzając klientom urzędów pracy, tworząc lub doskonaląc oferty kształcenia i szkolenia zawodowego,

budując opisy stanowisk pracy, narzędzia do rekrutacji pracowników czy też wprowadzając nowe kwalifikacje rynkowe do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Jednakże musimy również myśleć o przyszłości, bo dynamika rynku pracy, zmiany technologiczne i organizacyjne będą miały niewątpliwie wpływ na powstawanie nowych oraz aktualizację zawodów już istniejących, eliminując także te, które są nieużyteczne. To nowe wyzwanie, z którym będzie musiał poradzić sobie system i właściciel bazy danych INFODORADCA+.

Jeśli informacje o zawodach mają przynosić użytkownikom korzyści, muszą być dla nich bardziej widoczne. Można to osiągnąć tylko wtedy, gdy podmioty w dziedzinie kształcenia i rynku pracy będą w coraz większym stopniu korzystać z opisów informacji o zawodach w swojej codziennej pracy, przekształcając je w nowe zasoby wiedzy.

Partnerzy projektu INFODORADCA+ oraz pozyskana dzięki nim społeczność ekspertów mogą pomagać w aktualizowaniu i wzbogacaniu wiedzy o zawodach wprowadzonych do bazy oraz o tych zawodach, które w najbliższym czasie powinny ją zasilić. To z kolei umożliwi odkrywanie nowych kierunków badań i zastosowań informacji o zawodach.

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-PIB, Warszawa-Radom 2000.
5. Kwiatkowski S. M., Symela K. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*. IBE, Warszawa, 2001.
6. Nowacki T. W.: *Zawodoznastwo*. ITeE, Radom 1999.
7. Symela K., Woźniak I.: *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* MRPiPS, Warszawa 2018.

dr Krzysztof SYMELA – Ośrodek Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej,
LUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji, e-mail: krzysztof.syemla@itee.radom.pl

Badania monitorujące wykorzystanie informacji o zawodach w instytucjach rynku pracy

Research monitoring the use
of information on occupations
in labour market institutions

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

Key words: occupation, research, labour market institutions, descriptions of the occupations.

Abstract. The article presents the assumptions and results of research monitoring the use of descriptions of the occupations, which have been developed as a part of INFODORADCA+ project „Developing, supplementing and updating information about professions and its dissemination via modern communication tools”. The concept included quantitative and qualitative research. The research concerned both public employment services and non-public labour market institutions.

Wstęp. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie wyników 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 pracy¹ 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

¹ 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 (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

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.

Podstawy teoretyczne badań. Stosowanie badań jako źródła informacji, które pozwala na uzyskanie odpowiedzi na stawiane pytania, dostarcza wniosków w celu rozwiązywania problemów oraz pozwala budować wiedzę w danym obszarze, to standard zarówno w różnych dziedzinach nauki², jak i w projektach pozanaukowych, które czerpią 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 zestandaryzowanych narzędzi badawczych, a uzyskane dane liczbowe analizowane są przy użyciu statystycznych procedur⁶. Badania jakościowe są z kolei ukierunkowane na odkrywanie i rozumienie znaczeń, jakie nadają rzeczywistości społecznej jej uczestnicy. W podejściu jakościowym istotne 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 przykłada się raczej do słów i ich znaczeń⁸.

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.

⁷ Tamże.

⁸ A. Bryman, dz. cyt., s. 35–36.

Ze względu na komplementarność tych dwóch podejść jednoczesne zastosowanie w badaniu metod ilościowych i jakościowych jest uznawaną, a wręcz pożądaną taktyką badawczą, która umożliwi całościowe ujęcie badanego zjawiska oraz uzyskanie głębszego i pełniejszego jego zrozumienia⁹. Wybór różnych metod pozwala spojrzeć na nie 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 typów zastosowanych metod badawczych¹⁰.

Koncepcja badań. Cel badań w ramach projektu *Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+* wynikał *stricte* z jego założeń oraz wdrożeniowego charakteru. Głównym celem badań było bowiem monitorowanie stopnia wykorzystania przez instytucje rynku pracy informacji o 1000 zawodach przygotowanych w ramach projektu. Badania miały 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 jest również upowszechnienie wiedzy o projekcie INFODORADCA+ i jego produktach. W tym celu respondenci otrzymywali list polecający z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z prośbą o uczestnictwo w badaniach.

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 odpowiedzi¹². Główny problem zrealizowanych 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?

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.

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.

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 zamieszczonych 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 wykorzystano metody ilościowe i jakościowe. Zgodnie z założeniami metodologicznymi przedstawionymi na początku niniejszego opracowania przyjęcie takiej strategii badawczej pozwoliło na przyjrzenie się analizowanej problematyce pod kątem kwantytatywnym (odpowiedź na pytanie „ile?”), jak również jej pogłębienie (odpowiedzi na pytania „dlaczego?”, „w jaki sposób?”).

Badania ilościowe w ramach projektu podzielono na dwa cykle. Pierwszy miał charakter badania pilotażowego, czyli wstępnego badania próbnego, realizowanego od 15.02.2019 r. do 06.03.2019 r. Badanie to stanowiło pierwszy cykl ewaluacji *on-going*¹³ i towarzyszyło równolegle odbywającym się aktywnościom w projekcie, m.in. tworzeniu kolejnych IoZ. Pomogło zweryfikować przed badaniem docelowym (drugim cyklem) metodologię oraz szczegółowo sprawdzić stworzone narzędzia badawcze¹⁴ pod kątem ich kompleksowości, zrozumiałości i jasności dla respondentów. Główną techniką badawczą, jaką zastosowano, była technika CAWI (ang. *Computer Assisted Web Interview*), jedna z metod sondażowych stosowanych w badaniach prowadzonych dla celów opisowych, wyjaśniających czy eksploracyjnych¹⁵. Polega ona na przeprowadzaniu ankiety internetowej, nadzorowanej przez system komputerowy. Pytania ankietowe pobierane były 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 umożliwiło sprawną realizację badań wśród osób, do których bezpośredni dostęp mógł być utrudniony ze względu na ograniczenia czasowe, zajmowane stanowiska czy rozproszenie przestrzenne. Respondenci mieli możliwość wypełnienia ankiety w dogodnym dla siebie miejscu i czasie, a organizator badania był w stanie kontrolować poziom wypełnienia ankiet i w razie

¹³ 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.

¹⁴ Głównym narzędziem wykorzystanym w badaniu ilościowym była ankieta w formie online. Zgodnie z założeniami została ona opracowana w dwóch wersjach (osobna dla PSZ, osobna dla NIRP), różniących się ze względu na specyfikę obu rodzajów badanych podmiotów.

¹⁵ E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, tłum. W. Betkiewicz i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 268.

potrzeby ponownie przesłać zaproszenie do udziału w badaniu. Badaniem pilotażowym została objęta 5-procentowa próba celowa¹⁶, wyłoniona proporcjonalnie do rodzaju instytucji rynku pracy objętych badaniem. Przebadano łącznie 213 instytucji rynku pracy.

Drugi cykl to badanie właściwe, które zostało przeprowadzone od 23.04.2019 r. do 24.05.2019 r., w końcowej fazie realizacji projektu INFODORADCA+. W badaniu tym zastosowano tzw. *mixed-mode*, czyli połączenie dwóch technik badawczych. Główną techniką była technika CAWI, której szczegółowe wyjaśnienie i zalety przedstawiono wyżej. Zaś alternatywę stanowiła technika CATI (ang. *Computer Assisted Telephone Interviews* – wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo)¹⁷. Technika ta polega na przeprowadzeniu ankiety przez telefon, gdzie ankieter odczytuje kolejne pytania, a wszystkie uzyskane od respondentów odpowiedzi zapisuje w systemie komputerowym z wbudowanym skryptem ankiety. Zastosowanie tej techniki umożliwiło dotarcie do trudniej dostępnych respondentów i nawiązanie z nimi kontaktu, relacji przez ankieterów przeprowadzających rozmowy. To dodatkowo wzmacniało u respondentów chęć udziału w badaniu i podzielenia się swoimi opiniami. W drugim cyklu badania przebadano łącznie 2877 instytucji rynku pracy.

W ramach badań jakościowych przeprowadzono 44 Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI – z ang. *In Depth Interviews*, tzw. wywiady swobodne), polegające na rozmowie moderatora (osoba prowadząca wywiad) z respondentem. Badania jakościowe rozpoczęły się tuż po zakończeniu pierwszego cyklu ilościowego badania pilotażowego i zostały zrealizowane w 4 województwach – zarówno w miastach wojewódzkich, jak i w mniejszych miejscowościach. Istotą wywiadu swobodnego było dotarcie do precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane były pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym, próby wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań. Narzędziem wykorzystywanym w badaniu jakościowym był scenariusz wywiadu pogłębionego¹⁸ – moderator dysponował listą zagadnień/pytań, jednak ich forma i kolejność wyznaczana była przez tok rozmowy.

Wyniki badania¹⁹. W badaniu, zgodnie z założeniami, wzięły udział wszystkie instytucje reprezentujące zarówno publiczne służby zatrudnienia (PSZ): urzędy wojewódzkie, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, jak i publiczne instytucje rynku pracy (PIRP): ochotnicze hufce pracy (OHP), w tym przedstawiciele komendy głównej ochotniczych hufców pracy oraz wojewódzkich komend ochotniczych hufców pracy. Dodatkową grupę badaną stanowiły niepubliczne instytucje rynku pracy (NIRP): instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego, instytucje szkoleniowe,

¹⁶ G.T. Henry, *Practical sampling*, Sage, Newbury Park 1990, s. 17–32.

¹⁷ Więcej na temat technik badawczych: E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, tłum. W. Betkiewicz i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

¹⁸ M. Hammersley, P. Atkinson, *Metody badań terenowych*, Wydawnictwo Zysk i Sk-a, Poznań 2000.

¹⁹ W tym miejscu opisywane są wyniki badania właściwego, czyli drugiego cyklu badania ilościowego.

agencje zatrudnienia. Łącznie przebadano 619 PSZ, 2112 NIRP, w tym 272 instytucje z województwa mazowieckiego oraz 146 OHP.

Respondentami byli przedstawiciele badanych instytucji, osoby decyzyjne, pełniące funkcje kierownicze (dyrektor, kierownik) lub pracownicy merytoryczni zajmujący się na co dzień problematyką rynku pracy (np. specjaliści ds. rynku pracy, doradcy zawodowi, doradcy klienta).

Najważniejszym aspektem badania było poznanie na ile wypracowane w ramach projektu INFODORADCA+ informacje o zawodach (IoZ) są wykorzystywane przez instytucje rynku pracy. Wyniki badania jednoznacznie pokazały, że zainteresowanie korzystaniem lub korzystanie z IoZ osiągnęło bardzo wysoki wskaźnik wśród wszystkich badanych instytucji rynku pracy: 100% wśród PSZ, 99% wśród OHP oraz 98% wśród NIRP. Tak wysokie wskaźniki świadczą o tym, że opracowane IoZ wynikały z potrzeb instytucjonalnych i faktycznie były oczekiwanym produktem. Wskaźniki są tym bardziej zadawalające, że projekt INFODORADCA+ jeszcze się nie zakończył, niektóre IoZ są jeszcze aktualizowane, a kampania informacyjno-promująca wypracowanych produktów nadal trwa.

Z całą pewnością należy jeszcze popracować nad większą rozpoznawalnością informacji o zawodach w środowisku publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. W momencie realizacji badania 43% przedstawicieli wszystkich instytucji rynku pracy słyszało o IoZ, jakie były przygotowywane w ramach projektu INFODORADCA+. Przy czym największy odsetek osób, które słyszały o takich materiałach, stanowili przedstawiciele PSZ (78%) oraz OHP (57%). Wśród NIRP odsetek ten był znacznie mniejszy (21%). Choć biorąc pod uwagę niezbyt dużą rozpiętość czasu, począwszy od przygotowywania części materiałów o zawodach do ich stopniowego upowszechniania wśród głównych beneficjentów, wskaźniki te nadal są optymistyczne. Mechanizmy ludzkiej pamięci mówią bowiem, że materiał, który nie jest powtarzany, jest w bardzo szybkim tempie zapominany. Jest co prawda przechowywany w pamięci, ale jego późniejsze odnajdywanie nie jest już takie proste²⁰. Z analogicznym zapominaniem możemy mieć do czynienia wśród badanych respondentów, którzy nawet jeśli usłyszeli informacje o tworzonych IoZ, mogą je nieświadomie wypierać z pamięci. Aby w świadomości beneficjentów głównego produktu na trwałe zostały zapisane zrealizowane działania, niezbędny jest czas, zastosowanie możliwie różnych narzędzi marketingowych i kontynuowanie rozpoczętej kampanii informacyjno-promocyjnej nie tylko w trakcie trwania projektu, ale także po jego zakończeniu. W ten sposób będzie można utrwalić docierające do głównych odbiorców informacje i rezultaty projektu.

Należy zwrócić uwagę, że od wiedzy o IoZ i rozpoznawalności tego produktu w dużej mierze zależy częstotliwość korzystania z IoZ. Większość przedstawicieli instytucji rynku pracy z IoZ korzysta kilka razy w miesiącu (28%) lub rzadziej (26%), tylko 3% zadeklarowało, że robi to codziennie. Można wyróżnić dwa główne kanały informacyjne, za pośrednictwem których badani dowiedzieli się o IoZ. Są to: Internet, w tym:

²⁰ M. Jagodzińska, *Psychologia pamięci. Badania, teorie, zastosowania*, Helion SA, Gliwice 2013, s. 162–163.

media społecznościowe, banery reklamowe, czy newsletter (38%), oraz konferencje i seminaria (34%). Wyniki te wcale nie dziwią, wydaje się naturalne, że częstotliwość korzystania z IoZ będzie mniejsza, skoro trwa jeszcze zintensyfikowana i wieloetapowa kampania informacyjno-promocyjna. Dlatego zaprezentowane wyniki należy traktować jako pewien obraz sytuacji, która jest na tyle dynamiczna, że do zakończenia projektu będzie się zmieniała.

Niezmiernie istotny aspektem badania było także rozpoznanie profilu odbiorców, dla których IoZ mogą być jednym z głównych narzędzi pracy. Można wyróżnić cztery kluczowe grupy odbiorców, wskazane przez respondentów: doradcy zawodowi (64%), pośrednicy pracy (44%), specjaliści ds. rozwoju zawodowego (41%), wykładowcy na kursach, np. trenerzy, edukatorzy (28%). Badanych zapytano także o przydatność IoZ w kontekście wykonywanych na co dzień zadań w pracy. Okazuje się, że większość badanych przydatność IoZ dostrzega przy realizacji: poradnictwa i aktywizacji zawodowej, pomocy w znalezieniu zatrudnienia bezrobotnym i poszukującym pracy, dostosowywaniu kwalifikacji kandydatów, programów szkoleniowych do rynku pracy. Jeżeli chodzi o głównych beneficjentów, dla których IoZ są przydatne, to respondenci wskazali: bezrobotnych (73%), osoby poszukujące pracy (72%), osoby zmieniające zawód (58%) oraz absolwentów szkół (56%).

Badani częściej korzystają z poszczególnych elementów opisów zawodów (56%) niż z pełnych IoZ (44%). Może to wynikać z potrzeb szybkiego pogłębiania informacji odnośnie do poszczególnych elementów zawodów i równie szybkiego ich wykorzystania w bieżącej pracy. Przedstawiciele instytucji rynku pracy oceniali także przydatność elementów IoZ. Największe uznanie zdobyły: zadania zawodowe i wymagane kompetencje, opis zawodu, odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwość doskonalenia zawodowego. Oceniali także określenia opisujące nową formułę IoZ: większość z nich wskazała, że IoZ są użyteczne, w następnej kolejności – że wykorzystują odpowiednio szerokie zasoby informacji oraz że są adekwatne do podejmowanych przez instytucje rynku pracy działań.

Przeprowadzony drugi cykl badania pokazuje, że efekty pracy nad tworzeniem IoZ już są widoczne. Wyraźnie widać, że wskaźniki korzystania z informacji o zawodach są bardzo wysokie. W miarę realizacji kolejnych etapów kampanii informacyjno-promocyjnej wskaźniki rozpoznawalności IoZ będą stopniowo rosły. Dlatego niezmiernie ważne jest, aby po zakończeniu projektu podtrzymać to zainteresowanie IoZ wśród instytucji rynku pracy oraz otoczenia zewnętrznego. W tym celu należy dokonać wyboru adekwatnych form i metod wielokierunkowych działań marketingowych oraz przedstawienia korzyści, dobrych praktyk i *case study* z wykorzystania IoZ w praktyce (ze strony odbiorców oraz beneficjentów produktu).

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., Atkinson 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. Jagodzińska M., *Psychologia pamięci. Badania, teorie, zastosowania*, Helion SA, Gliwice 2013.
12. Nowak S., *Metodologia badań socjologicznych*, PWN, Warszawa 1970.
13. Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa 1985.
14. Olejniczak K., *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.
15. Punch K. F., *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*, Third Edition, Sage, London 2014.
16. 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 (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).
17. Stockman R., *An introduction to evaluation*, [w:] *A Practitioner Handbook on Evaluation*, red. R. Stockman, Edward Elgar Publishing Limited, Northampton 2011.

mgr Aurelia GAWRYŚ – e-mail: aurelia.gawrys@pbs.pl

dr Ryszard PIENKOWSKI – Agencja badawcza PBS, Sopot, e-mail: ryszard.pienkowski@pbs.pl

Transfer wiedzy o zawodach – analiza przypadków

Tadeusz ALEKSANDER

Andragog – akademickie spojrzenie na zawód rynkowy

Andragogue – an academic view
of the market profession

Słowa kluczowe: andragog, andragogika, edukacja dorosłych, rynek pracy, instytucje edukacji dorosłych.

Key words: andragogue, andragogy, adult education, labour market, adult education institutions.

Abstract. The article acquaints readers with information about the occupation of andragogue in the context of recent development of one of the pedagogical subdisciplines – andragogy, adult education institutions, and the labour market for andragogues. It also presents the directions of their career development.

Opis zawodu andragoga jest „udanym” zintegrowaniem (w jednej publikacji) całości kształtu dotychczasowej wiedzy na temat jego społecznej misji, warunków pracy i zadań zawodowych, a także realizowanych przez niego społecznych funkcji. Jest więc znaczącym krokiem na drodze do profesjonalizacji tego zawodu. Profesjonalizacji nieco spóźnionej z tego powodu, że przedstawiciele i realizatorzy tego zawodu są rozproszeni po całym kraju i pracują w swoich środowiskach w małych grupach lub nawet w pojedynkę.

Zaprezentowana w publikacji informacja o zawodzie andragoga zawiera opis warunków zdrowotnych, niezbędnych dyspozycji psychicznych, potrzebnych kompetencji

zawodowych, miejsc i warunków pracy ludzi wykonujących tę profesję. Materiały do niego zostały zebrane w toku szczegółowej analizy aktów prawnych określających status prawny tej profesji, uważnego zapoznania się z próbami (z reguły fragmentarycznymi) jego charakterystyki w licznych wcześniejszych publikacjach naukowych i zasobach internetowych. Sporządzając opis, jego autorzy sięgnęli także do materiału wywiadów z przedstawicielami tej profesji. Dobra podstawa metodologiczna sprawiła, że opracowana informacja o zawodzie andragoga zawiera poprawny merytorycznie i wiarygodny opis usytuowania tego zawodu we współczesnym Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów (ISCO-08), Polskiej Klasyfikacji Działalności (z 2007 r.) i *Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania* (235101). Zawiera również taką samą (tj. poprawną i wiarygodną) charakterystykę zadań zawodowych, warunków, miejsca i sposobu ich wykonywania, wymaganych kwalifikacji, możliwości doskonalenia i awansu zawodowego oraz wiele innych. Tak skonstruowany opis – niezwykle trudnego ze względu na różnorodność obowiązków i zakres wykonywanych czynności – naukowej charakterystyki zawodu jest wiarygodną charakterystyką specyfiki profesji oraz warunków i sposobów jej wykonywania.

Andragodzy nie rzucają się tak w oczy jak społeczności zawodów pracujących w jednym miejscu, w dużych ilościach, niemal „w masie” (np. górnicy, pracownicy budownictwa, transportowcy czy nawet nauczyciele). Robią więc wrażenie profesji „rozmytej”, terytorialnie „rozproszonej”, a w związku z tym mniej dostrzeganej i – zdaje się nie tak jak ludzie zawodów „masowych” docenianej. Profesji, która – m. in. z powodu tego rozproszenia – dość późno w porównaniu z innymi zawodami uwidoczniła została w polskich klasyfikacjach zawodów i specjalności. Piszący te słowa, przez wiele lat wykładowca andragogiki w Uniwersytecie Jagiellońskim, był świadkiem kilkuletnich starań i zabiegów oświatowców z końca lat 70. XX wieku w stosownych instytucjach naszego państwa o wpisanie „andragoga” na urzędową listę zawodów i specjalności. Starania te uzasadniano wieloma argumentami dowodzącymi nie tylko pojawienia się, ale też szybkiego rozrastania się czynności edukacyjnych stopniowo rozszerzających treść zajęć tego zawodu. Sprawa pomyślnego załatwienia tej sprawy była przez decydentów odkładana m. in. z powodu nie w pełni zadowalającego opisu treści jego zajęć. Zaprezentowany przez środowisko naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji (opracowany w ramach projektu INFODORADCA+) obecny opis tego zawodu dowodzi zasadności tamtych starań. Można go też potraktować jako definitywnie pozytywne ich zakończenie.

Sporządzona *Informacja o zawodzie andragog* wskazuje jak mocno omawiany zawód jest „wrośnięty” w struktury gospodarcze, usługi i życie społeczne naszego kraju. Przekonuje też, w jakim stopniu i jakimi strategiami buduje on wysoką jakość życia gospodarczego i społecznego. Omawiana *Informacja o zawodzie andragog* została też „celnie” wmontowana w europejskie koncepcje kształcenia i doskonalenia kadr pracowniczych. Autorzy, opracowując ją, sięgnęli do wspomnianych już europejskich dokumentów z zakresu klasyfikacji zawodów i specjalności oraz ich odpowiedników w naszym kraju, a następnie do ich wymagań dostosowali swój opis i formułowane

w nim sugestie. Tym samym przez stworzenie omawianego dokumentu i proponowane w nim „europejskie” sposoby rozwiązywania spraw edukacji dorosłych włączyli się w tworzenie (u nas) elementów europejskiego obszaru zawodowej oświaty dorosłych oraz europejskiego obszaru kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Autorzy *Informacji i zawodzie andragog* treścią swego opisu dowiedli, że scharakteryzowana przez nich profesja to zawód dostojny i społecznie ważny, przygotowujący i doskonalący ludzi dorosłych (często już dobrze wykształconych, ale np. w innym kierunku i nie na poziomie jakiego wymaga zajmowane przez nich stanowisko) do pracy we wszystkich działach gospodarki oraz kultury narodowej i niemal na wszystkich stanowiskach pracowniczych. Zawód, którego przedstawiciele jako nauczyciele i wychowawcy rozproszeni po całym kraju są potrzebni w każdym środowisku życia i pracy ludzkiej. Przez uwypuklenie takich zalet omawiana publikacja nie tylko wypełnia dotychczasową poważną lukę w wiedzy o tym zawodzie, ukazując jego genezę, niełatwą drogę jego zdobywania, złożoną działalność i konieczność stałego doskonalenia się jego przedstawicieli. Krzepi ona także reprezentantów tego zawodu w przekonaniu trafnego wyboru zajęcia zawodowego i utrwala w przekonaniu o ważności misji, którą wypadło im pełnić.

Z powodu wymienionych zalet omawiana *Informacja o zawodzie andragog* może być przydatna wielu instytucjom i osobom. W pierwszym rzędzie skorzystać z niej mogą instytucje kształcące i kształcące andragogów. Dla pierwszych, tj. instytucji przygotowujących kandydatów do pracy w tym zawodzie, może ona być pomocna w układaniu trafnych w treści programów kształcenia (opracowywaniu treści nauczania). Dla drugich, np. organizatorów studiów podyplomowych i kursów doskonalących – służyć sugestiami co do treści i kierunku kształcenia oraz doskonalenia zawodowego.

Uważna refleksja nad treścią *Informacji o zawodzie andragoga* może przydać się także pracownikom poradnictwa i doradztwa zawodowego zatrudnionym np. w instytucjach organizujących pośrednictwo pracy. Świadomi specyfiki tej profesji, wymagań, jakie stawia ona kandydatom do jej wykonywania, zakresu działań na nią się składających, a nawet zagrożeń z nią związanych, będą w stanie racjonalniej i trafniej kierować do jej zdobywania (przez kształcenie) i wykonywania swoich klientów rozważających wybór kierunku kształcenia i przyszłego zajęcia zawodowego. Podobne korzyści z gruntownego zapoznania się z treścią omawianej *Informacji o zawodzie andragoga* odniosą pracodawcy, zwłaszcza w dużych i wielodziałowych zakładach pracy. Poznając CV ewentualnych kandydatów do pracy na to stanowisko (strategia ta dotyczy także pracowników przenoszonych na nowe stanowiska), będą w stanie podjąć racjonalną decyzję z punktu widzenia wymagań stanowiska pracy dla andragoga.

Lektura *Informacji o zawodzie andragoga* i powierzchowny nawet namysł nad jej treścią przynieść może dużą korzyść ludziom młodym wybierającym kierunek kształcenia w szkole wyższej. Poznanie specyfiki, treści i warunków pracy jednych z nich zachęci i być może zmotywuje do poznawania treści potrzebnych do wykonywania tego zawodu. Innych skutecznie do niego w porę zniechęci, co będzie równoznaczne z profilaktyką spodziewanej w przyszłości, niekiedy kosztownej dla pracownika, zmiany

miejsca i stanowiska pracy. Nie jest wykluczone, że treść omawianego opisu zawodu andragoga zainteresuje też wielu doświadczonych już pracowników różnych instytucji, zainteresowanych niekiedy – z różnych powodów – zmianą stanowiska pracy. Piszący te słowa w czasie różnych badań w wielu zakładach pracy, zarówno produkcyjnych, jak i usługowych (także cechujących się dużą stabilnością zatrudnionych pracowników), dostrzegali u najbardziej doświadczonych pracowników naturalną potrzebę podzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym z młodszymi adeptami różnych zawodów oraz bezinteresowną chęć wsparcia ich w rozwoju zawodowym. Lektura opisu zawodu andragoga i namysł nad nim może umocnić motywacje takich osób do zmiany stanowiska pracy na bardziej sprzyjające realizacji potrzeby pomocy mniej doświadczonym pracownikom.

Nie ulega też wątpliwości, że uważna lektura omawianej *Informacji o zawodzie andragoga* ośmiela do snucia refleksji nad tą oryginalną profesją i poruszenia kilku kwestii związanych z jej specyfiką i oryginalnością. Kwestia pierwsza dotyczy samej nazwy, a konkretnie jej etymologii. Wiadomo, że nazwa ta wywodzi się z języka greckiego. Dwa słowa z tego języka: „aner” (dativus „andros”), czyli dorosły, i „ago”, tj. prowadzę, stały się źródłem nazwy „andragogika” jako teorii oświaty dorosłych, tj. nauki (namysłu) nad zagadnieniem pobudzania i wspomagania rozwoju ludzi dorosłych. Wyprowadzony z tej nazwy termin „andragog” oznacza więc człowieka, którego zajęciem zawodowym jest ukierunkowywanie, wspieranie i koordynowanie tego rozwoju. Podobnie nazwa tej dyscypliny brzmi w języku łacińskim. W czasach nam bliższych po raz pierwszy pojęcia „andagogika” na oznaczenie refleksji nad kształceniem dorosłych użył wprawdzie filozof niemiecki Aleksander Kapp w 1833 r., ale jego rozpowszechnienie nastąpiło dopiero w II połowie XX w., co było m. in. zasługą Heinricha Hanselmann¹ – profesora uniwersytetu w Zurychu oraz Borivoja Samolewceya – andragoga serbskiego z Nowego Sadu². W Polsce jako pierwsza posługiwała się tym terminem Helena Radlińska, uznając, że oznacza on naukę o „(...) prowadzeniu dorosłych (...)”³. Rozpowszechniło go powojenne pokolenie teoretyków i praktyków kształcenia dorosłych. Mimo takich tradycji w aktach prawnych zawód ten pojawia się u nas dopiero w 2010 r.⁴

Ukazana etymologia terminu „andragogika” jest jednym z dowodów na greckie korzenie wielu dzisiejszych nauk oraz współczesnej kultury europejskiej. Do oznaczenia nim współczesnej refleksji nad kształceniem dorosłych (jako odrębnej nauki) przyczyniła się m. in. krótkość i „operatywność” tej nazwy w porównaniu z „długim” i w związku z tym mało operatywnym terminem „teoria oświaty dorosłych”. Warto jeszcze powtórzyć sygnalizowaną do tej pory konstatację o tym, że termin „andragogika” oznacza teorie edukacji czy kształcenia dorosłych, namysł nad tą edukacją – jej

¹ H. Hanselmann, *Andragogik, Wesen, Moglichkeiten, Grejzen der Erwachsenenbildung*, Zurich 1951.

² B. Samolewcey, *Zagadnienie nazwy nauki o kształceniu i wychwaniu dorosłych*, „Oświata Dorosłych” 1960, nr 5, s. 261–268.

³ H. Radlińska, *Stosunek wychowawcy do środowiska społecznego*, „Nasza Księgarnia”, Warszawa 1935, s. 16–17.

⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. Dz. U. nr 82, poz. 537.

potrzebą, formami organizacyjnymi, dotychczasowym rozwojem, uwarunkowaniami, funkcjami i in. Sama zaś edukacja lub kształcenie dorosłych jest praktyką, działaniem na rzecz rozwoju ogólnego i zawodowego człowieka dorosłego. Traktuje więc o celach, treści organizacji i metodyce oraz efektach tego kształcenia.

Na ziemiach polskich prapoczątki zawodu dzisiejszego andragoga sięgają końca XIX wieku. Wtedy to na terenie ziem polskich, zwłaszcza zaboru rosyjskiego zainicjowany został intensywny (pozytywistyczny) rozwój różnych form nauczania dorosłych (kursy dla analfabetów, wykłady popularne, czytelnictwo). Ruch ten stał się początkiem kreowania się nowej kategorii zawodowej, która zajęła się w sposób celowy i świadomy kształceniem przedstawicieli tej kategorii wiekowej. Kreowanie to na przestrzeni następnych prawie 150 lat, tj. do chwili współczesnej, miało charakter ilościowy i jakościowy. Pierwszy wyrażał się w stopniowym wzroście ilości osób zajmujących się organizowaniem i realizacją kształcenia dorosłych. Zmiany jakościowe polegały zaś na różnicowaniu się zajęć tych osób, a więc ich specjalizowaniu adekwatnie do odmienności formy kształcenia, którą realizowały. Pierwszymi, którzy stali się u nas pionierami tego zajęcia, stali się nauczający niepiśmiennych na pierwszych kursach dla analfabetów oraz bibliotekarze – organizatorzy czytelnictwa w zakładanych coraz częściej bibliotekach publicznych na ziemiach wszystkich zaborów (działalność TCL, TSL, Polskiej Macierzy Szkolnej). W latach międzywojennych do tych kategorii działaczy oświatowych dołączyli przodownicy zespołów samokształceniowych, instruktorzy przysposobienia rolniczego (od 1926), opiekunowie świetlic („świetliczanki”), pracownicy domów społecznych (ludowych), a także prezerterzy treści oświatowych przez radio. Zainicjowano też wtedy (1925 r.) w naszym kraju kształcenie profesjonalnej kadry pracowników oświatowych w Studium Pracy Społeczno-Oświatowej Wolnej Wszechnicy Polskiej⁵ i działaczy oświatowych dla wsi (1926 r.) w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego⁶. Druga połowa lat międzywojennych to także pojawienie się w niepodległej Polsce znaczniejszej grupy nauczycieli i instruktorów zawodu zatrudnionych w tworzonych wtedy w większych miastach instytutach przemysłowo-rzemieślniczych, w których intensywnie dokształcano pracowników zakładanych i modernizowanych przedsiębiorstw przemysłowych.

Lata po II wojnie światowej to czas pojawienia się w naszym kraju sporej ilości nauczycieli ludzi dorosłych w związku z intensywnym rozwojem szkolnictwa wszystkich szczebli i specjalności (szkoły wieczorowe i zaoczne) dla tej kategorii wiekowej, powstania dużej zbiorowości prelegentów jako następstwo rozwijanej masowej akcji odczytów, a także wykładowców na kursach różnej treści (ogólnokształcące, zawodowe, potrzeb własnych) i formy („krótkie”, „średnie” i „długie”). Dynamiczny rozwój upowszechniania instytucji kultury doprowadził również do uformowania się w ostatnich

⁵ Z. Skubała-Tokarska, *Społeczna rola Wolnej Wszechnicy Polskiej*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1967.

⁶ W. Grabski, *Pracownik społeczny jako pracownik oświatowy*, [w:] *Pracownik oświatowy*, Biuletyn XIV Konferencji oświatowej poświęconej sprawie kształcenia pracowników oświaty dorosłych, Warszawa 1930, s. 27–51.

dziesiątkach lat XX wieku dużej kategorii zawodowej o nazwie „pracownik kulturalno-oświatowy”. W tym samym czasie doszło do szczytu organizacyjnego polskiego krajoznawstwa i turystyki wspieranego przez prawie (1986) 15 tysięcy profesjonalnych przewodników turystycznych.

W wyniku więc dynamicznego rozwoju edukacji dorosłych w naszym kraju uformowała się w miejscach zamieszkania oraz zakładach pracy zarówno gospodarczych, jak i instytucjach usługowych kategoria pracowników o nazwie „andragog”, zajmujących się kształceniem, doksztalcaniem i doskonaleniem zawodowym kadr zatrudnionych tam na niemal wszystkich możliwie stanowiskach.

Autorzy *Informacji o zawodzie andragog* zaproponowali szerokie rozumienie tego pojęcia. Uznali, że jest to zawód o rozległym zakresie działań i licznych funkcjach. W związku z tym dowiedli, że osoba zainteresowana jego wykonywaniem musi być do tego starannie przygotowana: mieć wszechstronne wykształcenie i rozległe doświadczenie zawodowe (głównie menedżerskie). Do jej zadań – jako pracownika – należą: kierowanie agendą oświatową, której jest pracownikiem, rozpoznawanie potrzeb edukacyjnych pracowników określonych (najczęściej „swoich”) instytucji, planowanie i programowanie zajęć edukacyjnych, przygotowanie ich łącznie z gromadzeniem potrzebnych materiałów i pomocy dydaktycznych, realizacja tych zajęć, dokonanie kontroli i waloryzacji efektów, zarchiwizowanie zajęć i in. Zdaje się, że przez tak rozległy zakres działań uczynili z andragoga wielofunkcyjnego menedżera i realizatora działań edukacyjnych dla różnych kategorii pracowników w agendach edukacyjnych, zakładach pracy i firmach szkoleniowych. Tak istotnie bywa i z takim szerokoprofilowym organizatorem i realizatorem działań edukacyjnych – w przypadkach wielu zakładów pracy i instytucji szkoleniowych – mamy dzisiaj do czynienia.

Rozszerzający się jednak zakres zadań szkoleniowych w zakładach produkcyjnych i instytucjach usługowych, konieczność osiągania w konkurencyjnym świecie jak najlepszych efektów poszczególnych zadań edukacyjnych sprawiają (z czego zdają sobie sprawę autorzy omawianego opisu zawodu andragoga), że dzisiaj nie da się już utrzymać modelu tak pojętego wielofunkcyjnego i uniwersalnego organizatora, a zarazem realizatora kształcenia dorosłych. Zmuszają to tego wymagania chwili. Kierownictwo wielu przedsiębiorstw przemysłowych i instytucji usługowych wciśnięte w mechanizmy bezwzględnej konkurencji zainteresowane jest niejednokrotnie jak najszybszym podniesieniem poziomu czy gruntowną zmianą kwalifikacji swoich pracowników. To zaś są w stanie szybciej wykonać nie wielofunkcyjni uniwersalni działacze a zespoły specjalistów każdy innej („szkoleniowej”) działalności. W tych warunkach następuje w agendach oświatowych różnych instytucji stopniowy podział pracy i pojawienie się wykonujących ją wąskich specjalistów. Zwracają na to uwagę autorzy niektórych prac andragogicznych, próbujący dokonać klasyfikacji współczesnych pracowników z obszaru (tylko szkolnictwo dla pracujących) kształcenia dorosłych⁷. Takie stanowisko podtrzymali autorzy ogólnopolskiej *Klasyfikacji zawodów i specjalizacji na potrzeby*

⁷ A. Matlakiewicz, H. Solarczyk-Szwec, *Dorośli uczą się inaczej. Andragogiczne problemy kształcenia ustawicznego*. Wydawnictwo Centrum Kształcenia Ustawicznego, Toruń 2005, s. 47–49.

rynku pracy z 7 sierpnia 2014 r. (ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2015 r.), którzy oprócz nauczyciela szkoły dla dorosłych, wymienionego już andragoga (235101) i tradycyjnie bibliotekarza wskazują sporą ilość profesji kwalifikujących się do wliczenia ich do grupy zawodów andragogicznych. Są to: kierownicy instytucji oświatowych (bibliotek, galerii sztuki, muzeum, domu kultury, szkoły tańca), doradca rolniczy, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, ewaluator programów edukacji, metodyk edukacji na odległość, instruktorzy (nauczyciela instruktora, amatorskiego ruchu artystycznego, tańca), egzaminator osób ubiegających się o prawo jazdy, animator kultury, wykładowca na kursach, trener osobisty, kilka rodzajów doradców (personalny, zawodowy), kilku specjalistów do spraw rozwoju kadr i szkoleń, organizator konferencji i imprez, pilot wycieczek, trener różnych umiejętności, przewodnik turystyczny (górski, miejski oraz in.)⁸. W sumie, w wymienionym dokumencie doliczyć się można 36 zawodów i specjalności tworzących rodzinę zawodów andragogicznych, wyraźnie zaangażowanych w kształcenie i rozwój osobowości oraz dokształcanie i doskonalenie zawodowe ludzi dorosłych. Odmianą andragoga są także nauczyciele akademicy z katedr i instytutów uczelnianych zajmujących się badaniem procesu kształcenia i wychowania dorosłych, a niejednokrotnie kształcący studentów na studiach wieczorowych, zaocznych i podyplomowych. W ostatnich latach wzrósł (ilościowo) w siłę także andragog specjalny – wspomagający edukacyjnie dorosłych (niepełnosprawnych i niedostosowanych społecznie) będących w stanie kryzysu życiowego. W zdecydowanej większości przypadków wymienieni specjaliści są inaczej przygotowywani do pracy z dorosłymi, odmienne też są cele szczegółowe ich działalności edukacyjnej, inna jest treść i odmienne warunki zewnętrzne realizowanego przez nich kształcenia, inny cykl organizacyjny i odmienna metodyka działalności edukacyjnej, często całkiem inne miejsce pracy (klasa szkolna, sale: wykładowa, konferencyjna, muzealna, stanowisko produkcyjne w zakładzie przemysłowym, miejsce załatwiania spraw urzędowych, wykonywania usługi, obiekty ćwiczeniowe i miejsce egzaminacyjne, trasa turystyczna) itp.

Zdaje się, że dla porządkowania i uproszczenia trudu ich charakteryzowania można wyróżnioną kategorię zawodową andragogów podzielić na dwie, nierówne co do wielkości, części: organizatorów edukacji dorosłych i jej realizatorów. Pierwsi to swego typu menedżerowie inicjujący i nadzorujący kształcenie, dokształcanie i doskonalenie, ale ich bezpośrednio nie realizujący. Zakres ich pracy zależy od wielkości i struktury organizacyjnej (np. przedsiębiorstwa przemysłowego, banku, biura, urzędu i in.) firmy, w której jest zlokalizowana ich agenda oświatowa. Na ogół planują oni zajęcia „szkoleniowe”, angażują realizatorów, przygotowują stosowne warunki (pomieszczenia, pomoce dydaktyczne i materiały dla słuchaczy), dbają o niezakłócony przebieg zajęć, kontrolują i oceniają ich realizację, dbają o dokumentację organizowanej działalności edukacyjnej. Przygotowanie do tej pracy zdobyli na studiach – głównie humanistycznych oraz na studiach podyplomowych i kursach specjalistycznych – przeważnie

⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej s dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie kwalifikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jego działania. Dz. U. z 27 stycznia 2018 r., poz. 227.

z teorii oraz metodyki kształcenia dorosłych. Ich umiejętności organizatorskie i menedżerskie wykształciły się w toku niekiedy wieloletniej praktyki organizatorskiej, często we współpracy ze starszymi pracownikami zatrudnionymi na identycznych bądź podobnych stanowiskach.

Natomiast realizatorzy zajęć edukacyjnych (można ich też umownie nazwać „oświatowcami” lub „ekspertami”) to najczęściej osoby pełniące funkcję: nauczycieli (np. szkół dla dorosłych), prelegentów i wykładowców, instruktorów realizujących z uczącymi się zajęcia praktyczne, konsultantów i egzaminatorów, wizytatorów działających na rzecz poprawy metodyki kształcenia i dokształcania dorosłych, opiekunów (coachów, mentorów, tutorów, patronów) i doradców, przewodników i pilotów turystycznych oraz in. Są to w wielu przypadkach ludzie „dwuzawodowi”. Pracują zawodowo jako wysokiej klasy specjaliści w przedsiębiorstwach gospodarczych, administracji i instytucjach usługowych, adekwatnie do profilu ukończonych studiów (inżynierowie, nauczyciele akademicy różnych specjalności, lekarze, ekonomiści, prawnicy i in.), a dodatkowo są jako eksperci zatrudniani do realizacji zajęć oświatowych i rozwojowych zgodnych z ich fachowością. Ich wiedza i umiejętności pedagogiczne pochodzą najczęściej ze studiów podyplomowych i kursów dydaktycznych, a także wieloletniej praktyki oświatowej w instytucji (agendzie) „szkoleniowej”.

Ta ostatnia informacja prowadzi do dość nieoczekiwanej konstatacji, że tak „na dobre” to prawdziwą edukację dorosłych (głównie w zakładach pracy i instytucjach usługowych oraz firmach szkoleniowych) w postaci kształcenia, dokształcania i doskonalenia realizują nie wspomniani wyżej organizatorzy (zatem nie andragodzy w wąskim tego słowa rozumieniu), a głównie specjaliści różnych zawodów (inżynierowie, lekarze, prawnicy, nauczyciele „przedmiotowi” szkół średnich i wyższych, ekonomiści, bankowcy, pracownicy administracji i in.) angażowani do niej przez organizatorów. Owi realizatorzy (specjaliści z różnych obszarów praktycznej działalności) ukończyli studia „kierunkowe” na ogół z wysokim wynikiem. Po tym sprawdzili się na swoich miejscach pracy, adekwatnych do kierunku ukończonych studiów. Przeszli tam (według procedur i stopni obowiązujących w danej branży) długą i trudną drogę awansu zawodowego, uzyskując status specjalisty. Zasmakowawszy zaś w działalności edukacyjnej, pozyskali dodatkowo kwalifikacje andragogiczne, z reguły na studiach podyplomowych lub kursach specjalistycznych z zakresu organizacji i metodyki kształcenia dorosłych, uprawniające do kształcenia dorosłych. W wyniku takiego rozwoju stali się stałymi współpracownikami agend (zakładowych, stowarzyszeniowych) i firm szkoleniowych (także prywatnych), świadcząc dla nich „usługi” szkoleniowe i realizując różne projekty edukacyjne. Można uznać, że merytoryczna fachowość oraz potrzeby i pasje przekazania swoich umiejętności zawodowych i społecznych ludziom młodszym zintegrowały owych specjalistów wokół realizacji różnych form kształcenia, dokształcania i doskonalenia zawodowego młodszych kadr pracowniczych.

Przedstawiciele obu (umownie) wyodrębnionych kategorii andragogów (tj. organizatorów i realizatorów) pracują w wielu instytucjach: licznych szkołach średnich dla dorosłych (np. w roku szk. 2016/ 2017 było w Polsce 1587 liceów ogólnokształcących

dla dorosłych) i uczelniach wyższych (głównie na wydziałach organizujących studia wieczorowe i zaoczne oraz podyplomowe), agendach oświatowych (głównie działy: kadr, szkolenia, rozwoju zawodowego i bhp) podmiotów gospodarczych (w 2018 r. było ich w kraju ponad 410 540)⁹, usługowych i społecznych, stowarzyszeniach oświatowych (np. ZZDZ, NOT, TNOIK, PTTK i in.), samorządach pracowniczych (np. lekarzy, prawników, handlowców) i coraz liczniejszych firmach szkoleniowych. Z informacji internetowych uzupełniających Polską Klasyfikację Działalności dowiedzieć się można, iż w naszym kraju (w 2019 r.) istnieje 44 937 pozaszkolnych instytucji szkoleniowych (w tym 7818 z obszaru nauki jazdy i pilotażu). Część z nich (341) należy do Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Firmy szkoleniowe to z reguły agendy kadrowo małe (dyrektor lub kierownik biura, koordynator „szkolenia”, czyli typowy andragog „organizator”, i księgowia) złożone w wielu przypadkach jedynie z osób pośredniczących w realizacji kształcenia, doksztalcania i doskonalenia kadr. Ich szefowie poszukują ofert szkoleniowych u przedsiębiorstw „zamawiających”, ustalają z ich kierownictwem formę i organizację „szkolenia”, angażują specjalistów (z reguły są nimi stali, „zweryfikowani” współpracownicy) do realizacji zaplanowanych zajęć edukacyjnych, zabezpieczają sprawny przebieg tych zajęć i kończących je egzaminów. Po nich wydają uczestnikom stosowne dokumenty (zaświadczenia, certyfikaty) potwierdzające uzyskane kwalifikacje i w związku z tym nabyte uprawnienia wykonawcze. Duża ilość niewielkich kadrowo agend oświatowych w zakładach pracy (z reguły 3–5 osób) jak i małych form szkoleniowych (z reguły o formule prawnej spółki z o.o., rzadziej – spółki cywilnej) w naszym kraju dowodzi pojawienia się wśród kategorii zawodowej andragogów sporej ilości dyrektorów (kierowników).

Z podanych wielkości i przypomnianego rodzaju instytucji zatrudniających andragogów wnioskować można o ilości osób (zajmujących się głównie kierowaniem i menedżerstwem, a nie – jak wspomniani specjaliści określonych czynności zawodowych – bezpośrednio doksztalcaniem i doskonaleniem zawodowym) pracujących w tej profesji w naszym kraju, wielkości bardzo przybliżonej, gdyż prawdopodobnie z powodu zatrudnienia w małych kadrowo miejscach pracy i rozproszenia po całym kraju kategoria ta znalazła się poza należąną jej szczegółową (ogólnokrajową) prezentacją statystyczną.

Można natomiast bez przesady powiedzieć, że profesja ta angażuje najlepszych ludzi w poszczególnych środowiskach pracowniczych. Doświadczonych specjalistów z określonych dziedzin wiedzy, biegłych w przekazywaniu jej i swego zawodowego doświadczenia innym. Czyniących to często z pasją. Ludzi o bogatej osobowości i wysokim poziomie moralnym, co oczywiście nie pozostaje bez pozytywnego wpływu na ich działalność „szkoleniową”. Wysoka jakość i społeczna funkcja ich edukacyjnej działalności przywołuje na myśl sprawdzoną strategię doskonalenia środowiska życia społecznego i pracy zawodowej wypracowaną w obszarze pedagogiki społecznej. Jest to strategia doskonalenia tego środowiska siłami miejscowych specjalistów i ekspertów, a więc osób wyróżniających się w tym środowisku i będących w nim liderami

⁹ Główny Urząd Statystyczny: Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2018, Warszawa 2018, s. 367.

wyróżniającymi się przykładowym zachowaniem i wzorowo wykonywaną pracą, godną naśladowania przez innych.

Kilka elementów składa się na wielkość i dostojność ludzi wykonujących zawód andragoga (zarówno w ujęciu organizatora, jak i realizatora). Pierwszy to ich funkcja (rola) w przygotowaniu ludzi do realizacji przemian gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Przez swoją działalność edukacyjną i rozwojową wobec innych – niekiedy intensywną – zwiększają szanse edukowanych przez siebie ludzi dorosłych na rynku pracy i powodują, że ci ludzie lepiej pracują, są bardziej wydajni, a nade wszystko dają sobie radę w warunkach zaostrzającej się konkurencji. Bez kreowania aktywnej postawy ludzi dorosłych edukowani przez nich ludzie nie byłoby w stanie odnieść sukcesu zawodowego i osobistego w czasach globalnej rywalizacji i konkurencji. Odwołując się do elementów teorii organizacji, trzeba przypomnieć, że ich działalność edukacyjna i wspieranie dalszego rozwoju ogólnego oraz zawodowego osób dorosłych, kreowanie ich kompetencji zawodowych i społecznych jest sprawdzonym sposobem rozwoju kapitału ludzkiego. Kapitał ten zaś prowadzi do osiągania lepszych wyników w pracy indywidualnej i zbiorowej. Mówiąc inaczej – od jakości tego kapitału zależy poziom i efektywność funkcjonowania organizacji gospodarczych i usługowych, a równocześnie ich siła we współczesnej rzeczywistości konkurencyjnej. Wszystko to dowodzi, że efektywna praca szkoleniowa zarówno pojedynczego andragoga, jak i grupy zawodów andragogicznych to nie tylko ważny i sprawdzony stymulator rozwoju gospodarczego i cywilizacyjnego współczesnych społeczności narodowych, ale także warunek sprośtania współczesnym wyzwaniom wpływającym z globalnego wyścigu pracy i bezwzględnej konkurencji.

Działania edukacyjne i wychowawcze osób z rodziny profesji andragogicznej prowadzące do rozwoju ogólnego i zawodowego pracowników branży gospodarczej, usług i administracji to – mówiąc językiem specjalistów teorii zarządzania zasobami ludzkimi – strategia personalna w sprawnym zarządzaniu gospodarką i życiem społecznym. Elementem tego zarządzania (oprócz rekrutacji, czyli doboru kadr, motywowania ich do pracy np. przez stosowne wynagradzanie, system kontroli i oceny osiągniętych wyników pracy) jest pogłębianie i rozszerzanie uzdolnień pracowniczych dokonujących się (na tle zdobytego w szkole wykształcenia pracowników) przez racjonalnie zorganizowane doksztalcanie i doskonalenie zawodowe kadr już pracujących. Permanentnie i starannie doksztalceni oraz doskonaleni pracownicy traktowani są w niej jako sprawdzone źródło i ważny atut przewagi konkurencyjnej.

Nie dziwi, że w świetle takich funkcji na terenie zakładów pracy, zarówno gospodarczych, jak i usługowych oraz administracyjnych ma dzisiaj miejsce wzrost zapotrzebowania na andragogów¹⁰, nie tylko tych z przewagą obowiązków organizatorskich i menedżerskich, ale też realizatorów bezpośrednio przeprowadzających zlecone im

¹⁰ Zapotrzebowaniu temu próbuje częściowo zaradzić kształcenie andragogiczne (specjalizacja) słuchaczy studiów pedagogicznych oraz organizowana przez Zespół Pedagogiki Dorosłych PAN (ogólnopolska) Szkoła Młodych Andragogów organizowana nieprzerwanie od 1999 r. (obecnie co drugi rok). Plonem jej są Dyskursy Młodych Andragogów (nr 1–19).

zajęcia edukacyjne z obszaru kształcenia, doksztalcania i doskonalenia pracowników. Jest to spowodowane wzmagającą się konkurencją we wszystkich obszarach naszego życia. Konkurencją, z którą mogą sobie skutecznie poradzić firmy intensywnie kształcące, doksztalcające i doskonalące swoich pracowników. Dla firm i instytucji oczekujących sukcesu w tej walce rzetelna edukacja kadr staje się wyzwaniem. Andragodzy muszą zatem być zarówno w organizacjach gospodarczych, jak i społecznych. Z tym że powinni być do tej funkcji dobrze przygotowani zarówno merytorycznie, jak i metodycznie. Przygotowanie takie są im w stanie zapewnić współczesne szkoły wyższe w naszym kraju. Oprócz tego pracownicy ci, podobnie jak większość przedstawiciele innych profesji, muszą się stale doksztalać i doskonalic. Formy tego doskonalenia mogą zaczerpnąć z metodyki doksztalcania i doskonalenia kadry kierowniczej zakładów pracy zarówno gospodarczych, jak i społecznych. Mogą to więc być: seminaria, narady, warsztaty (czyli ćwiczenia w opanowywaniu skutecznych metod kształcenia, doksztalcania i doskonalenia ogólnego i zawodowego), konferencje i sympozja naukowe. Treścią ich winny być sposoby rozwiązywania i pokonywania trudności i barier w procesie kształcenia, doksztalcania i doskonalenia zawodowego (przykładem: brak motywacji do nauki, zmęczenie i znużenie słuchaczy, znikome umiejętności uczenia się spowodowane długą przerwą w nauce) oraz strategie doskonalenia działalności „szkoleniowej” takie np., jak: zasady sprawnej organizacji pracy oświatowej, stosowanie nowoczesnych metod nauczania, wykorzystaniu doświadczeń życiowych i zawodowych uczących się w procesie kształcenia, sposoby sięgania w procesie kształcenia do pomocy informatycznych środków przekazu treści oraz in. Warunkiem skuteczności tych form doksztalcania i doskonalenia andragogów jest jednak ich aktywność w czasie takich zajęć wyrażona m.in. w przygotowaniu i wygłoszeniu referatów, przedstawieniu recenzji przeczytanej książki metodycznej i poznanego artykułu, zaprezentowaniu nowych projektów rozwiązań różnych elementów doksztalcania i doskonalenia zawodowego, uczestnictwo w dyskusji oraz wymianie doświadczeń organizacyjnych i metodycznych. Współcześni organizatorzy oraz realizatorzy doksztalcania i doskonalenia zawodowego winni też coraz częściej korzystać z różnych form współpracy ze „szkoleniowcami” zagranicznymi w celu wymiany doświadczeń i poznania dobrych praktyk doksztalcania i doskonalenia zawodowego w innych krajach.

Bibliografia

1. Aleksander T., *Formy i proces doksztalcania i doskonalenia zawodowego pracowników w zakładzie pracy*, [w]: *Edukacyjne konteksty współczesności – z myślą o przyszłości* (red. J. Madalińska-Michalak i N.G. Pikuła). Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2018, s. 393–408.
2. Aleksander T., *Andragogika. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji, Radom 2013.
3. Aleksander T., *Optymalizacja pozaszkolnej edukacji zawodowej dorosłych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 1998.

4. Armstrong M., Taylor S., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, wyd. VI, Wolters Kluger, Warszawa 2016.
5. Daniecki W., *Dobór, adaptacja, motywowanie i rozwój pracowników. Psychologiczno-organizacyjne doradztwo dla firm*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2014.
6. *Dyskursy Młodych Andragogów*. Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogóskiego, lata 1999–2018, nr 1–19.
7. Kuźma J., *Doskonalenie i samokształcenie nauczycieli*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2003, s. 771–776.
8. Marciniak J., *Meritum Human (HR) resources*, Wolters Kluger, Warszawa 2011.
9. Matlakiewicz A., Solarczyk-Szwec H., *Dorośli uczą się inaczej. Andragogiczne podstawy kształcenia ustawicznego*, Centrum Kształcenia Ustawicznego, Toruń 2005.
10. Matthews J., Maggison D., Surtees M., *Rozwój zasobów ludzkich*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008.
11. *Nauczyciel andragog u progu XXI wieku*, red. W. Horyń i J. Maciejewski, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław (tomy z lat: 2002, 2004, 2007 i 2010).
12. Pawlak Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2011.
13. Poczowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.
14. Smolik-Jęczmień A., *Kształtowanie własnej kariery zawodowej w kontekście wielopokoleniowości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2017.
15. Suchodolski A., *Rozwój pracowników*, [w:] *Zarządzania kadrami* (red. T. Listwan), Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 147–167.
16. Symela K., Woźniak I., *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2018.

prof. zw.dr hab. Tadeusz ALEKSANDER – Wszechnica Polska – Warszawa,
e-mail: aleksander.tadeusz@gmail.com

Doradca zawodowy w edukacji i na rynku pracy

Career counsellor in education and the labour market

Słowa kluczowe: zawodoznawstwo, doradca zawodowy.

Key words: professionalization, career counsellor.

Abstract. The aim of the article is to show the specificity of career counsellor profession in the perspective of career counselling understood as professionalization (knowledge about professions). Nowadays, a lot of expectations and guidelines are being developed for the career counsellor both in education and in the labour market institutions.

Wprowadzenie. Zawodoznawstwo, czyli potocznie mówiąc wiedza o zawodach należy do problematyki badawczej pedagogiki pracy. Już w 1978 roku Tadeusz Nowacki sprecyzował 10 obszarów badawczych tej subdyscypliny pedagogicznej: 1) zagadnienia teleologiczne, 2) zawodoznawstwo, 3) dobór i układ treści kształcenia, 4) zagadnienia wychowawcze, 5) teoretyczne podstawy opracowań metodycznych, 6) orientacja zawodowa, 7) doksztalcanie i doskonalenie zawodowe, 8) zagadnienie wyposażenia dotyczące infrastruktury, 9) zagadnienie kierowania oraz 10) pedaeutologia¹.

W 2010 roku Stefan Kwiatkowski, uwzględniając przemiany rynkowe i towarzyszące im procesy, dokonał nowej bardziej współczesnej systematyzacji obszarów badawczych pedagogiki pracy. Wyróżnił cztery następujące obszary:

- 1) zawodoznawstwo,
- 2) poradnictwo zawodowe,
- 3) standardy (normy) kwalifikacji zawodowych,
- 4) kształcenie ustawiczne – uczenia się przez całe życie².

Z punktu widzenia opisu zawodu doradcy zawodowego warto oprzeć się na przyjętej w zawodoznawstwie strukturze charakterystyk zawodowych takich, jak: zadania i czynności, środowisko pracy (materialne, społeczne, organizacyjne), wymagania

¹ T. Nowacki, *Wstęp do metodologii pedagogiki pracy*, [w:] *Metodologia pedagogiki pracy*, red. Nowacki T., Warszawa 1978, s. 22–44.

² S.M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna*, [w:] *Pedagogika pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa 2010 s. 16–19.

zawodu (psychologiczne, fizyczne, zdrowotne), ścieżka kształcenia i możliwości zatrudnienia. Czym zatem jest zawodoznawstwo?

Zawodoznawstwo – interdyscyplinarny obszar wiedzy. Zawodoznawstwo jest interdyscyplinarną dziedziną wiedzy, która korzysta z wyników badań innych nauk, np. psychologii, socjologii, ekonomii, pedagogiki, medycyny, które dostarczają wiedzy o zawodach i pracy zawodowej. Można stwierdzić, że zawodoznawstwo jest nauką z pogranicza nauk społecznych, technicznych i przyrodniczych. Na gruncie pedagogiki pracy jednym z wybitnych badaczy zawodoznawstwa na potrzeby kształcenia zawodowego był wspomniany już twórca pedagogiki pracy Tadeusz Nowacki. Jego publikacja z roku 1999 *Zawodoznawstwo* stanowi nadal źródło wiedzy, czym jest i do czego służy zawodoznawstwo jako obszar skupiający wiedzę z wielu dziedzin nauki.

W ujęciu filozoficznym zawód jest częścią egzystencjalnych doświadczeń jednostki w wyniku osvajania natury i użytkowania jej praw. Praca zawodowa kształtuje światopogląd jednostki, wpływa na jej moralność i ontyczny status jednostki oraz jej osobowy układ wartości. Zawód w znaczeniu ekonomicznym jest wydzielonym układem czynności i zadań wykonywanych przez określony czas i zapewniającym środki utrzymania oraz otwierającym przed pracownikiem drogę rozwoju i awansów w ramach danej profesji. Z socjologicznego punktu widzenia zawód wynika z podziału pracy i podziału na różne grupy pracowników. Daje pracownikowi bogate więzi społeczne, wprowadza odpowiednie zwyczaje i normy postępowania dla poszczególnych grup zawodowych. Jest także jedną z głównych przyczyn satysfakcji zawodowej i społecznej, źródłem obyczajów, nazewnictwa, godności zawodowej i statusu społecznego pracownika. Kontekst psychologiczny zawodu to głównie system czynności wykorzystujący skłonności i zdolności pracownika. Zadania zawodowe wpływają na kształtowanie się osobowości, na relacje wobec ludzi w otoczeniu pracowniczym i pozapracowniczym. Jest także źródłem nowych procesów poznawczych i rozwoju emocjonalnego człowieka. Definicja pedagogiczna zawodu skupia się na wydzielonym w procesie pracy systemie czynności i zadań wymagających od pracownika kwalifikacji zdobywanych w kształceniu w systemie szkolnym i pozaszkolnym. Powodują one rozwój osobowości zawodowej i potrzebę nieustannego doksztalcania się i doskonalenia. Wprowadza również w świat odpowiedzialności pracowniczej, co ma bezpośredni wpływ na tworzenie moralności i kultury zawodowej³.

Definicja zawodoznawstwa według *Nowego słownika pedagogiki pracy* oparta jest o koncepcję Tadeusza Nowackiego jako wiedzy o zawodach. Obejmuje historię podziału pracy, współczesny podział pracy, opisy zawodów i charakterystyki zawodowe, analizę czynności zawodowych, warunków pracy i zadań pracowniczych⁴. Na bazie tej definicji wielu badaczy pracy i pedagogów pracy, np. Wanda Rachalska, Augustyn Bańka, Zdzisław Wołek czy Barbara Baraniak, postrzega zawodoznawstwo jako

³ T. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, Radom 1999, s. 80–82.

⁴ T.W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 2000, s. 306.

istotny element doradztwa zawodowego i kształcenia zawodowego⁵. W ich opinii na zawodoznawstwo patrzeć można z jednej strony w sposób wąski i praktyczny jako na wiedzę o zawodach dla różnych odbiorców, np. uczniów różnych typów szkół, którzy stoją przed wyborem szkoły oraz zawodu i podejmują stosowne decyzje, absolwentów wchodzących na rynek pracy czy osób zmieniających pracę. Z drugiej strony badacze widzą zawodoznawstwo w szerszym ujęciu, bardziej teoretycznym, jako np. definiowanie pojęć związanych z zawodami i pracą zawodową, opisywaniem zawodów według różnych kryteriów, analizowanie treści zawodniczych pod względem wymagań dla kandydatów do poszczególnych zawodów czy wreszcie przygotowywaniem podstaw teoretycznych dotyczących poszczególnych klasyfikacji zawodowych. Z kolei Krystyna Lelińska zaproponowała pięć kategorii informacji, wiedzy zawodowej:

- 1) zadania i czynności,
- 2) środowisko pracy,
- 3) wymagania zawodu,
- 4) kształcenie w zawodzie,
- 5) zatrudnienie w zawodzie⁶.

Interesującą koncepcję zawodoznawstwa proponuje Kazimierz Czarnecki. Przedstawia dwa praktyczne jego ujęcia. Pierwsze, szerokie, w którym istotę zawodoznawstwa stanowią badania nad zawodem i pracą zawodową, obejmuje:

- 1) maszynoznawstwo, czyli nauka o budowie i zasadach działania różnorodnych maszyn i urządzeń używanych w pracy zawodowej;
- 2) materiałoznawstwo, czyli nauka badająca i wykorzystująca specyficzne właściwości mechaniczne, fizyczne i chemiczne różnych materiałów wykorzystywanych w pracy zawodowej;
- 3) towaroznawstwo, czyli nauka zajmująca się badaniem i użytkowaniem właściwości towarów, wyrobów, i wytworów pracy zawodowej.

Drugie, węższe, powiązane z pierwszym dotyczy:

- 1) zawodu i pracy człowieka,
- 2) narzędzi pracy,
- 3) wytworów pracy,
- 4) materiałów pracy

Uzasadniając swoją koncepcję, autor zauważa, że nie ma pracy zawodowej i zawodoznawstwa bez człowieka, bez znajomości narzędzi pracy i umiejętności posługiwania się nimi, bez znajomości materiałów jako substytutów i surowców, z których człowiek coś wytwarza, i wreszcie bez zaistnienia wytworu pracy jako produktu, dzieła, usługi, wytworu kultury, które komuś lub czemuś służą⁷.

Współcześnie podstawą wiedzy zawodniczej i informacji o zawodach w obszarze edukacji rynku pracy są trzy podstawowe dokumenty:

⁵ W. Rachalska, *Problemy orientacji zawodowej*, Warszawa 1987; A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Poznań 1995; B. Baraniak, *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*, Warszawa 2008; Z. Wołk, *Zawodoznawstwo. Wiedza o współczesnej pracy*, Warszawa 2013.

⁶ K. Lelińska, *Planowanie kariery a interaktywna sieć zawodów*, Warszawa 2016, s. 133.

⁷ K. Czarnecki, *Podstawowe pojęcia zawodoznawstwa*, Sosnowiec 2008, s. 11–17.

1. Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy prowadzona przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Stanowi podstawowe narzędzie w zakresie polityki zatrudnienia, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Jest hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Klasyfikacja opracowana została w oparciu o Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO-08. Aktualizowanie odbywa się co 2–3 lata w drodze zmian rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu ich stosowania. Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania poszczególnych zawodów i specjalności na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych do realizacji zadań zawodowych⁸.
2. Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego prowadzona przez Ministra Edukacji Narodowej. Określa nazwy zawodów dla zawodów nauczanych w systemie oświaty na poziomie branżowej szkoły I stopnia, branżowej szkoły II stopnia, technikum i szkoły policealnej oraz przypisany do nich poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji. Zawody wpisane do kwalifikacji to zawody jednokwalifikacyjne i dwukwalifikacyjne, gdzie kwalifikacje oznaczono odpowiednio porządkowymi symbolami K1 i K2. Uzyskanie kwalifikacji częściowych wyodrębnionych w zawodzie (K1, K2) potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji wraz z przypisanym do nich poziomem Polskiej Ramy Kwalifikacji⁹.
3. INFODORADCA+ informacja o zawodach. Jest to efekt projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w programie operacyjnym 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. Zbiór zawiera materiały dotyczące przede wszystkim opisu zawodów, opisów kompetencji zawodowych, odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego, a także możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie. Opisy zawodów powstają w ramach projektu *Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+*¹⁰.

Doradca zawodowy w perspektywie opisu kwalifikacji. Stale postępujący rozwój cywilizacyjny powoduje, że we wszystkich sferach życia rośnie zapotrzebowanie na wysoko kwalifikowaną kadrę. Dotyczy to przede wszystkim edukacji i rynku pracy i dlatego coraz bardziej zwiększa się również rola kwalifikacji doradcy zawodowego. W ostatnich kilku latach kwalifikacje doradcy są przedmiotem szczególnego zainteresowania, ponieważ doradztwo zawodowe służy nie tylko wybraniu zawodu

⁸ www.psz.praca.gov.pl (stan na dzień 06.05.2019).

⁹ www.men.gov.pl (stan na dzień 06.05.2019).

¹⁰ www.infodoradca.edu.pl (stan na dzień 06.05.2019).

na konkretnym poziomie kształcenia, ale jest procesem całościowym służącym budowaniu kariery zawodowej w dłuższej perspektywie czasu, zgodnym z ideą uczenia się przez całe życie. Kwalifikacja doradcy zawodowego rozumiana jest jako określony zakres przyswojonych wiadomości i umiejętności oraz uwewnętrzniczonych zasad postępowania z klientem. Zatem doradca zawodowy to osoba, która w ramach:

- 1. preorientacji i orientacji zawodowej** jest gotowa do zaplanowania i prowadzenia zajęć mających na celu wstępne zapoznanie dzieci z wybranymi zawodami oraz środowiskiem pracy, kształtowanie ich pozytywnej i proaktywnej postawy wobec pracy i edukacji, a także inspirowanie i rozwijanie ich zdolności oraz zainteresowań. Planuje i realizuje zajęcia z zakresu właściwości i warunków wykonywania zawodów, definiowania ról zawodowych, zdolności i zainteresowań oraz wartości płynących z pracy. Może znaleźć zatrudnienie m.in. w instytucjach oświatowych i organizacjach wspierających rozwój dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym. Realizacja efektywnych zajęć z zakresu preorientacji i orientacji zawodowej przyczynia się do identyfikacji zdolności i uzdolnień uczniów, co umożliwia optymalne ich wykorzystanie na kolejnych etapach edukacji. Dodatkowo zajęcia rozwijają potencjał uczniów i wspomagają rozwój zasobów odpornościowych, które pozwolą im radzić sobie w sytuacjach ciągłej zmiany, motywują do nauki, a przez to do poprawy wyników kształcenia.
- 2. doradztwa edukacyjno-zawodowego** jest zdolna do zaplanowania i prowadzenia procesu doradztwa indywidualnego i grupowego dla młodzieży, mającego na celu przygotowanie do samodzielnego planowania (projektowania) drogi edukacyjno-zawodowej i podejmowania decyzji, uwzględniających znajomość własnych zasobów oraz informacje na temat rynku pracy i systemu edukacji. Może być zatrudniona w szkołach i placówkach systemu oświaty w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, Centrach Kształcenia Praktycznego, Centrach Kształcenia Ustawicznego i Akademickich Biurach Karier. Prowadzenie procesu doradztwa edukacyjno-zawodowego przyczynia się do identyfikacji uzdolnień uczniów, co umożliwia optymalne wykorzystanie kolejnych etapów edukacji do rozwijania ich potencjału i kompetencji. Wiedza o predyspozycjach i zainteresowaniach prowadzi do bardziej przemyślanych decyzji dotyczących dalszego rozwoju ścieżki edukacyjnej i bardziej świadomego planowania własnej kariery zawodowej. Odpowiednio prowadzone doradztwo edukacyjno-zawodowe zwiększa racjonalność wykorzystania wydatków przeznaczanych na edukację zgodnie z potrzebami rynku pracy oraz przyczynia się do budowania kapitału społecznego, a przez to zmniejszania problemów społecznych.
- 3. procesu bilansowania kompetencji** i w oparciu o potencjał klienta jest przygotowana do wsparcia w kształtowaniu ścieżki kariery zawodowej wynikającego ze zmian zachodzących na rynku pracy. W zależności od potrzeb stosuje odpowiednie metody i narzędzia diagnostyczne i na podstawie zebranych informacji przygotowuje wraz z klientem indywidualny plan rozwoju. Może zostać zatrudniona w instytucjach rynku pracy, edukacji i szkoleń, instytucjach certyfikujących kompetencje

zawodowe np. w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkich Urzędów Pracy, Powiatowych i Grodzkich Urzędach Pracy, Ochotniczych Hufcach Pracy, Centrach i Klubach Integracji Społecznej, Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie, Ośrodkach Pomocy Społecznej, Instytucjach Edukacji, Centrach Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego, Akademickich Biurach Karier, Izbach Rzemieślniczych, organizacjach non profit, środowiskach pracodawców, instytucjach branżowych i certyfikujących. Doradca zawodowy w procesie bilansowania kompetencji, identyfikując potencjał klienta, przygotowuje go do procesu walidacji efektów uczenia się, tym samym przyczynia się do tworzenia warunków sprzyjających efektywnemu zarządzaniu kompetencjami. Z punktu widzenia potrzeb społeczno-gospodarczych i wymagań rynku pracy zarządzanie kompetencjami ułatwi planowanie działań i efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego.

Doradca zawodowy w projekcie INFODORADCA+. Opis zawodu Doradca zawodowy, jaki powstał w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+¹¹, zawiera siedem podstawowych modułów informacji o zawodzie według określonego planu i struktury:

1. Dane identyfikacyjne zawodu.

W tej części opisu na szczególną uwagę zasługuje wskazanie przez zespół ekspercki zwyczajowych nazw zawodu, jakie możemy spotkać zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w opisach zawodoznawczych: doradca, doradca kariery, ekspert zatrudnienia, konsultant zawodowy, nauczyciel – doradca zawodowy, szkolny doradca zawodowy, zawodoznawca.

2. Opis zawodu.

W opisie zawodu doradca zawodowy to osoba, która wspomaga **dzieci, młodzież i osoby dorosłe** w dokonywaniu trafnych wyborów edukacyjnych i zawodowych oraz wspiera całościowy rozwój zawodowy. W swojej działalności wykorzystuje indywidualne i grupowe metody pracy sprzyjające określeniu potencjału osobistego, uwzględniając aktualne i prognozowane potrzeby rynku pracy i edukacji. Upowszechnia informacje dotyczące możliwości edukacyjnych i rynku pracy. Uczestniczy w doborze kandydatów na stanowiska wymagające specjalnych predyspozycji psychofizycznych oraz przy realizacji procesów restrukturyzacji zatrudnienia. Doradca zawodowy w swojej działalności wykorzystuje nowoczesne technologie, metody i narzędzia diagnostyczne. W opisie znajdujemy także szczegółowe wymagania psychofizyczne i zdrowotne zawodu, wymagania kwalifikacyjne zarówno do pracy w instytucjach rynku pracy, jak i w edukacji oraz możliwości dalszego rozwoju zawodowego.

3. Zadania zawodowe i wymagane kompetencje.

Analizowany opis zawodu, zadania i kompetencje zawodowe przedstawia w deskryptorach wiedzy oraz umiejętności i kompetencji społecznych w dwóch kategoriach:

¹¹ www.psz.praca.gov.pl (stan na dzień 06.05.2019).

I. Kompetencje zawodowe Kz1: Świadczenie usług doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży, które oparte są o:

- diagnozowanie zapotrzebowania dzieci i młodzieży na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego i informacji edukacyjno-zawodowej;
- prowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży;
- prowadzenie indywidualnego doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży;
- gromadzenie, aktualizowanie, opracowywanie i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych dzieciom i młodzieży oraz innym zainteresowanym osobom, w tym nauczycielom i rodzicom;
- opracowywanie, koordynowanie i wspieranie realizacji programu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego (WSDZ) w oparciu o współpracę z innymi nauczycielami, psychologami lub pedagogami.

II. Kompetencje zawodowe Kz2: Świadczenie usług poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych, które dotyczą:

- prowadzenia poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach indywidualnych;
- prowadzenia poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach grupowych;
- opracowywania diagnozy potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych;
- gromadzenia, opracowywania, aktualizowania i udostępniania osobom dorosłym informacji zawodowych, edukacyjnych oraz dotyczących rynku pracy, kształcenia ustawicznego i potwierdzania kwalifikacji;
- udzielania pomocy pracodawcom w doborze kandydatów na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych lub przy przeprowadzaniu procesów restrukturyzacji zatrudnienia.

4. Odniesienie do sytuacji zwołu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego. Prezentowany opis podaje całą gamę możliwości podjęcia pracy w zawodzie doradca zawodowy zarówno w resorcie edukacji, jak i instytucjach rynku pracy. Są to przedszkola i szkoły w systemie oświaty, uczelnie wyższe, inne organizacje funkcjonujące w obszarze edukacji, instytucje rynku pracy, jednostki organizacji państwowej i samorządowej, instytucje naukowo-badawcze oraz działy kadr, szkoleń w firmach komercyjnych. Doradca zawodowy posiadający doświadczenie zawodowe może założyć i prowadzić własną działalność gospodarczą, związaną z prowadzeniem indywidualnego lub grupowego doradztwa zawodowego dla szerokiej grupy odbiorców.
5. Odniesienie do Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności/Kompetencji, kwalifikacji i Zawodów (ESCO).

Opisywany zawód doradca zawodowy odnosi się źródłowo również do Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (*European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO*), która jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy. W klasyfikacji określono i uszeregowano umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości

wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także – by promowały mobilność wśród pracowników.

6. Źródła dodatkowych informacji o zawodzie.

Dodatkowe informacje o zawodzie są przedstawione w postaci: 1) podstawowych aktów prawnych zarówno z obszaru edukacji, jak i rynku pracy, 2) informacji i regulacji prawnych z zintegrowanego systemu kwalifikacji, 3) literatury branżowej 4) zasobów internetowych.

7. Słownik pojęć.

Ostatnią częścią opisu jest słownik pojęć, który zawiera definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie, czyli zawodoznawcze, oraz definicje bardziej branżowe, związane z wykonywaniem zawodu.

Podsumowanie. Od współczesnego doradcy zawodowego wymagany jest pełny profesjonalizm. Odgrywa on zasadniczą rolę w relacji człowiek-człowiek, a przecież doradca zawodowy jest akompaniatorem jednostki w jej drodze edukacyjnej i zawodowej. W tym kontekście na profesjonalizm doradcy składają się głównie: 1) kompetencje zawodowe i osobiste, czyli bieżąca znajomość problematyki edukacji i rynku pracy, samodzielna zdolność wykonywania usług doradztwa zawodowego dla klientów indywidualnych i grupowych oraz postawa empatii oraz asertywności wobec radzących się; 2) obiektywność zawodowa, czyli unikanie tendencyjnego i stronniczego przedstawiania rozwiązań w różnych sytuacjach edukacyjnych i zawodowych, pokazanie wszystkich aspektów proponowanego rozwiązania oraz uszanowanie ostatecznych wyborów klienta.

Bibliografia

1. Czarnecki K., *Podstawowe pojęcia zawodoznawstwa*, Sosnowiec 2008.
2. Kwiatkowski S.M., *Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna*, w: *Pedagogika pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa 2010.
3. Lelińska K., *Planowanie kariery a interaktywna sieć zawodów*, Warszawa 2016.
4. Nowacki T., *Wstęp do metodologii pedagogiki pracy*, [w:] *Metodologia pedagogiki pracy*, red. Nowacki T., Warszawa 1978.
5. Nowacki T., *Zawodoznawstwo*, Radom 1999.
6. Nowacki T.W., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 2000.
7. www.psz.praca.gov.pl.
8. www.men.gov.pl.
9. www.infodoradca.edu.pl.

dr Marian PIEKARSKI – Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki, Centrum Pedagogiki i Psychologii, e-mail: mp.krakow@interia.pl

Rola ekspertów metodologicznych w projektowaniu informacji o zawodach

The role of methodological experts in designing information about occupations

Słowa kluczowe: zawodoznawstwo, informacja o zawodzie, profil kompetencji, kompetencje merytoryczne, kompetencje metodologiczne, kompetencje kierownicze, kompetencje społeczne, rekrutacja i selekcja.

Key words: professionalization, information about occupations, competence profile, substantive competences, methodological competences, managerial competences, social competences, recruitment and selection.

Abstract. The methodological expert is the leader of the expert team in the process of developing information about occupations. This person has an important function as a link between the expert team and the evaluation experts (reviewers and evaluators) as well as validators (members of the validation and quality team) who verify the descriptions of occupations. In addition to the managerial and methodological function, the methodological expert takes an active part in the development and making modifications in the content of the descriptions according to his or her best knowledge about occupations and available sources of information.

Wprowadzenie. Zaprojektowanie informacji o zawodzie wymaga współpracy wielu ekspertów. Z punktu widzenia opisu pracy najważniejsi są eksperci branżowi znający zawód z autopsji. Zapewniają oni rzetelność opisanego sposobów i warunków wykonywania pracy, wykorzystywanych maszyn, urządzeń, przyrządów i narzędzi, wyszczególnienia i nazwania kompetencji zawodowych, zadań zawodowych oraz zbiorów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych – z podziałem na zadania zawodowe.

Jednak informacja o zawodzie w przyjętym modelu INFODORADCA+ wykracza poza opis samej pracy. Drugim ważnym obszarem są zagadnienia kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego widziane przez pryzmat potencjalnie wielu ścieżek edukacji prowadzących do uzyskania kompetencji i kwalifikacji potrzebnych do wykonywania zawodu. W tym obszarze mieści się również informacja o możliwościach potwierdzania kompetencji, zwłaszcza tych, które nie są opisane posiadanymi dyplomami, świadectwami i certyfikatami, a także informacja o instytucjach oferujących

kształcenie, szkolenie i potwierdzanie kompetencji koniecznych lub przydatnych do wykonywania zawodu.

Trzecim obszarem jest sytuacja na rynku pracy, która jest charakteryzowana informacją: o możliwości podjęcia pracy w zawodzie, w tym o miejscach pracy oraz popycie na pracowników, o możliwościach rozwoju zawodowego, ścieżkach awansu i ich uwarunkowaniach, o zarobkach, o wymaganiach psychofizycznych i zdrowotnych oraz o możliwościach zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Czwarty obszar to zbiór informacji porządkujących i uzupełniających, na które składają się: usytuowanie zawodu w klasyfikacjach krajowych i międzynarodowych, odniesienie do zawodów pokrewnych ważnych z punktu widzenia mobilności zawodowej i edukacyjnej, akty prawne, które odnoszą się do wykonywania zawodu, a niekiedy go regulują, literatura o zawodzie i branży, zasoby internetowe z aktywnymi linkami do informacji dodatkowych o zawodzie oraz słowniki – zawodoznawczy i branżowy.

W związku z tym, że pełna informacja o zawodzie składa się z czterech głównych wymienionych wyżej obszarów: praca, edukacja, zatrudnienie oraz informacje dodatkowe, zespół ekspercki składający się z dwóch ekspertów branżowych został uzupełniony o trzecią osobę – eksperta metodologicznego, którego pożądanym profilem kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia sam w sobie jest ciekawy i warty dokładniejszego opisu.

Miejsce i zadania w strukturze ekspertów. Metodologia projektowania informacji o zawodzie w projekcie INFODORADCA+ przewiduje twórczą współpracę trzech grup ekspertów¹:

- 1) eksperci projektujący informację o zawodzie tworzący zespół ekspercki składający się z trzech osób: eksperta metodologicznego oraz dwóch ekspertów branżowych;
- 2) eksperci oceniający informację o zawodzie – dwóch recenzentów pracujących indywidualnie oraz dwóch ewaluatorów pracujących w ramach seminarium ewaluacyjnego;
- 3) eksperci przyjmujący informację o zawodzie w imieniu instytucji odpowiedzialnej (np. partner konsorcjum wykonawców projektu INFODORADCA+), wchodzący w skład zespołu ds. walidacji i jakości.

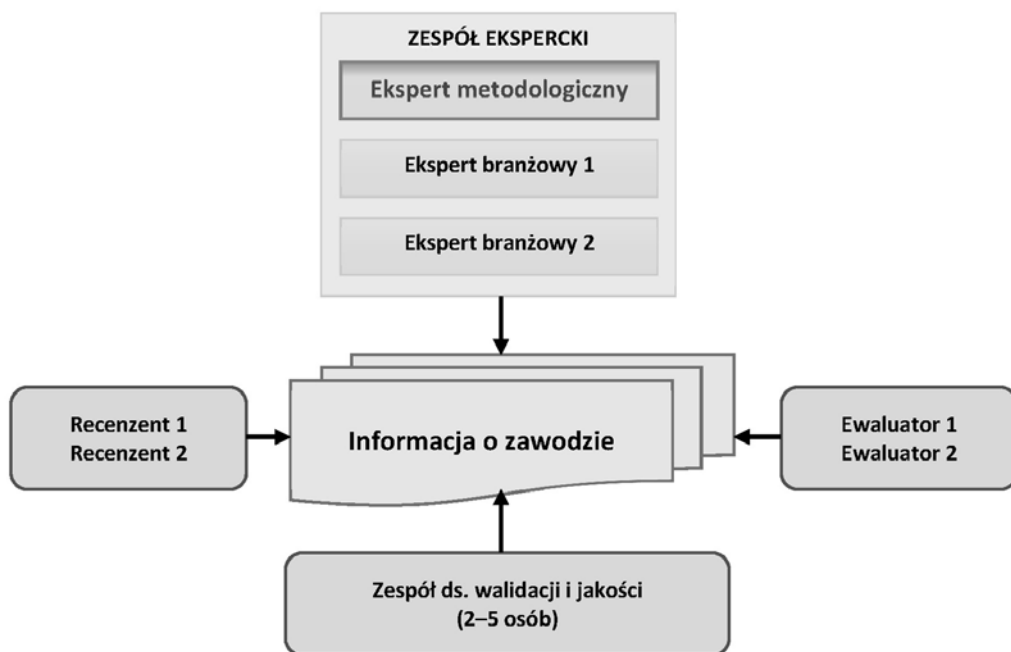
W ujęciu wspomnianej metodologii powyższy zestaw ekspertów tworzy środowisko pracy zespołowej o interdyscyplinarnym charakterze. Każdy ekspert wymieniony na rys. 1, w ramach swoich kompetencji i odpowiedzialności, wnosi wkład do ostatecznej wersji informacji o zawodzie:

- **ekspert metodologiczny:**
 - pełni funkcję lidera zespołu ekspertów;
 - bierze udział w spotkaniach roboczych zespołu ekspertów;
 - współpracuje i komunikuje się z członkami zespołu eksperckiego – ekspertami branżowymi;

¹ 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.

- wspomaga ekspertów branżowych w wyszukaniu i weryfikacji informacji na temat zawodu;
- dba o prawidłowe stosowanie metodologii opracowywania informacji o zawodzie, w tym procedur związanych z badaniami ankietowymi, recenzowaniem, ewaluacją i walidacją;
- zapewnia poprawność terminologiczną, zawodoznawczą oraz komunikatywność językową tworzonych tekstów;
- w imieniu zespołu ekspertów współpracuje z recenzentami, ewaluatorami oraz zespołem ds. jakości i walidacji informacji o zawodach, pełniąc funkcję łącznika między ekspertami branżowymi a ekspertami oceniającymi w celu dokonania niezbędnych zmian i poprawek w pierwotnym tekście informacji o zawodzie;
- pilnuje terminów realizacji poszczególnych etapów projektowania informacji o zawodzie;
- dba o prawidłowe wypełnianie dokumentów opisujących poszczególne etapy projektowania informacji o zawodzie (np. raport z badania ankietowego, formularz recenzji, dokumentacja procesu ewaluacji, dokumentacja procesu walidacji);
- **eksperti branżowi:**
 - wyszukują i weryfikują źródła informacji o zawodzie;
 - tworzą informację o zawodzie;
 - prowadzą badania ankietowe i piszą raport z badań;
 - współpracują z ekspertem metodologicznym w ustaleniu roboczej wersji informacji o zawodzie;
 - współpracują z ekspertami oceniającymi (recenzenci i ewaluatorzy), z członkami zespołu ds. walidacji i jakości oraz z ekspertem metodologicznym w ustaleniu ostatecznej wersji informacji o zawodzie, w tym uczestniczą w seminarium ewaluacyjnym;
- **recenzenci:**
 - zapoznają się z modelem informacji o zawodzie i wytycznymi do opracowania treści informacji;
 - zapoznają się z informacją o zawodzie przesłaną do recenzji;
 - opracowują recenzję informacji o zawodzie, zgodnie z opracowanym w projekcie formularzem;
 - **współpracują z ekspertem metodologicznym** w celu wyjaśnienia kwestii formalnych i merytorycznych związanych z przygotowaniem recenzji oraz uwagami zawartymi w recenzji;
- **ewaluatorzy:**
 - zapoznają się z informacją o zawodzie stanowiącym przedmiot dyskusji panelowej przed spotkaniem oraz formułują uwagi, które zgłoszone zostaną w ramach spotkania;
 - uczestniczą w spotkaniu panelu ewaluacyjnego oraz przedstawiają uwagi do treści informacji o zawodzie;

- współpracują z członkami panelu ewaluacyjnego, moderatorem panelu oraz **ekspertem metodologicznym** w celu prawidłowego uwzględnienia zgłoszonych uwag do treści informacji o zawodzie;
- **członkowie zespołu ds. walidacji i jakości:**
 - sprawdzają jakości informacji o zawodzie oraz kompletności dokumentacji towarzyszącej – **we współpracy z ekspertem metodologicznym**,
 - przeprowadzają pierwszą walidację informacji o zawodzie – dopuszczenie roboczej wersji informacji o zawodzie do badania ankietowego;
 - przeprowadzają drugą walidację informacji o zawodzie – dopuszczenie końcowej wersji informacji o zawodzie do prac redakcyjnych i publikacji w bazie danych Publicznych Służb Zatrudnienia.



Rys. 1. Miejsce eksperta metodologicznego w strukturze ekspertów przygotowujących informację o zawodzie

Kompetencje merytoryczne w tworzeniu informacji o zawodzie. Ekspert metodologiczny ma duży wkład w tworzenie informacji o zawodzie. O ile z założenia eksperci branżowi zapewniają rzetelność opisu pracy, o tyle pozostałe obszary informacji o zawodzie (tzn. edukacja, zatrudnienie oraz informacje dodatkowe) mogą być mniej rozpoznane przez ekspertów branżowych i wymagają udziału w zespole osoby o odpowiednich kompetencjach zawodoznawczych.

W związku z powyższym do kompetencji eksperta metodologicznego w tworzeniu informacji o zawodzie należy zaliczyć wiedzę i umiejętności związane z:

- wyszukiwaniem źródeł informacji o zawodzie,
- posługiwaniem się klasyfikacjami:
 - Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy²,
 - Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego³,
 - Polska Klasyfikacja Działalności⁴,
 - Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO (*International Standard of Classification of Occupations*),
 - Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów ESCO (*European Skills/Competences, Qualifications and Occupations*)⁵,
 - Polska Rama Kwalifikacji (głównie charakterystyki drugiego stopnia typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym)⁶,
 - Sektorowe Ramy Kwalifikacji (o ile istnieją w branży, do której zawód się odnosi),
 - Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (głównie w zakresie kwalifikacji częściowych, w tym rynkowych i uregulowanych)⁷.
- weryfikowaniem opisu pracy w zawodzie sporządzonym przez ekspertów branżowych w oparciu o zewnętrzne źródła informacji:
 - ustalaniem zagrożeń bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz wymagań psychofizycznych na podstawie zewnętrznych źródeł informacji, w tym opinii lekarzy medycyny pracy – także zapewnianiem spójności między zbiorami tych informacji,
 - ustalaniem wykształcenia, tytułów zawodowych, kwalifikacji i uprawnień niezbędnych lub preferowanych w zawodzie;
 - ustalaniem zależności między edukacją a ścieżkami awansu i kariery zawodowej,
 - ustalaniem możliwości potwierdzania kompetencji w edukacji formalnej i pozaformalnej, a także tych opartych na doświadczeniu zawodowym;
 - wskazywaniem instytucji oferujących kształcenie, szkolenia i potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu i/lub w zawodach pokrewnych;

² 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 (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

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.).

⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz. U. nr 251 poz. 1885).

⁵ <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/> [dostęp: 06.06.2019].

⁶ 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. z 2016 r. poz. 537).

⁷ Wprowadzony ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2153, z późn. zm.), dostępny na stronie: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/> [dostęp: 06.06.2019].

- badaniem pokrewieństwa zawodów i ustalaniem listy zawodów pokrewnych sprzyjających mobilności zawodowej i edukacyjnej pracownika w opisywanym zawodzie;
- dokonywaniem korekty liczby i treści kompetencji zawodowych i zadań zawodowych zaproponowanych przez ekspertów branżowych, zgodnie z definicjami przyjętymi w słowniku zawodoznawczym;
- zapewnianiem spójności opracowanych przez ekspertów branżowych zbiorów: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych z kompetencjami zawodowymi, zadaniami zawodowymi i opisem pracy w zawodzie;
- ustalaniem profilu kompetencji kluczowych dla zawodu w zgodności z profilami w zawodach pokrewnych;
- ustalaniem możliwości podjęcia pracy w zawodzie w kontekście popytu na zawody deficytowe i nadwyżkowe oraz wskazaniem potencjalnych miejsc pracy,
- badaniem możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, w konsultacji z lekarzem medycyny pracy;
- badaniem wysokości wynagrodzenia w zawodzie lub w grupie zawodów pokrewnych, mając na uwadze także pozapłacowe składniki wynagrodzenia;
- wyszukiwaniem aktów prawnych regulujących wykonywanie zawodu i/lub istotnie wpływających na sposób jego wykonywania;
- wyszukiwaniem najnowszej literatury odnoszącej się do zawodu i branży,
- wyszukiwaniem zasobów internetowych wzbogacających wiedzę o zawodzie, branży i edukacji na potrzeby tego zawodu;
- weryfikowaniem słownika branżowego zaproponowanego przez ekspertów branżowych pod względem trafności przyjętych definicji oraz ich długości (preferowane krótkie definicje).

Kompetencje metodologiczne, kierownicze i społeczne. Oprócz udziału eksperta metodologicznego w tworzeniu informacji o zawodzie do jego zadań należy dbanie o wypełnienie wymagań i zaleceń metodologii opracowywania informacji o zawodzie i łączenie tej funkcji z byciem liderem zespołu eksperckiego.

W związku z tym do kompetencji metodologicznych i kierowniczych eksperta metodologicznego należy zaliczyć wiedzę i umiejętności związane z:

- metodologią opracowywania informacji o zawodzie, w szczególności w odniesieniu do:
 - modelu i struktury informacji o zawodzie,
 - sposobów pozyskiwania i opracowywania informacji o zawodzie,
 - procedur i sposobów pozyskiwania informacji o zawodzie,
 - krytycznego analizowania przykładowych informacji o zawodach,
 - narzędzi badawczych i dokumentów sprawozdawczych,
 - sposobów opracowywania i prezentowania wyników badań ankietowych pierwszej wersji informacji o zawodzie,
 - procedur recenzowania informacji o zawodzie,

- procedur ewaluacji informacji o zawodzie w ramach panelu ewaluacyjnego z udziałem przedstawicieli środowiska branżowego związanego z zawodem oraz instytucji rynku pracy,
- procedur walidacji informacji o zawodzie z udziałem zespołu ds. walidacji i jakości.
- pełnieniem funkcji lidera zespołu eksperckiego, w szczególności w odniesieniu do:
 - tworzenia materiałów metodycznych i prowadzenia warsztatów dla członków zespołów eksperckich;
 - nawiązania kontaktów z osobami mającymi wiedzę o źródłach informacji o zawodzie, we współpracy z ekspertami branżowymi;
 - zorganizowania badania ankietowego z przedstawicielami zawodu (wywiady bezpośrednie oraz na odległość z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety);
 - zredagowania raportu z badania ankietowego;
 - weryfikowania i redagowania kolejnych wersji informacji o zawodzie przed oddaniem ich do oceny w ramach: recenzji, ewaluacji i walidacji;
 - zapewniania współpracy, komunikacji i obiegu dokumentów między: recenzentami, ewaluatorami, zespołem ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie;
 - zapewniania terminowości realizacji poszczególnych etapów opracowania informacji o zawodzie;
 - reagowania i zgłaszania wykonawcy/zleceniodawcy problemów pojawiających się w pracy zespołowej, których jako lider zespołu ekspertów nie jest w stanie skutecznie rozwiązać.

W profilu kompetencyjnym eksperta metodologicznego należy uwzględnić także kompetencje społeczne – w szczególności ekspert metodologiczny powinien być gotów do:

- ponoszenia odpowiedzialności za efekty pracy zespołu eksperckiego, zwłaszcza za rzetelność i jakość opracowanej informacji o zawodzie;
- ponoszenia odpowiedzialności za dokumentowanie wszystkich etapów opracowywania informacji o zawodzie;
- ponoszenia odpowiedzialności za terminowe realizowanie poszczególnych etapów opracowywania informacji o zawodzie;
- podejmowania współpracy w ramach zespołu eksperckiego oraz z ekspertami oceniającymi i przyjmującymi informację o zawodzie;
- komunikowania się w sposób zrozumiały i efektywny, z wykorzystaniem różnych kanałów i środków komunikacji;
- wysłuchiwania racji innych osób zaangażowanych w proces przygotowania informacji o zawodzie i reagowania w sposób ułatwiający dialog i rozwiązywanie problemów;
- podejmowania samodzielnych decyzji zwiększających efektywność i jakość pracy zespołu eksperckiego;
- przestrzegania zasad etyki zawodowej i norm współzycia społecznego;

- dokonywania samooceny pełnionej funkcji lidera zespołu eksperckiego, wyciągania wniosków, wdrażania koniecznych korekt, zgłaszania problemów, jeśli nie można ich rozwiązać samodzielnie.

Wskazówki do rekrutacji i selekcji kandydatów na ekspertów metodologicznych. Biorąc pod uwagę wymagane od eksperta metodologicznego kompetencje merytoryczne, metodologiczne, kierownicze i społeczne – konieczne do pełnienia funkcji lidera zespołu eksperckiego i eksperta uczestniczącego w tworzeniu informacji o zawodzie – można zdefiniować następujące kryteria rekrutacji:

- wymagania obligatoryjne:
 - wykształcenie wyższe na kierunku związanym z branżą, do której przynależy zawód lub na kierunkach: związanych z zarządzaniem (np. specjalność: zarządzanie zasobami ludzkimi, wartościowanie pracy), pedagogiką i andragogiką (specjalności, np.: pedagogika pracy, doradztwo zawodowe, doradztwo kariery, edukacja dla rynku pracy, edukacja dorosłych), psychologią (specjalność, np. psychologia pracy), socjologią (specjalność, np. socjologia rynku pracy).
- wymagania podstawowe:
 - doświadczenie badawcze, pisarskie, metodologiczne, metodyczne i doradcze związane z zawodoznawstwem, poradnictwem i doradztwem zawodowym, rynkiem pracy, edukacją zawodową;
 - doświadczenie w tworzeniu różnych informacji o zawodach i materiałów zawodoznawczych (np. standardów kwalifikacji i/lub kompetencji zawodowych, charakterystyk zawodów, profili kompetencyjnych, opisów stanowisk pracy, dokumentów rekrutacyjnych);
 - doświadczenie w tworzeniu dokumentów dla celów edukacji zawodowej formalnej i pozaformalnej (np. podstawy programowe kształcenia w zawodach, programy kształcenia i szkolenia zawodowego, ramy kwalifikacji (krajowe i branżowe), rejestry kwalifikacji, standardy i kryteria oceniania i egzaminowania, standardy walidacji kompetencji i inne);
 - doświadczenie w realizacji projektów badawczo-wdrożeniowych dotyczących edukacji i rynku pracy, w tym w organizacji prac zespołów badawczych i/lub rozwojowych.
- wymagania dodatkowe:
 - umiejętność tworzenia materiałów metodycznych i prowadzenia warsztatów dla członków zespołów eksperckich;
 - biegłe posługiwanie się komunikatorami internetowymi, pocztą elektroniczną, edytorami tekstu i innymi programami biurowymi;
 - umiejętność pracy na odległość, w tym organizowania i uczestniczenia w wideokonferencjach;
 - dyspozycyjność, w tym możliwość podróżowania celem odbycia spotkań i konsultacji.

Podsumowanie. Ekspert metodologiczny wnosi do zespołu eksperckiego wiedzę, umiejętności i doświadczenie związane z metodologią opracowywania informacji o zawodzie, a także tworzeniem i modyfikowaniem treści samej informacji, w szczególności w zakresie zagadnień dotyczących edukacji i rynku pracy, stosowania prawidłowej terminologii zawodoznawczej oraz komunikatywności tworzonych tekstów.

Złożona została na nim odpowiedzialność za pełnienie funkcji lidera zespołu eksperckiego, w tym odpowiedzialność za przeprowadzenie badań ankietowych, przestrzeganie obiegu dokumentów, procedur recenzowania, ewaluowania i walidowania informacji o zawodzie, a także zapewniania komunikacji między zespołem eksperckim a ekspertami oceniającymi oraz zespołem ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Można postawić tezę, że ekspert metodologiczny jest postacią kluczową w opracowywaniu informacji o zawodzie zgodnie z metodologią przyjętą w projekcie INFODORADCA+. Stąd rekrutacja i selekcja osób z tak unikatowym profilem kompetencji i doświadczenia powinna być szczególnie odpowiedzialna, staranna i trafna.

Można mieć nadzieję, że w miarę opracowywania kolejnych informacji o zawodach liczba ekspertów spełniających warunki rekrutacji i selekcji będzie rosła. W szczególności eksperci branżowi biorący czynny udział w opracowaniu informacji o zawodach będą predystynowani do poszerzenia swoich kompetencji i ubiegania się w przyszłości o stanowisko eksperta metodologicznego.

Bibliografia

1. *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. IBE, Warszawa 2016.
2. 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.
3. Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S.M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
4. Bednarczyk H., Koprowska D., Kupidura T., Symela K., Woźniak I., *Opracowanie standardów kompetencji zawodowych*. Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2014.
5. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.

dr Ireneusz WOŹNIAK – ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji,
e-mail: ireneusz.wozniak@itee.radom.pl

Zawody związane z polityką społeczną w projekcie INFODORADCA+

Occupations in the INFODORADCA+ project relating to social policy

Słowa kluczowe: zawód, informacja o zawodzie, polityka społeczna, instrumentarium polityki społecznej.

Key words: occupation, information about the occupation, social policy, social policy instruments.

Abstract. The article attempts to show the relationship between the descriptions of the occupations developed within the framework of the INFODORADCA+ project to social policy, understood as the practical activities. Particular attention is paid to the instruments of social policy and an indication of the sample of representative competitions for different groups of instruments of social policy.

Wprowadzenie. Dostęp do zasobów wiedzy o zawodach warunkuje poprawność oferowanych usług przez podmioty polityki społecznej. Transfer wiedzy o zawodach to proces, w którym istotne informacje z badań realizowanych w ramach projektu INFODORADCA+ są udostępniane dla praktyki polityki społecznej, są wymieniane pomiędzy różnymi podmiotami polityki społecznej. Wszystkie zawody ujęte w projekcie „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA +” są związane z różnymi rodzajami działań polityki społecznej i wpisują się w działalność jej podmiotów. Typologia instrumentów polityki społecznej nawiązuje do wiedzy o zasobach, jakimi dysponują różne podmioty polityki społecznej. Są to instrumenty ekonomiczne, prawne, informacyjne, kadrowe oraz przestrzenno-czasowe.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie związku zawodów opisanych w projekcie INFODORADCA+ z zakresem przedmiotowym polityki społecznej. Szczególną uwagę zwróciłam na instrumentarium polityki społecznej i wskazanie przykładowych zawodów reprezentatywnych dla poszczególnych grup instrumentów polityki społecznej. Ukazałam też przydatność nowych opisów informacji o zawodach na rynku zatrudnienia.

Zakres przedmiotowy polityki społecznej. Pojęcie polityki społecznej jest złożone i wieloznaczne. Rozumiemy ją jako dyscyplinę naukową (akademicką)¹ lub jako praktykę społeczną. Polityka społeczna jest, w drugim znaczeniu tego słowa, działaniem publicznym prowadzącym „od pomysłu do czynu”. Dla celów niniejszego opracowania ograniczę rozważania do praktyki społecznej. W literaturze przedmiotu znaleźć można wiele definicji polityki społecznej jako działalności praktycznej. Godna uwagi jest definicja mówiąca, iż polityka społeczna to celowa działalność państwa i innych podmiotów w dziedzinie kształtowania warunków życia ludności i stosunków międzyludzkich², czyli – przyjęty i realizowany przez władzę publiczną (władze centralne, samorządy lokalne, instytucje rynku pracy) i organizacje pozarządowe zespół działań na rzecz zaspokajania potrzeb i rozwiązywania problemów społecznych.

Wśród celów polityki społecznej możliwe jest wyróżnienie następujących:

- kształtowanie odpowiednich, tj. na miarę możliwości gospodarczych, warunków pracy i bytu ludności;
- bezpieczeństwo socjalne – zapewnienie dochodów i usług w sytuacji wystąpienia ryzyka socjalnego (choroba, inwalidztwo, starość, śmierć, bezrobocie);
- inwestycje w człowieka, w kapitał ludzki – tworzenie równych szans kształcenia i rozwoju ludzi, kształtowanie kapitału ludzkiego zdolnego do realizacji zadań rozwojowych w warunkach konkurencji;
- ład społeczny – podstawa stabilizacji życiowej ludzi, współpracy w osiąganiu celów, tolerancji różnic między ludźmi;
- stabilność rodziny – troska o więzi emocjonalne i uczuciowe, o jakość potencjału ludzkiego upodmiotowionego w młodym pokoleniu.

W zakresie przedmiotowym polityki społecznej znajdują się problemy społeczne takie, jak:

- polityka demograficzna (ludnościowa) i polityka rodzinna;
- polityka edukacyjna, w tym system kształcenia i wychowania, wskaźniki w obszarze edukacji, modele szkolnictwa obowiązkowego, finansowanie oświaty, dostosowywanie kierunków i form edukacji zawodowej do wymogów rynku pracy;
- orientacja zawodowa i poradnictwo zawodowe;
- polityka zatrudnienia, w tym przeciwdziałanie bezrobociu, kształtowanie płac i warunków bezpieczeństwa pracy, pośrednictwo pracy;
- polityka zabezpieczenia społecznego, w tym ubezpieczenia społeczne, opieka i pomoc społeczna;
- polityka ochrony zdrowia;
- polityka mieszkaniowa, w tym dostępność mieszkań, warunki mieszkaniowe;
- polityka transportowa;
- polityka migracyjna, w tym migracje wewnętrzne i zewnętrzne, zarobkowe i edukacyjne;

¹ Od 1923 r. polityka społeczna jest w Polsce dziedziną kształcenia akademickiego; na ogół studia te są prowadzone w ramach takich kierunków, jak: ekonomia, politologia, socjologia.

² A. Rajkiewicz, *Polityka społeczna*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1979, s. 30.

- polityka prewencji i zwalczania zjawisk patologii społecznej, przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji i działania na rzecz równouprawnienia na rynku pracy;
- polityka kulturowa;
- polityka ochrony środowiska naturalnego.

Wąsko rozumianą politykę społeczną utożsamia się niekiedy z problematyką świadczeń pieniężnych (np. emerytury, renty, zasiłki), nazywanych też transferami socjalnymi. Główną ich funkcją jest wspomaganie obywateli w utrzymaniu się m.in. wtedy, gdy czasowo lub trwale nie są zdolni do pracy, nie mogą jej znaleźć lub zajmują się ważnymi społecznie obowiązkami, np. opiekują się członkami rodziny. Ogólniejsze cele przypisywane systemowi transferów socjalnych to łagodzenie ubóstwa i nierówności w zakresie poziomu życia. Polityka socjalna ma węższy zakres, tzn. dotyczy tylko części spraw, które obejmuje polityka społeczna.

Polityka społeczna zajmuje się każdą istotną dla organizacji życia publicznego kwestią społeczną, tj. każdym zjawiskiem, które na masową skalę stanowi o braku komfortu życia społecznego i może okazać się dotkliwie dla potencjału osobowego społeczeństwa. Brak zapobiegania narastającym problemom społecznym może prowadzić do upośledzenia poszczególnych środowisk i kategorii ludności (np. marginalizacji) oraz konfliktów zakłócających funkcjonowanie społeczeństwa.

Zatrzymajmy się nad sprawami pracy człowieka. W skali całego społeczeństwa praca tworzy produkt (dobra i usługi), który jest jednocześnie jej wynagrodzeniem, tzn. dochody z pracy można wymienić na rynku na to, co jest nam potrzebne (sam pieniądź jest tylko pośrednikiem). W związku z tym głównym źródłem zaspokojenia potrzeb (utrzymania, dobrobytu) ludzi jest praca. To od jej ilości, jakości i miejsca zależy przede wszystkim wielkość udziału w wytworzonym przez pracę produkcie. Problemy z utrzymaniem egzystencji i z zaspokajaniem potrzeb mają ci, którzy nie pracują lub pracują mało lub też otrzymują niskie wynagrodzenie za pracę, a w dodatku mają inne osoby na utrzymaniu. Nie pracują ci, którzy nie są do tego zdolni (np. chorzy, niepełni, starzy) lub nie mogą pracy znaleźć. Bez zatrudnienia pozostają też ci, którzy są do pracy zdolni i mogliby pracować, ale wolą lub muszą robić coś innego. Mogą też po prostu wybierać więcej czasu wolnego – praca przymusowa jest zakazana, co jest jednym z rozwiązań w ramach polityki społecznej.

Praca podlega zmianom. Stawia ona coraz większe wymagania kompetencyjne pracownikom. Coraz więcej pojawia się prac nasyconych wiedzą i opartych na wykorzystywaniu wysokich technologii. Rośnie złożoność i różnorodność wykonywanych zadań. Obok tradycyjnego, pionowego coraz większe znaczenie ma rozwój poziomy, którego podstawę stanowi wielofunkcyjność pracowników. Nasila się konkurencja na rynkach produktów i usług oraz na rynku pracy. Postępuje rozwój elastycznej organizacji pracy oraz elastycznych form zatrudnienia, nie dających pracownikom poczucia stabilizacji. Stawianie czoła tym zmianom pracy wymaga od pracowników ciągłego uczenia się.

Polityka społeczna traktowana jako interdyscyplinarna działalność praktyczna, celowościowa stosuje – według J. Supińskiej – szerszy repertuar narzędzi niż brane z osobna: ekonomia, socjologia, prawoznawstwo, psychologia, pedagogika, filozofia

i inne nauki o człowieku, o Ziemi i o przyrodzie. Polityk społeczny „tworzący program działania musi sięgnąć na wszystkie półki swojej „skrzynki z narzędziami”. Bez tego program będzie ułomny. Każda decyzja jest wielowymiarowa, często zacierają się granice między jej aspektami. Współcześnie instrumentarium polityki społecznej staje się coraz bogatsze”³. Instrumenty polityki społecznej to wszystkie narzędzia i środki, które służą do modyfikacji zachowań ludzi, ułatwiania im zachowań pożądaných i utrudniania zachowań uznanych za szkodliwe dla tych ludzi bądź dla ich otoczenia. Ze względu na rodzaj użytych zasobów, jakimi dysponują różne podmioty polityki społecznej i wykorzystywanej wiedzy o tych zasobach wyróżnia się instrumenty: ekonomiczne, prawne, informacyjne, kadrowe (zasoby ludzkie, kapitał ludzki), kształtowanie przestrzeni i gospodarowanie czasem. Strategia polityki społecznej obejmuje więc rozmaite instrumenty wpływu na poziom, jakość i strukturę produkcji, cen i konsumpcji oraz na stosunki pomiędzy obywatelami. W polityce społecznej używa się wielu instrumentów służących do korygowania i uzupełniania rynku takich, jak:

- regulacja ilości i jakości produktu – zakaz produkcji dóbr i usług uznanych za wyjątkowo szkodliwe, normy i standardy jakości dóbr i usług, które zaspokajają istotne potrzeby, np. regulacja jakości żywności i wody pitnej (normy sanitarno-higieniczne i ich kontrola), leków i usług medycznych, materiałów i usług architektonicznych i budowlanych (normy bezpieczeństwa i higieny pracy);
- regulacja cen – ustalenie cen zerowych, czyli uczynienie pewnych dóbr i usług bezpłatnymi dla wszystkich obywateli lub niektórych ich kategorii (np. podstawowych usług edukacyjnych czy usług medycznych), ustalanie ceny minimalnej, np. najniższego wynagrodzenia za usługę polegającą na świadczeniu pracy, ustalanie cen maksymalnych po to, aby pewne dobra i usługi były bardziej dostępne dla uboższych konsumentów (np. ogranicza się wysokość cen za wynajem mieszkań komunalnych);
- subsydiowanie produkcji – dopłacanie producentom do wytwarzania jakiegoś dobra lub usługi w celu zwiększania ich konsumpcji;
- subsydiowanie zatrudnienia – dopłacanie pracodawcom do zatrudnienia wybranych kategorii obywateli, np. osób niepełnosprawnych;
- subsydiowanie konsumpcji – transfer socjalny do jakiejś grupy obywateli sprawia, że będą oni mogli zwiększyć swój udział w produkcie ponad udział, który wynika z ich pracy;
- przymus konsumpcji określonych dóbr i usług – stosuje się, by zwiększyć zaspokojenie pewnych potrzeb ponad to, co wynika z podziału według pracy i prywatnych preferencji obywateli, np. obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, obowiązek szkolny⁴.

Różne podmioty polityki społecznej dysponują dostępem do różnych instrumentów. Wszystkie one są formą regulacji ludzkich zachowań w rolach producentów, organizatorów ich pracy oraz nabywców i konsumentów.

³ J. Supińska, *Style i instrumenty polityki społecznej*, w: G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, red., *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 85.

⁴ R. Szarfenberg, *Definicje, zakres i konteksty polityki społecznej*, w: G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, red., *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 27–30.

Ogólnie rzecz biorąc, w zakresie przedmiotowym polityki społecznej znajdują się wszelkie sprawy związane z zachowaniami i potrzebami, warunkami życia, pracy i rozwoju pracowników, przedsiębiorców, uczniów, rodziców, nauczycieli, konsumentów, przestępców, chorych, kuratorów, policjantów, polityków, urzędników, pracowników socjalnych, lekarzy, prawników, rolników itd., a zatem z życiem i decyzjami życiowymi, zawodowym i pozazawodowym – mniej lub bardziej bezpośrednio – każdego z nas.

Instrumentarium polityki społecznej i zawody w projekcie INFODORADCA+.

W projekcie INFODORADCA+ opisano informacje dotyczące 1000 zawodów⁵, ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy⁶. Wszystkie te zawody, treść ich pracy i wymagań związanych z realizacją podstawowych dla tych zawodów zadań zawodowych, związane są z różnymi rodzajami działań polityki społecznej. Wszystkie zawody ujęte w projekcie INFODORADCA+, według opracowanych opisów informacji o zawodach, znajdują się w zakresie spraw polityki społecznej i ich wykonywanie wpisuje się w wykorzystywanie odpowiedniego zestawu jej instrumentów.

Jak wcześniej wspomniałam, wśród instrumentów polityki społecznej wyróżnia się ekonomiczne, prawne, informacyjne, kadrowe, przestrzenno-czasowe.

Dlatego do **instrumentów ekonomicznych** zaliczamy politykę konsumpcyjną, kształtowanie dostępu do dóbr konsumpcyjnych, kształtowanie stosunków własnościowych. Do zawodów, których wykonywanie związane jest z sięganiem po instrumenty ekonomiczne dla oddziaływania na zachowania ludzi, zaliczamy takie, jak:

- kierownik działu kadr i płac, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, egzaminator on-line, inspektor pracy, specjalista do spraw czasowego zatrudniania pracowników – ustalanie dostępu do pracy zarobkowej;
- kierownik sklepu/supermarketu, kierownik firmy sprzątającej, specjalista do spraw rachunkowości, specjalista do spraw rekrutacji pracowników, specjalista do spraw wynagrodzeń – regulowanie zasad wynagradzania za pracę;
- główny księgowy, urzędnik podatkowy, poborca podatkowy, windykator, funkcjonariusz celny, doradca podatkowy, poborca skarbowy – regulowanie zasad opodatkowania dochodów;
- analityk trendów rynkowych (*cool hunter*), promotor marki (*trandsetter*), tajemniczy klient (*mysteryshopper*), kontroler rozliczeń pieniężnych, dekorator wnętrz, teleankieter – ustalanie polityki cen;
- analityk kredytowy, specjalista bankowości, pracownik do spraw produktów finansowych, pracownik do spraw kredytów, pracownik do spraw pożyczek – ustalanie zasad i praktyki udzielania kredytów;

⁵ Aneks 8 – Lista 1000 zawodów w projekcie INFODORADCA+, w: K. Symela, I. Woźniak, red., *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, MRPiPS – DRP, Warszawa 2018, s. 252–276.

⁶ 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. z 2018 r., poz. 227).

- doradca klienta, inspektor kontroli handlu i usług, pracownik socjalny, asystent rodziny, informator ruchu pasażerskiego, pracownik obsługi monitoringu – ustalanie ochrony konsumenta nabywającego towary na rynku;
- broker ubezpieczeniowy, pracownik do spraw ubezpieczeń, pracownik obsługi płacowej, organizator usług cateringowych, pracownik obsługi kampanii e-mailowych, pracownik do spraw osobowych – ustalanie uprawnień do świadczeń społecznych: pieniężnych, rzeczowych, usługowych, zakładowych;
- producent żywności ekologicznej, rzeźnik-wędliniarz, stolarz meblowy, pracownik przygotowujący posiłki typu fast food, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby – ustalanie możliwości i warunków wytwarzania dóbr konsumpcyjnych w gospodarstwie domowym na własny użytek;
- specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych, specjalista do spraw informacji niejawnych, rzeczoznawca majątkowy, licytator, pracownik ochrony fizycznej – regulowanie warunków dostępu obywateli do własnego majątku konsumpcyjnego lub produkcyjnego, w szczególnych przypadkach wykluczenie posiadania na własność zasobów pewnego typu (zabytki);
- agent do spraw pozyskiwania gruntów, pośrednik w obrocie nieruchomościami, rzeczoznawca majątkowy, mediator sądowy, antykwariusz – regulowanie praw właścicieli zasobów poprzez poszerzanie lub ograniczanie definicji uprawnień właścicielskich;
- detektyw prywatny, inwentaryzator, kontroler biletów, gospodarz domu, pracownik obsługi monitoringu – regulowanie ochrony wszelkich form własności: prywatnej, grupowej, społecznej.

Instrumenty prawne określają uprawnienia i zachowania obywateli związane z zaspokajaniem ich potrzeb. Do instrumentów prawnych zaliczamy spisane w dokumentach międzynarodowych, Konstytucji RP i konkretyzowane w aktach prawnych niższego rzędu prawa i wolności obywatelskie oraz prawa socjalne, regulacje prawne mające wpływ na różnorakie dziedziny życia, zwłaszcza zachowania ludzi jako pracowników i pracodawców (prawo pracy) oraz jako członków rodzin (prawo rodzinne). Współcześnie coraz większego znaczenia nabierają „kontraktualne” stosunki między ludźmi obsługiwane przez prawo cywilne, regulacje dotyczące konfliktów międzyludzkich (prawo procesowe), sankcje wobec sprawców czynów kwalifikowanych jako przestępstwa i wykroczenia (prawo pracy).

Do zawodów w projekcie INFODORADCA+ związanych z instrumentami prawnymi zaliczamy takie, jak: kierownik placówki wsparcia dziennego, dyrektor ośrodka adopcyjnego, dyrektor placówki opiekuńczo-wychowawczej, kierownik domu pomocy społecznej, specjalista do spraw rachunkowości zarządczej, inspektor pracy, specjalista do spraw zamówień publicznych, konsultant do spraw kariery, specjalista integracji międzykulturowej, kurator sądowy, specjalista poradnictwa psychospołecznego i rodzinnego, wychowawca w jednostkach penitencjarnych, specjalista do spraw adopcji, inspektor budowlany, kontroler stanu technicznego pojazdów, osoby dozoru ruchu w górnictwie podziemnym, inspektor ochrony radiologicznej, inspektor ochrony

środowiska, sekretarka w kancelarii prawnej, sekretarz konsularny, stenograf-protokolarz, urzędnik do spraw licencji, inspektor kontroli handlu i usług, sekretarka notarialna, sekretarz sądowy, pracownik zarządzania kryzysowego, sędzia sportowy, archiwista zakładowy, inspektor hotelowy, organizator usług pogrzebowych, rodzic zastępczy, prowadzący rodzinny dom dziecka, klasyfikator wyrobów przemysłowych.

Informacje, które ludzie sobie przyswoili, które zrozumieli i zaakceptowali, należą do najważniejszych wyznaczników ich zachowań i decyzji życiowych, są warunkiem satysfakcjonującego zdefiniowania i zaspokojenia ich potrzeb. **Instrumentami informacyjnymi** dysponują – każdy na miarę swych możliwości – wszystkie podmioty dopuszczone do głosu przez państwo. Wśród instrumentów informacyjnych wyróżniamy: informacje przekazywane za pomocą systemu szkolnego, będące pod kontrolą resortu edukacji, adresowane do całego młodego pokolenia; informacje przekazywane za pomocą środków masowego przekazu (*mass mediów*), dostępne dla wszystkich (bo nie-reglamentowane przez prawo); pośrednictwo indywidualne adresowane do osób mających szczególnie potrzeby, w tym poradnictwo, któremu towarzyszy przydzielanie dóbr ekonomicznych (np. praca socjalna).

Do zawodów ujętych w projekcie INFODORADCA+, których wykonywanie związane jest z użyciem instrumentów informacyjnych zaliczamy takie, jak:

- nauczyciel języka polskiego, nauczyciel matematyki, nauczyciel nauczania początkowego, nauczyciel przedszkola, ewaluator programów edukacji, pedagog szkolny, wykładowca na kursach (edukator, trener), higienistka szkolna, instruktor rytmiki, opiekunka dzieci w drodze do szkoły, asystent edukacji romskiej, asystent nauczyciela w szkole – informacje przekazywane za pośrednictwem systemu szkolnego;
- projektant grafiki stron internetowych, specjalista do spraw animacji multimedialnej, specjalista do spraw mediów interaktywnych, projektant/architekt systemów teleinformatycznych, specjalista do spraw rozwoju stron internetowych, analityk informacji i raportów medialnych, administrator bezpieczeństwa informacji, broker informacji (researcher), organizator obsługi sprzedaży internetowej – informacje przekazywane za pomocą środków masowego przekazu;
- specjalista do spraw dietytyki, specjalista psychoterapii uzależnień, doradca personalny, doradca do spraw zasobów bibliotecznych, specjalista pracy socjalnej, pracownik socjalny, obuwnik miarowy, obuwnik ortopedyczny – poradnictwo indywidualne.

Instrumenty kadrowe polityki społecznej możemy opisać jako jej zasoby ludzkie. Liczba i jakość usług oferowanych przez tych ludzi, ich motywy i postawy, prezentowana przez nich kultura prawna, polityczna, kultura współżycia społecznego, mają decydujące znaczenie dla powodzenia programów polityki społecznej. Wartość kapitału ludzkiego jest coraz bardziej doceniana przez współczesną ekonomię. Możemy tu wymienić zwłaszcza osoby, które decydują o kierunkach polityki społecznej, świadczą profesjonalne usługi dla konkretnych ludzi, a ich działalność mieści się w obszarze tzw. służb społecznych, są dopełnieniem kadr profesjonalnych, czyli wolontariuszy, którzy poświęcają swój czas i energię poprzestając na symbolicznej gratyfikacji: na uznaniu otoczenia i osobistym zadowoleniu. Pożytki płynące z ich działania są tym większe, im

lepszej jakości jest kapitał społeczny, którym dysponują oni sami i całe społeczeństwo. Działając rozwiązują bieżące problemy konkretnych ludzi, a zarazem trwale pomnażają ów kapitał.

Przykładowe zawody ujęte w projekcie INFODORADCA+, reprezentatywne dla tej grupy instrumentów, to: pielęgniarka, położna, fizjoterapeuta, psychoterapeuta, animator czasu wolnego młodzieży (pracownik młodzieżowy), pedagog specjalny, trener osobisty (coach, mentor tutor), pedagog, andragog, doradca zawodowy, konsultant do spraw kariery, specjalista do spraw rozwoju zawodowego, specjalista resocjalizacji, specjalista komunikacji społecznej, doradca emerytalny, doradca inwestycyjny, akupunkturzysta, bioenergoterapeuta, biomasażysta, podolog, ratownik medyczny, organizator imprez ślubnych, pracownik socjalny, instruktor sportu osób niepełnosprawnych, instruktor gimnastyki korekcyjnej, instruktor odnowy biologicznej, pilot wycieczek, barman, fryzjer damski, fryzjer męski, perukarz, kosmetyczka, manikiurzystka, pedikiurzystka, wizażystka/stylistka, żałobnik, sanitariusz szpitalny, przewoźnik osób, taksówkarz, salowa, a także na pewnych obszarach problemowych – kryminolog, kurator sądowy, licytator, pracownik lombardu, strażnik gminny/miejski.

Ludzkość żyje w czasoprzestrzeni. Obiekty infrastruktury, w szczególności infrastruktury społecznej, to coś więcej niż tylko dobra o dużej wartości ekonomicznej; są one, obok form ukształtowanych przez naturę, elementami tzw. trwałej przestrzeni, której kształt i stan wpływają przez długie lata na sposób życia ludzi i kulturę społeczeństw.

Instrumenty przestrzenno-czasowe skutecznie używane, z wykorzystywaniem wiedzy z zakresu ekologii, ergonomii, proksemiki, urbanistyki, architektury, umożliwiają odpowiednie kształtowanie związków życia ludzkiego z przestrzenią i z innymi formami życia. Każdy program polityki społecznej wymaga operowania instrumentem czasu – wpływającego od zdiagnozowania sytuacji w punkcie wyjścia, ułożenia projektu, do stopniowego osiągnięcia celów. Jednakże czas to nie tylko instrument, to także efekt polityki społecznej. Zmiany w sferze kształtowania przestrzeni, techniki i gospodarki mogą dać ludziom więcej czasu wolnego. Skutkiem współgrania różnych instrumentów jest dłuższy czas trwania ludzkiego życia.

Przykładowe zawody ujęte w projekcie INFODORADCA+, reprezentatywne dla grupy instrumentów przestrzenno-czasowych, to: audytor środowiskowy, ekolog, specjalista ochrony środowiska, zarządca energią, specjalista promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, inspektor nadzoru budowlanego, kosztorysant budowlany, laborant budowlany, technik architekt, inspektor ochrony środowiska, inspektor ochrony przeciwpożarowej, technik gospodarki odpadami, pracownik galerii/muzeum, konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń, renowator zabytków architektury, monter fasad, witrażownik, operator urządzeń utylizacji surowców zwierzęcych, animator rekreacji i organizacji czasu wolnego, technik sztukatorstwa i kamieniarstwa artystycznego, sztukator, stolarz mebli artystycznych i wzorcowych, tapicer meblowy, operator urządzeń utylizacji surowców zwierzęcych.

Ze względu na ograniczoną objętość treści artykułu nie jest możliwe wymienianie wszystkich 1000 zawodów, podałam tylko przykłady. Zawody wymieniałam

w kolejności ich miejsca w strukturze grup wielkich klasyfikacji zawodów i specjalności (od grupy pierwszej do grupy dziewiątej), a nie w kolejności ich znaczenia dla stosowania danego instrumentu w praktyce polityki społecznej.

Przydatność informacji o zawodach na rynku zatrudnienia. Popyt na usługi pracowników wykonujących zawody profesjonalnie związane z polityką społeczną jest coraz większy. Do czynników wpływających na wzrost owego popytu zaliczyć można: wykorzystywanie oprzyrządowania coraz bardziej technicznie zaawansowanego i nowych, zaawansowanych technologii, potrzebę i możliwości kształcenia ustawicznego dorosłych, rozwój elastycznych form zatrudnienia, czasu i miejsc pracy, wzrost mobilności pracowników, starzenie się społeczeństwa polskiego, nowe formy marginalizacji społecznej, różnorakie zagrożenia ekologiczne.

Warto odnotować, iż rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy nie reguluje kwestii dopuszczania do wykonywania zawodu i spełniania wymagań kompetencyjnych i kwalifikacyjnych przez osoby oferujące swoje usługi w danym zawodzie na rynku pracy, nie reguluje też standaryzacji kształcenia, szkolenia i nadawania uprawnień kwalifikacyjnych przez podmioty oferujące te usługi (np. kursy lub szkolenia). Zadania te wypełniają opisy informacji o zawodach.

Opisom informacji o zawodach przypisać można następujące funkcje: poznawczą, ekonomiczną, społeczną, kulturową, a przede wszystkim użytkową jeśli chodzi o kształcenie różnego rodzaju pracowników, o kształtowanie szeroko pojmowanych warunków pracy, nie tylko fizycznych i chemicznych zagrożeń zawodowych, lecz także społecznych i psychologicznych.

Opisy informacji o zawodach określają, do czego chcemy dążyć na drodze edukacyjno-zawodowej; opisują oczekiwane i wymagane efekty edukacji (wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne) dające szansę uzyskania zatrudnienia przez ich posiadacza; stawiają przed nami nowe wyzwania związane konkurencją Polaków na europejskim rynku pracy; stanowią podstawę do tworzenia profili kompetencyjnych, które jako narzędzia zarządzania kompetencjami zawodowymi znajdują zastosowanie w opisach stanowisk pracy, rekrutacji i selekcji, systemach ocen pracowniczych, budowaniu ścieżek rozwoju zawodowego i kariery.

Mamy możliwość praktycznego wykorzystywania nowych materiałów informacyjnych o zawodach w doskonaleniu relacji pomiędzy sferą rynku pracy i edukacji przede wszystkim przez Publiczne Służby Zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego i dopasowania szkoleń zawodowych do potrzeb ich klientów i rynku pracy; przez pracodawców w zakresie tworzenia polityki kadrowej oraz przez system edukacji w zakresie aktualizacji podstawy programowej kształcenia w zawodach, wymagań egzaminacyjnych i dostosowywania oferty kształcenia do potrzeb pracodawców.

Opisy informacji o zawodach stanowią materiał, który może się przydać w praktyce do profesjonalizacji obszarów zawodowych w zakresie polityki społecznej, do profesjonalizacji i certyfikacji usług pracy w obszarze polityki społecznej, do budowania standardów działania, których podstawą jest profesjonalizm i wysoka jakość usług.

Przykładowo: w przypadkach usług medycznych usługodawcą jest pielęgniarka – profesjonalistka w sprawach leczenia.

Opisy informacji o zawodach stanowią swoiste instrumenty polityki społecznej służące zwiększeniu atrakcyjności zatrudnieniowej, utrzymaniu bądź przywracaniu zatrudnienia, czyli narzędzia mające istotny wpływ na zwiększenie bezpieczeństwa zatrudnienia.

Przedstawiając przydatność nowych opisów informacji o zawodach na rynku zatrudnienia, podkreślić należy uwzględnienie w nich humanistycznych uwarunkowań polityki społecznej i podmiotowego traktowania człowieka, zgodnie z zasadą „postępu z ludzką twarzą”.

Zakończenie. Zakres przedmiotowy polityki społecznej obejmuje głównie sprawy pracy i zatrudnienia, zabezpieczenia społecznego i transferów socjalnych, zdrowia, oświaty i wychowania, mieszkalnictwa oraz kultury. W wyniku działań zrealizowanych w ramach projektu INFODORADCA +” powstały materiały informacyjne dla 1000 zawodów, wpisujące się swą treścią w zakres przedmiotowy polityki społecznej. Zawody należące do określonej kategorii są ściśle związane z niektórymi, odpowiednimi dla nich, rodzajami polityki społecznej.

Popyt na usługi pracowników wykonujących te zawody w nowoczesnym społeczeństwie opartym na wiedzy rośnie.

Nowe, aktualne informacje o zawodach służą osiągnięciu profesjonalizmu i wysokiej jakości usług pracy. Opisy informacji o zawodach stanowią swoisty instrument polityki społecznej wpływający na poprawę zatrudnialności obywateli, na poziom, jakość i strukturę produkcji i usług, cen i konsumpcji, a także na stosunki pomiędzy obywatelami.

Bibliografia

1. Jeruszka U., *Mariaż edukacji i pracy zawodowej*, w: J. Orczyk J., red., *Polityka społeczna. Kontynuacja i zmiana*, IPiSS, Warszawa 2012, s. 289–300.
2. Rajkiewicz A., *Polityka społeczna*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1979.
3. Supińska J., *Style i instrumenty polityki społecznej*, w: G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, red., *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 81–92.
4. Szarfenberg R., *Definicje, zakres i konteksty polityki społecznej*, w: G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, red., *Polityka społeczna. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 21–36.
5. Symela K., Woźniak I., *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujący na rynku pracy?*, MRPiPS – DRP, Warszawa 2018.

dr hab. Urszula JERUSZKA, prof. IPiSS – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie.

Jakie niepełnosprawności umożliwiają podejmowanie zatrudnienia? Analiza przypadków w ujęciu branżowym

What disabilities make it possible
to take up employment?
Case studies by industry

Słowa kluczowe: osoba niepełnosprawna, kody niepełnosprawności, opis informacji o zawodzie, rynek pracy, Polska Klasyfikacja Działalności (PKD), zatrudnienie.

Key words: disabled person, disability codes, description of occupation, labour market, Polish Classification of Activities (PKD), employment.

Abstract. The issues of employment opportunities for people with disabilities are included in all descriptions including the information about occupations developed in the PO WER project „Developing, supplementing and updating information about occupations and its dissemination using modern communication tools – INFODORADCA +”. The article focuses on the analysis of different types of disabilities (represented by codes) with regard to the possibility of the disabled being employed in professions from selected sectors of the Polish Classification of Activities (PKD). The data presented in the article proves the unexploited high employment potential of people with disabilities that could be beneficial for both parties – the disabled and the employers.

Wprowadzenie. Celem artykułu jest ukazanie możliwości podejmowania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne, co jest bardzo istotne w kontekście obecnej sytuacji na rynku pracy. Analiza poszczególnych opisów Informacji o Zawodach pokazuje tę kwestię pod kątem rodzajów schorzeń, ujętych w formie kodów, z których korzystają instytucje orzekające o niepełnosprawności. Na wstępie zostanie krótko zaprezentowane zagadnienie niepełnosprawności i problemy związane z zatrudnianiem osób z tej grupy oraz omówione zostaną podstawowe kody niepełnosprawności, jakimi posługują się twórcy opisów informacji o zawodach, a następnie przedstawiona zostanie analiza możliwości podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne w zawodach reprezentujących wybrane branże Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Problemy osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Zagadnienie niepełnosprawności jest złożone¹, pojawienie się jej zmienia życie jednostki w wielu wymiarach², w interesującym nas kontekście wskazuje na bariery w funkcjonowaniu zawodowym³.

W ujęciu prawnym „(...) niepełnosprawnymi są osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności ogranicza 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.

Według badania BAEL wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej odnoszące się do osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym są znacząco niższe od tych samych indeksów dla ogółu ludności w tej grupie wiekowej⁵. Biorąc pod uwagę aktywność ekonomiczną osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym, wskaźnik zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych w IV kwartale 2018 r. osiągnął pułap 26,0%, współczynnik aktywności zawodowej – 28,3%, stopa bezrobocia – 8,2%, zaś wymienione wskaźniki dla osób sprawnych w wieku produkcyjnym osiągnęły odpowiednio: 77,5; 80,6; 3,8⁶.

Osoby niepełnosprawne są bardzo często z różnych przyczyn oddalone od rynku pracy, obok problemów zdrowotnych, barier architektonicznych i społecznych (stereotypy)⁷, problemów prawnych i organizacyjnych, sami wykazują niski poziom zaangażowania w poszukiwanie pracy, a wiąże się to także z utrudnionym dostępem do instytucji

¹ por. K. Błężyńska, *Niepełnosprawność a struktura identyfikacji społecznych*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2001. por. W. Dykik, *Pedagogika specjalna*, UAM, Poznań 2002, s. 16.

² por. I.D. Karwat, M. Pencuła, *Nazewnictwo i definiowanie niepełnosprawności – trudności w ujednoliceniu* [w:] *Problemy ludzi starszych i niepełnosprawnych w rolnictwie*, red. L. Solecki, Instytut Medycyny Wsi, Lublin 2004, s. 153, za: M. Garbat, *Bariery w systemie zatrudniania osób niepełnosprawnych*, praca doktorska, promotor: prof. dr hab. M. Żukowski, Poznań 2008, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu Wydział Ekonomii, s. 16; <http://docplayer.pl/4765342-Bariery-w-systemie-zatrudniania-osob-niepelnosprawnych.html> [dostęp 18.04.2019].

³ por. T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnianie osób niewidomych i słabo widzących*, KIG-R, Warszawa 2004, s. 35, za: M. Garbat, *Bariery w systemie zatrudniania...*, dz. cyt., s. 17; <http://docplayer.pl/4765342-Bariery-w-systemie-zatrudniania-osob-niepelnosprawnych.html> (dostęp 19. 04. 2019).

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. O. Komorowska, *Osoba niepełnosprawna w Polsce i w Niemczech – wybrane aspekty prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. LXXXIII, 2011, s. 311–322, s. 315.

⁵ *Diagnoza potrzeb i oczekiwań osób z niepełnosprawnością w zakresie kompetencji specjalistów ds. zarządzania rehabilitacją, Raport metodologiczny*, opracowanie: PFRON, Departament ds. Programów, Wydział Badań i Analiz: Beata Góral, Piotr Wójtowicz, Warszawa 2018, <http://ips.uw.edu.pl/> [dostęp: 18.04.2019].

⁶ Kwartalne i roczne dane z BAEL GUS 1993-IV kw. 2018 aktualizacja 25.03.2019 <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=81&pdf=1> (dostęp 19. 04. 2019).

⁷ M. Mazur-Mitrowska, *Sposoby poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 1/2018

pomocowych i edukacyjnych. Jednocześnie badania potwierdzają⁸, że praca ma dla wielu osób z tej grupy duże znaczenie, jest nie tylko źródłem uzyskiwania materialnych profitów, tym samym – podnoszenia statusu życiowego, osiągnięcia samodzielności i niezależności, ale także możliwością kontaktowania się z innymi, jest urozmaiceniem życia, sposobem realizowania swoich zainteresowań, zdobywania i doskonalenia umiejętności, w kontekście uzyskiwania szacunku i aprobaty społecznej.

Prowadzenie doradztwa zawodowego i działalność informacyjna w zakresie pomocy osobom niepełnosprawnym jest pierwszym etapem inicjującym aktywizację zawodową. Jedną z przesłanek udzielania profesjonalnych usług w tym zakresie jest dostęp do aktualnej i kompleksowej wiedzy o zawodach, a zapotrzebowanie to zaspakaja efekt projektu *Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+*⁹, w postaci opisów 1000 zawodów z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Odniesienie do kwestii niepełnosprawności w opisach Informacji o Zawodach.

W każdym z opisów zostały uwzględnione ograniczenia i możliwości podjęcia pracy w danym zawodzie, w kontekście tzw. kodów niepełnosprawności, którymi posługują się Wojewódzkie Zespoły Orzekania o Niepełnosprawności, będące symbolami rodzaju schorzeń, które mogą stanowić przeciwwskazanie do wykonywania określonych zadań zawodowych. Należy pamiętać, że oznaczenia te tylko poglądowo wskazują na ograniczenia lub przeciwwskazania, odnośnie do wykonywania pewnych prac, gdyż o dopuszczeniu do stanowiska decyduje w każdym przypadku lekarz medycyny pracy, który ocenia rodzaj i natężenie schorzenia, informując także o przystosowaniu miejsca pracy do potrzeb danej osoby niepełnosprawnej. Poniżej znajduje się wykaz podstawowych kodów niepełnosprawności, którymi posługiwali się autorzy opisów Informacji o Zawodach.

Informacje dotyczące niepełnosprawności znajdują się we wszystkich opisach zawodów, przygotowanych w ramach projektu INFODORADCA+ w dwóch miejscach: w rozdziale 2: **Opis zawodu**, w ppkt. „**Wymagania psychofizyczne i zdrowotne**” oraz w rozdziale 4: **Odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego** pkt. 4: „**Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie**”¹⁰. Każdy opis opatrzony jest informacją, że warunkiem niezbędnym, jaki należy spełnić, planując zatrudnienie osób niepełnosprawnych, jest identyfikacja indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do ich potrzeb.

⁸ Por. M. Mazur, *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.

⁹ Por. K. Symela, I. Woźniak, *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Warszawa 2018.

¹⁰ Więcej informacji: K. Symela, I. Woźniak, *Podręcznik...*, dz. cyt.

Tabela 1. Oznaczenie i nazwa kodu niepełnosprawności¹¹

Oznaczenie	Nazwa kodu niepełnosprawności
01-U	upośledzenie umysłowe
02-P	choroby psychiczne
03-L	zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu
04-O	choroby narządu wzroku
05-R	upośledzenie narządu ruchu
06-E	epilepsja
07-S	choroby układu oddechowego i krążenia
08-T	choroby układu pokarmowego
09-M	choroby układu moczowo-płciowego
10-N	choroby neurologiczne
11-I	inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego
12-C	całościowe zaburzenia rozwojowe

Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych – analiza pod kątem wybranych sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności. Eksperci, przygotowując opisy Informacji o Zawodach w zakresie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, posługują się wspomnianymi kodami. W bardzo wielu zawodach możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych, jednak zdarzają się i takie rodzaje prac, głównie ze względu na złożoność czynności oraz wymaganą wysoką sprawność fizyczną, gdzie jest to wykluczone.

Poniższe zastawienia tabelaryczne zawierają analizę zawodów pod kątem możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, biorąc pod uwagę wybrane Sekcje PKD. Symbolem „x” oznaczono kody w odniesieniu do zawodów, w których jest to możliwe, zaś znacznikiem „-” te, w których występują zdecydowane ograniczenia.

Tabela 2. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Sekcji L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości

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
Administrator nieruchomości 333403			x	x	x							
Agent do spraw pozyskiwania gruntów 333401			x	x	x							
Doradca do spraw rynku nieruchomości 333404			x	x	x							
Pośrednik w obrocie nieruchomościami 244101			x	x	x							
Pracownik wynajmu powierzchni komercyjnych 333402			x	x	x							
Rzeczoznawca majątkowy 244102			x	x	x							
Zarządca nieruchomości 244003			x	x	x							

¹¹ Na podstawie: Kody niepełnosprawności i ich znaczenie: <http://partnerfirm.pl/kody-niepelnosprawnosci-i-ich-znaczenie/?print=pdf> (dostęp 20. 04. 2019). Szczegółowe informacje zostały zawarte w artykule: M. Mazur-Mitrowska, *Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na przykładzie wybranych opisów informacji o zawodach*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 3/2018, s. 85–100.

Na przykładzie zawodów Sekcji L PKD – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, widzimy, że istnieją możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych ruchowo (05-R), dotyczy to osób z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza samodzielnego poruszania się w przypadku zawodów: Administrator nieruchomości (333403), Zarządca nieruchomości (244003), z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), która nie wyklucza stania i chodzenia, oraz z niewielką dysfunkcją kończyn górnych (05-R), która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności, wymagających sprawności rąk i palców, w odniesieniu do zawodów: Agent do spraw pozyskiwania gruntów (333401), Doradca do spraw rynku nieruchomości (333404), Pracownik wynajmu powierzchni komercyjnych (333402). W zawodzie Rzeczoznawca majątkowy (244102) mogą pracować osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), która nie wyklucza stania i chodzenia z uwagi na pracę w terenie, podczas oględzin nieruchomości (bariery architektoniczne), oraz z niewielką dysfunkcją kończyn górnych (05-R). O pracę w zawodzie Pośrednika w obrocie nieruchomościami (244101) mogą starać się osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, jak również z dysfunkcją kończyn dolnych znacznego stopnia, w tym także poruszających się na wózku inwalidzkim, jeżeli praca jest zespolona i występuje podział obowiązków.

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, z zaleceniem zastosowania oprogramowania powiększającego litery i grafikę oraz doświetlenia stanowiska pracy w przypadku zawodów: Agent do spraw pozyskiwania gruntów (333401), Pracownik wynajmu powierzchni komercyjnych (333402), Doradca do spraw rynku nieruchomości (333404), Pośrednik w obrocie nieruchomościami (244101), Rzeczoznawca majątkowy (244102).

We wszystkich wymienionych w tej sekcji PKD zawodach jest możliwe podjęcie pracy przez osoby słabosłyszące (03-L), warunkiem jest zapewnienie odpowiedniej pomocy technicznej oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy. Dotyczy to najczęściej zastosowania aparatu słuchowego, aby było możliwe używanie urządzeń teleinformatycznych, takich jak telefon czy komputer, w celu prowadzenia komunikacji werbalnej z innymi osobami.

W większości zaprezentowanych zawodów możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych ruchowo (05-R), oczywiście w zależności od specyfiki zawodu mamy odpowiednio dodatkowe uszczegółowienia, dotyczące wymagań w zakresie sprawności kończyn górnych lub/i dolnych. Dotyczy to możliwości przemieszczania się w zawodzie: Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych (241307), stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie, w zawodach: Agent ubezpieczeniowy (332101), Pracownik do spraw kredytów (331201), Pracownik do spraw pożyczek (331202); możliwości obsługi komputera w przypadku zawodów: Analityk finansowy (241306), Doradca finansowy (241202), Pracownik do spraw kredytów (331201), Specjalista bankowości (241304), Specjalista do spraw

Tabela 3. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

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
Agent ubezpieczeniowy 332101			x	x	x							
Analityk finansowy 241306			x	x	x							
Analityk kredytowy 241302			x	x	x		x	x	x		x	
Broker reasekuracyjny 332103	-		x	x	x							
Broker ubezpieczeniowy 332104	-		x	x	x							
Doradca finansowy 241202			x	x	x							
Pracownik do spraw kredytów 331201			x	x	x		x	x	x		x	
Pracownik do spraw pożyczek 331202			x	x	x		x	x	x		x	
Specjalista bankowości 241304	-		x	x	x							
Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych 241307			x	x	x							

ubezpieczeń majątkowych i osobowych (241307); możliwości przemieszczania się do klientów w zawodach: Broker reasekuracyjny (332103), Broker ubezpieczeniowy (332104); utrzymywania zdalnych kontaktów ze współpracownikami, w odniesieniu do zawodu: Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych (241307). W zawodach: Doradca finansowy (241202) oraz Analityk kredytowy (241302) mogą być zatrudniane osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich, w przypadku drugiego zawodu wymagany jest wówczas odpowiedni dobór stanowiska bądź ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy w celu umożliwienia wykonywania zadań w pozycji siedzącej – zalecana jest praca biurowa lub koncepcyjna.

We wszystkich prezentowanych zawodach możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia, w przypadku zawodu: Doradca finansowy (241202) mamy warunek stosowania szkieł korekcyjnych, dobrego oświetlenia, ewentualnie specjalnych programów powiększających tekst i grafikę.

We wszystkich wymienionych w tej sekcji PKD zawodach jest możliwe podjęcie pracy przez osoby słabosłyszące (03-L), pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej pomocy technicznej (np. aparatów słuchowych) oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy np. pod kątem komunikacji z klientami i współpracownikami.

W zawodach: Analityk kredytowy (241302), Pracownik do spraw kredytów (331201), Pracownik do spraw pożyczek (331202), mogą pracować osoby także z innymi rodzajami niepełnosprawności, wynikającymi z chorób układu krążenia, oddechowego, pokarmowego, moczowo-płciowego i in., pod warunkiem, że praca nie wymaga znacznego wysiłku fizycznego lub jest zorganizowana w taki sposób, aby pracownik miał możliwość regularnego przyjmowania leków i dokonywania niezbędnych zabiegów pielęgnacyjno-medycznych (np. zastrzyków insulinowych).

Istotny zapis dotyczy zawodów: Broker reasekuracyjny (332103), Broker ubezpieczeniowy (332104) oraz Specjalista bankowości (241304), w których ograniczenie zatrudnienia dotyczy osób niemających możliwości kontaktowania się z innymi ludźmi oraz osób niepełnosprawnych intelektualnie, bowiem może być to przeszkodą w wykonywaniu pracy zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy oraz klientów.

Tabela 3. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Sekcja F – Budownictwo

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
Brukarz 711205			x	x								
Cieśla szalunkowy 711502			x	x								
Elektryk budowlany 741104			x	x								
Elektromonter reklam świetlnych 741102			x	x	x							
Hydraulik 712601			x	x								
Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń 711101			x	x								
Malarz budowlany 713102			x	x								
Malarz-tapeciarz 713101			x	x								
Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym 312304	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Monter / składacz okien 712501		x	x	x								
Monter bram 721401		x	x	x								
Monter izolacji chemoodpornych i antykorozyjnych 712402			x	x								
Monter konstrukcji aluminiowych 721403		x	x	x								
Monter konstrukcji linowych stałych 721502			x	x								
Monter ociepleń budynków 712301			x	x								
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych 712612			x	x								
Monter stolarki budowlanej S 712906			x	x								
Monter szkła budowlanego 712506			x	x								
Monter urządzeń chłodniczych i gastronomicznych 821114			x	x								
Monter urządzeń energetyki odnawialnej 712614			x	x								
Monter-instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim 723314			x	x								
Murarz 711202			x	x								
Operator koparki 834205				x	x							
Operator koparko-ladowarki 834206	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-
Operator maszyn i sprzętu torowego 834203			x	x	x							
Operator sprzętu ciężkiego 834204	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-
Operator spycharki 834208	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-
Operator żurawia jezdniowego 834316	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-
Operator żurawia wieżowego 834317	-	-	-	x	-	-	-	-	-	-	-	-
Posadzkarz 712204			x	x								
Robotnik rozbiórki budowli 711904	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stolarz budowlany 711503		x	x	x								
Szpachlarz 713104			x	x	x							
Technik architekt 311203			x	x	x							

W niemalże wszystkich zawodach „zlokalizowanych” w sekcji PKD Budownictwo, oprócz zawodu: Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym (312304), Robotnik rozbiórki budowli (711904) jest możliwe zatrudnienie osób z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia, w zawodzie Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń (711101) – zaleca się również doświetlenie stanowiska pracy.

W wielu zawodach także możliwe jest zatrudnienie osób słabosłyszących (03-L) pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej pomocy technicznej (najczęściej aparatów słuchowych/implantów) oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy. Warto wymienić kilka przykładów: w zawodzie: Elektryk budowlany (741104) mogą być zatrudnione osoby z niewielkimi zaburzeniami słuchu (03-L), pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej pomocy technicznej oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem możliwości percepcji sygnałów alarmowych, natomiast w zawodzie Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń (711101) znajdują zatrudnienie osoby słabosłyszące (03-L), jeżeli po zastosowaniu aparatu słuchowego i możliwym do przeprowadzenia dostosowaniu do niego urządzeń teleinformatycznych, takich jak telefon czy komputer, będą mogły prowadzić komunikację werbalną z innymi osobami.

W zawodach: Posadzkarz (712204), Monter/składacz okien (712501), Monter bram (721401), Monter konstrukcji aluminiowych (721403), Monter ociepleń budynków (712301), Stolarz budowlany (711503), Szpachlarz (713104), mogą podjąć pracę osoby słabosłyszące, głuche i głuchonieme (03-L), pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej pomocy technicznej oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy.

W kilku zawodach jest możliwe zatrudnienie osób niepełnosprawnych z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), która nie wyklucza stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie, np. Operator maszyn i sprzętu torowego (834203), Szpachlarz (713104), a także z niewielką dysfunkcją kończyn górnych (05-R), która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności, w odniesieniu do zawodu: Elektromonter reklam świetlnych (741102). W zawodzie Technik architekt (311203) mogą podjąć pracę osoby z dysfunkcją narządu ruchu (05-R), dotyczy to głównie stanowisk, gdzie praca wiąże się z obsługą komputera i polega np. na sporządzaniu dokumentacji technicznej w pomieszczeniach biurowych. Osoby z chorobami psychicznymi (02-P) mogą podjąć pracę w zawodach: Monter/składacz okien (712501), Monter bram (721401), Monter konstrukcji aluminiowych (721403), Stolarz budowlany (711503), pod warunkiem, że ich praca – poza wyjątkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie) – nie zaburza im rytmu dnia i nocy oraz jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

W wybranych zawodach sekcji F – Budownictwo, np. Operator koparko-ładowarki (834206), Operator spycharki (834208), Operator żurawia wieżowego (834317), Operator żurawia jezdniowego (834316) niemożliwe jest zatrudnienie osób

niepełnosprawnych ze względu na trudne warunki pracy. Wyjątek mogą stanowić osoby z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada jest odpowiednio skorygowana szklami optycznymi lub kontaktowymi, zapewniającymi ostrość widzenia.

W zawodach: Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym (312304) oraz Robotnik rozbiórki budowli (711904) ze względu na charakter pracy i względy bezpieczeństwa nie ma możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Tabela 4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe

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
Bielizniarz 753101		x	x	x	x							
Bukieciarz 524901	x		x	x	x	x						
Cholewkarz 753601			x	x	x		x			x		
Garmażer 751101			x	x	x							
Gorseciarka 753102		x	x	x	x							
Elektromechanik urządzeń chłodniczych 741205			x	x	x							
Hafciarka 753301		x	x	x	x							
Kapelusznik-czapnik (753103)		x	x	x	x							
Koronkarka 731803		x	x	x	x							
Kożusznik 753104		x	x	x	x							
Lakiernik tworzyw sztucznych 713204			x		x							
Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych 713207			x		-					-		
Maszynista maszyn offsetowych 732205			x	x	x							
Mechanik lotniczy obsługi technicznej 315318			x	x	x	x	x	x	x		x	
Monter mebli 821902			x	x	x							
Obuwnik miarowy 753603			x	x	x		x			x		
Płatnerz 722202			x	x	x							
Przetwórcza owoców i warzyw 751402			x	x								
Rękawicznik 753108		x	x	x	x							
Rymarz 753703			x	x	x		x			x		
Rzeźnik-wędliniarz 751105		x	x	x	x							
Szewc 753606			x	x	x							
Szwaczka maszynowa 815301		x	x	x	x							
Szwaczka ręczna 753303	x	x	x	x		x		x			x	
Tartacznik 817211			x		x							
Technik organizacji produkcji 311917	-	-	x	x	x					-		
Technik mechanik precyzyjny 311510			x	x	x							
Technik utrzymania ruchu 311514				x	x							
Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie 722313			x	x								
Tokarz w drewnie 752310			x	x	x							
Tokarz w metalu 722314			x	x								
Wyprawiacz skór futerkowych 753505				x	x							
Wytwórcza sztucznych kwiatów 731903			x	x	x							

We wszystkich zawodach prezentowanej powyżej Sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe, oprócz Wyprawiacza skór futerkowych (753505) i Technika utrzymania ruchu (311514), możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu słuchu i mowy (03-L), tj. osób słabosłyszących, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy. W niektórych zawodach, np. Bieliźniarz (753101), Bukieciarz (524901), Garmażer (751101), Gorseciarka (753102), Hafciarka (753301), Kapelusznik-czapnik (753103), Koronkarka (731803), Kożusznik (753104), Lakiernik tworzyw sztucznych (713204), Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych (713207), Rękawicznik (753108), Technik mechanik precyzyjny (311510), Rymarz (753703), Rzeźnik-wędliniarz (751105), Szwaczka ręczna (753303), Szwaczka maszynowa (815301), Tartacznik (817211), Tokarz w drewnie (752310), Wytwórca sztucznych kwiatów (731903), oczekiwana jest percepcja słuchowa np. pod kątem odbierania sygnałów alarmowych, co wiąże się z właściwym wykonywaniem zadań zawodowych.

Możliwe jest zatrudnienie w zawodach tej Sekcji PKD osób niepełnosprawnych, z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia, wyjątek stanowią w tym wypadku zawody: Malarz-lakiernik konstrukcji i wyrobów metalowych (713207) oraz Tartacznik (817211). W zawodzie Płatnerz (722202) mogą pracować osoby z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, która nie ogranicza zakresu pola widzenia oraz nie zaburza percepcji kształtów i kolorów (04-O), w zawodzie: Szwaczka ręczna (753303) zaś zatrudnienie mogą uzyskać osoby widzące obuocznie, o prawidłowym lub nieznacznie ograniczonym zakresie pola widzenia oraz z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeśli może być skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi.

W większości zawodów tej Sekcji PKD możliwe jest zatrudnienie osób z niepełnosprawnością ruchową (05-R), przy dodatkowych ograniczeniach (np. w zawodzie Bieliźniarz (753101) tego rodzaju niepełnosprawność nie powinna wykluczać stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie).

O podjęcie pracy w zawodach: Bieliźniarz (753101), Gorseciarka (753102), Hafciarka (753301), Kapelusznik-czapnik (75310), Koronkarka (731803), Kożusznik (753104), Rękawicznik (753108), Rzeźnik-wędliniarz (751105), Szwaczka maszynowa (815301), Szwaczka ręczna (753303) mogą starać się osoby z chorobami psychicznymi (02-P), pod warunkiem, że ich praca – poza wyjątkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie) – nie zaburza im rytmu dnia i nocy i jest zachowana zasada równego traktowania pracowników.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim (01-U) mogą podejmować pracę w zawodach: Bukieciarz (524901) oraz Szwaczka ręczna (753303). Wiąże się to jednak z wieloma zaleceniami, gdyż osoby te potrzebują wsparcia i nadzoru podczas nauki wykonywania konkretnych czynności zawodowych. Możliwe jest także zatrudnienie osób chorych na epilepsję (06-E) w zawodzie Szwaczka ręczna (753303), jeżeli ryzyko ataków jest możliwe do oszacowania, przy czym należy unikać pracy na

podwyższeniu, obsługi maszyn, pracy przy skontrastowanych, powtarzalnych rytmicznie, drobnych wzorach na materiałach. W zawodach: Bukieciarz (524901) i Mechanik lotniczy obsługi technicznej (315318) osoby z tymi schorzeniami mogą być zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w razie emisji choroby.

Niepełnosprawni z niewielkimi dysfunkcjami układu oddechowego (07-S) oraz oddechowego (07-S) mogą być zatrudnieni w zawodach: Cholewkarz (753601), Mechanik lotniczy obsługi technicznej (315318), Obuwnik miarowy (753603), Rymarz (753703), natomiast w zawodzie: Szwaczka ręczna (753303), Mechanik lotniczy obsługi technicznej (315318) mogą znaleźć zatrudnienie osoby z chorobami układu pokarmowego (08-T), w tym ostatnim zawodzie także osoby z chorobami układu moczowo-płciowego (09-M). Niewielka dysfunkcja układu nerwowego (10-N) nie jest przeszkodą w podejmowaniu pracy w zawodach: Cholewkarz (753601), Obuwnik miarowy (753603) oraz Rymarz (753703).

Osoby cierpiące na schorzenia endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego i inne, mogą starać się o zatrudnienie w zawodach: Mechanik lotniczy obsługi technicznej (315318) i Szwaczka ręczna (753303).

W tabeli uwidoczono także przeciwwskazania jako znak „-”, dotyczące podejmowania pracy w niektórych zawodach: w przypadku Malarza-lakiernika konstrukcji i wyrobów metalowych (713207) są to kody: (05-R) i (10-N), natomiast w zawodzie Technika organizacji produkcji (311917) – odpowiednio: (01-U), (02-P) oraz (10-N).

Podsumowanie. Ze względu na ograniczoną objętość artykułu dokonano analizy tylko niektórych zawodów wybranych Sekcji PKD. Mimo że mamy do czynienia z niewielką próbką, już widzimy tendencje odnośnie do kodów wskazujących na schorzenia, odpowiadające możliwościom podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne. W przeważającej ilości zawodów dostęp do nich mają osoby z dysfunkcjami (05-R), oznaczającymi ograniczenia ruchowe kończyn górnych i/lub dolnych. Nie ma przeszkód w tym względzie, jeśli praca ma charakter biurowy, nie wymaga zbyt częstego przemieszczania się, ani używania siły fizycznej.

Większość zawodów mogą wykonywać także osoby z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia. Dotyczy to także osób z dysfunkcją narządu słuchu, mowy (03-L), tj. osób słabosłyszących, pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy. W niektórych zawodach mogą także pracować osoby głuche i głuchonieme.

Z przedstawionych w opisach Informacji o Zawodach wiadomości mogą korzystać różne grupy uczestników rynku pracy. Będzie to cenny materiał zarówno dla samych osób niepełnosprawnych, ze względu na wykaz wymagań zdrowotnych i przeciwwskazań, ważnych z punktu widzenia podejmowania pracy, jak i dla pracodawców, którzy

zapoznać się będą mogli z możliwościami zatrudniania osób w określonych zawodach, biorąc pod uwagę ich schorzenia i rodzaje dysfunkcji.

Materiał w postaci 1000 opisów Informacji o Zawodach jest nieocenionym źródłem wiedzy dla doradców zawodowych/doradców klienta, udzielających porad osobom niepełnosprawnym w różnym wieku i znajdującym się w różnej sytuacji na rynku pracy, podejmującym decyzje edukacyjno-zawodowe, jak również związane z przekwalifikowaniem, kształceniem w nowej profesji. Warto skonfrontować obiegowe sądy z aktualną i rzetelną wiedzą ekspercką, zawartą w omawianych opisach. Korzystanie z niej przyczyni się także do konstruowania dopasowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych oferty szkoleń i kursów.

Wzrost świadomości społecznej w oparciu o dostęp do informacji zawodoznawczej, obejmującej także wymagania, przeciwwskazania lub ograniczenia w odniesieniu o określonych zawodów, będzie skutkował lepszymi wyborami edukacyjno-zawodowymi, przynosząc korzyści zarówno jednostkom rozpoczynającym swoją karierę, jak i osobom, które ze względu na różne okoliczności życiowe, w tym zdrowotne, muszą ją modyfikować. Jest to także wskazówka dla pracodawców, aby zwrócili uwagę na grupę osób niepełnosprawnych jako swoich potencjalnych pracowników, bowiem przedstawione analizy pokazują szerokie możliwości zatrudnienia osób z różnymi rodzajami schorzeń i dysfunkcji w wielu zawodach.

Bibliografia

1. Błęszyńska K., *Niepełnosprawność a struktura identyfikacji społecznych*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2001.
2. Dykcik W., *Pedagogika specjalna*, UAM, Poznań 2002.
3. Garbat M., *Osoba niepełnosprawna w środowisku społecznym*, Auxilium Sociale – Wsparcie Społeczne, 2003, nr 1.
4. Karwat I.D., Pencuła M., *Nazewnictwo i definiowanie niepełnosprawności – trudności w ujednocnieniu*, [w:] *Problemy ludzi starszych i niepełnosprawnych w rolnictwie*, red. L. Solecki, Instytut Medycyny Wsi, Lublin 2004.
5. Komorowska O., *Osoba niepełnosprawna w Polsce i w Niemczech – wybrane aspekty prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. LXXXIII, 2011, s. 311–322.
6. Majewski T., *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnianie osób niewidomych i słabo widzących*, KIG-R, Warszawa 2004.
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., *Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na przykładzie wybranych opisów informacji o zawodach*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 3/2018, s. 85–100.
9. Mazur-Mitrowska M., *Sposoby poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 1/2018.
10. Patyk J., *Status prawny osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1999.

11. Sękowski T., *Psychologiczne aspekty rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych zatrudnionych w warunkach pełnej i częściowej integracji*, UMCS, Lublin 2001.
12. Symela K., Woźniak I., *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Warszawa 2018.
13. *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.

Netografia

1. Diagnoza potrzeb i oczekiwań osób z niepełnosprawnością w zakresie kompetencji specjalistów ds. zarządzania rehabilitacją, Raport metodologiczny, opracowanie: PFRON, Departament ds. Programów, Wydział Badań i Analiz: Góral B., Wójtowicz P., Warszawa 2018, <http://ips.uw.edu.pl/>.
2. Kwartalne i roczne dane z BAEL GUS 1993-IV kw. 2018 aktualizacja 25.03.2019 <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=81&pdf=1>
3. Kody niepełnosprawności i ich znaczenie: <http://partnerfirm.pl/kody-niepelnosprawnosci-i-ich-znaczenie/?print=pdf>.
4. Garbat M., *Bariery w systemie zatrudniania osób niepełnosprawnych*, praca doktorska, promotor: prof. dr hab. Maciej Żukowski, Poznań 2008, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu Wydział Ekonomii; <http://docplayer.pl/4765342-Bariery-w-systemie-zatrudniania-osob-niepelnosprawnych.html>.
5. Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych, <https://www.prawo.pl/akty/dz-u-2018-511-t-j,16798906.html>
6. Międzynarodowa Statystyczna Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych
7. Dane demograficzne, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,78,dane-demograficzne> https://www.csioz.gov.pl/fileadmin/user_upload/Wytyczne/statystyka/icd10tomi_56a8f5a554a18.pdf<http://docplayer.pl/4765342-Bariery-w-systemie-zatrudniania-osob-niepelnosprawnych.html>.
8. <http://www.tacyjakja.pl> – portal społecznościowy stworzony z myślą o osobach żyjących z chorobą przewlekłą (epilepsja, depresja).
9. www.tacysami.org.pl – strona internetowa Fundacji Tacy Sami.
10. www.klon.org.pl – strona internetowa organizacji pozarządowej Klon Jawor .
11. www.bezbarier.pl – portal internetowy dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy oraz pracodawców osób niepełnosprawnych.
12. www.ffm.pl – strona internetowa Fundacji Fuga Mundi (pomoc osobom niepełnosprawnym, wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych).
13. <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge> – portal dla osób niepełnosprawnych prowadzony przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji.

dr Monika MAZUR-MITROWSKA – Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie, Wydział w Radomiu, e-mail: monika.mazur.mitrowska@mcsdn.edu.pl

dr Monika MAZUR-MITROWSKA – w projekcie PO WER *Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+* pełniła role: członka Zespołu Konsultacyjno-doradczego, eksperta branżowego, recenzenta, ewaluatora, moderatora paneli dyskusyjnych oraz webinarium, poświęconych upowszechnianiu wiedzy na temat produktów w postaci opisów Informacji o Zawodach.

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe na przykładzie wybranych informacji o zawodach

Craft vocational training on the example of selected descriptions about occupations

Słowa kluczowe: tytuł zawodowy, edukacja, kwalifikacje, rozwój zawodowy, zatrudnienie.

Key words: professional title, education, qualifications, career development, employment.

Abstract. On the Polish ground there are currently 132 professions corresponding to a given type of craft in a dozen or so branches. They are characterized by pluriformity of hard, i.e. professional qualifications and a common set of personal and social competences for apprentices, as well as soft and pedagogical competences for masters – defined in the standards of examination requirements for masters in crafts. The system of vocational preparation and confirmation of qualifications in crafts is not usually exposed in society, teachers – and consequently career counsellors – still have too little knowledge on this subject. Craft in pedagogy is often reduced to the history of education in the Middle Ages (education in a foreign home). There is still a lack of a coherent vision of crafts and their role in education, employment and economy policies. Project “Developing, supplementing and updating information on occupations and its dissemination with the use of modern communication tools INFODORADCA+” thanks to broad involvement of craftsmen and crafts organizations in the creation of descriptions – can be a real response to the diagnosed information gap. The consultations on a model description of professions conducted from the very beginning with the participation of representatives of the craftsmanship brought to light specific information on craftsmanship training – including the specificity of individual professions, learning and further training in the profession, as well as the confirmation of the qualifications of journeymen and masters.

Wprowadzenie. Na gruncie polskim funkcjonują obecnie 132 zawody odpowiadające danemu rodzajowi rzemiosła w kilkunastu branżach. Charakteryzują się różnorodnością kwalifikacji twardych, czyli zawodowych, oraz wspólnym zestawem kompetencji personalnych i społecznych dla czeladników oraz w/w kompetencji miękkich i pedagogicznych dla mistrzów – określonych w standardach wymagań egzaminacyjnych dla mistrzów w rzemiośle. Sam system przygotowania zawodowego i potwierdzania kwalifikacji w rzemiośle nie jest zazwyczaj eksponowany w społeczeństwie,

nauczyciele – a w ślad za nimi doradcy zawodowi – wciąż posiadają zbyt małą wiedzę na ten temat. Często rzemiosło w pedagogice sprowadzane jest do historii wychowania w średniowieczu (wychowanie w domu obcym). W jednym z podręczników akademickich dla pedagogów tak właśnie jest, a rzemieślniczemu przygotowaniu zawodowemu poświęcono niecałą jedną stronę na 800 stron¹. To pokazuje, jaki może być odbiór społeczny rzemiosła, choć z drugiej strony ostatnie lata pokazują, że można spodziewać się wzrostu prestiżu zawodów rzemieślniczych – na bazie jakości i w kontrze do produkcji masowej. Nikt jednak nie powinien negować roli rzemiosła, które dzięki prezentowanym cechom tradycjonalistycznym, jak szacunek dla fachu, paternalizm i osiadłość – stanowi „kotwicę polskiej gospodarki”². Wciąż widać brak spójnej wizji rzemiosła i jego roli w polityce oświatowej, zatrudnieniowej i gospodarczej. Projekt *Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji INFODORADCA+* – dzięki szerokiemu włączeniu rzemieślników i organizacji rzemiosła w tworzenie opisów – może stanowić realną odpowiedź na zdiagnozowaną lukę informacyjną. Dzięki konsultacjom modelowego opisu zawodów prowadzonym od samego początku z udziałem przedstawicieli rzemiosła pojawiły się tu konkretne wiadomości dotyczące rzemieślniczego przygotowania zawodowego – włącznie z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych profesji, nauki i doskonalenia w zawodzie, a także potwierdzania kwalifikacji czeladników i mistrzów.

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe – na styku pedagogiki, socjologii i gospodarki. Twórca teorii kształcenia zawodowego, T.W. Nowacki, w swoim *Leksykonie pedagogiki pracy* określił „rzemiosło” jako „część prac przemysłowych i usługowych określanych ustawowo, wykonywane przez samodzielnych wytwórców z kwalifikacjami”³. Jeszcze w latach 70. XX w. wyróżnił on „kształcenie cechowe” jako jedną z podstawowych historycznych form przygotowania do działalności produkcyjnej. Współcześnie proces ten nazywa się tzw. rzemieślniczym przygotowaniem zawodowym, które – za Z. Wiatrowskim – nadal wysuwa na czoło cel dydaktyczny, trójstopniowy układ hierarchiczny (terminator, czeladnik, mistrz), bezpośredni udział w procesie pracy oraz daleko idące zinstytucjonalizowanie w postaci systemu terminatorstwa cechowego⁴. Warto podkreślić, iż na gruncie polskim jest to forma nauki zawodu najbardziej zbliżona do tzw. systemu dualnego dominującego w krajach niemieckojęzycznych.

¹ S. Wołoszyn, *Oświata i wychowanie w epoce średniowiecza*, [w:] „Pedagogika. Podręcznik akademicki”, t. 1, Kwieciński Z., Śliwerski B. (red.), PWN, Warszawa 2014 (wydanie I – 10 dodruk), s. 102, 103.

² J. Gardawski, „Sylwetki przedsiębiorców”, [w:] J. Gardawski (red.), *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2013, s. 166.

³ T.W. Nowacki, *Leksykon Pedagogiki Pracy*, Biblioteka Pedagogiki Pracy, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2004.

⁴ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, wyd. III, Bydgoszcz 2000, s. 204.

Jest to jednak temat, który od 40 lat nie doczekał się żadnej monografii (*Kształcenie rzemieślników* W. Okuszeko pochodzi z 1978 roku⁵). W polityce oświatowej deprecjonuje się wartość rzemieślniczego przygotowania zawodowego w zakładzie pracy i tworzy obraz kształcenia „drugiej szansy” z dużym ryzykiem bezrobocia. Mówi się o 40-proc. bezrobociu w grupie absolwentów zsz, bez rozróżniania jednak sytuacji czeladników od pozostałych absolwentów szkół zawodowych nie odbywających zajęć praktycznych u pracodawców (Raport NIK 2016). Takiego rozróżnienia brak też w Systemie Informacji Oświatowej (SIO). Tymczasem badania losów absolwentów przeprowadzone przez autora w latach 2011–2012 oraz 2017–2018 pokazują, że poziom bezrobocia wśród czeladników – absolwentów rzemieślniczego przygotowania zawodowego – jest co najmniej dwukrotnie niższy względem tego zaprezentowanego przez NIK i upowszechnianego przez resort edukacji⁶.

Z drugiej strony fenomen rzemieślników dostrzegają powoli inne nauki, np. socjologowie, którzy na gruncie polskim zaczynają ich już rozróżniać od innych biznesmenów⁷ i doceniać styl badawczy w rzemiośle polegający na tzw. „redukcji”⁸, a więc optymalizacji zgodnej z zasadami prakseologii. Rzemiosło staje się jednak istotnym zagadnieniem w zachodnich społeczeństwach, a w konsekwencji i tamtejszych kołach naukowych – od Cambridge⁹ po Capetown¹⁰ i Yale¹¹. Za J. Farleigh można przyjąć, że nigdy nie zniknie popyt na tzw. „przedmioty z duszą”¹². Zapotrzebowanie takie będzie widoczne także w odniesieniu do procesów produkcji – w bardziej popularnych zawodach odpowiadających rzemiołom wśród tzw. „technologów”, takich jak: mechanicy samochodowi, elektrycy, instalatorzy, których P. F. Drucker uznał za „spadkobierców” specjalistów zatrudnionych w XIX i XX wieku w rzemiośle. Ci technologowie będą „jedyną grupę zatrudnionych, która oferuje znaczącą i trwałą przewagę konkurencyjną krajom rozwiniętym”¹³. Tym druckerowskim „technologom” i „pracownikom wiedzy” odpowiadają wciąż mistrzowie w rzemiośle.

⁵ W. Okuszeko, *Kształcenie rzemieślników*, WSiP, Biblioteka Kształcenia Zawodowego, Warszawa 1978

⁶ Stępnikowski A., (2019). *Kompetencje mistrza w rzemieślniczym przygotowaniu zawodowym*, niepublikowana rozprawa doktorska, Warszawa: Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie.

⁷ J. Gardawski, „Sylwetki przedsiębiorców”, [w:] Gardawski J. (red.), *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2013, s. 150.

⁸ Afelowicz Ł., Sojak R., *Arystokraci i rzemieślnicy. Synergia stylów badawczych*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2015.

⁹ D. Pye, *Nature and art of workmanship*, Cambridge University Press, London, 1968, reprint Cambium Press, 2002.

¹⁰ J. Gamble, „Modelling the invisible: The pedagogy of craft apprenticeship”, University of Cape Town, South Africa [w:] *Working paper 24, OVAL Research, Working knowledge: Productive learning at work. Conference proceedings*, 10–13 December 2000.

¹¹ R. Sennet, *The Craftsman*, Yale University Press, 2008.

¹² J. Farleigh, *Fifteen craftsmen and their crafts*, Sylvan Press, London 1945.

¹³ P.F. Drucker, *Zarządzanie XXI wieku – wyzwania*, Wydawnictwo Rzeczpospolita, New Media, 2010, s. 170.

Czy rzemiosło ma rację bytu w nowoczesnej informacji o zawodach? Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe jest interesującą formą nauki, bowiem obejmuje nie tylko zawody z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (branżowego¹⁴), czyli tzw. szkolne, ale i te z klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy. Struktura polskiej klasyfikacji oparta jest na systemie pojęć, z których najważniejsze to: zawód, specjalność, umiejętności oraz kompetencje zawodowe¹⁵, natomiast proponowane obecnie opisy zawodów obejmują dodatkowo szereg innych, istotnych zagadnień, m.in.: kompetencje społeczne, kompetencje kluczowe, możliwości rozwoju oraz tytuły zawodowe – z odniesieniem do mistrzów w rzemiośle i czeladników. Powyższe spostrzeżenia dają podstawy do uznania, że uwzględnienie ustawowo pojętego rzemiosła¹⁶ do opisu informacji o zawodach opracowywanego w ramach projektu *Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji INFODORADCA*¹⁷ jest zabiegiem słusznym i koniecznym, zwłaszcza wobec faktu, iż na chwilę obecną 132 zawody odpowiada danemu rodzajowi rzemiosła¹⁸. W skali 1000 zawodów przeznaczonych do opisu w projekcie mają one istotne znaczenie, bowiem stanowią aż 13% wskaźnika do realizacji. Jest to więc znacząca grupa docelowa, choć trzeba przyznać, że ogromnie rozproszona. Zawody odpowiadające danemu rodzajowi rzemiosła znajdują się aż w pięciu wielkich grupach. Najwięcej takich profesji znajduje się w wielkiej grupie 7. robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (są to m.in.: mechanicy, monterzy, złotnicy, ceramicy, drukarze i inni). W związku z tym zawody te posiadają także określone oznaczenia z cyfrą „7” na początku, np.: posadzkarz (712204), szklarz (712502), stolarz budowlany (711503), monter instalacji gazowych (712603), czy monter instalacji gazów medycznych (712617). Poza wymienioną z nazwy grupą rzemieślników Klasyfikacja przewiduje następujące grupy, gdzie funkcjonuje rzemiosło i obejmuje m.in.:

Grupa 3: Technicy i inny średni personel, tj.:

- Optyk okularowy (325301), Fotograf (343101);
- 3432 Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni: florysta (343203);

Grupa 5: Pracownicy usług i sprzedawcy, tj.: Kucharz (512001), Kelner (513101) oraz

¹⁴ *Rozporządzenie ministra edukacji narodowej z dnia 15.02.2019 w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego*, Dz.U. 2019, poz. 316.

¹⁵ E. Strojna, E. Żywiec-Dąbrowska, *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014, s. 7, zob. Źródło URL: <https://psz.praca.gov.pl/documents/10240/54723/Klasyfikacja%20zawod%C3%B3w%20i%20specjalno%C5%9Bci%20na%20potrzeby%20rynku%20pracy%20-%20202014.pdf/bca1e08c-6a33-494a-a75b-e2d-7258ce796?t=1421667227000> [data dostępu: 10.05.2019].

¹⁶ Ustawa z 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. 2018, poz. 1267).

¹⁷ K. Symela, I. Woźniak, *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu, Warszawa 2018, s. 48.

¹⁸ Źródło URL: <https://zrp.pl/dzialalnosc-zrp/oswiata-zawodowa/egzaminy/standardy-egzaminacyjne/> [data dostępu: 10.05.2019].

- 514 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni, tj.: Fryzjer (514101), Perukarz (514104), Kosmetyczka (514202) oraz Wizażystka / stylistka (514208);
- 5164 Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami, tj. 516401 Fryzjer zwierząt (groomer);
- 5169 Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani, tj. radiesteta (516901);

Grupa 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, tj.:

- 6121 Hodowcy zwierząt gospodarskich i domowych, w tym juhas (612108);
- 6130 Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej, tj. baca (613001);

Grupa 9. Pracownicy wykonujący prace proste:

- pomocnik piekarza (932910).

Warto zauważyć, że wśród tych zawodów znaczna część znajduje się w klasyfikacji szkolnej (np.: fotograf, florysta, fryzjer, kucharz, kelner).

Dodatkowym argument stanowią statystyki, według których od 1945 roku wydano 2,5 mln świadectw czeladniczych i 500 tys. dyplomów mistrzowskich w rzemiośle. W połączeniu z liczbą 65.000 młodocianych pracowników – terminatorów uczących się zawodu w 23500 zakładach rzemieślniczych (66% pracodawców zaangażowanych w kształcenie¹⁹) pozwala sądzić, że rzemieślnicze przygotowanie zawodowe jest i będzie istotnym elementem zapewniania wykwalifikowanych kadr dla rynku pracy.

W tym względzie politykę państwa ma wspierać nowe narzędzie Ministerstwa Edukacji Narodowej dotyczące prognozowania zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Pokazuje w stosownym obwieszczeniu listy zawodów – ogólnopolską i 16 wojewódzkich – mające być odzwierciedleniem „tendencji rozwoju na rynku pracy w kontekście strategii państwa i regionów”²⁰. Na liście krajowej na 20 zawodów (w tym połowa technicznych) aż dziewięć stanowią zawody rzemieślnicze, co potwierdza tkwiący w nich potencjał, np.: elektryk, ślusarz, operator obrabiarek skrawających, mechanik-monter maszyn i urządzeń. Na listach regionalnych – np. w województwie dolnośląskim – pojawiają się kolejne rzemiosła, tj. kamieniarz, cukiernik, stolarz, tapicer, piekarz, optyk-mechanik, czy protetyk słuchu. Do wszystkich tych profesji opracowywane są opisy zawodów. Część jest już gotowa – i po ewaluacji. Przekonajmy się więc, czy opisy odpowiadają oczekiwaniom rzemieślników.

Zawody rzemieślnicze w informacji o zawodach – przykłady. Do analizy wybrano kilka przykładowych – już opracowanych – zawodów z branży drzewnej i budowlanej. Należą one do wielkiej grupy robotników przemysłowych i rzemieślników z cyfrą

¹⁹ *Przeгляд wydatków publicznych: wydatki na zadania realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy, Ministerstwo Finansów, Warszawa październik 2017, zob. także: Raport z działalności oświatowej izb rzemieślniczych w 2017, ZRP, Warszawa, maj 2018.*

²⁰ *Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 marca 2019 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, Monitor Polski, poz. 276.*

„7”, np.: posadzkarz (712204), szklarz (712502), stolarz budowlany (711503), monter instalacji gazowych (712603), czy monter instalacji gazów medycznych (712617)²¹. Widoczna jest tu już pierwsza z kluczowych informacji w opisie zawodu (przynależność do grupy), przydatną wskazówką są także nazwy zwyczajowe danego zawodu oraz usytuowanie w klasyfikacjach ISCO, PKD. W przypadku zawodów rzemieślniczych ich opis – synteza, opis pracy i sposobu jej wykonywania, środowisko pracy oraz wymagania psychofizyczne – może odnosić się także do zawodów pokrewnych. Podobnie opis dla jednego zawodu w części dotyczącej kompetencji zawodowych i społecznych może być zbieżny z opisem profesji pokrewnej (np. stolarz i stolarz budowlany czy mechanik pojazdów samochodowych i mechanik motocyklowy).

Tym jednak, co wyróżnia rzemiosła od innych zawodów są nadawane od wieków tytuły zawodowe czeladnika i mistrza. Są one powszechnie uznawane w kraju i za granicą, a ich pozycję określa Konwencja haska z 1961 roku²² oraz – od 2012 – możliwość wydawania przez izby rzemieślnicze suplementów Europass do świadectw i dyplomów w rzemiośle. Kwalifikacje czeladnika i mistrza – jako kwalifikacje cząstkowe, a w ślad za nimi izby rzemieślnicze (jako instytucje certyfikujące) oraz ZRP (jako instytucja zapewniająca jakość) – są także ujęte w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji²³. Warto dodać, że autorzy opisów zawodów zazwyczaj w słownikach dodają definicję czeladnika i mistrza²⁴. Cieszy fakt, iż w opisach zawodów pokazano także tę ścieżkę potwierdzania kwalifikacji dostępną w rzemiośle – obok okręgowych komisji egzaminacyjnych (OKE), co świadczy o dużym poziomie obiektywizmu i znajomości realiów rynku pracy twórców informacji o zawodach.

Nie mniej interesującą informacją jest poziom oczekiwanych kompetencji kluczowych, który może wskazywać na konieczność posiadania pewnych predyspozycji przez osoby chętne do podjęcia nauki lub pracy w danym zawodzie – nie ograniczają się one strictly do kompetencji zawodowych, dzięki czemu pokazują szersze spektrum zawodu – w kontekście wyzwań cywilizacyjnych i gospodarki 4.0.

Po raz kolejny specyfika rzemiosła jest eksponowana przy okazji odniesienia do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego. Szczególnie widoczne są tu możliwości organizacji rzemiosła jako instytucji oferujących kształcenie,

²¹ Opisy zawodów podanych jako przykłady odpowiadające danemu rodzajowi rzemiosła zob. Źródło URL: http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca/?p_p_id=occupationPlusportlet_WAR_nnkportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3

²² *Konwencja haska z 5 października 1961 roku o zniesieniu wymogu legalizacji zagranicznych dokumentów urzędowych*, Dz.U. 2005 nr 112 poz. 938.

²³ *Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 roku o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji*, Dz. U. 2016, poz. 64.

²⁴ Przykładowe definicje kwalifikacji czeladników i mistrzów ujęto w słowniczku do zawodu szklarz, zob. Źródło URL: http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca/-/InfoDoradcaPlus/litera/A?_occupationPlusportlet_WAR_nnkportlet_code=712502&_occupationPlusportlet_WAR_nnkportlet_description=dictionary&_occupationPlusportlet_WAR_nnkportlet_backUrl=http%3A%2F%2Fpsz.praca.gov.pl%2Frynek-pracy%2Fbazy-danych%2Finfodoradca%2F%2F-%2FInfoDoradcaPlus%2Flitera%2FA&_occupationPlusportlet_WAR_nnkportlet_level=R

szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu. W działalności rzemiosła i jego organizacji – w oświacie zawodowej – dominują dwa nurty: nauka zawodu w rzemiośle oraz potwierdzanie kwalifikacji zawodowych w drodze egzaminów sprawdzających, czeladniczych i mistrzowskich. Prowadzone są również inne formy edukacji ustawicznej, takie jak: szkolenia i zawodowe kursy doskonalące. Izby rzemieślnicze i cechy rzemiosł organizują średniorocznie blisko 1000 takich kursów około 700 szkoleń²⁵.

Należy w tym kontekście przytoczyć intrygującą opinię K. Mayhew z Uniwersytetu w Oksfordzie, którego zdaniem większą korzyść ekonomiczną raczej można uzyskać z inwestowania środków (publicznych i/lub prywatnych) w przygotowanie zawodowe młodzieży w wieku 14–19 lat – najlepiej w formule dualnej – niż w studia na poziomie wyższym²⁶. W wywiadzie dla CEDEFOP proponuje on podejść do procesu uczenia się „realistycznie” i wskazuje rozwiązania Austrii, Niemiec i Szwajcarii, sugerując młodym ludziom taką formę nauki zawodu, jeśli chcą odnieść sukces na rynku pracy (na uczelniach pojawia się coraz więcej kierunków kształcenia, które do niedawna były obecne w szkołach zawodowych – np. pielęgniarka²⁷ czy kosmetyczka). Wydaje się, że w realiach polskich teza ta byłaby słuszna także w odniesieniu do bezrobotnych – uczestników przygotowania zawodowego osób dorosłych (trwa od 6 do 12 miesięcy)²⁸, co najmniej dla tych w wieku do 30. roku życia. W okresie 2013–2017 przygotowanie zawodowe dorosłych ukończyło 1217 osób, a wskaźnik zatrudnienia w okresie do trzech miesięcy w 2013 roku wyniósł 56%, a w 2017 już 72%.

Cennym zasobem dodatkowych informacji o zawodach – w przypadku tych odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosł – są także przytaczane źródła, gdzie wymienia się m.in.:

1) Podstawowe regulacje prawne, w tym:

- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych*²⁹.
- *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 I–8*³⁰.

²⁵ *Raport z działalności oświatowej izb rzemieślniczych w 2017*, ZRP, Warszawa 2018, tab. 1.

²⁶ K. Mayhew, “Human capital, growth and inequality”, *Welsh Economic Review*, nr 24, Spring 2016, s. 26.

²⁷ Wywiad R. Voudouri z K. Mayhew, zob. *Skillset and match*, nr 14, CEDEFOP September 2018, s. 14–15.

²⁸ *Wspieranie przez urzędy pracy rozwoju zasobów ludzkich środkami Funduszu Pracy. Dane statystyczne 2013–2017*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018, s. 7, 31.

²⁹ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych*, Dz. U. poz. 89, z późn. zm.

³⁰ *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 I–8*, Dz. U. poz. 537.

2) Zasoby internetowe, w tym:

- Związek Rzemiosła Polskiego: *Wykaz standardów egzaminacyjnych*: <https://zrp.pl/dzialalnosc-zrp/oswiata-zawodowa/egzaminy/standardy-egzaminacyjne/wykaz-standardow-egzaminacyjnych>.

Przegląd przykładowych opisów zawodów odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła pozwala sądzić, że projekt „INFODORADCA+” uwzględnił założenia rzemieślniczego przygotowania zawodowego rozumianego jako całościowy proces prowadzący do opanowania przez jednostkę zawodu i osiągnięcia wysokiej przydatności zawodowej³¹.

Podsumowanie. Trudno – na pierwszy rzut oka – określić znaczenie rzemiosła w świetle setek innych zawodów funkcjonujących w *Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy*. W konsekwencji niełatwo jest też ocenić rolę rzemieślniczego przygotowania zawodowego w przygotowywaniu kadr dla rynku pracy i gospodarki – choć są przesłanki pozwalające patrzeć na tę formę nauki zawodu jako punkt wyjścia do budowania systemu kształcenia dualnego w Polsce. Brak przejrzystej informacji o możliwościach kształcenia i zatrudniania w rzemiośle wynika – z jednej strony – z marginalizowania jego roli w polityce edukacyjnej, a z drugiej z faktu rozproszenia tych profesji (i informacji o nich) aż w pięciu wielkich grupach zawodów – co widać na poniższym diagramie.

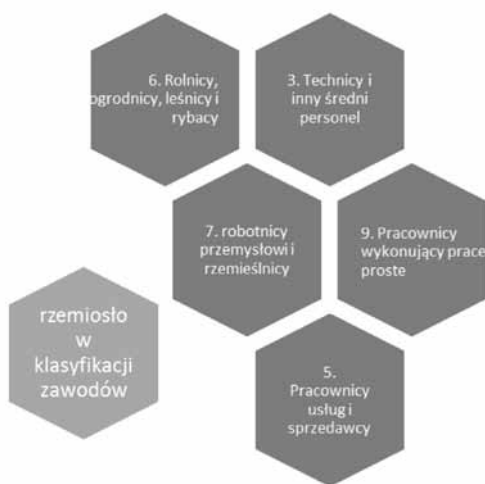


Diagram 1. Rzemiosło w Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy

Źródło: opracowanie własne.

Projekt „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji INFODORADCA+” stanowi kompleksową odpowiedź na zdiagnozowaną lukę informacyjną w zakresie polityki edukacyjnej i zatrudnieniowej. Przybliży ulokowanie zawodów w Klasyfikacji,

³¹ T.W. Nowacki, *Leksykon...*, s. 206.

prezentuje opis zawodów z wymaganiami i określeniem kompetencji zawodowych, społecznych i kluczowych, a ponadto przedstawia wymagane i możliwe do uzyskania tytuły zawodowe czeladnika i mistrza w rzemiośle – wraz z możliwościami doskonalenia i awansu zawodowego. Nie bez znaczenia jest także przybliżenie możliwości potwierdzania kwalifikacji w izbach rzemieślniczych, które upowszechnia rolę organizacji rzemiosła w zakresie edukacji i rynku pracy. W świetle uwarunkowań gospodarczych przygotowywane opisy zawodów uwzględniają i ten aspekt – prezentując m.in. poziom możliwego do uzyskania wynagrodzenia w ramach danego zawodu, co też uwiarygadnia i promuje wartość nauki i zatrudnienia w rzemiośle. Na zakończenie trzeba jednoznacznie stwierdzić, iż w opinii środowiska rzemieślników przedstawione przedsięwzięcie w sposób należyty akcentuje znaczenie rzemiosła i pozwoli na skuteczną promocję tej „warstwy o kluczowym znaczeniu dla gospodarki”³².

dr Andrzej Wojciech STĘPNIKOWSKI – Związek Rzemiosła Polskiego

³² J. Gardawski, „Sylwetki przedsiębiorców”, [w:] Gardawski J. (red.), *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2013, s. 150.

Monter stolarki budowlanej – od kwalifikacji rynkowej do zawodu szkolnego

Woodwork construction fitter
– from market qualification
to the school profession

Słowa kluczowe: montowanie stolarki budowlanej, monter stolarki budowlanej, kształcenie zawodowe, kwalifikacja rynkowa, Zintegrowany System Kwalifikacji, Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, edukacja formalna, edukacja pozaformalna, Polska Rama Kwalifikacji, Podmiot Zewnętrzny Zapewnienia Jakości, Instytucja Certyfikująca.

Key words: assembling of woodwork construction, woodwork construction fitter, vocational education, market qualification, Integrated Qualifications System, Integrated Qualifications Register, formal education, non-formal education, Polish Qualification Framework, External Entity for Quality Assurance, Certification Authority.

Abstract. Since November 2017, in the Integrated Qualifications System (IQS), the first market qualification "Assembling of woodwork construction" has been functioning. Since September 2018, first-degree vocational schools have been able to educate students in woodwork construction fitter profession. The article discusses the functioning of IQS in the field of validation and certification of market qualifications, taking the example of market qualification "Assembling of woodwork construction". A comparison was made of the competence profile of persons with market qualification "Assembling of woodwork construction" and future graduates in the profession of woodwork construction fitter.

Wprowadzenie – Zintegrowany System Kwalifikacji. Europejska Rama Kwalifikacji (ERK) powstała jako punkt odniesienia dla opracowania systemów i ram kwalifikacji w poszczególnych państwach członkowskich UE. Prace nad Polską Ramą Kwalifikacji (PRK) rozpoczęto w 2008 roku i w ciągu kilku lat wypracowano rozwiązania, w myśl których w PRK, podobnie jak w ERK, funkcjonuje osiem poziomów kwalifikacji (poziomy polskiej ramy odpowiadają poziomom ramy europejskiej). PRK ostatecznie została wprowadzona ustawą z 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK), na który składają się z jednej strony te elementy, które funkcjonują już w polskim życiu społecznym i gospodarczym, a z drugiej strony – nowe instrumenty

umożliwiający efektywną integrację całego systemu. Najważniejsze z nich to właśnie Polska Rama Kwalifikacji oraz Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK).

Ustawa o ZSK z założenia przeciwdziała różnorodności i niespójności w sferze kwalifikacji, gdyż poza kwalifikacjami nadawanymi w systemie formalnym kwalifikacje charakteryzują się ogromną różnorodnością i niespójnością rozwiązań prawno-organizacyjnych, niską wiarygodnością szkoleń i certyfikatów w odniesieniu do niektórych kwalifikacji, brakiem mechanizmów umożliwiających miarodajne porównywanie różnych rodzajów polskich kwalifikacji w kraju i na rynku europejskim. Brak spójności pomiędzy kwalifikacjami nadawanymi w ramach edukacji szkolnej i akademickiej i kwalifikacjami nadawanymi poza tymi systemami blokuje możliwości rozwoju nowoczesnych, bardziej elastycznych form edukacji dorosłych.

ZSK nie ingeruje w system kształcenia formalnego. Integracja tych systemów polega głównie na wpisaniu kwalifikacji szkolnych i akademickich do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Kwalifikacje te wprowadzane są do ZRK jako kwalifikacje pełne, a więc te, które nadawane są wyłącznie w ramach systemów oświaty oraz szkolnictwa wyższego na zakończenie określonych etapów kształcenia, np. świadectwo dojrzałości (matura), dyplom potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego technika czy licencjata.

W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji mogą funkcjonować również kwalifikacje cząstkowe, które poświadczają posiadanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania konkretnych zadań, np. prawo jazdy, świadectwo potwierdzające kwalifikacje zawodowe wydane przez OKE, certyfikat potwierdzający kwalifikacje związane z posługiwaniem się IT itd.

Do kwalifikacji cząstkowej należy grupa kwalifikacji rynkowych, które są nieuregulowane przepisami prawa, a których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej. I to głównie w stosunku do tych kwalifikacji ustawa o ZSK narzuciła konieczność spełniania współczesnych standardów dotyczących jakości. Jedynym z nich jest przewidziany w ustawie o ZSK wymóg, polegający na przypisywaniu kwalifikacji do poziomu PRK.

Kwalifikacje rynkowe. Kwalifikacje rynkowe to kwalifikacje wypracowane przez różne środowiska (organizacje społeczne, stowarzyszenia branżowe, instytucje edukacyjne i in.) na podstawie zgromadzonych przez nie doświadczeń. Wyraz „rynkowe” oznacza w tym przypadku, że kwalifikacje te powstały i funkcjonują na „wolnym rynku” kwalifikacji. Kwalifikacje rynkowe mogą dotyczyć działalności o charakterze ściśle zawodowym, ale również różnych obszarów działalności społecznej, w tym działalności wychowawczej i opiekuńczej, a także działalności o charakterze rekreacyjnym. Kwalifikacje rynkowe mogą, ale nie muszą być włączane do ZSK.

Według ustawy o ZSK, o włączeniu do rejestru kwalifikacji rynkowej decyduje minister właściwy dla kwalifikacji należących do działu, którym kieruje, w odpowiedzi na inicjatywę zainteresowanego środowiska. Minister właściwy dla kwalifikacji decyduje

w sprawach dotyczących funkcjonowania tych kwalifikacji w ZSK, w tym nadzoru nad walidacją, certyfikowaniem i zapewnianiem jakości.

Dla zapewnienia odpowiedniej jakości procesu walidacji i certyfikowania kwalifikacji rynkowych na mocy Ustawy o ZSK utworzone zostały Podmioty Zewnętrznego Zapewnienia Jakości (PZZJ). Listę PZZJ prowadzi minister koordynator Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Minister Edukacji Narodowej). Minister właściwy powierza funkcję zewnętrznego zapewniania jakości kwalifikacji rynkowej wobec instytucji certyfikującej wybranemu podmiotowi, wprowadzonemu na listę PZZJ.

Do zadań PZZJ należy wsparcie instytucji certyfikujących w odpowiednim prowadzeniu działań związanych z walidacją i certyfikowaniem. PZZJ prowadzi ciągle monitoring działań IC oraz okresową ewaluację zewnętrzną tych działań. Raporty z prowadzonego monitoringu, ewaluacji PZZJ przedkłada ministrowi właściwemu dla danej kwalifikacji.

Zakres prowadzonego monitoringu określa ustawa o ZSK i obejmuje on:

- monitorowanie wewnętrznego systemu zapewniania jakości stosowanego w danej instytucji certyfikującej;
- monitorowanie spełniania przez daną instytucję certyfikującą wymagań, o których mowa w ustawie o ZSK;
- ewaluację zewnętrzną walidacji i certyfikowania przeprowadzanych przez daną instytucję certyfikującą oraz funkcjonowania wewnętrznego systemu zapewniania jakości w danej instytucji certyfikującej.

„Montowanie stolarki budowlanej” jako pierwsza kwalifikacja rynkowa.

„Montowanie stolarki budowlanej” było pierwszą kwalifikacją rynkową, która została włączona do ZSK (19.07.2017 r.). Obecnie ministerstwem odpowiedzialnym za funkcjonowanie tej kwalifikacji w ZSK jest Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju (do 22.01.2018 r. Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa), kwalifikacja została włączona na wniosek Fundacji VCC z siedzibą w Lublinie. Od 25.11.2017 r. instytucja wnioskująca o wpisanie kwalifikacji do rejestru uzyskała uprawnienia do certyfikowania tej kwalifikacji. 22.11.2017 r. Minister Właściwy powierzył Instytutowi Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu funkcję Podmiotu Zewnętrznego Zapewnienia Jakości wobec Fundacji VCC – instytucji certyfikującej kwalifikację rynkową Montowanie stolarki budowlanej. Na mocy podpisanych umów monitoring i ewaluacja procesu walidacji i certyfikowania kwalifikacji prowadzone będą przez okres 6 lat. Spełnione więc zostały wszystkie formalne wymogi, aby można było mówić o funkcjonowaniu danej kwalifikacji rynkowej. A jak kwalifikacja „Montowanie stolarki budowlanej” funkcjonuje w praktyce?

Kwalifikacja została przyporządkowana do 3 poziomu Polskiej ramy kwalifikacji. Kierowana jest do przedstawicieli branży budowlanej, którzy zajmują się montażem stolarki budowlanej i chcą potwierdzić posiadaną wiedzę, umiejętności i kompetencje

społeczne z tego zakresu, a także osób, które chcą się przekwalifikować i podjąć pracę w tym obszarze.

Efekty uczenia się kwalifikacji zostały pogrupowane w czterech zestawach:

- Montaż okien zewnętrznych i drzwi balkonowych,
- Montaż okien dachowych,
- Montaż drzwi zewnętrznych i wewnętrznych,
- Montaż bram i krat.

Wg opisu kwalifikacji zamieszonego w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (<https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl/>) osoba legitymująca się tą kwalifikacją posiada:

- ogólną wiedzę na temat stolarki budowlanej oraz umiejętności w zakresie montażu okien i drzwi balkonowych, okien dachowych, drzwi wewnętrznych i zewnętrznych, bram i krat;
- rozeznanie w najnowocześniejszych technologiach związanych z montażem i obsługą stolarki budowlanej;
- wiedzę z zakresu zasad konserwacji i serwisowania stolarki budowlanej, a także zasad odbioru robót montażowych;
- podstawową wiedzę z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz organizacji pracy w małym zespole;
- kompetencje personalne i społeczne umożliwiające pracę na stanowiskach związanym z montażem stolarki budowlanej.

W przygotowanie opisu kwalifikacji zaangażowanych było wiele dużych i znaczących podmiotów, działających w branży budowlanej, a więc daje to gwarancję poznania najnowszych technologii związanych z montażem i obsługą stolarki budowlanej oraz poznania najnowocześniejszych rozwiązań z tego zakresu.

Wg Barometru zawodów pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie oraz robotnicy budowlani¹ należą do grupy zawodów deficytowych, a więc osoby posiadające kwalifikację „Montowanie stolarki budowlanej” bez problemu mogą podjąć pracę m.in.: w przedsiębiorstwach budowlanych i remontowych, w firmach produkujących stolarkę budowlaną, placówkach handlowych oferujących również usługi montażu stolarki budowlanej.

Na przykładzie „Montowania stolarki budowlanej” można pokusić się o pierwsze oceny funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w zakresie przyjętych założeń i rozwiązań. Pierwsze walidacje kwalifikacji Fundacja VCC przeprowadziła w II kwartale 2018 roku i zakończyły się one wydaniem 8 certyfikatów potwierdzających posiadanie kwalifikacji „Montowanie stolarki budowlanej”. Kolejne odbyły się w IV kwartale tego samego roku (20 wydanych certyfikatów). Liczba osób, które przystępują do walidacji, sukcesywnie rośnie i to w dość szybkim tempie, bo w I kwartale 2019 roku Instytucja Certyfikująca wydała łącznie 160 certyfikatów potwierdzających tę kwalifikację. W chwili oddawania niniejszego opracowania do druku łącznie wydano

¹ https://barometrzwawodow.pl/userfiles/Barometr/2019/raport_ogolnopolski_pl.pdf [dostęp: 04.06.2019].

ponad 200 certyfikatów potwierdzających posiadanie kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej”.

Prowadzone procesy walidacji i certyfikacji kwalifikacji monitorowane są przez Podmiot Zewnętrznego Zapewnienia Jakości. W toku porozumień czterostronnych (PZZJ, Minister Koordynator, Minister Właściwy, IC) opracowano harmonogram monitoringu i ewaluacji, w którym określono terminy sprawozdawczości, liczbę i przybliżone terminy wizyt monitorujących Instytucją Certyfikującą oraz sam proces walidacji.

Bardzo ważnym etapem prac związanych z przygotowaniem do monitoringu było opracowanie dokumentów, w których określono listę wymagań dla instytucji walidujących i certyfikujących kwalifikację rynkową. Podstawą do opracowania listy były Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Obwieszczenia Ministra Infrastruktury i Budownictwa z dnia 7 lipca 2017 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz opis kwalifikacji zamieszczony w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji.

Wymagania dla Instytucji Certyfikującej kwalifikację rynkową „Montowanie stolarki budowlanej” zostały przedstawione w czterech obszarach:

- ogólne zasady dotyczące organizowania i przeprowadzania walidacji,
- metody stosowane w walidacji,
- zasoby kadrowe – kompetencje osób przeprowadzających walidację,
- sposoby prowadzenia walidacji oraz warunki organizacyjne, lokalowe i techniczne niezbędne do prawidłowego przeprowadzania walidacji.

Co najważniejsze, w toku prac określono również wykaz kryteriów weryfikacji poszczególnych wymagań oraz wykaz dokumentów, które potwierdzają spełnienie poszczególnych wymagań. Dzięki opracowanej liście wymagań zdefiniowano te, które będą weryfikowane poprzez obserwację samego procesu walidacji. W tym celu w kolejnym etapie prac opracowano arkusze monitoringu przebiegu procesu walidacji kwalifikacji rynkowej Montowanie stolarki budowlanej. Opracowane arkusze zostały już wykorzystane w praktyce, w chwili obecnej PZZJ realizuje prace mające również na celu przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej procesu walidacji i certyfikacji kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej”.

Obecny etap i stan monitoringu pozwalają stwierdzić, że zarówno Instytucja Certyfikująca, jak również sam proces walidacji kwalifikacji „Montowanie stolarki budowlanej” spełnia wszystkie wymagania obowiązujących aktów prawnych. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że cały proces został zaplanowany na 6 lat i jesteśmy na początkowym jego etapie. Niestety, ze względu na podpisane porozumienia o poufności PZZJ na tym etapie nie może ujawniać szczegółowych wyników prowadzonego monitoringu.

Zawód Monter stolarki budowlanej. Niemalże równocześnie z procedowaniem włączenia kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej” do ZSK realizowano również prace mające na celu wprowadzenie zawodu monter stolarki budowlanej (712906) do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

W kwietniu 2018 r. Ministerstwo Edukacji Narodowej opublikowało podstawę programową kształcenia w tym zawodzie. Zawód ten można zdobyć od września 2018 r. w szkołach branżowych I stopnia w zakresie kwalifikacji BD.33 Wykonywanie robót związanych z montażem stolarki budowlanej (od 1 września 2019 r. BUD.10. Wykonywanie robót związanych z montażem stolarki budowlanej).

Uruchomienie kształcenia w tym zawodzie było istotne z kilku powodów. Po pierwsze, wg opinii producentów okien i drzwi, niezależnie od tego jak dobre parametry i właściwości użytkowe będą miały ich produkty, to w przypadku niewłaściwego montażu nie spełnią one swoich funkcji, a założone parametry nie zostaną osiągnięte. Dlatego bardzo ważne jest, aby umiejętności związane z montowaniem okien i drzwi zdobywać i potwierdzać egzaminem już w szkołach zawodowych.

Ponadto wg danych opublikowanych przez Związek Producentów Okien i Drzwi² Polska od czterech lat jest europejskim liderem w eksporcie stolarki budowlanej. W 2018 roku Polska wyeksportowała okna i drzwi za kwotę 1,98 mld EUR. Jest to wzrost o 4,1% w stosunku do roku 2017. Kraj notowany jako drugi na liście (Niemcy) w tym samym przedziale czasowym odnotował spadek eksportu o 2,7%. Obecnie jedną czwartą całego eksportu okien i drzwi w UE realizują polscy producenci. Polskie produkty są coraz bardziej zaawansowane technologicznie i coraz bardziej zyskują uznanie zachodnich klientów. W takiej sytuacji bardzo ważne jest, aby wraz z produktami, spełniającymi wysokie wymagania zagranicznych odbiorców, polscy producenci mogli oferować również fachowy montaż drzwi i okien.

W podstawie kształcenia dla zawodu monter stolarki budowlanej wyodrębniono 6 grup efektów kształcenia, związanych z:

- montażem okien i drzwi balkonowych,
- montażem okien dachowych,
- montażem drzwi zewnętrznych i wewnętrznych,
- montażem bram,
- montażem osłon okiennych i drzwiowych,
- montażem schodów modułowych.

W pierwszych czterech punktach zestawu efektów kształcenia zapisane w podstawie programowej kształcenia są takie same, jak w kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej”. A dokonując analizy poszczególnych efektów kształcenia zapisanych w zestawach, można pokusić się o stwierdzenie, że zarówno osoba, która posiada kwalifikację szkolną BD.33 Wykonywanie robót związanych z montażem stolarki budowlanej, jak i osoba posiadająca kwalifikację rynkową „Montowanie stolarki budowlanej” zostały w taki sam sposób przygotowane do wykonywania prac związanych z montażem okien i drzwi balkonowych, okien dachowych, drzwi wewnętrznych i zewnętrznych, a także bram i krat garażowych.

Program kształcenia w zawodzie monter stolarki budowlanej jest jednak szerszy w stosunku do kwalifikacji rynkowej o efekty kształcenia związane z montażem osłon

² <https://poid.eu/2019/03/25/polska-stolarka-znow-liderem-eksportu/> [dostęp: 05.06.2019].

okiennych i drzwiowych oraz montażem schodów modułowych. W moim przekonaniu, zapisy takie przyczyniają się do dużych korzyści. W podstawach programowych istniejących zawodów pokrewnych, np. monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter konstrukcji budowlanych, dekarz, cieśla, nie uwzględniono efektów kształcenia związanych z montażem osłon drzwiowych i okiennych oraz wewnętrznych schodów modułowych. Wyposażenie absolwentów w szersze kwalifikacje umożliwia im realizację znacznie szerszego zakresu prac montażowych, w praktyce bowiem w wielu domach, w których montuje się okna dachowe, zachodzi również potrzeba montażu wewnętrznych schodów modułowych. To wyjście również naprzeciw oczekiwaniom inwestorów, którzy mogą powierzyć szerszy zakres prac jednemu specjalście.

Zakończenie. Kształcenie w zawodzie monter stolarki budowlanej rozpoczęło się 1 września 2018 roku, a więc przyjmując 3-letni czas nauki, pierwsi posiadacze kwalifikacji DB.33. Wykonywanie robót związanych z montażem stolarki budowlanej na rynku pracy pojawi się dopiero w czerwcu 2021 roku. Jest więc zbyt wcześnie, aby wypowiadać się na temat ich funkcjonowania na rynku pracy. Perspektywy wydają się być jednak optymistycznie, ponieważ najwięksi producenci okien zaangażowali się w proces kształcenia przyszłych monterów stolarki budowlanej: powstają klasy patronackie, dla uczniów i nauczycieli tych szkół organizowane są szkolenia z zakresu montażu, wyjazdy dydaktyczne oraz spotkania z przedstawicielami firm produkujących okna i drzwi. Organizowane są szkolenia dla nauczycieli zawodu, realizowane są kampanie społeczno-edukacyjne, które mają na celu szeroko rozumiane wsparcie szkół branżowych, gdzie prowadzi się kształcenie monterów stolarki budowlanej. Podejmowane działania zapewniają więc dostęp dla uczniów i nauczycieli do aktualnej wiedzy na temat nowoczesnych technik montażowych, zapewniających utrzymanie zakładanych parametrów okien i drzwi.

Trudno również doszukać się słabych punktów w procesie nadawania kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej”. Wdrożone przez Fundację VCC procedury związane z wyborem egzaminatorów, organizacyjne, lokalowe i techniczne warunki, w jakich prowadzona jest walidacja, procedury związane z przygotowaniem pytań egzaminacyjnych i sposobem prowadzenia teoretycznej i praktycznej części egzaminu gwarantują rzetelną i obiektywną ocenę kompetencji osób ubiegających się o kwalifikację „Montowanie stolarki budowlanej”.

Kształcenie w zawodzie monter stolarki budowlanej i funkcjonowanie w ZSK kwalifikacji rynkowej „Montowanie stolarki budowlanej” są przykładami rozwiązań, w których różnymi drogami można dochodzić do tych samych kwalifikacji. Odbywa się to z korzyścią zarówno dla pracowników branży budowlanej, jak również odbiorców usług, które oni świadczą. Pozostaje mieć nadzieję, że przedstawione w opracowaniu rozwiązania staną się przykładem i zostaną wdrożone w innych zawodach i branżach.

Bibliografia

1. Barometr zawodów 2019. Raport podsumowujący badania w Polsce: https://barometrzwodow.pl/userfiles/Barometr/2019/raport_ogolnopolski_pl.pdf [dostęp: 04.06.2019].
2. Chłoń-Domińczak A., Sławiński S., Kraśniewski A., Chmielecka E.: *Polska Rama Kwalifikacji. Instytut Badań Edukacyjnych*, Warszawa 2018.
3. Gmaj I., Grzeszczak J., Leyk A. i in.: *Walidacja – nowe możliwości zdobywania kwalifikacji*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2016.
4. 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. poz. 704).
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. poz. 860, z późn. zm.).
6. Sławiński S., Królik K., Stęchły W.: *Włączanie kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2018.
7. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2153, z późn. zm.).
8. Ziewiec-Skokowska G., Stęchły W.: *Przypisywanie poziomu PRK do kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2016.
9. Związek Polskie Okna i Drzwi: <https://poid.eu/2019/03/25/polska-stolarka-znow-liderem-eksportu/> [dostęp: 05.06.2019].

Tomasz SUŁKOWSKI – ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji,
e-mail: tomasz.sulkowski@itee.radom.pl

Zastosowanie informacji o zawodach – perspektywa instytucji rynku pracy i pracodawców

Anna KICIOR

Informacje o zawodach w działalności wojewódzkiego urzędu pracy

Information about occupations in the activity
of the regional labour office

Słowa kluczowe: rynek pracy, informacja o zawodzie, kompetencje, kwalifikacje, poradnictwo zawodowe.

Key words: labour market, information about the occupation, competences, qualifications, career guidance.

Abstract. One of the tasks carried out by the Regional Labour Offices in Poland is the coordination and provision of career guidance and career information services as well as activities in the field of international job placement within the framework of the EURES network. The article presents the possibilities of using information about occupations by career counsellors and employment agents in labour offices. It discusses the professional information used so far and compares it to the recently updated information about occupations developed in the INFODORADCA+ project. The article concentrates on the unquestionable usefulness of the project database as an open source of information about occupations.

Wprowadzenie. Poradnictwo zawodowe jest usługą rynku pracy, którą obok powiatowych urzędów pracy realizują Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CIiPKZ) działające w wojewódzkich urzędach pracy. Usługa ta polega na udzielaniu

pomocy przez pracownika urzędu pracy w rozwiązywaniu problemów zawodowych osób zgłaszających się po taką pomoc do urzędu. Pomoc może być świadczona w formie indywidualnego kontaktu pracownika z osobą potrzebującą pomocy lub za pośrednictwem łącza telefonicznego albo internetowego.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy świadczą usługi ukierunkowane na udzielanie pomocy osobom dorosłym (bezrobotnym, poszukującym pracy, pracującym) w dokonaniu zmian w obszarze ich życia zawodowego – w wyborze zawodu, specjalizacji, kierunku dalszego kształcenia, miejsca oraz rodzaju pracy, podjęciu działalności gospodarczej. Działania z zakresu poradnictwa zawodowego realizowane przez CiIPKZ obejmują:

- prowadzenie indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających zaplanowanie kariery zawodowej, wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy, podjęcie działalności gospodarczej;
- świadczenie usług ukierunkowanych na badanie predyspozycji zawodowych z wykorzystaniem nowoczesnych metod, w tym testów psychologicznych;
- wielostronne oddziaływanie informacyjne w zakresie wiedzy o zawodach, ścieżkach kształcenia, możliwościach przekwalifikowania oraz przedsiębiorczości.

Usługi poradnictwa zawodowego koncentrują się na kształtowaniu postaw, nabywaniu wiedzy oraz rozwijaniu umiejętności w obszarze planowania kariery zawodowej, poszukiwania pracy, zakładania działalności gospodarczej oraz rozwoju osobistego.

Specyfiką pracy Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej jest charakterystyka korzystających z ich usług klientów. Większość z nich to osoby zainteresowane swoją sytuacją zawodową, zmotywowane do zmiany tej sytuacji, świadomie dokonujące wyborów zawodowych. Jest to grupa odbiorców bezpośrednio zainteresowana poszukiwaniem aktualnych informacji o zawodach i rynku pracy oraz chętnie z tych informacji korzystająca. Są to osoby dorosłe (powyżej 18 roku życia), które:

- dokonały już wyboru szkoły czy zawodu i szukają potwierdzenia, upewnienia się w słuszności podjętej decyzji. Weryfikują posiadane informacje, poszukują i sięgają do nowych zasobów, opisów;
- dokonały właściwych wyborów zawodowych, ale spotkały się z niepowodzeniami w poszukiwaniu zatrudnienia lub w funkcjonowaniu w określonym środowisku pracy i oczekują zmiany;
- klienci, którzy dokonali nietrafnego wyboru szkoły, kierunku studiów czy zawodu. Są świadomi problemu i potrzeby zmiany tej sytuacji, otwarci na wyznaczanie nowych celów i podejmowanie nowych wyzwań. Chętnie korzystają z obszernych zasobów informacji zawodowej, testów psychologicznych, są otwarci na nowoczesne metody pracy, nowe technologie;
- osoby, które ze względu na pogorszenie stanu zdrowia, choroby, niepełnosprawność nie są w stanie kontynuować zatrudnienia, są zmuszone do zmiany zawodu lub miejsca, środowiska pracy. Nie planowały zmiany, ale muszą jej dokonać ze względu na nową sytuację. Chętnie uzupełniają informacje zawodowe, wyszukują

nowych informacji o środowisku pracy, wymaganiach psychofizycznych i zdrowotnych stosownie do sytuacji osobistej.

Porady dla klientów indywidualnych prowadzone są z wykorzystaniem dostępnych w poradnictwie zawodowym metod. Osoby te mogą uzyskać pomoc w określaniu preferencji zawodowych i odpowiedniego środowiska pracy, w zakresie poszukiwania pracy w zależności od potrzeb danej osoby, psychologiczne wsparcie w trudnej sytuacji pozostawania bez pracy, pomoc w dokonywaniu samooceny oraz rozwijaniu umiejętności podejmowania decyzji zawodowych. Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej prowadzą także zajęcia poradnictwa grupowego, mające na celu rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji i planowania kariery zawodowej, przygotowanie się do założenia i prowadzenia własnej firmy, samodzielnego poszukiwania pracy oraz innych umiejętności przydatnych w życiu zawodowym.

Ważnym zadaniem realizowanym przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej jest świadczenie usług w zakresie informacji zawodowej zarówno w formie indywidualnej, jak i grupowych spotkań informacyjnych. Ponadto zadaniem Centrów jest gromadzenie, opracowywanie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych oraz zapewnianie dostępu do stron internetowych, prowadzonych przez urząd obsługujący ministra oraz do internetowych baz danych z zakresu rynku pracy. Odbiorcami informacji zawodowej są przede wszystkim osoby bezrobotne i poszukujące pracy, zainteresowane osoby pracujące, studenci, a także pełnoletnia młodzież szkolna stojąca u progu kariery zawodowej. W 2018 r. w ramach usług informacji zawodowej we wszystkich Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej woj. mazowieckiego (Warszawa, Ciechanów, Ostrołęka, Płock, Radom, Siedlce) udzielono 21 tys. 449 indywidualnych informacji zawodowych, 7 tys. 332 osoby skorzystały z informacji grupowych. Ponadto w salach informacji zawodowej udostępniane są komputery z dostępem do stron internetowych prowadzonych przez urząd obsługujący ministra i do internetowych baz danych z zakresu rynku pracy i edukacji, z których zainteresowane osoby mogą korzystać. Pracownicy Centrów udzielają indywidualnych informacji zawodowych, m.in. na temat zawodów, kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej, zasad przygotowywania biznesplanu dla nowo tworzonej firmy, poszukiwania pracy, warunków i form zatrudnienia, zasad pisania dokumentów aplikacyjnych, instytucji i usług rynku pracy, a także na temat kształcenia oraz zatrudnienia w krajach UE. Indywidualne informacje zawodowe udzielane są w siedzibie urzędu, telefonicznie i za pośrednictwem dedykowanej w tym celu poczty elektronicznej, a także podczas targów pracy, targów edukacyjnych i innych przedsięwzięć mających na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Do zadań Centrów w zakresie informacji zawodowej należy również opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie zbiorów informacji. Materiały wydawane są w formie drukowanej, upowszechniane w siedzibach Centrów, wśród klientów indywidualnych i uczestników zajęć, a także wśród uczestników i organizatorów przedsięwzięć, w których biorą udział doradcy zawodowi oraz wśród instytucji rynku pracy. Ponadto, aby zapewnić łatwiejszy dostęp

do informacji zawodowej osobom zainteresowanym problematyką rynku pracy, zeszyty, broszury i ulotki informacyjne zostają zamieszczone na stronie internetowej urzędu i udostępnione w wersji drukowanej w salach informacji zawodowej.

Wykorzystanie informacji o zawodach w pracy doradcy zawodowego. Rolą doradcy zawodowego w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej jest towarzyszenie Klientowi w procesie podejmowania decyzji zawodowych. Proces ten obejmuje nie tylko poszczególne etapy doradzania, ale w głównej mierze dotyczy przekazu zbioru informacji pomocnych w rozwiązaniu problemu zawodowego. Informacje te dotyczą różnorodnych zagadnień, począwszy od szeregu informacji na temat samego klienta (jego zasobów, potencjału, mocnych stron), a skończywszy na informacjach o zawodach, kompetencjach zawodowych, środowisku pracy, sytuacji na regionalnym, krajowym i międzynarodowym rynku pracy, zasadach poszukiwania zatrudnienia, możliwościach rozwoju zawodowego, instytucjach pomocowych czy przepisach prawnych.

Cytując klasyka, możemy powiedzieć, że "jedyną stałą rzeczą w życiu jest zmiana" (Heraklit z Efezu). Nie sposób w dzisiejszych czasach posiadać aktualną wiedzę z różnych i tak obszernych zakresów, bowiem przyrost zasobów wiedzy i dezaktualizacja informacji odbywają się w ogromnym tempie. Również wiedza doradcy, jak każdego z nas, jest w pewnym stopniu ograniczona. Dlatego w pracy doradcy zawodowego tak istotną rolę odgrywają zbiory i zasoby informacji, umiejętność wyszukiwania i przetwarzania informacji na potrzeby klienta oraz wiedza dotycząca sposobów aktualizacji, gromadzenia i wykorzystania zasobów. Bardzo szybko dokonujące się zmiany technologiczne w wielu dziedzinach skutkują pojawianiem się nowych profesji, a zawody już istniejące często ulegają przeobrażeniom. To z kolei oznacza ciągłą potrzebę aktualizacji czy też uzupełniania informacji o zawodach. Część spośród zbiorów informacji dostępna jest w formie tradycyjnej papierowej, znakomita większość informacji jest jednak upowszechniana i dostępna w formie multimedialnej i poprzez strony internetowe będące najszybszym i najobszerniejszym nośnikiem informacji. Istotne znaczenie w pracy doradcy zawodowego odgrywa zatem umiejętność poszukiwania i korzystania z informacji dostępnych w sieci oraz przekazywanie ich klientom.

Rola poradnictwa zawodowego nie kończy się na etapie dokonania wyboru zawodu. W momencie wejścia bądź powrotu na rynek pracy najbardziej istotne pozostaje wspieranie człowieka w rozwoju kariery zawodowej oraz w procesie poszukiwania zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza dostarczania informacji o potencjalnych pracodawcach, metodach poszukiwania zatrudnienia, narzędziach marketingu i promocji własnej osoby. Obecny rynek pracy stawia przed przyszłymi pracownikami coraz wyższe wymagania dotyczące posiadanych umiejętności, kwalifikacji i kompetencji. Osoby poszukujące zatrudnienia muszą dokształcać się, zdobywać nowe umiejętności lub dokonywać zmiany swoich kwalifikacji. W tym przypadku poradnictwo zawodowe świadczy swoją pomoc w zakresie wyboru zawodu, odpowiedniej drogi kształcenia oraz instytucji szkoleniowej. Powyższe problemy wynikające z rozwoju zawodowego człowieka oraz wyzwań zmieniającego się rynku pracy wskazują na potrzebę poradnictwa

zawodowego i informacji zawodowej jako działalności dostępnej na każdym etapie rozwoju człowieka.

W dobie szybkich zmian zachodzących na rynku pracy istnieje coraz większa potrzeba posiadania szczegółowych informacji o pracy, wymaganiach kwalifikacyjnych na danym stanowisku pracy, o formach i możliwościach kształcenia w systemie szkolnym i pozaszkolnym oraz o możliwościach przekwalifikowania. Szczególnie dla młodych ludzi ważna jest możliwość korzystania z aktualnych informacji o zawodach i drogach kształcenia, a także informacji na temat możliwości wykorzystania swojego potencjału zawodowego, intelektualnego i osobowościowego zgodnie z zainteresowaniami. Informacje związane z pracą wykorzystywane są w procesie podejmowania decyzji zawodowych zarówno przez osoby dorosłe, jak i młodzież, co w późniejszym etapie zdecydowanie ułatwia pozyskiwanie satysfakcjonującego zatrudnienia. To rosnące zapotrzebowanie, szczególnie wśród ludzi młodych, na usługi doradcze w zakresie informacji zawodowej i planowania kariery zawodowej nadaje priorytetowe znaczenie usługom wspierającym rozwój sfery zawodowej człowieka.

Informacja staje się dziś zasadniczym elementem pracy doradcy zawodowego, nie tylko jako nośnik wiedzy, ale także jako nieodzowny element codziennego życia. Jednym z głównych zadań poradnictwa zawodowego jest wspieranie klientów w indywidualnych procesach przechodzenia do kolejnych etapów w życiu zawodowym. To wsparcie nie może obejść się bez usług informacyjnych. Informacja i właściwie oddziaływanie informacyjne jest kluczową i integralną częścią porady. Równoległe przeprowadzony proces doradczy i informacyjny ma wpłynąć na klienta i ukształtować jego decyzje dotyczące rozwiązania problemu zawodowego. Informacja musi być więc tematycznie dobierana w zależności od potrzeb i oczekiwań klientów. Różnorodne powinny być także metody i formy przekazu informacji. Od stopnia poinformowania zależy bowiem skuteczność i efektywność działań oraz poziom zadowolenia klientów oczekujących pomocy.

„Prawidłowe informacje sprzyjają podejmowaniu prawidłowej decyzji, (choć oczywiście nie przesądzają tego), błędne tzn. niekompletne, nierzetelne, nieobiektywne, nieaktualne, niezrozumiałe dla odbiorcy lub przez niego nieakceptowane powodują podejmowanie decyzji często sprzecznych z interesem jednostki, a także społeczeństwa” (W. Rachalska 1994).

Zasoby informacji o zawodach dostępne w WUP. Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej są placówkami, które w założeniach swych powstały jako banki informacji o zawodach. Dysponują komplementarnymi i systematycznie wzbogacanymi zbiorami informacji zawodowej. Kierując swoje usługi do szerokiej grupy odbiorców, gromadzą, opracowują i udostępniają informacje zawodowe niezbędne do podejmowania decyzji zawodowych i edukacyjnych związanych z wyborem zawodu, przygotowaniem do podjęcia pracy, poszukiwaniem zatrudnienia, tj. dotyczące rynku pracy i poszukiwania pracy, edukacji i podnoszenia kwalifikacji, warunków zatrudnienia i samozatrudnienia, umiejętności osobistych, form pomocy i instytucji wspierających, ale

przede wszystkim informacji o zawodach. Wszystkie te informacje mogą stanowić cenną pomoc w procesie podejmowania decyzji zawodowych oraz poszukiwania zatrudnienia. Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej na Mazowszu w zakresie informacji o zawodach udostępniają:

- *Przewodnik po zawodach* – zawiera charakterystyki 546 zawodów opisanych według następujących bloków tematycznych: zadania i czynności robocze – informacje o celach oraz wartościach preferowanych i realizowanych w danym zawodzie; środowisko pracy – informacje o materialnym środowisku pracy i warunkach organizacyjnych; wymagania psychologiczne, fizyczne i zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu; warunki podjęcia pracy w zawodzie – określają preferencje stawiane przez pracodawców; możliwości awansu w hierarchii zawodowej – prezentują przebieg kariery w zawodzie. Zamknięciem opisu są dane o możliwościach zatrudnienia, płacach, zawodach pokrewnych oraz przykładowe adresy pracodawców i polecana literatura o zawodzie. Przewodnik udostępniany jest w wersji papierowej (siedem tomów) oraz w wersji elektronicznej. Powstał jednak w 2003 roku i nie jest aktualizowany, może więc zawierać nieaktualne opisy i regulacje prawne, biorąc pod uwagę tempo zmian w świecie zawodów i na rynku pracy. Powstające w ramach projektu INFODORADCA+ informacje o zawodach są najbardziej aktualnym zbiorem informacji (lista 1000 zawodów), aktualizacją i rozwinięciem informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy.
- *Klasyfikację zawodów i specjalności* – Polska klasyfikacja zawodów i specjalności oparta jest na Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji ISCO opracowanym przez Międzynarodową Organizację Pracy i rekomendowanym przez Eurostat do stosowania w krajach Unii Europejskiej. Jest to pozycja przeznaczona dla wszystkich poszukujących informacji o aktualnej strukturze zawodowej na polskim rynku pracy, a w szczególności jest podstawowym instrumentem wykorzystywanym w systemie edukacji oraz w systemie pracy. Klasyfikacja udostępniana jest w wersji elektronicznej.
- *Krajowe standardy kwalifikacji/kompetencji zawodowych* – Standard kwalifikacji (kompetencji) zawodowych jest rodzajem normy opisującej zakres i poziom wiedzy, umiejętności oraz cech psychofizycznych, które są konieczne do wykonywania typowych zadań zawodowych, zgodnie z wymaganiami podstawowych stanowisk pracy w zawodzie. Jest to norma akceptowana przez przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych. Informacje na temat Krajowych standardów zawodowych udostępniane są w wersji papierowej i elektronicznej (Baza zawiera: standardy kompetencji zawodowych dla 300 zawodów/specjalności, standardy kwalifikacji zawodowych dla 253 zawodów/specjalności oraz modułowe programy szkolenia zawodowego, przeznaczone do realizacji szkoleń dla 257 zakresów pracy).
- *Filmy o zawodach: Kalejdoskop zawodów* prezentuje ponad 100 zawodów z dziesięciu branż. Z filmów można dowiedzieć się m.in.: na czym polega praca w danym zawodzie, jakich predyspozycji dany zawód wymaga, jakie są plusy i minusy pracy

w zawodzie, gdzie zdobyć potrzebne wykształcenie. Filmy można obejrzeć w siedzibie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej posiadają dostęp i wykorzystują już teraz powstającą w ramach projektu INFODORADCA+ listę 1000 informacji o zawodzie (baza jest w trakcie uzupełniania) – materiały zawierające przede wszystkim: 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 dostępne są w wersji elektronicznej na portalu Publicznych Służb Zatrudnienia.

Międzynarodowe pośrednictwo pracy EURES. Kolejnym zadaniem Wojewódzkich Urzędów Pracy jest organizacja i realizacja działań międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach europejskiej sieci EURES. EURES to formalna sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia (urzędów pracy) oraz innych organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych z państw członkowskich UE, EOG oraz Szwajcarii, która za pośrednictwem doradców EURES i asystentów EURES, a także innego personelu organizacji partnerskich świadczy usługi z zakresu **pośrednictwa pracy, rekrutacji** oraz **doradztwa w obszarze mobilności międzynarodowej pracowników**, w tym warunków życia i pracy w państwach członkowskich. W Polsce sieć EURES jest koordynowana przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a usługi sieci są świadczone w każdym wojewódzkim i powiatowym urzędzie pracy, a także OHP. Zakres usług na poziomie wojewódzkim jest szerszy niż na poziomie powiatowym. Doradcy EURES zatrudnieni w WUP zajmują się m.in. przyjmowaniem zagranicznych ofert pracy pochodzących z państw UE/EFTA. Oferty te przekazywane są przez zagranicznych doradców EURES. Podobnie polscy doradcy przesyłają oferty polskich pracodawców do wybranego kraju/krajów UE/EFTA. Informacje zawarte w ofertach pracy są w znacznym stopniu ustandaryzowane, choć nie są w całości jednolite w każdym kraju. Jedną z kluczowych informacji jest kod zawodu ISCO. W Polsce oferty EURES trafiają do Centralnej Bazy Ofert Pracy poprzez system informatyczny Viator. Bez wpisania podstawowych informacji do systemu Viator oferta pracy nie może ukazać się w CBOP. To oznacza m.in. podanie kodu ISCO, opisu pracodawcy, wymaganych kwalifikacji, opisu stanowiska pracy, czasu pracy i wysokości wynagrodzenia czy też sposobu składania aplikacji. Bez podania podstawowych danych lub ich uzupełnienia oferta jest blokowana przez system IT. Ponieważ przekazywanie ofert pracy odbywa się w obiegu międzynarodowym – pojawiają się związane z tym problemy. Dlatego też Unia Europejska pracuje nad ujednoczaniem standardów i opisów zawodów oraz ułatwieniami dotyczącymi nostryfikacji wykształcenia. Jednak w praktyce bywa tak, że pojawiają się np. zawody, które nie funkcjonują w innym państwie. Jest to nie tylko problem właściwego wyboru zawodu według klasyfikacji ISCO, ale też opisu czynności czy uprawnień zawodowych. Ponadto należy zauważyć, iż bardzo szybko dokonują się zmiany technologiczne w wielu dziedzinach, a co za tym idzie pojawiają się nowe profesje lub też już istniejące ulegają przeobrażeniom. To z kolei oznacza ciągłą potrzebę

aktualizacji czy też uzupełniania informacji o zawodach. W sytuacji dużej mobilności pracowników, także w skali międzynarodowej, jak również napływu cudzoziemców do Polski (obecnie głównie z Ukrainy) istnieje potrzeba porównywania posiadanych kwalifikacji zawodowych. Postępująca informatyzacja procesów rekrutacji daje tu coraz większe możliwości, pod warunkiem jednak wprowadzenia odpowiednich danych. Tak więc wiedza o zawodach oraz uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach jest kluczowym elementem pracy i warunkiem niezbędnym do wykonywania czynności zawodowych w zakresie międzynarodowego pośrednictwa pracy. EURES działa w oparciu o sieć informatyczną i ludzką. Ponad 1000 doradców EURES odpowiedzialnych jest za codzienny kontakt z osobami poszukującymi pracy i pracodawcami w całej Europie. Dzięki EURES na całym obszarze działania sieci dochodzi do 150 tys. kontaktów miesięcznie pomiędzy poszukującymi pracy oraz pracodawcami. Rocznie na tej podstawie w UE/EOG znajduje zatrudnienie ok. 50 tys. osób. Ważnym elementem systemu jest strona internetowa, gdzie znajduje się ponad 100 tys. CV potencjalnych pracowników oraz zarejestrowanych jest ponad 2 tys. pracodawców (www.eures.europa.eu). Szacuje się, że oferty zamieszczone na tym portalu stanowią od 30 do 40% europejskiego rynku ofert pracy. Istotne znaczenie ma też krajowa strona sieci EURES (www.eures.praca.gov.pl).

Oferta EURES skierowana jest zarówno do osób poszukujących pracy, jak też do pracodawców. Do innych zadań realizowanych przez EURES należy m.in.: organizacja rekrutacji w formie stacjonarnej lub on-line, opracowywanie informacji o sytuacji na rynkach pracy w poszczególnych krajach, informacje o aktualnych trendach na europejskim rynku pracy, z uwzględnieniem informacji o niedoborach i nadwyżkach na rynku pracy, rozwój współpracy ponadnarodowej zainteresowanych partnerów rynku pracy w celu poprawy funkcjonowania rynków pracy, ich integracji oraz zwiększania mobilności.

Wykorzystanie informacji o zawodach w badaniu „Barometr zawodów”. Od 2015 roku we wszystkich powiatach w Polsce realizowane jest ogólnopolskie badanie pn. „Barometr zawodów”. Koordynatorem krajowym badania jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, natomiast za koordynację w regionach odpowiadają poszczególne wojewódzkie urzędy pracy, które we współpracy z powiatowymi urzędami pracy realizują badanie. Celem tego projektu badawczego jest zidentyfikowanie zapotrzebowania na zawody w poszczególnych powiatach. Ze względu na ekspercki charakter badania do jego realizacji wykorzystywana jest wiedza zawodoznawcza oraz z zakresu rynku pracy kluczowych pracowników urzędów pracy biorących udział w eksperckich panelach badawczych.

Barometr zawodów jest badaniem jakościowym. Osobno dla każdego powiatu w Polsce powstaje jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Opiera się na opinii ekspertów, którzy spotykają się i wspólnie analizują sytuację w poszczególnych zawodach. Uczestnicy badania (pracownicy powiatowych urzędów pracy, prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji zorientowanych w sytuacji na lokalnym rynku pracy)

w toku dyskusji oceniają sytuację w danej profesji, zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie, relację popytu i podaży. Lista zawodów ocenianych przez ekspertów została przygotowana na podstawie „Klasyfikacji zawodów i specjalności” (KZiS). Liczba pozycji została ograniczona do 167, tak by eksperci mogli przeanalizować całą listę podczas jednego spotkania, a nazwy zawodów zostały dobrane w taki sposób, aby lepiej pasować do nazewnictwa stosowanego przez pracodawców oraz osoby poszukujące pracy. Ze względu na specyfikę badania nie stosuje się więc bezpośrednio nazewnictwa z KZiS, natomiast lista zawodów wypracowana na potrzeby badania zawiera klucze przejścia do KZiS. Po przeprowadzeniu paneli eksperckich w każdym z powiatów tworzony jest „Barometr zawodów” dla województwa. Powstaje on poprzez agregację informacji zebranych w ramach poszczególnych paneli powiatowych.

Efektom badania są zestawienia zawodów sklasyfikowanych w trzy grupy: **zawody deficytowe**, w których prognozowany jest niedobór pracowników, **zawody nadwyżkowe**, gdzie wystąpi nadmiar wykwalifikowanych pracowników oraz **zawody zrównoważone**, w których jest równowaga popytu i podaży. Badanie wskazuje, w jakich zawodach będzie łatwiej, a w jakich trudniej znaleźć pracę w najbliższym czasie. Jest to ważna wskazówka dla osób szukających pracy i podejmujących decyzje zawodowe. W przypadku braku ofert pracy w danym powiecie pokazuje, gdzie jest większa szansa na znalezienie pracy w poszukiwanym zawodzie w sąsiednich miejscowościach. Barometr pokazuje zapotrzebowanie na te same zawody w każdym z powiatów w Polsce oraz na poziomie województw. Pełne wyniki badania w poszczególnych zawodach, opracowywane indywidualnie dla każdego powiatu, dostępne są w serwisie internetowym <https://barometrzwodow.pl>.

Podsumowanie. Wiedza o zawodach jest niezbędna do wykonywania wielu zadań zawodowych na kluczowych stanowiskach w WUP. Jest to podstawowe narzędzie pracy doradcy zawodowego, który wspiera klientów w podejmowaniu decyzji zawodowych związanych z wyborem zawodu lub jego zmianą, uzupełnianiem kwalifikacji, wyborem instytucji szkoleniowej, edukacyjnej lub miejsca pracy, aktywnym poszukiwaniu pracy. Odbiorcą wiedzy i informacji o zawodach jest również pośrednik pracy, który weryfikuje oferty pracy od strony formalnej (nazwa, kod zawodu, zakres czynności), a także wymagania kwalifikacyjne, umiejętności i wiedzę niezbędną do realizacji oferty pracy. Z informacji o zawodach korzystają w związku z tym także klienci korzystający z usług doradcy zawodowego (poradnictwo i informacja zawodowa) oraz doradcy EURES (międzynarodowe pośrednictwo pracy).

Szybkie tempo zmian na rynku pracy i w świecie zawodów powodują, że zmieniają się również klienci urzędów pracy, ich potrzeby i oczekiwania. Doświadczenie pokazuje, że aktualizacja, gromadzenie i udostępnianie informacji zawodowej, w tym informacji o zawodach, jest pracą ważną i społecznie potrzebną, natomiast upowszechnianie tej wiedzy stanowi dla WUP istotne wyzwanie. Warto, by były to działania spójne i skoordynowane nie tylko z innymi partnerami rynku pracy, ale i edukacji. Wspólne działania

międzyresortowe – edukacji i pracy, wzajemna współpraca przy aktualizacji, promocji i upowszechnianiu informacji wydają się mieć dziś priorytetowe znaczenie.

Bibliografia

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.).
2. Ogrzebacz E., *Rola poradnictwa zawodowego w kształtowaniu kariery zawodowej*, [w:] *Rynek pracy a szkolnictwo zawodowe na Mazowszu*, Warszawa 2001.
3. Rachalska W., *Model orientacji zawodowej w wyższej uczelni* (red.), Częstochowa 1994.
4. *Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w XXI w.*, [w:] *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, Nr 17, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001.
5. Baza standardów kompetencji/kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń, <ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl/> [dostęp 02.05.2019].
6. Portal Publicznych Służb Zatrudnienia – psz.praca.gov.pl/infodoradca [dostęp 30.04.2019].
7. Raport z badania „Zdefiniowanie potrzeb i problemów regionalnych pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników z zagranicy” zrealizowanego w ramach Porozumienia Nr 7/ grant EURES/2014 pomiędzy Ministrem Pracy i Polityki Społecznej a Samorządem Województwa Mazowieckiego. Warszawa 2014.
8. Badanie „Barometr zawodów” – <https://barometrzwodow.pl> [dostęp: 02.05.2019].
9. Portal Publicznych Służb Zatrudnienia – psz.praca.gov.pl [dostęp: 30.04.2019].
10. Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie – wuprzeszow.praca.gov.pl [dostęp: 02.05.2019].
11. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie – wupwarszawa.praca.gov.pl [dostęp: 02.05.2019].

Anna KICIOR – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Filia w Radomiu

Informacje o zawodach w działalności Ochotniczych Hufców Pracy

Information about occupations in the activity of Voluntary Labour Corps

Słowa kluczowe: doradztwo zawodowe, kompetencje kluczowe, opis zawodu, planowanie ścieżki kariery, oczekiwania rynku pracy.

Key words: career counselling, key competences, description of the occupation, career path planning, labour market requirements.

Abstract. The project INFODORADCA+ introduces the database of descriptions including information about the occupations as a new tool to the labour market. It is a consolidated list of requirements for each individual profession. It clearly indicates key competences required by employers. The database is dedicated to career consultants/counsellors, parents, teachers, youth job seekers, employers, labour agencies, training institutions. Effective usage of occupational information shall highly improve job selection and educational decisions.

Młodzieżowe Centrum Kariery realizuje zadania z zakresu informacji, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży. Młodzieżowe Centra Kariery jako forma działalności realizuje zadania OHP w sferze rynku pracy. Podstawą działalności MCK jest ustawa *O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz. U. nr 99 z 2004 r., poz. 1001), na mocy której Ochotnicze Hufce Pracy stały się instytucją rynku pracy.

Młodzieżowe Centra Kariery służy młodym ludziom profesjonalną pomocą w zakresie kształtowania własnych losów zawodowych. Merytoryczne aspekty działania obejmują przede wszystkim informację i doradztwo w obszarze predyspozycji zawodowych, współczesnego rynku pracy oraz przedsiębiorczości.

Młodzieżowe Centra Kariery:

- prowadzą zajęcia indywidualne i grupowe z dziedziny szeroko pojętego poradnictwa zawodowego,
- udzielają indywidualnych i grupowych informacji o możliwościach kształcenia, szkolenia, zawodach oraz rynku pracy,

- przygotowują młodzież do planowania kariery zawodowej poprzez tworzenie wraz z klientem Indywidualnego Planu Działania,
- prowadzą działania zmierzające do wykształcenia wśród młodzieży umiejętności i postaw niezbędnych do właściwego poruszania się po rynku pracy,
- podnoszą samoocenę młodzieży poprzez nauczenie jej technik autoprezentacji,
- przybliżają zagadnienia związane z przedsiębiorczością i samozatrudnieniem oraz kreują postawy przedsiębiorcze,
- wykonują badania zainteresowań i uzdolnień zawodowych z wykorzystaniem standardowych metod.

Ponadto Młodzieżowe Centra Kariery gromadzą, opracowują i aktualizują szeroko rozumianą informację edukacyjno-zawodową.

Wszystkie te działania zmierzają do zmniejszenia frustracji młodzieży, która nie widzi szansy funkcjonowania na rynku pracy czy edukacji.

Młodzieżowe Centra Kariery to zintegrowana sieć profesjonalnych centrów pokrywająca swoim działaniem teren całego kraju oraz będąca elementem ogólnopolskiego systemu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży.

Pełniąc rolę panelisty w seminariach regionalnych Projektu INFODORADCA+, miałam możliwość podzielenia się doświadczeniem i wnioskami z perspektywy doradcy zawodowego.

Każdy młody człowiek staje wcześniej czy później przed decyzją, jaki zawód wybrać. Jest to decyzja brzemienna w skutkach, ponieważ decyduje o długości okresu trwania dalszej nauki, o konieczności wyjazdu z miejsca zamieszkania, o nakładach na wykształcenie i o rozmiarach wyrzeczeń związanych ze stylem życia. Decyzję o wyborze zawodu pomagają niejednokrotnie podjąć rodzice, opiekunowie, nauczyciele, doradcy zawodowi. Oczywiście wywierają oni pewną presję, pragną udzielić pomocy, lecz jednocześnie rozumieją, jak ważna to jest decyzja. Pada wówczas pytanie: co chcesz w życiu robić? Jakie masz ambicje? Do czego chcesz dojść?

Pierwszą i zasadniczą grupą odbiorców opisów zawodów jest młodzież zarówno ta ucząca się, jak i poszukująca pracy. Dla jednych to doskonała wskazówka do konfrontacji własnych pomysłów i wyobrażeń na temat określonego zawodu, dla drugich zaś wskazówka, jakie kompetencje sprawią, iż stanę się atrakcyjnym kandydatem na poszukiwane stanowisko. Jakże jeszcze kwalifikacje mogą zwiększyć moje szanse na rynku pracy.

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy wymaga od nas ciągłego, ustawicznego kształcenia. Stąd też opisy zawodów są aktualnym źródłem wiedzy o potrzebach i wymaganiach w określonych zawodach. Pragnę podkreślić tu ważną rolę doradców zawodowych. Ich pomoc w interpretacji przedstawionego materiału jest niezbędna. Pozwala to w pełni przeanalizować własne kryteria, co przełoży się na dobrą decyzję edukacyjno-zawodową.

Badania socjologiczne sugerują wyraźnie, że wybór zawodu i dalsza kariera zawodowa są w znacznym stopniu określone przez środowisko społeczne. Mówi się więc, że każdy dysponuje pewnym środowiskowym kapitałem społecznym i kulturowym,

negatywnym i pozytywnym, który stanowi o zainteresowaniach, wiedzy i aspiracjach osób młodych.

O kapitale społecznym i kulturowym decyduje najbardziej rodzina, grupa rówieśnicza, krąg znajomych, rodziny. Rodzice, którzy uważają, że dobrze wybrali swoją pracę, zachęcają do naśladowania, zaś ci, którzy nie mają poczucia sukcesu zawodowego, odradzają podążanie podobną ścieżką. Istnieją też oczywiście rodzice zdeorientowani, odczuwający swoją bezradność: ci starają się nie wywierać presji, w obawie przed popełnieniem błędu. Rodzice różnią się także poziomem aspiracji dziecka, inni są bardziej ostrożni, kieruje nimi realizm, rozsądek, liczą się z kosztami. Oczywiście wiele czynników decyduje o postawie rodziców: zasoby rodziny, doświadczenia własne, poglądy odnoszące się do cech dziecka, dostrzeżenie w otoczeniu szans na karierę dziecka.

Uważam, że rodzice to docelowa grupa odbiorców informacji o zawodach, którą z pewnością należy włączyć w proces budowania świadomego planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej własnych dzieci.

Duży wpływ na wybór zawodu wywierają także szkoły, a właściwie nauczyciele w nich pracujący, wychowawcy w placówkach opiekuńczych. Ważne jest, w jakim stopniu, na ile nauczyciele uświadamiają sobie, że wywierają duży wpływ na aspiracje uczniów, ponieważ to oni „nadają etykiety uczniom”, określając ich jako zdolnych, pracowitych, wytrwałych, pomysłowych, uznających autorytety lub przeciwnie jako pozbawionych szczególnych talentów, leniwych, niesystematycznych, niecierpliwych, niesubordynowanych. Podjęcie dalszej nauki wbrew temu jest psychicznie niezwykle trudne. Przekazanie opisów o zawodach do dyspozycji dla tej grupy wydaje się niezmiernie istotne. Treści zawarte w opisach w różnej formie podczas całego systemu edukacji powinny skutkować u uczniów dobrymi wyborami edukacyjnymi.

Warto wspomnieć o znaczeniu grupy rówieśniczej. Poczucie więzi w tym wieku jest niezwykle silne i rzutuje nie tylko na wspólne pasje, ale także na zbieżność poglądów w wielu kwestiach życiowych, również odnoszących się do wyboru zawodu. W grupie rówieśniczej podejmowane są często decyzje nie tyle w oparciu o dobre rozeznanie, co w oparciu o grupowe upodobania, modę.

Nauczyciele, opiekunowie, wychowawcy to kolejna grupa, do której projekt jest dedykowany. Mając takie narzędzie, możemy w pełni wykorzystywać opisy zawodów, profil kompetencji kluczowych dla danego zawodu, poddać analizie własne umiejętności.

Podsumowując, każdy młody człowiek rozważa kierunek kształcenia i zastanawia się, jaki zawód będzie dla niego najlepszy, nie czyni tego w odosobnieniu, nawet jeśli nie odczuwa wpływu otoczenia i ma poczucie swobodnej decyzji.

Z punktu widzenia doradcy zawodowego pragnę szczególnie podkreślić rangę rodziców w przedstawionym procesie. Dostrzegam tu konieczność budowania świadomości posiadania wiedzy o zawodach, wymaganiach również psychofizycznych w określonym zawodzie. Należy czynnie włączyć rodziców zarówno w proces edukowania, jak i planowania ścieżki kariery. Poznanie potencjału zawodowego własnych dzieci to nowe doświadczenie dla rodzica, gdyż dziecko wchodzi w nową, dotychczas nieznaną,

rolę, podejmuje inny rodzaj aktywności. Doradcy zawodowi mają tu wiele do zrobienia. Przykładowo doradca pracując z rodzicem, proponuje mu wypełnienie testu czy ćwiczenia myśląc o swoim dziecku, porównuje następnie wyniki tego samego testu wykonanego przez dziecko. Dopiero taka konfrontacja może dać szeroki obraz do analizy nad potencjałem zawodowym, systemem wartości, ambicji czy aspiracji młodego człowieka. Zaangażowanie rodziców w proces wyboru zawodu ze świadomością możliwości i ambicji daje wsparcie i pomoc, jakich oczekuje dziecko. Omawiany materiał daje także informacje na temat zawodów pokrewnych, gdzie człowiek z danym wykształceniem może pracować. Jeśli ma trudności ze znalezieniem pracy w ściśle wyuczonym zawodzie, to w jakich obszarach może jej szukać, wykorzystując swoje kwalifikacje zawodowe.

Opisy zawodów w projekcie INFODORADCA+ są doskonałą pomocą dla pracodawców i potencjalnego kandydata na pracownika w profesjonalnym określeniu wymagań i oczekiwań (konstruowaniu oferty pracy). Ta skondensowana lista ułatwia konfrontację kompetencji pracownika z oczekiwaniami pracodawcy. Wykorzystanie profili kompetencji kluczowych zarówno przez pracodawców, jak i pracowników przekłada się jednoznacznie na dopasowanie obu stron, a co za tym idzie jakość wykonywanej pracy.

Analizując podmioty rynku pracy, należy podkreślić możliwość wykorzystania informacji o zawodach przez firmy szkoleniowe. Czytając opisy zawodów czy profile kompetencji kluczowych, rysuje się nam zakres umiejętności, kwalifikacji, które są cennie i poszukiwane przez pracodawców. Wychodząc zatem naprzeciw zapotrzebowaniu, wpływamy po raz kolejny na lepsze dopasowanie pracownika do wykonywanych zadań zawodowych.

Aby móc w pełni budować świadomość wiedzy o podejmowaniu trafnych decyzji, wpływaniu na własną ścieżkę kariery, konieczne jest wykorzystanie opracowanych informacji o zawodach. Profesjonalnie opracowane opisy z uwzględnieniem zadań zawodowych, kompetencji kluczowych oraz odniesienie do rynku pracy daje bogaty materiał do studiowania. Opisy zawodów, kompetencje kluczowe realnie i obiektywnie prezentują zawody, co wpływa na uniknięcie rozbieżności w późniejszym zetknięciu się ze światem pracy. Wykorzystanie kompetencji kluczowych dla zawodów wpłynie ponadto na lepsze zrozumienie oczekiwań pracodawcy względem przyszłego pracownika i odwrotnie. Daje to szansę na szybką ocenę i konfrontację własnych wyobrażeń o sobie i wybranym zawodzie. Mając wiedzę na temat wymagań ze strony potencjalnego pracodawcy (kompetencje kluczowe), odpowiadamy sobie na pytania czy dla mnie jest to interesujące i ciekawe, czy ja się do tego nadaję.

Przytoczę tutaj reakcję jednego z moich odbiorców, który ze zdziwieniem odniósł się do kompetencji kluczowych w zawodzie copywriter. Często jest tak, że nie zdajemy sobie z nich sprawy. I w tym przypadku:

- umiejętności matematyczne,
- umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisania,

- planowanie i organizowanie pracy,
- umiejętność rozwiązywania problemów.

były zaskoczeniem. Przytoczone kompetencje są dla tego zawodu powyżej poziomu czwartego w skali pięciostopniowej. Tak więc wybierając ten zawód, należy mieć właściwą ocenę zarówno własnych kompetencji, jak i kompetencji kluczowych w wybranym zawodzie. Przyszły pracownik winien mieć zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego. Dlatego wymaga się od nich kompetencji kluczowych.

Należy podkreślić, że informacje o zawodach znacząco wpłyną na dopasowanie predyspozycji jednostki do wymagań danego zawodu. W konsekwencji przełoży się to na jakość wykonywanej pracy, fachowość czy jakość usług. Na rynku pracy nie ma miejsca na bylejąkość. Dążenie do wysokiego standardu produktów i usług to jedna z obecnych tendencji na rynku pracy. Dzięki wykorzystaniu informacji o zawodach młodzi ludzie unikną trudności z wejściem i funkcjonowaniem na rynku pracy zarówno polskim, jak i światowym.

Podkreślając rangę i znaczenie świadomości, wiedzy płynącej z opisów zawodów w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowej należy podać formy i metody pracy, poprzez które doradca zawodowy może uzyskać wspomniane efekty. Należą do nich:

- targi edukacji i pracy organizowane przez instytucje rynku pracy oraz placówki oświatowe,
- giełdy szkół,
- dni otwarte,
- zajęcia warsztatowe również dla rodziców,
- zebrania z rodzicami,
- wycieczki zawodoznawcze do zakładów pracy.

Doradca zawodowy w Młodzieżowym Centrum Kariery ma szerokie możliwości wykorzystania informacji o zawodach. Jest to jednocześnie ciekawa forma przekazu, czytelna, opracowana na kilku poziomach. Zatem w zależności od potrzeb odbiorcy możemy podać adekwatny zakres informacji. Opisy zawodów w Projekcie INFODORADCA+ są dedykowane do bardzo licznej i różnorodnej grupy odbiorców, a także odpowiadają na kwestię kształcenia ustawicznego.

W podsumowaniu należy stwierdzić, iż sukces zawodowy to znajomość samego siebie, rynku pracy i informacji o zawodach.

Bibliografia

1. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz. U. nr 99 z 2004 roku, poz. 1001)
2. *Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2012.*
3. Guichard J. „Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego” Oficyna wydawnicza „Impuls”, Kraków 2005.

4. „Moja droga do pracy”, Praca zbiorowa pod kierunkiem Tadeusza Pęczka, EPRD Biuro Polityki Gospodarczej i Rozwoju Regionalnego Kielce
5. Sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy (2018), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

Katarzyna MISIOWIEC – doradca zawodowy, Świętokrzyska Wojewódzka Komenda OHP Kielce, Młodzieżowe Centrum Kariery Starachowice

Katarzyna MISIOWIEC – od 2001 roku pracuje jako doradca zawodowy w Młodzieżowym Centrum Kariery w Starachowicach. Realizowała zajęcia dla młodzieży polonijnej ze Wschodu z zakresu poruszania się po rynku pracy oraz odkrywania własnych kompetencji zawodowych. Przygotowuje młode kadry do wykonywania zawodu doradcy zawodowego.

Wybrane możliwości wykorzystania informacji o zawodach w pracy agencji zatrudnienia

Selected possibilities of using the information about occupations in the activity of the employment agencies

Słowa kluczowe: agencja zatrudnienia, kwalifikacje, rynek pracy, opisy zawodów, benefity, efektywność.

Key words: employment agency, qualifications, labour market, descriptions of occupations, befits, efficiency.

Abstract. This article presents basic information about employment agencies with reference to the Polish law. It also presents current data and statistics about employment agencies, considering the possibilities of using the information about occupations in their everyday activity. The articles presents some ideas for the future development of the project and some hints that might be helpful for making its results more popular and usefull on the labour market.

W Polsce prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej – Dz. U. z 2013 r., poz. 672 późn. zm.) i wymaga wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Agencje zatrudnienia mogą świadczyć usługi w zakresie:

- pośrednictwa pracy:
 - na terenie Rzeczypospolitej Polskiej,
 - poza granicami kraju,
- doradztwa personalnego,
- poradnictwa zawodowego,
- pracy tymczasowej.

Wpisowi do rejestru podlega również wykonywanie ww. usług, z wyłączeniem pracy tymczasowej, przez jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, organizacje społeczne i zawodowe, stowarzyszenia, fundacje oraz inne organizacje, których funkcją statutową jest świadczenie tych usług. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.) rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia prowadzony jest przez właściwego dla siedziby podmiotu ubiegającego się o wpis do tegoż rejestru marszałka województwa.

Zgodnie z powyższym wydaje on Certyfikat o dokonaniu wpisu danego podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Rejestr ten jest prowadzony w formie elektronicznej i ogólnodostępny w serwisie <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>.

Agencje Zatrudnienia zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. z późn. zm. Rozdz. 6, Art. 18. pkt 1) zobowiązane są do corocznej sprawozdawczości na temat swojej działalności do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

W sprawozdaniu wykazuje się m.in., do jakich wielkich grup zawodów należały stanowiska pracy, na które pozyskano z otwartego runku pracy kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach na dane stanowisko zlecone przez głównego odbiorcę usług agencji, czyli pracodawców.

Sprawozdania stanowią materiał do analizy w Wojewódzkich Urzędach Pracy odnośnie do wpływu działalności agencji na lokalny rynek pracy, podlegają one ocenie pod kątem zawodoznawczym, służą określeniu aktualnego zapotrzebowania na pracowników i określają stopień nasycenia rynku danymi specjalistami¹.

W dużym uproszczeniu agencje zatrudnienia zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. z późn. zm. Rozdz. 6, Art. 18, pkt. 1) realizują zadania koncentrujące się głównie na świadczeniu ww. usług z wykorzystaniem wiedzy o zawodach i znajomości rynku pracy, na rzecz pracodawców poszukujących pracowników. Zadaniem Agencji Zatrudnienia jest głównie kojarzenie pracowników z pracodawcami, ale również działalność szkoleniowa na ich rzecz oraz wspieranie w budowaniu indywidualnych planów rozwoju zawodowego i procesów restrukturyzacji wszystkich swoich klientów.

W projekcie INFODORADCA+ pełniłam rolę panelisty na seminariach regionalnych na terenie całej Polski. Moim zadaniem było przedstawienie możliwości wykorzystania informacji o zawodach z perspektywy Agencji Zatrudnienia, zwracając w wypowiedziach szczególną uwagę na fakt, iż klientami Agencji są również osoby poszukujące zatrudnienia, a nie tylko pracodawcy. Wypowiadając się podczas seminariów bazowałam na doświadczeniach ze swojej codziennej pracy, w której pełnię rolę specjalisty ds. pośrednictwa pracy w Fundacji Grupy ERGO Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych Integralia.

Aktualne informacje na temat liczby podmiotów funkcjonujących na rynku pracy jako licencjonowane agencje zatrudnienia ilustruje poniższa tabela. Sytuacja na rynku pracy sprzyja agencjom, bo zapotrzebowanie pracodawców na specjalistyczne usługi zarządzania zasobami ludzkimi jest wysokie. Zapewnia to dobrą kondycję finansową agencji, ale borykają się one również z odczuwalnymi trudnościami w efektywnym

¹ Wykorzystanie danych z systemu KRAZ pokazuje w pełni publikacja: MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ – DEPARTAMENT RYNKU PRACY Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2017 r., Warszawa 2018 (przyp. aut.).

realizowania usług HR dla pracodawców. O ile zadania związane z analizą wewnętrzną potrzeb pracodawców czy zapewnienie wsparcia w procesach szkoleniowych oraz rozliczania kadrowego nie stanowią problemu, to znalezienie odpowiedniego pracownika dla pracodawcy staje się coraz trudniejszym wyzwaniem.

Liczba agencji w porównaniu z rokiem ubiegłym wzrosła o 742 podmioty i tylko w woj. dolnośląskim możemy zaobserwować niewielki spadek, ale w tej skali liczbowej nie uznaję tego faktu za znaczący dla całości rynku, tym bardziej że powodów spadku liczby agencji mogło być kilka².

Tabela 1. Czynne agencje zatrudnienia według stanu na dzień 2019-05-07(oprac. własne na podst. danych KRAZ)

Województwo	Liczba agencji 2018	Liczba agencji 2019
Dolnośląskie	746	713
Kujawsko-pomorskie	345	434
Lubelskie	264	288
Lubuskie	212	223
Łódzkie	401	456
Małopolskie	611	694
Mazowieckie	1667	1 753
Opolskie	309	340
Podkarpackie	274	349
Podlaskie	97	112
Pomorskie	584	611
Śląskie	915	943
Świętokrzyskie	132	158
Warmińsko-mazurskie	165	187
Wielkopolskie	855	1 016
Zachodniopomorskie	388	430
Polska	7965	

Powstanie bazy informacji o zawodach jest ważnym czynnikiem wspierającym działalność Agencji Zatrudnienia na rynku pracy. Rozproszenie informacji o zawodach w internecie, a nierzadko brak wiedzy na temat oficjalnie obowiązującej klasyfikacji zawodów i specjalności utrudniało dostęp do wartościowych i aktualnych informacji o danym

² Wśród stwierdzonych przyczyn wykreśleń podmiotów z rejestru agencji zatrudnienia największy odsetek (45%) stanowiło wykreślenie na pisemny wniosek tegoż podmiotu. 20% wykreśleń odbyło się z powodu nieprzewodzenia usług agencji zatrudnienia, w okresie dwóch kolejnych lat, stwierdzonego na podstawie informacji o działalności agencji zatrudnienia. Kolejną przyczyną wykreślenia (9%) było nieusunięcie przez podmiot, w wyznaczonym terminie, naruszeń warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w zakresie obowiązku informowania o zmianie danych. Po szczegółowe informacje na ten temat odsyłam do: <http://psz.praca.gov.pl/documents/10828/7054141/INFORMACJA%20o%20dział.%20Agencji%20Zatrudnienia%20w%202017.pdf/63842c43-2845-4aac-b1b7-5cb9a451130c?t=1526632660519>

zawodzie, a dotarcie do właściwych treści związanych z procesem rekrutacji na dane stanowisko zajmowało pracownikom agencji zatrudnienia wiele cennego czasu.

Sama klasyfikacja zawodów może stanowić już pewną podstawę do tworzenia opisu stanowiska pracy. Natomiast informacje o zawodach powstałe w projekcie INFODORADCA+ pozwalają na bardzo kompleksowe i uporządkowane zebranie informacji o zawodzie, uwzględniając perspektywę pracownika i pracodawcy. Na dużym poziomie szczegółowości procesów rekrutacji, np. dedykowanym procesie tworzenia strategii rekrutacyjnej dla firmy, może ona stanowić dobry materiał wyjściowy do tworzenia np. kluczowych wskaźników efektywności (*Key Performance Indicators*) w konkretnym przedsiębiorstwie, m.in. badających satysfakcję z przebiegu procesu rekrutacji, czy ilość czasu poświęconego na rekrutację jednego pracownika w danym segmencie struktury zatrudnienia.

Moim zdaniem na szczególną uwagę zasługuje kwestia warstwy językowej informacji o zawodach, co do której skłoniły mnie obserwacje klientów dokonane podczas pracy z opisami zawodów na indywidualnych sesjach doradczych. Opisy czynności zawodowych i kompetencji przedstawione są w sposób prosty i zrozumiały, pozwalający również osobom niebędącym specjalistami w danej dziedzinie zrozumieć, na czym polega praca w danym zawodzie, z drugiej zaś strony język opisów jest precyzyjny i fachowy, wykorzystujący odpowiednią terminologię, która umożliwia korzystanie z ich treści również m.in. specjalistom zarządzania zasobami ludzkimi w szerokim zakresie ich zadań zawodowych np.:

- tworzeniu przejrzystych treści ofert pracy przez agencję,
- tworzeniu czytelnych profili kompetencyjnych stanowisk pracy,
- ćwiczeniu rozmów kwalifikacyjnych z użyciem nazw czynności zawodowych przez kandydatów, mające ułatwić opisywanie doświadczenia zawodowego i czynności zawodowych,

Z punktu widzenia agencji zatrudnienia działającej na terenie całej Polski i efektywności jej działań – istotnym elementem wspierania działalności agencji w realizacji jej kluczowych zadań biznesowych pozostają również czynniki takie jak:

- aktualność opisów zawodów z najnowszymi trendami na rynku pracy,
- możliwość szybkiego dostępu w jednym miejscu (jednej bazie) do informacji o wynagrodzeniach na danych stanowiskach (które są punktem wyjścia do ustalania stawek rekrutacyjnych w zawieranych kontraktach z klientami),
- planowanie rozwoju zawodowego pracownika/ów poprzez stworzenie odpowiedniego systemu szkoleń podnoszących kwalifikacje, opartych na podstawie informacji o np. kluczowych kompetencjach danego zawodu.

Skuteczność doradztwa personalnego i fachowość pracowników zajmujących się realizacją procesów rekrutacji w agencjach zależy m.in. od posiadanej przez nich aktualnej wiedzy na temat funkcjonujących na rynku pracy zawodów. Dzięki dostępowi do bazy opisów zawodów pracownicy agencji są w stanie w krótkim czasie przygotować się do spotkania biznesowego i kompleksowego przedstawienia usługi HR dla pracodawcy z niemal każdej branży.

Przyjrzyjmy się dwóm obszarom działalności agencji, w których ww. wiedza zawodoznawcza jest kluczowa i niezbędna. Definiując doradztwo personalne jako usługę

skierowaną do pracodawców, polegającą na analizie zatrudnienia u pracodawcy, wskazywaniu źródeł i metod pozyskiwania kandydatów do pracy oraz weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji z przekazanych przez agencje zatrudnienia danych do KRAZ za 2017 r. wynika, że aż 40 430 pracodawców skorzystało z usługi doradztwa personalnego. W porównaniu z danymi za 2016 r. (35 459) liczba ta wzrosła o 4 971 pracodawców.

Przyglądając się usłudze poradnictwa zawodowego, jest ona najbardziej zrównoważoną pod kątem skierowania jej zarówno do popytowej, jak i podażowej strony rynku pracy. Bezrobotni i poszukujący pracy mogą korzystać z pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych, rynku pracy oraz możliwości szkolenia i kształcenia, a także grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Natomiast poradnictwo zawodowe skierowane do pracodawców polega na udzielaniu pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności na udzielaniu informacji i doradztwie w tym zakresie.

Sytuacja na rynku pracy zmienia się w sposób bardzo dynamiczny. Oferta nabywania umiejętności zawodowych i kwalifikacji przez działające na rynku oświaty ośrodki kształcenia nie nadąża za szybkim tempem zmian technologicznych, a poszukujący pracy czują się zagubieni w gąszczu informacji i możliwych wyborów.

Klientami agencji zatrudnienia z perspektywy poradnictwa zawodowego są w głównej mierze osoby dorosłe, jednakowoż znajdujące się często w podobnej sytuacji jak młodzież szkolna i absolwenci: z nieuświadomionymi mocnymi i słabymi stronami, umiejętnościami na poziomie deklaratywnym, czyli poza standardami, niepotwierdzone certyfikatami ani egzaminami. Często to ludzie wykonujący pracę niezgodną z naturalnymi kompetencjami i zdolnościami, z nieodpowiednio skonstruowanymi dokumentami aplikacyjnymi, mające trudność w opisanu swoich zadań zawodowych i obowiązków na stanowisku, nieprzygotowani do procesu poszukiwania zatrudnienia.

Wskazanie konkretnego, wystandaryzowanego źródła informacji o zawodach pozwala specjalistom zatrudnionym w agencjach zatrudnienia z jednej strony rozbudzić świadomość zawodową Klientów, poprzez pokazanie szerokiego spektrum możliwości realizowania swoich kompetencji zawodowych, z drugiej zaś – możliwe jest także precyzyjne dopasowanie obszaru zawodowego do posiadanych kompetencji, dzięki jednej z funkcjonalności opisów, jakim jest wskazanie zawodów pokrewnych.

Po zapoznaniu się z opisami zawodów wypracowanych w projekcie INFODORADCA+ spodziewam się efektów w postaci zwiększenia się liczby osób, które w odpowiedni sposób dopasują do swoich zdolności i kompetencji konkretne oferty pracy. Będą potrafiły także samodzielnie zaplanować swój rozwój i indywidualną ścieżkę kariery, nie tylko w wąskiej specjalizacji zawodowej.

Liczę również na większą świadomości pracodawców w obszarze oferowanych pracownikom warunków finansowych i kultury biznesowej, o której istnieniu nadal trudno mówić w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw. Małe firmy obecnie nie są w stanie wygrać wyścigu o pracownika z dużymi korporacjami, które oferują

zarówno dobre warunki kultury organizacyjnej, jak i wynagrodzenia zgodne z kwalifikacjami i kompetencjami.

Za najważniejsze wyzwania stojące przed twórcami projektu uważam:

- potrzebę jego kontynuacji i bieżącej aktualizacji (być może z wykorzystaniem nowoczesnych usług IT lub stworzeniem indywidualnego rozwiązania dla aktualizowania informacji i jej przepływu),
- zaproponowanie formuły finansowania stałego – czyli uniezależnienia się od funduszy unijnych w wydatkowaniu na utrzymanie się systemu i jego aktualizację,
- skierowanie uwagi na wypracowane produkty uzyskane w projekcie do większej grupy odbiorców (instytucje rynku pracy są zbyt wąską grupą docelową, aby je skutecznie upowszechnić), ponieważ widzę o wiele szersze zastosowanie informacji o zawodach (np. dotarcie do lekarzy medycyny pracy, specjalistów BHP, komisji orzekających o niepełnosprawności, instytucjach typu MOPS, ZUS czy akademickie biura karier).

Na zakończenie dodam, iż praca w projekcie była niezwykle przyjemnością ze względu na wysoki poziom merytoryczny współpracowników, z jakimi miałam okazję współpracować oraz fakt, że z pełnym przekonaniem o najwyższej jakości wszystkich powstałych materiałów o zawodach, korzystam z nich w codziennej pracy i uważam je za niezbędne źródło wiarygodnej wiedzy, szczególnie przydatne pracownikom branży zarządzania zasobami ludzkimi i szeroko rozumianej edukacji.

Bibliografia

1. Opracowanie własne: www.psz.praca.gov.pl
2. Opracowanie własne: <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>
3. Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2017 r., Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.

Marta GOSŁAWSKA-MIRONOWICZ – Gdański Uniwersytet Medyczny

Marta GOSŁAWSKA-MIRONOWICZ – absolwentka filologii polskiej na Uniwersytecie Gdańskim, z wykształcenia również Specjalista HR. Specjalista komunikacji społecznej i kulturoznawca. Specjalista ds. Pośrednictwa pracy w Fundacji grupy ERGO Hestia na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych Integralia. Od 2018 roku wykładowca akademicki studiów podyplomowych na kierunku Specjalista ds. zarządzania rehabilitacją na Gdańskim Uniwersytecie Medycznym.

Koncepcja uczenia się przez całe życie – jak informacje o zawodach mogą wspierać instytucje szkoleniowe w propagowaniu tej idei

The lifelong learning concept – how information about occupations can support training institutions in promoting this idea

Słowa kluczowe: uczenie się przez całe życie, instytucje szkoleniowe, informacja o zawodach, rynek pracy, doradztwo zawodowe.

Key words: lifelong learning, training institutions, information about occupations, labour market, career counselling.

Abstract. The article discusses some possibilities of using descriptions of occupations developed in the INFODORADCA+ project. Competences, which at a given moment are desirable on the labour market, change dynamically and employers have problems with finding employees with the required and suitable skills. People who have the ability to learn and the willingness and opportunity to improve their skills are currently the most sought-after. Comprehensiveness, transparency and, above all, accessibility of the database of information about professions makes this tool a friend of the boss, employee, advisor or trainer. However, it fulfils also one more important role - it indirectly promotes the concept of lifelong learning, considered by many to be the most important competence of the future.

Od ponad 20 lat pracuję jako trener biznesu, coach, doradca zawodowy. Moimi klientami są menedżerowie, pracownicy, działy HR i rekruterzy. Pracuję rozwojowo z młodzieżą i nauczycielami. Wspieram osoby, które są w procesie poszukiwania lub zmiany pracy. Moja historia to kilkadziesiąt godzin pracy na sali szkoleniowej, sesji indywidualnych czy treningów kompetencji społecznych. To też wiele bardzo indywidualnych przypadków, skomplikowanych wyborów i trudnych decyzji. Z perspektywy czasu mogę jednak stwierdzić dosyć stanowczo, że miałabym mniej pracy, gdyby pewne decyzje dotyczące edukacji czy wyboru studiów a potem pracy były bardziej

świadome. Wiadomo z kolei, że świadome decyzje wymagają informacji, a informacja jest w naszych czasach na wagę złota.

Projekt INFODORADCA+ i dostarcza właśnie informacji, które mogą być przydatne na prawie każdym z etapów rozwojowych człowieka. Po pierwsze wykorzystanie przez doradcę edukacyjno-zawodowego na poziomie szkoły średniej. Po drugie przez rodziców przy wspieraniu młodych ludzi w wyborze szkoły lub kierunku studiów, po trzecie przez młodych ludzi marzących o karierach w różnych obszarach gospodarki, po czwarte przez osoby stojące przed trudną decyzją dotyczącą zmiany pracy lub przekwalifikowania. Wielką też funkcjonalność opisów widzę w działaniach rozwojowych w organizacjach takich jak opis stanowisk, formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych, planowanie ścieżek karier, a nawet wartościowanie stanowisk czy też tworzenie systemów motywacyjnych. Oczywiście należy też wspomnieć o roli opisów zawodów we współpracy pomiędzy instytucjami szkoleniowymi a powiatowymi urzędami pracy. W oparciu o nie można przecież „szyć na miarę” szkolenia dopasowane do konkretnej oferty pracy i nie tylko w zakresie kwalifikacji zawodowych, ale przede wszystkim kompetencji kluczowych i kompetencji miękkich.

Jak widać, możliwości wykorzystania opisów zawodów jest wiele. Kompleksowość, przejrzystość i przede wszystkim dostępność czyni to narzędzie przyjacielem szefa, pracownika, doradcy czy trenera. Spełnia jednak jeszcze jedną ważną rolę – propaguje pośrednio koncepcję uczenia się przez całe życie przez wielu uważaną za najważniejszą kompetencję przyszłości.

Jesteśmy świadkami rewolucji umiejętności. Kompetencje, jakie w danym momencie są pożądane na rynku pracy, zmieniają się dynamicznie, a firmy mają problem ze znalezieniem pracowników o właściwych umiejętnościach. Potrzeba ludzi, których cechuje zdolność uczenia się oraz chęć i możliwość doskonalenia umiejętności. W dzisiejszym świecie w zatrudnianiu mniej istotne jest to, co pracownik wie. Znacznie ważniejsze jest to, czego może się nauczyć¹. Czyli uczenie się, rozumiane jako „zdolność i chęć do szybkiego rozwoju i adaptowania kolejnych umiejętności”, będzie kluczową cechą poszukiwaną w najbliższych latach przez pracodawców – wynika z raportu firmy ManpowerGroup. Umiejętność uczenia się jest „jedynym, co może pomóc iść do przodu w karierze” w obecnych czasach – uważa Stefano Scabbio, prezes Manpower na Europę północną, wschodnią i śródziemnomorską².

Elastyczność w uczeniu się i nabywaniu nowych kompetencji, otwartość na przekwalifikowanie się, mobilność nie tylko umysłowa, ale też fizyczna wynika z dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

Dotychczasowy rynek pracy był raczej stabilny i przewidywalny. Nasi rodzice pracowali w jednym zakładzie przez 40 lat (w niektórych zawodach z pokolenia na pokolenie), podstawą była umowa o pracę, nie było dużej potrzeby zdobywania nowych

¹ https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2018/08/MG_WEF_SkillsRevolution_2_2018_PL.pdf.

² <https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/umiejtnosci-niezbedne-w-pracy-uczenie-sie>.

kwalifikacji. Zespoły były stałe, poczucie bezpieczeństwa dawały benefity typu kolonie dla dzieci czy wczasy pod gruszą. To poczucie stabilności spowodowało, że współczesne pokolenie 50-latków ma bardzo duże problemy z mobilnością/przekwalifikowaniem. Gdy spojrzymy w CV naszych rodziców, to często figuruje w nich jeden lub dwóch pracodawców. Dziś 78% ankietowanych Polaków uważa, że praca na całe życie to pojęcie, które odeszło już w przeszłość³. Co jeszcze różni obecny rynek pracy od przeszłego:

- zanik tradycyjnych zawodów – powstawanie nowych zawodów odpowiadających na potrzeby przyszłości;
- zamiast pracy etatowej – elastyczne formy pracy i czas pracy;
- internet staje się podstawowym narzędziem pracy, dzięki niemu większość zadań będzie można wykorzystać zdalnie;
- kontakt ze współpracownikami i przełożonymi można nawiązywać przez telekonferencje albo spotkania co jakiś czas w realnym biurze – wirtualne zespoły;
- nie wykształcenie, ale kompetencje (w tym gotowość do uczenia) decydują o przyjęciu do pracy;
- praca projektowa, stosowanie zwinnych metodologii⁴.

W raporcie *The Future of Skills* przygotowanym przez firmę Pearson lidera edukacji z 250-letnią tradycją, fundację Nesta promującą innowacyjne pomysły i łączącą inicjatywę rządową z firmami oraz Oxford Martin School, eksperta światowych badań nad globalizacją znajdujemy informacje o prognozach rynku pracy w roku 2030⁵. Według tych badań:

1. Obecnie 10% osób wykonuje zawód, na który zapotrzebowanie będzie rosło.
2. 70 % osób ma zawód, jaki będzie istniał, ale zmieni się sposób jego wykonywania.
3. 20% ma pracę mechaniczną, którą w 2030 prawdopodobnie zastąpią roboty.

W raporcie również jest mowa o tym, że przyszłość to też zdolność łączenia kompetencji technologicznych z miękkimi, takie jak komunikacja, umiejętność współpracy i kreatywność, a także wyjątkowe cechy, jak empatia, budowanie relacji, zdolności poznawcze, ciekawość i chęć uczenia się. To jednocześnie umiejętności, które posiadają wyłącznie ludzie. Dzięki nim możliwe jest zwiększenie korzyści oferowanych przez technologię oraz ograniczenie ryzyka zastąpienia człowieka przez automatyzację.

Chcąc mieć szansę satysfakcjonującego zatrudnienia na tworzącym się rynku pracy, już dziś należy rozwijać określone umiejętności i poszerzać swoją wiedzę. Raport *Future of Skills* wskazuje następujące kierunki:

³ https://www.randstad.pl/workforce360/archiwum/tez-nie-wierzysz-w-prace-na-cale-zycie-dla-polakow-zmiana-pracodawcy-stala-sie-czynnym-naturalnym_169/

⁴ Opracowanie własne.

⁵ <https://futureskills.pearson.com>.

UMIEJĘTNOŚCI	WIEDZA
Uczenie siebie oraz innych	Logika, matematyka, fizyka
Aktywna nauka i słuchanie	Biologia i chemia
Współdziałanie	Geografia, historia i archeologia
Sztuka dedukcji	Języki obce, w tym język angielski
Kompleksowe rozwiązywanie problemów	Procedury administracyjne i zarządcze
Koordynacja	Budownictwo i konstrukcje
Myślenie logiczne i krytyczne	Produkcja i komunikacja medialna
Ocena i podejmowanie decyzji	Informatyka i elektronika
Zarządzanie zasobami finansowymi	Ekonomia i rachunkowość
Zarządzanie zasobami ludzkimi	Edukacja i szkolenie
Monitorowanie i ocena wyników	Medycyna i stomatologia
Negocjowanie i perswazja	Psychologia, terapia i poradnictwo
Jasne komunikowanie się	Socjologia i antropologia
Programowanie	Sprzedaż i Marketing
Szybkie reagowanie	Inżynieria i Technologia
Percepcja społeczna	Mechanika
Ocena systemów i procesów	Produkcja żywności i przetwórstwo
Projektowanie technologii	Bezpieczeństwo publiczne i ochrona
Zarządzanie czasem	Sprzedaż i Marketing
Wizualizowanie	Telekomunikacja
Instruowanie	Transport

Oczywiście przemodelowania wymaga również zmiana systemowa w edukacji. Szkoła przygotowująca ucznia, studenta do sprostania wymaganiom rynku pracy powinna:

1. Propagować aktywne formy nauczania oparte na pracy projektowej uczącej współpracy, myślenia krytycznego, interakcji między członkami;
2. Wprowadzać odpowiedzialne programy badające predyspozycje i zainteresowania uczniów, a następnie przygotowywać plany rozwojowe i pomoc w wyborze strategii uczenia się i rozwijania kompetencji;
3. Wprowadzać w rynek pracy poprzez gry symulacyjne, wizyty studyjne u pracodawców, przygotowywanie projektów biznesowych;
4. Jasno wytyczać sposoby mierzenia nauki itd.

Wracając do narzędzia opis zawodów i jego praktycznego wykorzystania przez instytucje szkoleniowe, wyobraźmy sobie, że na sali szkoleniowej nie ma sfrustrowanych studentów, którzy źle wybrali kierunek studiów (bo przecież wszyscy szli, bo rodzice kazali, bo dziadek był adwokatem to i ja muszę itd.), że pracownicy nie wykonują pracy bo muszą (bo akurat był wolny wakat, bo blisko domu, bo przecież trzeba gdzieś pracować), że ludzie podejmują świadome decyzje zawodowe i właściwie nie potrzebują doradcy zawodowego, a coach'a, który motywuje do jasno postawionych sobie celów. Pewnie to bardzo duże uproszczenie, bo na brak zaangażowania pracownika nie

wpływa tylko i wyłącznie praca, której się nie lubi lub do niej nie pasuje. Ale dzięki opisowi zawodów można uniknąć części rozczarowań.

Czyli pierwsze ewidentnie praktyczne zastosowanie to uświadamianie ludziom, czym dany zawód się „je”. A jeżeli już jest wiadomo, co to oznacza być kierowcą TIR’a, nauczycielem, kucharzem, malarzem czy operatorem obrabiarek sterowanych numerycznie, można zadać sobie pytanie, co już mam (jakie kwalifikacje), co wiem i potrafię (wiedza i umiejętności) i czy chcę to robić (moja motywacja do wykonywania konkretnej pracy). Wtedy można podejmować dobre decyzje zawodowe. Tu też bardzo ważnym z jednej strony, a z drugiej bardzo ciekawe jest określenie przedziałów zarobków w danym zawodzie. Ta świadomość finansowa pozwala na podjęcie decyzji z większą autonomią z jednej strony i zaangażowaniem z drugiej.

Po drugie opisy zawodów inspirują do uczenia się przez całe życie. Tak jak już pisałam, pracodawcy poszukują pracowników, którzy nie tylko mają wiedzę, ale potrafią szybko nabywać nowe umiejętności i stosować je w praktyce. Świadomość wymagań kompetencyjnych, które stawia przed nami dany zawód, wymusza naukę (formalną i pozaformalną). Intencją firm szkoleniowych powinno być takie dopasowanie scenariuszy szkoleniowych, narzędzi dydaktycznych i całej metodologii pod rozwijanie wymaganych kompetencji. Oczywiście nie każdy będzie się dobrze realizował w każdym wymarzonej przez siebie miejscu, ale to przecież można zawsze weryfikować za pomocą opisów zawodów. Jeżeli moim marzeniem jest praca w charakterze trenera biznesowego i rozwiązywanie problemów jako kompetencja kluczowa jest na prawie najwyższym poziomie wymagań, to mogę dokonać autodiagnozy (sama lub przy wsparciu trenera). Jeżeli jestem człowiekiem impulsywnym poznawczo (szybko podejmuję decyzję, często kieruję się intuicją, nie rozpatruję za i przeciw i nie potrzebuję za dużo informacji, by działać) może okazać się, że przy rozwiązywaniu problemów może mi to bardziej przeszkadzać, niż wspierać. Mogę wobec powyższego podjąć decyzję o treningu (nauczyć się krytycznego myślenia, opanować techniki konstruktywnego rozwiązywania problemów itd.). Mając świadomość pewnych niedociągnięć – mogę je eliminować lub nauczyć się je kontrolować.

Po trzecie opisy zawodów mogą stanowić swoiste kierunkowskazy – wiedząc, jak zmienia się rynek pracy, jak zmieniają się oczekiwania mogę planować swoją mobilność zawodową na przyszłość i to jest moim zdaniem najważniejsza zaleta narzędzia. Opisy zawodów edukują nas, jak być gotowym na zmiany. I te zmiany wspierają za pomocą specjalistów i instytucji.

Małgorzata ZAREMBA – <https://pl.linkedin.com/in/małgorzata-zaremba-b06a1046>

Małgorzata ZAREMBA – magister prawa. Trener i Konsultant Biznesu, w szczególności w obszarze HR. Asesor z zakresu oceny i rozwoju pracownika. Trener Metody Biegun Marka Kamińskiego, która pomaga osiągać założone cele zarówno dzieciom i młodzieży jak i dorosłym. Współpracuje z Organizacją Rozwoju Kompetencji Edukacyjnych. Specjalista ds. integracji i logistyki w Projekcie Świadomy Wybór, którego celem ma być przygotowanie licealistów do świadomego wyboru swojej drogi zawodowej, w oparciu o ich potencjał, pasje i motywację.

Informacje o zawodach w działalności organizacji pracodawców

Information about occupations in the activities of the employers' organisations

Słowa kluczowe: informacje o zawodach, Barometr Zawodów, INFODORADCA+, kształcenie dla rynku pracy, organizacje pracodawców.

Key words: information about occupations, Occupation Barometer, INFODORADCA+ education for the labour market, employers' organizations

Abstract. Adapting vocational education to the needs of the labour market is a priority. Its purpose is to provide qualified human resources for the developing economy. In many countries employers are involved in the education system through identifying qualifications necessary for the changing labour market, verifying requirements for qualifications and professional competences, evaluating curricula, and actively participating in the process of preparing and conducting examinations.

Po co pracodawcom wiedza o zawodach? Z miesiąca na miesiąc docierają do nas kolejne dane z rynku pracy obrazujące bardzo dobrą koniunkturę gospodarczą, której efektem jest niska stopa bezrobocia wynosząca obecnie 5,6 proc. w skali kraju, a także kolejne bardzo pozytywne dane dotyczące poziomu inwestycji, które po latach posuchy odblokowały i wzrosły aż o 21,7 proc. w porównaniu z pierwszym kwartałem 2018 r., kiedy wzrost był znacznie mniejszy (6,6 proc.). W komunikacie GUS możemy wyczytać, że były wyższe niż przed rokiem zarówno nakłady na budynki i budowle jak i na maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia oraz na środki transportu.

Oznacza to, że pracodawcy rozwijając swoje zasoby materialne wysyłają jasny sygnał, iż nadal będą zatrudniać. By lepiej, szybciej i efektywniej działać na rynku, będą potrzebowali pracowników, których koszty pozyskania, ale również utrzymania są coraz wyższe. Szalenie istotne jest określenie zapotrzebowania na grupy zawodów, określenie pożądanych kompetencji, kwalifikacji i umiejętności. Aby tego dokonać w sposób prawidłowy i zrozumiały, potrzebne jest nam zestandaryzowane narzędzie będące opisem zawodów dostępnych na rynku pracy, tak aby można było w sposób możliwie precyzyjny określić oczekiwania względem pracownika, również aby pracownik

zrozumiał, jakie stanowisko pracy oferuje pracodawca. Analizując ogłoszenia o pracę publikowane na portalach internetowych, ale również zgłaszane w powiatowych urzędach pracy, wynika, że z różną intensywnością poszukujemy pracowników w poszczególnych zawodach.

Reasumując, w obszarze zawodów ważne jest to, abyśmy posługiwali się podobnym słownikiem pojęć, który umożliwi nam przypisanie osoby, której poszukujemy do odpowiedniej grupy zawodów, określonych wymagań i oczekiwań od pracownika zatrudnionego na danym stanowisku, ale też mogli możliwie łatwo ustalić poziom wynagrodzeń dla danego stanowiska.

Zmiany, zmiany, zmiany ... Zmiany społeczne, demograficzne i ekonomiczne znacząco wpływają na rynek pracy, jaki obecnie znamy. Temu wszystkiemu towarzyszy gwałtowny postęp technologiczny wymuszony zwiększonym zapotrzebowaniem na produkty przy ograniczonych zasobach ludzkich, ale też poszukiwaniem możliwości obniżenia kosztów wytwarzania. Prognozy mówią o tym, że nawet połowa wykonywanych obecnie zawodów może zostać zastąpionych pracą maszyn. Nie nastąpi to jednak z dnia na dzień. Nowo powstające zawody trzeba nazwać i opisać, tak aby inni potrafili je zidentyfikować i rozpoznać. To ogromne wyzwanie, jakie stoi przed platformą INFODORADCA+, której rolą jest nie tylko uporządkowanie tego, co mamy dzisiaj, ale też stałe aktualizowanie tego, co nam będzie przynosiła dynamicznie rozwijająca się gospodarka.

Testowanie autonomicznych samochodów nie sprawi, że od razu kierowcy będą bezrobotni. Jest to proces rozciągnięty w czasie. Przede wszystkim musimy mentalnie przygotować się do tego, że w trakcie kariery zawodowej będziemy musieli co najmniej kilka razy zmieniać pracodawcę lub zawód. Siłą rzeczy będzie to od nas wymagało elastyczności, aktywności i doskonalenia kompetencji zarówno cyfrowych, jak też umiejętności miękkich.

W obszarze działalności przedsiębiorstwa jest tylko jeden z elementów zmian – nie możemy zapominać o tym, iż dynamicznie zmieniają się również przepisy prawa regulujące prowadzenie firmy. Pracodawca, aby być dzisiaj na bieżąco, musiałby dziennie poświęcać blisko 4 godziny na czytanie przepisów, a gdzie pozostałe obszary rozwoju biznesu?

W tym zakresie pracodawcy coraz chętniej przystępują do organizacji pracodawców jako podmiotów dbających o dobro swoich członków. Poza tym organizacje te stanowią swojego rodzaju przeciwwagę dla działań związków zawodowych. Podstawowym zadaniem związków pracodawców jest ochrona praw i reprezentowanie interesów, w tym gospodarczych, zrzeszonych członków.

Szalenie istotne jest zaangażowanie ekspertów zatrudnianych przez organizacje pracodawców takie jak choćby Konfederacja Pracodawców Lewiatan, którzy będą współuczestniczyli w procesie zmian i regulacji procesów rynku pracy, porządkowania i opisu zawodów, ale byli również recenzentem i głosem pracodawców. Proces konsultacji odbywa się w ramach forum Rady Dyrektorów Personalnych firm zrzeszonych w Lewiatanie, która oprócz wnoszenia ważnych uwag jest także sposobem na szybkie

rozpowszechnienie wśród firm ważnych informacji o zaletach wykorzystania powstającego bardzo przydatnego narzędzia, jakim jest platforma INFODORADCA+.

Staje się to o tyle ważne, gdyż rynek pracy jest jednym z najgorętszych tematów w gospodarce od kilku lat. W Unii Europejskiej jesteśmy krajem o jednym z najniższych odsetków osób bez zatrudnienia. Jednakże nadal w gospodarce jest ponad 5 mln osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym, które z różnych przyczyn oddaliły się od rynku pracy. W obliczu deficytów kadrowych szalenie istotne staje się precyzyjne zdefiniowanie potrzeb pracodawców ale też opisanie zawodów występujących na rynku pracy, a co się z tym wiąże standardów kompetencji zawodowych dla tych zawodów.

Jeszcze 200 lat temu praca wyglądała zupełnie inaczej. Pracowało się 6 dni w tygodniu po 12 godzin, a nawet więcej, bez prawa do urlopu. Teraz większość z nas nie pracuje w weekendy i mamy znacznie więcej dni urlopu do wykorzystania. Maszyny wypierają nas z pracy. Wszedł system automatyzacji, coraz mniej pracowników jest potrzebnych do pracy.

W ciągu wielu lat sporo się zmieniło, zwłaszcza nasze podejście do pracy. Droga zawodowa przebiega od jednej firmy do kolejnej. Nie ma już pracy w jednym miejscu do końca życia. Nie mamy już takiej lojalności do swojego obecnego pracodawcy, a większość pracowników zmienia miejsce pracy co 3–5 lat.

Rozwój obecnego świata, podejście do niego, rozwój technologii sprawił, że zupełnie inaczej zarządzamy swoją karierą zawodową, ale też kwalifikacjami – coraz częściej mamy do czynienia ze specjalizacją procesów, a co się z tym wiąże wąskoprofilowym kształceniem specjalistycznym.

W obecnych czasach firma, która chce zaistnieć na dłużej i wyrobić sobie odpowiednią renomę, musi postawić na cykliczny rozwój wewnętrzny i zainwestować w zasoby ludzkie. Rozrastające się przedsiębiorstwo zatrudnia wielu pracowników, którzy powinni wykonywać swoje obowiązki w należyty sposób, w oparciu o ergonomię pracy oraz jak najlepszą wydajność. Chaos organizacyjny nie wpływa na pozytywny wizerunek firmy, zaostrza konflikty oraz dezorganizuje pracę całego przedsiębiorstwa.

Wraz z rozwojem w firmach następuje podział pracy, tworzone są struktury organizacyjne, tworzone są regulaminy i opisy stanowisk pracy, tak aby każdy znał swoje miejsce w organizacji.

To kolejny obszar do którego można wykorzystać opisy zawodów powstające w ramach projektu INFODORADCA+. Oprócz tego, że pracownicy działów HR nie będą „wywarzali otwartych drzwi” opisując karty stanowisk pracy w przedsiębiorstwach. Będą wykorzystywali i powielali zestandaryzowane opisy zawodów i dzięki temu upowszechniali wiedzę o zawodach stworzoną przez ekspertów odpowiedzialnych za opisy zawodów w ramach platformy INFODORADCA+.

Jak pracodawcy mogą wykorzystać wiedzę o zawodach? W prowadzonych procesach rekrutacji niejednokrotnie pracodawcy popełniają kardynalny błąd, zawiązując kryteria względem stanowiska, do obsady którego poszukują kandydatów. Problemy zaczynają się już na etapie planowania procesu selekcji. Podstawowym zadaniem jest

przygotowanie profilu stanowiska, na które szuka się pracownika. Nierzadko odpowiedzi są niedokładnie określone, brakuje sprecyzowanego zakresu kompetencji i możliwości decyzyjnych. Jeżeli brakuje dokładnego opisu pracy, to tym bardziej nie uda się określić profilu kandydata.

Taki opis powinien zawierać zarówno cechy „twarde”, wymagane doświadczenie zawodowe, profil wykształcenia, jego długość i zakres, kompetencje, jakie powinien posiadać kandydat, kwalifikacje, ukończone kursy, uprawnienia, ale też cechy „miękkie” – związane z osobowością, stylem pracy, motywacją.

Dzięki temu będziemy też wiedzieli, jaki jest wymagany poziom wykształcenia – może nie warto zawsze zatrudniać osoby z wyższym wykształceniem, które mogą mieć bardziej wygórowane oczekiwania płacowe.

Opisy zawodów przygotowane na platformie INFODORADCA+ oprócz szczegółowych wskazówek dotyczących zawodu zawierają także nazwę zawodu zgodną z klasyfikacją zawodów na potrzeby rynku pracy, ale też wskazują, jakie są nazwy zwyczajowe dla opisu danych kwalifikacji. Niejednokrotnie opisujemy te same zawody, stosując różne nazwy zwyczajowe przez co narażamy się na to, iż osoba potencjalnie spełniająca nasze oczekiwania i posiadająca odpowiednie kwalifikacje nie bierze udziału w procesie rekrutacji, ponieważ nie zetknęła się z takim określeniem zawodu.

Powstające opisy zawodów w bazie INFODORADCA+ w znaczący i pozytywny sposób porządkują rosgardiasz, jaki mamy dzisiaj na rynku pracy. Najprościej można to zaobserwować w statystykach prowadzonych przez Publiczne Służby Zatrudnienia.

Od lat podnoszony jest problem niedopasowania systemu kształcenia na potrzeby rynku pracy – ale błąd fundamentalny popełniamy już na samym początku, stosując uogólnienia w obszarze danych grup zawodów. Zawody zostały przyporządkowane do branż, ale też wiemy o tym, że w ramach określeń potocznych zawodów, np. finansistów możemy wyodrębnić zawody wymagające szczególnego przygotowania, posiadania dodatkowych uprawnień lub wręcz odpowiedniego poziomu wykształcenia.

Takie uogólnienia znajdują później odzwierciedlenie w raportach opisujących sytuację na rynku pracy jak np. Barometr Zawodów, aktualizowany co roku, pozwalający określić zawody pod względem intensywności zapotrzebowania od poziomu danych ogólnokrajowych do najniższego stopnia ewidencji, jakim jest powiat, gdzie możemy znaleźć informacje, jakie zawody są deficytowe, czyli najbardziej pożądane przez pracodawców, w jakich występuje równowaga na rynku pracy, a w jakich mamy nadwyżkę osób szukających pracy w stosunku do liczby oferowanych miejsc pracy.

Wspomniany Barometr Zawodów niestety nie dzieli zawodów w oparciu o poziom wykształcenia, przez co przywoływani finansiści wrzucani są do przysłowiowego jednego „worka”, a wiemy doskonale, że w tej grupie zawodów występują zarówno analitycy, specjaliści i kontystki, których zadaniem jest zaewidencjonowanie zdarzenia gospodarczego w systemie finansowo-księgowym. Od tego, na jakim poziomie deficytowości znalazł się dany zawód, a właściwie grupa zawodów, uzależnione jest to, czy na danym obszarze pracodawca może liczyć na dodatkowe wsparcie w formie kursów i szkoleń dla nowo zatrudnianych pracowników, ale też w jakich zawodach będą mogły

kształcić szkoły, ponieważ znowelizowana Ustawa Prawo Oświatowe uzależnia uruchomienie kształcenia w zawodzie jedynie w przypadku, gdy zawód jest deficytowy.

Wystarczyłoby zastosować nazwy zawodów zgodne z klasyfikacją zawodów na potrzeby rynku pracy spójną z opisami zawodów przygotowanych i udostępnionych w bazie INFODORADCA+, aby uporządkować i zidentyfikować zawody rzeczywiście deficytowe. Zastosowanie ujednoliconego słownika pojęć zarówno przez pracodawcę składającego zapotrzebowanie na pracownika w Publicznych Służbach Zatrudnienia jak i posługiwanie się wspomnianymi opisami zawodów przez pracowników do tego dedykowanych ułatwiłoby lepsze lokowanie osób biernych zawodowo na rynku pracy.

Wówczas pracownicy Służb Zatrudnienia wiedzieliby, jakie kwalifikacje, uprawnienia i kompetencje są wymagane dla danego zawodu i mogliby zamawiać je w firmach szkoleniowych, które również znając opis zawodu wiedziałyby, co musi być zawarte w programie szkolenia, aby wykształcić pracownika, na którego pracodawca zgłasza zapotrzebowanie.

W opinii organizacji pracodawców, którzy otrzymują zgłoszenia od swoich członków, pojawiają się opinie, że niestety na rynku szkoleń panuje dezorganizacja. Firmy szkoleniowe oferują kursy np. dla księgowych, które trwają od kilku do kilkuset godzin kształcenia – przez co pracodawca bez dogłębnego procesu selekcji nie jest w stanie zweryfikować wiedzy potwierdzonej stosownym zaświadczeniem, jakim posługuje się kandydat. Szalenie istotne jest doregulowanie tych kwestii – gdybyśmy posługiwali się tym samym słownikiem pojęć to wiedzielibyśmy (pracodawcy, pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia, firmy szkoleniowe, a w szczególności osoby poszukujące pracy), że kurs samodzielnego księgowego ma określone standardy jakościowe i ilościowe oraz jakie daje uprawnienia. Są to oszczędności zarówno finansowe, jak i czasowe, a niestety czasu nie da się kupić.

Pracodawca oszczędza na etapie rekrutacji bez konieczności dodatkowej weryfikacji umiejętności i uprawnień, ale też oszczędza na lepszym dopasowaniu profilu pracownika do zawodu zgodnie z jego opisem, przez co nie przepłaca ze względu na zawyżone kwalifikacje. Firmy szkoleniowe lepiej dopasowują swoją ofertę do potrzeb wspomnianego rynku pracy, przez co wzrasta satysfakcja klienta, że za określoną kwotę nabył niezbędne kwalifikacje, których nie musi od razu uzupełniać. Pieniądze publiczne są racjonalniej dysponowane przez Publiczne Służby Zatrudnienia, ponieważ zamawiamy jedynie usługi szkoleniowe pożądane przez pracodawców, a oszczędności możemy przeznaczyć na inne instrumenty rynku pracy ułatwiające lokowanie osób biernych zawodowo u pracodawców.

Najbardziej zadowolony będzie sam pracownik, który w odpowiednim czasie w stosunku do zgłoszonych oczekiwań uzupełni, podwyższy lub zmieni swoje kwalifikacje zawodowe, nabędzie nowe kompetencje, by stać się bardziej atrakcyjnym na rynku pracy przez co może liczyć na wyższe wynagrodzenie.

Gdzie pracodawcy mogą poszukiwać informacji o zawodach? Z pewnością nie uda się tego zrobić tu i teraz, to proces ewolucyjny zapoczątkowany przez parterów projektu „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej

upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” realizowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój. Już dzisiaj opisanych zostało przeszło 500 zawodów, ale sami też wiemy, że tych zawodów jest zdecydowanie więcej i co roku będą przybywały nowe, ale też należy zadbać o aktualizację tego co już powstało. Należy mieć nadzieję, że z informacją o bazie zawodów INFODORADCA+ uda się dotrzeć do wszystkich zainteresowanych, abyśmy wspólnie wykorzystywali doskonałe narzędzie w pracy dnia codziennego. Szczególna w tym procesie jest rola interesariuszy zaangażowanych w procesy modernizacji rynku pracy, aby promować i posługiwać się bazą zawodów INFODORADCA+. Należy również mieć nadzieję, że w kolejnej perspektywie finansowej zapoczątkowany projekt doczeka się kontynuacji i rozwoju.

Wykorzystanie przez pracodawców opisu zawodów pozwoli w sposób zdecydowany zaoszczędzić czas, a czas to pieniądz, który pracodawcy potrafią efektywnie wykorzystać, co potwierdzają dane makroekonomiczne naszej gospodarki.

Jacek KULIK – Wielkopolski Związek Pracodawców Lewiatan.

Możliwości wdrożenia informacji o zawodach przez pracodawców

Opportunities for the implementation of information about occupations by employers

Słowa kluczowe: edukacja, rynek pracy, społeczeństwo oparte na wiedzy, informacja zawodowa, opisy zawodów, kompetencje, kwalifikacje.

Key words: education, labour market, knowledge-based society, occupational information, descriptions about occupations, competences, qualifications.

Abstract. In the era of globalization there has been a significant transformation in all the spheres of human life and activity. A new type of society has been formed – information society, based on knowledge, and the need for information has become a major factor in economic growth. The basis for the existence and development of a knowledge-based society is a highly qualified, educated society able to use knowledge in professional work. One of the important types of information is career information, which is the source of knowledge about the work environment. One of its elements is the occupational information – materials containing in particular: descriptions of occupations, description of professional competences, a reference to the situation of the occupation in the labour market and professional development opportunities, as well as the employment opportunities of people with disabilities in the profession. Vocational information includes information about education, occupations, and the labour market. This article is an attempt to indicate specific examples of how to use the results of the project INFODORADCA+ in the current companies' activities and some benefits from them, in the area of human resources management..

Wprowadzenie. W dobie globalizacji nastąpiło znaczące przeobrażenie we wszystkich sferach działalności i życia człowieka. Ukształtował się nowy typ społeczeństwa – społeczeństwo informacyjne oparte na wiedzy, a konieczność posiadania informacji stała się głównym czynnikiem wzrostu gospodarczego. Podstawą istnienia i rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy jest społeczeństwo wykształcone, mające wysokie kwalifikacje, potrafiące wykorzystywać posiadaną wiedzę w pracy zawodowej. Jednym z ważnych rodzajów informacji jest informacja zawodowa, stanowiąca źródło wiedzy o środowisku pracy, a jej elementem jest informacja o zawodach, czyli materiały zawierające przede wszystkim: opis zawodu, opis kompetencji zawodowych, odniesienie do

sytuacji na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego, a także możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Informacja o zawodach zawiera pakiet informacji o edukacji, zawodach, rynku pracy.

Niniejszy artykuł jest próbą wskazania konkretnych przykładów wykorzystania rezultatów projektu INFODORADCA+ informacje o zawodach w bieżącej działalności firmy oraz korzyści z ich stosowania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Dynamiczne przemiany zachodzące na rynku pracy, przekształcenia w gospodarce oraz rozwój naukowo-techniczny wymagają stosowania coraz to nowszych metod i narzędzi wspomagających działania partnerów rynku pracy. W społeczeństwie opartym na wiedzy informacja staje się podstawowym elementem życia społecznego. Jednym z ważnych rodzajów informacji jest informacja zawodowa, stanowiąca źródło wiedzy o zawodach i środowisku pracy.

W literaturze przedmiotu przywołuje się najczęściej dwie definicje informacji zawodowej. Zgodnie z pierwszą – informacja zawodowa to zbiór wiadomości o zawodach zawierający dane charakteryzujące dany zawód lub elementy ważne dla osób wybierających zawód, uzupełniających kwalifikacje zawodowe lub zmieniających zawód¹. Według drugiej to zbiory danych potrzebnych jednostce do podejmowania kolejnych decyzji zawodowych oraz związanych z zatrudnieniem. Zakres treści, metod i kanały przekazywanych informacji są dostosowane do etapu rozwoju zawodowego jednostki oraz rodzajów podejmowanych decyzji². Obie definicje kładą nacisk na aspekt wykorzystania informacji w procesie kariery zawodowej. Elementem składowym informacji zawodowej jest informacja o zawodach, czyli materiały w wersji elektronicznej lub papierowej zawierające przede wszystkim: opis zawodu, opis kompetencji zawodowych, odniesienie do sytuacji na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego, a także możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Realizowany przez konsorcjum, w skład którego wchodzi Doradca Consultants Ltd., Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Agencja badawcza PBS, projekt „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” jest istotny z punktu widzenia wszystkich partnerów rynku pracy, a zwłaszcza środowiska mikro i małych przedsiębiorców, pozwala bowiem na szybkie skorzystanie z informacji o zawodach bez żmudnego poszukiwania danych. Jest to niezmiernie ważne dla potencjalnego odbiorcy, ponieważ obecnie informacja o zawodach ma charakter rozproszony, a istniejące bazy danych o zawodach nie są aktualizowane, co powoduje, że są praktycznie nieprzydatne dla użytkownika.

Jednym z odbiorców informacji o zawodach zaktualizowanych i/lub opracowanych w ramach projektu są wskazani powyżej przedsiębiorcy. Jest to grupa, która z racji

¹ E. Czarnul: *Informacja zawodowa w pracy doradcy*, [w:] *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, nr 3. Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1994, s. 50

² K. Lelińska: *Przygotowanie uczniów do wyboru zawodu metodą zajęć praktycznych*. WSiP, Warszawa 1985, s. 35.

swojej profesji oczekuje konkretnych rozwiązań prowadzących do osiągnięcia wymiernych korzyści.

Funkcjonujące w Polsce mikro- i małe przedsiębiorstwa na ogół nie dysponują środkami finansowymi pozwalającymi na utrzymywanie działów zajmujących się wyłącznie zarządzaniem zasobami ludzkimi. W rezultacie procesy kadrowe realizowane są przez właścicieli/zarząd, ewentualnie pracowników administracyjno-księgowych, którzy nie posiadają wiedzy o zawodach. Dobór kadrowy często ma charakter przypadkowy, nie jest oparty na kwalifikacjach i kompetencjach pracowników, lecz na czynnikach pozazawodowych, np. znajomościach. Skuteczne zarządzanie ludźmi, w tym dobór personelu nawet do mikro- czy małej firmy wymaga natomiast wiedzy merytorycznej przynajmniej z zakresu informacji o zawodach.

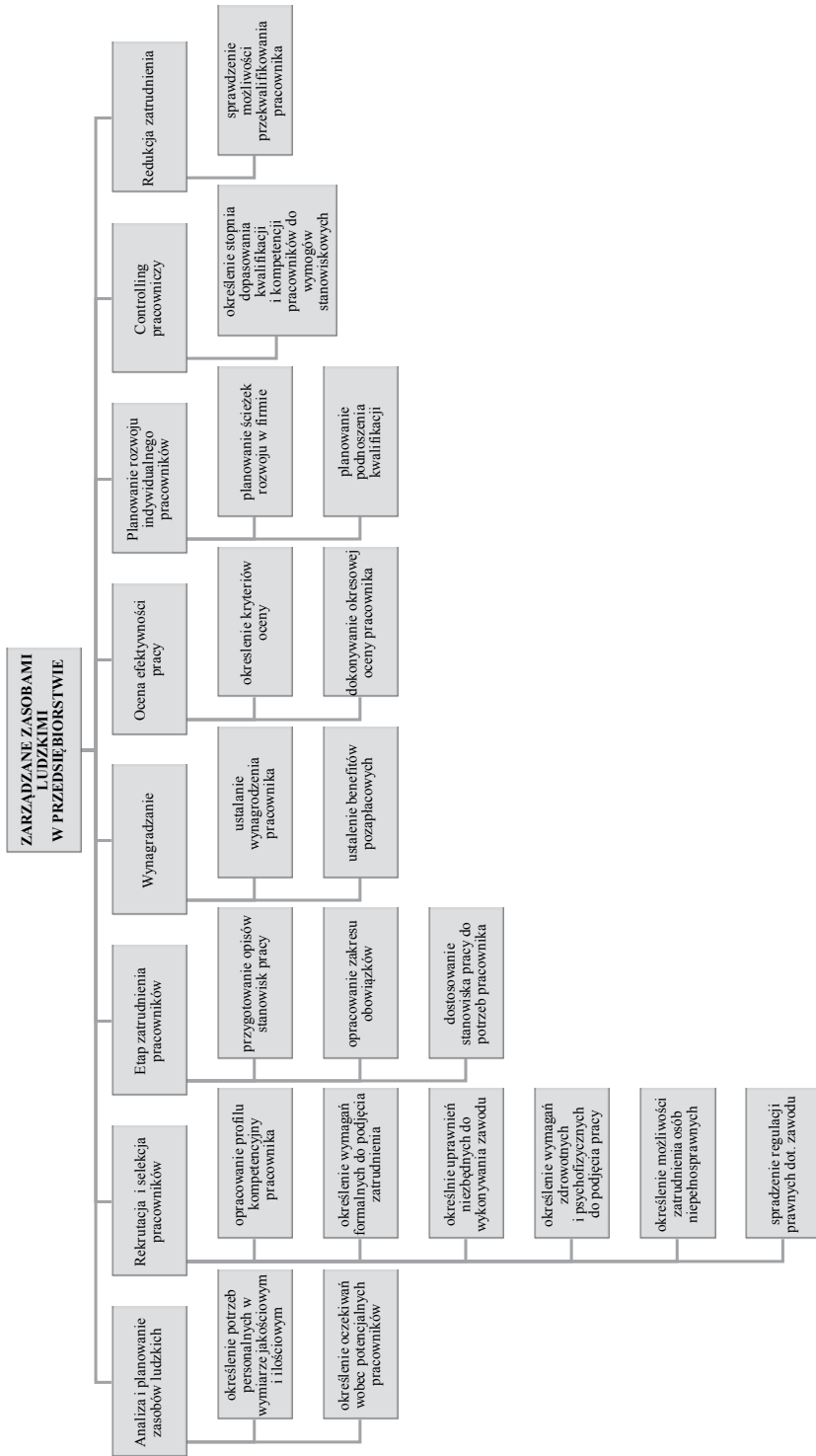
Wskazane powyżej czynniki powodują, że niezbędne jest zapewnienie pracodawcom i ich pracownikom dostępu do informacji, która będzie przydatna w ich funkcjonowaniu na rynku. Projekt INFODORADCA+ ma charakter narzędziowy, z Informacji o Zawodach (IoZ) opracowanych w ramach projektu INFODORADCA+ przedsiębiorcy mogą uzyskać wiedzę m.in. o:

- wykształceniu, kwalifikacjach i uprawnieniach niezbędnych do podjęcia pracy w zawodzie,
- kompetencjach społecznych, kluczowych potencjalnego kandydata,
- wymaganiach psychofizycznych do pracy w danym zawodzie,
- zatrudnieniu niepełnosprawnych,
- możliwości kształcenia pracowników,
- regulacjach prawnych dot. zawodu.

Posiadanie dostępu do tak szerokiego zasobu wiedzy jest przydatne przy realizacji procesów kadrowych w przedsiębiorstwach na każdym etapie zarządzania zasobami ludzkimi, począwszy od analizy i planowania zasobów ludzkich, przez rekrutację, na redukcji zatrudnienia kończąc, należy mieć bowiem na uwadze, że skuteczne zarządzanie firmą wymaga nie tylko wiedzy merytorycznej ale również znajomości potrzeb i oczekiwań pracowników oraz wymogów rynku pracy. Poszczególne procesy zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie przedstawia rysunek 1.

W celu zaprezentowania możliwości wdrożenia informacji o zawodach przez pracodawców spróbujemy poniżej omówić poszczególne procesy zarządzania zasobami ludzkimi, a następnie wskazać, które części zasobu Informacji o Zawodach mogą być przydatne na określonym etapie procesu nie tylko dla przedsiębiorców, ale też dla osób odpowiedzialnych za politykę kadrową firmy.

Pierwszym procesem, który stanowi podstawę zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie jest analiza i planowanie stanowisk pracy. Analiza pracy pozwala ocenić, jakie jest obciążenie pracą na danym stanowisku, czy istnieje zapotrzebowanie na zwiększenie zasobów ludzkich w firmie, czy też posiadane zasoby są wystarczające. Jest zatem podstawą do planowania zatrudnienia. W ramach planowania zatrudnienia określa się potrzeby personalne w wymiarze jakościowym i ilościowym, a także oczekiwania wobec potencjalnych pracowników. Analiza i planowanie zatrudnienia pozwalają



Rys. 1. Procesy składowe zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie przy wykorzystaniu informacji o zawodach
 Źródło: opracowanie własne.

na określenie, ilu i jakich pracowników firma będzie potrzebowała w przyszłości. Dość należy, że sukces rynkowy przedsiębiorstwa zależy od osób w nim zatrudnionych, ich wiedza, kompetencje i kwalifikacje oraz identyfikacja z zespołem decydują w dużej mierze o sprawności i efektywności firmy. Mając na uwadze powyższe, zasadnym jest, aby poszukiwać do pracy takich osób, które efektywnie wykonując swoją pracę, zapewnią rozwój firmy. Właściwy dobór personelu zależy od sprawnie przeprowadzonego następnego procesu zarządzania zasobami ludzkimi, czyli od rekrutacji i selekcji pracowników.

Rekrutacja jest procesem poszukiwania, informowania oraz przyciągania kandydatów na określone stanowisko pracy. Przedsiębiorcy lub osoby odpowiedzialne za politykę kadrową nieposiadające wiedzy merytorycznej dotyczącej danego zawodu, w przygotowaniu procesu rekrutacji mogą skorzystać z informacji o zawodach opracowanych w ramach projektu INFODORADCA+. Korzystanie z tego typu bazy danych pomoże w określeniu wymagań formalnych do podjęcia pracy np. poziomu ukończonej szkoły, koniecznych uprawnień do wykonywania zawodu, możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na danym stanowisku. Na tym etapie można również zweryfikować, czy istnieją regulacje prawne dotyczące zawodu. Selekcja natomiast, będąca niejako drugą częścią procesu naboru, jest to zespół działań mający na celu wybranie kandydata na dane stanowisko pracy zgodnie z określonymi kryteriami i wymaganiami pracodawcy. W trakcie selekcji niezbędne jest stworzenie profilu kompetencyjnego pracownika oraz jego ocena pod kątem wymagań zdrowotnych i psychofizycznych do podjęcia zatrudnienia.

Kolejnym procesem, w którym informacja o zawodach może być wykorzystana przez przedsiębiorców, jest zatrudnianie pracowników. Na tym etapie pracodawca jest zobowiązany do: przygotowania opisów stanowisk pracy obejmujących cel istnienia stanowiska pracy, główne obowiązki osoby zatrudnionej na tym stanowisku (zakres uprawnień i odpowiedzialności), wymagań w zakresie kwalifikacji i doświadczenia pracownika, a także relacji z innymi stanowiskami w danej firmie; zakresów obowiązków zatrudnionych pracowników, w tym opisów wykonywanych zadań oraz dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby na nim zatrudnionej. Wszystkie te dokumenty wymagają wiedzy o danym zawodzie.

Podpisując z pracownikiem umowę o pracę, pracodawca musi określić w niej wynagrodzenie pracownika. Jest to obowiązek wynikający z art. 22 Kodeksu Pracy – pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudniania go za wynagrodzeniem. W przypadku mikro- i małych przedsiębiorstw, gdzie nie ma wprowadzonej polityki wynagradzania pracowników, pracodawca sam decyduje o formie, wysokości oraz strukturze wynagrodzenia. Warto zatem sprawdzić, jak wygląda poziom wynagrodzeń osób wykonujących dany lub podobny zawód, korzystając z Informacji o Zawodach, gdzie w części 4.3 znajdują się przykładowe zarobki w zawodzie/danej grupie zawodów oraz linki prowadzące do aktualnych źródeł informacji wynagrodzeniach. Konstruowanie wynagrodzenia może więc zostać dokonane w oparciu o możliwości finansowe firmy w odniesieniu do aktualnych stawek rynkowych.

Wysokość wynagrodzenia jest bardzo ważną formą motywacji pracowników, często decyduje o konkurencyjności firmy na rynku, nie jest jednak jedynym sposobem motywowania pracowników. Równie skuteczne okazuje się motywowanie pracowników poprzez bonusy w formie pozafinansowej np. służbowy samochód, możliwość podnoszenia kwalifikacji, dodatkowa opieka zdrowotna. Z najnowszego raportu Polskiej Agencji Wspierania Przedsiębiorczości wynika, że współczesny rynek pracy opiera się przede wszystkim na partnerstwie oraz wzajemnej satysfakcji pracownika i pracodawcy. Holistyczne podejście do modelu współpracy, znajomość potrzeb i preferencji oraz dostosowanie oferty pracodawcy do panujących standardów może przełożyć się na sukces i obopólne korzyści dla obu podmiotów³.

W celu lepszego poznania i dopasowania pracownika do stanowiska pracodawcy często wprowadzają system ocen pracowniczych. Jest to cykliczny proces, w którym ocenia się pracownika pod kątem jego możliwości rozwojowych (ocena potencjału rozwojowego pracownika), luk kompetencyjnych, umiejętności oraz postaw wobec pozostałych współpracowników. Istotnym elementem oceny jest fakt, że pozwala poznać pracownikowi ocenę przełożonego, jednocześnie pokazując mu, czy spełnia narzucone przez pracodawcę standardy pracy. Ocena pracownika jest również podstawą do planowania rozwoju zawodowego pracownika, np. awansu, może być również wskazaniem do zniwelowania luk kompetencyjnych poprzez podnoszenie kwalifikacji. Niestety czasem też jest przyczyną rezygnacji z danego pracownika, jeśli nie spełnia on wymogów określonych na danym stanowisku pracy oraz nie rokuje poprawy.

Z systemem ocen pracowniczych i planowaniem rozwoju wiąże się proces *controllingu personalnego*, czyli kontrolowania systemu zarządzania zasobami ludzkimi w firmie. Istotą *controllingu* jest m.in. zapewnienie jak najlepszego wykorzystania zasobów kadrowych oraz ich stałe kształtowanie w celu jak najlepszego dopasowania kwalifikacji i kompetencji pracowników do wymogów stanowiska i oczekiwań pracodawcy.

Ostatni element w całym procesie zarządzania zasobami ludzkimi, w którym znajomość informacji o zawodach jest przydatna, dotyczy redukcji zatrudnienia. Pracodawca, stojąc przed koniecznością podjęcia decyzji o redukcji zatrudnienia na danym stanowisku pracy, może uznać, że pracownik będzie użyteczny na innym. Należałoby wówczas pomyśleć o możliwości przekwalifikowania lub dokwalifikowania pracownika, tak aby spełniał wymogi nowego stanowiska pracy.

Warto zaznaczyć, że struktura danych informacji o zawodach gromadzonych w ramach projektu „INFODORADCA+” pozwala na szybkie odnalezienie przez zainteresowanych treści niezbędnych do wykorzystania na każdym etapie zarządzania zasobami ludzkimi. Szczegółowe informacje, etap procesu zarządzania zasobami ludzkimi i odniesienia do poszczególnych części Informacji o Zawodzie przedstawia tabela 1.

³ Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Raport na potrzeby realizacji Rady Programowej ds. Kompetencji PARP, styczeń 2019 https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2019_01_Rady_Raport_Rynek-pracy_styczen-2019.pdf (07.05.2019).

Tabela 1. Wykorzystanie informacji o zawodach w procesie zarządzania zasobami ludzkimi w mikro- i małych przedsiębiorstwach na przykładzie Informacje o Zawodzie (IoZ) Technik gospodarki odpadami (325515)

Lp.	Przedsięwzięcie / zadanie	Rozdział w IoZ
Analiza i planowanie zasobów ludzkich		
1	Określenie potrzeb personalnych w wymiarze jakościowym i ilościowym	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	Określenie oczekiwań wobec potencjalnych pracowników	2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania 2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne
Rekrutacja i selekcja pracowników		
1	Profil kompetencyjny pracownika	2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie 3.2.-3.3. Kompetencje zawodowe 3.4. Kompetencje społeczne 3.5. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu
2	Wymagania formalne do podjęcia zatrudnienia	2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie
3	Uprawnienia niezbędne do wykonywania zawodu	2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie
4	Wymagania zdrowotne i psychofizyczne do podjęcia pracy	2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne 3.4. Kompetencje społeczne
5	Możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych	4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie
6	Regulacje prawne dot. zawodu	6. Źródła dodatkowych informacji o zawodzie. Podstawowe regulacje prawne
Zatrudnienie pracowników		
1	Przygotowanie opisów stanowisk pracy	2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania 2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie 3.2.-3.3. Kompetencje zawodowe 3.4. Kompetencje społeczne 3.5. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu
2	Zakres obowiązków	3.1. Zadania zawodowe
3	Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb pracownika	2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy) 4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie
Wynagradzanie		
1	Ustalanie wynagrodzenia pracownika	4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów

Lp.	Przedsięwzięcie / zadanie	Rozdział w IoZ
Ocena efektywności pracy		
1	Okresowa ocena pracownika	3.2.–3.3. Kompetencja zawodowa 3.4. Kompetencje społeczne 2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji
Planowanie rozwoju indywidualnego pracowników		
1	Planowanie ścieżek rozwoju w firmie	2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu
2	Podnoszenie kwalifikacji	2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu
Controlling pracowniczy		
1	Określenie stopnia dopasowania kwalifikacji i kompetencji pracowników do wymogów stanowiskowych	3.2.–3.3. Kompetencja zawodowa 3.4. Kompetencje społeczne
Redukcja zatrudnienia		
1	Możliwości przekwalifikowania pracownika	2.7. Zawody pokrewne 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu

Źródło: opracowanie własne.

Z perspektywy pracodawcy interesujące wydawać się może pokazanie konkretnych rozwiązań do bieżącego wykorzystania, spróbujmy zatem przeanalizować jeden z dokumentów niezbędnych do zatrudnienia pracownika – Opis stanowiska pracy, wykorzystując jako przykład Informację o Zawodzie Technik gospodarki odpadami (325515) (tab. 2).

Opis stanowiska pracy jest podstawowym dokumentem wykorzystywanym nie tylko na etapie zatrudnienia pracownika, ale też na wielu etapach procesu zarządzania zasobami ludzkimi, np. rekrutacja czy ocena pracownicza. Stanowi również podstawę do opracowania zakresu obowiązków pracownika zatrudnionego na danym stanowisku. Ze względu na fakt, że nie istnieje jeden określony wzór tego dokumentu, w omawianym przykładzie skorzystano z przykładowego wzoru zamieszczonego w serwisie służby cywilnej. Ważne natomiast jest, aby stosowany dokument pn. Opis stanowiska pracy zawierał następujące elementy: cel istnienia stanowiska, zadania realizowane na danym stanowisku, pożądane kompetencje i umiejętności oraz doświadczenie zawodowe.

W podanym w tabeli 2 przykładzie szczegółowo pokazano, z których rozdziałów Informacji o Zawodzie należy skorzystać, aby przygotować profesjonalny Opis stanowiska pracy w firmie.

Tabela 2. Wykorzystanie informacji o zawodach w przygotowaniu Opisu stanowiska pracy na przykładzie Informacje o Zawodzie Technik gospodarki odpadami (325515)

OPIS STANOWISKA PRACY

CZĘŚĆ I

1.1.	NAZWA FIRMY	
1.2.	NAZWA KOMÓRKI ORGANIZACYJNEJ	
1.3.	NAZWA STANOWISKA PRACY	<i>możliwe do wykorzystania</i> 1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

CZĘŚĆ II

1. CEL ISTNIENIA STANOWISKA PRACY

CEL STANOWISKA PRACY
<i>możliwe do wykorzystania</i> 2.1. Synteza zawodu

2. GŁÓWNE ZADANIA REALIZOWANE NA STANOWISKU PRACY

ZADANIA DOMINUJĄCE (najczęściej wykonywane)
<i>możliwe do wykorzystania</i> 2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania
POZOSTAŁE ZADANIA
<i>możliwe do wykorzystania</i> 2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania

3. ZŁOŻONOŚĆ I KREATYWNOŚĆ

OPIS	PRZYKŁADY (fakultatywnie)
<i>możliwe do wykorzystania</i> 3.2.–3.3. Kompetencje zawodowe, 3.4. Kompetencje społeczne	

4. NIEZBĘDNA SAMODZIELNOŚĆ I INICJATYWA

OPIS	PRZYKŁADY (fakultatywnie)
<i>możliwe do wykorzystania</i> 3.2.–3.3. Kompetencje zawodowe, 3.4. Kompetencje społeczne 3.5. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu	

5. CZYNNIKI SZCZEGÓLNIIE UTRUDNIAJĄCE WYKONYWANIE ZADAŃ

CZYNNIKI	
brak <input type="checkbox"/> wysiłek fizyczny <input type="checkbox"/> praca w terenie <input type="checkbox"/> praca w szczególnie trudnych warunkach środowiskowych <input type="checkbox"/> nietypowe godziny pracy (w tym dyżury) <input type="checkbox"/> krajowe lub zagraniczne wyjazdy służbowe <input type="checkbox"/> obsługa klientów zewnętrznych <input type="checkbox"/> częste reprezentowanie na zewnątrz <input type="checkbox"/> inne (należy wskazać jakie).....	<i>możliwe do wykorzystania</i> 2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

6. WYMAGANE KOMPETENCJE I DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

KOMPETENCJE	WYMAGANIA NIEZBĘDNE	WYMAGANIA DODATKOWE
Wykształcenie	<i>możliwe do wykorzystania</i> 2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie	<i>możliwe do wykorzystania</i> 3.2.–3.3. Kompetencje zawodowe
Przeszkolenie	<i>możliwe do wykorzystania</i> 2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie	<i>możliwe do wykorzystania</i> 3.2.–3.3. Kompetencje zawodowe
Szczególne uprawnienia	<i>możliwe do wykorzystania</i> 2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie	<i>możliwe do wykorzystania</i> 3.2.–3.3. Kompetencje zawodowe
Znajomość języków obcych	<i>możliwe do wykorzystania</i> 2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie	<i>możliwe do wykorzystania</i> 3.2.–3.3. Kompetencje zawodowe
Inne kompetencje, wiedza lub umiejętności	<i>możliwe do wykorzystania</i> 3.2.–3.3. Kompetencje zawodowe, 3.5. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu	<i>możliwe do wykorzystania</i> 3.4. Kompetencje społeczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie wzoru opisu stanowiska pracy <https://dsc.kprm.gov.pl/opisy-i-wartosciowanie-stanowisk-pracy>.

Zaprezentowane powyżej rozwiązania mają na celu przedstawienie możliwości wykorzystania Informacji o Zawodach w praktyce. Zważywszy na fakt, że pracodawcami są także urzędy administracji rządowej i samorządowej, należy rozważyć promowanie wykorzystania informacji o zawodach również, a może przede wszystkim w instytucjach publicznych.

Warto mieć również na uwadze, że prezentowane w informacjach o zawodach treści dostosowane są do potrzeb odbiorców, tak więc pracodawcy uzyskują dostęp do najbardziej aktualnych baz danych o zawodach, które stają się nie tylko narzędziem analitycznym, ale również wspomagającym wszystkie procesy realizowane w ramach zarządzania zasobami ludzkimi. Obecny rynek pracy jest rynkiem pracownika, który wymusza inwestowanie w umiejętności i kompetencje osób zatrudnionych. Jednocześnie pracownicy sami powinni stale aktualizować swoje kwalifikacje w związku z dynamicznymi zmianami technologicznymi, tak aby w sytuacji zagrożenia utratą pracy płynnie przechodzić do nowych zadań wymagających innych umiejętności i kompetencji.

Opracowane w ramach projektu informacje mogą być również przydatne dla innych partnerów rynku pracy, którzy nie są pracodawcami, np. dla osób bezrobotnych, pracowników, którzy chcą podnieść/zmienić swoje kwalifikacje, organizacji związkowych, związków zawodowych, fundacji i stowarzyszeń wspierających funkcjonowanie na rynku pracy osób niepełnosprawnych oraz dla pozostałych instytucji rynku pracy.

Reasumując – Informacje o Zawodach opracowane i zaktualizowane w ramach projektu INFODORADCA+ powinny być upowszechniane jako narzędzia usprawniające realizację procesów składających się na zarządzanie zasobami ludzkimi na rynku pracy.

Bibliografia

1. Armstrong M., Taylor S., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
2. Bańka W., *Zarządzanie personelem w małej i średniej firmie*, Wydawnictwo A. Marszałek Toruń 1998.
3. Czarnul E., *Informacja zawodowa w pracy doradcy*, [w:] *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, nr 3. Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1994.
4. Lelińska K., *Przygotowanie uczniów do wyboru zawodu metodą zajęć praktycznych*. WSiP, Warszawa 1985.
5. Nowak M., *Controlling personalny w przedsiębiorstwie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2008
6. *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*. Raport na potrzeby realizacji Rady Programowej ds. Kompetencji PARP, styczeń 2019 https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2019_01_Rady_Raport_Rynek-pracy_styczen-2019.pdf (07.05.2019).
7. <https://dsc.kprm.gov.pl/opisy-i-wartosciowanie-stanowisk-pracy> (06.05.2019).
8. <http://www.infodoradca.edu.pl/> (29.04.2019).

Iwona BARSZCZ – Centrum Koordynacji Projektów Środowiskowych, Warszawa.

Wojciech JABŁOŃSKI – Pracodawcy Mazowsza, Warszawa (Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza)

Wybrane działania informacyjno- -promocyjne w projekcie INFODORADCA+

Dorota KOPROWSKA

Seminaria regionalne promujące projekt INFODORADCA+ i jego rezultaty

Regional seminars to promote
the INFODORADCA+ project and its results

Słowa kluczowe: projekt INFODORADCA+, promocja projektu, narzędzia promocji, informacje o zawodach.

Key words: INFODORADCA+ project, project dissemination, promotion tools, information about occupations.

Abstract. The article presents communication tools that have been used to promote the project INFODORADCA+. The advantages of individual tools were indicated and regional seminars were discussed in detail as an exceptional promotion tool.

Wprowadzenie. Tempo rozwoju gospodarczego dokonuje się dzięki wdrażaniu osiągnięć nauki i nowoczesnych technologii, które stawiają nowe wyzwania dla wszystkich: przedsiębiorstw, instytucji edukacji ustawicznej, organizacji pracodawców. Nowoczesne technologie i nowoczesne narzędzia komunikacji przenikają również do działań promocyjnych, działań do tej pory realizowanych najczęściej w sposób tradycyjny, znany wielu grupom, do których kierowane są działania.

„Przywołując najbardziej charakterystyczne trendy ostatnich lat, możemy wymienić takie nurty współczesnego marketingu, jak marketing treści (*content marketing*), marketing cyfrowy (*digital marketing*), marketing społecznościowy (*social media marketing*),

marketing szeptany (*buzz marketing*) — czyli zjawiska blisko związane z rozwojem nowych technologii i narzędzi marketingu internetowego”¹.

W artykule przedstawię wybrane narzędzia stosowane w promocji w kontekście:

- dostępnych narzędzi, w tym nowoczesnych narzędzi komunikacji,
- raportów, w tym badań własnych skuteczności ich stosowania,
- celu, potrzeb i uzasadnienia wyboru narzędzi do promocji produktów projektu INFODORADCA+;
- organizacji seminariów regionalnych jako metody promocji produktów projektu – bariery, zalety.

Dokonując analizy dostępnych raportów, badań, należy stwierdzić, że w grupie narzędzi wykorzystywanych w promocji istnieją wyraźnie określone grupy: drukowane, internetowe, branżowe, kontakt osobisty. W większości raportów, opracowań wskazuje się, że jednak jednym z ważniejszych narzędzi jest kontakt bezpośredni z odbiorcami działań, spotkania face to face, seminaria dedykowane do wybranej celowo grupy odbiorców. Według M. Hutt² *reklama nie może sama zbudować preferencji produktu, ponieważ wymaga to demonstracji, prezentacji szczegółowych wyjaśnień i prób działania.*

Zintegrowana komunikacja marketingowa to proces znacznie bardziej rozbudowany niż tradycyjnie rozumiana promocja oraz komunikacja marketingowa „starego typu”.

Pojawienie się zupełnie nowych, wysoce zaawansowanych technologii, którym towarzyszy wyraźne zwiększenie się znaczenia usług, także tych wymagających najwyższych kwalifikacji, nie pozostaje bez wpływu na mechanizmy umożliwiające mówienie o nich, przekazywanie osobom zainteresowanym informacji i wyników prac.

Obecnie najdynamiczniej rozwijającym się medium reklamowym jest internet. Jest to o olbrzymim zasięgu przestrzeni możliwości w zakresie prezentacji, promocji, sprzedaży produktów i usług, ale także coraz częściej „platforma komunikacyjna” służąca do nawiązania interakcji z odbiorcą promocji celem zaintrygowania i zachęcenia go do aktywności. Globalny, interaktywny charakter internetu sprawia, że pojawiają się nowe możliwości docierania z informacją do indywidualnych osób (email imienny), prezentacji produktów z wykorzystaniem multimedialności.

Nowoczesne narzędzia komunikacji w projekcie INFODORADCA+. Efektywne działania informacyjno-promocyjne produktów, rezultatów stanowią jeden z kluczowych elementów realizacji projektu i jednocześnie często warunkują osiągnięcie sukcesu.

W przypadku projektu INFODORADCA+ planowane było zastosowanie różnych metod związanych ściśle z podejmowanymi działaniami. Priorytet stanowiły jednak

¹ prof. zw. dr hab. Mirosława Pluta-Olearnik: *Zintegrowana komunikacja marketingowa – koncepcje, praktyka, nowe wyzwania*. MINIB, 2018, Vol. 28, Issue 2, s. 121–138 www.minib.pl.

² M.D. Hutt, T.W. Speh: *Zarządzanie marketingiem – strategia rynku dóbr i usług przemysłowych*. PWN, 1997

metody i narzędzia pozwalające na bezpośredni kontakt z instytucjami rynku pracy, pracującymi doradcami zawodowymi, pośrednikami pracy.

Na etapie koncepcji przygotowano ogólne założenia dla strategii promocji:

- identyfikacja odbiorców (przekaz nie do przypadkowo wybranego odbiorcy),
- sformułowanie celów promocji,
- przygotowanie przekazu (materiałów promocyjnych),
- wybór kanału komunikacyjnego.

Ważnym elementem był fakt, iż działania promocyjne dotyczące produktów projektu kontynuowane były przez cały okres realizacji projektu.

Grupę docelową stanowiły Instytucje Rynku Pracy (zgodnie z art. 6 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2016 r. poz. 645) publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego, które zgodnie z przyjętymi w projekcie założeniami będą wykorzystywać np. informacje o zawodach wypracowane w ramach projektu w swojej codziennej pracy.

Głównym celem działań promocyjnych było upowszechnienie informacji o produktach projektu wśród jak największej liczby instytucji działających na rynku pracy, przedsiębiorców i ich organizacji, które będą spełniały rolę bezpośredniego przekąźnika informacji w środowiskach lokalnych. Działania koncentrowały się na zachęcaniu do włączenia się w prace projektowe, korzystania z uzyskanych rezultatów, promowaniu możliwości stosowania wypracowanych rezultatów. Promowane produkty projektu INFODORADCA+:

- **drukowane:** Podręcznik tworzenia opisów informacji o zawodach (IoZ), skierowany do grupy docelowej i interesariuszy Projektu, 10 pokazowych opisów IoZ, 2 numery specjalne czasopisma Edukacja Ustawiczna Dorosłych oraz jeden numer specjalny czasopisma Polityka Społeczna, Newslettery z informacjami bieżącymi – co w projekcie,
- **internetowe:** Baza danych na wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia zasilona 1000 Informacji o Zawodzie (IoZ), multimedialny poradnik tworzenia IoZ – w formie kursu e-learning opracowany na bazie Podręcznika, konta w mediach społecznościowych (LinkedIn, Facebook, YouTube), Webinaria,
- **kontakt bezpośredni:** Ogólnopolskie konferencje w Warszawie, 16 regionalnych seminariów,
- inne formy jak: Konkursy: fotograficzny i filmowy, Krótkie filmy o zawodach, dla 50 zawodów, Dobre praktyki wykorzystania IoZ – wywiady, raport z badań wykorzystania IoZ w IRP.

Seminaria regionalne jako forma promocji produktów projektu. Jednym z wybranych narzędzi promocji były seminaria regionalne – 16 regionalnych seminariów z udziałem lokalnych instytucji rynku pracy.

Seminaria miały na celu oprócz zaprezentowania przykładowych produktów projektu INFODORADCA+ (np. metodologii tworzenia opisów informacji o zawodach,

bazy danych z informacjami) przeprowadzenie debaty o możliwościach wykorzystania informacji o zawodach w codziennej działalności różnych instytucji rynku.

Seminaria regionalne realizowane były we wszystkich 16 miastach wojewódzkich w miesiącach grudzień 2018–marzec 2019 r. Ogółem w seminariach regionalnych uczestniczyło: 680 osób.

Program seminarium podzielony był na dwie części:

- część I – prezentacja produktów projektu i założeń merytorycznych oraz informacji o zawodach opracowanych w ramach projektu;
- część II – moderowana dyskusja z udziałem reprezentantów grupy docelowej i interesariuszy projektu na temat możliwości wykorzystania informacji o zawodach przez różne grupy użytkowników.

Uczestnikami seminariów byli nie tylko przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, ale również lokalni przedsiębiorcy, przedstawiciele stowarzyszeń branżowych, związków zawodowych, organizacje pracodawców, przedstawiciele Gminnych Centrów Informacji, Akademickich Biur Kariery, Szkolnych Ośrodków Kariery, Centrów Kształcenia Praktycznego, Centrów Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy, instytucji uczestniczących w tworzeniu oraz wdrażaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Warunkiem powodzenia działań i rozwiązań niniejszego projektu jest zapewnienie jakości na każdym etapie procesu realizacji. W tym celu podjęte zostały niezbędne czynności w zakresie kontroli i oceny realizacji poszczególnych zaplanowanych zadań w promocji. Promocja jako proces





ciągły podlegała ewaluacji. Ewaluację przeprowadzono także na seminariach, zadając pytania dotyczące spraw organizacyjnych, sal, ale przede wszystkim o przekazywane informacje, przygotowane prezentacje, przygotowane i przekazane materiały drukowane, ich przydatność. Pytania zadawane były w dwóch blokach:

- Ocena organizacji konferencji/seminarium w tym: miejsce, czas trwania.
- Ocena treści metodycznych seminarium, przydatności zaprezentowanych i przekazanych materiałów.

W ocenie uczestników seminariów taka forma promocji produktów projektu ma swoje zalety. Poza faktem, iż organizacja spotkania blisko miejsca pracy pozwalała na szerszy udział zainteresowanych tematem seminarium osób to dodatkowo zorganizowana dyskusja moderowana odnosiła się do

konkretnych przykładów lokalnego rynku pracy. Udział pracodawców, instytucji szkoleniowych, agencji zatrudnienia pozwalał na poznanie wzajemnych oczekiwań, a często zdefiniowanie problemu. Takim zauważalnym problemem jest brak lub słaba współpraca instytucji edukacyjnych z np. urzędami pracy, doradców zawodowych obu tych instytucji. Problem ten był zauważany, jeśli nie na każdym to na większości organizowanych seminariów regionalnych.

Podczas dyskusji często pojawiało się pytanie odnośnie do kontynuacji projektu – uczestnicy obawiają się przyszłej dezaktualizacji danych. Rozszerzenie informacji w ramach obecnych opisów IoZ jest według uczestników satysfakcjonujące z perspektywy pracy m.in. z osobami bezrobotnymi czy osobami „nowymi” na rynku pracy.

Podsumowanie. W przypadku projektu INFODORADCA+ przyjęcie różnych form promocji produktów sprawdziło się. Dynamiczny rozwój nowoczesnych technologii, technologii informacyjnych, nowoczesnych narzędzi komunikowania się dzięki swym możliwościom pozwala z jednej strony generować olbrzymie zasoby informacyjne, w obliczu których wielu z nas czuje się zagubionym, z drugiej zaś strony pozwalają analizować i segregować informacje. Wśród narzędzi i form promocji pojawiają się takie, które pozwalają za pomocą internetu docierać do potencjalnych odbiorców promowanych produktów.

Niezmiennie jednak od kilku lat najpopularniejszą formą promocji są materiały drukowane i kontakt osobisty. Zorganizowane seminaria regionalne jako element promocji produktów projektu INFODORADCA+ przyczyniły się do tego, że przekaz

informacyjny był bardziej skuteczny, efektywny, indywidualny, interaktywny. Potwierdzają to opinie po seminariach. Wymiana doświadczeń i dyskusje na seminariach w szerokim gronie odbiorców: urzędy pracy, instytucje edukacyjne, przedsiębiorcy, agencje zatrudnienia mogą wpłynąć na zmianę sposobu funkcjonowania usług danej instytucji, w tym wypadku głównie instytucji rynku pracy, poprawiając efektywność świadczonych usług, jakoś bezpośredniego kontaktu pracowników IRP z klientem.

Podsumowując, można stwierdzić, że seminaria regionalne zorganizowane w przyjętym układzie pozwoliły na osiągnięcie trzech podstawowych funkcji promocji opisanych w literaturze: informacyjnej – uświadomienie istnienia danego produktu, poznanie produktów projektu, aktywizującej – poznanie możliwych zastosowań w praktyce, pobudzenie postaw i zachowań pozwalających na stosowanie w swojej codziennej praktyce przygotowanych informacji o zawodach, konkurencyjnej – przekonania o tym, że produkty projektu INFODORADCA+ są na rynku najobszerniejszą wersją opisów, zaktualizowaną i rozbudowaną o nowe ważne informacje.

Bibliografia

1. Górniak J. (red.): *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki* – raport podsumowujący czwartą edycję badań Bilans Kapitału Ludzkiego realizowaną w 2013 roku. PARP, Warszawa 2014.
2. „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” nr 3/2018.
3. <https://infodoradca.edu.pl>
4. Pluta-Olearnik M.: *Zintegrowana komunikacja marketingowa – koncepcje, praktyka, nowe wyzwania*. MINIB, 2018, Vol. 28, Issue 2, p. 121–138 www.minib.pl.
5. Taranko T.: *Komunikacja marketingowa. Istota, uwarunkowania, efekty*. Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2015.
6. Bielski I.: *Współczesny marketing, filozofia, strategie, instrumenty*. Studio Emka, Warszawa 2006.
7. Wojciechowski T.: *Rynek i marketing w pigułce*, Placet, Warszawa 2016.

dr Dorota KOPROWSKA – Ośrodek Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej,
LUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji

Konkursy artystyczne jako narzędzie promocji projektu INFODORADCA+

Art competitions as a tool for the promotion of INFODORADCA+ project

Słowa kluczowe: praca, promocja, sztuki wizualne, filmy, zdjęcia.

Key words: work, promotion, visual arts, films, photos.

Abstract. The close relationship between visual arts and work issues has a long tradition in the world. At the beginning of the 20th century, first mass-produced photos were used in the fight for rights of people working in American factories. Nowadays, visual art forms like photos or films not only encourage discussion of working conditions, but also illustrate the work itself – documenting both new and disappearing professions for future generations. The article presents an example of the use of artistic competitions and acquired photos and videos – topic: work – to broadly promote the project INFODORADCA+ and its products.

Wstęp. Celem artykułu jest przedstawienie możliwości wykorzystywania konkursów artystycznych oraz pozyskanych w ich efekcie zdjęć i filmów dotyczących pracy do szerokiego promowania projektów oraz produktów projektów wspierających instytucje rynku pracy – na przykładzie projektu INFODORADCA+.

W pierwszej części artykułu omówiono związek elementów współczesnej kultury wizualnej z tematyką pracy, zwracając szczególną uwagę na projekty promocyjno-edukacyjne Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, dzięki którym praca człowieka stała się obiektem zainteresowania środowisk artystycznych.

W drugiej części artykułu przedstawiono dwa konkursy: fotograficzny „OKO na pracę” oraz firmowy „KADR na pracę”, będące jednym z elementów działań promujących tematykę oraz produkty projektu INFODORADCA+. W tej części artykułu nie tylko przedstawiono nagrodzone i wyróżnione prace, które uzupełnią opracowywane w ramach projektu INFODORADCA+ Informacje o Zawodach (przewidziane w formie plików tekstowych), ale także zaprezentowano zakres oraz efekty działań promocyjnych towarzyszących konkursom. Wnioski przedstawione w artykule mają charakter

aplikacyjny – mogą być wykorzystane w planowaniu działań służących promocji projektów na rzecz otoczenia rynku pracy.

Komunikacja wizualna a tematyka pracy. Współczesny świat jest wyjątkowo przepelniony treściami wizualnymi, a podążając ku nowoczesności zajmujemy się głównie ich produkcją i konsumpcją¹. Zdaniem niektórych, obecnie żyjemy w epoce, w której *reprodukcja społeczna* (przetwarzanie informacji, komunikacja, przemysł wiedzy) zaczęła zastępować produkcję przedmiotów². Wzrost kompetencji komunikacyjnych społeczeństwa powoduje, że obrazy przenoszące informacje, wiedzę, emocje, doznania estetyczne i wartości nie tylko działają na podświadomość, ale także stają się przedmiotem świadomego rozszyfrowania³. W coraz większym stopniu jesteśmy poddawani wpływowi materiałów wizualnych i od nich zależni⁴ – materiałów o różnych celach i zamierzonych efektach⁵.

Jednym ze źródeł komunikatów wizualnych trafiających do przestrzeni publicznej jest działalność artystyczna. Przez stulecia była ona istotnym elementem życia społecznego – dekorowała, wychowywała, wiązała się z doznaniem estetycznymi, miała walory poznawcze i rozrywkowe. Z czasem artyści, w tym uprawiający sztuki wizualne⁶, zaczęli oczekiwać czegoś więcej i dążyć do tego, aby dziedzina sztuki, którą się zajmują, stała się autonomiczna i niezależna; by realizowała ważniejsze zadania⁷. Zaczęli coraz silniej angażować się w otaczający świat i budować odpowiedzialne, świadome odniesienia do bieżących problemów. Skupiali się na problemach człowieka, zwłaszcza w odniesieniu do życia społecznego, do życia wśród innych ludzi. Poprzez swoje prace artyści zaczęli edukować, informować, budować świadomość spraw ważnych, także w aspekcie wykonywanej przez człowieka pracy. W efekcie tworzone przez nich dzieła zaczęły pełnić rolę edukacyjną, informacyjną i wspierającą budowanie świadomości społecznej, a powstające w ramach działalności artystycznej komunikaty wizualne zaczęły być ważnym głosem w dyskusji na temat ważkich spraw współczesnego świata.

¹ S. Sontag, *O fotografii*, Wydawnictwo Krater, Kraków 2017, s. 16.

² P. Sztompka, *Socjologia wizualna. Fotografia jako metoda badawcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 16.

³ W teorii komunikacji masowej przyjmuje się, że dekodowanie, czyli rozszyfrowywanie przekazu, stanowi jeden z podstawowych elementów procesu komunikacji – por. B. Szymoniuk, *Sferyczny model komunikacji marketingowej*, Marketing i Zarządzanie, 2017, nr 3 (49), 193–208.

⁴ P. Sztompka, *Socjologia wizualna. Fotografia jako metoda badawcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 11.

⁵ M. Sturken, L. Cartwright, *Practices of Looking. An Introduction to Visual Culture*, Oxford University Press, Oxford 2001, s. 10.

⁶ Sztuki wizualne są takim rodzajem twórczości artystycznej, które widz odbiera wyłącznie wzrokowo. Dziś termin ten stosuje się w miejsce tradycyjnych definicji sztuki pięknych lub plastycznych, będących już obecnie mniej adekwatnych wobec zjawisk sztuki współczesnej – por. <http://gdziejestsztuka.pl/> (dostęp: 1 czerwca 2019 r.).

⁷ K. Witt, *Czego sztuka w świecie szuka, czyli o twórczości zaangażowanej*, <https://blogiceo.nq.pl/sztuka-zaangazowania/files/2014/12/Katarzyna-Witt.pdf> (dostęp: 30.03.2018).

Jednym z tematów podejmowanych przez twórców stał się człowiek pracujący. Na początku XX wieku pierwsze masowo robione zdjęcia znalazły zastosowanie w walce o prawa osób pracujących w amerykańskich fabrykach. Współcześnie produkty sztuk wizualnych, takie jak zdjęcia czy filmy, nie tylko skłaniają do dyskusji nad warunkami pracy⁸, ale również ilustrują tę pracę – w tym dokumentując nowe i zanikające zawody dla przyszłych pokoleń.

W okresie 20-lecia międzywojennego Instytut Spraw Społecznych zainicjował tworzenie polskiej grafiki użytkowej dotyczącej tematyki pracy (przede wszystkim bezpieczeństwa pracy), a jego działalność w zakresie propagandy plakatowej należała do czołowych nie tylko w Polsce. Co więcej, niestandardowe podejście tego wydawcy do współczesnych mu problemów społecznych zaowocowało aktywnością w dziedzinie propagandy wizualnej nie tylko w formie plakatu. Realizacji doczekały się również krótkometrażowe filmy instruktażowe autorstwa m.in. Edwarda Cękalskiego (*Uwaga*, 1933 i *W kopalni węgla*, 1937) i wybitnych twórców kina eksperymentalnego – Franciszki i Stanisława Themersonów (*Zwarcie*, 1935)⁹.

Należy podkreślić, że właśnie filmy i zdjęcia stanowią najpopularniejsze produkty sztuki wizualnej, jakie trafiają do tzw. masowego odbiorcy. Znacząca pozycja filmu w kulturze popularnej i jego rola jako nośnika treści zdolnych kształtować upodobania i wpływać na decyzje odbiorców, zwłaszcza młodzieży, wiąże się z oparciem nie tyle na słowach, co na faktach ukazywanych za pośrednictwem obrazów o wielkiej sile oddziaływania na widzów i na ich podświadomość¹⁰.

W odniesieniu do fotografii zwraca się z kolei uwagę na jej dostępność – w społeczeństwie sieci fotografia stała się ogromnie lubianym i popularnym środkiem komunikacji. W 2010 roku 8,5 mln Niemców kupiło sobie aparat cyfrowy, a 36% z nich podało, że w ciągu roku pstryka więcej niż 1000 obrazków¹¹. Fotografia łączy ze sobą realizm (zdaniem Renger-Patzscha tajemnica fotografii tkwi właśnie w realizmie¹²) z możliwością interpretowania fotografowanego zjawiska. Jak pisał Roland Barthes: *fotografia jest wytwarzaniem obrazów, które interpretują niektóre widzialne i możliwe do sfotografowania zjawiska, pochodzące z konkretnego świata danego w przestrzeni i czasie*¹³.

⁸ K. Farin, *Bezpieczeństwo pracy w fotografii*, *Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka*, 2010, nr 7–8, s. 7–9.

⁹ M. Derlicka (red.), *Plakaty, Praca zbiorowa*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2008, s. 14–16.

¹⁰ E.E. Kopciński, *Film jako nośnik kultury*, źródło: <https://www.salon24.pl/u/biopal/269180,film-jako-no-snik-kultury> (dostęp: 30.03.2018 r.).

¹¹ W. Kemp, *Historia fotografii. Od Daguerre'a do Gursky'ego*, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych INIVERSITAS, Kraków 2014, s. 155.

¹² W. Kemp, *Historia fotografii. Od Daguerre'a do Gursky'ego*, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych INIVERSITAS, Kraków 2014, s. 66.

¹³ A. Nowakowski *Wstęp*, [w:] Kemp W., *Historia fotografii. Od Daguerre'a do Gursky'ego*, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych INIVERSITAS, Kraków 2014, s. 9.

Z kolei dla Steichnera fotografia była przede wszystkim *dynamicznym procesem, objaśniającym ludzi ludziom*¹⁴.

Warto również podkreślić, że komunikaty wizualne w formie filmów czy fotografii są szczególnie ważne w przypadku przedstawicieli najmłodszego pokolenia. Dla przedstawicieli generacji Y, wychowanych w *kulturze obrazkowej* i na szybkich przekazach medialnych, obrazy (zarówno statyczne, jak i dynamiczne) są nierzadko jedynym akceptowalnym komunikatem, jedyną rozumianą formą przekazania treści. Ale nie tylko dla nich.

Wyniki przeprowadzonego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy badania postaw wobec bezpieczeństwa pracy oraz opinii na temat ryzyka zawodowego¹⁵ wskazują, że filmy i animacje dotyczące tematyki bezpieczeństwa pracy są zdaniem pracowników najskuteczniejszym narzędziem przekazywania informacji dotyczącej ryzyka zawodowego¹⁶. Na uwagę zasługuje fakt, że ich stosowanie w działaniach edukacyjnych wpływa pozytywnie na komponent emocjonalny ($r=0,29$, $p<0,01$), poznawczy ($r=0,406$, $p<0,01$) i behawioralny ($r=0,369$, $p<0,01$) postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy¹⁷. Ponadto, jak wskazują wyniki badań kompetencji komunikacyjnych, zdaniem większości pracowników (ponad 85% badanych) filmy edukacyjne o tematyce bezpieczeństwa pracy znacząco wpływają na podniesienie poziomu ich wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pracy, a także na ograniczenie ryzykownych zachowań¹⁸.

Rola i siła oddziaływania komunikacji wizualnej spowodowała, że w ramach projektu INFODORADCA+ (którego celem jest opracowanie opisów Informacji o Zawodzie (IoZ) dla 1000 zawodów wskazanych przez MRPiPS) za celowe uznano włączenie filmów oraz zdjęć do przekazu na temat pracy oraz do promocji samego projektu.

Konkursy jako element działań promocyjnych. Współcześnie coraz popularniejszym źródłem zdjęć oraz filmów dotyczących tematyki społecznej (w tym tematyki pracy) są konkursy. Niektórzy praktycy marketingu są nawet zdania, że konkursy powinny stanowić nieodzowny element każdej strategii marketingowej, ponieważ są jednym z najskuteczniejszych sposobów przekonania szerokiego grona odbiorców do wybranej marki lub produktów. Uczestnictwo w konkursach bowiem nierzadko daje możliwość wygrania atrakcyjnych nagród rzeczowych czy finansowych¹⁹. Nie bez zna-

¹⁴ W. Kemp, *Historia fotografii. Od Daguerre'a do Gursky'ego*, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych UNIVERSITAS, Kraków 2014, s. 95.

¹⁵ Badanie zrealizowane w 2010 r. ramach zadania służb państwowych realizowanego w ramach I etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”.

¹⁶ A. Szczygielska, *Bezpieczeństwo behawioralne a postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy*. Humanizacja Pracy, Płock 2015, 1(279), s. 217–237.

¹⁷ A. Szczygielska, *Kampanie społeczne ukierunkowane na potrzeby sekcji gospodarki o wysokim ryzyku wypadkowym w Polsce*. Niepublikowany raport z realizacji 3 etapu zadania służb państwowych nr 05.S.10, CIOP-PIB, Warszawa 2010.

¹⁸ A. Szczygielska, S. Ordysiński, *Badanie skuteczności oddziaływania na pracowników różnych metod i narzędzi upowszechniania wiedzy z zakresu bhp oraz komunikowania zasad bezpieczeństwa pracy*. Niepublikowany raport z pracy badawczej ZUS 2015 r.

¹⁹ <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-konkursy-a-marketing-i-promocja-marki> (dostęp: 30 kwietnia 2019 r.)

czenia dla realizacji celów marketingowych organizatora jest również dwustronność komunikacji dzięki konkursom – poprzez angażowanie uczestników do nadsyłania własnych pomysłów, projektów czy dzielenia się wiedzą z innymi. W pełni odpowiadają temu konkursy artystyczne, które zazwyczaj pozwalają pokazać organizatora z innej, nowej perspektywy (np. poprzez podjęcie nietypowej dla niego tematyki), promować go lub realizowane przez niego projekty wśród nowych grup odbiorców, a także otworzyć nowy kanał komunikacji ze społeczeństwem (zachęcając do własnej interpretacji problematyki konkursu). W związku z rosnącą dostępnością urządzeń umożliwiających robienie zdjęć oraz filmów przez nieprofesjonalistów, współcześnie rośnie też popularność konkursów fotograficznych i filmowych, które poza celami edukacyjnymi czy informacyjnymi realizują cele promocyjne.

Przykładem konkursu fotograficznego i filmowego o charakterze promocyjnym jest konkurs pn. „O!ZNAKI PRACY”²⁰, organizowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Jego celem marketingowym jest promocja Instytutu wśród nowych grup odbiorców, a ponadto zachęcenie do dyskusji nad wyzwaniami związanymi z pracą i jej bezpieczeństwem oraz promocja talentów artystycznych i reporterskich. W 2017 roku Instytut ogłosił pierwszą edycję konkursu, a w roku 2018 – drugą, łącznie uzyskując ponad 1300 zdjęć oraz 63 filmy. Na uwagę zasługuje fakt, że finałowi drugiej edycji konkursu towarzyszył przegląd filmów dotyczących tematyki pracy, który spotkał się z ogromnym zainteresowaniem warszawskiej widowni. Stronę internetową oznakipracy.ciop.pl, stworzoną na potrzeby konkursu, odwiedziło już ponad 7,5 tys. nowych użytkowników. Świadczy to o szerokim oddziaływaniu promocyjnym zrealizowanych konkursów. Uzyskany materiał fotograficzny i filmowy jest wykorzystywany w działaniach edukacyjnych i wydawniczych Instytutu, a konkursy wsparły promocję Instytutu wśród osób niezwiązanych zawodowo z jego działalnością.

Wykorzystywanie elementów komunikacji wizualnej do promocji projektu INFODORADCA+. Przygotowując projekt INFODORADA+ postawiono sobie za cel wykorzystanie potencjału sztuk wizualnych oraz popularności konkursów fotograficznych i filmowych do zwiększenia zainteresowania tematyką projektu oraz jego szerokiej promocji. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy zorganizował w ramach projektu dwa konkursy artystyczne: fotograficzny „OKO na pracę” oraz filmowy „KADR na pracę”. Głównym celem konkursów było przypomnienie o setkach zawodów i specjalizacjach oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji (fotografia i film). Celem promocyjnym konkursów było zainteresowanie ogółu społeczeństwa projektem INFODORADCA+ oraz jego produktami, w czym bardzo pomocny był medialny charakter zadania. Działania promocyjne związane z konkursami były realizowane we współpracy z firmą Idealnie Spółka

²⁰ Konkurs został zorganizowany w ramach realizacji IV etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2017–2019 w zakresie służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (zadanie nr 4.G.26). Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

z o.o. Dla zwiększenia skuteczności oddziaływania konkursy zostały potraktowane jak projekt promocyjny, stąd ich przygotowanie obejmowało m.in. opracowanie założeń i regulaminów, propozycji tytułów i oprawy graficznej (rys. 1 i 2), harmonogramów realizacji oraz planu działań promujących konkursy, w tym współpracy z mediami.

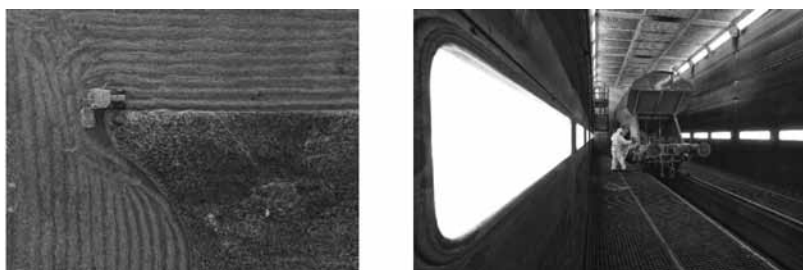


Rys. 1. Logo konkursów „OKO na pracę” oraz „KADR na pracę”



Rys. 2. Plakaty konkursów „OKO na pracę” oraz „KADR na pracę”

Na konkursy spłynęły łącznie 333 zdjęcia oraz 89 filmów (zgodnie z regulaminem konkursu – 3-minutowych). Prace były zgłaszane za pomocą stron internetowych konkursów (<http://okonaprace.pl> oraz <http://kadraprace.pl>), a następnie trafiły do oceny. W każdym z konkursów prace oceniało 5-osobowe jury, w skład którego weszli profesjonalni fotografowie oraz filmowcy, przedstawiciele mediów (dla zwiększenia zainteresowania konkursami) i osoby reprezentujące członków konsorcjum projektu INFO-DORADCA+ (dla zapewnienia zgodności prac jury z założeniami projektu). W obu konkursach przyznano po 3 nagrody i 2 wyróżnienia (fot. 1), które zostały wręczone podczas gal finałowych, które odbyły się w Teatrze Studio w Warszawie 12 i 13 grudnia 2018 r. (fot. 2). W uroczystościach wzięli udział uczestnicy konkursów, zaproszeni goście, przedstawiciele mediów oraz organizatorzy konkursu. Pełna lista laureatów oraz wszystkie nagrodzone i wyróżnione prace są dostępne na stronach internetowych konkursów: <http://okonaprace.pl> i <http://kadraprace.pl>.



Fot. 1. Przykłady prac laureatów konkursu „OKO na pracę” (od lewej – I nagroda: Wojciech Radwański; wyróżnienie: Tadeusz Koniarz)



Fot 2. Laureaci konkursu „KADR na pracę”, członkowie jury oraz organizatorzy konkursu (Teatr Studio w Warszawie, 13 grudnia 2018 r.)

Dla zwiększenia oddziaływania promocyjnego obu konkursów zaplanowano oraz przeprowadzono następujące działania: promocję konkursów na stronach internetowych oraz w mediach społecznościowych (w tym promocja płatna), działania we współpracy z partnerem medialnym (Grupą Interia) oraz w mediach branżowych skierowanych do potencjalnych uczestników konkursów, zaangażowanie ambasadorów konkursów (influencerów) oraz współpracę z uczelniami wyższymi (artystycznymi).

W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym najważniejszym narzędziem upowszechniania wiedzy, a także promocji wyników projektów realizowanych przez Instytut jest portal internetowy www.ciop.pl. Ogromny zasięg tego medium (1,4 mln odwiedzin stron portalu w 2018 r., ponad 17 mln pobranych stron) zapewnia bardzo szerokie rozpowszechnianie publikowanych treści. W związku z tym od lipca 2018 r. strona internetowa Instytutu www.ciop.pl była wykorzystywana jako narzędzie promocji działań związanych z organizacją obu konkursów. Ponadto od

początku października 2018 r. uruchomiono w portalu tematyczne podstrony konkursów, na których opublikowano zaproszenia do udziału w konkursach oraz informacje organizacyjne, odesłania do dedykowanych stron internetowych, przygotowanych na potrzeby realizacji konkursów, a także informacje dotyczące projektu INFODORADCA+. Po zakończeniu realizacji konkursów w grudniu 2018 r. na stronach umieszczono podsumowanie z podaniem ich laureatów. Ponadto od 15 października 2018 r. uruchomiono strony internetowe <http://okonaprace.pl> i <http://kadraprace.pl> im poświęcone. Strony były głównym medium informacyjnym obu konkursów – opublikowano na nich m.in. ich regulaminy, informacje o organizatorze (CIOP-PIB) oraz o projekcie, w ramach którego były realizowane. Po zakończeniu obu konkursów na stronach opublikowano nagrodzone i wyróżnione zdjęcia oraz filmy.

Od 15 października 2018 r. uruchomiono fanpage obu konkursów w portalu społecznościowym Facebook. Stanowił on główny kanał komunikacji z uczestnikami i osobami nimi zainteresowanymi. Publikowano na nich najważniejsze informacje dotyczące konkursów, przedstawiono jury, umieszczano bieżące informacje organizacyjne. Łącznie na obu fanpage'ach opublikowano 40 postów, które trafiły do ponad 410 tys. odbiorców i były udostępniane przez 316 osób. Pod postami obiorcy opublikowali ponad 300 komentarzy.

Od listopada 2018 r. rozpoczęto także promocję konkursów na stronie Instytutu w portalu społecznościowym Facebook (www.facebook.com/CIOPPIB). Od listopada 2018 r. do stycznia 2019 r. ukazało się 12 postów dotyczących konkursów, które w sumie dotarły do ponad 8,3 tys. odbiorców.

Ponadto od połowy października do końca grudnia 2018 r. odbyły się akcje specjalne oraz patronackie w serwisach należących do Grupy Interia.pl (patrona medialnego obu konkursów). Działania objęły zarówno płatną kampanię reklamową konkursów, jak i współpracę redakcyjną, w szczególności publikację 4 artykułów (w serwisie film.interia.pl oraz muzyka.interia.pl), promocję artykułów na profilu serwisu Film w portalu Facebook, publikację artykułów przygotowanych we współpracy z przedstawicielami mediów, przeprowadzenie kampanii mailingowej, promocje redakcyjne oraz kampanię display'ową (reklama graficzna, w której nośnikami są banery reklamowe emitowane w serwisach internetowych). W wyniku współpracy promocyjnej z mediami Grupy Interia podczas uroczystości zakończenia konkursu „OKO na pracę” oraz konkursu „KADR na pracę” w mediach ukazały się 4 materiały filmowe (13 grudnia – 3 materiały filmowe w Telewizji internetowej ATV Sp. z o.o. oraz 24 grudnia – 1 materiał filmowy w Interia TV). Łącznie zasięg promocyjny działań przeprowadzonych we współpracy z mediami Grupy Interia określono na ponad 72,5 tys. unikalnych użytkowników oraz ponad 81 tys. odsłon stron.

Dla zwiększenia zasięgu prowadzonych działań promujących konkursy „OKO na pracę” oraz „KADR na pracę”, podjęto decyzję o zaangażowaniu w działania promocyjne ambassadorów projektów (influencerów). Influencer to osoba, mająca możliwość wpływu na decyzję czy opinię innych. Nie tylko wpływa, ale także posiada trwałe

relacje z masowymi odbiorcami, którzy bardzo silnie się z nim utożsamiają²¹. Wyrażonym przez siebie zdaniem potrafi umiejętnie oddziaływać na opinie skupionej wokół swojej osoby społeczności. Zamiennie można taką osobę określać liderem opinii. **Influencerem jest najczęściej osoba, która posiada bloga, vloga, konto na Youtube, Snapchacie lub innym portalu społecznościowym, i może swoją opinią wpłynąć na grono co najmniej kilkuset osób.** Biorąc powyższe pod uwagę, ambasadorami w konkursie „OKO na pracę” zostali Mateusz Nasternak i Laura Breszka, a w konkursie „KADR na pracę” – Łukasz Maciejewski i Karolina Korwin-Piotrowska.

W październiku 2018 r. w ramach działań promocyjnych konkursy promowano także w internetowych mediach branżowych, kierowanych do osób zainteresowanych tematyką konkursów. W efekcie informacje o konkursach (72 publikacje) dotarły do ponad 305 tys. odbiorców publikacji medialnych.

Podsumowanie. Związek sztuk wizualnych oraz problematyki pracy ma długoletnią tradycję. Realizatorzy projektu INFODORADCA+ umiejętnie wykorzystali go na rzecz szerokiej promocji projektu i jego produktów w mediach. Ponadto organizując dwa bardzo ciekawe konkursy artystyczne dotyczące tematyki pracy, pokazali, że w XXI wieku sztuka wizualna nie tylko bawi, ale pełni ważną funkcję użyteczną. Artysci i inni twórcy biorący udział w konkursach „OKO na pracę” oraz „KADR na pracę” udowodnili, że praca jest nie tylko tematem ważnym społecznie, ale i atrakcyjnym. Praca szewca, listonosza, instruktora fitness czy hafciarki nabiera innego wyrazu, gdy jej opisowi towarzyszą atrakcyjne zdjęcia czy filmy.

W efekcie przeprowadzonych konkursów informacja o projekcie wyszła daleko poza grupę bezpośrednich jego beneficjentów oraz osób zawodowo zainteresowanych opracowywanymi opisami Informacji o zawodach (IoZ). Wnioskiem aplikacyjnym z realizacji projektu jest zalecenie, aby przygotowując kolejne projekty dotyczące tematyki pracy oraz zawodów, także zaplanować działanie promocyjne o oddziaływaniu medialnym równie szerokim, jak konkursy „OKO na pracę” oraz „KADR na pracę”.

Bibliografia

1. Derlicka M. (red.), *Plakaty. Praca zbiorowa*, Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2008.
2. Farin K., *Bezpieczeństwo pracy w fotografii*, Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka, 2010, nr 7–8, s. 7–9.
3. Kemp W., *Historia fotografii. Od Daguerre’a do Gursky’ego*, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych UNIVERSITAS, Kraków 2014.
4. Kotler P., Keller K. L., *Marketing*, przekł.: Marek Zawisłak i Jacek Środa, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2012.
5. Norwid C. K., *Promethidion. Rzecz w dwóch dialogach z epilogiem*, Wydawnictwo: Ossolineum, Wrocław 1995.

²¹ <https://www.whitepress.pl/baza-wiedzy/275/kim-jest-influencer-po-zasiegach-i-charyzmie-ich-poznacie>, dostęp: 1.06.2019 r.

6. Nowakowski A., *Wstęp*, [w:] Kemp W., *Historia fotografii. Od Daguerre'a do Gursky'ego*, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych UNIVERSITAS, Kraków 2014.
7. Sontag S., *O fotografii*, Wydawnictwo Karakter, Kraków 2017.
8. Sturken M., Cartwright L., *Practices of Looking. An Introduction to Visual Culture*, Oxford University Press, Oxford 2001.
9. Szczygielska A., *Kampanie społeczne ukierunkowane na potrzeby sekcji gospodarki o wysokim ryzyku wypadkowym w Polsce*. Niepublikowany raport z realizacji 3 etapu zadania służb państwowych nr 05.S.10, CIOP-PIB, Warszawa 2010.
10. Szczygielska A., *Bezpieczeństwo behawioralne a postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy*, „Humanizacja Pracy”, 2015, nr 1(279).
11. Szczygielska A., Ordysiński S., *Badanie skuteczności oddziaływania na pracowników różnych metod i narzędzi upowszechniania wiedzy z zakresu bhp oraz komunikowania zasad bezpieczeństwa pracy*. Niepublikowany raport z pracy badawczej ZUS, Warszawa 2015.
12. Sztompka P., *Socjologia wizualna. Fotografia jako metoda badawcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
13. Szymoniuk B., *Sferyczny model komunikacji marketingowej*, „Marketing i Zarządzanie” 2017, nr 3 (49), 193–208.
14. Tam V.W.Y., Fung I.W.H., *Behavior, Attitude, and Perception toward Safety Culture from Mandatory Safety Training Course*, “Journal Of Professional Issues In Engineering Education & Practice”, 2012, nr 7.
15. Widerszal-Bazyl M., *Jak propagować zasady bhp*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1987.

Netografia

1. <http://gdziejestsztuka.pl/> (dostęp: 1 czerwca 2019 r.).
2. <https://poradnikprzedsiobircy.pl/-konkursy-a-marketing-i-promocja-marki> [dostęp: 30.04.2019].
3. https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P6800286261340447109849&html_tresc_root_id=11221&html_tresc_id=11350&html_klucz=11221&html_klucz_spis= (dostęp: 30.03.2018).
4. https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P6800286261340447109849&html_tresc_root_id=11221&html_tresc_id=300002654&html_klucz=11221&html_klucz_spis= (dostęp: 30.04.2018).
5. <https://www.whitepress.pl/baza-wiedzy/275/kim-jest-influencer-po-zasiegach-i-charyzmie-ich-poznacie> [dostęp: 1.06.2019].
6. Kopeński E. E., *Film jako nośnik kultury*, źródło: <https://www.salon24.pl/u/biopal/269180,film-jako-nosnik-kultury> [dostęp: 30.04.2018].
7. www.ciop.pl/zrownowazeni [dostęp: 30.04.2018].
8. www.oznakipracy.ciop.pl [dostęp: 30.04.2018].
9. Witt K. *Czego sztuka w świecie szuka, czyli o twórczości zaangażowanej*, <https://blogiceo.nq.pl/sztukazaangazowania/files/2014/12/Katarzyna-Witt.pdf> [dostęp: 30.04.2018].

Agnieszka SZCZYGIELSKA – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa

Media społecznościowe, krótkie filmy o zawodach oraz webinaria

Social media, short films about occupations and webinars

Słowa kluczowe: INFODORADCA+, opisy zawodów, media społecznościowe, film, adwords, webinarium, WCAG 2.0.

Key words: INFODORADCA+, descriptions of the occupations, social media, film, adwords, webinars, WCAG 2.0.

Abstract. In the project INFODORADCA+ promotion of products include extensive spectrum of activities. The social media campaign is the main point of the promotion. The campaign will last until the end of the project (06/30/2019). The posts on Facebook and LinkedIn appears regularly. These posts inform i.a. about descriptions of the professions and promotional activities. Among others promotional activities there are 50 short films about occupations, which will appear on YouTube channel and also link to Facebook and LinkedIn. Important initiative are webinars, which has an educational function for potential future users of the descriptions of the occupations.

Wprowadzenie. W ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji INFODORADCA+” (dalej: INFODORADCA+) skonstruowano strategię promocji produktów, w tym między innymi 1000 opisów informacji o zawodach. Wykorzystanie mediów społecznościowych do praktyk promocyjnych stało się obecnie powszechnym działaniem zarówno prywatnych firm, jak i instytucji publicznych¹. Odpowiadając na potrzeby użytkowników mediów społecznościowych takich, jak Facebook, YouTube czy LinkedIn Partnerzy projektu uznali, że te kanały przepływu informacji umożliwią dotarcie do jak największej liczby odbiorców. Internet, a w szczególności media społecznościowe nie tylko służą uzyskaniu informacji o danym wydarzeniu czy projekcie. Regularne zamieszczanie postów, generowanie dyskusji powoduje nawiązanie, a następnie utrzymanie relacji z firmą czy marką². Treści dostępne w Internecie posiadają funkcję edukacyjną, która może zostać

¹ M. Grębosz, D. Siuda, G. Szymański, *Social Media. Marketing*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2016, s. 7.

² Ibidem.

zintensyfikowana, gdy treści zostaną w odpowiedni sposób oprawione graficznie czy umieszczane w wielu miejscach w sieci³. Obecnie za sprawą syndromu konsumpcyjnego istotniejsza jest wartość tego, co nowe⁴. Ludzie pożądamy nowości, również w stosunku do informacji. Co więcej, w przypadku nowości wątpliwe jest, że „przetrwają dłużej, niż ich pożądanie”, gdyż posiadają stosunkowo krótki „termin używalności”⁵. Te czynniki miały znaczny wpływ na stworzenie działań promocyjnych w projekcie. Aby uatrakcyjnić i zatrzymać na dłużej odbiorców produktów projektu, postanowiono skoncentrować się na wielowymiarowej promocji, w tym m.in. na działaniach w Mediach Społecznościowych, pomiarze popularności kanałów i stron projektu (Kampania Adwords), webinarium (seminaria on line) czy 50 krótkich filmach, które w sposób lapidarny oddadzą treść określonego zawodu.

Stale elementy działań promocyjnych. Od momentu rozpoczęcia działań związanych z tworzeniem produktów projektu wszczęto kampanię w mediach społecznościowych mającą na celu stałe i regularne informowanie potencjalnych interesariuszy o czynnościach dotyczących konstrukcji informacji o zawodach. Do głównych zadań dokonywanych w sposób ciągły niezależnie od miesiąca należało przekazywanie informacji dotyczących sytuacji związanej z tworzeniem produktów (m.in. podręcznika *Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, pojawiających się na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia opisach zawodów) i działań promocyjnych (ogólnopolskiej konferencji rozpoczynającej projekt „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji”, informacji o konkursie fotograficznym, filmowym, 16 seminariach regionalnych, 4 webinarium, czy też kolejno w czerwcu o internetowym banerze oraz wywiadach/dobrych praktykach). Ponadto by dotrzeć do jak największej liczby użytkowników mediów społecznościowych, stałym elementem kampanii były konsultacje techniczno-wizualnej konstrukcji kont społecznościowych i zamieszczanych postów. Konceptyjnie wybrana kolorystyka materiału fotograficznego użytego do postów została dopasowana w taki sposób, by odpowiadała wybranemu logotypowi projektu. W celu wizualnego uatrakcyjnienia, a jednocześnie zachowania nowoczesnego charakteru strony, użyto również stosownej infografiki (umieszczanej na fotografiach).

Media społecznościowe. Media społecznościowe mają przede wszystkim służyć do promowania produktów stworzonych w ramach projektu, w tym podręcznika, poradnika (e-learning) oraz 1000 IoZ. Media społecznościowe pełnią funkcję informatora Instytucji Rynku Pracy o pojawianiu się nowych opisów zawodów, zaakceptowanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Są miejscem wymiany doświadczeń i wiedzy.

³ Garwol K., *Rola mediów społecznościowych w edukacji – stan obecny i perspektywy rozwoju*, Dydaktyka Informatyki, Rzeszów 12(2017), s. 51.

⁴ Bauman Z., *Konsumowanie życia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2009, s. 95.

⁵ Ibidem.

W sierpniu 2017 roku zostały utworzone konta w mediach społecznościowych. Aby ułatwić odbiorcom dotarcie do informacji o projekcie, skrócono linki do stron/kanału w mediach społecznościowych. Ułatwiło to powiązanie linku z projektem, gdyż bezpośrednio zawierał nazwę (z wyjątkiem strony Facebookowej, gdyż to medium oferuje bezpośredni wybór skróconej wersji linku do strony):

- <https://pl-pl.facebook.com/infodoradcaplus>,
- <http://pbs.pl/linkedin/infodoradcaplus>,
- <http://pbs.pl/linkedin/grupa/infodoradcaplus>,
- <http://pbs.pl/youtube/infodordacaplus>.

W listopadzie 2017 roku został wyłoniony Wykonawca Kampanii Adwords, która analogicznie do moderowanych kont w Social Mediach będzie trwała do końca projektu (30 czerwca 2019 r.). Pomagano wówczas w wyborze grafiki do zastosowania w kampanii, a także w koncepcji „słów kluczy” służących między innymi dotarciu do potencjalnych interesariuszy projektu.

W początkowej fazie działań promocyjnych związanych z mediami społecznościowymi (sierpień) bardzo istotnym było skupienie na prawidłowym zestawieniu i rozmieszczeniu logotypów widocznych na „zdjęciu w tle” na stronach / kanałach w mediach społecznościowych zgodnym z „Księgą identyfikacji wizualnej znaku marki Fundusze Europejskie i znaków programów polityki spójności na lata 2014–2020”. Skorzystano ze znaków projektu, a także logotypu unijnego, które były udostępnione w wyżej wymienionym źródle⁶. Następnie w oparciu o dotychczasowe doświadczenie, zapisy



Przykładowa fotografia z grafiką oraz logotypem projektu załączana do postów w Mediach Społecznościowych

wniosku o dofinansowanie Projektu i dostępne źródła informacji stworzono szczegółową strategię promocyjną pozwalającą na precyzyjne wykonanie przekazu, jaki potencjalni interesariusze będą mogli zobaczyć na profilach / kanałach. Istotnym celem była także atrakcyjność przekazu zarówno treści, jak i strony wizualnej.

Zgodnie z założeniami w mediach społecznościowych sukcesywnie zamieszczane są informacje o Zawodach, a także podlinkowywane do Social Mediów webinaria (seminaria online), które pierwotnie zostały umieszczone na kanale YouTube. W najbliższym czasie zostaną umieszczone również krótkie filmy prezentujące

⁶ Źródło: https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/31133/KIW_2014-2020Grudzien2016.pdf [dostęp: 09.05.2019].

wykonywanie wybranego zawodu i wywiady dotyczące wykorzystania z produktów projektu.

Utworzony kanał na YouTube ma zwiększyć spectrum zasięgu projektu – dociera do jak największej grupy odbiorców, a także służy jako archiwum materiałów dydaktycznych. LinkedIn adresowany jest do osób oraz instytucji zajmujących się zawodowo rynkiem pracy, natomiast Facebook dla innych potencjalnych zainteresowanych. Przyjęto, że strona na Facebooku z racji największej popularności ze wszystkich 3 wybranych mediów społecznościowych swoim zasięgiem będzie docierać do jak największej grupy odbiorców, w tym grupy docelowej (Instytucje Rynku Pracy) oraz potencjalnych interesariuszy projektu (klienci Instytucji Rynku Pracy). Aby wzbudzić oraz następnie podtrzymać zainteresowanie internautów stroną na Facebooku, założono, że treści związane z promocją produktów projektu powinny pojawiać się na tak zwanej „tablicy” w sposób regularny. Co więcej, warunkiem koniecznym jest odpowiednia forma przedstawianych informacji. Oznacza to, że język używany w udostępnianych postach jest kompatybilny z językiem, jakim posługują się użytkownicy, a także administratorzy pozostałych stron na Facebooku. Istotna była również wizualna atrakcyjność przedstawianych treści. W zamyśle było zatem użycie logotypu projektu, które widoczne jest jako avatar strony.

LinkedIn to bardziej specjalistyczny portal społecznościowy służący do zaprezentowania sylwetki użytkownika jako osoby na rynku pracy. Portal służy do pokazywania własnego doświadczenia zawodowego oraz „usieciowienia” z pozostałymi osobami z branży. Dzięki stronie na LinkedIn jest duże prawdopodobieństwo bezpośredniego dotarcia do grupy docelowej oraz interesariuszy projektu związanych zawodowo z rynkiem pracy. Oprócz strony została stworzona grupa. Ponadto skonstruowano wiadomość powitalną dla zgłaszających chęć przynależności do grupy dyskusyjnej. Zgodnie z zamysłem wiadomość jest krótka, o pozytywnym wydźwięku, tak by zachęcała do aktywnego udziału w dyskusjach inicjowanych w obszarze grupy. Profile/kanały utworzone w ramach działań promocyjnych miały być powiązane, co oznacza, że jeden kanał miał odsyłać do kolejnych. Podobnie gdy pojawiają się krótkie filmy o zawodach na kanale YouTube, to informacja o nich ma być dostępna na stronach w mediach społecznościowych. Dzięki temu osiągnięto holistyczną opiekę nad działaniami promocyjno-informacyjnymi

Krótkie filmy o zawodach. W marcu 2019 roku został wybrany Wykonawca produkcji 50 krótkich filmów o zawodach, który realizował Zamówienie zgodnie z następującymi terminami:

- 19.03.2019 – skonstruowanie przez Wykonawcę scenariuszy dla 25 zawodów.
- 29.03.2019 – skonstruowanie przez Wykonawcę scenariuszy dla pozostałych 25 zawodów.
- 06.05.2019 – przekazanie Zamawiającemu 25 filmów o zawodach.
- 24.05.2019 – przekazanie Zamawiającemu kolejnych 25 filmów o zawodach.

Partnerstwo projektu przed przystąpieniem do wyboru Wykonawcy wyselekcjonowało spośród 1000 zawodów 50 zawodów, których miały dotyczyć krótkie filmy. Każdy z pięciu Partnerów projektu wskazał po 10 zawodów z puli opisów IoZ, jakie tworzył w ramach projektu. Przy wyborze zawodów kierowano się przede wszystkim:

- małą popularnością zawodu,
 - innowacyjnością,
 - zwiększającym się popytem na dany zawód na rynku pracy,
 - charakterystyczną specyfiką czynności związanych z zawodem.
- Finalnie wybór 50 IoZ wyglądał następująco:

Tabela 1. Lista zawodów wybranych przez zamawiającego do produkcji 50 krótkich filmów o zawodach

1. Specjalista do spraw dietetyki	26. Sekretarka
2. Dietetyk	27. Kasjer handlowy
3. Inspektor ochrony środowiska	28. Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy
4. Bibliotekoznawca	29. Producent i zbieracz ziół
5. Inspektor pracy	30. Sprzątaczką biurową
6. Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	31. Kierowca samochodu ciężarowego
7. Antykwariusz	32. Specjalista do spraw marketingu i handlu
8. Pracownik do spraw kredytów	33. Kierowca autobusu
9. Instruktor nauki jazdy	34. Specjalista sprzedaży internetowej
10. Pracownik do spraw pożyczek	35. Pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa pediatrycznego
11. Bukieciarz	36. Trener osobisty (coach, mentor, tutor)
12. Ankieter	37. Opiekunka dziecięca domowa (niania)
13. Analityk ruchu na stronach internetowych	38. Recepcjonista
14. Agent ubezpieczeniowy	39. Specjalista do spraw rekrutacji pracowników
15. Doradca personalny	40. Pracownik socjalny
16. Doradca zawodowy	41. Specjalista kontroli jakości
17. Kierownik domu spokojnej starości	42. Kosmetyczka
18. Instruktor fitness	43. Specjalista ochrony środowiska
19. Projektant stron internetowych (webmaster)	44. Elektromechanik urządzeń chłodniczych
20. Kurier	45. Monter urządzeń energetyki odnawialnej
21. Analityk Kredytowy	46. Monter systemów suchej zabudowy
22. Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	47. Specjalista do spraw konsultingu
23. Doradca emerytalny	48. Tajemniczy klient (mystery shopper)
24. Pracownik do spraw osobowych	49. Właściciel małego zakładu agroturystycznego/hotelarskiego/gastronomicznego
25. Specjalista do spraw factoringu	50. Pracownik obsługi monitoringu

Zgodnie z umową Wykonawca miał prawo do wymiany maksymalnie 5 zawodów z uprzednio wskazanych przez Zamawiającego. Finalnie wymieniono 3 zawody:

- **pielęgniarka – specjalista pielęgniarstwa pediatrycznego** na inspektora ochrony przeciwpożarowej,
- **specjalista kontroli jakości** na opiekuna klienta,
- **pracownik obsługi monitoringu** na dyspozytora transportu samochodowego.

Po otrzymaniu każdej części zamówienia produkty były szczegółowo analizowane pod kątem zgodności z wymogami określonymi uprzednio w opisie zamówienia. Szczególnie istotne z perspektywy promocji produktów projektu było:

1. Dostosowanie treści opisów przedstawionych w scenariuszach i filmach do grupy docelowej projektu, m.in.: Instytucji Rynku Pracy, w tym Publicznych Służb Zatrudnienia, osób bezrobotnych, poszukujących pracy, młodzieży. Wszystkie treści obligatoryjnie musiały być dostosowane również do potrzeb oraz możliwości grup wiekowych potencjalnych odbiorców.
2. Czas trwania filmu (ok. 60 sekund).
3. Ukazanie na filmach pracownika danego zawodu wykonującego charakterystyczne czynności związane z danym zawodem.
4. Przedstawienie specyfiki warunków pracy danego zawodu.

Ponadto każdy film posiada intro, które zawiera informacje o projekcie wraz z oznaczeniami zgodnymi z, *Podręcznikiem wnioskodawcy i beneficjenta programów polityki spójności 2014–2020 w zakresie informacji i promocji*, a także *Księgą identyfikacji wizualnej znaku marki Fundusze Europejskie i znaków programów polityki spójności na lata 2014–2020*⁷. Dodatkowo filmy dostosowane są do potrzeb osób niepełnosprawnych poprzez zastosowanie lektora z elementami audiodeskrypcji oraz napisów. Dodatkowo Wykonawca przetłumaczy zrealizowane filmy na język migowy. Oznacza to nałożenie na filmy w rogu ekranu tłumacza języka migowego. Tłumaczenie filmów na język migowy pozwoli osobom głuchym, jak i osobom słabiej znającym język polski zapoznać się z warunkami pracy i czynnościami związanymi z danym zawodem.

Po akceptacji scenariuszy Wykonawca rozpoczął czynności związane z produkcją 50 krótkich filmów o zawodach. Poza wymogami technicznymi, takimi jak odpowiednie udźwiękowanie czy nałożenie napisów, zdjęcia do filmów zostały zrealizowane w miejscach, które oddawały specyfikę wybranych zawodów. Istotna była także charakterystyka statystów/epizodystów, którzy musieli odwzorowywać postaci przedstawiające osobę pracującą w danym zawodzie. W tym kontekście ważne było przede wszystkim dostosowanie ubioru, uczesania, makijażu filmowego czy nauka czynności charakterystycznych dla zawodu oraz dostosowanie rekwizytów typowych dla konkretnego pracownika. Aby dokonać dogłębnej analizy kompatybilności wymagań zawartych w umowie, treści w zaakceptowanych scenariuszach i otrzymanych filmach, zamówienie podzielono na odbiór puli 25 filmów, następnie po uwagach i ich naniesieniu

⁷ Źródło: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/ksiega-identyfikacji-wizualnej-znaku-marki-fundusze-europejskie-i-znakow-programow-polityki-spojnosci-na-lata-2014-2020/>; <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/podrecznik-wnioskodawcy-i-beneficjenta-programow-polityki-spojnosci-2014-2020-w-zakresie-informacji-i-promocji-dla-umow-podpisanych-od-1-stycznia-2018-r/> [dostęp: 30.05.2019].

sprawdzano drugą pulę 25 filmów. Finalne produkty są sukcesywnie przekazywane Zamawiającemu i w najbliższym czasie zostaną upublicznione na Facebooku, LinkedIn oraz kanale YouTube. Aby poprzez filmy zintensyfikować liczbę odbiorców IoZ, przy każdym udostępnieniu filmu będzie dołączany opis zawodu (link do strony Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia), który jest ukazany na nagraniu. Ta procedura będzie powtarzana każdorazowo w odniesieniu do wszystkich 50 krótkich filmów o zawodach.

Webinaria: W kwietniu 2019 roku w ramach procedury Rozeznania Rynku zostało wybranych 2 moderatorów, którzy opracowali programy wydarzeń oraz przeprowadzili 4 webinaria (seminaria on Line). Z założenia pożądane były osoby, które posiadały doświadczenie w wystąpieniach publicznych i miały styczność z podobną formą prowadzenia spotkań za pomocą platformy internetowej. Istotnym kryterium było także posiadane przez Moderatorów zasobu technicznego pozwalającego na przeprowadzenie webinarium bez znacznych zakłóceń w dźwięku, obrazie podczas połączenia internetowego.

Wykonawcy, zgodnie z umową, wspólnie tworzyli:

- program webinarium,
- koncepcję prowadzenia spotkania,
- elementy prezentacyjne na webinarium,
- strategię moderowania wystąpienia online.

Nagrania z webinarium każdorazowo były udostępniane za pomocą mediów społecznościowych, zatem ważny był wybór przez Moderatorów takiego narzędzia do przeprowadzenia spotkania on line, które umożliwiałoby nagranie wydarzenia. Webinaria zostały podzielone na 4 tematy:

- **16.05.2019 r.** – Model informacji o zawodzie na współczesnym rynku pracy, czyli o czym powinien wiedzieć uczeń, jego rodzic, kandydat do zatrudnienia, pracownik, pracodawca oraz osoba udzielająca jemu wsparcia;
- **21.05.2019 r.** – Metodologia tworzenia informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy, czyli kto i w jaki sposób może te informacje projektować, uwzględniając potrzeby środowiska pracy;
- **23.05.2019 r.** – Baza danych informacji o 1000 zawodach na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia, czyli jak pozyskać szczegółowe informacje o zawodach, które mogą zainteresować różnych odbiorców;
- **30.05.2019 r.** – Działania promujące materiały zawierające informacje o zawodach, czyli jak skutecznie promować informacje o zawodach za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji.

W celu jak najskuteczniejszego rozpowszechnienia zaproszenia na webinarium Ministerstwo Rodziny, Pracy Polityki Społecznej umieściło informację na wewnętrznym intranecie PSZ. Oprócz rozpowszechnienia zaproszenia przez MRPiPS, zaproszeń bezpośrednio wysyłanych do interesariuszy projektu, wstawiono posty do Mediów Społecznościowych, by zachęcić do udziału w wydarzeniu.

Podczas webinarium w celu uniknięcia potencjalnych zakłóceń Moderatorzy zdecydowali się na umożliwienie zadawania pytań uczestnikom w formie czatu, którym dysponuje platforma ClickMeeting. Łączna liczba uczestników biorących udział w podziale na webinarium przedstawiała się następująco:

Tabela 2. Liczba zalogowanych uczestników biorących udział w webinarium w podziale na wydarzenie

Webinarium	Liczba zalogowanych uczestników
I webinarium – 16.05.2019 r.	49
II webinarium – 21.05.2019 r.	91
III webinarium – 23.05.2019 r.	87
IV webinarium – 30.05. 2019 r.	77

Po spotkaniu uczestnicy mieli możliwość oceny w skali od 1 do 5 każdego webinarium. Wszystkie webinaria zostały dobrze ocenione przez odbiorców. Najwyższa ocena (5 – „doskonale”) oscylowała między 57% a 67%, natomiast „dobrze” wybrało 22% uczestników I webinarium, 24% II, 29% III, zaś IV spotkania 40% zalogowanych. Ocenę 3 („normalnie”) wybrało 5% odbiorców II wydarzenia, 11% I oraz 14% III. Negatywne opinie zostały wskazane jedynie w ramach II spotkania, gdzie ocenę 2 („nie tak źle”) i 1 („źle”) zaznaczyło 2%.

Ocena II webinarium była nieco niższa niż pozostałych webinarium z powodu zakłóceń technicznych podczas trwania spotkania, które były niezależne od prowadzących. Po każdym seminarium on line Moderatorzy przekazywali Zamawiającemu nagranie webinarium, które następnie zostało umieszczane na kanale YouTube oraz podlinkowane do Mediów Społecznościowych. Uczestnicy po zakończeniu cyklu spotkań otrzymali certyfikaty Potwierdzające udział w webinarium.

Zakończenie. Obecnie coraz większa liczba osób korzysta z informacji dostępnych w Internecie. Rośnie również liczba użytkowników mediów społecznościowych, a szczególnie Facebooka⁸. Social media są głównym źródłem informacji czy też medium, na którym koncentrują się firmy i reklamodawcy⁹. Do promocji efektów związanych z danym projektem nie jest wystarczające stworzenie strony internetowej lub umieszczenie produktów projektu na już istniejącej. Aby dotrzeć, zapoznać i zachęcić użytkowników do konkretnej inicjatywy, należy wszcząć szereg działań promocyjnych, szczególnie tych, które mogą być wykreowane za pomocą Internetu. Promocja

⁸ J. Musiał, *Rozwój serwisów społecznościowych i ich wpływ na teraźniejszego obywatela internetowego*, w: *Zeszyty naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego* nr 656, Szczecin 2011, s. 313.

⁹ M. Drzazga, *Media społecznościowe w procesie komunikacji marketingowej przedsiębiorstw handlu detalicznego z rynkiem*, Prace naukowe, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2001, s. 100–105.

w mediach społecznościowych jest zasadna wówczas, gdy działania są zsynchronizowane z informacjami o nich w Social Mediach. Holistyczna kampania może zapewnić odpowiednią promocję produktów. W ramach projektu INFODORADCA+ dostrzeżono rolę mediów społecznościowych i ich zastosowanie w celu rozpowszechnienia stworzonych opisów Informacji o Zawodach. Potencjalni interesariusze mieli możliwość nie tylko dostrzec projekt i jego produkty. Poprzez liczne działania promocyjne ukazano odbiorcom także ideę powstania opisów, metodologię ich tworzenia, a także sposób korzystania z Informacji o Zawodach. Ukazanie praktycznego wymiaru stworzonych produktów oraz w pewnym sensie edukacja odbiorców odnośnie do korzystania z opisów za pomocą całego spectrum promocji wygenerowała satysfakcjonujący zasięg misji związanej z projektem.

Weronika KAMIŃSKA – PBS Sp. z o.o.

Kurs e-learning dla projektantów informacji o zawodach

E-learning course for creating descriptions of information about occupations

Słowa kluczowe: kurs e-learning, poradnik multimedialny, moodle, tworzenie opisów informacji o zawodach.

Key words: e-learning course, multimedia guide, moodle, developing descriptions of information about occupations.

Abstract. The article presents an e-learning course designed for creating descriptions of information about occupations. The course was based on the handbook „How to create information about occupations functioning in the labor market” developed in the PO WER project „Developing, supplementing and updating information about occupations and its dissemination using modern communication tools – INFODORADCA+”. The course presents the structure of the description model in a clear and attractive way. What is more, it points to the numerous methodological and technical requirements necessary in the process of creating a description. The multimedia guide is a tool that can be used by institutions responsible for compiling descriptions of information about occupations to conduct methodological workshops for experts involved in the process of developing such descriptions.

Wstęp. Dynamicznie zmieniające się treści pracy i zmiany w regulacjach prawnych dotyczących rynku pracy przyczyniły się do realizacji projektów poświęconych tworzenia krajowych standardów kwalifikacji i kompetencji odnoszących się do zawodów aktualnie funkcjonujących na polskim rynku pracy. Standardy kwalifikacji i kompetencji powstawały w ramach różnych projektów realizowanych w Polsce, a zamawianych przez resort pracy. Łącznie do roku 2013 w trakcie różnych inicjatyw powstały 553 opisy standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych. Opracowane na przestrzeni ostatnich lat zbiory informacji o zawodach wymagały uaktualnienia i standaryzacji, co umożliwił rozpoczęty w 2017 r. projekt INFODORADCA+. Głównym celem projektu było rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach z aktualnej klasyfikacji zawodów i specjalności (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 227) oraz ich upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji w Instytucjach Rynku Pracy (IRP).

W ramach projektu opracowano nowy model informacji o zawodzie oraz metodologię opracowywania tej informacji. Tworzenie nowych opisów informacji o zawodach to złożony proces obejmujący etapy projektowania, oceny i weryfikacji jakości informacji o danym zawodzie pod względem merytorycznym, metodologicznym i redakcyjnym, w którym udział biorą różni eksperci:

- eksperci branżowi – znawcy opisywanych zawodów,
- ekspert metodologiczny – lider zespołu eksperckiego,
- recenzenci,
- ewaluatorzy,
- eksperci wewnętrzni – członkowie zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Cały proces tworzenia informacji o zawodzie obejmuje przygotowanie pięciu kolejnych wersji opisu (od wstępnego projektu do wersji piątej). Na każdym etapie wszyscy eksperci posługują się ujednoliconymi wzorami dokumentów, m.in:

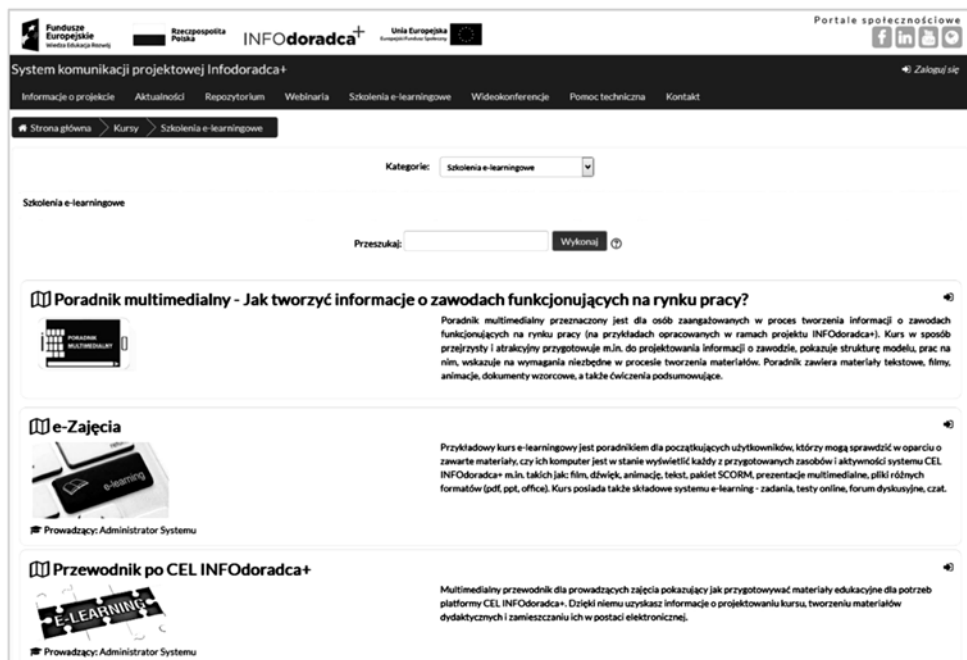
- formularzem opisu informacji o zawodzie,
- formularzem recenzji,
- notatką z ewaluacji,
- notatką z walidacji.

Ekspertci biorący udział w procesie tworzenia informacji o zawodach są zobligowani do znajomości modelu informacji o zawodzie, metodologii tworzenia opisu informacji o zawodzie oraz dokumentów wykorzystywanych w tym procesie. W ramach projektu INFODORADCA+ powstał podręcznik *Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, na podstawie którego przygotowano i prowadzono szkolenia dla ekspertów uczestniczących w projekcie. Aby po zakończeniu projektu umożliwić kolejnym potencjalnym twórcom informacji o zawodach przygotowanie opisów dla pozostałych zawodów z klasyfikacji zawodów i specjalności, opracowano multimedialną wersję podręcznika, który dostępny jest na platformie projektu INFODORADCA+ <https://cel.infodoradca.edu.pl/> w zakładce „Szkolenia e-learningowe” (rys. 1).

System komunikacji projektowej INFODORADCA+. Platforma projektowa jest również miejscem komunikacji wszystkich partnerów projektu oraz narzędziem wspomagającym dla ekspertów biorących w nim udział. Dostępne na platformie narzędzia wspierają pracę na odległość i komunikację rozproszonego zespołu, umożliwiają przechowywanie dokumentów i dostęp do nich za pomocą odpowiedniej hierarchii dostępu i uprawnień. Platforma projektowa została zaimplementowana z wykorzystaniem systemu informatycznego Moodle.

Moodle to oprogramowanie pozwalające na udostępnianie i zarządzanie kursami on-line i ich użytkownikami. Jest powszechnie stosowanym narzędziem stworzonym do wspierania procesu kształcenia na odległość. Moodle jest udostępniany za darmo jako oprogramowanie typu open source. Moodle można dostosować w dowolny sposób, konfigurować, instalować wtyczki i integrować zewnętrzne aplikacje, aby osiągnąć

wymagane funkcje. Zakres funkcjonalności wykorzystanego systemu umożliwił opracowanie podręcznika dla ekspertów w formie kursu on-line.



Rys. 1. Platforma projektowa INFODORADCA+

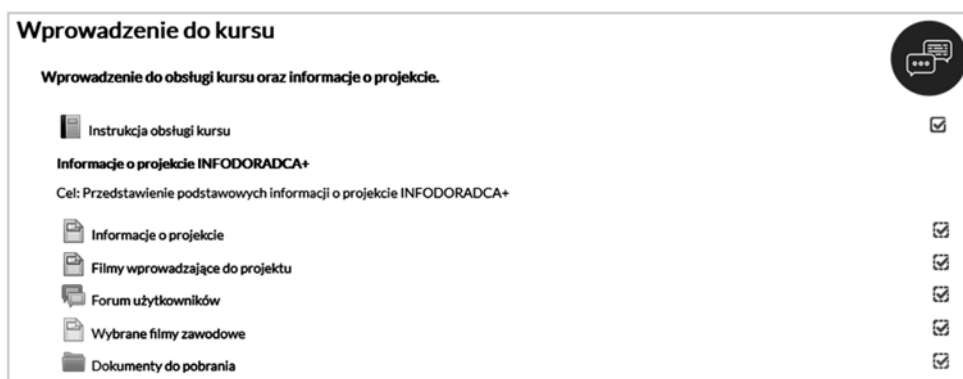
Kurs dostępny jest z poziomu przeglądarki internetowej (także na urządzeniach mobilnych) tylko dla zalogowanych użytkowników. Rejestracja nowego użytkownika na platformie jest zatwierdzana przez administratora systemu. Logowanie do kursu umożliwia użytkownikowi śledzenie postępu, przerywanie szkolenia w dowolnym momencie i kontynuowanie w dowolnym czasie, w punkcie, w którym przerwano naukę. Pomimo że struktura i nawigacja kursu umożliwiają dowolne przemieszczanie się po jego elementach, zalecane jest odbywanie kursu w sekwencji „liniowej”. Po przejściu całego kursu i zaliczeniu elementów sprawdzających użytkownik otrzymuje certyfikat ukończenia kursu.

Zawartość poradnika multimedialnego. Zawartość merytoryczna kursu odwzorowała treści z podręcznika, zawiera także dodatkowe informacje i dokumenty niezbędne w procesie tworzenia opisu informacji o zawodzie. Kurs należy realizować „liniowo” zgodnie z kolejnością zasobów. Struktura kursu została podzielona na 4 moduły:

- Wprowadzenie do kursu – Wprowadzenie do obsługi kursu oraz informacje o projekcie,
- Moduł I – Wprowadzenie w problematykę tworzenia informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy,

- Moduł II – Projektowanie informacji o zawodzie na przykładzie opisu dla zawodu Doradca zawodowy 242304,
- Moduł III – Redakcja, walidacja i akceptacja informacji o zawodzie przed wprowadzeniem do bazy danych na Wortalu PSZ.

W pierwszym module kursu znajduje się „Instrukcja obsługi kursu”, obowiązkowy element dla każdego nowego uczestnika kursu. Bez otworzenia tego zasobu nie ma możliwości kontynuowania nauki. Pozostałe zawartości tego modułu dotyczą podstawowych informacji o projekcie INFODORADCA+ i multimedialnych materiałów zrealizowanych w trakcie projektu (rys. 2). Ostatnią część modułu stanowi forum dla uczestników kursu, które jest narzędziem umożliwiającym dyskusję i zgłaszanie uwag. Użytkownicy mają także możliwość wysyłania bezpośrednio wiadomości prywatnych do pozostałych uczestników kursu.



Rys. 2. Pierwsza część poradnika multimedialnego – Wprowadzenie do kursu
















Moduł I to wprowadzenie w problematykę tworzenia informacji o zawodzie (rys. 3). Przedstawiono tutaj model i metodologię tworzenia opisu oraz zespół, który powinien uczestniczyć w przygotowaniu informacji. Dostępny jest także słownik podstawowych terminów dotyczących procesu tworzenia opisu informacji o zawodzie oraz najważniejsze regulacje prawne dotyczące polskiego rynku pracy. Każda z części w tym module zaprezentowana jest w postaci oddzielnej strony z wykorzystaniem grafik lub animacji.

Moduł II i moduł III stanowią zasadniczą część poradnika multimedialnego. Przedstawiony został w nich proces tworzenia opisu od momentu przygotowania wstępnego projektu informacji o zawodzie do utworzenia ostatecznej wersji opisu, gotowej do umieszczenia w Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia.

Celem modułu II (rys. 4) jest przedstawienie procesu tworzenia opisu informacji o zawodzie na przykładzie opisu dla zawodu „Doradca zawodowy 242304”. W tej części kursu dostępne są do pobrania ujednolicone wzory dokumentów wykorzystywanych przez zespół ekspercki, recenzentów i ewaluatorów, opracowane w ramach projektu INFODORADCA+.

MODUŁ I

Wprowadzenie w problematykę tworzenia informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy


















-  Informacja o zawodzie - Co to właściwie jest?
-  Przykładowy opis zawodu - doradca zawodowy
-  Słownik podstawowych terminów stosowanych w informacji o zawodach
-  Charakterystyka - model informacji o zawodzie
-  Cztery etapy tworzenia informacji o zawodzie
-  Kto uczestniczy w przygotowaniu informacji o zawodzie?
-  Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy - charakterystyka
-  Zintegrowany System Kwalifikacji - charakterystyka
-  Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji - charakterystyka
-  Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów ISCO-08 - charakterystyka
-  Polska Klasyfikacja Działalności (PKD 2007) - charakterystyka
-  Europejska Klasyfikacja Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO) - charakterystyka.
-  Baza danych informacji o zawodach na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia
-  Kto i w jakim zakresie może korzystać z informacji o zawodach?
-  Dokumenty do pobrania



Rys. 3. Druga część poradnika multimedialnego – Wprowadzenie w problematykę tworzenia informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy

MODUŁ II

Projektowanie informacji o zawodzie na przykładzie opisu dla zawodu Doradca zawodowy 242304

-  Identyfikacja, analiza i selekcja materiałów na temat danego zawodu
-  Opracowanie wstępnego projektu informacji o zawodzie
 -  Strona tytułowa informacji o zawodzie
 -  Spis treści informacji o zawodzie
-  1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU
-  2. OPIS ZAWODU
-  3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE
-  4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
-  5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)
-  6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE
-  7. SŁOWNIK POJĘĆ
-  Przygotowanie ankiety badawczej i przeprowadzenie badań z udziałem przedstawicieli zawodu
-  Przygotowanie raportu z badań wstępnego projektu informacji o zawodzie
-  Recenzowanie projektu informacji o zawodzie
-  Weryfikacja projektu informacji o zawodzie po recenzji
-  Ewaluacja projektu informacji o zawodzie
-  Dokumenty do pobrania



Rys. 4. Trzecia część poradnika multimedialnego – Projektowanie informacji o zawodzie na przykładzie opisu dla zawodu Doradca zawodowy 242304

Główna część modułu II „Opracowanie wstępnego projektu informacji o zawodzie” została podzielona według siedmiu zbiorów informacji wyróżnionych w modelu informacji o zawodzie:

1. Dane identyfikacyjne zawodu.
2. Opis zawodu.
3. Zadania zawodowe i wymagane kompetencje.
4. Odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego.
5. Odniesienie do europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO).
6. Źródła dodatkowych informacji o zawodzie.
7. Słownik pojęć.

Każdy z 7 zbiorów przedstawiony jest w formie „książki”, w skład której wchodzi właściwe podzbiory z modelu opisu zawodu.

We wszystkich elementach tego modułu znajdują się zalecenia metodologiczne dla zespołu eksperckiego opracowującego informacje o zawodzie. Zalecenia te stanowią uzupełnienie metodologii tworzenia informacji o zawodach, która została przedstawiona w module I. Każdy zbiór informacji zilustrowany został przykładem fragmentu opisu „Doradca zawodowy 242304” (rys. 5).

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU Wróć do: MODUŁ II

◀ Poprzedni: 1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności) Następny: 1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD ▶

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

Zalecenia dla zespołu eksperckiego:

- Należy podać nazwy zwyczajowe zawodu (inne niż oficjalna nazwa w sekcji 1.1), które wynikają np. z tradycji, nazewnictwa obcojęzycznego lub będące synonimem danego zawodu oficjalnie funkcjonującego w KZiS (GUS 2017 – Klasyfikacja zawodów i specjalności z synonimami).
- Nie podajemy nazw żartobliwych, nieformalnych.
- Nazwa zwyczajowa zawodu (jeśli występuje) powinna być zweryfikowana w badaniach terenowych z udziałem ekspertów branżowych informacji o zawodach, natomiast słownik zawodów i ich synonimów jest do wglądu pod adresem: <http://sta.gov.pl/Klasyfikacje/doc/kzs/sownik.html>
- Zasadne jest również zweryfikowanie zwyczajowych nazw zawodów, analizując internetowe portale ogłoszeniowe ofert pracy.
- Jeśli brak jest nazw zwyczajowych dla danego zawodu, wówczas w tej sekcji wpisujemy:
 - Nie występują nazwy zwyczajowe zawodu.
- Układ nazw zwyczajowych zawodów podajemy w kolejności alfabetycznej.

Przykład opisu dla zawodu Doradca zawodowy 242304:

- Doradca.
- Doradca kariery.
- Ekspert zatrudnienia.
- Konsultant zawodowy.
- Nauczyciel – doradca zawodowy.
- Szkolny doradca zawodowy.
- Zawodoznawca.

Rys. 5. Element kursu „1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu” z przykładem dla opisu „Doradca zawodowy 242304”

Po każdym elemencie w Module II dostępny jest blok kontrolny – pytania sprawdzające wiedzę zdobytą podczas tej części kursu. Zaliczenie wszystkich bloków kontrolnych jest niezbędne do uzyskania certyfikatu ukończenia kursu, który dostępny będzie

po ukończeniu kursu. Próg zaliczeniowy dla każdego testu został ustalony na poziomie 75%. W każdym bloku znajdują się pytania w formie wielokrotnego wyboru, prawda/fałsz oraz listy rozwijanej (rys. 6). Użytkownik może wielokrotnie podejść do każdego testu.

The image shows a screenshot of a course interface with three control questions. Each question is presented in a grey box with a white sidebar on the left containing the question number, status, points, and a 'Flag question' button.

- Pytanie 1:** Status: Nie udzielono odpowiedzi; Punkty: 1,00. The question asks to choose the correct word/phrase to complete the sentence: "Ekspert metodologiczny – członek Zespołu eksperckiego [Wybierz...] w tym samym opisie również członkiem Zespołu ds. walidacji i jakości IoZ." There is a dropdown menu with a downward arrow.
- Pytanie 2:** Status: Nie udzielono odpowiedzi; Punkty: 1,00. The question asks to decide if the statement "W zbiorze 1. „Dane identyfikacyjne zawodu” nie umieszczamy odnośników do słownika branżowego." is true or false. The options are "Prawda" and "Fałsz", each with a radio button.
- Pytanie 3:** Status: Nie udzielono odpowiedzi; Punkty: 1,00. The question asks to complete the sentence "W przypadku eksperta będącego emerytem stosujemy zapis...". The options are "A. „emeryt – były pracownik..." and "B. podajemy tylko ostatnie miejsce pracy bez zapisu „emeryt – były pracownik". Each option has a checkbox.

Rys. 6. Przykładowe pytania w blokach kontrolnych w kursie

Celem modułu III jest przedstawienie procesu zapewnienia jakości informacji o zawodzie oraz wskazówek dla ekspertów zespołu ds. walidacji i jakości (rys. 7). Omówiono tu także ostatni etap akceptacji i weryfikacji informacji o zawodzie oraz bazę danych, w której znajduje się 1000 opisów informacji o zawodach utworzonych w ramach projektu INFODORADCA+, dostępnych pod adresem <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca/>.

Wszystkie wersje informacji o zawodzie opracowywane przez zespół ekspercki muszą być tworzone zgodnie z umieszczonymi w tym module wymaganiami edytorskimi i redakcyjnymi. W trakcie procesu tworzenia opisu informacji o zawodzie zespół ds. walidacji i jakości przeprowadza 2 walidacje wewnętrzne, które przedstawiono na przykładzie „Doradcy zawodowego”.

W module III umieszczono także „Listę kontrolną” – dokument, który jest narzędziem do praktycznego wykorzystania przez ekspertów metodologicznych oraz wewnętrzny zespół walidacyjny w celu zapewnienia porównywalnej i uznanej za właściwą jakości opisów, które następnie są kierowane do redakcji technicznej, językowej i merytorycznej.

Treści w tym module zaprezentowane zostały w postaci oddzielnych stron z wykorzystaniem grafik oraz w formie „książki” z podziałem na poszczególne części dotyczące wybranego zagadnienia. W module znajduje się także folder ze wzorami dokumentów (notatek z walidacji i listy kontrolnej) do pobrania.

MODUŁ III

Redakcja, walidacja i akceptacja informacji o zawodzie przed wprowadzeniem do bazy danych na Wortalu PSZ



-  Wymagania edytorskie i redakcyjne dotyczące tekstu informacji o zawodzie ☑
-  Doświadczenia z walidacji informacji o zawodzie – jakich błędów unikać? ☑
 - 1. Notatka nr 1 z walidacji wewnętrznej
 - 2. Notatka nr 2 z walidacji wewnętrznej
-  LISTA KONTROLNA ☑

Jak korzystać z LISTY KONTROLNEJ?

 - a. Lista kontrolna - STRONA TYTUŁOWA
 - b. Lista kontrolna - SPIS TREŚCI
 - c. Lista kontrolna - 1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU
 - d. Lista kontrolna - 2. OPIS ZAWODU
 - e. Lista kontrolna - 3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE
 - f. Lista kontrolna - 4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
 - g. Lista kontrolna - 5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)
 - h. Lista kontrolna - 6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE
 - i. Lista kontrolna - 7. SŁOWNIK POJĘĆ
-  Proces akceptacji i weryfikacji informacji o zawodzie przed wprowadzeniem jej do bazy danych ☑
-  Opis informacji o zawodzie w bazie danych – Jak korzystać? ☑
-  Dokumenty do pobrania ☑

Rys. 7. Czwarta część poradnika multimedialnego – Redakcja, walidacja i akceptacja informacji o zawodzie przed wprowadzeniem do bazy danych na Wortalu PSZ

Podsumowanie. Poradnik multimedialny jest narzędziem, które może być wykorzystywane przez instytucje odpowiedzialne za sporządzanie informacji o zawodach do prowadzenia warsztatów metodologicznych dla ekspertów zaangażowanych w proces tworzenia opisów. Zaprojektowany kurs przeznaczony jest także do samokształcenia dla osób chcących podnieść swoje kwalifikacje dotyczące tworzenia informacji o zawodach. Kurs w sposób przejrzysty i atrakcyjny przygotowuje do projektowania informacji o zawodzie, pokazuje strukturę modelu, wskazuje na wymagania niezbędne w procesie tworzenia materiałów. Poradnik zawiera materiały tekstowe, filmy, animacje, dokumenty wzorcowe, a także ćwiczenia podsumowujące. Ukończenie kursu zostaje potwierdzone certyfikatem.

Bibliografia

1. Symela K., Woźniak I.: *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* MRPiPS, Warszawa 2018.
2. Symela K.: *Tworzenie informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy.* Edukacja ustawiczna Dorosłych, 3(102)/2018, s. 24–36.

Ewelina SIKORA – ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji.

Partnerstwo i eksperci w projekcie INFODORADCA+



Spółka Doradca Consultants Ltd. z siedzibą w Gdyni to jedna z najstarszych i najbardziej renomowanych firm doradczych w Polsce. Zajmuje się szeroko rozumianym doradztwem w zarządzaniu, służąc swoim klientom, dla których przeprowadziła ponad trzy tysiące projektów od 1985 roku. Doradca wspiera ich w dziedzinie tworzenia strategii, rozwoju organizacji, zarządzania – w tym jakością oraz środowiskiem, efektywności sprzedaży, finansów oraz marketingu. Uczestniczymy w zarządzaniu projektami naszych klientów, jesteśmy aktywni w obszarze projektów edukacyjnych i dla rynku pracy. Specjalnością Doradcy są zlecenia o charakterze interdyscyplinarnym, często dużych rozmiarów, dopasowane do potrzeb i oczekiwań odbiorców.

Spółka zatrudnia ponad dwudziestu pracowników i stałych współpracowników. Dysponujemy także grupą doświadczonych ekspertów zewnętrznych, a naszym podmiotem zależnym jest spółka biegłych rewidentów Doradca Auditors. Od roku 2005 Doradca jest członkiem międzynarodowego zrzeszenia firm doradczych E-I Consulting Group, w której skład wchodzi obok nas firmy z Holandii, Włoch oraz Niemiec. Grono klientów Doradcy obejmuje najpoważniejsze instytucje krajowe i zagraniczne – od ministerstw i agend Unii Europejskiej, poprzez samorządy lokalne, do setek przedsiębiorstw, w tym małych i średnich. Do kluczowych obszarów działania firmy należy gospodarka komunalna oraz sfera partnerstwa publiczno-prywatnego.

Jednym z istotnych obszarów działalności spółki Doradca jest działalność na rzecz rynku pracy, przy czym warto w pierwszej kolejności wspomnieć dwa znaczące przedsięwzięcia realizowane na rzecz resortu pracy, dotyczące standardów kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, w których Spółka pełniła funkcję lidera konsorcjum wykonawczego:

- „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców” (PO KL) projekt obejmujący m.in. modyfikację metodologii tworzenia opisów standardów kompetencji zawodowych oraz opracowanie standardów dla 300 zawodów (2012–2013);

- Projekt opracowania i upowszechnienia krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, który oprócz opracowania i popularyzacji 200 standardów obejmował także badania wykorzystania standardów przez instytucje rynku pracy (2006–2007).

W ramach powyższych przedsięwzięć stworzono zdecydowaną większość spośród funkcjonujących w naszym kraju do tej pory standardów kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, a także wypracowano metodologię, angażującą w procesie pracy nad standardami szerokie grono instytucji i licznych partnerów społecznych.

W projekcie INFODORADCA+ Spółka Doradca pełniła funkcję Lidera. Lider Partnerstwa jest tzw. wnioskodawcą – stroną umowy o dofinansowanie i odpowiada za prawidłową realizację całego Projektu niezależnie od podziału zadań i obowiązków między Partnerami. W tym celu powołano kluczowy personel – zarządzającego, zastępcę zarządzającego, dyrektora finansowego oraz administratora projektu. Spółka odpowiadała za obsługę finansową oraz techniczną realizacji projektu. Zaprojektowano i na bieżąco administrowano stroną projektu www.infodoradca.edu.pl oraz platformą internetową, wspomagającą pracę na odległość zespołów eksperckich. Do codziennych obowiązków należała komunikacja z interesariuszami – w tym przekazywanie do akceptacji produktów projektu dostarczanych przez Partnerów. Jednym z ważniejszych zadań było utrzymywanie bieżących kontaktów z Zamawiającym (zarówno z Departamentem Wdrażania EFS jak Departamentem Rynku Pracy) w celu realizacji Projektu zgodnie z oczekiwaniami Zamawiającego oraz beneficjentów – instytucji rynku pracy. Lider zapewniał również materiały na konferencje i seminaria, które nie mogły być sfinansowane z kosztów bezpośrednich projektu.

Poza zarządzaniem i koordynacją całości prac projektowych Spółka Doradca prowadziła także prace merytoryczne. Do jej głównych zadań należało opracowanie 130 opisów informacji o zawodzie. Do prac zaangażowano 7 ekspertów metodologicznych, 5 członków zespołu walidacji i jakości oraz eksperta ds. analizy zarobków. Był to trzon zespołu odpowiedzialny za powodzenie prac. Eksperci metodologiczni w ramach codziennych obowiązków nadzorowali i koordynowali pracę 260 ekspertów branżowych, 260 recenzentów i taką samą liczbę ewaluatorów. Pozwoliło to na realizację prac zgodnie z wymaganiami określonymi przez Lidera Merytorycznego. Wśród ciekawszych zawodów, które zostały przez nas opracowane, warto wymienić kontrolera ruchu lotniczego (film ukazujący ten zawód „Kontrolerka lotów”, autorstwa Anny Zoll, zajął drugie miejsce w konkursie filmowym), hodowcę koni czy też antykwariusza. Jesteśmy także autorami opisów dla bardzo szeroko reprezentowanych na rynku pracy zawodów pielęgniarских (łącznie opisy jedenastu specjalności), kierowcy autobusu, trolejbusu, samochodu ciężarowego, fryzjera damskiego i męskiego oraz wielu opisów zawodów informatycznych (np. tester systemów teleinformatycznych, programista aplikacji mobilnych, specjalista do spraw systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji).

Spółka Doradca uczestniczyła także w innych działaniach Partnerstwa, m.in. w promowaniu produktów Projektu oraz badaniach wykorzystania opisów IoZ. Była także ostatnim ogniwem weryfikacji produktów przed ich przekazaniem do akceptacji Zamawiającego.

Jarosław ZYSNARSKI**Zarządzający projektem**

Prezes zarządu spółki Doradca Consultants Ltd. Ukończył Uniwersytet Gdański, specjalizując się w ekonomice transportu. Był stażystą na Cornell University w Ithaca, N.Y. Współzakładał Doradcę w roku 1985. Od tego czasu bierze udział w licznych przedsięwzięciach doradczych dotyczących strategii, zarządzania oraz finansów dla znanych klientów polskich i zagranicznych. Jest autorem i współautorem licznych publikacji i podręczników, doświadczonym wykładowcą i trenerem. Od ponad 15 lat uczestniczy w realizacji projektów prowadzonych na rzecz rynku pracy (m.in. projekty opracowania i upowszechnienia standardów kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych). Jest autorem wystąpień na konferencjach i publikacji z tej dziedziny. W projekcie INFODORADCA+ pełni funkcję zarządzającego projektem.



Monika DRYL**Zastępca zarządzającego projektem**

Konsultant ds. zarządzania projektami w Doradca Consultants Ltd., certyfikowany kierownik projektów PMP® oraz Prince2® Practitioner. Absolwentka Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego. Doświadczony kierownik projektów unijnych (budżety największych przedsięwzięć 3,66 mln zł oraz 2,41 mln zł) oraz przez 4 lata zastępca kierownika projektu i kierownik biura wdrożenia systemu informatycznego w branży energetycznej (budżet ponad 50 mln zł, 197 osób w zespole projektowym). Ponadto współpracowała przy tworzeniu procedur zarządzania projektami. Od 2008 roku trener zarządzania projektami. W projekcie INFODORADCA+ pełni funkcję zastępcy zarządzającego projektem.



Wojciech GOSTOMSKI**Ekspert ds. przygotowania informacji o zawodach,
ekspert metodologiczny**

Konsultant Zespołu Rozwoju Organizacji w Doradca Consultants Ltd. Absolwent Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Gdańskiego i Fachhochschule w Kiloni. Doświadczenie zdobywał, zarządzając dużymi zespołami w prowadzonych i wspieranych projektach. Specjalizuje się także w zagadnieniach związanych z analizą strategiczną, organizacyjną i procesową. W projekcie INFODORADCA+ pełni funkcję eksperta przygotowania informacji o zawodzie oraz eksperta metodologicznego grup zawodów.



Joanna GRALAK-MERCHEL**Kierownik zespołu walidacji i jakości informacji o zawodach**

Dyrektor Zespołu Standardów Zarządzania w Doradca Consultants Ltd. Absolwentka Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z systemami zarządzania wg norm ISO oraz zarządzaniu projektami. Zajmuje się doradztwem w zakresie opracowania rozwiązań w przedsiębiorstwach oraz towarzyszącej im dokumentacji, wdrożeniami, audytami, opracowywaniem i prowadzeniem szkoleń i warsztatów. Wykładowca wyższej uczelni. W projekcie INFODORADCA+ pełni funkcję Eksperta Zespołu Walidacji i Jakości (przygotowania Informacji o Zawodzie).



Prof. dr hab. dr h. c. multi Stefan M. KWIATKOWSKI**Ekspert ds. spraw zawodoznawstwa**

Profesor zwyczajny w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie, Rektor tej Uczelni (kadencja: 2016–2020); Dyrektor Instytutu Badań Edukacyjnych (1993–2007), Przewodniczący Rady Naukowej Instytutu Badań Edukacyjnych (2010–2017), Zastępca Przewodniczącego Rady Naukowej Centralnej Komisji Egzaminacyjnej (2015–), Przewodniczący Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN (2007–2011), Zastępca Przewodniczącego Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN (2011–), Zastępca Przewodniczącego Komitetu Rozwoju Edukacji Narodowej PAN (2012–2014), Członek Centralnej Komisji do spraw Stopni i Tytułów (2011–2012), doktor honoris causa Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie (2010) i Narodowego Uniwersytetu Pedagogicznego im. M. Dragomanowa w Kijowie (2017), członek zagraniczny Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy (2003); autor ponad 680 artykułów, autor, współautor, redaktor naukowy 91 druków zwartych; promotor w 45 przewodach doktorskich, recenzent w 114 przewodach doktorskich i 37 habilitacyjnych oraz w 17 postępowaniach o nadanie tytułu profesora; ekspert w zakresie kształcenia zawodowego, współautor metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych, kierownik ponad 20 projektów badawczych dotyczących przywództwa edukacyjnego oraz zarządzania w systemie oświaty; odznaczony Krzyżem Komandorskim Orderu Odrodzenia Polski (2017); laureat nagrody Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego za całokształt dorobku (2018). W projekcie INFODORADCA+ pełnił funkcję Eksperta ds. spraw zawodoznawstwa.

Włodzimierz WALKUSZ**Ekspert ds. przygotowania informacji o zawodach,
ekspert metodologiczny**

Konsultant Zespołu Rozwoju Organizacji w Doradca Consultants Ltd. Absolwent Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z modelowaniem działalności przedsiębiorstw i zarządzaniem procesami, prowadzeniem szkoleń w zakresie zarządzania projektami oraz moderowaniem warsztatów problemowych. W projekcie INFODORADCA+ pełni funkcję eksperta przygotowania informacji o zawodzie oraz eksperta metodologicznego grup zawodów.



Piotr WRÓBEL**Ekspert ds. analizy zarobków,
ekspert ds. badań wykorzystania informacji o zawodach**

Konsultant Zespołu Rozwoju Organizacji w Doradca Consultants Ltd., profesor nadzwyczajny w Instytucie Organizacji i Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego. Specjalizuje się w problematyce strategii, zarządzania zmianami, komunikacji elektronicznej oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Autor licznych publikacji w tym zakresie. Uczestnik krajowych i międzynarodowych projektów badawczych oraz doradczych. W projekcie INFODORADCA+ pełni funkcję eksperta ds. badań wykorzystania informacji o zawodach oraz eksperta ds. analizy zarobków.

ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji

Instytut, od chwili swego powstania przed blisko trzydziestu laty specjalizuje się w opracowywaniu modelowych rozwiązań dotyczących programów ustawicznego kształcenia i doskonalenia kadr dla innowacyjnej gospodarki, kreowaniu innowacyjności oraz transferze zaawansowanych technologii do zastosowań przemysłowych, które to zagadnienia stanowią podstawę strategii rozwoju Unii Europejskiej, w tym również Polski, zapisanej w dokumencie programowym „*Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*”.

Ukierunkowanie na priorytetową w Europie i kraju problematykę badawczą umożliwiło podejmowanie i rozwiązywanie w Instytucie zagadnień poznawczych i aplikacyjnych, nowatorskich naukowo oraz efektywnych ekonomicznie i społecznie. Ważny element aktywności naukowej stanowią badania systemowe obejmujące m.in.: mechanizmy i struktury transformacji wiedzy, rozwój kapitału intelektualnego dla działalności innowacyjnej, zarządzanie innowacjami, marketing innowacji oraz prognozowanie kierunków rozwoju badań naukowych z wykorzystaniem metody foresightu technologicznego.

Realizowane prace badawcze mają charakter badań podstawowych i stosowanych, prac aplikacyjnych, działalności eksperckiej i doświadczalno-produkcyjnej.

Ponadto Instytut prowadzi działalność wydawniczą i poligraficzną w obrębie wydawnictw naukowych.

01 kwietnia 2019 roku rozpoczęła działalność Sieć Badawcza Łukasiewicz – trzecia największa sieć badawcza w Europie. ITeE w Radomiu jest jednym z 38 instytutów tworzących sieć. Nowy podmiot, skupiający potencjał krajowych instytutów badawczych, już na starcie dysponuje kilkuset laboratoriami oraz światowej klasy naukowcami.

Obecnie ŁUKASIEWICZ – ITeE jest nowoczesną jednostką badawczo-rozwojową o ugruntowanej pozycji w krajowym środowisku naukowym cieszącą się również uznaniem na arenie międzynarodowej. W strukturze ŁUKASIEWICZ – ITeE funkcjonuje Ośrodek Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej (OBiREZ), który specjalizuje się w badaniach zawodoznawczych, rozwoju kapitału intelektualnego innowacyjnej gospodarki, standaryzacji kwalifikacji i kompetencji zawodowych, ustawicznej edukacji zawodowej, doskonaleniu jakości oferty programowej w edukacji formalnej i pozaformalnej do potrzeb rynku pracy.

W Ośrodku prowadzone są badania zawodoznawcze, prognozowanie nowych zawodów, kwalifikacji i kompetencji m.in. w obszarze zaawansowanych technologii przemysłowych. Na bazie prowadzonych z udziałem przedstawicieli gospodarki i partnerów

społecznych badań, powstały kolejne generacje standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy, modułowe programy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz multimedialne pakiety edukacyjne i e-zasoby dla szkolnictwa zawodowego. Kadra Ośrodka uczestniczyła w realizacji wszystkich ww. projektów związanych z rozwojem w Polsce krajowych standardów kompetencji zawodowych, tj.:

- Projekt realizowany ze środków Phare na zlecenie Europejskiej Fundacji Szkolenia (ETF) „*Analiza potrzeb szkoleniowych*” (1998–2000), który miał na celu m.in. opracowanie metodologii określania standardów kwalifikacji zawodowych i przetestowanie jej. Opracowano standardy kwalifikacji dla 8 zawodów, określonych przez resort pracy, który był głównym beneficjentem wyników.
- Projekt PHARE 2000 – *Krajowy System Szkolenia Zawodowego* (2002–2004) Działanie 2: *Opracowanie zbioru krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, opartych o analizę wymogów stanowisk pracy*. Efektem realizacji projektu było m.in. opracowanie 40 standardów kwalifikacji zawodowych oraz informatycznej bazy danych zawierającej przygotowane standardy.
- Projekt systemowy EFS SPO RZL (2006–2007) „*Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych*”, w ramach którego opracowano 200 standardów kwalifikacji zawodowych.
- Projekt systemowy EFS PO KL (2012–2013), Priorytet I. *Zatrudnienie i integracja społeczna* pt. „*Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców*”, gdzie powstało 300 opisów standardów kompetencji zawodowych.

Ośrodek aktywnie uczestniczy w pracach nad rozwojem w Polsce systemu kwalifikacji (MEN) i kompetencji zawodowych (MRPiPS) z uwzględnieniem wymagań Europejskich i Polskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. Bierze udział w konsultacjach i zespołach roboczych nowych regulacji prawnych dotyczących Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Od 2018 roku pełni funkcję Podmiotu Zewnętrznego Zapewnienia Jakości (PZZJ) w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) dla takich działów administracji państwowej, jak: gospodarka, nauka, szkolnictwo wyższe, oświata i wychowanie, informatyzacja, budownictwo, gospodarka nieruchomościami, usługi w urzędach pracy, zatrudnienie, stosunki pracy, warunki pracy, wynagrodzenia i świadczenia pracownicze.

Wspomagamy Ministerstwo Rozwoju w zakresie wprowadzania nowych zawodów do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, czego przykładem są opracowane w 2013 r. ekspertyzy dotyczące przygotowania opisów nowych zawodów szkolnych:

- Technik chłodnictwa i klimatyzacji (Umowa Nr V/778/P/15011/4300/13/DIW).
- Technik urządzeń dźwiękowych (Nr IV/393/P/15011/4300/13/DIW).

W Ośrodku wydawane jest od 1993 r. czasopismo „Edukacja Ustawiczna Dorosłych – Polish Jurnal of Continuing Education”: <http://www.edukacjaustawicznadoroslych.eu>

Ponadto Instytut uczestniczył w realizacji innych projektów i usług powiązanych z rozwojem informacji o zawodach, które realizowane były w wymiarze krajowym, regionalnym i europejskim, jak np.:

- Projekt PO KL (2009–2010) – *Poznaj swoje zainteresowania i świat szkolnictwa zawodowego*, skierowany dla doradców zawodowych.
- Projekt PO KL (2012–2014) *PI – PWP Model Regionalnego Centrum Kompetencji Technologicznych Green-Job*, który skierowany był dla osób bezrobotnych poniżej 24 roku życia zamieszkujących w podregionie radomskim i powiecie grójeckim.
- Project Leonardo „*System wsparcia uczenia się pozaformalnego i nieformalnego dla osób o niskich kwalifikacjach*” *SkillsUP*.

Instytut posiada również bogate doświadczenie w realizacji projektów badawczo-wdrożeniowych z zakresu problematyki społecznej, rynku pracy oraz edukacji, np.:

- Projekt systemowy EFS, SPO RZL (2005–2007) „*Przygotowanie innowacyjnych programów do kształcenia zawodowego*”.
- Program Strategiczny POIG (2009–2014), „*Innowacyjne systemy wspomagania technicznego zrównoważonego rozwoju gospodarki*”.
- Projekt: Foresight POIG (2008–2011) *Zaawansowane technologie przemysłowe i ekologiczne dla zrównoważonego rozwoju kraju, zadanie – Kwalifikacje i kompetencje w obszarze zaawansowanych technologii przemysłowych*.
- Projekt Erasmus + (2014–2016) „*Certyfikowany trener kształcenia i szkolenia zawodowego w branży budowlanej (Certified VET trainer in the construction sector (CertVET))*”.

W projekcie INFODORADCA+ „**Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji** OBiREZ, jako partner projektu, zaangażowany jest w realizację wszystkich zadań. Pracownicy pełnią funkcję ekspertów kluczowych i wiodących w 6 z 7 zaplanowanych do realizacji zadań, tj.:

- 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 informacji o zawodach dla min. 410 zawodów, w tym rekrutacja, warsztaty metodologiczne i wspomaganie pracy ekspertów z wykorzystaniem platformy internetowej.
- Dostosowanie systemu bazodanowego MRPiPS do włączenia informacji o zawodach dla min. 1000 zawodów.
- Realizacja działań promujących materiały zawierające informacje o zawodach wśród PSZ/IRP, w tym multimedialny podręcznik, seminaria regionalne, newslettery i 2 wydania specjalne Edukacji Ustawicznej Dorosłych.

Pełniąc funkcję ekspertów metodologicznych, pracownicy OBiREZ we współpracy z ekspertami branżowymi uczestniczyli w opracowaniu ogółem 410 informacji o zawodach.

Zespół ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji w projekcie INFODORADCA+

dr Krzysztof Franciszek SYMELA

**Ekspert kluczowy ds. tworzenia informacji o zawodach
w projekcie INFODORADCA+**

Doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki (praca obrotowa w Instytucie Badań Edukacyjnych w Warszawie, promotor prof. Stefan M. Kwiatkowski) oraz magister inżynier mechaniki. W Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji, pełni funkcję Kierownika Ośrodka Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej. Specjalizuje się w rozwijaniu podstaw metodologicznych pedagogiki pracy, projektowaniu, wdrażaniu i ewaluacji programów nauczania. Prowadzi badania zawodoznawcze oraz diagnostyczne i prognostyczne nowych umiejętności i kompetencji w obszarze zaawansowanych technologii przemysłowych oraz kwalifikacji rynkowych. Jest autorem i współautorem ponad 300 publikacji krajowych i zagranicznych, współtwórcą metodologii opracowywania krajowych standardów kompetencji zawodowych i zbiorów informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy. Aktualnie uczestniczy w realizacji projektów partnerskich w programie Erasmus+ oraz Programie Operacyjnym Wiedza, Edukacja, Rozwój. Nadzoruje prace ŁUKASIEWICZ – ITeE jako Podmiotu Zewnętrznego Zapewnienia Jakości zgodnie z Ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Uczestniczył w pracach zespołu eksperckiego opracowującego projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie (2017 r.). Jest członkiem Sektorowej Rady do spraw Kompetencji w budownictwie (akt powołania przez Ministra Przedsiębiorczości i Technologii 11.06.2018). Jest inicjatorem i założycielem Polskiej Sieci Kształcenia Modułowego (2002 r.), będąc jednocześnie jej przewodniczącym, ekspertem i trenerem kształcenia modułowego oraz twórcą oryginalnej metodyki projektowania modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego. W latach 2008–2009 był Dyrektorem Departamentu Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Ministerstwie Edukacji Narodowej. Od 2017 r. jest Redaktorem naczelnym czasopisma „Edukacja Ustawiczna Dorosłych – Polish Journal of Continuing Education”. Współpracuje z Instytutem Badań Edukacyjnych w zakresie doskonalenia procedur i narzędzi stosowanych przez Podmioty Zewnętrznego Zapewnienia Jakości zgodnie z ustawą o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz uczestniczy we wdrażaniu Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie.





dr Ireneusz WOŹNIAK

Ekspert wiodący ds. metodologii opracowywania informacji o zawodach dla 1000 zawodów objętych Klasyfikacją zawodów i specjalności

Adiunkt w Zakładzie Badań Edukacji Zawodowej, Sieć Badawcza ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu. Specjalizuje się w zagadnieniach: edukacja dla rynku pracy, standardy kompetencji zawodowych, tworzenie informacji o zawodach, krajowe i sektorowe ramy kwalifikacji, porównywalność, uznawalność i walidacja kompetencji zawodowych, projektowanie opisów stanowisk pracy, profili kompetencyjnych, programów nauczania dla zawodów i specjalności w systemie formalnym i pozaformalnym. W latach 2008–2009 członek Zespołu Ekspertów projektu systemowego Ministerstwa Edukacji Narodowej „Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji”. Między innymi w latach 2012–2014 kierownik zadań w programie Leonardo da Vinci – Transfer Innowacji, w projekcie „Mobilność w sektorze budownictwa przez ECVET” (nr 2012-1-PL1-LEO05-27451). Wykonawca projektu Erasmus+ (2015–2017) „Open Badge Network”, poświęconego opisywaniu oraz potwierdzaniu osiągnięć edukacyjnych i zawodowych w świecie wirtualnym. Autor licznych publikacji krajowych i zagranicznych związanych z kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi. Był głównym ekspertem w czterech projektach systemowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczących rozwoju metodologii opracowywania standardów kwalifikacji/ kompetencji zawodowych (ponad 550 standardów w bazie Publicznych Służb Zatrudnienia).



dr Dorota KOPROWSKA

Ekspert wiodący ds. promocji informacji o zawodach w projekcie INFODORADCA+

Adiunkt, zarządza pracą zespołu realizującego badania edukacji ustawicznej, zarządzania zasobami ludzkimi, rozwoju kompetencji zawodowych w ramach projektów regionalnych, krajowych oraz projektów europejskich. Od kilkunastu lat kieruje dużymi projektami badawczymi, w tym projektami międzynarodowymi (Leonardo da Vinci, COST, IW EQUAL, ERASMUS) edukacji ustawicznej dorosłych, rozwoju i warunków wzrostu konkurencyjności

przedsiębiorstw, doradztwa, budowy regionalnych strategii LLL. Ponadto koordynuje prace programowe, opracowywanie koncepcji wielopoziomowych systemów edukacji zawodowej, szkoleń dla różnych grup zawodowych, upowszechniania i promowania wyników badań w zakresie m.in. nowych technologii wytwarzania, zarządzania i jakości, w tym jakości w kształceniu, koordynuje prace nad opracowywaniem programów kursów, szkoleń, organizacją konferencji, seminariów naukowych. Zastępca redaktora naczelnego czasopisma „Edukacja Ustawiczna Dorosłych – Polish Journal of Continuing Education”, Ekspert kluczowy (2009) w projekcie „Transition Facility” – Rezerwa elastyczna dla sektorów: Administracja Publiczna, Rynek Wewnętrzny”, członek Komitetu Sterującego projektu Foresight regionalny dla szkół Warszawy i Mazowsza „Akademickie Mazowsze 2030”. Wyróżniona: Nagrodą DIE EUROPA 2010 (z zespołem ITeE – PIB) European Association of Institutes for Vocational Training (EVBB), Różą Innowacji i Partnerstwa (2008) – za innowacyjny i twórczy wkład w prace Krajowych Sieci Tematycznych Pogramu IW EQUAL. W projekcie systemowym PO KL B2.2, MPiPS Rozwijanie zbioru krajowych standardów kwalifikacji zawodowych wymaganych przez pracodawców 2011–2013 – współautorka metodologii opracowania opisów standardów kompetencji zawodowych, autorka materiałów szkoleniowych dla autorów opracowujących standardy kompetencji, trener na szkoleniu zespołów eksperckich, koordynator metodologiczny opracowania opisów standardów, koordynator ds. promocji projektu.

dr hab. Henryk BEDNARCZYK, prof. nadzw.

Ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Specjalność naukowa – pedagogika pracy: teoretyczno-metodologiczne podstawy zintegrowanego wielopoziomowego systemu ustawicznej edukacji zawodowej.

W Instytucie pracuje od 1986 roku jako z-ca dyrektora (do 2009 r.). Kierował też Ośrodkiem Pedagogiki Pracy (do 2013 r.). Aktualnie w projekcie INFODORADCA+ oraz profesor nadzwyczajny w Katedrze Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu. Współtworzył Ośrodek, jego profil i pozycję naukową w kraju i na świecie. Pierwsze badania pracy, technologii, projektowanie innowacyjnych programów kształcenia zrealizowano w latach 1986–1992, tj. dziesięć lat wcześniej od opracowania pierwszych



standardów kwalifikacji zawodowych. Kluczową rolę w ich przygotowaniu (oraz wszystkich późniejszych projektów) odegrał i nadal odgrywa radomski Ośrodek. Zarządzał on ponad 100 projektami międzynarodowymi w programach UE: Leonardo da Vinci, eLearning, Socrates, Erasmus, Equal, EFS. Z udziałem Ośrodka opracowano wszystkie dotychczasowe standardy kwalifikacji/kompetencji zawodowych oraz 3 438 pakietów edukacyjnych dla 181 innowacyjnych modułowych programów kształcenia zawodowego wdrożonych do praktyki edukacyjnej. Powstały sieci krajowych i europejskich instytucji kształcenia modułowego i mikroprzedsiębiorstw. To była dobra podstawa dla zrealizowanego pomyslnie projektu INFODORADCA+. Wdrożył w WSP ZNP w Warszawie autorskie programy kształcenia specjalności: pedagogika pracy. Jest promotorem ok. 503 prac licencjackich i magisterskich oraz 6 prac doktorskich. Autor i redaktor naukowy ponad 600 publikacji, redaktor naukowy monograficznej serii wydawniczej „Biblioteka Pedagogiki Pracy” (277 tomów), kwartalnika naukowego „Edukacja Ustawiczna Dorosłych – Polish Journal of Continuing Education” (do 2016 r). Zastępca przewodniczącego Zespołu Pedagogiki Pracy KNP PAN, Członek: Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy, European Association of Institutes for Vocational Training, International Society for Engineering Education, European Association for the Education of Adults, Association for Career and Technical Education Research, International Vocational Education and Training Association. Był członkiem Rady Ochrony Pracy Sejmu RP (2002–2006). W projekcie INFODORADCA+ „Rozwijanie, uzupełnienie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnienie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji” – ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.



dr Jolanta RELIGA

**Ekspert ds. badań wykorzystania informacji o zawodach,
ekspert metodologiczny ds. opracowania informacji
o zawodach oraz członek zespołów ds. walidacji i jakości
informacji o zawodach**

Kierownik Zakładu Badań Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu, specjalność zawodowa: pedagogika pracy, edukacja ustawiczna, polityka edukacyjna a rynek pracy. Projektuje i realizuje prace naukowo-badawcze oraz wdrożeniowe między innymi w zakresie standaryzacji kompetencji zawodowych, analiz rynku pracy, w tym tendencji

zmian wymogów kwalifikacyjnych względem pracowników, nauczania i uczenia się w procesach pracy, formalnych i nieformalnych systemów kształcenia i doskonalenia zawodowego dorosłych, zapewnienia jakości procesów nauczania i uczenia się. Rozwija i wdraża innowacyjne metody pracy grupowej. Członek Zespołu ds. Zewnętrznego Zapewnienia Jakości Kwalifikacji Rynkowych w ŁUKASIEWICZ – ITeE. Projektuje, wdraża, ewaluje krajowe i międzynarodowe projekty badawcze, np. w ramach programu Erasmus+, Lifelong Learning Programme, Horyzont 2020, Europejskiego Programu Współpracy w Dziedzinie Badań Naukowo-Technicznych, COST, Inicjatywy Wspólnotowej Equal (łącznie około 30 projektów).

dr Mirosław ŻUREK

Ekspert ds. metodologii opracowania informacji o zawodach oraz ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Od 23 lat pracownik naukowy Ośrodka Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Doktor nauk społecznych w dyscyplinie pedagogika, doradca zawodowy, trener, nauczyciel akademicki, główny specjalista ds. jakości, członek zespołu Podmiotu Zewnętrznego Zapewnienia Jakości na rzecz kwalifikacji w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Specjalizuje się w prowadzeniu międzynarodowych i krajowych badań zawodoznawczych, indywidualnego i grupowego doradztwa zawodowego, szkoleń z zawodoznawstwa. W Instytucie koordynuje funkcjonowanie systemów zarządzania w jednostkach organizacyjnych i laboratoriach badawczych. Autor i współautor ponad 110 publikacji zwartych i artykułów naukowych.



dr Małgorzata SZPILSKA

Ekspert metodologiczny ds. opracowania informacji o zawodach, ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach, ekspert ds. badań wykorzystania informacji o zawodach

Doktor nauk społecznych, specjalność: pedagogika, dyscyplina: pedagogika pracy. Od 15 lat realizuje prace badawczo-naukowe, metodyczne i projektowe w międzynarodowych zespołach badawczych. Wykonawca i kierownik blisko 30 projektów badawczych realizowanych z międzynarodowych grantów Komisji Europejskiej. Laureatka stypendium Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego dla wybitnych młodych naukowców. Członek zespołu eksperckiego ŁUKASIEWICZ – ITeE jako Podmiotu Zewnętrznego



Zapewniania Jakości (PZZJ) kwalifikacji rynkowych w ZSK dla 9 działów administracji państwowej. Członek zarządu (od 2008 r.), członek Doradczej Rady Naukowej (Scientific Advisory Board – SAB) ds. przyszłych kierunków badawczych European Association of Institutes for Vocational Training (EVBB). Członek europejskiego stowarzyszenia European Vocational Training Association (EVTA) oraz koordynator współpracy z European Association for the Education of Adults (EAEA, od 2006 r.). Obszary prowadzonych prac badawczych: europejskie kierunki, trendy i priorytety rozwoju ustawicznej edukacji zawodowej; zmiany treści pracy w ujęciu krajowym i europejskim z uwzględnieniem wymagań pracodawców i rynku pracy; doskonalenie metodologii standaryzowania opisów kwalifikacji/kompetencji zawodowych; rozwój i wsparcie doskonalenia kompetencji zawodowych pracowników innowacyjnej gospodarki, w tym rozwój innowacyjnych modeli ustawicznej edukacji zawodowej integrujących kształcenie formalne, pozaformalne i nieformalne uczenie się, nowoczesne systemy nauczania i uczenia się dorosłych w Europie z transferowaniem dobrych praktyk europejskich oraz europejskich narzędzi rozwoju kompetencji zawodowych (m.in. ECVET, EQF, Europass).



dr inż. Tomasz KUPIDURA

**Ekspert metodologiczny grupy zawodów,
ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach**

Od 22 lat pracownik naukowy w Ośrodku Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Doktor nauk humanistycznych w dyscyplinie pedagogika, nauczyciel akademicki, wykawca i kierownik kilkunastu krajowych i międzynarodowych projektów badawczych. Członek zespołu eksperckiego Podmiotu Zewnętrznego Zapewniania Jakości (PZZJ) kwalifikacji rynkowych w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji dla 9 działów administracji państwowej. Obszary prowadzonych prac badawczych: technologie informatyczne w edukacji zawodowej formalnej i pozaformalnej, innowacje w edukacji zawodowej, edukacja dla rynku pracy, diagnozowanie potrzeb edukacyjnych rynku pracy, standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych, tworzenie opisów zawodów, krajowe i sektorowe ramy kwalifikacji, projektowanie programów nauczania i pakietów dydaktycznych dla zawodów i specjalności. Autor i współautor ponad 80 publikacji zwartych i artykułów naukowych.

Tomasz SUŁKOWSKI

Ekspert metodologiczny grupy zawodów, ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Kierownik Zespołu ds. Zewnętrznego Zapewnienia Jakości Kwalifikacji Rynkowych w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Auditor oraz autor procedur i dokumentów środowiskowej akredytacji Laboratoriów Innowacji. Koordynator opracowania i ekspert metodologiczny Standardów Kompetencji Zawodowych dla informatycznej grupy zawodów w projekcie „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”. Autor strategii ewaluacji i zapewnienia jakości w edukacyjnych projektach badawczych.



Hanna CAŁUŃ-SWAT

Członek zespołu eksperckiego ds. opracowania opisów informacji o zawodach i zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie

Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Posiada ponad 20-letnie doświadczenie w realizacji projektów krajowych i międzynarodowych dotyczących kształcenia i doskonalenia zawodowego. Sprawowała nadzór merytoryczny i metodologiczny nad opracowaniem standardów kompetencji i kwalifikacji zawodowych dla rynku pracy w projektach: SPO RZL (2006–2007) „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”; PO KL (2011–2013) „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”.



Iwona KACAK

Ekspert metodologiczny ds. przygotowania informacji o zawodach, członek zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Absolwentka wyższej uczelni ekonomicznej. Od 20 lat zajmuje się problematyką kształcenia ustawicznego, realizując krajowe i europejskie projekty badawcze. Sprawowała nadzór metodologiczny i merytoryczny nad opracowaniem opisów krajowych standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych w projektach: SPO RZL (2006–2007) „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”; PO KL (2011–2013) „Rozwijanie



zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”.



Ewelina SIKORA

Ekspert ds. zasilania bazy danych i ekspert ds. metodologii opracowania informacji o zawodach

Magister matematyki UMCS w Lublinie (spec. informatyczna). Uczestniczy w pracach związanych z narzędziami IT w ramach projektów realizowanych w Ośrodku Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Specjalizuje się w tworzeniu stron internetowych, kursów e-learnignowych i projektowaniu grafiki.



Małgorzata KOWALSKA

Ekspert metodologicznego ds. opracowania informacji o zawodach

Magister filologii angielskiej, doktorantka w Instytucie Anglistyki Uniwersytetu Warszawskiego, nauczyciel akademicki. Prowadzi badania z zakresu kultury brytyjskiej i amerykańskiej, a także edukacji zawodowej oraz publikuje artykuły poświęcone jej zainteresowaniom. Uczestniczy w pracach związanych z przygotowaniem, wdrożeniem i ewaluacją międzynarodowych projektów badawczych Erasmus+ realizowanych w Ośrodku Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Jest współautorem językowych materiałów multimedialnych (e-zasobów) w obszarze administracyjno-usługowym (II i III) grup zawodów ekonomiczno-administracyjno-biurowych oraz transportowo-spedycyjno-logistycznych przeznaczonych dla nauczycieli i uczniów szkół zawodowych.



Jarosław SITEK

Ekspert ds. metodologii opracowania informacji o zawodach, ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Od 23 lat pracownik naukowy Ośrodka Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Członek zespołu Podmiotu Zewnętrznego Zapewnienia Jakości na rzecz kwalifikacji w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Specjalizuje się w prowadzeniu badań techniką CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) oraz

w monitorowaniu wewnętrznego systemu zapewniania jakości stosowanego w danej instytucji certyfikującej w ramach Polskiej Sieci Kształcenia Modułowego. W Instytucie bierze udział w realizacji prac badawczych dotyczących jakości kształcenia zawodowego, uczestniczy w realizacji międzynarodowych projektów edukacyjnych. Autor i współautor ponad 40 publikacji w recenzowanych czasopiśmie, monografiach i wydawnictwach zwartych.

Edyta KOZIEL

Ekspert metodologiczny ds. opracowania informacji o zawodach oraz członek zespołów ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Magister ekonomii. Pracownik badawczo-techniczny Ośrodka Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Specjalizuje się w zagadnieniach: edukacja dla rynku pracy, standardy kompetencji zawodowych, tworzenie informacji o zawodach, krajowe i sektorowe ramy kwalifikacji, podstaw programowych oraz programów nauczania dla zawodów i specjalności w systemie formalnym i pozaformalnym, członek zespołu Podmiotu Zewnętrznego Zapewnienia Jakości na rzecz kwalifikacji w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji, rzeczoznawca MEN do spraw podręczników przeznaczonych do kształcenia w zawodach.



Małgorzata SOŁTYSIAK

Ekspert metodologiczny ds. opracowania informacji o zawodach oraz członek zespołów ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Magister administracji, pracownik badawczo-techniczny Ośrodka Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Specjalizuje się w zagadnieniach: edukacja dla rynku pracy, standardy kompetencji zawodowych, tworzenie informacji o zawodach, krajowe i sektorowe ramy kwalifikacji, podstaw programowych oraz programów nauczania dla zawodów i specjalności w systemie formalnym i pozaformalnym, członek zespołu Podmiotu Zewnętrznego Zapewnienia Jakości na rzecz kwalifikacji w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji.





Katarzyna SKOCZYLAS

Ekspert metodologiczny ds. opracowania informacji o zawodach oraz członek zespołów ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Magister stosunków międzynarodowych, Uniwersytet Łódzki. Pracownik naukowo-badawczy Ośrodka Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Uczestniczy w pracach naukowo-badawczych, rozwojowych i wdrożeniowych dotyczących edukacji zawodowej oraz kwalifikacji i kompetencji wymaganych w innowacyjnej gospodarce. Prowadzi badania i sporządza analizy na potrzeby przygotowania nowych projektów w ramach programów europejskich, krajowych, regionalnych i lokalnych.



Wojciech KARSZNIA

Ekspert wiodący ds. projektowania i zasilania bazy danych informacjami o zawodach

Absolwent Politechniki Warszawskiej. Pracownik Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu. Członek zespołu wykonawczego opracowującego bazę danych standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych szkoleń zawodowych w projekcie SPO RZL MPiPS (2006–2007) pn. „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Autor systemu informatycznego do kompleksowej oceny innowacyjnych rozwiązań realizowanego w ramach zadania pn. „Metody analizy potencjału wdrożeniowego i komercyjnego innowacyjnego produktu technicznego lub procesu technologicznego”, Program Strategiczny POIG.01.01.02-14-034 pn. „Innowacyjne systemy wspomagania technicznego zrównoważonego rozwoju gospodarki” (baza danych + aplikacja internetowa). Autor 5 systemów informatycznych wspomagających działalność Instytutu (bazy danych + aplikacje internetowe do ich obsługi), w tym m.in: Repozytorium – archiwizowanie i przetwarzanie informacji o publikacjach naukowych, projektach, patentach i wdrożeniach Instytutu; Systemu ewidencji umów – archiwizowanie i przetwarzanie informacji o umowach zawartych przez Instytut; Rozdzielnika płac – wspomaganie systemu rozliczeń w Programie Strategicznym POIG.01.01.02-14-034.

Katarzyna SŁAWIŃSKA**Ekspert metodologiczny ds. opracowania informacji o zawodach**

Od 10 lat pracownik naukowy Ośrodka Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Przygotowanie pedagogiczne i umiejętności metodyczne pozwoliły jej na prowadzenie badań w obszarze nauk społecznych. Członek zespołów badawczych uczestniczący w pracach dotyczących badania rozwoju zawodowego, kapitału intelektualnego innowacyjnej gospodarki. Prowadzi badania treści kształcenia zawodowego, kwalifikacji i kompetencji pracowników. Koordynator i wykonawca ponad 20 krajowych i międzynarodowych projektów w obszarze edukacji zawodowej. Autor i współautor 30 krajowych i zagranicznych artykułów i monografii naukowych.



Joanna TOMCZYŃSKA**Ekspert metodologiczny ds. opracowania informacji o zawodach**

Magister informacji naukowej i studiów bibliologicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Od 30 lat jest pracownikiem Ośrodka Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej w Sieci Badawczej ŁUKASIEWICZ – Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu. Od kilkunastu lat pełni funkcję sekretarza redakcji kwartalnika naukowego „Edukacja Ustawiczna Dorosłych – Polish Journal of Continuing Education”. Sprawowała nadzór metodologiczny i merytoryczny nad opracowaniem opisów krajowych standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych w projektach: SPO RZL (2006–2007) „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”; PO KL (2011–2013) „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”.



Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS)

Instytut został powołany uchwałą Rady Ministrów z dnia 5 stycznia 1962 r. jako placówka naukowa o nazwie Instytut Pracy przy ówczesnym Komitecie Pracy i Płac. Po okresie dynamicznych zmian oraz przekształceń organizacyjnych na mocy uchwały Rady Ministrów z dnia 24 czerwca 1972 r. Instytut zaczął funkcjonować pod nazwą Instytut Pracy i Spraw Socjalnych jako instytut resortowy przy ówczesnym Ministerstwie Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

Od ponad 57 lat podstawowym nurtem działalności Instytutu jest aktywność naukowo-badawcza. W pracach reprezentowane są takie dyscypliny, jak: ekonomia, prawo, politologia, socjologia, pedagogika, polityka społeczna. Kierunki prac badawczych są dostosowywane do bieżących potrzeb polityki społeczno-gospodarczej. Znakiem rozpoznawczym Instytutu jest interdyscyplinarne podejście do problemów badawczych oraz realizacja badań o charakterze prekursorskim.

Badania IPiSS dotyczą zwłaszcza następującej problematyki:

- analiz efektywności instrumentów polityki społecznej i polityki rynku pracy;
- prognozowania podaży i popytu na pracę w Polsce;
- procesów migracyjnych;
- zatrudnienia cudzoziemców, w tym w szarej strefie gospodarki;
- społecznego ustroju pracy i stosunków przemysłowych na tle procesów restrukturyzacji i przekształceń własnościowych przedsiębiorstw;
- systemów motywacyjnych i systemów wartościowania pracy w gospodarce rynkowej, czasu pracy;
- koncepcji i pomiaru wynagrodzenia godziwego oraz jego skutków dla sfery zatrudnienia, bezrobocia, ubóstwa;
- relacji między polityką przemysłową a systemem zabezpieczenia społecznego;
- ubóstwa i metod przeciwdziałania biedzie oraz marginalizacji;
- demograficznych i społeczno-ekonomicznych uwarunkowań życia i funkcjonowania rodzin różnych typów;
- nowych systemów ubezpieczeniowych, tj. uzupełniających ubezpieczeń emerytalnych, ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, ubezpieczeń zdrowotnych;
- procesu zbliżania polskiego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych do prawodawstwa Międzyresortowej Organizacji Pracy, Rady Europy i Wspólnot Europejskich.

W ostatnich latach Instytut Pracy i Spraw Socjalnych zrealizował wiele projektów badawczych i wdrożeniowych w obszarze polityk publicznych, w tym w ramach programów międzynarodowych i krajowych finansowanych ze środków Unii Europejskiej. W 2019 roku w IPiSS są kontynuowane prace w ramach projektu „Rozwijanie,

uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+” oraz w wielu innych projektach, w których praca umożliwiła zdobycie doświadczenia przydatnego w projekcie INFODORADCA+. Są to projekty wieloletnie realizowane w programie POWER:

- „Profesjonalizacja usług asystenckich i opiekuńczych dla osób niesamodzielnych – nowe standardy kształcenia i opieki”;
- „Krajowa Sieć Reintegracji – wzmocnienie instytucji zatrudnienia socjalnego w działaniach polityki społecznej wobec wykluczenia społecznego”;
- „Budowa i wdrażanie innowacyjnych narzędzi ograniczających zjawisko pracy nie-rejestrowanej w instytucjach współodpowiedzialnych za minimalizację zjawiska «szarej strefy» na rynku pracy”;
- „Narzędzie agregowania i monitorowania danych w obszarze włączenia społecznego”;
- „Nowy model współpracy instytucji zatrudnienia socjalnego”;
- „System prognozowania polskiego rynku pracy”.

IPiSS uczestniczył też w realizacji wcześniejszych projektów dotyczących standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych w Polsce, w tym „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” (2006–2007) i „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców” (2011–2013).

W projekcie INFODORADCA+ IPiSS pełni funkcję partnera. Do zadań IPiSS należało:

- udział w opracowaniu poszerzonego modelu informacji o zawodach, w tym opracowanie przykładowego opisu informacji o zawodzie „Trener osobisty (coach, mentor, tutor)”;
- przygotowanie opisów dla 149 zawodów (z grupy A, B i C), w tym powołanie ekspertów metodologicznych dla grup zawodów, organizacja warsztatów metodologicznych dla ekspertów metodologicznych, rekrutacja ekspertów branżowych, organizacja warsztatów metodologicznych dla ekspertów branżowych, rekrutacja recenzentów i członków paneli ewaluacyjnych, przeprowadzenie paneli ewaluacyjnych, walidacja opisów informacji o zawodach;
- udział w realizacji działań promujących materiały zawierające IoZ wśród PSZ/IRP, w tym zorganizowanie ogólnopolskiej konferencji w Warszawie, opracowanie i wydrukowanie numeru specjalnego czasopisma „Polityka Społeczna”, zorganizowanie i przeprowadzenie 4 seminariów regionalnych

Ponadto IPiSS jest odpowiedzialny za realizację zadań publicznych – ustalenie kwoty minimum egzystencji i minimum socjalnego, badanie progu interwencji socjalnej, czy badanie progu wsparcia dochodowego rodzin.

Instytut prowadzi też działalność wydawniczą. Wśród czasopism wydawanych przez IPiSS znajdują się: dwa kwartalniki „Rynek Pracy” i „Niepełnosprawność i Rehabilitacja”, miesięcznik „Polityka Społeczna” oraz dwumiesięcznik „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”.

W działalności Instytutu dużą rolę odgrywa współpraca z organizacjami biznesowymi, publicznymi, związkami zawodowymi, organizacjami samorządowymi i pozarządowymi oraz z ośrodkami akademickimi. Jej celem jest upowszechnianie wiedzy

i interesujących doświadczeń, inspiracja twórczych poszukiwań i wspomaganie procesów implementacji. Współpraca ta jest realizowana w formie wspólnych projektów badawczych i wdrożeniowych, ekspertyz, doradztwa, seminariów, debat społecznych, konferencji naukowych i innych wspólnych przedsięwzięć.

Poza działalnością naukowo-badawczą, konferencyjno-seminaryjną, szkoleniową i wydawniczą Instytut jest również organizatorem działań popularyzatorskich. Od wielu lat z sukcesem prowadzi konkursy: „Na najlepsze prace magisterskie i doktorskie z dziedziny pracy i polityki społecznej” oraz „Lider Zarządzania zasobami ludzkimi”, w którym uczestniczą wyróżniające się w tym zakresie firmy.

Zespół IPiSS w projekcie INFODORADCA+



Łukasz ARENDT

Ekspert ds. badań wykorzystania informacji o zawodach

Doktor habilitowany nauk ekonomicznych, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego. Ekspert w wielu krajowych oraz międzynarodowych projektach badawczych, realizowanych m.in. w ramach programu PROGRESS oraz na zlecenie Dyrekcji Generalnej ds. Edukacji i Kultury, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Banku Odbudowy i Rozwoju, CEDEFOPu. Kierował pracami Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w projekcie SPRINT, realizowanym w ramach programu Horyzont 2020. Współtworzył system prognozowania popytu na pracę w Polsce. Zainteresowania badawcze obejmują przede wszystkim problematykę rynku pracy i wpływu technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych na gospodarkę, w szczególności: zmianę technologiczną na rynku pracy i procesy polaryzacji; prognozowanie zatrudnienia; rozwój społeczeństwa informacyjnego; wykluczenie cyfrowe; zmiany w systemie edukacji indukowane potrzebami rynku pracy.



Marcin BUDZEWSKI

Ekspert metodologiczny ds. opracowań informacji o zawodach

Ukończył Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego oraz studia podyplomowe z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi (Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej) i studia regionalne (Uniwersytet Warszawski). Zarządza projektami i jest ekspertem w projektach z zakresu rynku pracy i edukacji dla polskich i europejskich instytucji. Uczestniczył m.in. w opracowaniu opisów

zawodów do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, opracowaniu Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Usług Rozwojowych oraz dla sektora IT, a także Ewaluacji usług doradztwa edukacyjnego dla osób dorosłych. W projekcie INFODORADCA+ z ramienia Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych był ekspertem metodologicznym, a w ramach pilotażu (w 2017 roku) ekspertem branżowym dla zawodu „Trener osobisty (coach, mentor, tutor)”.

Maciej GRUZA

Koordinator projektu, ekspert ds. opracowań informacji o zawodach

Ekspert z 18-letnim doświadczeniem w zakresie badań i doradztwa. Specjalizuje się w zakresie zagadnień obejmujących systemy kwalifikacji, edukację zawodową, rynek pracy oraz analizę zawodoznawczą. Kierował i brał udział w charakterze eksperta w licznych projektach badawczych i ewaluacyjnych z tego zakresu, realizowanych zarówno w Polsce, jak i w Europie. Posiada bogate doświadczenie jako nauczyciel akademicki i szkoleniowiec. Zajmuje się opracowywaniem metodologii badań i narzędzi badawczych, sprawuje nadzór nad przebiegiem badań, projektuje algorytmy analizy danych, opracowuje wyniki badań ilościowych i jakościowych. W zakresie zawodoznawstwa prowadzi szkolenia z klasyfikacji zawodów i specjalności, dydaktyki pracy, rynku edukacyjnego i powiązanych tematów, skierowane do pracowników jednostek publicznych służb zatrudnienia. Obecnie pełni funkcję eksperta ds. edukacji zawodowej w projekcie U-LEAFD with Europe: UkraineLocal Empowerment, Accountability and Development Programme.



Klaudia GUMIENIAK

Ekspert metodologiczny ds. opracowań informacji o zawodach

Ukończyła Wydział Historyczny Uniwersytetu Warszawskiego. Z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych związana od 2018 roku, w projekcie INFODORADCA+ pracowała początkowo jako ekspert metodologiczny, a następnie na stanowisku eksperta ds. waldacji i jakości. Wcześniej związana z wydawnictwem Bauer, gdzie pracowała jako redaktorka. Od września 2019 rozpoczyna studia doktoranckie na Wydziale Historii i Cywilizacji w European University Institute.





Urszula JERUSZKA

Ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Doktor habilitowany nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki, profesor nadzwyczajny w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej oraz w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Zajmuje się problematyką edukacyjną. Jej zainteresowania naukowo-badawcze koncentrują się wokół tematyki przygotowywania ludzi do zdobywania i utrzymywania pracy poprzez optymalne wykorzystywanie posiadanych kompetencji, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z relacjami między edukacją zawodową a rynkiem pracy. Kierownik i wykonawca wielu projektów badawczych dotyczących problematyki kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Autorka publikacji z zakresu uwarunkowań efektywności edukacji zawodowej, zatrudniania i rynku pracy.



Barbara SAJKIEWICZ

Ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Od wielu lat pracownik Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Poprzednio przez kilka lat związana z firmą doradczą Ernst & Young (konsultant) i Telekomunikacją Polską (główny specjalista wiodący ds. wartościowania pracy). Główne zainteresowania to systemy motywacyjne, a w szczególności tworzenie systemów wynagradzania opartych na wartościowaniu pracy i proinnowacyjne systemy wynagradzania. Uczestniczka wielu projektów wiążących się z analizą i tworzeniem opisów stanowisk pracy (do celów budowania ścieżek kariery, tworzenia systemów ocen pracowniczych, wartościowania stanowisk pracy). Kierownik Biura Konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Ważniejsze projekty NCN: „Proinnowacyjne systemy wynagradzania we współczesnych organizacjach”, „Kształtowanie zaangażowania pracowników w kontekście zarządzania różnorodnością”, „Rola ZZL w kreowaniu innowacyjności organizacji”. Autorka wielu publikacji w krajowych i zagranicznych czasopiśmie oraz monografi z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi na rynku pracy i w organizacji.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP – PIB)

CIOP – PIB jest wiodącą jednostką naukową zajmującą się kompleksowo problematyką kształtowania warunków pracy zgodnie z psychofizycznymi możliwościami człowieka. Realizuje badania naukowe i prace rozwojowe prowadzące do nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych w zakresie ochrony pracy w dziedzinie bezpieczeństwa, higieny pracy i ergonomii. Prowadzi działania w zakresie promocji i upowszechniania zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy.

Instytut, utworzony w 1950 roku, dysponuje infrastrukturą naukowo-badawczą na pow. ok. 20 tys. m² i prowadzi działalność w siedzibie głównej i w Centrum Badań i Rozwoju Technik Bezpieczeństwa Procesów Pracy i Środowiska Tech-Safe-Bio w Warszawie oraz w Zakładzie Ochron Osobistych w Łodzi. Posiada kategorię A w grupie nauk ścisłych i inżynierskich (uzyskaną w wyniku parametrycznej oceny działalności naukowej i badawczo-rozwojowej jednostek naukowych). Jest państwową jednostką organizacyjną wyodrębnioną pod względem prawnym, organizacyjnym i ekonomiczno-finansowym.

Zespół CIOP – PIB tworzy ponad 260 osób, z czego blisko 80 to pracownicy naukowci, którzy reprezentują wiodące dyscypliny naukowe: chemię, ochronę środowiska, nauki o zarządzaniu, biologię medyczną, medycynę, pedagogikę, psychologię, automatykę i robotykę, biocybernetykę, biomedycynę, elektrotechnikę, inżynierię chemiczną, materiałową i środowiska oraz mechanikę i włókiennictwo.

W codziennej działalności zajmują się m.in.:

- prowadzeniem **działalności B+R i wdrażaniem jej wyników** do praktyki w celu eliminacji lub ograniczenia przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- **upowszechnianiem wyników prac B+R** przez wydawnictwa, publikacje, konkursy, wystawy, konferencje naukowe, sympozja i seminaria,
- doskonaleniem metod prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych,
- **tworzeniem programów i pomocy edukacyjnych** dla systemu edukacji narodowej,
- **prowadzeniem szkoleń i kształcenia podyplomowego** w dziedzinie bhp oraz ergonomii,
- opracowywaniem i opiniowaniem **standardów w dziedzinie bhp oraz ergonomii**, a także warunków przestrzegania tych standardów,
- prowadzeniem **certyfikacji wyrobów lub usług** związanych z bhp oraz wykonywaniem badań laboratoryjnych do celów certyfikacji,
- prowadzeniem działalności w zakresie **informacji naukowej i technicznej**, własności przemysłowej i intelektualnej oraz **współpracą naukową** z ośrodkami w kraju i za granicą,
- **opracowywaniem analiz, ocen i ekspertyz.**

Instytut jako jednostka podległa Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wspiera realizację polityki społeczno-gospodarczej państwa w obszarze kształtowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy. Jest **koordynatorem i realizatorem programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”** (ustanowionego Uchwałą Rady Ministrów w 2007 r.), który spełnia funkcję Krajowej Strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z wymaganiami wynikającymi z członkostwa w Unii Europejskiej.

CIOP – PIB posiada **wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów** ogólnopolskich z zachowaniem równowagi regionalnej oraz projektów międzynarodowych, wśród których można wymienić m.in.:

- Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach (projekt systemowy finansowany w ramach PO KL, realizowany w partnerstwie PFRON i CIOP – PIB w latach 2013–2015)
- Uwarunkowania efektywnego radzenia sobie w pracy pełnosprawnych i niepełnosprawnych młodych matek (realizowany w ramach Programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” w latach 2014–2016),
- Opracowanie modelu oceny zdolności do pracy osób niepełnosprawnych w oparciu o ICF (projekt współfinansowany przez PFRON, CIOP – PIB oraz Fundację Oceny Kapitału Ludzkiego, realizowany w latach 2017–2018).
- Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy (projekt wdrożeniowy finansowany ze środków POWER, realizowany przez CIOP – PIB we współpracy z Krajowym Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych, Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji i PFRON, realizowany w latach 2018–2020),
- Opracowanie charakterystyk zawodowych do klasyfikacji zawodów i specjalności (część składowa projektu Banku Światowego dotyczącego Promocji Służb Zatrudnienia, TOR 8). Efektem wdrożenia było stworzenie jednolitego i całościowego systemu informacji o zawodach dostępnych na rynku pracy. Był to pierwszy w Polsce system informacji o tak dużym zasięgu i o takiej jednolitości. Wzorce przy jego tworzeniu zaczerpnięto z krajów zachodnioeuropejskich, szczególnie z Wlk. Brytanii i Irlandii. Tworząc system, zwracano uwagę nie tylko na rzetelność zbieranych informacji, ale także na formę ich przekazu, mając na uwadze, że system ma służyć szerokim kręgom społecznym. Z wyników wdrożenia projektu korzystają poradnie wychowawczo-zawodowe oraz punkty informacji zawodowej na terenie całego kraju. Wynikiem projektu było:
 - publikacja 7-tomowego *Przewodnika po zawodach* zawierającego charakterystyki ok. 500 najważniejszych zawodów obecnych na polskim rynku pracy (Widerszal-Bazył M., Cieślak R., Derlicka M., Kurkus-Rozowska B., Łuczak A., Martyka J., Najmiec A., Nowak K., Tausz K., Żołnierczyk-Zreda D., *Przewodnik po zawodach*, MPiPS i KUP, Warszawa 1998),

- stworzenie komputerowej bazy danych o ok. 500 zawodach na podstawie uprzednich analiz powyższych zawodów według tych samych 377 kategorii pojęciowych.

Rola i zadania zespołu CIOP – PIB:

- opracowanie 102 charakterystyk zawodowych (IoZ), zgodnie z metodologią zawartą w projekcie;
- organizacja seminariów promujących projekt INFODORADCA+ w Warszawie, Wrocławiu, Opolu i Zielonej Górze;
- organizacja konkursu fotograficznego „OKO na pracę” i konkursu filmowego „KADR na pracę” oraz działań promocyjnych z nimi związanych.

W projekcie INFODORADCA+ zespół CIOP – PIB tworzą pracownicy Zakładu Ergonomii oraz Ośrodka Promocji i Wdrażania.

Zespół CIOP – PIB w projekcie INFODORADCA+

dr hab. Maria WIDERSZAL-BAZYL

Koordynator projektu w CIOP – PIB (w I etapie)

Specjalizowała się w psychologii pracy, koncentrując się głównie na zagadnieniach motywacji do pracy (szczególnie motywacji osiągnięć), a następnie w ramach pracy w CIOP – PIB zajmowała się psychologią zdrowia w pracy, przede wszystkim stresem pracy, jego uwarunkowaniami środowiskowymi i indywidualnymi, konsekwencjami zdrowotnymi, organizacyjnymi, a także pomiarem oraz prewencją. W latach 90. była koordynatorem projektu nagrodzonego w konkursie Banku Światowego, realizowanego w CIOP – PIB i GIG, którego celem było opracowanie charakterystyk zawodowych pokrywających całość zasobów pracy w Polsce. Efektem tej pracy był 7-tomowy *Przewodnik po zawodach*, pierwsza tego typu publikacja w Polsce.



dr hab. Łukasz BAKA

Koordynator projektu w CIOP – PIB (w II i III etapie)

Psycholog społeczny zatrudniony w Pracowni Psychologii Społecznej CIOP – PIB w Warszawie. Interesuje się problematyką szeroko pojmowanego zdrowia psychicznego w pracy z uwzględnieniem specyfiki różnych grup zawodowych. Prowadzi badania nad zdrowotnymi i organizacyjnymi następstwami stresu w pracy, jak również nad rolą zasobów osobistych w radzeniu sobie ze stresem. Opublikował trzy monografie oraz kilkadziesiąt artykułów naukowych na ten temat.



prof. dr hab. n. med. Maria KONARSKA

Ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Pracownik Zakładu Ergonomii CIOP – PIB, prowadzi projekty związane z fizjologią pracy, stresem, obciążeniem termicznym i ergonomią. Jest autorem i współautorem 80 publikacji naukowych, 23 rozdziałów w monografiach. Redaktor i recenzent czasopisma JOSE oraz prac naukowych. Równocześnie bierze udział w komisjach opracowujących projekty regulacji prawnych dotyczących optymalizacji środowiska pracy.



dr Małgorzata PĘCILLÓ

Ekspert ds. badań

Absolwent Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, doktor nauk ekonomicznych w dziedzinie nauki o zarządzaniu, od 1999 roku pracownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy w CIOP – PIB w Warszawie; pracownik naukowy i konsultant zajmujący się szeroko pojętą problematyką zarządzania bhp, wykładowca na studiach podyplomowych i szkoleniach dla przedsiębiorstw.



dr Dorota ŻOLNIERCZYK-ZREDA

Ekspert ds. możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Psycholog pracy zatrudniony w Pracowni Psychologii Społecznej w CIOP – PIB. Zajmuje się problematyką stresu w pracy, metod przeciwdziałania temu stresowi, a także diagnozy psychospołecznych warunków pracy w różnych grupach zawodowych. Jest także wykonawcą oraz współwykonawcą kilku projektów poświęconych wsparciu osób niepełnosprawnych w miejscu pracy oraz możliwości ich zatrudnienia, a także autorem i współautorem publikacji poświęconych tej problematyce.



dr Katarzyna HILDT-CIUPIŃSKA

Ekspert ds. możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Pedagog, zajmuje się m.in. zagadnieniami związanymi z promocją zdrowia w miejscu pracy, problematyką pracowników starszych, zagadnieniami związanymi z równowagą praca–życie z punktu widzenia wieku i płci pracowników, ich stanu zdrowia (w tym niepełnosprawności) oraz form zatrudnienia. Uczestniczy w badaniach związanych z diagnozą e-kompetencji wśród osób z niepełnosprawnością narządu wzroku.

dr Agnieszka SZCZUCHURA**Ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach**

Literaturoznawca zatrudniony w Redakcji Wydawnictw Naukowych Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Zajmuje się korektą i redakcją językową różnego rodzaju publikacji przygotowywanych do druku. Interesuje się zagadnieniami związanymi z kulturą języka polskiego, a także współczesną literaturą i krytyką literacką oraz edytorstwem naukowym.



mgr Karolina PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK**Ekspert ds. możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

Psychopedagog kreatywności, zajmuje się problematyką aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, reintegracją zawodową osób po nabyciu niepełnosprawności, problematyką młodych niepełnosprawnych matek oraz problematyką pracowników starszych. Uczestniczy w badaniach związanych z diagnozą e-kompetencji wśród osób z niepełnosprawnością narządu wzroku oraz działaniach związanych z wypracowaniem i pilotażowym wdrożeniem modelu kompleksowej rehabilitacji umożliwiającej podjęcie lub powrót do pracy.



mgr Andrzej NAJMIEC**Ekspert ds. analizy zarobków****Ekspert ds. możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych**

Psycholog pracy zatrudniony w Pracowni Psychologii Społecznej w CIOP – PIB. Zajmuje się problematyką stresu w pracy, prowadzi badania w zakresie specyfiki psychospołecznych warunków pracy w różnych grupach zawodowych. Obszarem zainteresowań jest diagnoza i wsparcie osób z niepełnosprawnościami w kontekście readaptacji zawodowej. Od 2004 r. posiada uprawnienia do przeprowadzania psychologicznych badań kierowców. Jest członkiem Stowarzyszenia Psychologów Transportu.



mgr Aleksandra STACHURA-KRZYSZTAŁOWICZ**Ekspert metodologiczny informacji o zawodach**

Pracuje w Pracowni Psychologii Społecznej w CIOP – PIB. Absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego. Ukończyła studia magisterskie z zakresu Europeistyki i Psychologii. Drugi kierunek przekuła w pracę wolontariacko-społeczną i przez wiele lat prowadziła zajęcia profilaktyczne dla młodzieży. Brała udział w projektach związanych z aktywizacją zawodową osób starszych na rynku pracy. Ceni sobie dobrą organizację pracy, rzeczowość i wzajemną pomoc.





mgr Agnieszka SZCZYGIELSKA

Ekspert ds. promocji informacji o zawodach

Magister ekonomii i politologii, absolwentka podyplomowych studiów z zakresu komunikacji społecznej i mediów. Od 2000 roku pracownik Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Kierownik i główny wykonawca projektów dotyczących m.in. wykorzystania form artystycznego przekazu w upowszechnianiu problematyki bezpieczeństwa pracy i nauki, promowania i komunikowania bezpieczeństwa pracy oraz zmiany postaw wobec bezpieczeństwa pracy.



mgr Małgorzata PRZYBYSZEWSKA

Ekspert ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Redaktor w Redakcji Wydawnictw Naukowych w CIOP – PIB. Odpowiada za redakcję i korektę wydawnictw zwartych, takich jak monografie, poradniki, broszury, a także za weryfikację poprawności informacyjnych i promocyjnych materiałów ulotnych. Zajmuje się wdrażaniem aktualnych wytycznych dotyczących ewaluacji osiągnięć pracowników naukowych w zakresie działalności publikacyjnej.



mgr Łukasz KAPICA

Ekspert metodologiczny, ekspert ds. w analizie zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Psycholog, zajmuje się m.in. problematyką psychospołecznych warunków pracy, postaw wobec pracy i metodami ich kształtowania, a także oceną obciążenia psychicznego pracą w różnych grupach zawodowych. Przeprowadza badania orzecznicze kierowców w zakresie psychologii transportu. Uczestniczy również w projektach z zakresu kompleksowej oceny zdolności do pracy osób z niepełnosprawnościami oraz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i wsparcia ich w środowisku pracy.

mgr Patrycja MYSZKA**Ekspert metodologiczny informacji o zawodach**

Specjalista w zakresie zdrowia publicznego, pracownik Zakładu Ergonomii CIOP – PIB w Warszawie. Posiada doświadczenie w projektach dotyczących funkcjonowania pracowników młodocianych na rynku pracy oraz przedłużania aktywności zawodowej osób starszych (55+). Interesuje się tematyką promocji zdrowia, w szczególności obszarem dotyczącym społecznych uwarunkowań zdrowia w pracy.



dr Anna SKŁAD**Ekspert ds. analizy zarobków**

Od 2014 r. pracuje w Zakładzie Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym. Jej zainteresowania zawodowe związane są głównie z podejściem systemowym i procesowym do zarządzania bezpieczeństwem. Była zaangażowana w projekty dotyczące m.in. pomiaru wyników w obszarze bhp, wdrożenia wizji zero wypadków przy pracy oraz zarządzania wiekiem.



dr Maria KOWALCZYK**Ekspert metodologiczny informacji o zawodach**

Psycholog kliniczny, psychoterapeuta. Absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego oraz Instituto Universitario Carl Rogers w Meksyku. Przez wiele lat pracowała jako wykładowca akademicki na uniwersytetach w Meksyku. Prowadzi prywatny gabinet psychoterapii dla młodzieży i dorosłych. Od 2018 roku zatrudniona w CIOP – PIB – pełni funkcję eksperta metodologicznego IoZ.





PBS Sp. z o.o.

ul. Junaków 2
81-812 Sopot
NIP: 585-020-56-42
KRS: 0000189170

PBS Sp. z o.o. z Sopotu świadczy usługi m.in. z zakresu badania opinii i rynku, posiada szerokie doświadczenie m.in. w badaniach społecznych z zakresu rynku pracy oraz edukacji w Polsce. Spółka posiada status Centrum Badawczo-Rozwojowego i jest instytucją szkoleniową wpisaną do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Zrealizowała 15 projektów dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej. W projekcie INFODORADCA+ do zadań PBS Sp. z o.o. należało:

- stworzenie łącznie 207 opisów zawodów,
- przeprowadzenie dwóch cykli badań ilościowych monitorujących wskaźnik wykorzystania opracowanych w ramach projektu opisów informacji o zawodach,
- badania jakościowe,
- działania promocyjne, w tym kampania w mediach społecznościowych, kampania Adwords, 50 krótkich filmów o zawodach, 4 webinaria, 4 seminaria regionalne, animowany baner internetowy, wywiady/dobre praktyki.

Zespół PBS Spółka z o.o. w projekcie INFODORADCA+

Tomasz WOŹNICZKA

Koordynator projektu

Wiceprezes PBS Spółka z o.o.

Ma trzynastoletnie doświadczenie badawczo-konsultingowe. Ukończył Wydział Ekonomiczny na Uniwersytecie Gdańskim oraz Zarządzanie Projektami w Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów. Od 6 lat zarządza zespołami projektowymi realizującymi projekty dla klientów komercyjnych i publicznych.



Małgorzata JANKIEWICZ

Ekspert ds. przygotowania informacji o zawodach

Ukończyła Wydział Ekonomiczny na Uniwersytecie Gdańskim. Od ponad 12 lat zarządza złożonymi projektami innowacyjnymi i badawczo-rozwojowymi realizowanymi przez rozproszone zespoły projektowe. Przez ponad 3 lata pracowała w Wydziale Wdrażania Funduszy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku. Posiada wszechstronne doświadczenie związane z rynkiem pracy i edukacją.



Aurelia GAWRYŚ

Ekspert ds. wykorzystania informacji o zawodach

Absolwentka socjologii i zarządzania mediami Uniwersytetu Jagiellońskiego. Ponad 5-letnie doświadczenie w projektach realizowanych dla sektora prywatnego, jak i publicznego w badaniach ilościowych, a także jakościowych z zakresu m.in. badań społeczno-ekonomicznych i ewaluacyjnych. Prowadzi również panele, warsztaty, szkolenia oraz konsultacje społeczne.



Wacław GALEWSKI

Członek zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach

Absolwent Wydziałów Nauk Społecznych i Ekonomii Uniwersytetu Gdańskiego. Posiada ponad dziesięcioletnie doświadczenie metodologiczne i badawcze. Od 7 lat koordynuje złożone projekty, m.in. na zlecenie ministerstw, urzędów pracy, jednostek samorządu, organizacji pozarządowych, uczelni wyższych i instytutów naukowych. Autor raportów badawczych i artykułów naukowych. Sekretarz redakcji „Przeglądu Badań Społecznych i Rynkowych”.





dr Ryszard PIĘNKOWSKI

Ekspert wiodący ds. badań

Absolwent Wydziału Psychologii na Uniwersytecie Gdańskim. Jest współzałożycielem PBS (1992 rok), gdzie pełniąc różne funkcje we władzach Spółki równolegle realizował samodzielnie bądź nadzorował dużą ilość projektów badawczych w zakresie badań społecznych, opinii publicznej oraz rynku. Jest ekspertem w problematyce pomiaru psycho i socjometrycznego, a także w zakresie konstrukcji narzędzi pomiarowych w badaniach społecznych.

Contents

□ Commentary

Krzysztof Symela: Information about occupations – a new knowledge resource	5
---	---

□ Information on occupations functioning on the labour market – systemic perspective

Stefan M. Kwiatkowski: Occupational dimension of the INFODORADCA+ project.....	9
Agnieszka Majcher-Teleon, Ewa Flaczyńska: Classification of occupations and specialisations for the labour market – from the past to the future	15
Jarosław Zysnarski, Monika Dryl: INFODORADCA+ project from the perspective of the management team	31
Krzysztof Symela: Information about occupations – a new knowledge resource integrating the labour market with education	43
Aurelia Gawryś, Ryszard Pieńkowski: Research monitoring the use of information on occupations in labour market institutions	55

□ Transfer of knowledge about occupations – case studies

Tadeusz Aleksander: Andragogue – an academic view of the market profession	63
Marian Piekarski: Career counsellor in education and the labour market ..	75
Ireneusz Woźniak: The role of methodological experts in designing information about occupations	83
Urszula Jeruszka: Occupations in the INFODORADCA+ project relating to social policy	92
Monika Mazur-Mitrowska: What disabilities make it possible to take up employment? Case studies by industry	102
Andrzej Wojciech Stępnikowski: Craft vocational training on the example of selected descriptions about occupations	115
Tomasz Sulkowski: Woodwork construction fitter – from market qualification to the school profession.....	124

□ Application of information about occupations – the perspective of labour market institutions and employers	
Anna Kicior: Information about occupations in the activity of the regional labour office.....	132
Katarzyna Misiowiec: Information about occupations in the activity of Voluntary Labour Corps	142
Marta Gosławska-Mironowicz: Selected possibilities of using the information about occupations in the activity of the employment agencies ..	148
Malgorzata Zaremba: The lifelong learning concept – how information about occupations can support training institutions in promoting this idea...	154
Jacek Kulik: Information about occupations in the activities of the employers' organisations	159
Iwona Barszcz, Wojciech Jabłoński: Opportunities for the implementation of information about occupations by employers	165
□ Selected information and promotion activities in the INFODORADCA+ project	
Dorota Koprowska: Regional seminars to promote the INFODORADCA+ project and its results	176
Agnieszka Szczygielska: Art competitions as a tool for the promotion of INFODORADCA+ project	182
Weronika Kamińska: Social media, short films about occupations and webinars	192
Ewelina Sikora: E-learning course for creating descriptions of information about occupations.....	201
□ Partnership and experts in the INFODORADCA+ project	209

Wskazówki dla autorów

Publikujemy tylko recenzowane, oryginalne artykuły podejmujące problemy badawcze ustawicznej edukacji zawodowej w zakresie andragogiki, pedagogiki pracy, pedagogiki porównawczej z odniesieniem do stanu wiedzy w świecie. Przeciwdziałamy przypadkom ghostwriting i guest authorship.

Artykuły

Artykuł powinien zawierać tytuł, słowa kluczowe, streszczenie (język polski i angielski), wprowadzenie, ramy teoretyczne, założenia metodologiczne, analizę i interpretację wyników badań oraz podsumowanie wraz z rekomendacją, także cytowane źródła literatury (minimum 10) o światowym zasięgu. Objętość artykułu naukowego nie powinna przekraczać 8 stron (24 000 znaków), inne informacje o konferencjach i recenzje książek do 2 stron (6000 znaków). Tekst artykułu opracowany w edytorze tekstu Microsoft Word. Format czcionki: Times New Roman 11 pkt. Odstępy pomiędzy wierszami pojedyncze. Artykuł należy przekazać lub przesłać sekretarzowi redakcji w formie elektronicznej (poczta elektroniczna) lub drukowanej.

Autorzy

Autorzy, przedstawiając artykuł do publikacji, akceptują ogólne warunki (przedstawione w informacjach dla autorów i procedurze recenzowania oraz umowie wydawniczej) i formy współpracy z recenzentami i redakcją. Autorzy nie otrzymują honorariów z wyjątkiem artykułów zamawianych przez redakcję. Artykuły są drukowane w działach problemowych. Autor po wstępnej kwalifikacji w ciągu 30 dni jest informowany pocztą elektroniczną o orientacyjnym terminie publikacji.

Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania skrótów i zmiany tytułów bez porozumienia z Autorem. Autorzy otrzymują dwa egzemplarze autorskie czasopisma.

Autorzy składają w Redakcji oświadczenia: praca nie była i nie będzie w takiej postaci publikowana w innym wydawnictwie; o wkładzie poszczególnych autorów w przygotowanie publikacji; podają źródła finansowania pracy; informacje o autorze (imię, nazwisko, miejsce pracy, adres do korespondencji, telefon, fax, e-mail).

Wydawca: ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji
www.edukacjaustawicznadoroslych.eu

Kontakt: Joanna Tomczyńska
e-mail: joanna.tomczynska@itee.radom.pl
tel. 48 364 42 41 wew. 245

Guidelines for authors

We publish only peer-reviewed original manuscripts dedicated to the research of the continuing vocational education in the field of andragogy, labour pedagogy, and comparative pedagogy with reference to the state of knowledge in the world. We counteract cases of ghost-writing and guest authorship as they are examples of scientific dishonesty and unreliance. All such cases will be reported to the authorities.

Articles

The articles should contain title, key words, abstract in Polish and English, introduction, theory framework, methodological assumptions, analysis, interpretation and research results, summary with recommendations and bibliography (citation of at least 10 international sources). The article should not be longer than 8 pages (24 000 characters), other information about conferences and books reviews up to 2 pages (6000 characters).

The article should be prepared in Microsoft Word, Times New Roman 11 font, single space between lines. The article shall be submitted or sent to the journal secretary in an electronic form (e-mail) or in a printed version.

Authors

Submitting a manuscript for publication authors accept general conditions (included in the information for authors, in the reviewing procedure and in the publication agreement) and forms of cooperation with reviewers and the journal.

Authors do not receive fees except for commissioned articles. Articles are printed in thematic sections. After the initial acceptance the Author is informed within 30 days by e-mail about the provisional publication date. The journal reserves the right to make abridgements and change titles without the Author's consent. Authors receive two copies of the journal with their articles. Authors submit in the journal declarations that their manuscripts have not been and will not be published in any other journal/book, about the contribution of particular authors in the preparation of the publication, they quote financial sources of the publication, information about the author (name, surname, place of work, address, number of telephone and fax, e-mail address).

Editor: ŁUKASIEWICZ – Institute for Sustainable Technologies
www.edukacjaustawicznadoroslych.eu

Contact person: Joanna Tomczyńska
e-mail: joanna.tomczynska@itee.radom.pl
tel. 0048 48 364 42 41 ext. 245

Warunki prenumeraty

Czasopismo EDUKACJA USTAWICZNA DOROSŁYCH

Polish Journal of Continuing Education

można prenumerować:

Price per 1 copy: 5€; The annual subscription: 20€

w formie elektronicznej lub papierowej, cena 1 egz. 20 zł, prenumerata roczna 80 zł

Adres: ul. K. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom

e-mail: sprzed.wydaw@itee.radom.pl

Konto: Bank PEKAO S.A. 71 1240 5703 1111 0000 4900 0081

Czasopismo jest udostępniane (format pdf)

w wersji elektronicznej pod adresem: www.edukacjaustawicznadoroslych.eu



**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji**
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Partnerzy projektu



DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia

**Instytut Technologii Eksploatacji
– Państwowy Instytut Badawczy, Radom**

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa

**Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa**

PBS Sp. z o.o., Sopot

SIEĆ BADAWCZA
ŁUKASIEWICZ



***Ośrodek Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej
ŁUKASIEWICZ – Instytut Technologii Eksploatacji
ul. Pułaskiego 6/10, 26-600 Radom
www.edukacjaustawicznadoroslych.eu***

