



Projekt współfinansowany ze środków  
Europejskiego Funduszu Społecznego



---

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

**Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych**  
**dla rynku pracy**

Gdynia-Warszawa, lipiec 2006 roku

Henryk Bednarczyk  
Ireneusz Woźniak

## **W DRODZE DO KRAJOWYCH STANDARDÓW KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH**

### **Wprowadzenie**

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

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

W krajach Unii Europejskiej dużym problemem jest także istniejąca i uwarunkowana historycznie różnorodność systemów kształcenia i doskonalenia zawodowego. Powoduje ona trudności z porównywaniem świadectw, dyplomów i kwalifikacji zawodowych migrujących pracowników. Powstają bariery w swobodnym przepływie pracowników na wewnętrznym rynku Unii Europejskiej i w dostępie do zagranicznych rynków pracy. Również w tym obszarze krajowe standardy kwalifikacji zawodowych są przydatne, gdyż w oparciu o nie łatwiej jest porównywać świadectwa i dyplomy uzyskane w różnych systemach kształcenia i

doskonalenia zawodowego. Dodatkowo planuje się wprowadzić tzw. Europejskie Ramy Kwalifikacji, które byłyby pomocne przy porównywaniu krajowych struktur kwalifikacji zawodowych.

Problemem, które różnie rozwiązują poszczególne kraje, jest udział partnerów społecznych w konstruowaniu, upowszechnianiu i wykorzystywaniu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. Na ogół dąży się do decentralizacji systemu zarządzania kwalifikacjami. Po początkowym okresie wsparcia procesu standaryzacji kwalifikacji udzielanego przez instytucje centralne, najczęściej resorty pracy, edukacji lub gospodarki, inicjatywa w opracowywaniu i upowszechnianiu standardów kwalifikacji zawodowych przekazywana jest w ręce zrzeszeń zawodowych. Należy podkreślić, że proces standaryzacji kwalifikacji wymaga udziału kompetentnych jednostek naukowych i badawczych. W tym celu poszczególne kraje albo zlecają badania zawodoznawcze i nadzór nad jakością standardów kwalifikacji wybranej instytucji lub konsorcjum instytucji, bądź powołują w tym celu instytucję centralną.

## **Standardy kwalifikacji zawodowych w Unii Europejskiej**

W krajach Unii Europejskiej standaryzacja zawodów i edukacji zawodowej przybiera różnorodne formy<sup>1</sup>:

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

- Francja: standardy są przygotowywane pod kontrolą odpowiedzialnych ministerstw (ministerstwa ds. edukacji, ministerstwa ds. zatrudnienia, ministerstwa ds. rolnictwa itd.) wspólnie z partnerami społecznymi. Tak opracowane standardy służą dla celów edukacji i szkoleń. Istnieje także ROME, czyli Operacyjny Wykaz Zawodów i Stanowisk (*Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois*), który dostarcza innego rodzaju standardów, używanych dla celów poradnictwa zawodowego i oceny kwalifikacji przez agencje zatrudnienia oraz ministerstwo ds. zatrudnienia.
- Niemcy: istnieją standardy krajowe nazywane „profilami”. W ich tworzenie zaangażowane są władze państwowe (na poziomie federalnym i poszczególnych landów) i partnerzy społeczni.
- Irlandia: krajowe standardy są kluczowym elementem Krajowych Ram Kwalifikacji (*National Qualification Framework*) rozwijanych na podstawie ustawy z 1999 r., a wprowadzonych w życie w 2003 r. Uczenie się w różnych układach jest oceniane w różny sposób, jednak pod ścisłą kontrolą krajowych standardów projektowanych i/lub zatwierdzanych przez Radę Przyznającą ds. Edukacji Dalszej i Szkoleń (*Further Education and Training Awards Council – FETAC*) oraz Radę Przyznającą ds. Edukacji Wyższej i Szkoleń (*Higher Education and Training Awards Council – HETAC*).
- Włochy: Dekret Ministra Pracy z 2001 r. wprowadził wymaganie, że potwierdzanie kwalifikacji w systemie kształcenia zawodowego wymaga wprowadzenia krajowych standardów kwalifikacji zawodowych.
- Holandia: krajowe standardy są ustanawiane przez COLO (*Centraal organ van de Landelijke Opleidingsorganen van het Bedrijfsleven*), w którym są reprezentowane niezależne ciała ustanawiające standardy powoływane przez wszystkie zainteresowane strony.
- Norwegia: dotychczas przy potwierdzaniu nauki formalnej, nieformalnej i incydentalnej wykorzystywane były krajowe standardy w postaci szkolnych programów nauczania. Kwestia „standardów pozaedukacyjnych” (innych niż szkolne programy nauczania) wyłoniła się w związku z kwestią przyznawania kredytów transferowych w zakresie odbywania praktyki zawodowej.
- Portugalia: głównym celem polityki państwa jest zmniejszenie „luki kwalifikacyjnej” w społeczeństwie. Każdy rodzaj uczenia się jest uznawany, pod warunkiem że jest

---

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

skorelowany z programem szkolnym, równoznacznym z krajowymi standardami edukacyjnymi i szkoleniowymi.

- Szwecja: różne eksperymenty związane z potwierdzaniem edukacji nieformalnej i incydentalnej w dużym stopniu opierają się na programach kształcenia szkół ponadgimnazjalnych (upper secondary – Gymnasieskolan) uznawanych za standardy w tym zakresie.
- Zjednoczone Królestwo (UK): Krajowe Standardy Zawodowe (National Occupational Standards – NOS) są podstawą do projektowania Krajowych Kwalifikacji Zawodowych (National Vocational Qualifications – NVQs) i Ogólnych Krajowych Kwalifikacji Zawodowych (General National Vocational Qualifications – GNVQs).

W powyższych przykładach można dostrzec dominujące zasady standaryzacji kwalifikacji zawodowych i edukacji zawodowej:

- standardy kwalifikacji zawodowych mają rangę krajową;
- odpowiedzialność za tworzenie i uznawanie standardów kwalifikacji zawodowych spoczywa na organach państwa (na ogół są to resorty edukacji i pracy);
- organa państwowe są wspierane przez partnerów społecznych, których skład wykracza poza tradycyjny trójstronny układ: przedstawiciele rządu, organizacje pracodawców i pracobiorców;
- uznawanie wyników uczenia się w ramach edukacji nieformalnej i incydentalnej wymaga istnienia krajowych standardów kwalifikacji zawodowych oraz wspólnych „ram odniesienia”, potrzebnych do porównania wyników kształcenia zawodowego odbywającego się na różnorodnych drogach i w odmiennych formach nabywania umiejętności, kompetencji i kwalifikacji zawodowych;
- podstawą działań związanych z potwierdzaniem wyników edukacji nieformalnej i incydentalnej jest zgoda partnerów społecznych i innych „interesariuszy” (*stakeholders*) na rozwiązania prawne, proceduralne i treść standardów kwalifikacji zawodowych<sup>2</sup>.

## **Droga do polskich standardów**

W Polsce pierwsze seminarium poświęcone standardom kwalifikacji zawodowych odbyło się w Miedzeszynie w 1993 r. Jednak pierwszych osiem standardów powstało dopiero

---

<sup>2</sup> S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – nowy wymiar przygotowania pracowników dla nowoczesnej gospodarki*. [W:] „Edukacja Ustawiczna Dorosłych – Polish Journal of Continuing Education”, nr 3/2005.

w latach 1998–2000, w ramach projektu PHARE'98 „Analiza potrzeb szkoleniowych”, z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz ze wsparciem Europejskiej Fundacji Kształcenia Zawodowego w Turynie (*European Training Foundation – ETF*).

Dalsze prace, zakończone opracowaniem 40 standardów kwalifikacji zawodowych, miały miejsce w latach 2002–2004 w projekcie PHARE 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego” nadzorowanym przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy .

W ramach kolejnego projektu prowadzonego przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy PHARE 2002 „Doskonalenie umiejętności Publicznych Służb Zatrudnienia w dziedzinie wprowadzenia w życie Europejskiej Strategii Zatrudnienia i uczestnictwa w systemie EURES” opracowano 7 standardów dla zawodów i zakresów pracy występujących w urzędach pracy.

Zbiór sukcesywnie opracowywanych krajowych standardów kwalifikacji zawodowych jest udostępniany w internetowej bazie danych założonej na serwerze Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej<sup>3</sup>.

Obecnie realizowany projekt Departamentu Rynku Pracy nosi nazwę „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”. Zamówienie realizowane jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006, Działanie 1.1 Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy, Schemat a) „Wzmocnienie potencjału publicznych służb zatrudnienia”.

Projekt obejmuje:

- 1) określenie wymaganych przez pracodawców kwalifikacji do wykonywania zawodów/specjalności;
- 2) opracowanie, na podstawie stwierdzonych wymagań, opisów 200 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (w konsultacji z organizacjami branżowymi i innymi zainteresowanymi instytucjami);
- 3) upowszechnienie informacji o krajowych standardach kwalifikacji zawodowych oraz przeprowadzenie badania wykorzystania standardów przez różne grupy użytkowników.

Projekt realizuje Konsorcjum Wykonawców w składzie:

- Doradca Consultants Ltd. w Gdyni (Lider Konsorcjum);
- Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu;

---

<sup>3</sup> Adres internetowy bazy danych zawierającej krajowe standardy kwalifikacji zawodowych: <http://www.standardyiskolenia.praca.gov.pl>

- Demos Polska Sp. z o.o. w Warszawie;
- Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego.

Wykonawca został wyłoniony w drodze przetargu nieograniczonego. Do prac włączone zostały w charakterze podwykonawców: Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Pracownia Badań Społecznych w Sopocie.

Projekt jest realizowany od lutego 2006 r. i zakończy się w grudniu 2007 r.

## Model standardu

Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych projektowane są dla zawodów i specjalności ujętych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności i porządkują kwalifikacje towarzyszące pracy zawodowej według **grup kwalifikacji i poziomów kwalifikacji**.

Wyróżniono cztery grupy kwalifikacji zawodowych: ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe i specjalistyczne.

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

**Kwalifikacje ogólnozawodowe** są wspólne z kolei dla tzw. „składowych kwalifikacji zawodowych” wyodrębnionych w Krajowym Standardzie Kwalifikacji Zawodowych. Kilku słów wyjaśnień wymaga nowe – na gruncie polskiego zawodoznawstwa – pojęcie „składowych kwalifikacji zawodowych”. Zostało ono wprowadzone jako realizacja idei podzielenia zawodów szerokoprofilowych – charakterystycznych dla zawodów nauczanych w szkole – na mniejsze części. Owe mniejsze obszary zawodu opisują „składowe kwalifikacji zawodowych” – składowe dlatego, że w sumie składają się na cały zawód. Jedna składowa kwalifikacji zawodowych powstaje przez połączenie kilku powiązanych ze sobą zadań zawodowych. Łączenie zadań zawodowych jest podporządkowane idei nadrzędnej – grupa zadań zawodowych nazwana „składową kwalifikacji zawodowych” ma dać osobie możliwość zatrudnienia na stanowisku pracy występującym w gospodarce. Co za tym idzie, po zmianie przepisów prawa oświatowego, będzie można kształcić w „modułach umiejętności zawodowych”. Wynika z tego, że niekoniecznie kształcenie będzie musiało dotyczyć całego

zawodu, jak to ma miejsce w obecnym systemie edukacji zawodowej, ale będzie mogło być rozbite na części zwane modułami. Efektem „kształcenia modułowego” będzie uelastycznienie edukacji zawodowej szkolnej i pozaszkolnej, bowiem moduły będzie można realizować zarówno w systemie szkolnym jak i na kursach w systemie pozaszkolnym.

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

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

Uporządkowanie kwalifikacji zawodowych według **poziomów kwalifikacji** ma na celu ukazanie: złożoności pracy, stopnia trudności i ponoszonej odpowiedzialności. Zasadą było nie mieszanie ze sobą dwóch kwestii: wykształcenia towarzyszącego zdobywaniu kwalifikacji zawodowych w systemie szkolnym, poświadczanego dyplomami i świadectwami oraz umiejętności wymaganych do wykonywania pracy na typowych i realnych stanowiskach pracy w zakładach pracy. Przyjęto nadrzędność wymagań stawianych pracownikom na stanowiska pracy nad wymaganiami określonymi w podstawach programowych kształcenia w zawodzie i wynikającymi z nich wymaganiami programów nauczania oraz wymaganiami zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe nabywane w szkole.

W Krajowym Standardzie Kwalifikacji Zawodowych zdefiniowano pięć poziomów kwalifikacji.

Na **poziomie pierwszym** umieszcza się umiejętności towarzyszące pracom prostym, rutynowym, wykonywanym pod kierunkiem i pod kontrolą przełożonego. Najczęściej jest to praca wykonywana indywidualnie. Do wykonywania pracy na poziomie pierwszym wystarcza przyuczenie, a osoba wykonująca pracę nie ponosi za nią osobistej odpowiedzialności.

**Poziom drugi** wymaga samodzielności i samokontroli przy wykonywaniu typowych zadań zawodowych. Pracownik ponosi osobistą odpowiedzialność za skutki swoich działań. Musi również potrafić pracować w zespole pod nadzorem kierownika zespołu.



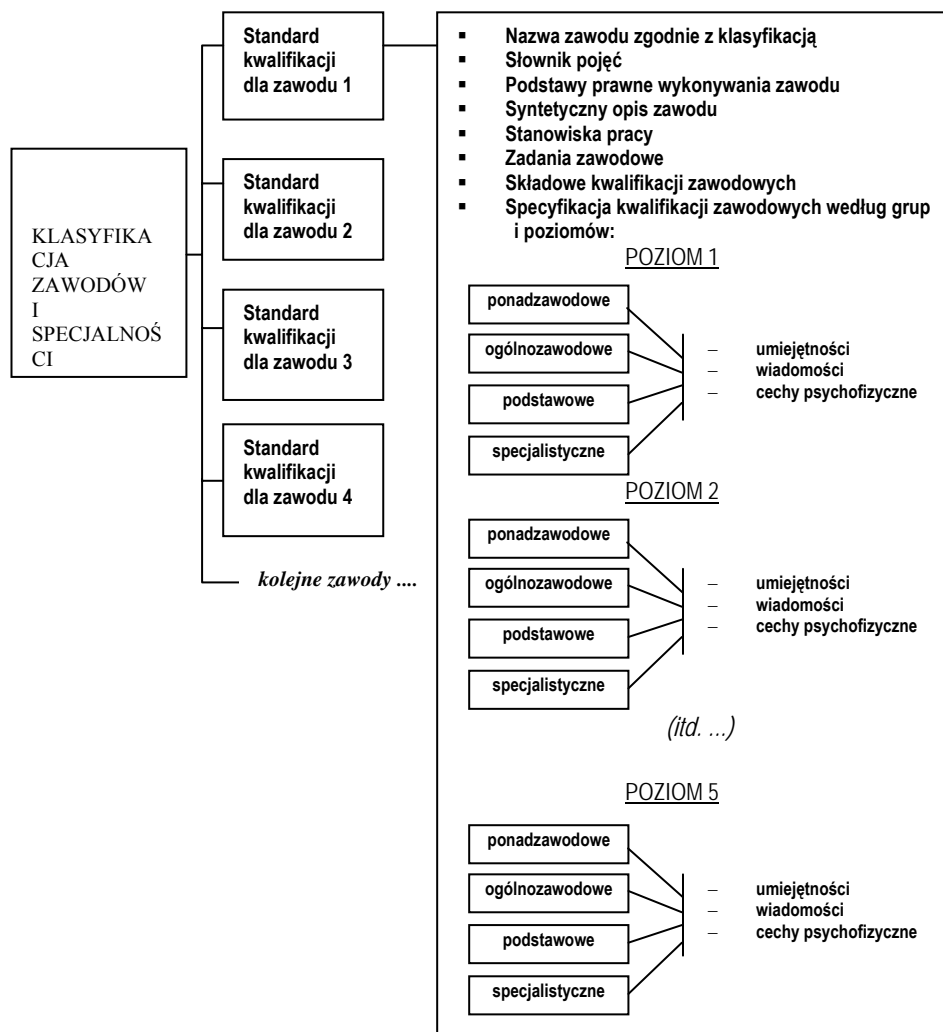
Na **poziomie trzecim** kwalifikacji zawodowych pracuje ten pracownik, który wykonuje złożone zadania zawodowe. Złożoność tych zadań generuje konieczność posiadania umiejętności rozwiązywania nietypowych problemów towarzyszących pracy. Pracownik z trzeciego poziomu kwalifikacji musi potrafić kierować małym, kilkuosobowym zespołem pracowników. Ponosi odpowiedzialność zarówno za skutki własnych działań jak i za działania kierowanego przez siebie zespołu.

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

**Poziom piąty** przeznaczony jest dla pracowników w pełni samodzielnych, ponoszących pełną osobistą odpowiedzialność za podejmowane działania i decyzje, działających w sytuacjach wyłącznie problemowych. Pracownicy z poziomu piątego kierują organizacjami i podejmują decyzje o znaczeniu strategicznym dla całej organizacji. Ponoszą odpowiedzialność za bezpieczeństwo i rozwój zawodowy podległych im osób. Potrafią diagnozować, analizować i prognozować złożoną sytuację gospodarczą i ekonomiczną oraz wdrażać swoje pomysły do praktyki organizacyjnej i gospodarczej.

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

Na rys. 1 przedstawiono model standardu.



Rys. 1. Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych

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

## Zastosowania

Bogate doświadczenie w stosowaniu standardów kwalifikacji zawodowych posiada Wielka Brytania. Opracowywanie Krajowych Kwalifikacji Zawodowych (National Occupational Standards) zapoczątkowano tam w roku 1986. W tym celu utworzono centralną instytucję pod nazwą: Krajowa Rada ds. Kwalifikacji Zawodowych oraz rozpoczęto Program

Krajowych Standardów prowadzony przez Ministerstwo Pracy, które zmobilizowało pracodawców do tworzenia „komisji zarządzających” standardami.

Rząd brytyjski zainwestował w rozwój krajowych standardów kwalifikacji zawodowych we wszystkich sektorach rynku pracy i na wszystkich poziomach hierarchii zawodowej, wychodząc z założenia, że staną się one podstawą wypracowania nowych, państwowych uprawnień zawodowych, bazujących na efektywności pracy. Standardy kwalifikacji są wykorzystywane nie tylko w systemie przyznawania uprawnień zawodowych. Mają one wiele innych istotnych zastosowań, na przykład<sup>4</sup>:

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

---

<sup>4</sup> S.M. Kwiatkowski, I. Woźniak (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje – Modele – Aplikacje*, Program COST A11, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2002.

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

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

Tabela 1. Zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych w Wielkiej Brytanii

I. REKRUTACJA I SELEKCJA
1. Przygotowanie specyfikacji w zakresie rekrutacji pracowników. 2. Opracowanie szczegółów dotyczących ogłoszeń o miejscach pracy. 3. Wytyczne ramowe dla pozyskiwania informacji od poszukujących pracy. 4. Określanie wymagań stanowisk pracy. 5. Określenie zadań zawodowych na stanowiskach pracy. 6. Opracowanie zbioru wytycznych dla osób dokonujących selekcji pracowników. 7. Wstępne informacje dla kandydatów do pracy. 8. Określenie zakresu wstępnego szkolenia.
II. OPIS I OCENA PRACY
9. Określenie specyfikacji pracy. 10. Regularne dokonywanie aktualizacji zakresu obowiązków. 11. Monitorowanie struktury obowiązków przynależnych danej pracy w komórkach organizacji. 12. Tworzenie i restrukturyzacja stanowisk pracy. 13. Kryteria oceny pracy. 14. Kryteria oceny pracowników. 15. Kryteria regulaminu płacy i nagradzania.
III. GWARANCJA JAKOŚCI PRODUKTÓW I USŁUG
16. Wytyczne odnośnie jakości procesów i efektów pracy. 17. Tworzenie systemów produkcji. 18. Monitorowanie procesów pracy. 19. Zapewnianie jakości obsługi klienta poprzez dbałość o uprawnienia pracowników. 20. Warunki negocjacji umów. 21. Monitorowanie wykonywania i zgodności umów. 22. Potwierdzanie kompetencji, zgodnie z międzynarodowymi normami ISO 9000. 23. Monitorowanie, analizowanie i obliczanie dostępności bądź braku kwalifikowanych pracowników na lokalnym i ogólnokrajowym rynku pracy. 24. Ocena kompetencji poddostawców i dostawców. 25. Tworzenie gwarancji w zakresie doskonalenia zawodowego.
IV. OKREŚLANIE POTRZEB JEDNOSTKI I INSTYTUCJI W ZAKRESIE DOSKONALENIA ZAWODOWEGO
26. Określanie potrzeb organizacji w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych. 27. Określenie wymogów w zakresie indywidualnej nauki i doskonalenia zawodowego. 28. Wytyczne ramowe dla planowania rozwoju indywidualnego w przedsiębiorstwie. 29. Określenie potrzeb grupy/organizacji w zakresie doskonalenia zawodowego. 30. Określenie wymagań kwalifikacyjnych i kompetencyjnych „na wejściu” procesu doskonalenia zawodowego. 31. Opracowanie strategicznego planu w zakresie doskonalenia zawodowego. 32. Koordynowanie różnorodnych procesów w obszarze rozwoju zasobów ludzkich.
V. TWORZENIE PROGRAMÓW SZKOLENIOWYCH

<p>33. Łączenie szkolenia z wymogami gospodarczymi kraju.</p> <p>34. Łączenie szkolenia z celami zawodowymi i życiowymi pracownika.</p> <p>35. Podnoszenie adekwatności i wiarygodności programów szkoleniowych.</p> <p>36. Zobrazowanie uczącym się całościowego obrazu rozwoju zawodowego w przejrzystej formie.</p> <p>37. Uzmysłwienie uczącym się celowości i przydatności szkoleń prowadzonych poza godzinami pracy.</p> <p>38. Poszerzanie zakresu i przydatności szkoleń opartych na umiejętnościach.</p> <p>39. Określenie możliwości podejmowania nauki w środowisku pracy.</p> <p>40. Koordynowanie szkoleń w godzinach pracy i poza tymi godzinami.</p> <p>41. Opracowywanie umów z pracownikami w zakresie szkolenia.</p> <p>42. Opracowywanie specyficznych celów szkoleniowych.</p> <p>43. Określanie zakresu wiedzy i umiejętności w ramach poszczególnych programów szkoleniowych.</p> <p>44. Określanie programu szkolenia poza godzinami pracy.</p> <p>45. Określanie celów i pożądanych efektów nauki dla zewnętrznych instytucji prowadzących szkolenia.</p> <p>46. Monitorowanie działań zewnętrznych instytucji prowadzących szkolenia.</p> <p>47. Określenie potrzeb i dobór materiałów do nauki w zależności od wymogów danej organizacji.</p>
<b>VI. REALIZACJA I OCENA PROGRAMÓW SZKOLENIOWYCH</b>
<p>48. Wytyczne ramowe dla nauki w środowisku pracy i tworzenia programów szkoleniowych.</p> <p>49. Wyznaczenie kierunków doskonalenia zawodowego dla osób podejmujących naukę.</p> <p>50. Jednoznaczne określenie celów szkoleniowych.</p> <p>51. Podkreślenie możliwości transferu kwalifikacji i kompetencji w ramach stanowisk pracy i zawodów.</p> <p>52. Ocena indywidualnych i grupowych programów szkoleniowych.</p>
<b>VII. DORADZTWO ZAWODOWE</b>
<p>53. Informowanie i doradzanie osobom rozpoczynającym pracę zawodową.</p> <p>54. Informowanie i doradzanie osobom zmieniającym pracę.</p> <p>55. Ocena przydatności i potencjału osoby w określonej dziedzinie zawodowej.</p> <p>56. Określenie umiejętności wspólnych dla różnych zawodów i stanowisk pracy.</p> <p>57. Analiza lokalnych i krajowych możliwości zatrudnienia na podstawie zgromadzonych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.</p>
<b>VIII. OCENA OSIĄGNIĘĆ PRACOWNIKÓW</b>
<p>58. Określenie możliwości systemu oceniania pracowników.</p> <p>59. Określenie metod i procesów oceniania pracowników.</p> <p>60. Założenia dla rozwojowego, motywującego systemu oceniania pracowników.</p> <p>61. Wytyczne ramowe dla ewidencji osiągnięć zawodowych w ramach NVQs (National Vocational Qualifications – Krajowych Kwalifikacji Zawodowych).</p> <p>62. Założenia dla oceniania sumarycznego w ramach uprawnień państwowych.</p> <p>63. Założenia dla oceniania międzynarodowego.</p> <p>64. Wytyczne ogólne (ramowe) systemu weryfikacji osiągnięć w nauce i umiejętnościach.</p> <p>65. Wytyczne indywidualnej weryfikacji osiągnięć w nauce i umiejętnościach.</p> <p>66. Kryteria rejestrowania osiągnięć w nauce i umiejętnościach.</p> <p>67. Założenia samooceny.</p> <p>68. Założenia oceny grupowej.</p>
<b>IX. TWORZENIE PROGRAMÓW SZKOLENIOWYCH Z FUNDUSZY PUBLICZNYCH</b>
<p>69. Ocena wymogów w ramach państwowych i lokalnych programów szkoleniowych.</p> <p>70. Ocena wymogów inwestycyjnych państwowych programów szkoleniowych.</p> <p>71. Przydzielanie funduszy dla państwowych programów szkoleniowych.</p> <p>72. Monitorowanie powodzenia programów finansowanych z funduszy publicznych.</p> <p>73. Zapewnianie spójności państwowych programów szkoleniowych.</p> <p>74. Opracowywanie formalnych systemów oceniania.</p> <p>75. Monitorowanie i określanie priorytetów dla wprowadzania nowych uprawnień.</p> <p>76. Projektowanie nowych Krajowych Standardów Kwalifikacji NVQs.</p> <p>77. Aktualizowanie Krajowych Standardów Kwalifikacji NVQs.</p> <p>78. Ustalanie kryteriów ujednolicania uprawnień państwowych i międzynarodowych w zakresie kwalifikacji.</p> <p>79. Określanie wymiernych rezultatów realizacji celów państwowych w rozwoju zasobów ludzkich.</p>
<b>X. SPRAWY ADMINISTRACYJNE, BUDŻET/DOKUMENTACJA</b>

80. Prowadzenie bazy danych w zakresie kwalifikacji pracowników organizacji. 81. Sporządzanie dorocznej oceny profilu kwalifikacji w ramach organizacji. 82. Ocena wpływu ewentualnej fuzji lub przejęcia na profil kwalifikacji w ramach organizacji. 83. Ocena budżetu organizacji przeznaczonego na szkolenia.
<b>XI. UJEDNOLICANIE PLACÓWEK I UPRAWNIENÍ ZAWODOWYCH</b>
84. Określenie wymagań dla placówek edukacji zawodowej. 85. Zdefiniowanie warunków rozwoju zawodowego w placówkach edukacji zawodowej. 86. Porównanie, ocena i zharmonizowanie wymagań dla poszczególnych placówek edukacji zawodowej z wymogami innych instytucji krajowych i zagranicznych. 87. Wzajemne uznanie uprawnień zawodowych w kraju i na arenie międzynarodowej. 88. Określenie i zdefiniowanie wyłaniających się nowych zawodów.

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

W Polsce standardy kwalifikacji zawodowych mogą być przydatne w obszarach:

- **POLITYKA ZATRUDNIENIA**
  - pośrednictwo pracy,
  - doradztwo zawodowe,
  - doradztwo personalne,
  - programy aktywizacji zawodowej,
  - mobilność zawodowa,
  - klasyfikacja zawodów i specjalności dla rynku pracy,
  - zawody regulowane,
  - zawody rzemieślnicze.
- **EDUKACJA ZAWODOWA**
  - krajowe ramy kwalifikacji,
  - standardy egzaminacyjne,
  - programy nauczania,
  - standardy edukacyjne i jakość kształcenia zawodowego,
  - porównywalność i uznawalność kwalifikacji,
  - mobilność edukacyjna,
  - klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego.
- **POLITYKA KADROWA PRZEDSIĘBIORSTW**
  - opisy stanowisk i profile kompetencyjne,
  - selekcja, rekrutacja i ocena pracowników,
  - rozwój zawodowy pracowników,
  - wartościowanie pracy i system wynagrodzeń,

- ochrona pracy.
- UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE
  - ocena ryzyka zawodowego,
  - praca niepełnosprawnych,
  - orzecznictwo.

Standardy kwalifikacji zawodowych mogą mieć charakter:

- krajowy (np. Francja, Anglia, Irlandia, Hiszpania, Polska),
- regionalny (np. w krajach o dużych terytoriach i o bardzo zróżnicowanych strukturalnie regionach, jak Niemcy czy Federacja Rosyjska),
- sektorowy/branżowy (np. Holandia, Francja),
- instytucjonalny – regulowany przez izby, stowarzyszenia i związki, wtedy standardy są obowiązujące tylko dla regionu oddziaływania danej organizacji (w Polsce standardy tego typu opracowały: Związek Banków Polskich, Urząd Służby Cywilnej oraz Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych).

W Polsce standardy kwalifikacji zawodowych o randze krajowej opracowuje Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Będą one uaktualniane okresowo w miarę potrzeb i zmian w wykonywaniu zawodu. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby organizacje branżowe lub regionalne, korzystając ze sprawdzonej metodologii i wzorców, opracowywały własne, lokalne standardy, na zasadzie dobrowolności i w ramach budowania społeczeństwa obywatelskiego.

## **Partnerstwo**

Standardy kwalifikacji zawodowych, aby mogły spełniać pokładane w nich nadzieje na zwiększenie mobilności zawodowej i edukacyjnej, powinny być stosowane powszechnie, a to oznacza, że muszą być uznane i zatwierdzone przez kompetentne gremia decyzyjne partnerów społecznych na poziomie krajowym i branżowym oraz muszą mieć charakter państwowy. Dlatego uzasadnione jest powołanie w nieodległej przyszłości instytucji lub ciał koordynujących pracę partnerów społecznych w zakresie projektowania i zatwierdzania standardów kwalifikacji zawodowych.

W Polsce należy rozwijać współpracę partnerów społecznych (związki zawodowe, organizacje pracodawców, stowarzyszenia zawodowe, izby przemysłowe i gospodarcze, organizacje branżowe i inne) zainteresowanych udziałem w opracowywaniu i uaktualnianiu standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów właściwego sobie sektora gospodarki.

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

## Zakończenie

Opracowanie i upowszechnienie Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych, w powiązaniu z zaprojektowanymi w niedalekiej przyszłości Krajowymi Ramami Kwalifikacji, powinny stworzyć podstawę do:

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

Duże oczekiwania dotyczące Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych związane są z kwestią uznawania przez państwo efektów edukacji zachodzącej na drodze kształcenia nieformalnego i incydentalnego – związanego przede wszystkim z kształtowaniem umiejętności zawodowych poprzez doświadczenie i praktykę towarzyszącą wykonywanej pracy, niekoniecznie w wyuczonym zawodzie.

## BIBLIOGRAFIA

- S.M. Kwiatkowski, H. Bednarczyk, I. Woźniak, Z. Kramek, K. Symela, W. Oparcik: *Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.
- 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, Program PHARE 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego”, Warszawa 2004.