



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
– analiza wykorzystania i identyfikacja potrzeb

Gdynia-Warszawa, luty 2007 rok

**KRAJOWE STANDARDY KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH –
ANALIZA WYKORZYSTANIA I IDENTYFIKACJA POTRZEB**

Wprowadzenie

Wymagania kwalifikacyjne dla różnych zawodów przyjmują formę standardów kwalifikacji zawodowych, niezbędnych do ukształtowania określonych umiejętności, często utożsamianych ze zdolnościami do wykonywania czynności, prowadzących do zrealizowania zadania zawodowego. Standard kwalifikacji zawodowych został zdefiniowany jako norma opisująca kwalifikacje konieczne do wykonywania zadań zawodowych, wchodzących w skład zawodu. Norma ta akceptowana jest przez przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych.

Aby oczekiwania wobec standardów kwalifikacji zawodowych były spełnione, musi funkcjonować powszechny i obiektywny, a więc niezależny od poszczególnych placówek edukacyjnych i instytucji rynku pracy, system sprawdzania umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, określanych jako kwalifikacje zawodowe. Przyjęty w Polsce model standardu opiera się na zadaniach zawodowych, które tworzą układ „składowych kwalifikacji zawodowych” (zakresów pracy), przydatnych w upowszechnianiu idei modułowych szkoleń zawodowych.

Istnieje potrzeba wykorzystywania standardów w projektowaniu modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego, w określaniu potrzeb szkoleniowych pracowników, a także w opisywaniu stanowisk pracy z wykazem zadań zawodowych w przedsiębiorstwach. Z tego względu celem niniejszej publikacji jest przedstawienie przebiegu oraz wyników badań wykorzystania dotychczas opracowanych 53 standardów kwalifikacji zawodowych, jak również podejścia do sposobu określenia zapotrzebowania na kolejne standardy w obszarach: polityki zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityki kadrowej przedsiębiorstw i ubezpieczeń społecznych.

Dotychczasowe prace badawcze i projektowe realizowane były w ramach następujących programów:

- a) PHARE 98 „Analiza potrzeb szkoleniowych – budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce” (opracowanie metodologii i standardów dla 8 zawodów), który był zainicjowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej przy wsparciu Europejskiej Fundacji Kształcenia Zawodowego w Turynie; czas realizacji: 1998-2000;
- b) PHARE 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego” (aktualizacja metodologii i opracowanie standardów dla 40 zawodów), który był nadzorowany przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy; działanie II tego projektu obejmowało opracowanie zbioru 40 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, opartych o analizę wymogów pracy; czas realizacji: 2002-2004;
- c) PHARE 2002 "Doskonalenie umiejętności Publicznych Służb Zatrudnienia w dziedzinie wprowadzenia w życie Europejskiej Strategii Zatrudnienia i uczestnictwa w systemie EURES" (opracowanie 7 standardów kwalifikacji zawodowych i programów modułowych dla zawodów i zakresów pracy występujących w urzędach pracy), nadzorowany również przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy; czas realizacji: 2004-2005.

Odnoszące się do standardów kwalifikacji zawodowych rozwiązania dotyczące kwestii organizacyjnych i prawnych znajdują swoje odzwierciedlenie w dokumentach prawnych i inicjatywach krajowych, podejmowanych przez resorty pracy i edukacji. Do dokumentów o zasadniczym znaczeniu dla tych przedsięwzięć można zaliczyć:

- „Narodową strategię wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich na lata 2000-2006”,
- „Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zmianami),
- „Strategię rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010”, przyjętą przez Radę Ministrów w dniu 8 lipca 2003 r.

„Narodowa strategia wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich na lata 2000-2006” wskazuje na pilną konieczność dostosowania systemu szkolnego do potrzeb rynku pracy i zakłada upowszechnienie wykształcenia średniego oraz szybkie przygotowanie do wykonywania zawodu w dominującym kształceniu modułowym, zorientowanym na wykonywanie zadań zawodowych na danym stanowisku pracy, opisanych w standardzie kwalifikacji.

„Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” wskazuje, że minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy poprzez koordynowanie opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności. W tym zakresie może określić, w drodze rozporządzenia, tryb opracowywania standardów i ich wykaz, uwzględniając potrzeby kształcenia i szkolenia zawodowego.

„Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010” lokalizuje zagadnienia związane z krajowymi standardami kwalifikacji zawodowych wśród priorytetów szeroko rozumianej polityki oświatowej. Sformułowane zostały w niej strategiczne cele, takie jak:

- zwiększenie dostępności do kształcenia ustawicznego,
- uwzględnienie dostosowania do zróżnicowanych potrzeb osób pragnących uzupełniać wiedzę i podnosić swoje kwalifikacje,
- uwzględnienie potrzeb wynikających ze zmian na rynku pracy,
- podniesienie jakości rynku pracy.

Realizowany obecnie – w latach 2005-2007 – w ramach SPO RZL projekt Departamentu Rynku Pracy MPiPS pt. „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” obejmuje przygotowanie opisów 200 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, upowszechnienie informacji o standardach oraz przeprowadzenie badań wykorzystania standardów przez różne grupy użytkowników.

Nadrzędnym celem projektu jest stworzenie przesłanek dla szerokiego stosowania standardów kwalifikacji zawodowych jako ważnego narzędzia wspierającego rozwój zasobów ludzkich. Szczegółowym celem jest określenie krajowych norm wymaganych przez pracodawców w zakresie kwalifikacji zawodowych dla zapewnienia wysokiej jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego, jego powiązania z rynkiem pracy, a także budowania systemów przejrzystości i uznawania kwalifikacji, uzyskiwanych w sposób formalny i na drodze doświadczenia zawodowego. Dzięki projektowi powinno nastąpić usprawnienie procesu podejmowania decyzji w dziedzinie polityki zatrudnienia i edukacji; ma on się też przyczynić do zwiększenia mobilności zawodowej osób dorosłych.

Oczekiwane rezultaty projektu skupiają się wokół priorytetów przyjętych dla aktywnej polityki rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej. W tym wymiarze mieszczą się: tworzenie opisów pracy, wartościowanie pracy, selekcja i rekrutacja, oceny pracownicze, planowanie rozwoju zawodowego oraz doradztwo.

Badanie wykorzystania dotychczas opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych

Koncepcja badań – założenia metodyczne

Założenia metodyczne badań przewidywały zdiagnozowanie stanu wykorzystania wcześniej opracowanych 53 krajowych standardów przez grupy potencjalnych użytkowników oraz uchwycenie zmian dotyczących ich użytkowania w czasie. Badanie pozwoliło na określenie zakresu wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw oraz w ubezpieczeniach społecznych. Zidentyfikowane zostały także bariery, ograniczające wykorzystanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w wymienionych dziedzinach.

Cele szczegółowe badań zostały zogniskowane na następujących kwestiach:

- określenie możliwości wykorzystania standardów w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw oraz w ubezpieczeniach społecznych,
- rozpoznanie korzyści wynikających ze stosowania standardów w wymienionych dziedzinach,
- określenie czynników, które mają wpływ na wykorzystanie standardów,
- określenie trudności napotykanych podczas wdrażania standardów w polityce zatrudnienia, edukacji zawodowej, polityce kadrowej przedsiębiorstw i ubezpieczeniach społecznych,
- określenie rodzaju koniecznych zmian odnoszących się do obowiązujących rozwiązań organizacyjno-prawnych, które będą sprzyjać wykorzystywaniu standardów w wymienionych wcześniej obszarach.

Podjęte działania badawcze uwzględniały następujące obszary zagadnień:

- wykorzystanie standardów do opracowywania programów kształcenia i szkolenia zawodowego jako podstawy do przygotowania standardów egzaminacyjnych, obowiązujących absolwentów wszystkich typów szkół zawodowych;
- wykorzystanie standardów w rekrutacji kandydatów do pracy;
- wykorzystanie standardów w selekcji pracowników związanych ze zmianami na stanowiskach pracy;
- wykorzystanie standardów do opisu i aktualizacji zakresu obowiązków na danym stanowisku;

- wykorzystanie standardów do konstruowania systemu ocen pracowniczych;
- wykorzystanie standardów do określenia wymagań w zakresie szkoleń i doskonalenia zawodowego pracowników.

Zróznicowanie zadań zawodowych potencjalnych użytkowników w ramach danej dziedziny wymagało opracowania odpowiednich kwestionariuszy, w których były zawarte pytania przeznaczone dla określonej grupy respondentów.

W celu zdiagnozowania stanu wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz na rynku pracy zastosowano następujące metody badawcze:

- sondaż diagnostyczny poprzez zastosowanie techniki ankiety i wywiadu – metoda polegała na badaniu celowo dobranej grupie respondentów;
- analizę dokumentów (analiza literatury, dokumentacji programowych, informatorów), mającą charakter uzupełniający.

Teren badań stanowili użytkownicy standardów – potencjalni odbiorcy efektów realizacji projektu, do których można zaliczyć: przedsiębiorstwa, organizacje pracodawców i pracobiorców, szkoły, ośrodki egzaminacyjne. Próbkę badawczą stanowiło 114 reprezentantów – przedstawicieli następujących instytucji: publicznych służb zatrudnienia (wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej), agencji zatrudnienia, stowarzyszeń zawodowych, komisji egzaminacyjnych (Centralna Komisja Egzaminacyjna, Okręgowe Komisje Egzaminacyjne), centrów kształcenia ustawicznego i praktycznego, szkół ponadgimnazjalnych zawodowych i uczelni, jednostek organizacyjnych Ochotniczych Hufców Pracy, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego, zakładów doskonalenia zawodowego, ogólnopolskich organizacji związkowych i organizacji pracodawców, urzędów centralnych i ich agend, instytucji odpowiedzialnych za tzw. „zawody regulowane”, a także instytucji związanych z ubezpieczeniami społecznymi.

Badanie diagnostyczne – analiza ilościowa i jakościowa

W celu zdiagnozowania stanu wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przewidziane było pierwsze badanie docelowe w postaci sondażu diagnostycznego (ankieta, wywiad, badanie dokumentów). Oprócz opinii pozyskanych od respondentów techniką wywiadu indywidualnego przy pomocy kwestionariuszy wywiadu, wykorzystana została

analiza publikacji i opracowań teoretycznych, dotyczących stosowania standardów kwalifikacji zawodowych. Uwzględniono następujące źródła informacji publikowanych:

- opracowania teoretyczne, w tym artykuły i publikacje zwarte, dotyczące wykorzystania w Polsce krajowych standardów kwalifikacji zawodowych,
- wyniki dotychczasowych badań empirycznych, dotyczących zastosowania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych,
- dokumentacje programowe doskonalenia zawodowego,
- informatory o zawodach,
- stronę Internetową Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz serwis informacyjny urzędów pracy.

Badaniami empirycznymi zostali objęci potencjalni odbiorcy krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, tj. osoby zatrudnione w instytucjach, w których owe standardy powinny, mogą być i ewentualnie są stosowane. Uznano bowiem, że w wywiadach będą uczestniczyć osoby, które z racji pełnionych funkcji stwarzają szansę uzyskania rzetelnych informacji o wykorzystaniu dotychczas opracowanych standardów. Byli to w szczególności pracownicy kierujący lub zarządzający daną instytucją bądź wskazani przez dyrektora, kierownika bądź prezesa danej instytucji oraz pracownicy merytoryczni, zajmujący się badanymi problemami (m.in. nauczyciele, specjaliści, doradcy zawodowi). Wybierając szkołę ponadgimnazjalną zawodową czy uczelnię na teren badań zwracano uwagę na to, aby kierunek/profil kształcenia był odpowiedni dla zawodów, dla których opracowano 53 standardy kwalifikacji zawodowych.

Narzędzia badawcze uwzględniały zróżnicowane grupy adresatów badań, tj. reprezentantów instytucji edukacyjnych i rynku pracy. Wyodrębnienie wskaźników efektywności wykorzystania standardów ułatwiło identyfikację czynników, które wpływają na ich funkcjonowanie w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego, u pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych.

Najważniejszymi wskaźnikami efektywności wykorzystania standardów były:

- liczba programów kształcenia i szkolenia zawodowego, zaprojektowanych z wykorzystaniem standardów kwalifikacji (w formach szkolnych i pozaszkolnych);
- liczba programów kształcenia i szkolenia zawodowego, w których zmodyfikowano cele i treści kształcenia na podstawie analizy opisu standardu kwalifikacji zawodowych;
- liczba zawodów, dla których przygotowano standardy wymagań egzaminacyjnych i zadania egzaminacyjne w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych;

- liczba pracowników, dla których zdiagnozowano potrzeby szkoleniowe na podstawie różnicy pomiędzy wymaganiami standardu kwalifikacji zawodowych a faktycznymi kwalifikacjami pracownika;
- liczba i rodzaj opracowanych na podstawie standardów kwalifikacji zawodowych materiałów informacyjnych o zawodach i stanowiskach pracy, funkcjonujących w jednostkach publicznych służb zatrudnienia;
- liczba opisów kwalifikacji w zawodach regulowanych, przygotowanych na potrzeby uznawalności dyplomów, świadectw i kwalifikacji, w oparciu o standardy kwalifikacji zawodowych;
- opisy kwalifikacji wykonane dla zawodów z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, sporządzone dla celów „suplementu do dyplomu zawodowego”, w ramach formuły EUROPASS;
- liczba porad i informacji, udzielanych indywidualnie lub grupowo przez doradców zawodowych, z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych;
- opisy stanowisk pracy z wykazem zadań zawodowych, funkcjonujące w przedsiębiorstwach i przygotowane z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych;
- liczba stanowisk pracy w przedsiębiorstwach, ocenianych w ramach wartościowania pracy z wykorzystaniem standardów kwalifikacji;
- liczba odwiedzin bazy danych standardów kwalifikacji i pobrań opisów standardów (www.standardyiskolenia.praca.gov.pl);

Wyniki badań były poddane analizie ilościowej, polegającej na podliczeniu wyników ankietowania i podliczeniu wskaźników efektywności wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych. Następnie przeprowadzona została analiza jakościowa wyników badań – określenie wpływu poszczególnych wskaźników na funkcjonowanie standardów kwalifikacji zawodowych wśród przedstawicieli edukacji (instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego) i rynku pracy (pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych).

Analiza wyników zakładała porównanie ze sobą różnych zgromadzonych danych empirycznych, ukazanie istniejących między nimi relacji, jak również szukanie dla nich uzasadnień na gruncie znanych doświadczeń pedagogicznych i założeń teoretycznych oraz wyciąganie wniosków ogólnych i zarysowanie możliwości praktycznego ich zastosowania.

Po wykonaniu prac analitycznych została sporządzona tablica wyników, której głównymi cechami przekrojowymi były:

- poziom efektywności wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych wśród potencjalnych adresatów systemu edukacji zawodowej i ustawicznej oraz rynku pracy,
- charakterystyka oczekiwań w obszarze działalności edukacyjnej oraz zatrudnienia.

Rezultaty badań wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych w czterech obszarach działalności (polityka zatrudnienia, edukacja zawodowa, polityka kadrowa przedsiębiorstw, ubezpieczenia społeczne) wskazują na zróżnicowany poziom wiedzy badanych osób na temat przydatności standardów dla potencjalnych ich użytkowników. Wyniki analizy w odniesieniu do poszczególnych kategorii problemowych zostały przedstawione w kolejnych punktach.

1. Źródła wiedzy i zakres korzystania ze standardów

Analizując uzyskane wyniki można wskazać, że prawie połowa badanych respondentów uzyskała informację o standardach, korzystając z materiałów dostępnych w swojej macierzystej instytucji. Znaczna liczba respondentów (ponad 60%) czerpała wiedzę o standardach za pośrednictwem strony internetowej MPiPS. Najbardziej aktywnymi pod tym względem były osoby zatrudnione w instytucjach z obszaru polityki zatrudnienia (73%) oraz edukacji zawodowej (65%). Kolejnymi źródłami wiedzy o standardach były publikacje książkowe, prasa fachowa oraz seminaria i konferencje, na których były prezentowane standardy i możliwości ich stosowania.

Zakres korzystania ze standardów jest niewielki. Tylko nieliczni respondenci uważali, że standardy są im bezwzględnie potrzebne do dobrego wypełniania obowiązków zawodowych – szczególnie w instytucjach edukacji zawodowej. Ponad jednej trzeciej respondentów ułatwiają one pracę zawodową; dotyczy to zwłaszcza instytucji polityki zatrudnienia. Około 40% badanych osób uznało standardy za potrzebne do dobrego wypełniania obowiązków zawodowych, natomiast 11% przyznało, że nie korzysta z tych materiałów - w tej liczbie znajduje się najwięcej respondentów z obszaru ubezpieczeń społecznych. Ponadto ci, którym standardy są bezwzględnie potrzebne lub ułatwiają pracę, znają standardy od co najmniej jednego roku.

Jako główną przyczynę niekorzystania ze standardów wskazano brak orientacji, do czego mogą one służyć - najwięcej osób, udzielających takiej odpowiedzi, rekrutowało się z instytucji związanych z polityką kadrową. Z kolei brak wiedzy o tym, gdzie można uzyskać standardy, reprezentowany jest w równych proporcjach przez respondentów we wszystkich obszarach poza polityką kadrową.

2. *Stopień wykorzystywania standardu kwalifikacji zawodowych*

Ze względu na duże zróżnicowanie branż/sekcji gospodarki i użytkowników standardów wyniki badań zostały przedstawione również w czterech dziedzinach zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych.

W obszarze badawczym dotyczącym **polityki zatrudnienia** badania zostały przeprowadzone w urzędach pracy, centrach informacji i planowania kariery zawodowej, agencjach zatrudnienia, zakładach doskonalenia zawodowego i jednostkach organizacyjnych OHP. Zdecydowanie najwyższy stopień wykorzystania standardów można zaobserwować w zawodzie doradca zawodowy. Aż 38% respondentów korzysta z nich w stopniu dużym, 15% w stopniu średnim i 6% w stopniu małym. Niewiele niższy jest wskaźnik wykorzystania standardów w zawodach: specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży), pracownik krajowej sieci EURES. Najwięcej osób wskazało na wykorzystanie standardów w zawodach: technik informatyk, pośrednik pracy, grafik komputerowy, specjalista do spraw programów i lider klubu pracy. Prawie 30% respondentów korzysta ze standardów w zawodach: pracownik administracji samorządowej, specjalista ds. rozwoju zawodowego i wykładowca na kursach (edukator, trener) oraz specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy. W niektórych zawodach standardy mają bardzo niewielkie zastosowanie. Do tych zawodów należą: inspektor pracy, technik geodeta, technik inżynierii środowiska i melioracji, technik architektury krajobrazu oraz asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych.

W obszarze badawczym dotyczącym **edukacji zawodowej** badania zostały przeprowadzone w centrach kształcenia ustawicznego i praktycznego, ośrodkach doksztalcania i doskonalenia zawodowego, centralnej i okręgowych komisjach egzaminacyjnych, ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych, ministerstwie edukacji narodowej i ministerstwie zdrowia. Najwyższy stopień wykorzystania standardów w tym obszarze odnosi się do zawodu doradcy zawodowego i wykładowcy na kursach (edukator, trener). Poza tym respondenci wskazali również na specjalistę ds. integracji europejskiej, ślusarza i stolarza. Żaden z respondentów nie wykorzystuje w swojej pracy zawodowej standardów kwalifikacji zawodowych w następujących zawodach: inżynier pożarnictwa, lider klubu pracy, pracownik krajowej sieci EURES i strażak.

W obszarze badawczym dotyczącym **polityki kadrowej przedsiębiorstw** badania zostały przeprowadzone w stowarzyszeniach zawodowych, ogólnopolskich organizacjach związkowych, organizacjach pracodawców i przedsiębiorstwach. Wykorzystanie standardów w dużym stopniu ma miejsce dla zawodu pracownik komórki finansowo-

księgowych. Poza tym są one wykorzystywane w zawodach: specjalista ds. marketingu i handlu (sprzedaży) i wykładowca na kursach. Według opinii respondentów nie są wykorzystywane standardy dla następujących zawodów: specjalista ds. integracji europejskiej, technik telekomunikacji, technik mechatronik, grafik komputerowy, technik pożarnictwa, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik architektury krajobrazu, organizator obsługi turystycznej, pracownik krajowej sieci EURES, asystent usług pocztowych i telekomunikacyjnych, strażak, pracownik ochrony mienia i osób, układacz nawierzchni drogowych, monter sieci komunalnych, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim, monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych oraz operator obrabiarek sterowanych numerycznie.

W obszarze badawczym dotyczącym **ubezpieczeń społecznych** badania zostały przeprowadzone w kasach rolniczego ubezpieczenia społecznego i zakładach ubezpieczeń społecznych. Okazało się, że nieliczni pracownicy komórek finansowo-księgowych i pracownicy pionu szkoleniowego wykorzystują standardy. Zdecydowana większość respondentów nie udzieliła na to pytanie żadnej odpowiedzi. Można przypuszczać, że te osoby nie spotkały się ze standardami albo w swojej pracy ich nie wykorzystują.

3. Efekty zastosowania standardów kwalifikacji zawodowych

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

- **w obszarze polityki zatrudnienia** – w zakresie przygotowania materiałów informacyjnych opracowanych dla zawodów na podstawie standardów ok. 40% respondentów potwierdziło fakt korzystania ze standardów. W zakresie liczby porad indywidualnych i grupowych, udzielanych z wykorzystaniem standardów otrzymano odpowiedź twierdzącą wśród: pośredników pracy (38%), doradców zawodowych (56%) oraz doradców personalnych (26%). Respondenci posiadają informację o standardach, jednakże brakuje im wiedzy na temat zakresu ich wykorzystania.
- **w obszarze edukacji zawodowej** – w zakresie liczby programów kształcenia, opracowanych bądź zaktualizowanych z wykorzystaniem standardów jedynie 27% instytucji potwierdziło takie działania. Jest to wartość dalece niewystarczająca, świadcząca o niewielkiej wiedzy na temat potencjalnych zastosowań standardów. Okazało się, że programy kształcenia w formach pozaszkolnych, opracowane z wykorzystaniem standardów, wykorzystywane są tylko w 10% badanych instytucji.

Jest to bardzo mała liczba, wynikająca zapewne zarówno z małej wiedzy na temat standardów, jak i niezbyt szerokiego zakresu prowadzenia tej formy kształcenia przez respondentów.

- **w obszarze polityki kadrowej przedsiębiorstw** – wykorzystanie standardów w tym obszarze jest najwyższe. Respondenci znali możliwości praktycznego wykorzystania standardów. Można założyć, że taka wiedza nie wynika jednak ze skutecznej polityki rozpowszechniania informacji, lecz jest efektem poszukiwań przez same zainteresowane osoby. W 26% przypadków standardy wykorzystano do opisanie tylko jednego stanowiska, co świadczy o zbyt małej liczbie standardów. Należy przypuszczać, że w miarę wzrostu liczby opracowanych standardów ich wykorzystanie w obszarze polityki kadrowej poważnie wzrośnie.
- **w obszarze ubezpieczeń społecznych** – standardy wykorzystywano najczęściej przy orzecznictwie o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy oraz o niepełnosprawności. Należy dodać, że w obu przypadkach wykorzystanie standardów było bardzo skromne. Małe wykorzystanie standardów w orzecznictwie wynika z niskiej wiedzy na temat standardów oraz z wykorzystywania do celów orzecznictwa narzędzi innych niż standardy (np. instrukcje w formie poradników, informatory). Kwestią otwartą pozostaje, na ile te narzędzia są wystarczające i w jakim stopniu mogłyby być zastąpione przez standardy kwalifikacji zawodowych?

4. Potencjalne korzyści ze stosowania standardów

Spośród wielu czynników wyróżnionych dla obszaru polityki zatrudnienia najbardziej znaczące korzyści wynikające ze stosowania standardów dotyczyły kilku kwestii. W dziedzinie **pośrednictwa pracy** największe w opinii respondentów korzyści można osiągnąć poprzez zwiększenie efektywności pracy (23%), lepszą ocenę kwalifikacji zawodowych pracowników starających się o pracę (20%), skuteczniejsze poszukiwanie pracowników na określone stanowiska (15%) oraz lepsze „dopasowanie” kwalifikacji pracowników do stanowisk pracy (12%). W dziedzinie **poradnictwa zawodowego** korzyści można osiągnąć poprzez przekazywanie podstawowych informacji: o wymaganiach do zawodu (35%), o zadaniach, jakie wykonuje się w danym zawodzie (29%), o stanowiskach, na jakich mogą być zatrudnieni pracownicy w danym zawodzie (23%). Tyle samo respondentów wskazało, że standardy pozwolą efektywniej prowadzić zajęcia grupowe z bezrobotnymi, a 18% sądzi, że standardy pomogą doradcom

zawodowym uzupełnić informacje znajdujące się w teczkach o zawodach. W dziedzinie poradnictwa zawodowego respondenci dostrzegają znacznie więcej korzyści niż w pośrednictwie pracy. W zakresie tworzenia **programów aktywizacji** czy **mobilności zawodowej** pracowników dostrzeżono korzyści wynikające z lepszej oceny kwalifikacji zawodowych, przekazywania informacji o wymaganiach stawianych pracownikom do zawodów oraz opracowywania programów szkoleń dla bezrobotnych.

Określone korzyści ze stosowania standardów zostały przedstawione także w obszarze edukacji zawodowej. W zakresie opracowywania **standardów egzaminacyjnych** respondenci dostrzegli je w ujednoczeniu wymagań egzaminacyjnych (16%) oraz budowaniu wymagań egzaminacyjnych w oparciu o standard kwalifikacji zawodowych (11%). W odniesieniu do tworzenia **standardów edukacyjnych i jakości kształcenia** dostrzeżono korzyści dla tworzenia warunków realizacji procesu kształcenia oraz określenia jednolitych kryteriów wymagań wobec nauczycieli. W zakresie **porównywalności i uznawalności kwalifikacji zawodowych** wskazane korzyści obejmowały zwiększenie przejrzystości systemu kształcenia i doskonalenia w danym zawodzie, umożliwienie oceny kwalifikacji zawodowych uczniów i porównywanie ich ze standardem, zwiększenie wiarygodności kwalifikacji, a także pomoc w wyselekcjonowaniu najlepszych kandydatów – absolwentów.

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

Wreszcie w obszarze ubezpieczeń społecznych respondenci wskazywali na korzyści dotyczące **oceny ryzyka zawodowego**. Standardy mogą się przyczynić do zwiększonej

elastyczności w zmianie stanowiska pracy osób narażonych na wypadki, precyzyjniejszego dopasowania osoby z określonym schorzeniem do danego stanowiska pracy, łatwiejszej oceny kwalifikacji danego pracownika do wykonywania określonego zawodu. Respondenci zajmujący się **dostosowaniem rodzaju pracy do niepełnosprawności pracownika** wskazywali, że standardy mogą ułatwiać osobie niepełnosprawnej zatrudnienie w „normalnych warunkach”, nie tylko w zakładach pracy chronionej. Podkreślali również możliwość precyzyjnego określenia przeciwwskazań dla osoby niepełnosprawnej do wymagań w danym zawodzie oraz łatwiejszą kwalifikację do wykonywania określonego zawodu. Warto zauważyć, że chociaż respondenci z tego obszaru stosunkowo słabo znają standardy, to znacznie częściej niż respondenci z innych obszarów dostrzegają korzyści ze stosowania standardów.

5. *Barьеры w wykorzystywaniu standardów*

Z przeprowadzonych badań wynika, że najwięcej osób napotyka na trudności w wykorzystaniu standardów w obszarze polityki kadrowej, a najmniej trudności mają respondenci w obszarze polityki zatrudnienia. Wypowiedzi dotyczące barier można podsumować i usystematyzować w następujący sposób:

- utrudniony dostęp i możliwość wykorzystania standardów w codziennej praktyce,
- interpretowanie zapisów w standardach – brak korelacji między zadaniami zawodowymi a umiejętnościami, wiadomościami i cechami psychofizycznymi,
- brak przygotowania specjalistycznego osób korzystających z opisów standardów kwalifikacji zawodowych,
- mało przejrzysta forma utrudniająca ich stosowanie,
- brak środków finansowych na ich wdrożenie,
- brak standardów dla zawodów nowych bądź deficytowych.

Pojawiająca się w badaniach konieczność tworzenia nowych **rozwiązań organizacyjno-prawnych** w celu upowszechnienia standardów wynika z faktu, że nie ma aktów prawnych, zobowiązujących potencjalnych użytkowników do stosowania standardów oraz ustalających zasady i tryb ich wykorzystywania. Również w obszarze edukacji zawodowej brak takich aktów prawnych nie sprzyja wykorzystywaniu standardów przy opracowywaniu programów kształcenia oraz przy opracowywaniu standardów wymagań dla egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Pełne oszacowanie stopnia wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych dokonane zostanie po zrealizowaniu na tej samej próbie badawczej **drugiego badania diagnostycznego**

(w końcowej fazie realizacji projektu). Dzięki temu będzie możliwe zaobserwowanie zmian poszczególnych wskaźników oraz zakresu funkcjonowania standardów wśród przedstawicieli edukacji (instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego) i rynku pracy (pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych) oraz uchwycenie zmian w czasie, w szczególności w takich aspektach jak: korzyści osiągnięte ze stosowania standardów, trudności napotymane podczas wdrażania standardów na rynku pracy i w edukacji oraz oczekiwania ich potencjalnych użytkowników

Wnioski z badań dotyczące stosowania 53 standardów

Na podstawie zebranego materiału badawczego można sformułować postulat zwiększenia zakresu oddziaływania i stosowania dotychczas opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych. Dla każdego z wymienionych wcześniej czterech obszarów działalności, wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych zależy w dużej mierze od ich popularyzacji i możliwości oddziaływania w środowisku edukacji i rynku pracy. Powiązanie standardów kwalifikacji zawodowych z aktualnym kształceniem zawodowym, a w szczególności z podstawami programowymi kształcenia w zawodzie, programami nauczania oraz standardami egzaminacyjnymi stanowi podstawowy atrybut powszechnego i pełnego źródła informacji o zawodzie w opinii przedstawicieli edukacji.

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

Określenie zapotrzebowania na kolejne standardy kwalifikacji zawodowych

Dorobek dotychczasowych przedsięwzięć, ukierunkowanych na opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych obejmuje zaledwie znikomą część zbioru zawodów, zawartych w klasyfikacji zawodów i specjalności. Opisy standardów dla 53 zawodów przyczyniły się do wzrostu zainteresowania nimi i podjęcia dalszych kroków, zmierzających do opracowania kolejnych dla większej liczby obszarów zawodowych, charakteryzujących się wysoką

dynamiką rozwoju i zapotrzebowaniem na kadry. W celu rozszerzenia zakresu oddziaływania standardów, opracowanych na podstawie wymagań stanowisk pracy, zostały podjęte działania badawcze, diagnozujące oczekiwania w obszarze doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, edukacji zawodowej i gospodarowania zasobami ludzkimi.

Sposób określenia zapotrzebowania na kolejne standardy – założenia metodyczne

Założenia metodyczne badań przewidywały określenie potrzeb potencjalnych użytkowników dotyczących opracowania kolejnych 200 standardów kwalifikacji zawodowych, w kontekście oczekiwań beneficjentów oraz polityki rynku pracy.

Cele szczegółowe badań odnosiły się do następujących kwestii:

1. Rozpoznanie sytuacji zetknięcia się respondentów ze standardami kwalifikacji zawodowych ze względu na typ organizacji i zajmowane stanowisko.
2. Wyłonienie kryteriów wyodrębnienia zawodów, dla których powinny być opracowane standardy.
3. Dokonanie analizy wskazanych przez respondentów zawodów oraz przygotowanie wstępnego rankingu zawodów według wyróżnionych kryteriów.
4. Sporządzenie listy 200 zawodów, dla których opracowane zostaną standardy kwalifikacji zawodowych.

Dla osiągnięcia powyższych celów, jak również zweryfikowania założeń badawczych, sformułowano następujące hipotezy robocze:

- ***Korzystanie ze standardów kwalifikacji zawodowych ma związek z wykonywanymi przez respondentów obowiązkami i zadaniami zawodowymi.*** Sytuacje, w jakich respondenci zetknęli się ze standardami zależą od typu instytucji, w której są zatrudnieni oraz od rodzaju zajmowanego stanowiska.
- ***Najczęściej wymienianymi kryteriami doboru zawodów, dla których należy opracować standardy, są: wysoka dynamika wzrostu zapotrzebowania na kadry, możliwości rozwojowe danego zawodu oraz lista zawodów szkolnictwa zawodowego.***

Podstawową metodą badań był **sondaż diagnostyczny** – pozyskiwanie opinii respondentów, w którym wykorzystano technikę wywiadu. Narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu pt. „Rozpoznanie potrzeb, dla jakich zawodów należy opracować standardy”, w którym dla każdego wyodrębnionego kryterium doboru zawodu była dołączona lista zawodów z klasyfikacji zawodów i specjalności.

Wielkość próby badawczej obejmowała 149 osób, reprezentujących następujące instytucje:

- stowarzyszenia zawodowe i organizacje pracodawców – ok. 35% badanych,
- organizacje związkowe – ok. 15% badanych,
- jednostki publicznych służb zatrudnienia (WUP, PUP) – ok. 20% badanych,
- szkoły zawodowe, CKP, CKU – ok. 20% badanych,
- instytucje centralne i ich agendy, CKE, OKE – ok. 10% badanych.

Metodą uzupełniającą była **analiza dokumentów**, która posłużyła do przygotowania wykazu zawodów, stanowiących podstawę wyboru dla respondentów podczas badań sondażowych.

Dobór próby badawczej miał charakter celowy. Objęła ona przedstawicieli instytucji, reprezentujących opisane wcześniej cztery obszary wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych. Głównym miejscem prowadzonych badań były seminaria, przeprowadzone w ramach kampanii informacyjnej, mające na celu promowanie idei opracowywania i wykorzystywania standardów kwalifikacji zawodowych.

Charakterystyka kryteriów doboru zawodów, uwzględnionych w narzędziach badawczych

Przyjęte kryteria wyodrębniania zawodów, dla których należy opracować standardy kwalifikacji zawodowych, były związane z sytuacjami, w jakich respondenci zetknęli się ze standardami. Były to sytuacje związane z wypełnianiem obowiązków zawodowych, typem organizacji oraz zajmowanym stanowiskiem.

W celu ułatwienia respondentom dokonania wyboru standaryzowanych zawodów wyłoniono kryteria, według których została sporządzona ostateczna lista zawodów:

- duża dynamika wzrostu zapotrzebowania na kadry (zawody z obszaru informatyki, ochrony zdrowia, operacji finansowych i handlu);
- zawody rozwojowe – zawody z przyszłością (często są to zawody nowe, niemające odzwierciedlenia w klasyfikacji zawodów, pochodzące z obszarów intensywnego powstawania nowych zawodów, jak np.: technologie informacyjne i komunikacyjne, biotechnologia, ochrona środowiska, operacje finansowe i handel, transport i logistyka, ochrona zdrowia i opieka społeczna, edukacja);
- strategiczne znaczenie dla konkurencyjności firmy na rynku pracy (zawody z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, operacji finansowych i handlu, transportu i logistyki);

- istotne zmiany w zakresie regulacji prawnych (zawody tzw. „regulowane”, których wykonywanie jest uzależnione od spełnienia wymagań kwalifikacyjnych i warunków określonych w odrębnych przepisach);
- zawody „masowe”, zatrudniające duże zbiorowości pracowników (zawody najbardziej powszechnie występujące na rynku pracy z obszarów takich jak: handel, gastronomia i hotelarstwo, budownictwo, administracja biurowa, rzemiosło);
- duże zapotrzebowanie na europejskim rynku pracy¹ (zawody z obszaru informatyki, gastronomii i hotelarstwa, ochrony zdrowia i domowej opieki zdrowotnej, budownictwa);
- trudności z dobrym wykonywaniem wyuczonego zawodu przez absolwentów (zawody z obszaru mechaniki samochodowej, elektrotechniki i elektroniki, gastronomii i hotelarstwa);
- kształcenie w ramach systemu szkolnictwa zawodowego (zawody tzw. „szkolne”, wyodrębnione w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego).

W założeniach projektu postanowiono, że lista zawodów, dla których będą opracowane nowe standardy, zostanie sporządzona z uwzględnieniem nazw i symboli (kodów), przyjętych zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. Nr 265, poz. 2644). Z tego względu wiele nowych zawodów, funkcjonujących w gospodarce, nie mogło być uwzględnionych w pracach nad opisami nowych standardów kwalifikacji zawodowych.

Identyfikacja potrzeb w zakresie opracowania nowych standardów (badania sondażowe i analiza dokumentów)

Przeprowadzone badania sondażowe zapotrzebowania na standardy kwalifikacji zawodowych nie były jedynym i decydującym kryterium przy ustalaniu ostatecznej listy 200 zawodów, dla których miały być opracowane standardy. Istotny wpływ na identyfikację zawodów miały również przeprowadzone analizy publikacji i opracowań, dotyczących zapotrzebowania na standardy oraz propozycje zgłaszane przez zainteresowane instytucje (ministerstwa, stowarzyszenia, ośrodki szkoleniowe, związki zawodowe).

Działania prowadzące do przygotowania listy zawodów, dla których należy opracować standardy kwalifikacji zawodowych, rozpoczęły się od analizy popytu na pracę. Analizy

¹ Konsekwencja przystąpienia Polski do Unii Europejskiej wymusza niejako uwzględnienie uwarunkowań (wymagań) europejskiego rynku pracy.

dokonano na podstawie danych statystycznych oraz istniejących opracowań i raportów z badań, w tym opracowań sporządzonych przez Rządowe Centrum Studiów Strategicznych:

- „Nowe zawody oraz elastyczne formy zatrudnienia”,
- „Dynamika struktury zatrudnienia oraz struktury pracujących wg zawodów w Polsce – wstępna prognoza na lata 2005-2013”.

Kolejne istotne w procesie przygotowania powyższej listy zawodów informacje pochodziły z takich źródeł, jak:

- „O edukacji dla rynku pracy”. Część I. Biblioteczka reformy nr 38. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2001;
- Schumacher C., Schwarz S.: „100 zawodów z przyszłością”. Wydawnictwo Adamantan, Warszawa 1998;
- „Proponowane kierunki rozwoju nauki i technologii w Polsce do 2010 roku”. Ministerstwo Nauki i Informatyzacji. Warszawa 2004;
- Program Wieloletni PW-004/ITE/2004 „Doskonalenie systemów rozwoju innowacyjności w produkcji i eksploatacji w latach 2004-2008”; zadanie „Opracowanie modelowych rozwiązań standaryzacji kwalifikacji w zawodach wysokiej szansy i zaawansowanych technologii”. Raporty z realizacji Działania SP-5. ITeE-PIB, Radom 2006.

Podczas ustalania listy zawodów przeznaczonych do standaryzacji uwzględniono preferencje respondentów z przeprowadzonych badań ankietowych wśród uczestników seminariów, wywiadów z przedstawicielami instytucji centralnych, zgłoszenia instytucji zainteresowanych standaryzacją określonych zawodów oraz analizy ofert pracy i rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych z roku 2005 i z pierwszego półrocza roku 2006, udostępnionych przez MPiPS.

Na podstawie powyższych materiałów, dokumentów oraz przeprowadzonych badań diagnostycznych możliwe było wyodrębnienie dodatkowych czynników, uwzględniających przyjęte kryteria doboru zawodów, dla których opracowane zostaną standardy kwalifikacji zawodowych:

- popularność zawodu, wynikająca ze zgłaszanych ofert przez pracodawców do urzędów pracy i agencji zatrudnienia;
- popularność zawodu wśród uczestników szkoleń zawodowych, prowadzonych przez podmioty pozaszkolnego kształcenia zawodowego;
- występowanie zawodu w zbiorze tzw. zawodów przyszłości;
- zapotrzebowanie na tzw. „zawody eksportowe”, na które istnieje popyt za granicą;

- przynależność zawodu do grupy „zawodów regulowanych”, które wymagają uznawania świadectw, dyplomów i kwalifikacji za granicą.

W celu optymalnego określenia zapotrzebowania na standardy, oprócz analizy literatury, zostały również przeprowadzone **badania identyfikacyjne zawodów** podczas **kampanii informacyjnej**, dotyczącej zapotrzebowania na standardy kwalifikacji zawodowych wśród przedstawicieli instytucji z obszaru edukacji i rynku pracy. Przedstawiciele ci są potencjalnymi użytkownikami standardów i stanowią źródło informacji o obecnej i przewidywanej popularności zawodu, jak również potencjalnej użyteczności standardów.

Do badanych instytucji zaliczyć należy:

- jednostki publicznych służb zatrudnienia: wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, w tym centra informacji i planowania kariery zawodowej, agencje zatrudnienia,
- szkoły i publiczne placówki kształcenia ustawicznego: centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, ośrodki doksztalcania i doskonalenia zawodowego, a także ponadgimnazjalne szkoły zawodowe i uczelnie,
- niepubliczne instytucje szkoleniowe, np. zakłady doskonalenia zawodowego,
- jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy,
- ogólnopolskie organizacje związkowe i organizacje pracodawców (m.in. Związek Rzemiosła Polskiego, Krajowa Izba Gospodarcza itp.), stowarzyszenia zawodowe,
- ministerstwa, urzędy centralne i ich agendy, a w szczególności: Centralna i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne oraz organy odpowiadające za tzw. „zawody regulowane”.

W wyniku przeprowadzonych prac badawczych w przygotowanych rankingach zawodów wybranych do standaryzacji zostały również uwzględnione liczne uwagi zgłoszone przez różne instytucje, wskazujące na potrzebę opracowania standardów kwalifikacji w zawodach decydujących o konkurencyjności i innowacyjności polskiej gospodarki.

Znaczące dla ostatecznego efektu realizowanych działań uwagi wniesione zostały w szczególności przez:

- Polskie Stowarzyszenie Dekarzy,
- Konferencję Przedsiębiorstw Finansowych,
- Ministerstwo Gospodarki,
- Naczelną Izbę Pielęgniarek i Położnych,
- Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie,
- Wojewódzkie Komendy OHP,
- Związek Zawodowy „Budowlani”.

W środowiskach zajmujących się prognozowaniem kierunków rozwoju nauki i technologii uważa się, że rozwój tych właśnie dziedzin stanowić będzie o wzroście innowacyjności gospodarki w Polsce, a więc wywoła proces tworzenia się wielu nowych przedsiębiorstw i nowoczesnych miejsc pracy.² Dotyczy to w szczególności takich obszarów zawodowych jak: informatyka, mechanika, elektrotechnika, przemysł lekki, budownictwo, inżynieria środowiska, ochrona zdrowia, pomoc społeczna, turystyka, finanse, handel, transport, gospodarka magazynowa, gastronomia, hotelarstwo, administracja biurowa, rzemiosło.

Za wyborem zawodów z wymienionych obszarów przemawiały, obok potrzeb społecznych, ich nowoczesność, aktualnie obserwowany szybki ich rozwój na świecie, istniejący potencjał naukowy i technologiczny w kraju, a także posiadanie krajowej bazy przemysłowej oraz rozwinięta działalność eksportowa i kooperacyjna z przodującymi firmami i ośrodkami badawczo-rozwojowymi w świecie.

Przeprowadzone badania diagnostyczne, zarówno sondażowe, jak wynikające z analizy dostępnych dokumentów, ukierunkowane na określenie zapotrzebowania na kolejne standardy kwalifikacji zawodowych, pozwoliły ustalić potrzeby i oczekiwania różnych środowisk zawodowych w tym zakresie. Przyjęta w wyniku badań i analiz lista zawodów uwzględnia preferencje przedstawicieli edukacji i rynku pracy.

W efekcie przeprowadzonych badań sondażowych, po uwzględnieniu propozycji zgłoszonych przez zainteresowane instytucje, przygotowano ostateczną listę 200 zawodów, rekomendowanych do opracowania w formie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (**załącznik 1**).

Wnioski dotyczące określenia zapotrzebowania na standardy

Na podstawie zebranego materiału z badań empirycznych i przeprowadzonej analizy dokumentów wynika, że oczekiwania i preferencje środowisk zawodowych, zainteresowanych standaryzacją kwalifikacji zawodowych, są zbliżone do opinii zawartych w publikacjach, które nawiązują do kierunków rozwoju zawodów i zapotrzebowania na kadry w tym zakresie.

Opracowana w wyniku prac badawczych lista 200 zawodów do standaryzacji podlegała procesowi ewaluacji podczas realizacji projektu. Nie wszystkie zawody, wyszczególnione w procesie badań i analiz, mogły być uwzględnione w przedstawionym wykazie. Przykładem

² Proponowane kierunki rozwoju nauki i technologii w Polsce do 2010 roku. Ministerstwo Nauki

mogą być zawody obejmujące grupę policjantów, a także zawód doradcy inwestycyjnego. W pierwszym przypadku nastąpiła rezygnacja z prac projektowych przedstawicieli środowiska zawodowego policjantów z uwagi na zaistniałe zmiany w strukturze organizacyjnej Policji, która skutkuje niespójnością klasyfikacji zawodów i specjalności z obecnie istniejącym zakresem stanowisk służbowych. W drugim przypadku zaobserwowany został brak zainteresowania ze strony osób, wykonujących zawód doradcy inwestycyjnego.

Wnioski i rekomendacje

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

Analizując wykorzystanie dotychczas opracowanych standardów kwalifikacji zawodowych można stwierdzić, że przyczyniają się one do zbliżenia wymagań kształcenia zawodowego z wymaganiami rynku pracy. Zespoły autorskie, projektujące innowacyjne programy kształcenia zawodowego w strukturze modułowej uwzględniają ich opisy jako źródło informacji, dotyczących umiejętności i wiedzy dla zadań zawodowych w danym zawodzie. Programy te z kolei są zasobem treści, wpływających na materiał nauczania w obudowie dydaktycznej w postaci pakietu edukacyjnego.

Z rozpoznania potrzeb na opracowanie kolejnych standardów kwalifikacji zawodowych wynika, że przedstawiciele wielu obszarów zawodowych wyrażają chęć współpracy w ramach projektowania, oceniania i wdrażania standardów. Oczekiwania potencjalnych użytkowników, a wśród nich pracowników przedsiębiorstw dotyczą w szczególności służb

personalnych, gospodarowania zasobami ludzkimi, planowania rozwoju zawodowego pracowników. Bardzo często pojawiał się postulat rozszerzenia prac projektowych nad standardami o stanowiska pracy występujące w nowych zawodach, które jeszcze nie posiadają statusu unormowania prawnego w klasyfikacji zawodów i specjalności.

Oczekiwania środowiska edukacyjnego dotyczą także tworzenia standardów wymagań egzaminacyjnych do potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Wymagania zawarte w tym dokumencie powinny być formułowane w oparciu o rzeczywiste opisy zadań zawodowych, funkcjonujących na stanowiskach pracy. Tym właściwym instrumentem, zapewniającym obiektywne i kompletne wykazy niezbędnych umiejętności są standardy kwalifikacji zawodowych

Uwzględniając powyższe rozważania, nawiązujące do badań diagnostycznych, dotyczących stanu wykorzystania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych oraz identyfikacji zapotrzebowania na kolejne standardy przez grupy i instytucje postrzegane jako potencjalni ich użytkownicy, można zarekomendować następujące propozycje do uwzględnienia przy określaniu kierunków rozwoju edukacji zawodowej i polityki rynku pracy:

- zasadne jest powołanie odrębnej instytucji lub organu o charakterze interinstytucjonalnym i interdyscyplinarnym, którego pracownicy/członkowie, posiadający odpowiednie przygotowanie metodologiczne i zawodowe, zajmowaliby się opracowywaniem nowych standardów oraz doskonaleniem i aktualizacją każdego z opracowanych już standardów;
- wskazane jest, aby dla każdej branży gospodarki powołany został oddzielny zespół ekspertów, badaczy, wykonawców i ewaluatorów, mających merytoryczne przygotowanie, wykształcenie i doświadczenie zawodowe związane z odpowiednią branżą, gwarantujące opracowanie standardów o wysokiej jakości;
- konieczne są regulacje prawne dotyczące zasad i trybu obowiązywania standardów kwalifikacji zawodowych na rynku pracy;
- konieczne i celowe jest organizowanie szerszych akcji, informujących o funkcjonowaniu krajowych standardów kwalifikacji zawodowych oraz o możliwościach ich zastosowań;
- standardy kwalifikacji zawodowych powinny być modyfikowane i aktualizowane co 3 - 5 lat (w zależności od branży). Proces identyfikowania potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców powinien być realizowany w sposób ciągły.

Bibliografia

- Bednarczyk H. (red.), *Systemy, jakość i standardy kształcenia zawodowego*. Instytut Technologii Eksploatacji, Edukacja i Praca, Radom – Warszawa 1997
- Butkiewicz M. (red.): *Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych*. Projekt Badawczy KBN 1P11300106. Edukacja i Praca, Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa – Radom 1995.
- Kwiatkowski S.M., Sepkowska Z. (red.): *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*. Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa – Radom 2000.
- Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, 2001.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. Projekt PHARE 2000 Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski*. Projekt PHARE 2000 Cz. II – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.): *Standardy kwalifikacji zawodowych i standardy edukacyjne. Relacje-Modele-Aplikacje*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2002.
- Raport z badań: *Zapotrzebowanie na standardy kwalifikacji zawodowych*, kierownik grupy badawczej: U. Jeruszka, IPiSS maszynopis 2006.
- Raport z badań: *Wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników*, kierownik grupy badawczej: U. Jeruszka, IPiSS maszynopis 2006.
- Rynek Pracy. PHARE 200: Krajowy System Szkolenia Zawodowego. Numer Specjalny. MGPIPS, grudzień 2003.
- Raporty z realizacji Działania SP-5 „Rozwój doskonalenia zawodowego w zakresie zaawansowanych technologii produkcji i eksploatacji”, opracowane w ramach Programu Wieloletniego PW-004/ITE/2004 „Doskonalenie systemów rozwoju innowacyjności w produkcji i eksploatacji w latach 2004-2008”. ITeE-PIB, Radom 2006.

Tabela 2. Wykaz zawodów przeznaczonych do opracowania w formie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, z podziałem na branże.

| Lp. | Zawody |
|-----|--|
| | Informatyka |
| 1. | 213101 Administrator baz danych |
| 2. | 213102 Administrator systemów komputerowych |
| 3. | 213103 Analityk systemów komputerowych |
| 4. | 213105 Projektant systemów komputerowych |
| 5. | 213201 Programista |
| 6. | 213202 Projektant stron internetowych (webmaster) |
| 7. | 213901 Administrator sieci informatycznej |
| 8. | 312101 Konserwator systemów komputerowych i sieci |
| 9. | 312201 Operator sprzętu komputerowego |
| 10. | 312202 Technik teleinformatyk |
| 11. | 411301 Operator wprowadzania danych |
| | Obróbka metali, mechanika, elektrotechnika, elektronika |
| 12. | 311302 Technik elektryk |
| 13. | 311401 Technik elektronik |
| 14. | 315201 Diagnosta samochodowy |
| 15. | 714201 Lakiernik samochodowy |
| 16. | 7213 Blacharze (zawód szkolny: Blacharz – obejmuje grupę elementarną 7213) |
| 17. | 721303 Blacharz samochodowy |
| 18. | 722301 Frezer |
| 19. | 722304 Tokarz |
| 20. | 7231 Mechanicy pojazdów samochodowych (zawód szkolny: Mechanik pojazdów samochodowych - obejmuje grupę elementarną 7231) |
| 21. | 723307 Mechanik silników spalinowych |
| 22. | 723309 Mechanik urządzeń klimatyzacyjnych |
| 23. | 724102 Elektromechanik pojazdów samochodowych |
| 24. | 724103 Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego |
| 25. | 724201 Elektromonter (elektryk) zakładowy |
| 26. | 724301 Elektromonter instalacji elektrycznych |
| 27. | 724302 Elektromonter reklam świetlnych |
| 28. | 724404 Elektromonter pogotowia elektroenergetycznego |
| 29. | 7251 Monterzy elektronicy (zawód szkolny: Monter - elektronik - obejmuje grupę elementarną 7251) |
| 30. | 725301 Monter mechatronik |
| 31. | 731102 Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych |
| | Przemysł lekki i rzemiosło |
| 32. | 214919 Inżynier włókiennik |
| 33. | 311103 Technik analityk |
| 34. | 311209 Technik ochrony środowiska |
| 35. | 311603 Technik technologii chemicznej |
| 36. | 311907 Technik obuwnik |
| 37. | 311909 Technik poligraf |
| 38. | 311911 Technik technologii drewna |
| 39. | 311913 Technik technologii odzieży |
| 40. | 311918 Technik włókiennik |
| 41. | 313104 Fotograf |
| 42. | 347101 Florysta |
| 43. | 514102 Fryzjer (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich) |
| 44. | 514108 Wizażystka |
| 45. | 722102 Kowal |
| 46. | 722205 Ślusarz galanterii metalowej |
| 47. | 731103 Optyk mechaniczny |
| 48. | 731105 Zegarmistrz |
| 49. | 731306 Złotnik – jubiler |
| 50. | 734502 Introligator poligraficzny |
| 51. | 741102 Przetwórca ryb |
| 52. | 741104 Rzeźnik wędliniarz |
| 53. | 741201 Cukiernik |
| 54. | 741203 Piekarz |

| | |
|--|--|
| 55. | 742205 Stolarz galanterii drzewnej |
| 56. | 742207 Stolarz meblowy |
| 57. | 742401 Koszykarz – plecionkarz |
| 58. | 743203 Koronkarka |
| 59. | 743304 Krawiec |
| 60. | 743402 Kuśnierz |
| 61. | 743604 Szwaczka |
| 62. | 743702 Tapicer |
| 63. | 744202 Kaletnik |
| 64. | 744305 Szewc naprawiacz |
| 65. | 814101 Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek |
| 66. | 823205 Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych |
| 67. | 823206 Operator urządzeń do spieniania tworzyw sztucznych |
| 68. | 825102 Maszynista maszyn offsetowych |
| 69. | 826301 Operator maszyn do szycia |
| 70. | 828403 Monter wyrobów z tworzyw sztucznych |
| Budownictwo, inżynieria środowiska | |
| 71. | 214211 Inżynier inżynierii środowiska - systemy wodociągowe i kanalizacyjne |
| 72. | 311210 Technik urządzeń sanitarnych |
| 73. | 315101 Inspektor budowlany |
| 74. | 711301 Kamieniarz |
| 75. | 712202 Betoniarz zbrojarz |
| 76. | 712301 Cieśla |
| 77. | 712302 Stolarz budowlany |
| 78. | 712401 Brukarz |
| 79. | 713101 Dekarz |
| 80. | 713201 Glazurnik |
| 81. | 713202 Parkieciarz |
| 82. | 713302 Tynkarz |
| 83. | 714101 Malarz budowlany |
| 84. | 714303 Kominiarz |
| 85. | 833202 Operator maszyn drogowych (zawód szkolny: Mechanik maszyn i urządzeń drogowych) |
| 86. | 833204 Operator sprzętu do robót ziemnych |
| Rolnictwo, leśnictwo i dziedziny pokrewne | |
| 87. | 221201 Biotechnolog |
| 88. | 222101 Doradca rolniczy |
| 89. | 222108 Specjalista ochrony środowiska |
| 90. | 321205 Technik leśnik |
| 91. | 613101 Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej (zawód szkolny: Rolnik) |
| 92. | 631101 Drwal |
| Ochrona zdrowia i dziedziny pokrewne | |
| 93. | 222203 Specjalista dietetyk |
| 94. | 223903 Fizjoterapeuta |
| 95. | 223912 Kosmetolog |
| 96. | 224102 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa anestezyjologicznego i intensywnej opieki |
| 97. | 224103 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa chirurgicznego |
| 98. | 224104 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa diabetologicznego |
| 99. | 224105 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa epidemiologicznego |
| 100. | 224106 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego |
| 101. | 224107 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa kardiologicznego |
| 102. | 224108 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa nefrologicznego |
| 103. | 224109 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa neonatologicznego |
| 104. | 224110 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa neurologicznego |
| 105. | 224111 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa onkologicznego |
| 106. | 224112 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa operacyjnego |
| 107. | 224113 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki długoterminowej |
| 108. | 224114 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki paliatywnej |
| 109. | 224115 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa pediatrycznego |
| 110. | 224116 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa psychiatrycznego |
| 111. | 224117 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa ratunkowego |
| 112. | 224118 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa rodzinnego |
| 113. | 224119 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania |
| 114. | 224120 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa w ochronie zdrowia pracujących |
| 115. | 224121 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa zachowawczego |

| | |
|-----|--|
| 116 | 224122 Pielęgniarka specjalista organizacji i zarządzania |
| 117 | 224123 Pielęgniarka specjalista promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej |
| 118 | 224201 Położna |
| 119 | 244403 Psychoterapeuta |
| 120 | 321401 Dietetyk |
| 121 | 322201 Optyk okularowy (zawód szkolny: Technik optyk) |
| 122 | 322303 Technik dentystyczny |
| 123 | 322401 Masażysta (zawód szkolny: Technik masażysta) |
| 124 | 322402 Technik fizjoterapii |
| 125 | 322404 Terapeuta zajęciowy |
| 126 | 322601 Technik farmaceutyczny |
| 127 | 322703 Technik elektroniki medycznej |
| 128 | 322905 Ratownik medyczny |
| 129 | 343102 Sekretarka medyczna |
| 130 | 513202 Pomoc dentystyczna |
| 131 | 515903 Ratownik górski |
| 132 | 913206 Salowa |
| | Opieka osobista, pomoc społeczna |
| 133 | 244502 Specjalista pracy socjalnej |
| 134 | 346101 Asystent osoby niepełnosprawnej |
| 135 | 346102 Opiekun w domu pomocy społecznej |
| 136 | 346103 Opiekunka środowiskowa |
| 137 | 513102 Opiekunka dziecięca |
| 138 | 513103 Opiekunka dziecięca domowa |
| 139 | 513301 Opiekunka domowa |
| | Edukacja, działalność kulturalna, turystyka |
| 140 | 232110 Nauczyciel matematyki |
| 141 | 232119 Nauczyciel przedsiębiorczości |
| 142 | 347601 Animator kultury |
| 143 | 348201 Asystent informacji naukowej (zawód szkolny: Technik informacji naukowej) |
| 144 | 348202 Bibliotekarz |
| 145 | 422104 Pracownik informacji turystycznej |
| 146 | 511301 Pilot wycieczek |
| | Finanse i dziedziny pokrewne |
| 147 | 241203 Specjalista bankowości |
| 148 | 241204 Specjalista do spraw finansów (analityk finansowy) |
| 149 | 241205 Specjalista do spraw rachunkowości |
| 150 | 241206 Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych |
| 151 | 241903 Doradca podatkowy |
| 152 | 341201 Agent ubezpieczeniowy |
| 153 | 341202 Broker reasekuracyjny |
| 154 | 341203 Broker ubezpieczeniowy |
| 155 | 343201 Księgowy (samodzielny) |
| 156 | 412102 Asystent rachunkowości (zawód szkolny: Technik rachunkowości) |
| | Handel i dziedziny pokrewne |
| 157 | 214906 Specjalista kontroli jakości |
| 158 | 241910 Specjalista analizy rynku |
| 159 | 241917 Specjalista do spraw reklamy |
| 160 | 341501 Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec) |
| 161 | 341502 Organizator obsługi sprzedaży internetowej |
| 162 | 341504 Telemarketer |
| 163 | 342901 Agent reklamowy (zawód szkolny: Technik organizacji reklamy) |
| 164 | 413104 Pracownik punktu skupu |
| 165 | 414201 Ankieter |
| 166 | 421102 Kasjer handlowy |
| 167 | 522102 Bukieciarz |
| 168 | 522105 Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej |
| 169 | 522107 Sprzedawca |
| | Transport, gospodarka magazynowa |
| 170 | 214917 Inżynier transportu (logistyk) |
| 171 | 342204 Spedytor (zawód szkolny: Technik spedytor) |
| 172 | 342205 Technik logistyk |
| 173 | 413103 Magazynier |
| 174 | 832101 Kierowca samochodu osobowego |

| | |
|-----|---|
| 175 | 832201 Kierowca autobusu |
| 176 | 832302 Kierowca samochodu ciężarowego |
| 177 | 833401 Kierowca operator wózków jezdniowych |
| | Gastronomia, hotelarstwo |
| 178 | 241915 Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych |
| 179 | 341402 Organizator usług cateringowych |
| 180 | 341403 Organizator usług gastronomicznych (zawód szkolny: Technik organizacji usług gastronomicznych) |
| 181 | 341404 Organizator usług hotelarskich (zawód szkolny: Technik hotelarstwa) |
| 182 | 512104 Prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny |
| 183 | 512201 Kucharz |
| 184 | 512202 Kucharz małej gastronomii |
| 185 | 512203 Szef kuchni (kuchmistrz) |
| 186 | 512301 Bufetowy (barman) |
| 187 | 512302 Kelner |
| 188 | 913203 Pokojowa (w hotelu) |
| 189 | 913210 Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej |
| 190 | 914101 Gospodarz domu |
| | Administracja, zatrudnienie, praca biurowa |
| 191 | 241302 Doradca personalny |
| 192 | 241304 Specjalista do spraw rekrutacji pracowników |
| 193 | 343101 Pracownik administracyjny (zawód szkolny: Technik administracji) |
| 194 | 344101 Funkcjonariusz celny |
| 195 | 411101 Sekretarka |
| 196 | 413102 Inwentaryzator |
| 197 | 419101 Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych) |
| 198 | 419102 Pracownik do spraw ewidencji ludności |
| 199 | 515908 Strażnik miejski |
| 200 | 825105 Operator kserokopiarek |