



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO PRACY  
I POLITYKI SPOŁECZNEJ



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

---

## ZADANIE 3.3.2. MATERIAŁ INFORMACYJNO-INSTRUKTAŻOWY DLA UŻYTKOWNIKÓW STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

*Projekt „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez  
pracodawców”*

Warszawa – Radom – Łódź, 18 października 2013 r.



Łódzkie Centrum  
Doskonalenia Nauczycieli  
i Kształcenia Praktycznego

## **MATERIAŁ INFORMACYJNO-INSTRUKTAŻOWY DLA UŻYTKOWNIKÓW STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH**

### **Autorzy:**

Anna Kicior – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, filia w Radomiu

Monika Mazur – Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu

Krzysztof Symela

Ewelina Błaszczuk

Marcin Godziemba-Maliszewski

### **Recenzent:**

Iwona Barszcz

### **Konsultacja:**

Henryk Bednarczyk

Dorota Koprowska

### **Redakcja techniczna i językowa:**

Joanna Iwanowska

**Metryka dokumentu**

Nazwa i numer usługi	Modyfikacja metodologii opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych i jej przetestowanie, opracowanie 300 opisów standardów kompetencji zawodowych oraz wprowadzenie opisów standardów kompetencji zawodowych do bazy danych ZPC/93/B2.2/2011	
Projekt systemowy PO KL	Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców	
Nr projektu	POKL.01.01.00-00-019/10	
Priorytet PO KL	I. Zatrudnienie i integracja społeczna	
Nazwa produktu	<b>Materiał informacyjno-instruktażowy dla użytkowników standardów kompetencji zawodowych</b>	
Zadanie	Zadanie 3. Wprowadzenie opisów standardów kompetencji zawodowych do bazy danych	
Podzadanie	Opracowanie materiału informacyjnego /instruktażowego dla użytkowników standardów kompetencji zawodowych	
Nr wewn. produktu	3.3.2	
Termin zgodnie z umową	18.10.2013 r.	
Wykonawca	Konsorcjum: Doradca Consultants Ltd., Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, WYG International, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego	
Zarządzający Projektem	Małgorzata Hunin	
Osoba odpowiedzialna za produkt	Ekspert ds. baz danych mgr Ewelina Błaszczuk	
Podpis osoby odpowiedzialnej za produkt		
Akceptacja merytoryczna	Departament Rynku Pracy MPiPS	
	Data	Podpis

## SPIS TREŚCI

<b>Wstęp</b>	<b>5</b>
<b>I. Materiał informacyjny na temat realizacji projektu „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”</b>	<b>6</b>
<b>II. Materiał instruktażowy dla użytkowników – jak posługiwać się bazą danych standardów kompetencji zawodowych</b>	<b>12</b>
<b>III. Praktyczne wskazówki w zakresie możliwości wykorzystania opisów standardów kompetencji zawodowych</b>	<b>16</b>

## Wstęp

Przedkładany raport dotyczy działania **3.3.2. Materiał informacyjno-instruktażowy dla użytkowników SKZ wraz z zewnętrzną recenzją**. Zadanie 3. Wprowadzenie opisów standardów kompetencji zawodowych do bazy danych, Podzadanie 3.3. Opracowanie materiału informacyjnego /instruktażowego dla użytkowników SKZ.

Podstawę do opracowania materiałów informacyjno-instruktażowych stanowiły dotychczasowe, przyjęte przez Zamawiającego, raporty z realizacji projektu.

Wykonawca przygotował materiały informacyjno-instruktażowe dla użytkowników standardów kompetencji zawodowych, które zostały przedstawione w niniejszym raporcie jako kolejne trzy rozdziały.

**Rozdział I** zawiera materiał informacyjny dla użytkowników bazy danych „Standardów kompetencji zawodowych” na temat realizacji projektu „*Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców*”. Został on opracowany w formie syntetycznego raportu, w konwencji opisu kluczowych zadań zrealizowanych w projekcie i uzyskanych efektów.

**Rozdział II** przedstawia materiał instruktażowy dla użytkowników bazy danych „Standardów kompetencji zawodowych” ilustrujący, w jaki sposób efektywnie posługiwać się bazą, która jest nową aplikacją w systemie bazodanowym [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl).

**Rozdział III** zawiera materiał instruktażowy dla użytkowników bazy danych „Standardów kompetencji zawodowych” w formie praktycznych wskazówek dotyczących możliwości wykorzystania danych systemu – standardów kompetencji zawodowych, w szczególności przez głównych odbiorców: polityka rynku pracy i urzędy pracy (obszar wykorzystania – pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia), edukacji (obszar wykorzystania – opracowanie podstawy programowej kształcenia w zawodach), zatrudnienie (obszar wykorzystania – polityka kadrowa).

Materiał informacyjno-instruktażowy dla użytkowników standardów kompetencji zawodowych (SKZ) poddany został korekcie językowej i redakcyjnej oraz uwzględnia uwagi zawarte w recenzji przygotowanej przez eksperta zewnętrznego, jak również uwagi Zamawiającego.

Docelowo Wykonawca, po akceptacji materiału informacyjno-instruktażowego przez Zamawiającego, umieści go w bazie danych standardów kompetencji zawodowych (produkt 3.3.3) w formie oddzielnego pliku PDF, który użytkownicy będą mogli pobrać w zakładce „Materiał informacyjno-instruktażowy”. Zakładka ta będzie posiadała również syntetyczną informację tekstową o zawartości merytorycznej pobieranego pliku.

## I. Materiał informacyjny na temat realizacji projektu „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”

### 1. Cele, zadania i zakres prac w projekcie

Projekt PO KL „*Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców*” (2012–2013) był w ostatnich latach największym przedsięwzięciem zawodoznawczym realizowanym w Polsce. Poprzednie etapy prac koncentrowały się na rozwoju systemu **standardów kwalifikacji zawodowych** w ramach projektów PHARE i SPO RZL, w których powstały łącznie 253 opisy standardów kwalifikacji zawodowych. Natomiast obecny projekt skupiał uwagę na **standardach kompetencji zawodowych**, gdzie „kompetencje zawodowe” oznaczają wyszko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych<sup>1</sup>.

Projekt zakładał przygotowanie nowych zasobów informacji zawodoznawczej, aby poprawić jakość i skuteczność usług rynku pracy oraz lepiej dostosować ofertę edukacyjną do potrzeb rynku pracy. Cele szczegółowe z tym związane obejmowały:

- Udoskonalenie metodologii określania standardów kompetencji zawodowych (z uwzględnieniem wymogów Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji oraz potrzeb użytkowników).
- Zwiększenie zasobów informacji zawodoznawczej na potrzeby polityki rynku pracy i edukacji poprzez opracowanie 300 standardów kompetencji i ich upowszechnienie.

Przedmiotem realizacji projektu była modyfikacja metodologii opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych, opracowanie 300 opisów tych standardów i wprowadzenie ich do bazy danych [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl) oraz organizacja konferencji podsumowującej dorobek. W projekcie zrealizowano cztery główne zadania i powiązane z nimi podzadania:

#### **Zadanie 1 – Modyfikacja metodologii opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych i jej przetestowanie**, w tym podzadania:

- Analiza porównawcza modeli standardów kompetencji zawodowych stosowanych w kraju oraz w wybranych 3 krajach UE;
- Analiza i korekta obecnego modelu struktury standardu;
- Analiza i korekta procedur badawczych pod kątem obniżenia pracochłonności i kosztów oraz opracowanie wstępnej wersji metodologii;
- Przetestowanie w badaniach pilotażowych skorygowanej metodologii (na przykładzie 10 standardów kompetencji zawodowych);
- Analiza potrzeb oraz ustalenie listy 300 zawodów, dla których zostaną opracowane standardy kompetencji zawodowych.

#### **Zadanie 2 – Opracowanie 300 opisów standardów kompetencji zawodowych (w oparciu o zmodyfikowaną metodologię)**, w tym podzadania:

- Przeszkolenie zespołów eksperckich do tworzenia 300 standardów kompetencji zawodowych;
- Przeprowadzenie prac badawczo-analitycznych w terenie;

<sup>1</sup> Różnica pomiędzy standardami kwalifikacji zawodowych i standardami kompetencji zawodowych wynika z odmiennych struktur opisu tych dokumentów oraz nowego sposobu definiowania terminu „kwalifikacja” rozumianego jako „określony zestaw efektów uczenia się, zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję” (Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji. IBE, Warszawa 2011).

- Opracowanie 300 sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych nad tworzeniem standardów kompetencji zawodowych zgodnie z opracowaną metodologią;
- Opracowanie 300 opisów standardów kompetencji zawodowych, ich ewaluacja i wstępne przyjęcie przez komisje branżowe;
- Recenzje i weryfikacja 300 opisów standardów kompetencji zawodowych;
- Ekspertyzy odbioru 300 opisów standardów i opracowanie ostatecznej ich wersji;
- Opublikowanie 300 opisów standardów kompetencji zawodowych w wersji drukowanej i elektronicznej.

**Zadanie 3 – Wprowadzenie opisów standardów kompetencji zawodowych do bazy danych**, w tym podzadania:

- Przygotowanie systemu bazodanowego do wprowadzenia danych;
- Zasilenie bazy danych opisami 300 standardów kompetencji zawodowych;
- Opracowanie materiału informacyjnego/instruktażowego dla użytkowników standardów kompetencji zawodowych i umieszczenie go w bazie danych;
- Przeszkolenie użytkowników z DRP MPiPS w użytkowaniu zasobów bazy danych oraz DI MPiPS w administrowaniu częścią systemu z nowymi zasobami danych;
- Ekspertyzy odbioru bazy standardów kompetencji.

**Zadanie 4 – Organizacja konferencji podsumowującej dorobek projektu.**

Wykonawcą wymienionych wyżej zadań było konsorcjum składające się pięciu podmiotów posiadających wieloletnie doświadczenie w zakresie rozwoju standaryzacji kwalifikacji i kompetencji zawodowych w Polsce, tj.: **Doradca Consultants Ltd. Sp. z o.o** w Gdyni (Lider Konsorcjum), **Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy** w Radomiu, **WYG International Sp. z o.o.** w Warszawie, **Instytut Pracy i Spraw Socjalnych** w Warszawie, **Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego**.

Projekt był skierowany do różnych grup odbiorców standardów kompetencji zawodowych, obejmujących w szczególności:

- Jednostki publicznych służb zatrudnienia: wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.
- Ministerstwa i urzędy centralne, w szczególności Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz instytucje odpowiadające za tzw. zawody regulowane prawnie i egzaminy potwierdzające kwalifikacje.
- Jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy.
- Stowarzyszenia zawodowe oraz organizacje pracodawców i związków zawodowych.
- Szkoły i publiczne placówki kształcenia ustawicznego: Centra Kształcenia Ustawicznego, Centra Kształcenia Praktycznego, szkoły zawodowe i wyższe.
- Zakłady Doskonalenia Zawodowego oraz niepubliczne instytucje szkolące.
- Niepubliczne agencje zatrudnienia.

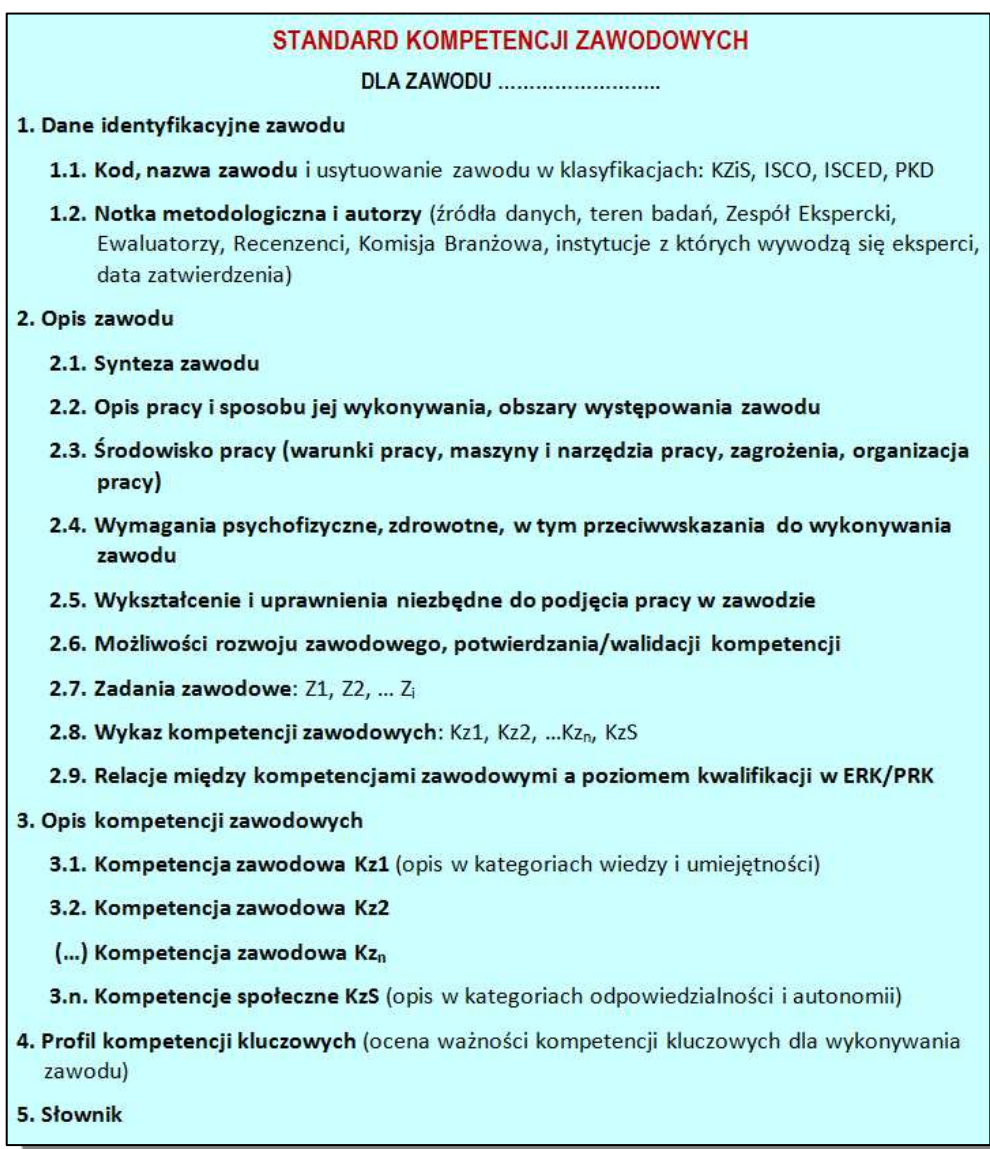
## 2. Model standardu kompetencji zawodowych w Polsce

W projekcie przeprowadzono analizy porównawcze europejskich (Wielka Brytania, Francja, Hiszpania, Rumunia, Słowenia) i polskich modeli standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych, które stały się punktem odniesienia do określenia struktury opisu krajowego standardu kompetencji zawodowych.

Na podstawie wyników badań pilotażowych, konsultacji z partnerami społecznymi przyjęto w projekcie nowy model standardu kompetencji zawodowych, który jest spójny z wymaganiami Europejskich Ram Kwalifikacji i Polskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. W warstwie informacyjnej każdy standard kompetencji zawodowych zawiera pięć elementów: **dane**

**identyfikacyjne zawodu, opis zawodu, opis kompetencji zawodowych, profil kompetencji kluczowych, słownik (rys. 1).**

Zgodnie z przyjętą w projekcie definicją **standard kompetencji zawodowych** (w poprzednich projektach „standard kwalifikacji zawodowych”) jest normą opisującą kompetencje zawodowe konieczne do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu, akceptowaną przez przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych.



**Rys. 1. Model standardu kompetencji zawodowych obowiązujący w Polsce**

Z tej perspektywy standardy kompetencji zawodowych mają więc wymiar krajowy i porządkują kwalifikacje i kompetencje towarzyszące pracy zawodowej.

Podstawą prawną tworzenia systemu krajowych standardów kompetencji zawodowych w Polsce są regulacje:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 4 ust. 7 (Dz. U. 2008, Nr 69 poz. 415, z późn. zm.).



- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 82 z dn. 17 maja 2010 r., poz. 537 z późn. zm.).

### 3. Kluczowe efekty uzyskane w projekcie

#### **Lista 300 zawodów, dla których opracowano standardy kompetencji zawodowych**

Przeprowadzone w projekcie ogólnopolskie badania pozwoliły określić listę 300 zawodów, dla których opracowano standardy kompetencji i zawodowych.

Badania prowadzone były w odniesieniu do nw. 9 kryteriów doboru zawodów, uwzględniając nadrzędne kryterium, że zawody wybrane do standaryzacji to zawody pozaszkolne:

- 1) zawody deficytowe na rynku pracy, w których występuje najwięcej ofert pracy i jednocześnie brak jest osób kompetentnych do jej podjęcia;
- 2) zawody charakteryzujące się wysoką dynamiką wzrostu zapotrzebowania na pracowników w Polsce i na europejskim rynku pracy;
- 3) zawody rozwojowe pochodzące z obszarów intensywnego rozwoju technologicznego;
- 4) zawody „masowe”, w których zatrudnione są duże zbiorowości pracowników;
- 5) zawody „wrażliwe społecznie” – na usługi świadczone w tych zawodach istnieje duże zapotrzebowanie społeczne, a niekontrolowana działalność prowadzona przez osoby nieposiadające odpowiednich kompetencji może zagrażać zdrowiu fizycznemu i/lub psychicznemu;
- 6) zawody, w których jest oferowana duża liczba kursów dla pracujących i bezrobotnych, przez ośrodki szkoleniowe;
- 7) zawody zgłoszone przez potencjalnych użytkowników standardów kompetencji zawodowych – zgodnie z ich potrzebami;
- 8) zawody, w których urzędy pracy organizują największą liczbę szkoleń;
- 9) zawody, w których odbywa się kształcenie pracowników młodocianych.

W badaniach docelowych uczestniczyli eksperci, przedstawiciele partnerów społecznych – łącznie ponad 417 przedstawicieli instytucji rynku pracy, przedsiębiorstw, stowarzyszeń, edukacji.

Zidentyfikowana w ramach badań lista zawodów rekomendowana do standaryzacji była kompromisem między oczekiwaniami partnerów społecznych i możliwościami projektu. Kompletna lista 300 zawodów standaryzowanych w projekcie jest zamieszczona w bazie danych w zakładce „Publikacje”.

#### **Metodologia opracowania standardów kompetencji zawodowych**

W wyniku przeprowadzanych w projekcie badań pilotażowych w 14 zawodach, została udoskonalona metodologia określania standardów kompetencji zawodowych, zgodnie z którą jest to proces wieloetapowy, zapewniający właściwą i porównywalną jakość opisu każdego standardu kompetencji zawodowych. Proces ten składa się z wzajemnie uzupełniających się etapów:

- 1) Rekrutacja, przeszkolenie i powołanie zespołów eksperckich, ewaluatorów, recenzentów i komisji branżowych.
- 2) Przeprowadzenie prac badawczo-analitycznych w przedsiębiorstwach i instytucjach.
- 3) Ewaluacja, recenzowanie, weryfikacja i zatwierdzanie opisów standardów kompetencji zawodowych.

Należy podkreślić, że podstawę do sporządzenia opisu standardów kompetencji zawodowych stanowiły wyniki badań prowadzonych w przedsiębiorstwach z udziałem pracowników wykonujących określony zawód oraz ich bezpośrednich przełożonych.

### **Przygotowanie zespołów eksperckich do tworzenia standardów kompetencji zawodowych**

Pozyskanie ekspertów do tworzenia standardów kompetencji zawodowych, zgodnie z nową zmodyfikowaną metodologią, odbyło się w wyniku rekrutacji przeprowadzonej w sposób jawny i zgodnie z polityką równych szans. Ogółem na ogłoszenie o rekrutacji odpowiedziało 859 osób, co pozwoliło na wybór kandydatów, którzy spełniali kryteria – wymagania dla ekspertów standardów kompetencji zawodowych w 300 zawodach.

Zrealizowany w projekcie program szkolenia zespołów eksperckich uwzględniał potrzeby: liderów zespołów ds. standardów kompetencji oraz ekspertów merytorycznych i metodologicznych ds. opisu standardu kompetencji. Dla uczestników szkolenia przygotowano materiały instruktażowe w formie drukowanej i elektronicznej (plik PDF dostępny jest na stronie [www.standardykompetencji.pl](http://www.standardykompetencji.pl) w zakładce „Szkolenia”).

Ogółem przeszkolono 775 osób w podziale na dwie grupy: liderów zespołów i ekspertów merytorycznych – 666 osób oraz ekspertów metodologicznych – 109 osób.

### **Przygotowanie 300 opisów standardów kompetencji zawodowych**

Opisy standardów kompetencji zawodowych były przygotowywane z udziałem wybranych w ogólnopolskim naborze i przeszkolonych w projekcie: ekspertów – znawców standaryzowanego zawodu, ewaluatorów i recenzentów merytorycznych i metodologicznych oraz komisji branżowych rekomendowanych organizacji pracodawców, związków zawodowych, organizacji pozarządowych. Działania związane z opisem standardu kompetencji zawodowych dla danego zawodu były pracą zespołową, w której uczestniczyło bezpośrednio 12 osób (zespół ekspercki – 4, ewaluatorzy – 2, recenzenci – 2, komisja branżowa – 3, ekspert zewnętrzny – 1). Możemy zatem przyjąć, że przy sporządzaniu opisów standardów kompetencji zawodowych dla 300 zawodów było zaangażowanych bezpośrednio **ok. 3500 osób z różnych środowisk i regionów Polski**. *Jeśli uwzględnimy również fakt, że standaryzacja była prowadzona w przedsiębiorstwach z udziałem pracowników wykonujących dany zawód i ich przełożonych (średnio ok. 15 osób na zawód), to zauważymy, że w pracach nad 300 standardami brało udział ok. 4500 pracowników.*

### **Wprowadzenie opisów standardów kompetencji zawodowych do bazy danych**

Nowy sposób opisywania standardów kompetencji zawodowych był punktem odniesienia do przeprowadzenia modyfikacji dotychczasowego systemu bazodanowego, który jest rozwijany przez MPiPS i dostępny pod adresem [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl).

Istotą modyfikacji było przygotowanie nowej zakładki „**Standardy kompetencji zawodowych**” służącej do prezentowania 300 opisów standardów kompetencji zawodowych, z pozostawieniem dotychczasowej zakładki „**Standardy kwalifikacji zawodowych**”. Zakres prac modyfikacyjnych systemu bazodanowego sprowadzał się do opracowania nowej bazy danych o standardach kompetencji zawodowych, która została zintegrowana z bazami danych o standardach kwalifikacji zawodowych i modułowych programach szkolenia zawodowego już funkcjonującymi.

Aktualnie opisy standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych są dostępne (nieodpłatnie) w systemie bazodanowym [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl). System zawiera łącznie 553 standardy, w tym: 253 standardy kwalifikacji zawodowych oraz 300 standardów kompetencji zawodowych.

### **Opublikowanie 300 opisów standardu kompetencji zawodowych**

W celu upowszechniania i promocji nowych opisów standardów kompetencji zawodowych w projekcie wydrukowano po 1000 egzemplarzy każdej z 300 broszur z opisem standardu kompetencji zawodowych – łącznie 300 000 broszur wraz z płytą CD/DVD.

Ich adresatami w szczególności są: MPiPS, MRR, MEN, MG, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (działające w strukturach wojewódzkich urzędów pracy), wydziały polityki społecznej urzędów wojewódzkich, Ochotnicze Hufce Pracy, instytucje naukowo-badawcze działające w obszarze edukacji ustawicznej, organizacje samorządowe skupiające instytucje szkoleniowe, wiodące organizacje pracodawców i organizacje związkowe.

Elektroniczna wersja 300 broszur z opisami standardów kompetencji zawodowych została wprowadzona do bazy danych na stronie [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl) w zakładce „Publikacje”.

#### **Przeszkolenie pracowników MPiPS w zakresie użytkowania i administrowania bazą danych**

W projekcie przygotowano materiały i przeprowadzono szkolenie dla pracowników Departamentu Rynku Pracy (DRP) i Departamentu Informatyki (DI) MPiPS będących bezpośrednimi użytkownikami i administratorami nowego podsystemu bazodanowego.

Podstawowym celem szkolenia było zapoznanie uczestników (pracowników DRP – 7 osób) ze zmodernizowanym systemem bazodanowym, a w szczególności ze sposobem użytkowania nowej aplikacji „Standardy kompetencji zawodowych” oraz jej administrowania (pracownicy DI – 2 osoby).

Szkolenie dla pracowników DRP odbyło się 30 września 2013 r., a dla pracowników DI – 2 października 2013 r. w Warszawie w siedzibie MPiPS.

Dla uczestników szkolenia przygotowano materiały instruktażowe w wersji drukowanej oraz elektronicznej. Udział w szkoleniu pracowników MPiPS został potwierdzony wydaniem zaświadczeń ukończenia szkolenia.

#### **Organizacja konferencji prezentującej dorobek projektu**

W ramach projektu zorganizowana została międzynarodowa konferencja (z udziałem gości zagranicznych z Niemiec, Wielkiej Brytanii i Francji) pn. *Standardy kompetencji zawodowych instrumentem aktywizacji rynku pracy*. Konferencja odbyła się 16 października 2013 r. w Warszawie i jej celem była:

- Integracja środowiska pracy i edukacji wokół idei budowania i wykorzystania krajowych standardów kompetencji zawodowych.
- Prezentacja dorobku projektu „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców” jako etapu budowania Krajowych Ram Kwalifikacji.

Konferencja była podsumowaniem realizacji projektu i jednocześnie zainicjowaniem dyskusji nad przyszłością standaryzacji kompetencji zawodowych w Polsce i angażowaniem różnych instytucji w prace projektowe i wdrożeniowe.

#### **Dodatkowe źródła informacji o projekcie**

Kompletny zbiór informacji o przebiegu realizacji projektu oraz opis rezultatów i produktów jest dostępny na stronie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pod adresem:

[www.crzl.gov.pl/projekty-systemowe-realizowane/rynek-pracy/rozwijanie-zbioru-krajowych-standardow-kompetencji-zawodowych-wymaganych-przez-pracodawcow](http://www.crzl.gov.pl/projekty-systemowe-realizowane/rynek-pracy/rozwijanie-zbioru-krajowych-standardow-kompetencji-zawodowych-wymaganych-przez-pracodawcow) (17.09.2013).

Osoby zainteresowane projektem mogą również skorzystać z materiałów udostępnionych przez Wykonawcę projektu na stronie internetowej: [www.standardykompetencji.pl](http://www.standardykompetencji.pl).

## II. Materiał instruktażowy dla użytkowników – jak posługiwać się bazą danych standardów kompetencji zawodowych

Aby użytkownik mógł skorzystać ze opisów standardów kompetencji zawodowych powinien wcześniej zarejestrować się w systemie bazodanowym pod adresem [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl).

Rejestracja polega na wypełnieniu ankiety i nie obciąża żadnymi kosztami danej instytucji czy osoby prywatnej. Ewentualną korzyścią rejestracji jest możliwość przeglądania wybranych informacji opisujących standard kompetencji zawodowych dla danego zawodu zwartych bezpośrednio w bazie danych „Standardy kompetencji zawodowych”. Użytkownik może również pobierać na swój komputer pliki z pełnymi opisami standardów kompetencji zawodowych dla 300 zawodów.

W dalszej części scharakteryzowano kluczowe funkcjonalności, z jakich może skorzystać użytkownik, aby efektywnie przeglądać, wyszukiwać i pobierać zasoby zgromadzone w bazie standardów kompetencji zawodowych.

### W jaki sposób przeglądać zawartość bazy standardów kompetencji zawodowych?

W celu przeglądania obszaru standardów należy wybrać z menu bocznego „Standardy kompetencji zawodowych” -> „Wyszukiwanie” i nacisnąć przycisk „Przełącz bazę” znajdujący się w prawym dolnym rogu panelu wyszukiwania (Ekran 1).

The screenshot displays the search interface for professional competency standards. At the top, there are logos for 'KAPITAŁ LUDZKI' (National Skills and Training Fund), 'UNIA EUROPEJSKA' (European Union), and 'FUNDUSZ SPOŁECZNY' (Social Fund). The main header reads 'Standardy kompetencji zawodowych - wyszukiwanie'. Below this, the user is identified as 'Użytkownik anonimowy (Wyczyść dane ankiety)'. The search area includes a text input field labeled 'Wyszukaj tekst', a search button, and a 'Przełącz bazę' button. There are also checkboxes for search criteria: 'nazwie zawodu' and 'danych standardu' (both checked), and 'zaznacz / odznacz wszystkie' (unchecked). The left sidebar contains a 'Menu główne' with 'Wyszukiwanie' highlighted. The bottom right corner of the screenshot is labeled 'Ekran 1'.

Po naciśnięciu „Przeglądaj bazę” pojawi się lista standardów kompetencji zawodowych znajdujących się w bazie (Ekran 2).

Wyszukaj dane w obszarze standardów kompetencji zawodowych. **Ekran 2**

Wyszukiwanie proste    Wyszukiwanie zaawansowane

Lp.	Kod Zawodu	Standard kompetencji zawodowych dla zawodu	Wersja
1	121101	Główny księgowy	W-1
2	121201	Kierownik działu kadrowo-płacowego	W-1
3	122102	Kierownik działu sprzedaży	W-1
4	132301	Kierownik budowy	W-1
5	132403	Kierownik działu zakupów	W-1
6	134301	Kierownik domu spokojnej starości	W-1
7	134402	Kierownik domu opieki społecznej	W-1
8	142003	Kierownik hurtowni	W-1
9	142004	Kierownik supermarketu	W-1
10	143907	Kierownik firmy sprzątajacej	W-1

Liczba rekordów na stronie: 10    << < Strona: 1 / 30 > >>

Przeglądaj    Modyfikuj    Dodaj    Usuń

Wyświetloną listę standardów kompetencji zawodowych można wydrukować (przycisk „Drukuj”) lub wyeksportować (przycisk „Eksportuj”) do pliku csv lub html (Ekran 3).

Użytkownik anonimowy (Wyczyść dane ankiety)    **Eksportuj**    **Drukuj**    Zgłoś uwagę    Pomoc

Wyszukaj dane w obszarze standardów kompetencji zawodowych.

Wyszukiwanie proste    Wyszukiwanie zaawansowane **Ekran 3**

### Jak korzystać z wyszukiwania w bazie standardów kompetencji zawodowych?

Wpisując frazę do pola tekstowego <Wyszukaj tekst> (np. „administrator”) i zaznaczając/odznaczając odpowiednie pola wyboru *nazwie zawodu* i/lub *danych standardu*, można wyszukać podany ciąg znaków w odpowiednich kolumnach tabeli bazy danych. Można także użyć pola wyboru *zaznacz/odznacz wszystkie*, co spowoduje zaznaczenie/odznaczenie wszystkich powyższych pól wyboru (Ekran 4).

Wyszukaj dane w obszarze standardów kompetencji zawodowych. **Ekran 4**

Wyszukiwanie proste    Wyszukiwanie zaawansowane

Wyszukaj tekst: administrator w:

nazwie zawodu

danych standardu

zaznacz / odznacz wszystkie

Wyszukaj    Przeglądaj bazę

W celu wyszukania należy nacisnąć „Enter” w polu tekstowym lub przycisnąć przycisk „Wyszukaj” (Ekran 5), pojawi się lista standardów kompetencji zawodowych spełniających kryteria wyszukiwania.

Lp.	Kod Zawodu	Standard kompetencji zawodowych dla zawodu	Wersja
1	351401	Administrator stron internetowych	W-1
2	351402	Administrator systemów poczty elektronicznej	W-1
3	411001	Administrator nieruchomości	W-1

Zakładka „Wyszukiwanie zaawansowane” składa się z wielu pól, które umożliwiają wyszukiwanie. Na przykład wpisując frazę do jednego lub kilku pól tekstowych i wybierając datę za pomocą kalendarza można zawęzić kryteria wyszukiwania.

### Jakie informacje zawiera skrócony opis standardu kompetencji zawodowych?

Użytkownik zainteresowany określonym standardem kompetencji zawodowych może przed pobraniem pliku z pełnym opisem przeglądać wybrane informacje o standardzie. Po zaznaczeniu pojedynczego standardu na liście wyszukiwania i naciśnięciu przycisku „Przeglądaj” wyświetla się strona zawierająca wybrane informacje o danym standardzie kompetencji zawodowych (Ekran 6), które zostały przeniesione do bazy danych z pełnego, zatwierdzonego przez MPIPS, opisu standardu kompetencji zawodowych.

**Identyfikacja zawodu**

Według Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZIS 2010):  
**213302 Ekolog**  
**Grupa wielka 2 – Specjaliści** (w Międzynarodowej Klasyfikacji Standardów Edukacyjnych ISCED 2011 – poziom 7).  
**Grupa elementarna 2133 – Specjaliści do spraw ochrony środowiska** (w Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie 2133 Environmental protection professionals wg ISCO-08).  
 Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):  
**Sekcja M. Działalność Profesjonalna, Naukowa i Techniczna; Dział 74. Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Grupa 74.9. Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, gdzie indziej niesklasyfikowana.**

Zakładka „**Kompetencje kluczowe**” zawiera następujące zbiory informacji:

- Profil kompetencji kluczowych dla danego zawodu w formie wykresu określającego ważność 9 kompetencji kluczowych (w skali 1–5).

Zakładka „**Zadania zawodowe**” zawiera następujące zbiory informacji:

- Lista zadań zawodowych (numery i nazwy zadań oraz ich powiązania z kompetencjami zawodowymi i kompetencjami społecznymi).

Zakładka „**Kompetencje zawodowe**” zawiera następujące zbiory informacji:

- Lista kompetencji zawodowych (numery i nazwy kompetencji oraz ich powiązania z zadaniami zawodowymi właściwymi dla danego zawodu umieszczonymi w zakładce „Zadania zawodowe”).

#### Zakładka „Dane administracyjne”

- Zawiera dane, które nie występują w opisie standardu kompetencji zawodowych. Dane te służą celom informacyjnym i statystycznym. Są one wprowadzane i weryfikowane wyłącznie przez użytkownika bazy danych ze strony MPiPS.

#### Zakładka „Dane szczegółowe”

- Zawiera pliki do pobrania (w formacie PDF/DOC) z pełną wersją obowiązującego opisu standardu kompetencji zawodowych.

Ze strony zawierającej opis standardu kompetencji zawodowych można otworzyć dodatkowe okno z programami i standardami (link w kolorze czerwonym „Zobacz powiązane programy i standardy”), powiązany z aktualnie przeglądany standardem kompetencji zawodowych.

Zaleca się, aby korzystanie z opisów standardów kompetencji zawodowych poprzedzić zapoznaniem się ze słownikiem pojęć dostępnym w oddzielnej zakładce „Słownik pojęć”. Jest on w wersji do przeglądania wraz z możliwością jego wydrukowania po kliknięciu przycisku „Drukuj”. Słownik zawiera 13 definicji przyjętych w metodologii opracowania standardów kompetencji zawodowych.

### Jak użytkownik może korzystać z funkcji „Pomoc” oraz zgłaszać własne uwagi?

Funkcja „Pomoc” dostępna jest dla użytkownika na każdym poziomie aplikacji „Standardy kompetencji zawodowych”. Oddzielne okno „Pomoc” wyświetla się po kliknięciu przycisku w prawym górnym rogu aplikacji (Ekran 7). Okno „Pomoc” zawiera opis funkcjonalności systemu bazodanowego oraz opis poszczególnych okien.

W każdym oknie aplikacji „Standardy kompetencji zawodowych” istnieje możliwość zgłoszenia uwagi odnośnie do funkcjonowania systemu, w tym również własnych propozycji ze strony użytkownika. W celu zgłoszenia uwagi należy przycisnąć przycisk „Zgłoś uwagę” w dowolnym oknie aplikacji, najlepiej w tym, którego dotyczy uwaga.



W liście rozwijalnej należy wybrać „Rodzaj uwagi”, w „Tytuł” należy wpisać sedno uwagi, a w „Treści” zwięźle opisać problem. Użytkownik może również podać adres e-mail.

Zgłaszane uwagi stanowią dla MPiPS cenne źródło informacji o jakości systemu bazodanowego oraz oczekiwaniach użytkowników dotyczących dalszego rozwoju bazy danych standardów kompetencji zawodowych.

### III. Praktyczne wskazówki w zakresie możliwości wykorzystania opisów standardów kompetencji zawodowych

Standardy kompetencji zawodowych, jako uznana ogólnokrajowa norma opisująca kompetencje zawodowe konieczne do wykonywania zadań zawodowych, stają się wspólną platformą wymiany oczekiwań pracodawców, pracowników i instytucji rynku pracy oraz ważnym i wiarygodnym źródłem informacji o zawodach.

Opisy standardów kompetencji zawodowych zgromadzone w bazie [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl) przyczyniają się do wzrostu przejrzystości kwalifikacji i kompetencji zawodowych, co ułatwia zatrudnienie i umożliwia uznawanie kwalifikacji zdobytych na różnej drodze: szkolnej, kursowej, poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy itp.

Poniżej przedstawiono praktyczne wskazówki dotyczące możliwości wykorzystania opisów standardów kompetencji zawodowych. Uwagę skupiono w szczególności na głównych odbiorcach standardów, tj.: **polityka rynku pracy i urzędy pracy** (obszar wykorzystania – pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia), **edukacja** (obszar wykorzystania – opracowanie podstawy programowej kształcenia w zawodach), **zatrudnienie** (obszar wykorzystania – polityka kadrowa).

#### 1. Polityka rynku pracy i urzędy pracy<sup>2</sup>

Standardy kompetencji zawodowych są ważnym instrumentem realizacji polityki rynku pracy (zatrudnieniowej i szkoleniowej) przez urzędy pracy. Dlatego pracownicy funkcjonujący w tym obszarze powinni posiadać niezbędne umiejętności związane z wykorzystaniem opisów standardów kompetencji zawodowych jako aktualnych informacji zawodoznawczych przydanych klientom publicznych służb zatrudnienia. Dla osób świadczących usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa i doradztwa zawodowego, aktywizacji zawodowej, standardy kompetencji zawodowych są źródłem wiedzy na temat wymagań pracodawców odnośnie kompetencji zawodowych pracowników w zawodach nowych, poszukiwanych i deficytowych na rynku pracy.

Kluczowe obszary wykorzystania opisów standardów kompetencji zawodowych w polityce rynku pracy i urzędach pracy obejmują:

- Pośrednictwo pracy (pkt 1.1).
- Poradnictwo zawodowe i informację zawodową (pkt 1.2).
- Szkolenia dla rynku pracy (pkt 1.3).

##### 1.1. Pośrednictwo pracy

- ✓ Usługi pośrednictwa pracy prowadzone przez pośrednika pracy, doradcę lub asystenta EURES koncentrują się w szczególności na następujących obszarach działania: współpraca z bezrobotnymi i poszukującymi pracy, współpraca z pracodawcami, tworzenie i przekazywanie informacji o lokalnym rynku pracy, monitorowanie rynku pracy, marketing i promocja usług rynku pracy. Celowe jest, aby w realizacji powyższych działań pośrednik pracy wykorzystywał opisy standardów kompetencji zawodowych. Są one bowiem zбором wymagań pracodawców dotyczących zakresu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych pracowników zatrudnionych w zawodach występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

<sup>2</sup> W opracowaniu wykorzystano publikację: A. Brejnak, J. Kulińska, E. Strojna: *Wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych w usługach rynku pracy. Poradnik dla publicznych służb zatrudnienia*. MPiPS, Warszawa 2009.



- ✓ Opisy standardów kompetencji zawodowych mogą być wykorzystywane przez pośrednika pracy do analizowania struktury zawodowej zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy oraz „konfrontowania” z kadrowymi potrzebami rynku pracy czy też oczekiwaniami bezrobotnych i pracodawców z określonych branż.
- ✓ Głównym celem działania pośrednika pracy jest doprowadzenie jego klientów (bezrobotnych i poszukujących pracy) do zatrudnienia. Aby ten cel skutecznie realizować, należy wiedzieć, jaką pracę i w jakim czasie będzie można klientowi zaproponować. Dobrym wsparciem w tym zakresie mogą być opisy standardów kompetencji zawodowych. Analiza informacji z karty rejestracyjnej klienta, odnoszona do wiedzy o zawodzie uzyskanej z opisu standardu kompetencji zawodowych, pozwala pośrednikowi na zidentyfikowanie dotychczasowych, a jeśli klient jeszcze nie pracował, potencjalnych miejsc zatrudnienia.
- ✓ Decyzję o skierowaniu kandydata do określonej pracy pośrednik pracy powinien wcześniej poprzedzić analizą jego rzeczywistych kompetencji zawodowych. W tym procesie przydatnym narzędziem może okazać się opis zawarty w standardzie kompetencji zawodowych. Takie porównanie rzeczywistych kompetencji zawodowych kandydata do zatrudnienia z kompetencjami oczekiwanymi przez pracodawców (wyrażonymi w standardzie kompetencji zawodowych) pozwala także ustalić luki kompetencyjne, które mogą być przesłanką do zaoferowania przez urząd pracy określonego szkolenia.
- ✓ Współpraca pośrednika pracy z pracodawcami różnych branż powinna się odbywać z wykorzystaniem aktualnej wiedzy o zawodach występujących na rynku. W tym obszarze działania baza 300 opisów standardów kompetencji zawodowych może być dobrym punktem odniesienia do identyfikacji lokalnych przedsiębiorców przez pryzmat zawodów, z jakimi dana branża pracodawców (np. informatyczna, budowlana, hotelarska i inne) jest powiązana.
- ✓ Opisy wymagań pracodawcy zawarte w opisie standardu kompetencji zawodowych, mogą być użyteczne dla pośrednika pracy podczas poszukiwania kandydatów do zatrudnienia przez przedsiębiorców potrzebujących pracowników w różnych zawodach i o zróżnicowanych kompetencjach zawodowych. Opisy standardów kompetencji zawodowych mogą być inspiracją do wspomagania tych pracodawców, którzy mają problemy w formułowaniu wymagań, jakie powinni spełniać kandydaci do zgłoszonej pracy. Chodzi głównie o sposób opisywania zadań zawodowych, jakie wykonuje pracownik oraz wymaganej przy ich realizacji wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
- ✓ Aby pośrednik pracy mógł informować swoich klientów o aktualnej sytuacji co do możliwości zatrudnienia, jak też przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy, musi wcześniej przygotować tego typu dane. Ważnym źródłem aktualnych informacji zawodoznawczych w tym zakresie są niewątpliwie opisy standardów kompetencji zawodowych, które pośrednik pracy może udostępniać klientom w wersji elektronicznej (pobieranej z bazy danych) lub wydrukowanej w formie broszury.
- ✓ Standardy kompetencji zawodowych są cennym źródłem informacji dla pośrednika pracy w przypadku monitorowania rynku pracy. Informacje zawarte w opisach standardów kompetencji zawodowych powinny być wykorzystywane przy analizowaniu zarówno rejestrów zgłoszeń informacji o wolnych miejscach zatrudnienia, jak i ofert pracy. Również analiza ofert prasowych czy wyników ankiet przeprowadzonych wśród pracodawców powinna być oparta na wiedzy zgromadzonej w bazie standardów kompetencji zawodowych. W monitoringu rynku pracy szczególnie przydatne są opisy wymagań dotyczących wyodrębnionych w zawodach kompetencji zawodowych opisywanych w formie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Ważnym nośnikiem informacji są również profile kompetencji kluczowych oczekiwanych przez pracodawców zatrudniających w zawodach, dla których opracowano 300 opisów standardów kompetencji zawodowych.

## 1.2. Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa

- ✓ Standardy kompetencji zawodowych z uwagi na ujednolicony (z Europejskimi Ramami Kwalifikacji i Polską Ramą Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie) sposób opisywania wymagań kompetencyjnych powinny być jednym z podstawowych narzędzi w realizacji zadań poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej skierowanych do bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców.
- ✓ Praktycznie wszystkie obszary działań doradcy zawodowego wiążą się z koniecznością posiłkowania się wiedzą o zawodach funkcjonujących na rynku pracy. Pokażny zasób informacji zawodoznawczych zgromadzony w 300 opisach standardów kompetencji zawodowych powinien być wnikliwie studiowany i analizowany przez doradcę zawodowego, aby w profesjonalny sposób świadczyć: porady i informacje indywidualne i grupowe (poprzez bezpośredni kontakt lub na odległość), pomoc pracodawcy w doborze kandydatów na stanowiska zgłaszane w krajowej ofercie pracy oraz rozwoju zawodowym pracodawcy lub jego pracowników.
- ✓ Doradca zawodowy na dane zbierane w dokumentacji doradczej o klientach, w przypadku osób bezrobotnych i poszukujących pracy, zawsze powinien patrzeć przez pryzmat wymagań określonych w standardach kompetencji zawodowych. W pracy doradczej standardy kompetencji zawodowych pozwalają na dokładną analizę posiadanych przez daną osobę kwalifikacji uzyskanych w formalnej i pozaformalnej edukacji oraz zidentyfikowanie umiejętności nabytych w uczeniu się nieformalnym, w tym poprzez doświadczenie uzyskane w pracy. Posiłkowanie się standardem kompetencji zawodowych ułatwia dokonanie oceny potencjału osób bezrobotnych i poszukujących pracy pozostających w rejestrze urzędu pracy.
- ✓ W ramach poradnictwa grupowego prowadzonego w bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z grupą osób, które zgłaszającą potrzebę pomocy w celu rozwiązania swoich problemów zawodowych, sięganie do treści opisów standardów kompetencji zawodowych jest jak najbardziej uzasadnione. Dużej przydatności w tym zakresie należy upatrywać w takich komponentach standardu, jak: opis zawodu, opis kompetencji zawodowych oraz profil kompetencji kluczowych.
- ✓ Pomoc doradcy zawodowego bezrobotnym i poszukującym pracy to również udzielanie informacji zawodowej. Doradca zawodowy udziela informacji zawodowej bezrobotnym i poszukującym pracy zgłaszającym się indywidualnie, jak też organizując grupowe spotkania informacyjne. Przekazywane klientom materiały informacyjne zawierać powinny m.in. wiedzę o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia. Wśród powyższych materiałów powinny znaleźć się również standardy kompetencji zawodowych jako źródło informacji o zawodach i wymaganiach kompetencyjnych opisywanych z perspektywy pracodawców. Doradca powinien wyjaśnić klientowi, jaki zakres informacji można znaleźć w opisach standardów kompetencji zawodowych, do czego mogą te informacje być przydatne oraz umożliwić dostęp do standardów w wersji drukowanej i elektronicznej. Celowe jest również zademonstrowanie klientom sposobu korzystania z opisów standardów kompetencji zawodowych dostępnych w bazie danych [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl). Z uwagi na fakt, że wiedza o standardach kompetencji zawodowych nie jest jeszcze powszechna, warto przygotować oddzielne, grupowe spotkanie informacyjne poświęcone właśnie standardom kompetencji zawodowych, aby zachęcić klientów do samodzielnego korzystania z tych zasobów.
- ✓ Doradca zawodowy, pomagając pracodawcy w doborze kandydatów na stanowiska zgłaszane w ofercie pracy, powinien ustalić wymaganą wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne wymagane na tym stanowisku. Dlatego w doborze kandydatów do zatrudnienia doradca zawodowy powinien korzystać z opisów standardów kompetencji zawodowych. Dzięki temu pogłębia własną wiedzę o zawodach i może udzielać kompetentnego wsparcia dla pracodawcy, w sytuacji kiedy stawia on niewłaściwe wymagania kandydatom do zatrudnienia. W takich okolicznościach posługiwanie się opisem standardu kompetencji zawodowych zapewni

najbardziej korzystny transfer aktualnej informacji zawodoznawczej. Ponadto standard kompetencji zawodowych zawiera opis profilu kompetencji kluczowych, który może stanowić cenne źródło informacji dla klientów doradcy zawodowego pod kątem preferencji pracodawców.

- ✓ Opisy standardów kompetencji zawodowych doradca zawodowy może wykorzystywać w ramach świadczonej pomocy w rozwoju zawodowym pracodawcy lub jego pracowników. Realizowane w tym zakresie porady indywidualne warto skorelować m.in. z takimi elementami opisu standardu, jak: możliwości rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji oraz opisem kompetencji zawodowych wymaganych w danym zawodzie. Standardy kompetencji zawodowych mogą być wsparciem do podejmowania dyskusji z pracodawcami i wspólnego ustalenia, jakie zadania zawodowe, wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne są najbardziej pożądane na danym stanowisku pracy.
- ✓ Baza danych standardów kompetencji zawodowych stanowi doskonałą pomoc merytoryczną dla doradcy zawodowego. Podkreślić należy, że im częściej doradca zawodowy stosuje to narzędzie w realizacji swoich zadań, tym bardziej ugruntowuje się jego wiedza o zawodach funkcjonujących na rynku pracy.

### 1.3. Szkolenia dla rynku pracy

- ✓ Opisy 300 standardów kompetencji zawodowych udostępnione w bazie danych [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl) są ważnym zasobem dla wspomagania rozwoju usług szkoleniowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy we współpracy z pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi, instytucjami egzaminacyjnymi, organizatorami studiów podyplomowych i instytucjami dialogu społecznego.
- ✓ Powiatowy urząd pracy, sporządzając listę zawodów i specjalności z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, powinien wykorzystywać opisy standardów kompetencji zawodowych w 300 zawodach. Zawody te zostały zidentyfikowane w niniejszym projekcie m.in. z udziałem urzędów pracy.
- ✓ Zastosowanie standardów kompetencji zawodowych przez specjalistę ds. rozwoju zawodowego realizującego usługę rynku pracy w szczególności jest przydatne w zakresie: diagnozowania rynku pracy i planowania szkoleń, współpracy z instytucjami szkoleniowymi oraz analizy efektywności i skuteczności szkoleń.
- ✓ Opis standardu kompetencji zawodowych jest efektem badań konkretnych potrzeb i wymagań pracodawców. Jeśli zatem program szkolenia zawodowego opracowany jest na podstawie analizy opisu standardu kompetencji zawodowych, to absolwent tego szkolenia nabywa wiedzę i praktyczne umiejętności, jest osobą dobrze przygotowaną do wypełniania obowiązków danego zawodu. Dlatego oferta szkoleniowa powinna być oparta na standardach kompetencji zawodowych, co sprzyja dobremu przygotowaniu przyszłych pracowników do wymogów współczesnego rynku pracy.
- ✓ Program szkoleniowy, który opracowuje w szczególności instytucja szkoleniowa i przedkłada w swojej ofercie, ubiegając się o zamówienie (w ramach kontraktowania szkoleń przez urząd pracy) musi być poddany wnikliwej ocenie ze strony specjalisty ds. rozwoju zawodowego, co będzie możliwe w przypadku dysponowania przez niego odpowiednią wiedzą. Oceniając oferty, należy zbadać w jakim zakresie proponowany program, zarówno w sformułowanych celach, jak i w tematyce zajęć ujmuje wiedzę i umiejętności wskazane w standardzie kompetencji zawodowych. Istotne jest również zwrócenie uwagi czy program szkolenia sprzyja kształtowaniu kompetencji społecznych, które mogą mieć wpływ na poziom wykonywania zadań – dla ustalonego ze względu na charakterystykę uczestników poziomu i zakresu szkolenia. Należy także ocenić, na ile proponowane metody, środki dydaktyczne, sposób organizacji zajęć pozwolą

- zrealizować założone cele, np. czy dostatecznie dużo czasu przewidziano na utrwalenie wiedzy, czy włączane są metody aktywizujące, aby uczestnik mógł wyćwiczyć umiejętności lub kształtować kompetencje społeczne umożliwiające realizację zadań zawodowych, zgodnie z zapisami w standardzie kompetencji zawodowych.
- ✓ Standard kompetencji zawodowych jest także przydatny w obszarze kontraktowania szkoleń jako pomoc do:
    - sporządzenia opisu przedmiotu zamówienia – programu zlecanego kursu – w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, wykonywania zadań zawodowych, które uczestnicy mają opanować, z uwzględnieniem poziomu i grupy kwalifikacji,
    - negocjowania z instytucjami szkoleniowymi optymalnego programu
    - selekcji i wyboru oferty najlepszej spośród przedłożonych.
  - ✓ Dla instytucji świadczących usługi szkolenia, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego pod potrzeby rynku pracy standard kompetencji zawodowych może być pomocny w opracowaniu nowej lub aktualizacji istniejącej oferty szkoleniowej, dostosowanej do wymagań pracodawców. Z jego wykorzystaniem powinny być formułowane w programie zarówno cele szkolenia, jak i opis treści kształcenia.
  - ✓ Sposób, w jaki zostały przedstawione zadania i kompetencje zawodowe w każdym ze standardów, pomaga w budowaniu i modernizacji oferty szkoleniowej opartej na podejściu modułowym, gdzie kompetencje zawodowe pełnią funkcję modułów, a zadania zawodowe funkcję jednostek modułowych. Dlatego instrukcje szkoleniowe powinny sprawdzić, z jakimi modułowymi programami szkoleń powiązane są dane standardy kompetencji zawodowych, aby je wykorzystać w budowaniu oferty szkoleniowej kontraktowanej przez urząd pracy.
  - ✓ Instytucje świadczące usługi szkoleniowe mogą wykorzystywać opisy standardów kompetencji zawodowych do tworzenia dokumentów (świadectwa, certyfikaty, suplementy do dyplomu) związanych z potwierdzaniem kwalifikacji/kompetencji zawodowych. Standardy kompetencji zawodowych mogą w istotny sposób wspomagać w naszym kraju rozwój systemu rozpoznawania i certyfikowania kompetencji zdobytych poza zorganizowanymi formami edukacji, np. w toku wykonywania pracy.
  - ✓ Stosowanie w usługach szkolenia zawodowego standardów kompetencji zawodowych jako źródła wiedzy i elementu odniesienia do budowania oferty programowej opartej na efektach kształcenia (uczenia się), w kontekście wyodrębnionych w standardzie kompetencji zawodowych, może przyczynić się do poprawy i zapewnienia jakości usług szkoleniowych oraz rozwoju systemu certyfikacji i walidacji kwalifikacji zamieszczanych w Krajowym Rejestrze Kwalifikacji<sup>3</sup>.

## 2. Edukacja zawodowa

Celem zmian wprowadzanych w edukacji zawodowej w Polsce od roku szkolnego 2012/2013 jest zwiększenie skuteczności i efektywności systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego w kontekście oczekiwań rynku pracy poprzez:

- systemowe powiązanie szkolnictwa zawodowego z rynkiem pracy, w tym: wdrożenie mechanizmu skłaniającego szkoły do dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego rynku pracy i oczekiwań pracodawców oraz uelastycznienie struktury kształcenia zawodowego i systemu potwierdzania kwalifikacji;

<sup>3</sup> Utworzenie Krajowego Rejestru Kwalifikacji jest rozwijane w projekcie systemowym PO KL „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”.

- zwiększenie dostępności i efektywności kształcenia zawodowego i zewnętrzne potwierdzanie jego efektów, w tym włączenie szkół zawodowych w system kształcenia ustawicznego poprzez zawodowe kursy kwalifikacyjne.

Kluczowe obszary wykorzystania opisów standardów kompetencji zawodowych w edukacji zawodowej obejmują:

- Opracowanie i aktualizację podstawy programowej kształcenia w zawodach (pkt 2.1).
- Dostosowanie oferty programowej do wymagań pracodawców (pkt 2.2).

## 2.1. Opracowanie i aktualizacja podstawy programowej kształcenia w zawodach

- ✓ Uzyskanie większej skuteczności i efektywności systemu kształcenia zawodowego oraz zharmonizowanie go z rynkiem pracy będzie możliwe między innymi poprzez wykorzystanie opisów standardów kompetencji zawodowych, w szczególności w zakresie opracowania nowych i aktualizacji już istniejących podstaw programowych kształcenia w zawodach. W procesie ich tworzenia i aktualizacji ważną kwestią jest analiza tych opisów standardów kompetencji zawodowych opracowanych dla zawodów/specjalności zaliczanych do pozaszkolnych, które są powiązane „pokrewieństwem” z szerokoprofilowymi zawodami szkolnictwa zawodowego (przykłady podano poniżej).
- ✓ Nowe podstawy programowe mogą pojawić się wraz z wprowadzeniem nowych zawodów do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. W takim przypadku autorzy podstaw programowych powinni sprawdzić, czy dla zawodu szkolnego, który jest elementem klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, nie został wcześniej opracowany standard kompetencji zawodowych. Sprawdzenia tego można dokonać w bazie danych [www.kwalifikacje.praca.gov.pl](http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl) poprzez kod lub nazwę zawodu. W analizie należy również uwzględnić zawody pokrewne do zawodów szkolnych. Punktem odniesienia do analizy powinny być kody zawodów na poziomie grupy elementarnej (pierwsze cztery cyfry w kodzie zawodu, jak w przykładach poniżej).
- ✓ W przypadku aktualizacji już istniejących podstaw programowych kształcenia w zawodach, z uwagi na fakt, że zawody szkolne nie podlegały standaryzacji w niniejszym projekcie, baza standardów kompetencji zawodowych może być przydatna w tych zawodach, które należą do tzw. zawodów pokrewnych, bowiem one mają wiele wspólnych treści. Przykładem mogą być zawody: Sprzedawca w branży spożywczej **522304** i Sprzedawca w branży mięsnej **522302** oraz Sprzedawca **322301** (zawód szkolny), Pracownik działu logistyki **333104** oraz Technik logistyk **333107** (zawód szkolny), Kosmetyczka **514202** oraz Technik usług kosmetycznych **514207** (zawód szkolny), Ogrodnik terenów zieleni **611306** oraz Ogrodnik **611303** (zawód szkolny) Monter suchej zabudowy **712902** oraz Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie **712905** (zawód szkolny) w zakresie kwalifikacji B5 – „Montaż systemów suchej zabudowy” oraz wiele innych.
- ✓ Wyodrębnione w standardzie dla danego zawodu kompetencje zawodowe mogą być punktem odniesienia do opracowania nowych lub modernizacji istniejących podstaw programowych kształcenia w zawodach, zgodnie z:
  - Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 7).
  - Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 184).
- ✓ Należy zaznaczyć, że podstawa programowa kształcenia w zawodach to obowiązkowe zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach. Wymienione składniki podstawy

programowej kształcenia w zawodach są również elementem opisu standardu kompetencji zawodowych.

- ✓ Instytucje opracowujące podstawy programowe w kształceniu modułowym powinny w szczególności zwrócić uwagę na wyodrębnione w standardach kompetencje zawodowe i zadania zawodowe. Ich nazwa i opis merytoryczny może być inspiracją do wyodrębnienia w zawodzie szkolnym kwalifikacji i „jednostek efektów kształcenia”, które można oddzielnie potwierdzać w formie egzaminu zewnętrznego.
- ✓ Dla instytucji zajmujących się opracowaniem i aktualizacją podstaw programowych kształcenia w zawodach, standard kompetencji zawodowych może stanowić wiarygodne źródło informacji na temat zakresu wiedzy i umiejętności wymaganych w danym kierunku kształcenia zawodowego. Znajomość tych wymagań może posłużyć do formułowania efektów kształcenia ujętych w podstawie programowej.
- ✓ Wyodrębniony w standardzie opis środowiska pracy (w tym warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy) oraz zadania i kompetencje zawodowe odzwierciedlają realne zadania wykonywane przez pracownika na stanowiskach pracy. Informacje te mogą być punktem odniesienia do określania w podstawie programowej zapisów właściwych dla „Warunków realizacji kształcenia zawodowego”, gdzie określa się niezbędne do kształcenia wyposażenie dydaktyczne. Zapisy te stanowią również wytyczne do określania standardów wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych, co jest istotne z punktu widzenia jakości kształcenia zawodowego oraz ujednoliconego standardu wyposażenia miejsc egzaminowania (zwłaszcza w zakresie części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe).
- ✓ Dla instytucji odpowiedzialnych za egzaminowanie i potwierdzanie kwalifikacji zawodowych standard kompetencji zawodowych może być wsparciem do tworzenia zadań egzaminacyjnych i aktualizacji standardów wyposażenia miejsc egzaminowania. Jest to tym bardziej uzasadnione, że podstawa programowa kształcenia w zawodach jest jednocześnie „standardem” wymagań egzaminacyjnych.

## 2.2. Dostosowanie oferty programowej do wymagań pracodawców

- ✓ Od niedawna szkoły zawodowe mają możliwości opracowywania własnych programów nauczania, w tym programów kwalifikacyjnych kursów zawodowych dla kwalifikacji wyodrębnionych w podstawach programowych kształcenia w zawodach. Opisy standardów kompetencji zawodowych mogą wesprzeć dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego w tworzeniu własnej oferty edukacyjnej dostosowanej do wymagań pracodawców.
- ✓ Dla publicznych i niepublicznych szkół i placówek świadczących usługi kształcenia zawodowego oraz uczelni wyższych standardy kompetencji zawodowych powinny być punktem odniesienia do budowania oferty edukacyjnej opartej na wymaganiach pracodawców, które docelowo mogą być transferowane do programu jako efekty kształcenia. Dlatego opis standardu kompetencji zawodowych może być pomocny w opracowaniu nowej lub aktualizacji istniejącej w danej placówce oferty programowej. Osoby odpowiedzialne za jakość oferty programowej powinny, po każdym cyklu kształcenia, dokonać analizy efektów kształcenia w ofercie programowej dla danego zawodu w korelacji z wymaganiami opisu standardu kompetencji zawodowych. Dotyczy to zawodów szkolnych, dla których są opracowane standardy kompetencji zawodowych (w nazewnictwie identycznym jak zawody szkolne lub w zawodach pokrewnych), jak i kierunków studiów powiązanych z określonymi standardami kompetencji zawodowych.
- ✓ Wyodrębnione w standardzie zadania i kompetencje zawodowe odzwierciedlają realne zadania wykonywane przez pracownika na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie. Taki sposób opisu

jest szczególnie przydatny dla instytucji, które zainteresowane są rozwijaniem oferty programowej opartej na podejściu modułowym, gdzie kompetencje zawodowe mogą pełnić funkcję modułów, a zadania zawodowe funkcję jednostek modułowych.

- ✓ Instytucje edukacyjne mogą wykorzystywać opisy standardów kompetencji zawodowych także do doskonalenia bazy wyposażenia technodydaktycznego pracowni i warsztatów szkolnych. W szczególności należy sprawdzić, czy aktualne wyposażenie umożliwi kształtowanie umiejętności praktycznych ujętych w standardzie kompetencji zawodowych dla danego zawodu.
- ✓ Dla szkół i placówek kształcenia zawodowego i ustawicznego, wydawców podręczników oraz dostawców wyposażenia dydaktycznego opis standardu kompetencji zawodowych może być inspiracją do tworzenia innowacyjnej obudowy dydaktycznej dla kształcenia w formie tradycyjnej i na odległość w danym zawodzie. Standardy opisują m.in. środowisko pracy w danym zawodzie, w tym maszyny i narzędzia, jakimi posługuje się przedstawiciel danej branży, co może być pomocne w rozwoju infrastruktury technodydaktycznej wymaganej w realizacji usługi edukacyjnej.

### 3. Zatrudnienie

Kluczowe obszary wykorzystania opisów standardów kompetencji zawodowych w zatrudnieniu obejmują:

- Politykę kadrową (pkt 3.1).
- Wspomaganie w zakresie poprawy bezpieczeństwa i ochrony pracy (pkt 3.2).

#### 3.1. Polityka kadrowa

- ✓ Polityka kadrowa jest jednym z elementów strategii przedsiębiorstwa, na którą składają się procedury i zwyczaje dotyczące postępowania z pracownikiem. Powinna ona zapewniać zaspokojenie potrzeb, ambicji i aspiracji zawodowych pracowników, jednocześnie realizując cele i zadania przedsiębiorstwa. Podstawowe elementy polityki personalnej to m.in.: planowanie zapotrzebowania na personel, tworzenie kadrowej bazy danych, rekrutacja w formie wewnętrznej i zewnętrznej, system podnoszenia kwalifikacji, ocena pracy pracownika, system motywacyjny. W kontekście powyższych uwarunkowań standard kompetencji zawodowych jest cennym zasobem informacyjnym dla kreowania polityki kadrowej.
- ✓ Standardy kompetencji zawodowych są dla pracodawców i osób zajmujących się sprawami kadrowymi wiarygodnym i aktualnym materiałem wyjściowym do tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy i profili kompetencyjnych oraz oceny pracowników.
- ✓ Dla instytucji zajmujących się naborem i selekcją pracowników standardy będą przydatne ze względu na zawarte w nich informacje na temat poziomu wykształcenia i niezbędnych uprawnień kandydatów do pracy, wymagań psychofizycznych, zdrowotnych, w tym przeciwwskazań do wykonywania zawodu, którego dotyczy postępowanie rekrutacyjne.
- ✓ Kandydaci do zatrudnienia znajdą w standardach kompetencji zawodowych przydatne informacje na temat poziomu wykształcenia i niezbędnych uprawnień kandydatów do pracy, wymagań psychofizycznych, zdrowotnych, w tym przeciwwskazań do wykonywania zawodu, co jest kluczowe podczas postępowania rekrutacyjnego.
- ✓ Standardy kompetencji zawodowych mogą być istotnym wsparciem w prowadzeniu polityki kadrowej, gdzie ważnym aspektem jest planowanie ścieżek kariery poszczególnych pracowników w powiązaniu z systemem motywacji bazującym na kompetencjach.

- ✓ Pracownicy przedsiębiorstw zainteresowani rozwojem własnych kompetencji w zawodzie wykonywanym, który jest tożsamy z zawodem wystandaryzowanym, mogą zapoznać się z jego opisem pod kątem samooceny i identyfikacji luk kompetencyjnych, które wskazują na potrzebę odbycia określonego szkolenia czy doskonalenia zawodowego.
- ✓ Instytucje (w szczególności organizacje pracodawców, korporacje, organizacje i stowarzyszenia zawodowe) interesujące się określonymi zawodami branżowymi (np. budowlanymi, elektrycznymi, informatycznymi) powinny standardy kompetencji zawodowych traktować jako wzorzec do opisywania wymagań w tychże zawodach. Dotychczasowe opisy standardów kompetencji zawodowych można wykorzystać przy tworzeniu opisów zawodów pokrewnych, co wiąże się ze zmianami uwarunkowań danego zawodu i modyfikacją zadań i kompetencji zawodowych. Również zawody nowe, które pojawiają się na rynku, winny być opisywane w konwencji standardu kompetencji zawodowych i w oparciu o wymagania pracodawców.

### **3.2. Wspomaganie w zakresie poprawy bezpieczeństwa i ochrony pracy**

- ✓ W każdym opisie standardu kompetencji zawodowych dla 300 zawodów jest eksponowana konieczność przestrzegania zasad BHP, ochrony p.poż. oraz ochrony środowiska z punktu widzenia wymaganej wiedzy i umiejętności pracownika. Zapisy te powinny przekładać się na odpowiednie działania osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy w przedsiębiorstwie oraz szkolenia pracowników. Z tej perspektywy standard kompetencji zawodowych przyczynia się do poprawy świadomości osób w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy.