

Tworzenie informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy

Creating information about occupations functioning on the labour market

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

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

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

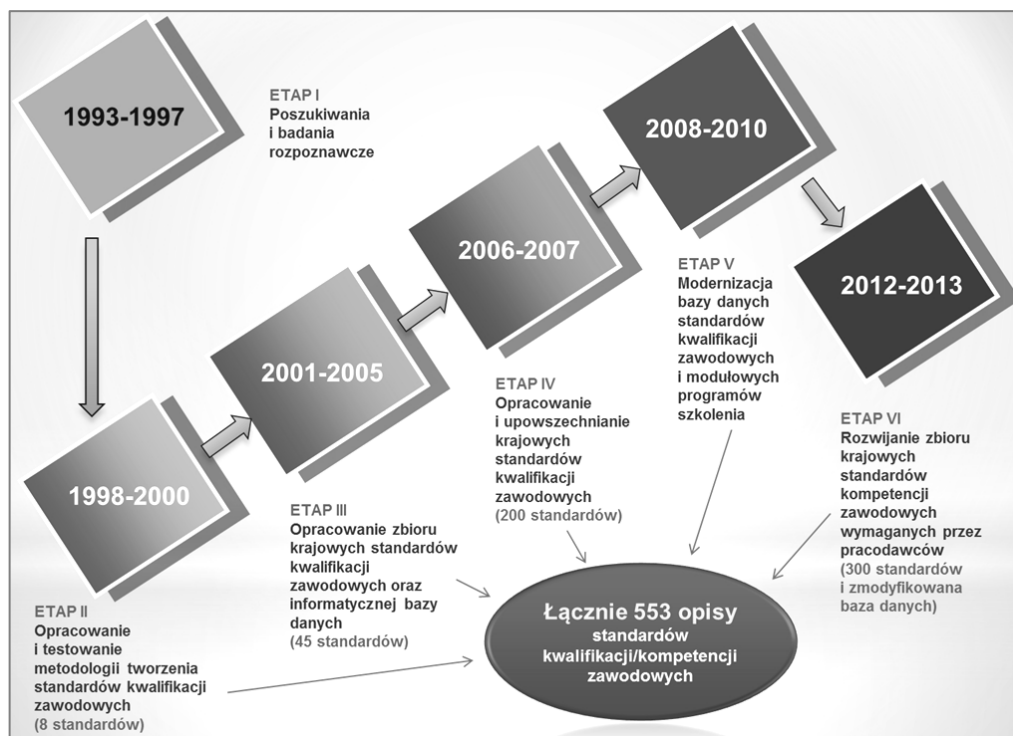
Consequently, a new way of describing and presenting information about occupations has been developed in the PO WER project “Developing, supplementing and updating information about occupations and its dissemination using modern communication tools – INFODORADCA +”, which filled the existing gap and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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabela 1. Działania i zadania realizowane w projekcie INFODORADCA+

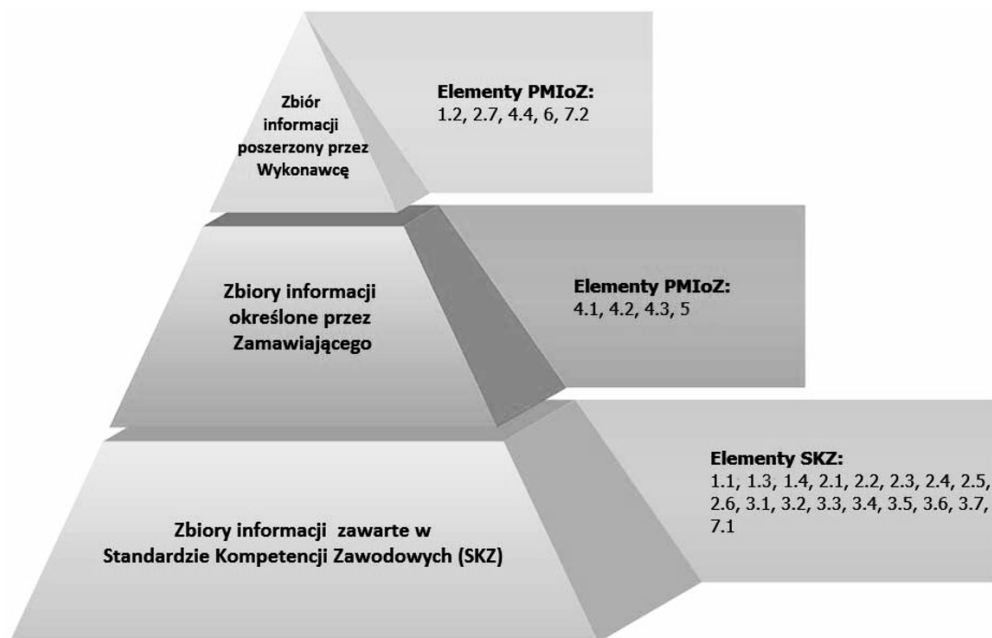
ZADANIA REALIZOWANE W PROJEKCIE	DZIAŁANIA PRZEWDZIANE W PROJEKCIE				
	I	II	III	IV	V
	Opracowanie poszerzonego modelu informacji o zawodach	Przygotowanie metodologii opracowywania informacji o zawodach	Przygotowanie informacji o zawodach dla min. 1000 zawodów	Włączenie informacji o zawodach do systemu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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

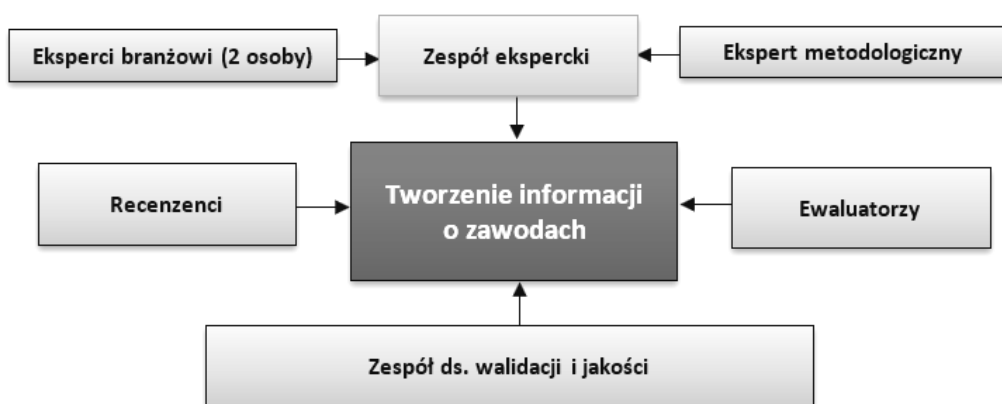
- **warstwa podstawowa** (obejmuje zbiory informacji: 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.5, 2.6, 3.6, 4.1, 4.2, 4.3, 7.2). Główni odbiorcy informacji z tej „warstwy” to młodzież, uczniowie szkół gimnazjalnych (aktualnie szkół podstawowych) oraz ich rodzice i opiekunowie.
- **warstwa rozszerzona** (obejmuje zbiory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

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

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

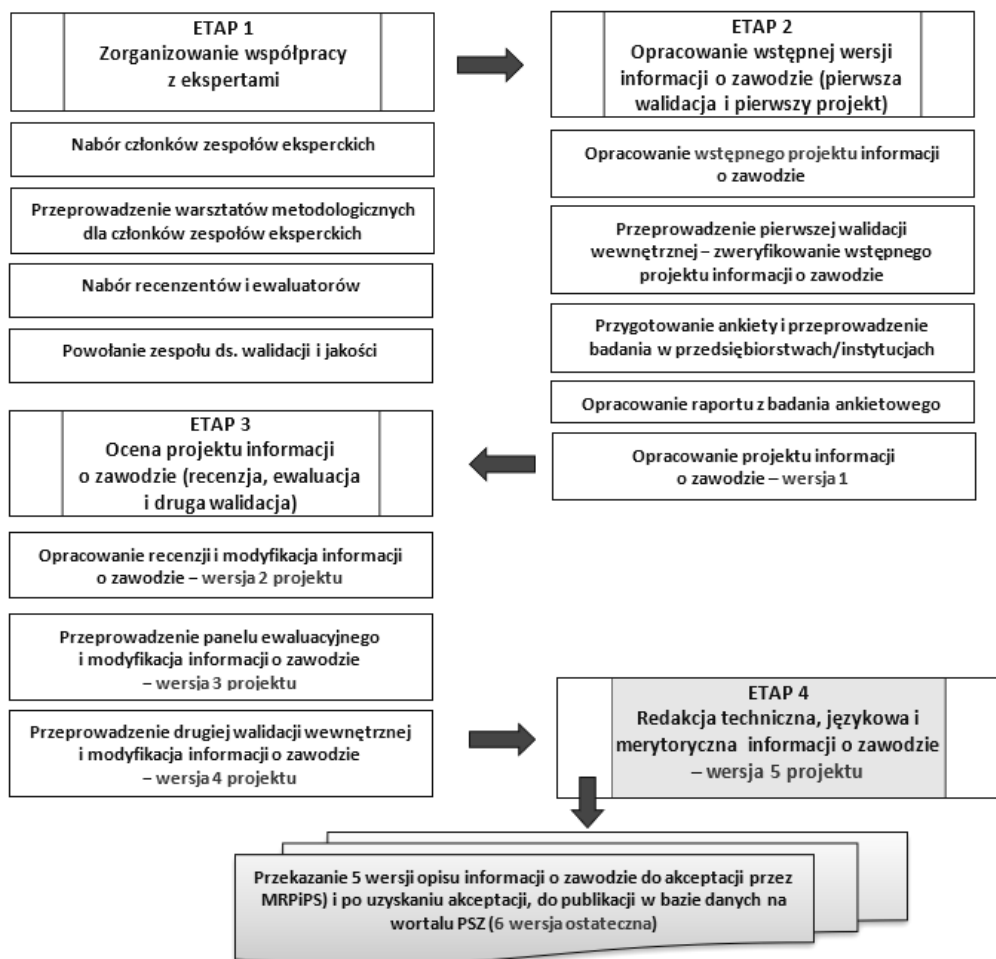
- 1) Eksperti projektujący informację o zawodzie, tzw. zespół ekspercki, w skład którego wchodzi:
 - Eksperti branżowi – wymaga się 2 ekspertów, znawców danego zawodu reprezentujących różne, niepowiązane ze sobą miejsca pracy;
 - Ekspert metodologiczny dla zawodu lub grupy zawodów, pełniący rolę lidera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

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



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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bibliografia

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

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

dr inż. Krzysztof SYMELA

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB

Ośrodek Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej