

Rola ekspertów metodologicznych w projektowaniu informacji o zawodach

The role of methodological experts in designing information about occupations

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

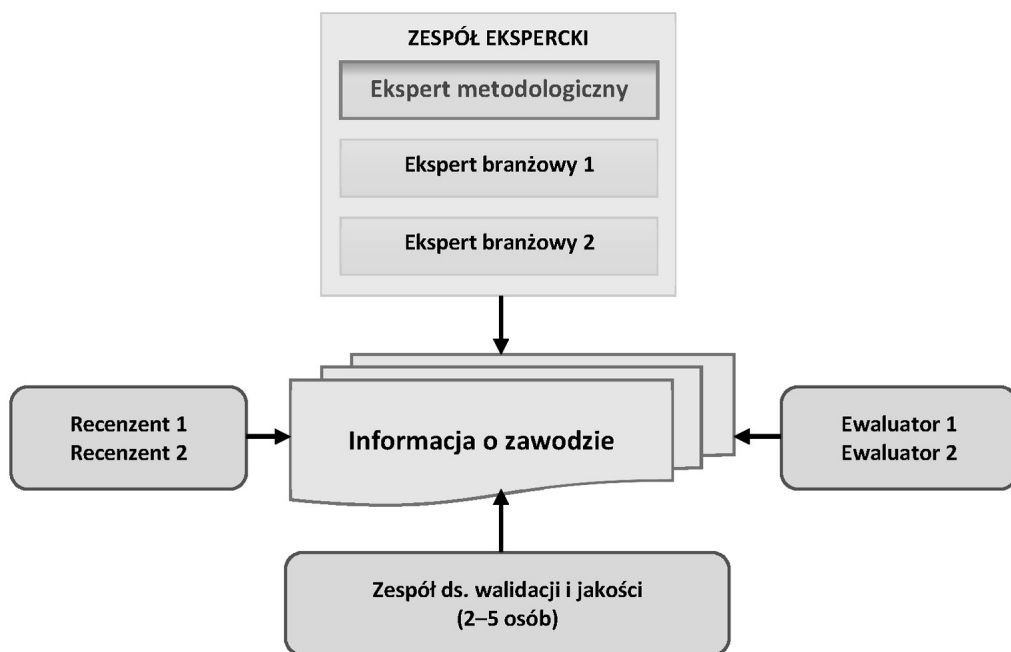
W ujęciu wspomnianej metodologii powyższy zestaw ekspertów tworzy środowisko pracy zespołowej o interdyscyplinarnym charakterze. Każdy ekspert wymieniony na rys. 1, w ramach swoich kompetencji i odpowiedzialności, wnosi wkład do ostatecznej wersji informacji o zawodzie:

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

¹ K. Symela, I. Woźniak: *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.

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

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



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

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

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

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

² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2017 r. poz. 622, z późn. zm.).

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

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

⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. z 2016 r. poz. 537).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bibliografia

1. *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. IBE, Warszawa 2016.
2. Symela K., Woźniak I., *Podręcznik – Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.
3. Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S.M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
4. Bednarczyk H., Koprowska D., Kupidura T., Symela K., Woźniak I., *Opracowanie standardów kompetencji zawodowych*. Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2014.
5. Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red): *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.

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