

Tworzenie standardów kwalifikacji/ /kompetencji zawodowych oraz zbiorów informacji o zawodach – wkład Profesora Stefana M. Kwiatkowskiego

Creating the standards of professional
qualifications/competences and the sets
of information about occupations – contribution
of Professor Stefan M. Kwiatkowski

Słowa kluczowe: standard kwalifikacji/kompetencji, zawód, informacja o zawodzie, rynek pracy.

Key words: professional qualifications/competences standards, information about the occupation, labour market.

Abstract. The article presents the models describing information about occupations functioning on the labour market in Poland, the models which have been used over the last quarter of the century and the contribution to this process made by Professor Stefan M. Kwiatkowski. In the history of standardization of qualifications and professional competences in Poland, we can identify seven stages from exploration and exploratory research to creating comprehensive sets of information about occupations useful for the labour market, employers as well as learning in different contexts (formal, non-formal and informal).

The boom, in the last two decades, of the standardization of qualifications and professional competences, and currently the sets of information about occupations, we owe mainly to the Ministry of Labour (currently the Ministry of Family, Labour and Social Policy), which initiated system/national projects focused on describing occupations needed for a dynamically changing labour market. It should be emphasized that the methodological basis for creating the sets of information about occupations were based on the professionalization - a key research area of work pedagogy and they are complementary to the Integrated Qualification System which has been implemented in Poland since 2015.

Wprowadzenie. Potrzeba wprowadzania szeroko rozumianej standaryzacji wynika z postępujących procesów globalizacyjnych, ogólnoświatowych tendencji do ujednociania procesów technologicznych, systemów ekonomicznych, zasad ochrony środowiska, stosowania w różnorodnych dziedzinach norm oraz certyfikacji wyrobów i usług. Sam zaś termin „standard” oznacza typowość działań, która wynika z przyjętego sposobu postępowania, ze stosowanych w określonych warunkach procedur, któ-

re zapewnić mają wypełnienie zadań na określonym poziomie i o określonej jakości. Innymi słowy jest to norma określająca podstawowe wymagania stawiane „czemuś”, np. komputer lub „komuś”, np. wymagania dla kandydata na stanowisko pracy czy też w zawodzie.

W opracowaniu dokonano przeglądu inicjatyw i projektów dotyczących standaryzacji kwalifikacji i kompetencji zawodowych w Polsce, jakie były realizowane na przestrzeni ostatniego ćwierćwiecza oraz wkładzie, jaki wniósł do tego procesu Pan Profesor Stefan M. Kwiatkowski. Historycznie możemy wyodrębnić siedem etapów: od poszukiwań i badań rozpoznawczych, do tworzenia kompleksowych zbiorów informacji o zawodach użytecznych dla rynku pracy, pracodawców oraz uczenia się w różnych kontekstach (formalnym, pozaformalnym i nieformalnym).

Rozkwit w ostatnich dwóch dekadach standaryzacji kwalifikacji i kompetencji zawodowych i obecnie zbiorów informacji o zawodach zawdzięczamy głównie resortowi pracy (obecnie Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej), który był inicjatorem projektów systemowych/krajowych skoncentrowanych na opisywaniu zawodów potrzebnych dla dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

Należy podkreślić, że metodologiczne podstawy budowania „standardowych” opisów informacji o zawodach osadzone zostały na gruncie zawodoznawstwa – kluczowego obszaru badawczego pedagogiki pracy. Są one również komplementarne z wdrażanym od 2015 r. w Polsce Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji, a zwłaszcza z komponentem odnoszącym się do tzw. kwalifikacji rynkowych.

Każda praca jest dobra, jeśli jest dobrze zrobiona. Aby obiektywnie stwierdzić, czy dana praca została dobrze wykonana, możemy ją odnieść do określonego, powszechnie uznanego wzorca (standardu) wymagań kompetencyjnych, jakie są potrzebne, żeby tę pracę zrealizować.

Przy czym kompetencje różnie są postrzegane. Może to być zakres władzy, pełnomocnictw, uprawnień, ale również jako zakres odpowiedzialności pracownika, jaki w warunkach zatrudnienia określa pracodawca. Jednakże ten tradycyjny sposób postrzegania kompetencji zmienia swoje znaczenie, głównie za sprawą rozwoju systemów zarządzania zasobami ludzkimi oraz kształtowania się współcześnie w przedsiębiorstwach tzw. „kultury kompetencji”, która osadzona jest na fundamencie „kultury produkcji” oraz „kultury jakości”. Ten nowy sposób postrzegania kompetencji sprowadza się do pytania: Co faktycznie pracownik potrafi? Wynika z tego, że na kompetencje składają się różne czynności, zachowania 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, w realnym środowisku, gdzie są pożądane (np. w toku pracy zawodowej, podczas egzaminu, w trudnych sytuacjach życiowych).

Zatem „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 typowych i nietypowych.

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.

Nie wnikając w dalsze dywagacje czym są „kompetencje”, spróbujmy określić powody, dla których są one użyteczne. Tych powodów jest wiele, ale chyba najistotniejsze to te, które odnoszą się do stwierdzenia, że dzięki kompetencjom można odróżnić dobrą robotę od bylejakości i bubli, fachowców od niefachowców, osoby wykwalifikowane od niewykwalifikowanych, innymi słowy, aby móc odróżnić osoby kompetentne od niekompetentnych.

Chociaż staramy się być profesjonalistami, mistrzami czy zawodowcami w tym, co robimy, to nigdy nie możemy być pewni, że jest to szczyt naszych możliwości. Każdy z nas może jedynie pokazać, zakomunikować światu – poprzez swoje czyny, zachowania, postawy, dorobek, czyli wszystko to, co możemy położyć na szali naszych dokonań – że posiadamy pewien zbiór cech świadczący o profesjonalizmie czy mistrzostwie. Rzecz w tym, że wykonując jakiś zawód, my możemy jedynie dążyć do profesjonalizmu czy mistrzostwa, nie znając jego kresu – górnej granicy, gdyż szczególnie w dzisiejszych czasach „wszystko płynie”, jak rzekł starożytny filozof, a inny potwierdził to sentencją, że „nic nie jest stałe oprócz zmiany”.

Jak pokazuje życie, zawsze może znaleźć się ktoś, i na ogół znajduje, kto pewne rzeczy, zadania, czynności, funkcje zrealizuje od nas lepiej, szybciej, dokładniej, czyli z większym profesjonalizmem albo bardziej kompetentnie. Na ogół tego typu kwestie rozstrzyga klient – odbiorca naszych usług lub konsument naszego wytworu pracy, który jest usatysfakcjonowany lub nie.

Mówiąc zatem o kompetencjach właściwych dla danego zawodu, powinniśmy zawsze patrzeć na nie jako na otwartą na zmiany listę cech, kryteriów odnoszących się do triady: wiedza – umiejętności – kompetencje społeczne, które wskazują nam drogę do profesjonalizmu, czyli mistrzostwa w zawodzie i ujawniają się w konkretnych sytuacjach zawodowych i życiowych. Są to jednocześnie pewne wskaźniki w dążeniu do doskonałości na etapie rozwoju kariery zawodowej, które osiągamy w toku uczenia się przez całe życie.

Cóż zatem czynić, aby zbliżyć się, chociażby w podstawowym zakresie, do owej doskonałości? Doświadczenia międzynarodowe i polskie pokazują wiele dróg prowadzących ku doskonałości w zawodzie, który wykonujemy czy przykłady usług realizowanych na najwyższym poziomie jakości. Wszystko sprowadza się do określenia uznanych w danym środowisku standardów (państwowych, branżowych, instytucjonalnych, zwyczajowych i innych), czyli pewnych norm (kryteriów) stanowiących punkt odniesienia do budowania oferty edukacyjnej, czy też służących do oceny (ewa-

luacji) wewnętrznej i zewnętrznej posiadających kwalifikacji. W wielu krajach wyznacznikiem takich kryteriów są m.in. standardy zawodowe, których odpowiednikiem w Polsce są „standardy kwalifikacji/kompetencji zawodowych”, a obecnie „zbiory informacji o zawodach”.

Etapy rozwoju standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych w Polsce. Jak wspomniano we wstępie, historycznie możemy wyodrębnić siedem etapów rozwoju standaryzacji kwalifikacji i kompetencji (tab. 1) powiązanych z zawodami funkcjonującymi na rynku pracy. Są one pokłosem inicjatyw i projektów, jakie były realizowane w Polsce na przestrzeni ostatniego ćwierćwiecza. To, co jest charakterystyczne dla wszystkich etapów tego procesu, to znaczący wkład, jaki wniósł w jego rozwój Pan Profesor Stefan M. Kwiatkowski. Ponad połowa, z 45-letniej pracy naukowej Profesora jest integralnie powiązana z budowaniem kolejnych generacji opisów informacji o zawodach dostosowanych do wymagań pracodawców i rynku pracy.

Tabela 1. Etapy rozwoju standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych w Polsce oraz rola prof. Stefana M. Kwiatkowskiego w ich realizacji (opracowanie własne)

Nazwa etapu i lata realizacji	Charakterystyka etapu	Wkład prof. Stefana M. Kwiatkowskiego w realizację etapu
Etap I (1993–1997) Poszukiwania i badania rozpoznawcze	<ul style="list-style-type: none"> • Międzynarodowe seminarium pn. „System standardów kwalifikacji zawodowych”, zorganizowane w 1993 r. w Miedzeszynie przez Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr przy współpracy Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie. • Projekt Badawczy KBN (1 P113 001 06), pn. „Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych” realizowany w latach 1994–1995 oraz publikacja (red. M. Butkiewicz). • Projekt badawczy KBN 448 (H01)96/11, pn. „Unowocześnianie kształcenia zawodowego” realizowany w latach 1996–1997 i publikacja „Standaryzacja kształcenia zawodowego” (red. B. Baraniak, M. Butkiewicz). 	<ul style="list-style-type: none"> – Współorganizacja pierwszego w Polsce międzynarodowego seminarium na temat standardów kwalifikacji zawodowych. – Autor artykułu w publikacji „Standaryzacja kształcenia zawodowego”
Etap II (1998–2000) Opracowanie i testowanie metodologii tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt realizowany ze środków Phare na zlecenie Europejskiej Fundacji Szkolenia (ETF) „Analiza potrzeb szkoleniowych”, którego beneficjentem był resort pracy. W ramach projektu m.in. opracowano i przetestowano metodologię tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych wraz z zestawem narzędzi badań prowadzonych w przedsiębiorstwach. • Opracowano pierwszych 8 standardów kwalifikacji zawodowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ekspert Krajowy w projekcie. • Współredaktor publikacji „Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce. Metodologia tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych”. IBE, ITeE, 2000.

Nazwa etapu i lata realizacji	Charakterystyka etapu	Wkład prof. Stefana M. Kwiatkowskiego w realizację etapu
<p>Etap III (2001–2005) Rozwój metodologii i opracowanie zbiorów krajowych standardów kwalifikacji zawodowych oraz informatycznej bazy danych</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt celowy zamawiany (001 16/01) „Rynek Pracy wobec integracji europejskiej”, subprojekt IV: „Analiza edukacji z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i kompatybilności ze standardami Unii Europejskiej. Określenie kierunków zmian” (IPiSS, IBE, ITeE, 1999–2001). • Projekt KBN SPUB międzynarodowy, Akcja COST A11 „Rozwój metod badań standardów kwalifikacji zawodowych oraz standardów edukacyjnych” (IBE 2001–2002); • Projekt PHARE 2000 – Krajowy System Szkolenia Zawodowego, Działanie 2: „Opracowanie zbioru krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, opartych o analizę wymogów stanowisk pracy” oraz informatycznej bazy danych. • W ramach projektu PHARE 2000 opracowano 45 standardów kwalifikacji zawodowych. 	<ul style="list-style-type: none"> – Główny ekspert ds. standardów kwalifikacji zawodowych w projekcie PHARE 2000. – Współredaktor publikacji „Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria, metodologia, projekty”. IBE, Warszawa 2001. – Współredaktor publikacji „Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie”. MGPIPS, Warszawa 2003. – Współredaktor publikacji „Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst Europejski”. MGIP, Warszawa 2004
<p>Etap IV (2006–2007) Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt Systemowy MPiPS, SPO RZL MPiPS „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji”. • W ramach projektu opracowano 200 standardów kwalifikacji zawodowych. 	<ul style="list-style-type: none"> – Koordynator ds. badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych. – Współredaktor publikacji „Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca”. MPiPS, Warszawa 2007.
<p>Etap V (2008–2010) Modernizacja bazy danych standardów kwalifikacji zawodowych oraz modułowych programów szkolenia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MPiPS przeprowadziło modernizację bazy danych standardów kwalifikacji zawodowych oraz modułowych programów szkolenia zawodowego, którą udostępniono pod adresem: www.kwalifikacje.praca.gov.pl. W bazie zmierzono: <ul style="list-style-type: none"> – 253 standardy kwalifikacji zawodowych – 257 modułowych programów szkolenia zawodowego 	<ul style="list-style-type: none"> – Pełnienie roli związanej z promocją w środowisku edukacyjnym i rynku pracy informacji o krajowych standardach kwalifikacji zawodowych.
<p>Etap VI (2012–2013) Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt Systemowy MPiPS, PO KL „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”. • W ramach projektu opracowano 300 standardów kompetencji zawodowych. 	<ul style="list-style-type: none"> – Koordynator ds. metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych

Nazwa etapu i lata realizacji	Charakterystyka etapu	Wkład prof. Stefana M. Kwiatkowskiego w realizację etapu
Etap VII (2017–2019) Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt „<i>Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+</i>”. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy. • Projekt przewiduje opracowanie 1000 zbiorów informacji o zawodach, które będą dostępne w bazie danych na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia. 	<ul style="list-style-type: none"> – Ekspert ds. zawodoznawstwa. – Członek zespołu do spraw walidacji i jakości informacji o zawodach – Członek zespołu projektowego uczestniczącego w opracowaniu podręcznika: „<i>Jak tworzyć opisy informacji i zawodach funkcjonujących na rynku pracy</i>”. MRPiPS, Warszawa 2017.

Dzięki naukowemu czuwaniu przez Pana Profesora Stefana M. Kwiatkowskiego nad podstawami teoretycznymi tworzenia standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych faktem stało się prowadzenie prac badawczo-rozwojowych na gruncie pedagogiki pracy i kluczowego jej obszaru badawczego, jakim jest zawodoznawstwo. Z uwagi na interdyscyplinarny charakter badań nad standardami kwalifikacji i kompetencji zawodowych w rzeczywistym środowisku pracy problematyka badawcza zlokalizowana została na pograniczu nauk społecznych, przyrodniczych, ekonomicznych i technicznych.

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 wiele 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 była wielce inspirująca do określenia zbiorów wiedzy i umiejętności, które stanowią podstawę do opisywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych w standardzie.

Dokąd zmierzamy – Projekt INFODORADCA+. Wraz z rozpoczętym w 2017 r. projektem INFODORADCA+ wkroczyliśmy w realizację Etapu VII rozwoju standaryzacji opisów informacji o zawodach. Należy podkreślić, że aktualnie przyjęty model informacji o zawodach oparty jest na fundamencie modelu standardu kompetencji zawodowych wypracowanym w projekcie PO KL pt. *Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców* (Etap VI w tab. 1). W nowym modelu wyodrębniono łącznie 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 z 2014 r.)
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.	Odniesienie kompetencji zawodowych do poziomów kwalifikacji w Polskiej Ramie Kwalifikacji/Sektorowej Ramie 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: K. Symela, I. Woźniak: *Podręcznik – Jak tworzyć opisy informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* MRPiPS, Warszawa 2017.

Standardy kompetencji zawodowych i obecnie ich nowa generacja „zbiory informacji o zawodach” określą pewną normę wymagań m.in. w zakresie umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych, jakich oczekują pracodawcy od kandydata do pracy w danym zawodzie (zbiór informacji 3 w tab. 2). Zatem wymagania te, z całą pewnością, mogą stanowić punkt odniesienia do zbadania potrzeb w zakresie „spełnienia”, lub „niespełnienia” tychże wymagań przez pracownika lub kandydata do pracy (np. absolwenta szkoły zawodowej czy uczelni wyższej). Idąc tokiem tego rozumowania, możemy przyjąć założenie, że różnica pomiędzy wymaganiami określonymi w standardzie a faktycznymi kompetencjami pracownika wyznacza potrzebę edukacyjną, dla której należy przygotować konkretną ofertę doskonalenia czy szkolenia zawodowego. Aby to założenie koncepcyjne można było przełożyć na konkretne działania praktyczne, potrzebne jest wypracowanie i wdrożenie procedur oraz narzędzi, które umożliwią określenie „luki kompetencyjnej” osób funkcjonujących w danym zawodzie. Dlatego zbiory informacji o zawodach są dla Polski z jednej strony szansą ujednoczenia, uwiarygodnienia i porównywalności kompetencji pracowników w układzie ogólnokrajowym i międzynarodowym, z drugiej zaś strony instrumentem zapewnienia odpowiedniej jakości kształcenia formalnego i pozaformalnego. Sprzyjać to będzie wyeliminowaniu z rynku usług edukacyjnych bylejałości i patologii oraz uporządkowaniu systemu szkoleń i zatrudnienia pod względem wymaganych przez pracodawców kompetencji zawodowych.

Wymagania, jakie są określone w opisach informacji o zawodach to normy określone przez środowisko pracy, poniżej których zejść nie można, bo to by oznaczało, że pracownik jest niekompetentny, a rezultaty jego pracy pozbawione są cech o uznanej jakości.

Docelowo zbiory informacji dla co najmniej 1000 zawodów będą dostępne w bazie danych na Portalu PSZ (<http://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.

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.

Więcej informacji o projekcie jest dostępnych na stronie: www.infodoradca.edu.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

sytemu projektów dotyczących opisywaniu 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.

Opisy informacji o zawodach są wykorzystywane przez klientów PSZ i inne instrukcje rynku pracy oraz pracowników tych służb i instytucji, zgodnie z ich potrzebami, m.in. w pośrednictwie pracy, poradnictwie i doradztwie zawodowym, dostosowaniu szkoleń do potrzeb osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w oferowaniu zatrudnienia itp.

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.

Tworzenie standardów i opisów informacji o zawodach odnosi się do zawodów ujętych w Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1145 z późn. zm.), jest dziełem wielu osób – ekspertów zaangażowanych w ten proces. Ich praca musi być koordynowana od strony organizacyjnej i wspierana pod względem metodologicznym. O ten drugi aspekt zawsze zabiegał i dbał Pan Profesor Stefan M. Kwiatkowski, mając na uwadze również rozwój pedagogiki pracy. Jego wkład w tworzenie standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych w Polsce jest niepodważalny. Świadczą o tym m.in. kluczowe role, jakie odgrywał w wielu projektach oraz publikacje z tego zakresu, które powstały z jego udziałem.

Nie bez znaczenia jest również przywódcza rola, jaką odgrywał Pan Profesor w różnych inicjatywach i projektach oraz kompetencje lidera, jakie niewątpliwie posiada i dzieli się nimi z licznym gronem uczniów, do którego również siebie zaliczam.

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.: *Zawodznastwo*. ITeE, Radom 1999.

10. Symela K., *Wykorzystanie opisów standardów kompetencji zawodowych w polityce rynku pracy, edukacji zawodowej i zatrudnieniu*, (w:) E. Gierwatowska, J. Kotzian (red.), *Zapotrzebowanie rynku pracy na współczesne i ginące zawody w perspektywie kształcenia młodzieży*, Ochotnicze Hufce Pracy. Komenda Główna, Warszawa 2014.
11. Symela K., Woźniak I.: *Podręcznik – Jak tworzyć opisy informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?* MRPiPS, Warszawa 2017.

dr Krzysztof SYMELA

Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu.
Ośrodek Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej
krzysztof.symela@itee.radom.pl