

# Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców

prof. dr hab. STEFAN M. KWIATKOWSKI

Instytut Badań Edukacyjnych

Globalizujący się rynek pracy wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji. Określają je standardy kwalifikacji, których opracowywanie rozpoczęto w Polsce w 1998 roku, a do końca 2007 r. ma ich być ok. 250. Autor omówił w artykule strukturę standardu kwalifikacji zawodowych, jego komponenty i poziomy w aspekcie oczekiwań pracodawców. W zakończeniu podkreślono znaczenie umiejętności dokonywania samooceny posiadanych kwalifikacji oraz edukacji ustawicznej, niezbędnej dla sprostaną wymaganiom rynku pracy.

## Occupational qualification standards – employers' expectations regarding young people

The globalizing labour market requires workers to have comparable qualifications. They are determined by qualification standards, which have been developed in Poland since 1998. By 2007, there will be about 250 of them. The author discusses the structure of an occupational qualification standard, its components and levels in the context of employers' expectations. The article ends with stress placed on the skill of evaluating one's own qualifications and on permanent education, which is indispensable in meeting the requirements of the labour market.

## Wstęp

Współczesny globalizujący się rynek pracy wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji. Z kolei porównywalność nie jest możliwa bez przyjęcia powszechnie akceptowanych norm. Właśnie taką normą jest standard kwalifikacji zawodowych definiowany jako możliwy do przyjęcia – przez przedstawicieli pracodawców, pracodawców i innych kluczowych partnerów społecznych funkcjonujących w obszarze gospodarki i rynku pracy – poziom wymagań kwalifikacyjnych [1]. Możliwy do przyjęcia poziom jest zwykle poziomem minimalnym, poniżej którego trudno mówić o kwalifikacjach zawodowych.

Systematyczne badania nad rodzimymi standardami kwalifikacji zawodowych rozpoczęły się wraz z uruchomieniem projektu pn. *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*. Była to inicjatywa Europejskiej Fundacji Kształcenia Zawodowego (z siedzibą w Turynie), Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Krajowego Urzędu Pracy i Biura Koordynacji Kształcenia Kadr. W ramach tego

projektu, realizowanego w latach 1998-2000, zostały opracowane i zweryfikowane empirycznie podstawy metodologiczne tworzenia standardów kwalifikacji zawodowych. Przygotowano także, na podstawie badań stanowisk pracy w przedsiębiorstwach, dwa przykłady standardów [2].

Te pierwsze doświadczenia pozwoliły na niezbędną modyfikację procedur badawczych i analizy następnej grupy zawodów. Było to możliwe dzięki międzynarodowemu projektowi pn. *Rozwój metod badań standardów kwalifikacji zawodowych oraz standardów edukacyjnych* [3, 4].

Kolejne standardy, tym razem 40, powstały w ramach prac międzynarodowego konsorcjum realizującego projekt pn. *Krajowy system szkolenia zawodowego* [5, 6].

Reasumując, w latach 1998-2004 opracowano 48 standardów kwalifikacji odnoszących się do zawodów z klasyfikacji zawodów i specjalności [7, 8].

Obecnie rozpoczęto prace nad przygotowaniem dalszych 200 standardów. Prace te zostaną wykonane do końca roku 2007. Można zatem stwierdzić, że zostały już stworzone zręby krajowego systemu standardów kwalifikacji zawodowych.

## Standardy kwalifikacji zawodowych a oczekiwania pracodawców

We wszystkich realizowanych dotychczas projektach strukturę standardu kwalifikacji zawodowych tworzą trzy podstawowe komponenty (rys. 1.):

- umiejętności ( $U_1 - U_n$ )
- wiadomości ( $W_1 - W_n$ )
- cechy psychofizyczne ( $P_1 - P_n$ ),

które odnoszą się do zestawu zadań ( $Z_1 - Z_n$ ) przypisanych do określonego zawodu. Właściwe – zgodne ze standardem – wykonanie zadań zawodowych wymaga posiadania przyporządkowanych im kwalifikacji ( $K_1 - K_n$ ) (wyróżniono cztery rodzaje kwalifikacji). Ilustrację zależności pomiędzy elementami standardu kwalifikacji zawodowych przedstawia rysunek 1.

W praktyce może występować pięć poziomów kwalifikacji zawodowych. W ich charakterystyce wykorzystuje się brytyjskie doświadczenia dotyczące standardów kompetencji zawodowych NVQ (*National Vocational Qualification*) oraz poziomy kwalifikacji przyjęte do celów porównawczych w innych krajach Unii Europejskiej.

**Poziom pierwszy** stanowią kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań, zarówno w warunkach typowych, jak i problemowych. Zadania realizowanych pod kierunkiem przełożonego, stanowiących podstawę do dalszych, bardziej specjalistycznych działań.

**Poziom drugi** stanowią kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań w sytuacjach typowych. Niektóre zadania mogą być bardziej złożone i wymagać działań samodzielnych charakteryzujących się indywidualną odpowiedzialnością. Mogą również wymagać umiejętności pracy w zespole.

**Poziom trzeci** stanowią kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań złożonych, zarówno w warunkach typowych, jak i problemowych. Zadania charakteryzują się różnorodnością wykonywanych czynności i wymagają samodzielności oraz odpowiedzialności. Zadania mogą również dotyczyć umiejętności kierowania pracą innych osób.

**Poziom czwarty** stanowią kwalifikacje niezbędne do wykonywania wielu różnorodnych, skomplikowanych zadań o charakterze technicznym, organizacyjnym lub specjalistycznym dla danego obszaru działalności zawodowej. Zadania wymagają wysokiej, osobistej odpowiedzialności i samodzielności, jak również umiejętności kierowania zespołem pracowników.

**Poziom piąty** stanowią kwalifikacje niezbędne do wykonywania złożonych zadań, często w sytuacjach problemowych, wymagających podejmowania decyzji o znaczeniu strategicznym dla organizacji. Zadania związane są z pełną odpowiedzialnością



Rys. 1. Struktura standardu kwalifikacji zawodowych [2]

Fig. 1. The structure of occupational qualification standards [2]

# wobec ludzi młodych

za pracę i rozwój innych osób, a także wymagają umiejętności diagnozowania, analizowania, prognozowania, planowania oraz wdrażania nowych pomysłów do praktyki gospodarczej.

Wyodrębnia się cztery rodzaje kwalifikacji zawodowych (rys. 2.):

**1) kwalifikacje ponadzawodowe**, które stanowią podstawowe wymagania potrzebne w każdej pracy, zarówno zawodowej, jak i w pracach pozazawodowych (np. społecznych lub domowych) i wyrażają się w pozytywnych nastawieniach i pozytywnym stanie fizycznym oraz są wyrazem ukształtowania podstawowych umiejętności działania praktycznego i umysłowego; kwalifikacje te nie są ukierunkowane i nie uprawniają do wykonywania żadnego konkretnego zawodu;

**2) kwalifikacje ogólnozawodowe** – charakterystyczne dla pewnego obszaru zawodowego, na który składa się zwykle grupa zawodów;

**3) kwalifikacje podstawowe dla zawodu** – przyporządkowane do konkretnego zawodu i zawierające główne umiejętności potrzebne do efektywnego wykonywania zadań;

**4) kwalifikacje specjalistyczne** – stanowiące o umiejętnościach dodatkowych, specyficznych dla danego zawodu, które należy utożsamiać ze specjalizacjami zawodowymi lub specjalnymi zakresami pracy [7].

Kwalifikacje ponadzawodowe, jako wspólne dla grup zawodów, mogą stanowić autonomiczny element standardu – opisany w odrębny sposób.

Wyniki badań nad standardami wskazują, iż pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy:

– konkretnych umiejętności związanych z danym zawodem; zatem dla ludzi młodych wstępujących dopiero na rynek pracy jest to istotne wyzwanie, gdyż szkoły różnych typów i poziomów przygotowują raczej w zakresie odpowiadającym kwalifikacjom ponadzawodowym i ogólnozawodowym, niż kwalifikacjom podstawowym dla danego zawodu i specjalistycznym; kandydat do pracy musi liczyć się z pytaniem: „co pan/pani umie?”, a nie: „co pan/pani studiował(a), jakiej szkoły lub uczelni jest pan/pani absolwentem?”

– kompetencji zawodowych, a więc kwalifikacji i dodatkowo doświadczenia zawodowego udokumentowanego świadectwem potwierdzającym odpowiednie uprawnienia; jest to kolejna bariera dla ludzi młodych, jej pokonanie wymagałączenia edukacji z pracą, zdobywania doświadczenia zawodowego już podczas nauki szkolnej i studiów; oczekiwanie kompetencji już na początku drogi zawodowej wynika z silnej pozycji pracodawców (szczególnie w sytuacji bezrobocia) i braku motywacji do inwestowania w ludzi młodych (nie jest to, na szczęście, powszechna tendencja)

– kwalifikacji ponadzawodowych i ogólnozawodowych, które nie były kształtowane w szkole czy uczelni; dotyczy to tej grupy kwalifikacji, które jeszcze niedawno zaliczane były do podstawowych dla zawodu i specjalistycznych; wydaje się, że ten rodzaj oczekiwań będzie się utrwał – wynika on z rozwoju nauki, techniki i technologii

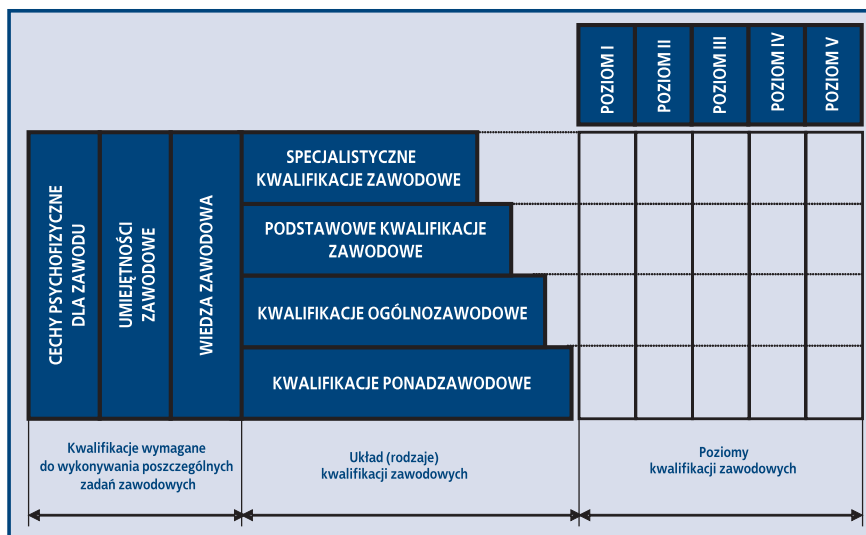
– wiedzy wykraczającej poza podstawy programowe obowiązujące w szkołach ponadgimnazjalnych i standardy kształcenia w szkołach wyższych; jest to efekt ograniczania i marginalizowania w szkołach i uczelniach technicznych (ale nie tylko) treści z zakresu psychologii, socjologii, ergonomii, czy prawa pracy

– wiedzy zintegrowanej wokół rzeczywistych problemów, a nie wiedzy przedmiotowej – rozproszonej i pozbawionej struktury interdyscyplinarnej

– cech psychofizycznych, szczególnie cech osobowości, pożądanych lub nawet niezbędnych do właściwego wykonywania zadań zawodowych; w niektórych zawodach są to cechy krytyczne, czyli takie, bez których nie można podjąć pracy [9].

## Podsumowanie

Znajomość standardów kwalifikacji zawodowych, czyli w praktyce oczekiwań pracodawców, może ułatwić start zawodowy. Aby poznać swoje możliwości, należy porównać treści standardu w interesującym nas zawodzie (w kategoriach: umiejętności, wiedza, cechy psychofizyczne) z własnymi kwalifikacjami lub kompetencjami. Jest to rodzaj samooceny w kontekście jasno sformułowanych kryteriów, czyli bilans własnych kwalifikacji/kompetencji. Takie podejście wydaje się niezbędne nie tylko w przypadku ludzi młodych, ale wszystkich potencjalnych kandydatów do pracy. Wyniki takiej samooceny wskazują na ogół, że niezbędne jest uczenie się przez całe życie.



Rys. 2. Relacje pomiędzy wymaganiami a rodzajami i poziomami kwalifikacji zawodowych w strukturze standardu kwalifikacji zawodowych [2]

Fig. 2. The relationship between the requirements, and the types and levels of occupational qualifications in the structure of an occupational qualification standard [2]

## PIŚMIENNICTWO

- [1] Kwiatkowski S.M. *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*. IBE, Warszawa 2001
- [2] Kwiatkowski S.M., Sepkowska Z. (red.) *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*. IBE-ITeE, Warszawa-Radom 2000
- [3] Kwiatkowski S.M., Szymela K. (red.) *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria – metodologia – projekty*. IBE, Warszawa 2001
- [4] Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.) *Standardy kwalifikacji zawodowych. Relacje – modele – aplikacje*. IBE, Warszawa 2002
- [5] Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.) *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. MG, PiPS, Warszawa 2003
- [6] Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.) *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Kontekst europejski*. MG, Warszawa 2004
- [7] Nowacki T. *Zawodoznawstwo*. ITeE, Radom 1999
- [8] Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU nr 265, poz. 2644)
- [9] Łuczak A. *Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*. CIOP, Warszawa 1998