



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 1.4.3. RAPORT Z PRAC NAD DOSKONALENIEM METODOLOGII OPRACOWYWANIA STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH, W TYM Z BADAŃ PILOTAŻOWYCH I OPISEM UDOSKONALONEJ METODOLOGII

***Projekt B2.2 „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji
zawodowych wymaganych przez pracodawców”***

Warszawa – Radom, 09 stycznia 2013 r.



Łódzkie Centrum
Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego

BIURO PROJEKTU

02-087 WARSZAWA Al. Gen. W. Sikorskiego 11/110
tel. (48) 22 446 91 82 fax: (48) 22 446 91 83

Raport z prac nad doskonaleniem metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych, w tym z badań pilotażowych i opisem udoskonalonej metodologii

Autorzy:

Henryk Bednarczyk
Ireneusz Woźniak
Dorota Koprowska
Tomasz Kupidura
Zbigniew Kramek
Stefan M. Kwiatkowski

Recenzenci:

Lech Antkowiak
Urząd Pracy m. st. Warszawy
Maciej Prószyński
Związek Rzemiosła Polskiego

Konsultanci – przedstawiciele partnerów społecznych:

Piotr Rogowiecki – Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
Monika Zakrzewska – Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan
Wojciech Januszko – Krajowa Izba Gospodarcza
Jolanta Kosakowska – Związek Rzemiosła Polskiego
Wojciech Jabłoński – Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza
Bogdan Grzybowski – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
Wojciech Szczepański – NSZZ „Solidarność”
Norbert Brożek – Forum Związków Zawodowych
Jacek Węsierski – Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT
Jacek Szydłowski – Stowarzyszenie Elektryków Polskich Oddział w Radomiu
Elżbieta Gołacka – Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu
Anna Kicior – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Filia w Radomiu
Katarzyna Kołodziejka – Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach
Włodzimierz Trzeciak – Narodowe Forum Doradztwa Kariery
Alina Rutkowska – CONSUS s.c. Centrum Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego w Radomiu

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	B2.2	
Priorytet PO KL	I. Zatrudnienie i integracja społeczna	
Nazwa produktu	Raport z prac nad doskonaleniem metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych, w tym z badań pilotażowych i opisem udoskonalonej metodologii	
Zadanie	Zadanie 1. Modyfikacja metodologii opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych i jej przetestowanie	
Podzadanie	Przetestowanie w badaniach pilotażowych skorygowanej metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych	
Nr wewn. produktu	1.4.3	
Termin zgodnie z umową	09 stycznia 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	Koordynator ds. metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych – prof. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski	
Podpis osoby odpowiedzialnej za produkt		
Akceptacja merytoryczna	Departament Rynku Pracy MPiPS	
	Data	Podpis

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	6
2. SYNTETYCZNA INFORMACJA O WYKONANYCH PRACACH	7
2.1. ANALIZA MODELI STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	7
2.2. WSTĘPNY PROJEKT MODELU STRUKTURY STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	10
2.3. WSTĘPNY PROJEKT METODOLOGII OPRACOWYWANIA STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	12
3. SYNTETYCZNA INFORMACJA O BADANIACH PILOTAŻOWYCH	15
3.1. ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE	15
3.2. ORGANIZACJA BADAŃ PILOTAŻOWYCH	18
3.3. WYBÓR ZAWODÓW DO BADAŃ PILOTAŻOWYCH	20
3.4. ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ PILOTAŻOWYCH	21
3.4.1. SKŁADY ZESPOŁÓW EKSPERCKICH, EWALUATORÓW, RECENZENTÓW I CZŁONKÓW KOMISJI BRANŻOWYCH	21
3.4.2. ORGANIZACJA SZKOLEŃ W BADANIACH PILOTAŻOWYCH	23
3.4.3. ANALIZA SPRAWOZDAŃ Z PRZEBIEGU BADAŃ KOMPETENCJI WYMAGANYCH PRZEZ PRACODAWCÓW	29
3.4.4. ANALIZA PROTOKOŁÓW Z POSIEDZEŃ ZESPOŁÓW EKSPERCKICH	35
3.4.5. ANALIZA NOTATEK Z PRZEBIEGU EWALUACJI OPISÓW STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	36
3.4.6. ANALIZA RECENZJI OPISÓW STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	37
3.4.7. ANALIZA PROTOKOŁÓW KOMISJI BRANŻOWYCH	38
3.4.8. ANALIZA WYNIKÓW PANELU EKSPERTÓW RYNKU PRACY	39
3.4.9. ANALIZA WYNIKÓW KONSULTACJI Z EKSPERTAMI ZAGRANICZNYMI	44
3.4.10. RELACJE STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH Z POLSKĄ RAMĄ KWALIFIKACJI I KRAJOWYM REJESTREM KWALIFIKACJI	45
3.4.11. STANDARDY KOMPETENCJI ZAWODOWYCH A KATEGORIE KOMPETENCJI KLUCZOWYCH POSZUKIWANYCH PRZEZ PRACODAWCÓW	46
3.5. PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADAŃ PILOTAŻOWYCH	53
4. OSTATECZNY MODEL STRUKTURY STANDARDU KOMPETENCJI ZAWODOWYCH USTALONY NA PODSTAWIE WNIOSKÓW Z BADAŃ PILOTAŻOWYCH	54
5. OPIS UDOSKONALONEJ METODOLOGII OPRACOWYWANIA STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	56
5.1. SCHEMAT OPRACOWANIA STANDARDU KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	56
5.2. REKRUTACJA KANDYDATÓW DO ZESPOŁÓW EKSPERCKICH	58
5.3. PRZYGOTOWANIE I REALIZACJA SZKOLEŃ ZESPOŁÓW EKSPERCKICH	58
5.4. PRZEPROWADZENIE PRAC BADAWCZO-ANALITYCZNYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH I INSTYTUCJACH	61
5.5. OPRACOWANIE SPRAWOZDAŃ Z PRZEBIEGU PRAC BADAWCZO-ANALITYCZNYCH NAD TWORZENIEM STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	63
5.6. OPRACOWANIE OPISÓW STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH I ICH EWALUACJA	64
5.7. RECENZJE, WERYFIKACJE I ZATWIERDZENIE OPISÓW STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	71
5.8. EKSPERTYZY ODBIORU OPISÓW STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH I OPRACOWANIE ICH OSTATECZNEJ WERSJI	72
5.9. ANALIZA OPINII PARTNERÓW SPOŁECZNYCH O ZMODYFIKOWANYM MODELU I METODOLOGII OPRACOWYWANIA STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	73
6. WNIOSKI I REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ORGANIZACJI DALSZYCH PRAC BADAWCZO-PROJEKTOWYCH	77
7. BIBLIOGRAFIA	78

8. ZAŁĄCZNIKI	80
8.1. OŚWIADCZENIE W SPRAWIE ZAŁĄCZNIKÓW	80
8.2. TEREN BADAŃ, SKŁADY ZESPOŁÓW EKSPERCKICH, EWALUATORZY, RECENZENCI, CZŁONKOWIE KOMISJI BRANŻOWYCH	81
8.3. DOKUMENTACJA I NARZĘDZIA BADAWCZE OPRACOWANIA OPISÓW STANDARDÓW KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	95
8.4. PRZYKŁAD: STANDARD KOMPETENCJI ZAWODOWYCH – ZAWÓD MŁYNNARZ	141

1. Wstęp

Przedkładany raport jest syntezą działań projektu systemowego B2.2. „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”, zrealizowanych w ramach Zadania 1. „Modyfikacja metodologii opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych i jej przetestowanie”, w tym podzadań:

- 1.1. Analiza porównawcza modeli standardów kompetencji zawodowych w kraju oraz w wybranych krajach UE.
- 1.2. Analiza i korekta obecnego modelu struktury standardu.
- 1.3. Analiza i korekta procedur badawczych (obniżenie pracochłonności i kosztów) oraz opracowanie wstępnej wersji metodologii.
- 1.4. Przetestowanie w badaniach pilotażowych skorygowanej metodologii.
 - 1.4.1. Koncepcja organizacji badań pilotażowych.
 - 1.4.2. Opisy standardów kompetencji zawodowych opracowanych w ramach badań pilotażowych wraz ze sprawozdaniami z badań i recenzjami.
- 1.5. Analiza potrzeb oraz ustalenie listy 300 zawodów, dla których zostaną opracowane standardy kompetencji zawodowych.

Wszystkie wyżej wymienione działania i złożone raporty, sprawozdania były etapami konstruowania optymalnego modelu i metodologii opracowania standardów kompetencji zawodowych.

Kluczowym etapem były badania pilotażowe, których celem była weryfikacja wstępnego modelu struktury standardu kompetencji zawodowych (1.2) oraz metodologii ich opracowywania (1.3). W przedłożonej Zamawiającemu koncepcji organizacji badań pilotażowych (1.4.1) Wykonawca za zgodą Zamawiającego zwiększył liczbę standardów opracowywanych w pilotażu z wymaganych 10 do 14, proponując jednocześnie pełny cykl badań (ponad wymagania umowy) przewidziany w badaniach docelowych.

Badania pilotażowe objęły: rekrutację, przeszkolenie i powołanie członków zespołów eksperckich, przeprowadzenie badań kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców, weryfikację opisu standardu przez ewaluatorów i recenzentów, wykonanie ekspertyzy zewnętrznej (technicznej) opisów standardów, dokonanie oceny i zatwierdzenie przez Komisję Branżową, opracowanie projektu i druk wzorcowych egzemplarzy broszur standardów. W efekcie w badaniach pilotażowych pracowano i sprawdzono wszystkie narzędzia badawcze i towarzyszące pracom projektowym dokumenty.

Efektom zrealizowanych działań w szerokich badaniach pilotażowych, konsultacji z partnerami społecznymi na każdym etapie badań (pracodawcy, pracobiorcy, instytucje edukacyjne i rynku pracy) wyników II panelu ekspertów uwzględniając powstające dokumenty Polskiej Ramy Kwalifikacji i Krajowego Rejestru Kwalifikacji są propozycje zmian modelu standardu kompetencji zawodowych jak i metodologii ich opracowywania.

Dla zwiększenia przejrzystości opisu zmodyfikowanej metodologii (rozdział 5.) z tekstu wydzielono podzadanie 5.9. zawierające podstawowe narzędzia badawcze i wzory dokumentacji projektu.

Projektowane standardy kompetencji zawodowych mogą w istotny sposób zapełnić lukę braku w naszym kraju „*systemu rozpoznawania i certyfikowania kompetencji zdobytych poza zorganizowanymi formami edukacji, np. w toku wykonywania pracy*” (Raport Referencyjny, str. 5).

2. Syntetyczna informacja o wykonanych pracach

2.1. Analiza modeli standardów kompetencji zawodowych

Raport „Analiza porównawcza modeli standardów kompetencji zawodowych stosowanych w kraju oraz w wybranych krajach UE”¹ jest rezultatem zadania 1.1 projektu systemowego B2.2. „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”. Celem badań było porównanie modeli standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych stosowanych w Polsce oraz w wybranych krajach UE, opisanie mocnych i słabych stron każdego modelu oraz sformułowanie wniosków z analizy i rekomendacji dotyczących metody tworzenia standardów kompetencji zawodowych i optymalnej ich struktury w Polsce.

Polskie modele standardów kompetencji zawodowych porównane zostały z modelami standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych wybranych krajów UE. Analizowano podejście do tworzenia standaryzowanych opisów kompetencji zawodowych, strukturę opisu standardu kompetencji dla zawodu w Polsce i w wybranych krajach UE oraz sposoby dojścia do standardów o tej strukturze. Szukano odpowiedzi na pytanie, jakie są różnice w budowie polskich standardów kompetencji zawodowych i standardów stosowanych w wybranych krajach UE. Analiza wykazała, że modele standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych na poziomie państw członkowskich są bardzo złożone i niejednolite, nie ma jednego rozwiązania. Próbowano zidentyfikować, jakie są mocne i słabe strony analizowanych modeli standardów. W świetle przeprowadzonej analizy wskazano, jak powinna wyglądać optymalna struktura polskiego standardu kompetencji zawodowych oraz procedura ich tworzenia.

W analizie porównawczej zastosowana została klasyczna technika badań analizy dokumentów przybierająca postać analizy jakościowej i formalnej. Zastosowana została analiza wewnętrzna polegająca na poznaniu treści każdego dokumentu, właściwym ich rozumieniu i wyjaśnieniu, w tym wyodrębnieniu ich składników i istniejących między nimi wzajemnych więzi. Uzupełnieniem analizy wewnętrznej była analiza zewnętrzna polegająca na ustaleniu czasu, warunków i okoliczności, w jakich powstawał dany dokument, a także jego identyfikacji z adresatem (użytkownikiem), dla którego został sporządzony.

Wybrano pięć modeli standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych, które stosowane są w: Wielkiej Brytanii, Francji, Hiszpanii, Rumunii i Słowenii. Wybór tych krajów podyktowany był faktem, że spełniają one następujące kryteria:

- w procedurze dojścia do standardów uwzględnia się efekty uczenia się;
- istnieje możliwość odniesienia standardów kwalifikacji zawodowych do Europejskich Ram Kwalifikacji oraz Krajowych Ram Kwalifikacji (dotyczy tych krajów, które opublikowały raporty referencyjne, tzn. mają zatwierdzony własny model ramy kwalifikacyjnej);
- wybrane kraje posiadają bardzo rozbudowane systemy edukacji zawodowej, często dające możliwość osiągnięcia tych samych efektów uczenia się poprzez różnorodne ścieżki edukacyjne realizowane w ramach form edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej;
- kompetencje zawodowe opisywane są w dokumentach przygotowanych w celu kształcenia czy szkolenia zawodowego (wówczas przyjmują formę programów nauczania) lub w celu potwierdzania efektów uczenia się, czyli kompetencji zawodowych, poprzez standaryzowany egzamin;

¹ Analiza porównawcza modeli standardów kompetencji zawodowych stosowanych w kraju oraz w wybranych krajach UE. Projekt B2.2 „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”, Warszawa, 4 czerwca 2012.

- kształcenie i szkolenie zawodowe koncentruje się nie tylko na procesie osiągnięcia kwalifikacji i na systemie ich potwierdzania, ale także na definiowaniu poszczególnych umiejętności jako efektów uczenia się;
- ważną rolę w standaryzacji kompetencji zawodowych odgrywają związki pracodawców (np. Izba Przemysłowo-Handlowa, Izba Rzemieślnicza), które aktywnie uczestniczą w opracowywaniu zadań egzaminacyjnych oraz w przeprowadzaniu egzaminu końcowego potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie.

Przedmiotem analizy uczyniono też następujące polskie modele standardów: model Krajowego Standardu Kwalifikacji Zawodowych², podstawy programowej kształcenia w zawodach, standardów kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej, Standardu Kwalifikacji Pracowników Służby Cywilnej w Polsce, Standardu Kompetencji Zawodowych w Branży IT (*Information Technology* – Technologia Informacyjna). Wybrane modele standardów mają różną strukturę; zróżnicowane są sposoby ich tworzenia, a także obszary zastosowania. Ponadto w ich tworzeniu rolę organu nadzorującego i zatwierdzającego pełnią odpowiednie ministerstwa lub stowarzyszenia branżowe.

Wyniki analizy porównawczej modeli standardów kompetencji zawodowych w wybranych krajach europejskich (Francja, Wielka Brytania, Hiszpania, Rumunia, Słowenia) z polskimi standardami kwalifikacji i kompetencji zawodowych stały się podstawą rekomendacji odnoszących się do **modyfikacji modelu struktury nowego pokolenia polskich standardów kompetencji zawodowych**.

Najważniejsze zmiany dotyczące **modelu standardu**:

- w nowym modelu struktury standardu kompetencji zawodowych wyeksponowano opisową funkcję standardów kompetencji zawodowych w oparciu o trzy kategorie zadań zawodowych: 1) technologiczno-wykonawczych, 2) organizacyjnych, kierowania i kontroli, 3) współpracy i komunikacji;
- dostosowano terminy opisujące standardy kompetencji zawodowych do słownika towarzyszącego Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie³, dokumentu „Perspektywa uczenia się przez całe życie” przyjętego w marcu 2011 przez Komitet Stałej Rady Ministrów oraz słownika kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji i Polską Ramą Kwalifikacji opracowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych w 2011 r.;
- kategorię „wiadomości”, znaną ze struktury standardów kwalifikacji (program SPO RZL), zastąpiono kategorią „wiedza”, a w miejsce kategorii „cechy psychofizyczne” wprowadzono termin „kompetencje personalne i społeczne”;
- zrezygnowano z poziomowania kompetencji zawodowych, gdyż uznano ten zabieg za przedczesny na etapie budowania standardów kompetencji zawodowych. Przyjęto stanowisko, że to proces walidacji kompetencji prowadzić powinien do nadania kompetencjom statusu kwalifikacji, na jednym z ośmiu poziomów PRK;
- zrezygnowano z podziału kompetencji na ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe i specjalistyczne, które w standardach kwalifikacji zawodowych (projekt SPO RZL) sygnalizowały pokrewieństwo między zawodami (ponadzawodowe) lub stopień specjalizacji w zawodzie (ogólnozawodowe, podstawowe, specjalistyczne). Taka struktura kwalifikacji, chociaż teoretycznie uzasadniona, okazała się zbyt skomplikowana w stosowaniu;

² Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S. (red.): Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca. MPIPS, Warszawa 2007.

³ Dz. U. UE C111/1 z dnia 06.05.2008.

- W nowym modelu przyjęto klucz wyodrębniania kompetencji zawodowych według trzech typów zadań zawodowych: technologiczno-wykonawcze; organizacyjne, kierowania i kontroli; współpracy i komunikacji;
- zrezygnowano z opisu typowych stanowisk pracy, gdyż ich nazwy nie są regulowane żadną klasyfikacją, a często pod tą samą nazwą kryją się różne zestawy wykonywanych zadań.
- w nowym modelu struktury standardu kompetencji zawodowych nie przesądza się, czy opis standardu kompetencji zawodowych będzie wykorzystany w Krajowym Rejestrze Kwalifikacji – brak jest decyzji w tej sprawie. Tym niemniej należy uznać, że opis standardu kompetencji zawodowych może być przydatny w tworzeniu opisu kwalifikacji tworzących Rejestr;
- standardy kompetencji zawodowych powinny w łatwy sposób asymilować się z przygotowywaną Europejską Klasyfikacją Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów ESCO⁴. Elementami nowego modelu struktury polskich standardów kompetencji zawodowych sprzyjającymi budowaniu relacji z ESCO są: oparcie standardu kompetencji zawodowych na Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, a także formułowanie kompetencji zawodowych w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych;

Najważniejsze zmiany dotyczące metodologii opracowywania standardu:

- nowa metodologia projektowania standardów kompetencji zawodowych nie uwzględnia jako źródła danych o wymaganiach kompetencyjnych w zawodzie: przedstawicieli agencji rekrutacyjnych i firm szkoleniowych, pośredników pracy, przedstawicieli szkolnictwa zawodowego i pracowników naukowych. Uznano, że właściwe są tylko te osoby, które bezpośrednio stykają się z pracą w zawodzie: kierownicy liniowi (pracodawcy w wypadku małych przedsiębiorstw), pracownicy i inni przedstawiciele zawodu z określonym doświadczeniem zawodowym;
- w nowej metodologii zastosowane będą uzupełniające się techniki badawcze: analiza dokumentów, technika wywiadu bezpośredniego (PAPI oraz CAPI), technika ankiety internetowej (CAWI), indywidualne wywiady pogłębione (IDI) oraz zogniskowane wywiady grupowe (FGI). To, które techniki zostaną użyte, zależy od dostępu do źródeł informacji oraz potrzeby zweryfikowania danych wątpliwych lub uzupełnienia brakujących informacji. Tym niemniej priorytetem są techniki jakościowe, nade wszystko bazujące na doświadczeniu zawodowym członków zespołów eksperckich, ewaluatorów, recenzentów oraz członków Komisji branżowych zatwierdzających standardy kompetencji zawodowych;
- w nowej metodologii projektowania standardów kompetencji zawodowych kontrola zewnętrzna jakości opisów standardów kompetencji zawodowych oparta jest na wiedzy niezależnych ekspertów: ewaluatorów, recenzentów oraz członków Komisji branżowych zatwierdzających standardy. Kontrola wewnętrzna sprawowana jest przez: zarządzającego projektem, zespół koordynacyjno-monitorujący, koordynatora ds. opracowania standardów kompetencji zawodowych oraz podległych mu koordynatorów grup zawodów.

⁴ Three tools to facilitate online job matching throughout Europe: ESCO, EURES, Match & Map. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6404&langId=en> (dostęp: 28.06.2012)

2.2. Wstępny projekt modelu struktury standardów kompetencji zawodowych

Do analizy i korekty dotychczasowego modelu struktury standardu kwalifikacji zawodowych wykorzystano:

1. Wnioski z analizy porównawczej modeli standardów kwalifikacji i/lub kompetencji zawodowych, o której mowa w Zadaniu 1.1., tj. rekomendacje dotyczące optymalnej struktury standardu.
2. Wyniki badań nt. wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych, zawarte w raportach z 2006 i 2007 roku, projekt SPO RZL „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”⁵.
3. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie Europejskich Ram Kwalifikacji dla Uczenia się przez Całe Życie⁶.
4. Dorobek projektu systemowego POKL „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie” (2010–2013).
5. Ustalenia dokumentu strategicznego „Perspektywa uczenia się przez całe życie”, przyjętego w marcu 2011 przez Komitet Stały Rady Ministrów⁷.
6. Wyniki prac Komisji Europejskiej nad Europejską Klasyfikacją Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów ESCO.

Wykonawca, proponując wstępny model standardu kompetencji, uwzględnił model standardu kwalifikacji zastosowany w projekcie SPO RZL i dążył do:

- oparcia modelu na analizie zadań zawodowych;
- określenia kompetencji w kategoriach: umiejętności, wiedzy oraz kompetencji personalnych i społecznych (tak, aby zbiory wymagań pracodawców można było transponować na efekty uczenia się);
- uproszczenia struktury standardu kompetencji zawodowych, aby była przyjazna dla różnych grup użytkowników;
- zachowania danych najważniejszych z punktu widzenia różnych grup użytkowników;
- określenia relacji standardu kompetencji zawodowych do Europejskiej oraz Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- dostosowania terminologii do słownika pojęć określonego w dokumentach:
 - słownik towarzyszący Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie;
 - słownik zawarty w dokumencie „Perspektywa uczenia się przez całe życie”;
 - „Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji” – wydany przez Instytut Badań Edukacyjnych we wrześniu 2011 r.⁸;

⁵ Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S. (red.): Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca. MPiPS, Warszawa 2007.

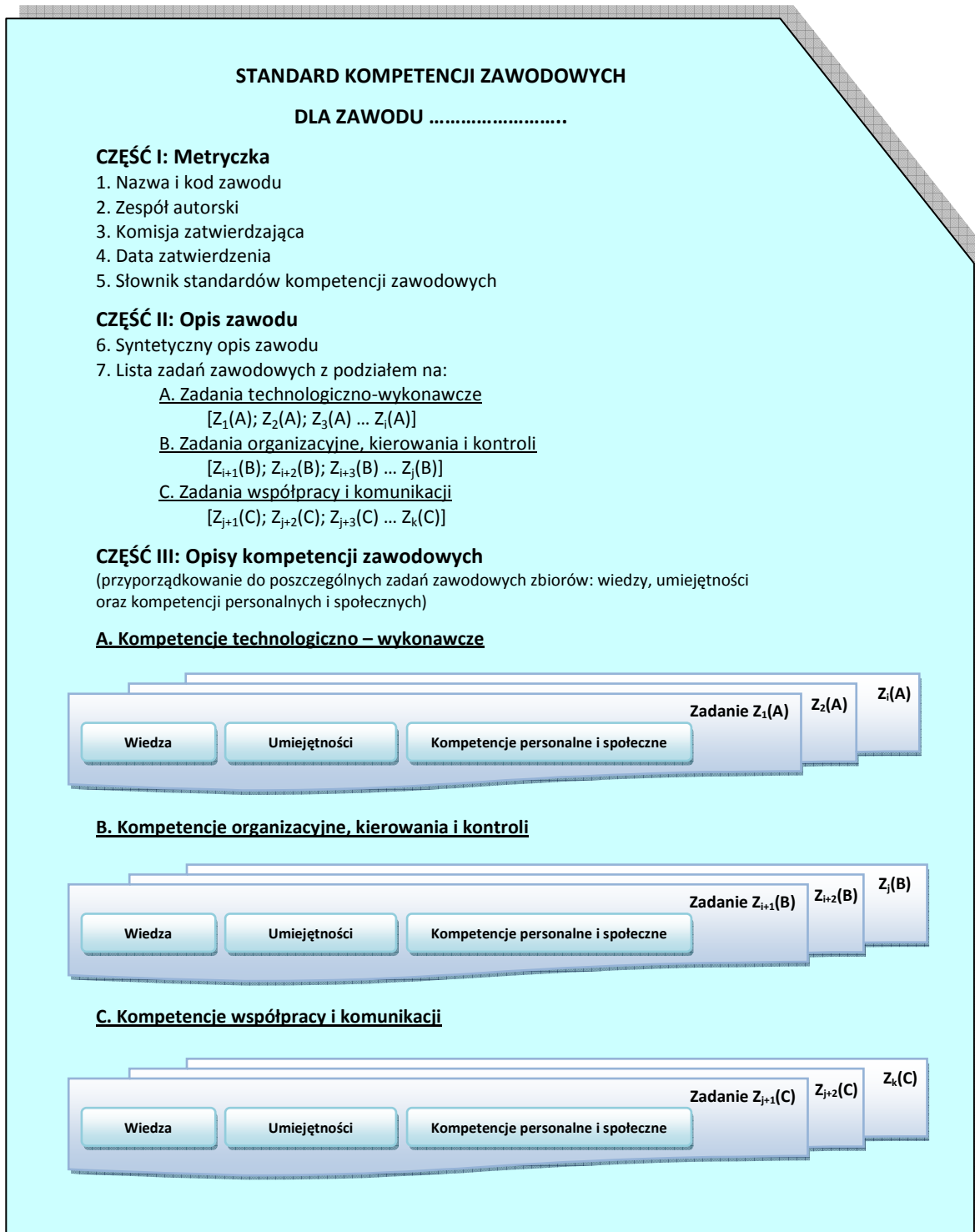
⁶ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz.U.UE C111/1 z dnia 06.05.2008).

⁷ Perspektywa uczenia się przez całe życie, Komitet Stały Rady Ministrów, marzec 2011.

⁸ Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, wrzesień 2011 r.

- Słownik krajowych standardów kwalifikacji zawodowych opracowany w projekcie SPO RZL „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”.

Proponowany wstępnie opis standardu kompetencji dla zawodu, w nowym układzie, składał się z trzech części (rys. 1):



Rys. 1. Proponowany model struktury standardu kompetencji zawodowych

W wyniku badań pilotażowych powyższy model został zmodyfikowany.

2.3. Wstępny projekt metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych

Wykonawca dokonał analizy metodologii projektowania standardów kwalifikacji zawodowych (w tym badania wymagań kwalifikacyjnych stanowisk pracy) zastosowanych w projekcie SPO RZL „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych” w latach 2006–2007. Przeprowadzono analizę procedur i narzędzi badawczych oraz zaproponowano wstępną wersję zmodyfikowanej metodologii projektowania standardów kompetencji zawodowych, uwzględniając w szczególności:

- dostosowanie procedur badawczych i narzędzi do zaproponowanego w Podzadaniu 1.2 modelu struktury standardu kompetencji zawodowych;
- kluczową rolę pracodawców jako źródła informacji o wymaganych kompetencjach zawodowych;
- wiodącą rolę organizacji zrzeszających pracodawców, organizacji branżowych, stowarzyszeń zawodowych oraz ewentualnie innych jednostek samorządu gospodarczego, przy określaniu i zatwierdzaniu standardów kompetencji zawodowych;
- niską czasochłonność i kosztochłonność procedur badawczych przy zachowaniu jakości i rzetelności wyników prac;
- możliwość stosunkowo szybkiego tworzenia/aktualizowania standardów kompetencji zawodowych, aby zaspokajać na bieżąco potrzeby użytkowników.

Dzięki temu, że nowy model struktury standardu kompetencji zawodowych jest mniej skomplikowany od modelu opracowanego w programach PHARE oraz SPO RZL, uproszczeniu uległy:

- zakres danych (nawiązujący do nowej struktury standardu kompetencji) i procedury zbierania danych o wymaganiach pracodawców dotyczących kompetencji do wykonywania prac w zawodzie;
- narzędzia do zbierania danych (kwestionariusze badawcze).

Zwiększono natomiast wymagania dotyczące:

- sposobu zbierania i analizy danych oraz ustalania opisów kompetencji;
- procedury uzgadniania i zatwierdzania opisów kompetencji.

Wprowadzono wyższe wymagania kwalifikacyjne i kompetencyjne dla osób tworzących zespoły eksperckie projektujące standardy, osób będących ewaluatorami, recenzentami i członkami komisji branżowych zatwierdzających standardy kompetencji zawodowych.

Zakres danych pozyskiwanych podczas badań terenowych oraz studiów literaturowych obejmuje:

- informacje potrzebne do opracowania syntetycznego opisu zawodu, w tym:
 - zadań zawodowych;
 - środowiska pracy (opis warunków wykonywania zawodu, w tym zagrożeń);
 - wymaganych/pożądanych kwalifikacji i kompetencji (np. wykształcenie, kursy, prawo jazdy, znajomość języków obcych, obsługa komputera i oprogramowania itp.);
 - wymagań psychofizycznych i zdrowotnych;

- zadania zawodowe z podziałem na:
 - zadania technologiczno-wykonawcze;
 - zadania organizacyjne, kierowania i kontroli;
 - zadania współpracy i komunikacji;
- opisy kompetencji zawodowych w postaci przyporządkowanych do każdego zadania zbiorów:
 - wiedzy;
 - umiejętności;
 - kompetencji personalnych i społecznych.

Do badania treści pracy służy kwestionariusz ankiety oraz dwie techniki pozyskiwania informacji:

- a) analiza zebranych danych będzie techniką wywiadu bezpośredniego PAPI (*Paper and Pencil Interview*) oraz CAPI (*Computer-Assisted Personal Interviewing*) z udziałem ankietera (dotyczy zawodów i osób, gdzie respondenci będą mogli odpowiadać tylko dzięki bezpośredniemu kontaktowi z ankieterem);
- b) technika ankiety internetowej CAWI (*Computer-Assisted Web Interviewing*) wszędzie tam, gdzie respondenci mają łatwy dostęp do komputera i Internetu.

Wobec zawodów nowych, które nie są szerzej znane i nie są opisane, co powoduje, że zbudowanie podstawowego kwestionariusza ankiety jest bardzo trudne, proponuje się technikę zogniskowanego wywiadu grupowego FGI (*Focus Group Interview*).

Pierwszym etapem uzgadniania i zatwierdzania opisu standardu kompetencji zawodowych jest praca własna Zespołu Ekspertckiego projektującego standard oraz wyniki badań terenowych. Zespół Ekspertcki, na podstawie własnej wiedzy i doświadczenia zawodowego, wypełnia wzór podstawowego kwestionariusza ankiety treścią adekwatną dla badanego zawodu, a następnie przystępuje do badań w przedsiębiorstwach i organizacjach. Wyniki badań terenowych wniosą istotne korekty do pierwotnej treści opisu standardu kompetencji zawodowych – w tym przypadku kluczowym aspektem jakości i rzetelności wyników badań jest właściwy dobór terenu badań (przedsiębiorstw/podmiotów/institucji) oraz respondentów.

Drugim etapem jest ewaluacja opisu standardu. Wykonawca, w porozumieniu z organizacjami branżowymi/zawodowymi, zorganizuje nabór ewaluatorów zewnętrznych opisów standardów kompetencji. Ewaluacja odbędzie się w formie seminarium z członkami Zespołu Ekspertckiego.

Trzeci etap to początek pracy Komisji Branżowych do spraw oceny i zatwierdzenia standardów kompetencji zawodowych. Wykonawca, w porozumieniu z organizacjami branżowymi/zawodowymi, powoła Komisje Branżowe do oceny i zatwierdzenia opisów standardów w składzie co najmniej trzyosobowym: przewodniczący i dwóch członków. Komisje branżowe dokonywać będą analizy i wstępnej akceptacji opisu standardu kompetencji zawodowych po fazie ewaluacji oraz ostatecznego zatwierdzenia opisu standardu kompetencji zawodowych po fazie recenzowania i weryfikacji opisów standardów.

Czwarty etap dotyczy recenzji opisów standardów. Wykonawca zorganizuje nabór zewnętrznych recenzentów opisów standardów kompetencji zawodowych. Dla każdego opisu standardu powinno być wyznaczonych dwóch recenzentów.

Piąty etap to powtórne zebranie się Komisji Branżowej, podczas którego Przewodniczący i członkowie zapoznają się ze zweryfikowanymi po recenzjach opisami standardów kompetencji zawodowych. W przypadku braku uwag do tych opisów Komisja dokona zatwierdzenia standardów kompetencji zawodowych. W razie kontrowersji Komisja zaprosi na posiedzenie recenzentów oraz członków Zespołu Ekspertckiego celem rozstrzygnięcia sporu. W przypadku braku konsensusu,

Komisja będzie mogła skorzystać z opinii niezależnych, dodatkowych ekspertów zewnętrznych. W ostateczności Komisja może podjąć decyzję o powtórzeniu procesu projektowania i zatwierdzania opisu standardu kompetencji zawodowych.

Szósty etap to redakcja techniczna opisów standardów kompetencji zawodowych. Wykonawca zleci ekspertyzy zewnętrzne opisów standardów kompetencji, zatwierdzonych przez Komisje Branżowe, osobom z doświadczeniem redakcyjnym. Ekspertyzy w tej fazie będą miały na celu głównie dokonanie redakcji technicznej opisów standardów kompetencji. W przypadku braku pozytywnych ekspertyz, Wykonawca opracuje, w porozumieniu z Komisjami Branżowymi, skorygowany opis standardu, uwzględniający sugestie eksperta/redaktora technicznego, bądź przedłoży uzasadnienia dla braku wprowadzenia korekt. Zadaniem redaktora/redaktorów technicznych jest ujednoczenie całego zbioru 300 standardów kompetencji zawodowych pod względem technicznym i stylistycznym.

Ostateczna wersja opisu standardu kompetencji zawodowych, przedłożona Zamawiającemu do akceptacji, będzie posiadać adnotację o zatwierdzeniu przez Przewodniczącego Komisji Branżowej.

3. Syntetyczna informacja o badaniach pilotażowych

3.1. Założenia metodologiczne

Cel badań pilotażowych

Celem badań pilotażowych było przetestowanie skorygowanej wstępnie metodologii (na przykładzie 14 standardów kompetencji zawodowych) i ustalenie nowej struktury standardów kompetencji zawodowych i metodologii ich opracowywania.

Problemy badawcze

W badaniach pilotażowych poszukiwano odpowiedzi na problemy badawcze:

1. Czy przyjęty w projekcie nowy model standardu kompetencji zawodowych jest właściwy (czytelny, prosty, użyteczny, wystarczający treściowo, przyjazny) z punktu widzenia potencjalnych odbiorców, a zwłaszcza służb zatrudnienia oraz instytucji kształtujących ofertę edukacyjną?
2. Czy przyjęta w projekcie nowa metodologia opracowywania standardów kompetencji zawodowych jest właściwa (skuteczna, oszczędna, szybka, przyjazna) z punktu widzenia opracowywania nowych i aktualizacji istniejących standardów?
3. Czy kosztochłonność i czasochłonność nowej metodologii obniżyła się w stosunku do metodologii zastosowanej w projekcie SPO RZL „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”?
4. Czy w sposób wystarczający uwzględniono udział partnerów społecznych (organizacje pracodawców, pracobiorców, stowarzyszenia zawodowe i branżowe) w tworzeniu standardów kompetencji zawodowych?
5. Czy standardy kompetencji zawodowych będą przydatne dla potencjalnych beneficjentów (instytucje rynku pracy, sektor edukacji, ubezpieczenia, pracownicy, inne podmioty)?
6. Czy standardy kompetencji zawodowych będą pomocne we wdrażaniu Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Rejestru Kwalifikacji w kontekście ustaleń dokumentu strategicznego „Perspektywa uczenia się przez całe życie”?
7. Czy standardy kompetencji zawodowych będą pomocne w stosowaniu Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów ESCO?

Metody i techniki badawcze

Metodą badawczą przyjętą w badaniach pilotażowych był sondaż diagnostyczny, na który złożyły się techniki:

- analiza dokumentów (raporty z badań terenowych, protokoły ze spotkań roboczych zespołów eksperckich, notatki z przebiegu ewaluacji opisów standardów kompetencji zawodowych, recenzje opisów standardów kompetencji zawodowych, protokoły komisji branżowych po fazie ewaluacji i po fazie recenzji zatwierdzające opis standardu).
- badanie opinii sędziów kompetentnych (członkowie zespołów eksperckich, ewaluatorzy, recenzenci, członkowie komisji branżowych),
- obserwacja uczestnicząca,
- ankieta,
- panel ekspertów.

Teren badań

Badania pilotażowe przeprowadzono w **98** przedsiębiorstwach i instytucjach (**Załącznik 7.2**).

Rozkład geograficzny miejscowości, w których przeprowadzono badania pilotażowe (rys. 2):



Rys. 2. Teren badań pilotażowych według położenia geograficznego miejscowości, w których mają siedziby badane przedsiębiorstwa i instytucje

Zakres analizowanych danych i dokumentów

Efektom badań pilotażowych jest zebranie i dokonanie analizy danych:

1. Składy Zespołów Ekspertkich, ewaluatorów, recenzentów i członków Komisji Branżowych
 - a. Nazwisko, imię, tytuł, stopień
 - b. Miejsce pracy
 - c. Instytucja rekomendująca
2. Szkolenie Zespołów Ekspertkich
 - a. Statystyka ilościowa wyników ewaluacji szkoleń

- b. Opinie negatywne
 - c. Opinie pozytywne
 - d. Inne wypowiedzi
3. Sprawozdanie z przebiegu badań kompetencji wymaganych przez pracodawców
- a. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw
 - rozkład geograficzny (na mapie Polski)
 - wg rodzaju działalności
 - b. Charakterystyka respondentów w przedsiębiorstwach
 - liczba ogółem
 - wg płci
 - wg wieku
 - wg wykształcenia
 - wg stanowisk pracy
 - wg stażu pracy ogółem
 - wg stażu pracy na zajmowanym stanowisku
 - c. Wnioski
 - opinie negatywne
 - opinie pozytywne
4. Analiza protokołów z posiedzeń Zespołów Ekspertkich
- a. Wypełnienie treścią kwestionariusza ankiety
 - b. Analiza wyników badań terenowych
 - c. Opracowanie pierwszej wersji standardu
 - d. Analiza wyników ewaluacji
 - e. Analiza uwag Komisji Branżowej (pierwsze posiedzenie po ewaluacji)
 - f. Analiza recenzji
 - g. Analiza uwag Komisji Branżowej (drugie posiedzenie po recenzji)
5. Analiza notatek z przebiegu ewaluacji opisów standardów kompetencji zawodowych
- a. Ewaluacje metodologiczne
 - statystyki ilościowe
 - opinie negatywne
 - opinie pozytywne
 - b. Ewaluacje merytoryczne
 - statystyki ilościowe
 - opinie negatywne
 - opinie pozytywne
6. Analiza recenzji opisów standardów kompetencji zawodowych
- a. Recenzje metodologiczne
 - statystyki ilościowe
 - opinie negatywne
 - opinie pozytywne
 - b. Recenzje merytoryczne
 - statystyki ilościowe
 - opinie negatywne
 - opinie pozytywne
7. Analiza protokołów Komisji Branżowych
- a. Protokoły po fazie ewaluacji
 - statystyki ilościowe
 - opinie negatywne
 - opinie pozytywne
 - b. Protokoły po fazie recenzji (zatwierdzające)

- statystyki ilościowe
 - opinie negatywne
 - opinie pozytywne
8. Analiza kwestionariuszy ankiet skierowanych do ekspertów rynku pracy.
9. Wyniki dyskusji panelowej ekspertów rynku pracy.

Wykonane prace

Wykonawca przedłożył Zamawiającemu do akceptacji szczegółową koncepcję organizacji badań pilotażowych (Zadanie 1.4.1) z propozycją 14 zawodów wraz z uzasadnieniem wyboru, dla których opracowano standardy kompetencji zawodowych.

Po akceptacji przez Zamawiającego koncepcji organizacji badań pilotażowych Wykonawca powołał i przeszkolił Zespoły Ekspertkie odpowiedzialne za przygotowanie narzędzi zbierania danych o wymaganiach pracodawców, przeprowadzenie badań i przygotowanie raportów z tych badań oraz opracowanie opisów standardów kompetencji zawodowych.

Wykonawca na podstawie wyników badań kompetencji wymaganych przez pracodawców sporządził opisy standardów kompetencji dla 14 zawodów zgodnie z nowym modelem oraz metodologią ich opracowywania opisaną w Zadaniu 1.4.1. niniejszego projektu. Wypróbowanie pełnej wersji metodologii wraz z towarzyszącymi procedurami, narzędziami i dokumentami pozwoliło zbadać wszystkie aspekty działań projektowych właściwe dla prac docelowych.

3.2. Organizacja badań pilotażowych

Pilotażowe opracowanie opisów standardów kompetencji zawodowych odbyło się z uwzględnieniem raportów zaakceptowanych przez Zamawiającego:

- „*Wstępny projekt modelu struktury standardu kompetencji zawodowych*” (Zadanie 1.2.)
- „*Wstępny projekt metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych*” (Zadanie 1.3.)

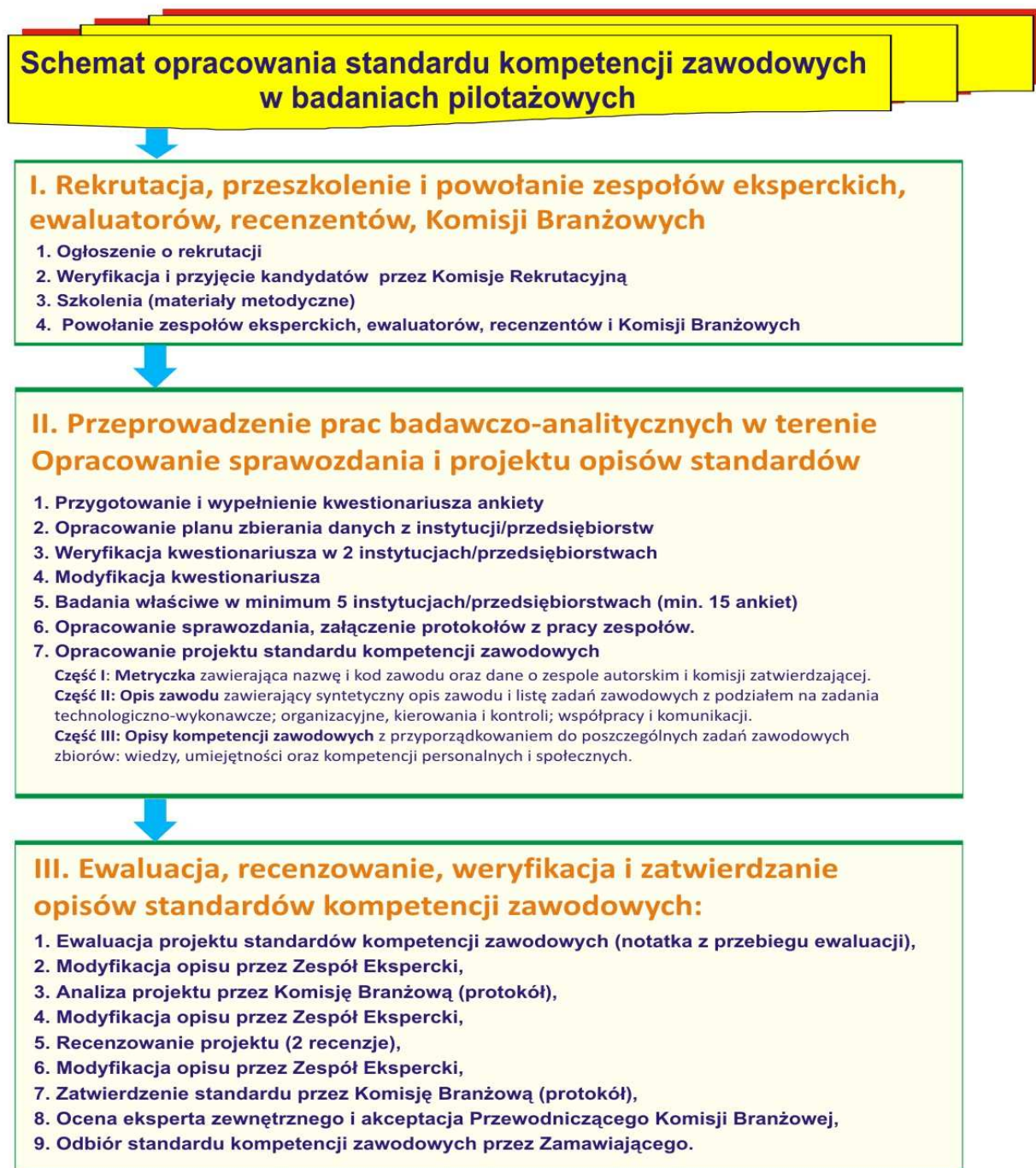
W badaniach pilotażowych założono sprawdzenie pełnej procedury opracowania opisów standardów kompetencji zawodowych, co było pomocne w modyfikacji wstępnej metodologii, struktury standardów oraz praktycznym przygotowaniu zespołów eksperckich do realizacji podstawowych zadań projektu.

Koncepcja badań pilotażowych (Zadanie 1.4.1) uwzględniała następujące zadania:

- Opracowanie kryteriów i sposobu doboru zawodów do badań pilotażowych;
- Powołanie zespołów eksperckich do opracowania opisów standardów kompetencji zawodowych;
- Przygotowanie i realizacja szkoleń zespołów eksperckich;
- Przeprowadzenie prac badawczo-analitycznych w terenie;
- Opracowanie sprawozdań z przebiegu badań kompetencji wymaganych przez pracodawców;
- Opracowanie opisów standardów kompetencji zawodowych (wchodzi w zakres zadania 1.4.2);
- Ewaluacja opisów standardów kompetencji zawodowych (wchodzi w zakres zadania 1.4.2);
- Recenzje opisów standardów kompetencji zawodowych (wchodzi w zakres zadania 1.4.2);
- Weryfikacje i zatwierdzenie opisów standardów kompetencji zawodowych przez Komisje Branżowe (wchodzi w zakres zadania 2.5.2);
- Ekspertyzy odbioru opisów standardów i opracowanie ostatecznej ich wersji (wchodzi w zakres zadania 2.6.1).

Powyższe etapy koncepcji badań pilotażowych zawierały również prace spoza zadania 1.4.1 z uwagi na to, że Wykonawca założył sprawdzenie pełnej procedury opracowywania, oceniania i zatwierdzania standardów kompetencji zawodowych.

Schemat procedury opracowywania standardu kompetencji zawodowych w badaniach pilotażowych przedstawia rys. 3.



Rys. 3. Schemat procedury opracowania standardu kompetencji zawodowych w badaniach pilotażowych

3.3. Wybór zawodów do badań pilotażowych

Wykonawca, przygotowując się do przetestowania w badaniach pilotażowych skorygowanej metodologii, wystąpił do Zamawiającego o akceptację listy 14 zawodów, dołączając do niej uzasadnienie wyboru. W szczególności skupiono się na zawodach:

- deficytowych na rynku pracy, w których występują oferty pracy i jednocześnie brak jest osób kompetentnych do jej podjęcia;
- dla których urzędy pracy organizują największą liczbę szkoleń;
- w których odbywa się kształcenie pracowników młodocianych;
- charakteryzujących się wysoką dynamiką wzrostu zapotrzebowania na pracowników w Polsce i na europejskim rynku pracy;
- rozwojowych - pochodzących z obszarów intensywnego rozwoju technologicznego;
- „masowych”, w których zatrudnia się duże zbiorowości pracowników;
- „wrażliwych 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.

Wyszczególnione powyżej kryteria wyboru zawodów do badań pilotażowych tylko w części znalazły swoje odzwierciedlenie w analizowanych dokumentach (źródłach literaturowych). W szczególności dotyczyło to zawodów „deficytowych” na rynku pracy, „rozwojowych” i „wrażliwych społecznie”. Dla pozostałych kryteriów dokonano przyporządkowania zawodów metodę ekspercką.

Zgodnie z dyspozycją Zamawiającego nie uwzględniono zawodów szkolnych i zawodów, dla których były opracowane standardy kwalifikacji zawodowych. Dla ustalenia listy zawodów posłużono się publikacjami i raportami z badania zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje udostępnionymi przez MPiPS oraz Wojewódzkie Urzędy Pracy.

Źródła literaturowe:

- Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. MPiPS, DRP 2010.
- Mapa zapotrzebowania na zawody. Regionalne badanie rynku pracy województwa dolnośląskiego. Dolnośląski WUP 2010.
- Barometr zawodów 2012. Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji. Raport podsumowujący drugą edycję badania. WUP, Kraków 2012.
- Raport z badania zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w latach 2011–2012 w województwie świętokrzyskim. WUP, Kielce 2011.
- Analizy i prognozy rynku pracy w Wielkopolsce. WUP, Poznań 2011.
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim w 2011 r. WUP, Katowice 2012.
- Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011–2012. Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. WUP, Lublin 2011.

Dziewięć organizacji i partnerów społecznych zgłosiło zapotrzebowanie na opracowanie standardów kompetencji zawodowych do Departamentu Rynku Pracy MPiPS:

- Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie;
- Ogólnopolska Izba Gospodarki Nieruchomościami w Gdańsku;

- Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie;
- Instytut Techniki Górniczej;
- Polskie Towarzystwo Galwanotechniczne w Warszawie;
- Polskie Stowarzyszenie Gipsu w Warszawie;
- Instytut Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu;
- Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie;
- Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie.

Po identyfikacji zapotrzebowania zgłoszonego przez organizacje i parterów społecznych oraz po uwzględnieniu kryteriów doboru zawodów dokonano analizy danych statystycznych i wyselekcjonowano zawody do badań pilotażowych (tabela 1).

Tabela 1. Zawody wybrane do badań pilotażowych.

Lp.	Typowany zawód	Główne kryteria wyboru	Zgłaszający
1	213201 Doradca rolniczy	dynamiczny, rozwojowy, wrażliwy	Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie
2	243103 Menedżer produktu	dynamiczny, rozwojowy, wrażliwy	Instytut Technologii Eksploatacji – PIB
3	312103 Mistrz produkcji w górnictwie podziemnym	deficytowy, rozwojowy, wrażliwy	Instytut Techniki Górniczej
4	411001 Administrator nieruchomości	deficytowy, rozwojowy, masowy	Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości
5	514202 Kosmetyczka	deficytowy, szkoleniowy, masowy	Związek Rzemiosła Polskiego
6	711101 Konserwator budynku	deficytowy, dynamiczny, wrażliwy	Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości
7	712902 Monter suchej zabudowy	deficytowy, dynamiczny, rozwojowy	Polskie Stowarzyszenie Gipsu
8	712404 Termoizoler	deficytowy, dynamiczny, masowy	Związek Rzemiosła Polskiego
9	731101 Grawer	deficytowy, młodociany, dynamiczny,	Związek Rzemiosła Polskiego
10	751401 Młynarz	deficytowy, dynamiczny, wrażliwy	Związek Rzemiosła Polskiego
11	753604 Obuwnik ortopedyczny	deficytowy, wrażliwy społecznie	Związek Rzemiosła Polskiego
12	814104 Wulkanizator	dynamiczny, rozwojowy, masowy	Związek Rzemiosła Polskiego
13	814204 Operator maszyn i urządzeń do produkcji okien z tworzyw sztucznych	deficytowy, dynamiczny, rozwojowy	Związek Rzemiosła Polskiego
14	833202 Kierowca ciągnika siodłowego	deficytowy, szkoleniowy, dynamiczny	Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

3.4. Analiza wyników badań pilotażowych

3.4.1. Składy zespołów eksperckich, ewaluatorów, recenzentów i członków komisji branżowych

Rekrutacja osób do opracowania, oceny i zatwierdzenia opisów standardów kompetencji zawodowych przebiegała zgodnie z poniższymi zasadami:

1. Rekrutacja kandydatów do udziału w projekcie była prowadzona przez instytucje – członków Konsorcjum opracowujących standardy w określonych zawodach.
2. Rekrutację prowadziły Komisje Rekrutacyjne, których zadaniem była weryfikacja i selekcja kandydatów, w oparciu o dostarczone informacje (nota biograficzna) oraz rekomendacje organizacji pracodawców i pracobiorców, organizacji branżowych i stowarzyszeń zawodowych.

3. Procedura rekrutacyjna składa się z następujących etapów:
 - a) przyjmowanie zgłoszeń wraz z notkami biograficznymi,
 - b) weryfikacja złożonych dokumentów,
 - c) selekcja ze względu na kryteria formalne,
 - d) selekcja ze względu na kryteria merytoryczne.
4. Decyzję o zakwalifikowaniu do projektu podejmowała Komisja Rekrutacyjna pod przewodnictwem przedstawicieli poszczególnych członków Konsorcjum (pełnomocników, koordynatorów zadań lub koordynatorów grup zawodów) z udziałem przedstawicieli organizacji branżowych i zawodowych.
5. W przypadku większej liczby zgłoszeń niż planowano utworzono listę rezerwową kandydatów.

Do projektu mogli przystąpić kandydaci spełniający kryteria:

A. Wymagania dla zespołu eksperckiego:

- autor (lider zespołu) – wyższe wykształcenie oraz co najmniej 5-letnie doświadczenie w zawodzie objętym standaryzacją lub pokrewnym. Atutem dodatkowym było doświadczenie w projektowaniu dokumentacji zawodoznawczej, jak: standardy kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, opisy lub charakterystyki zawodów, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, programy nauczania lub szkolenia w zawodzie, standardy wymagań egzaminacyjnych, testy egzaminacyjne;
- autor (ekspert merytoryczny – 2 osoby) – wyższe lub średnie wykształcenie, co najmniej 2-letnie doświadczenie w zawodzie objętym standaryzacją lub pokrewnym;
- ekspert metodologiczny – wyższe wykształcenie, doświadczenie w projektowaniu dokumentacji zawodoznawczej, m.in. wyodrębnianiu wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych, tworzeniu standardów edukacyjnych oraz standardów kwalifikacji zawodowych.

B. Wymagania dla ewaluatorów:

- ewaluator metodologiczny – wyższe wykształcenie oraz doświadczenie w projektowaniu dokumentacji zawodoznawczej, jak np.: standardy kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, opisy lub charakterystyki zawodów, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, programy nauczania lub szkolenia w zawodzie, standardy wymagań egzaminacyjnych, testy egzaminacyjne;
- ewaluator merytoryczny – wyższe lub średnie wykształcenie, co najmniej 2-letnie doświadczenie w zawodzie objętym standaryzacją.

C. Wymagania dla recenzentów:

- recenzent metodologiczny – wyższe wykształcenie i dorobek naukowy w zawodzie lub w dziedzinie kształcenia zawodowego w zawodzie będącym przedmiotem standaryzacji lub pokrewnym;
- recenzent merytoryczny – wyższe wykształcenie oraz co najmniej 2-letnie doświadczenie w zawodzie objętym standaryzacją lub pokrewnym.

D. Wymagania dla Przewodniczącego i członków Komisji Branżowych:

- rekomendacje organizacji pracodawców branży właściwej dla zawodu objętego standaryzacją lub rekomendacje organizacji związkowej zrzeszającej pracowników branży właściwej dla zawodu objętego standaryzacją.

Od kandydatów wymagano, aby dostarczyli do biura projektu:

- a) notkę biograficzną opatrzoną datą oraz podpisem;

- b) oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych;
- c) podpisaną deklarację uczestnictwa w projekcie.

Wzory formularzy dostępne były w biurze projektu, biurach członków Konsorcjum oraz na stronie internetowej projektu www.standardykompetencji.pl.

Komisja rekrutacyjna dokonała kwalifikacji ekspertów na podstawie:

- analizy noty biograficznej kandydata, potwierdzającej wymagania kwalifikacyjne;
- rekomendacji organizacji pracodawców, organizacji pracobiorców, stowarzyszeń naukowych i technicznych;
- potwierdzonej pracy nad projektowaniem standardów kwalifikacji zawodowych, opisów zawodów (programy modułowe, pakiety edukacyjne) w ramach projektów Phare 2000, SPO RZL.

W **Załączniku 7.2.** do niniejszego Raportu zebrano podstawowe informacje o osobach uczestniczących w tworzeniu, ocenianiu i zatwierdzaniu standardów, w powiązaniu z terenem badań w przedsiębiorstwach i instytucjach.

Podsumowanie:

- Rekrutacja i selekcja ekspertów projektujących, oceniających i zatwierdzających opisy standardów kompetencji zawodowych spełniła wszystkie kryteria doboru osób do projektu określone w SIWZ.
- W dalszej części opracowania przytoczono opinie, że wymagania dla recenzenta metodologicznego należy zmienić tak, aby brzmiały podobnie jak wymagania dla ewaluatora metodologicznego, gdyż recenzent metodologiczny nie musi mieć „dorobku naukowego w zawodzie lub w dziedzinie kształcenia zawodowego w zawodzie będącym przedmiotem standaryzacji lub pokrewnym”, a powinien mieć „doświadczenie w projektowaniu dokumentacji zawodoznawczej, jak np.: standardy kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, opisy lub charakterystyki zawodów, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, programy nauczania lub szkolenia w zawodzie, standardy wymagań egzaminacyjnych, testy egzaminacyjne”.

Wniosek:

- W przyszłości (w niniejszym projekcie B2.2. nie jest to możliwe z uwagi na zapisy w SIWZ) należy rozważyć zmianę wymagań dla recenzenta metodologicznego zgodnie z sugestiami, aby nie musiał mieć obligatoryjnie udokumentowanego dorobku naukowego w zawodzie lub w dziedzinie kształcenia zawodowego w zawodzie będącym przedmiotem standaryzacji lub pokrewnym.

3.4.2. Organizacja szkoleń w badaniach pilotażowych

W dniu 30 sierpnia 2012 r. w Instytucie Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu odbyły się 4-godzinne **warsztaty instruktażowe dla trenerów, koordynatorów i pracowników merytorycznych zespołów Wykonawcy**.

Warsztaty instruktażowe miały na celu zapoznanie uczestników z zadaniami projektu, narzędziami zbierania i analizowania danych źródłowych, strukturą i metodologią opracowania standardów. Warsztaty instruktażowe, głównie ćwiczenia, praca z dokumentacją, narzędziami badawczymi prowadzone były przez autorów metodologii, zgodnie z opracowanym programem warsztatów (tabela 2).

Tabela 2. Program warsztatów instruktazowych trenerów, koordynatorów i pracowników merytorycznych zespołów Wykonawcy

Lp.	Temat	Liczba godzin dydaktycznych		
		wykład	ćwiczenia	łącznie
1	Zadania projektu i oczekiwane rezultaty	1	–	1
2	Metodologia projektowania standardu kompetencji zawodowych, narzędzia zbierania i analizowania danych źródłowych – analiza przypadku	–	1	1
3	Sporządzanie sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych i ustalenia opisów standardów kompetencji	–	1	1
4	Ewaluacja projektu – założenia, procedury	–	1	1
Razem godzin:				4

W warsztatach wzięło udział **38 osób**. Uczestnicy otrzymali materiały instruktazowe zawierające:

- informację o metodologii projektowania standardu kompetencji zawodowych i szczegółowy opis modelu struktury standardu,
- wskazówki do analizy danych źródłowych i ustalania opisu standardu kompetencji,
- wskazówki do współpracy z Komisjami Branżowymi w zakresie ewaluacji opisów standardów kompetencji przygotowanych przez zespoły ekspertów,
- wskazówki do sporządzenia sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych i ustalenia opisów standardów kompetencji.

Po zakończeniu warsztatów instruktazowych została przeprowadzona ewaluacja według kryteriów:

- zgodność realizacji materiału z założonymi celami w programie,
- stopień przygotowania do realizacji zadania związanego z opracowywaniem opisów standardów kompetencji zawodowych (samoocena),
- sposób, dobór środków i metody prowadzenia zajęć,
- efektywność działań, nowe umiejętności (kompetencje) uzyskane przez uczestników.

Wypełniono i oddano **31 ankiet (81,6%)** uczestników. Poniżej zestawienie wyników ewaluacji.

1. Realizacja warsztatów:

Skala: 4 – zdecydowanie tak; 3 – tak; 2 – raczej nie; 1 - nie

	4	3	2	1
1. Czy zakres treści w programie warsztatów był właściwy, biorąc pod uwagę cele szkolenia?	17	10	3	1
2. Czy wszystkie prezentowane treści były jasne i zrozumiałe?	8	13	10	0
3. Czy właściwy był dobór metod realizacji zajęć?	15	11	3	2
4. Czy właściwie został zaplanowany czas trwania warsztatów?	16	14	0	1

2. Materiały dla uczestników warsztatów:

1. Czy ilość przekazanych podczas warsztatów materiałów dydaktycznych była właściwa?	9	za mało	22	wystarczająco		za dużo
2. Jak użyteczne były materiały dydaktyczne, przekazane podczas warsztatów?	3	mało użyteczne	21	użyteczne	7	bardzo użyteczne

3. Wyniki warsztatów:

Skala: 4 – zdecydowanie tak; 3 – tak; 2 – raczej nie; 1 - nie

	4	3	2	1
1. Czy po szkoleniu masz poczucie, że jesteś przygotowany/a do opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych?	6	18	5	2

2. Które z nowych umiejętności nabytych podczas szkolenia powinieneś/aś, Twoim zdaniem, lepiej opanować?
- *metodologia opracowania / projektowania standardów* x1
 - *słownik pojęć* x1
 - *sposób formułowania zadań* x1
 - *opis standardu, opis zadań zawodowych* x1
 - *dokładna procedura – algorytm postępowania (przekazany uczestnikom)* x1
 - *koordynacja prac zespołu* x1
3. Co chciałbyś/łabyś zmienić?
- w programie warsztatów:
- *harmonogram prac* x1
 - *materiały, sposób prowadzenia i prezentowania treści, zapewnienie warunków socjalnych* x1
 - *więcej materiałów dotyczących dokładnej procedury postępowania* x1
- w metodologii opracowania standardów:
- *przekazanie materiałów w formie elektronicznej* x1
 - *lepsze i bardziej wyczerpujące materiały* x1
4. Czy jesteś zainteresowany/a e-konsultacjami w trakcie opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych?
- TAK 17 NIE 14
5. Jeśli tak, to w jakim zakresie?
- *metodologia projektowania standardów* x 3
 - *pojawiających się w trakcie opracowywania wątpliwości* x 2
 - *opis kompetencji zawodowych* x1
 - *forma opracowywanego standardu* x1
 - *bieżące informacje mailowe, dostęp do konferencji i skype* x1
 - *dyskusowanie poprawności metodologicznej konkretnych rozwiązań* x1
 - *poprawności tworzenia standardu* x1

Podsumowując wyniki ewaluacji, należy uznać, iż zakres treści, dobór metod i czas realizacji szkolenia był właściwy (ponad 87% uczestników udzieliło odpowiedzi zdecydowanie tak i tak). Przygotowane i przekazane materiały uczestnicy uznali za wystarczające i użyteczne w dalszej pracy w projekcie. Uwagi, jakie uzyskano w wyniku ewaluacji, w tym sugestie uzupełnienia materiałów o harmonogram prac, dokładną procedurę postępowania, przekazanie materiałów w wersji elektronicznej uwzględniono w przygotowaniu pilotażowego szkolenia dla zespołów ekspertów, ankieterów.

W dniach 7–8 września 2012 r. W Instytucie Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu odbyło się **szkolenie Zespołów Eksperckich** opracowujących opisy standardów kompetencji zawodowych w badaniach pilotażowych. Przed przystąpieniem do realizacji szkoleń przygotowany został program szkoleń, a także materiały szkoleniowe oparte na metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych.

Szkolenie zrealizowane zostało z podziałem na dwie grupy, tj.:

- liderów zespołów eksperckich,
- ekspertów, członków zespołów eksperckich.

Celem pilotażowego szkolenia liderów zespołów eksperckich było przygotowanie liderów do kierowania zespołami eksperckimi, przygotowującymi standardy kompetencji oraz dokonywania analizy danych źródłowych i opracowania opisu standardu kompetencji zgodnie z opracowanym programem szkolenia (tabela 3).

Tabela 3. Program pilotażowy szkolenia liderów zespołów eksperckich

Lp.	Temat	Liczba godzin dydaktycznych		
		wykład	ćwiczenia	łącznie
1	Metodologia projektowania standardu kompetencji zawodowych	2	–	2
2	Sporządzanie opisu standardu	–	2	2
3	Narzędzia do zbierania danych źródłowych i zadania ankietów	1	1	2
4	Analiza danych źródłowych i ustalanie opisu standardu kompetencji	1	1	2
5	Sporządzanie sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych	–	2	2
6	Współpraca z komisjami branżowymi, recenzowanie, zatwierdzanie standardów kompetencji, (e-konsultacje)	1	1	2
Razem godzin:				12

Celem szkolenia członków zespołów eksperckich było przygotowanie ekspertów do analizy danych źródłowych i opracowania opisu standardu kompetencji zgodnie z opracowanym programem szkolenia (tabela 4).

Tabela 4. Program pilotażowy szkolenia ekspertów, członków zespołów eksperckich i ankietów

Lp.	Temat	Liczba godzin dydaktycznych		
		wykład	ćwiczenia	łącznie
1	Metodologia projektowania standardu kompetencji zawodowych	2	–	2
2	Sporządzanie opisu standardu	1	2	3
3	Narzędzia do zbierania danych źródłowych i zadania ankietów	1	1	2
4	Analiza danych źródłowych i ustalania opisu standardu kompetencji	1	2	3
5	Procedura weryfikacji i zatwierdzania opisów standardów kompetencji zawodowych	1	1	2
Razem godzin:				12

W tematyce szkoleń uwzględnione zostały problemy równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście standardów kompetencji zawodowych (problemy poziomej segregacji na rynku pracy i stereotypów płci w uprawianiu zawodów).

W szkoleniu wzięły udział **42 osoby (14 zawodów pilotażowych – dla każdego lider i 2 ekspertów merytorycznych)** oraz **eksperti metodologiczni** (1 ekspert w każdym z 14 zawodów). Szkolenie trwało 1,5 dnia (12 godzin dydaktycznych) i zostało zrealizowane pod kierunkiem trenerów. Zajęcia prowadzili zarówno trenerzy, jak i eksperci przeszkoleni na I etapie szkolenia, tj. na warsztatach instruktażowych.

Zajęcia miały charakter praktyczny. W szkoleniu zostały wykorzystane różnorodne metody nauczania, ze szczególnym uwzględnieniem metod aktywizujących. Wykłady uzupełniane były prezentacjami, interaktywnymi formularzami dokumentów. Ćwiczenia służyły trenowaniu indywidualnych umiejętności praktycznych.

Każdy z uczestników szkolenia został ubezpieczony w okresie trwania szkolenia w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków. Wszyscy uczestnicy szkolenia mieli zapewniony nocleg i catering.

Dla osób uczestniczących w szkoleniu przygotowane zostały materiały dydaktyczne zawierające:

- informację o metodologii projektowania standardu kompetencji zawodowych i szczegółowy opis modelu struktury standardu,
- wskazówki do analizy danych źródłowych i ustalania opisu standardu kompetencji,
- wskazówki do współpracy z Komisjami Branżowymi w zakresie ewaluacji opisów standardów kompetencji przygotowanych przez zespoły ekspertów,
- wskazówki do sporządzenia sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych i ustalenia opisów standardów kompetencji.

Każdy uczestnik szkolenia podpisał przygotowane wzory **Regulaminu uczestnictwa w projekcie** oraz **oświadczenia o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych**.

Po zakończeniu szkolenia została przeprowadzona jego ewaluacja według kryteriów:

- zgodność realizacji materiału z założonymi celami w programie,
- stopień przygotowania do realizacji zadania związanego z opracowywaniem opisów standardów kompetencji zawodowych (samoocena),
- sposób, dobór środków i metody prowadzenia zajęć,
- efektywność działań, nowe umiejętności (kompetencje) uzyskane przez uczestników.

W szkoleniu liderów zespołów wzięło udział **14 osób**. Wypełniono i oddano **14 ankiet (100%)**.

Poniżej zaprezentowano zestawienie wyników.

1. Realizacja szkolenia:		Skala: 4 – zdecydowanie tak; 3 – tak; 2 – raczej nie; 1 - nie			
		4	3	2	1
1.	Czy zakres treści w programie szkolenia był właściwy biorąc pod uwagę cele szkolenia?	8	6	0	0
2.	Czy wszystkie prezentowane treści były jasne i zrozumiałe?	4	10	0	0
3.	Czy właściwy był dobór metod realizacji zajęć?	8	6	0	0
4.	Czy właściwie został zaplanowany czas trwania szkolenia?	4	10	0	0
2. Materiały szkoleniowe:					
1.	Czy ilość przekazanych podczas szkolenia materiałów dydaktycznych była właściwa?	0	za mało		
		14	wystarczająco		
		0	za dużo		
2.	Jak użyteczne były przekazane Ci materiały dydaktyczne?	0	mało użyteczne		
		10	użyteczne		
		4	bardzo użyteczne		
3. Wyniki szkolenia:		Skala: 4 – zdecydowanie tak; 3 – tak; 2 – raczej nie; 1 - nie			
		4	3	2	1
1.	Czy po szkoleniu masz poczucie, że jesteś przygotowany/a do opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych?	9	5	0	0
2.	Które z nowych umiejętności nabytych podczas szkolenia powinieneś/aś, Twoim zdaniem, lepiej opanować?				
	– opanowanie terminologii x1				
	– opracowywanie zadań x1				
	– formułowanie zadań zgodnie ze słownikiem terminów x1				
	– metodologię x1				
	– słownictwo x1				
3.	Co chciałbyś/labyś zmienić w programie szkolenia:				
	– prezentacje multimedialne – niezgodne z zasadami w PPT x1				
	– czas szkolenia (dwa pełne dni) x1				
	w metodologii opracowania standardów:				
	– rozdział opinii ankiet pracowników i ich przełożonych x1				
	– czas przeznaczony na pilotaż x1				
4.	Czy jesteś zainteresowany/a e-konsultacjami w trakcie opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych?				
	TAK 8 NIE 6				
5.	Jeśli tak, to w jakim zakresie?				
	– w razie napotkanych trudności x1				
	– w trakcie opracowania standardu w razie wątpliwości x1				
	– jeszcze nie wiem x1				
	– opracowanie kwestionariusza ankiety x1				

3.4.3. Analiza sprawozdań z przebiegu badań kompetencji wymaganych przez pracodawców

Badania pilotażowe przeprowadzono w **98 przedsiębiorstwach i instytucjach**. Liczba przedsiębiorstw i instytucji wg rodzaju działalności:

a) Produkcyjna	– 15
b) Usługowa	– 40
c) Handlowa	– 0
d) Administracyjna	– 6
e) PKD 70.22Z Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania	– 6
f) Produkcyjno-usługowo-handlowa	– 13
g) Produkcyjno-usługowa	– 10
h) Usługowo-administracyjna	– 1
i) Edukacyjna	– 1
j) Usługowo-transportowa	– 1
k) Usługowo-handlowa	– 1
l) Produkcyjno-handlowa	– 3
m) Produkcyjno-usługowo-handlowo-administracyjna	– 1

Liczba przedsiębiorstw w badaniach docelowych wg wielkości zatrudnienia:

a) 1–9 osób	– 40
b) 10–50 osób	– 24
c) 51–250 osób	– 20
d) 251–500 osób	– 7
e) powyżej 500 osób	– 7

Charakterystyka respondentów w badaniach pilotażowych:

1. OGÓŁEM OSÓB: **260**
2. PŁEĆ:

kobieta	– 61
mężczyzna	– 199
3. WIEK:

a) 18–25	– 15
b) 26–40	– 107
c) 41 i więcej	– 138
4. WYKSZTAŁCENIE:

a) podstawowe	– 7
b) zasadnicze zawodowe	– 53
c) średnie zawodowe	– 85
d) średnie ogólnokształcące	– 21
e) wyższe inżynierskie, licencjackie	– 39
f) wyższe magisterskie	– 54
g) inne	– 1
5. NAZWA AKTUALNIE ZAJMOWANEGO STANOWISKA:

a) Doradca rolniczy	– 18
– Kierownik.....	– 6
– Doradca	– 7
– Specjalista.....	– 4
– Starszy specjalista.....	– 1

b) Menedżer produktu	- 15	
– Menedżer produktu		- 7
– Inżynier produktu		- 2
– Kierownik Działu Automatyki		- 1
– Dyrektor ds. produktów		- 1
– Dyrektor		- 1
– Dyrektor produktów edukacyjnych.....		- 1
– Dyrektor ds. handlowych		- 1
– Prezes		- 1
c) Mistrz produkcji w górnictwie podziemnym	- 15	
– Sztymar zmianowy – oddziałowy		- 5
– Górnik.....		- 7
– Górnik przodowy		- 1
– Ślusarz pod ziemią.....		- 2
d) Administrator nieruchomości	- 26	
– Kierownik.....		- 4
– Administrator		- 18
– Specjalista.....		- 4
e) Kosmetyczka	- 15	
– Kosmetyczka.....		- 11
– Właścicielka salonu kosmetycznego		- 4
f) Konserwator budynków	- 24	
– Pracownik techniczny		- 3
– Konserwator		- 3
– Konserwator hydraulik		- 2
– Konserwator elektryk		- 3
– Technik konserwator		- 1
– Technik serwisu		- 1
– Technik obiektowy		- 1
– Monter instalacji – brygadzysta		- 1
– Kierownik techniczny		- 2
– Właściciel przedsiębiorstwa		- 2
– Dyrektor		- 1
– Kierownik działu techniczno-remontowego ..		- 1
– Kierownik administracyjny		- 1
– Administrator		- 1
– Kierownik biura		- 1
g) Monter suchej zabudowy	- 27	
– Właściciel/Kierownik/brygadzysta		- 6
– Pracownik budowlany		- 11
– Monter płyt g-k		- 8
– Technolog robót wykończeniowych.....		- 2
h) Termoizoler	- 16	
– Właściciel firmy		- 4
– Kierownik budowy.....		- 2
– Brygadzysta		- 2
– Izoler.....		- 3
– Pracownik budowlany		- 3
– Pracownik ogólnobudowlany.....		- 2

i) Grawer	- 15	
– Grawer.....		- 4
– Właściciel.....		- 7
– Operator maszyn grawerskich		- 3
– Kierownik.....		- 1
j) Młynarz	- 18	
– Kierownik młyna.....		- 1
– Szef produkcji młyna		- 1
– Nadmłynarz		- 3
– Pomocnik nadmłynarza		- 1
– Starszy młynarz		- 1
– Młynarz zmianowy		- 5
– Młynarz		- 6
k) Obuwnik ortopedyczny	- 19	
– Dyrektor operacyjny.....		- 1
– Obuwnik ortopeda		- 3
– Szewc ortopeda		- 3
– Właściciel		- 8
– Technolog		- 2
– Technik ortopeda		- 1
– Montażysta obuwia		- 1
l) Wulkanizator	- 15	
– Wulkanizator		- 1
– Mechanik.....		- 2
– Kierownik serwisu		- 1
– Mechanik/wulkanizator		- 6
– Współwłaściciel		- 1
– Mistrz		- 3
– Manager		- 1
m) Operator maszyn i urządzeń do produkcji okien z tworzyw sztucznych	- 15	
– Pracownik produkcyjny.....		- 10
– Kierownik produkcji.....		- 5
n) Kierowca ciągnika siodłowego	- 22	
– Kierowca		- 12
– Kierowca mechanik		- 2
– Spedytor kierowca		- 1
– Spedytor		- 1
– Dyspozytor		- 1
– Kierownik wydziału transportu		- 3
– Dyrektor ds. transportu		- 1
– Współwłaściciel firmy		- 1

6. OGÓŁEM WG STANOWISK PRACY:

– Pracownicy w zawodzie	- 172
– Kierownicy	- 88

7. STAŻ PRACY OGÓŁEM:

a) 1–2 lat	- 0
b) 3–5 lat	- 25

- c) 6–10 lat – 38
- d) 11–20 lat – 88
- e) 21 lat i więcej – 109

8. STAŻ PRACY NA AKTUALNIE ZAJMOWANYM STANOWISKU:

- a) 1–2 lat – 31
- b) 3–5 lat – 63
- c) 6–10 lat – 67
- d) 11–20 lat – 71
- e) 21 lat i więcej – 28

Opinie respondentów dotyczące modelu struktury standardu kompetencji zawodowych lub metodologii ich opracowywania:

GRAWER [731101]

W trakcie badań terenowych, po krótkim wprowadzeniu przez ankieterów, respondenci stwierdzali, że ankieta jest dla nich zrozumiała, a zadania zawodowe należyście i wyczerpująco charakteryzują specyfikę zawodu. Pojawiło się kilka uwag na temat nadmiernej obszerności ankiety oraz sugestie dotyczące przyporządkowania zbiorów wiedzy, umiejętności i kompetencji nie do poszczególnych zadań zawodowych, ale jako zbiory ogólne.

OPERATOR MASZYN I URZĄDZEŃ DO PRODUKCJI OKIEN Z TWORZYW SZTUCZNYCH [814204]

Zapisy w kwestionariuszu, zdaniem respondentów, nie wymagały modyfikacji i uzupełnienia. Respondenci nie sygnalizowali, że ankieta jest zbyt obszerna i wymaga poświęcenia dużej ilości czasu na jej wypełnienie. Respondenci zwracali uwagę na precyzyjnie dobrane zadania i umiejętności ujęte w kwestionariuszu, które są wykonywane w rzeczywistych warunkach pracy.

MISTRZ PRODUKCJI W GÓRNICTWIE PODZIEMNYM [312103]

Respondenci nie mieli większego problemu z wypełnieniem ankiety i zwracali szczególną uwagę, że istnieje duża ilość zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, co jest istotne w trakcie wykonywania prac związanych z eksploatacją złóż w górnictwie podziemnym. Wszyscy respondenci wyrazili zdziwienie nazwą zawodu, dla którego opracowywany jest standard kompetencji zawodowych, ale po wyjaśnieniu zaakceptowali jego nazwę. Dwa przedsiębiorstwa nie wyraziły zgody na podanie ich nazwy w oficjalnych publikacjach standardu, choć zgodziły się na przeprowadzenie badań ankietowych – przyczyn tej decyzji nie podano.

MONTER SUCHEJ ZABUDOWY [712902]

Podczas badań respondenci zgłaszali uwagi odnośnie do formy i treści ankiet. Zdaniem respondentów ankieta jest zbyt obszerna i nadmiernie rozwinięta, zwłaszcza w zakresie kompetencji personalnych i społecznych. Przy poszczególnych zadaniach wiele kompetencji się powtarzało i było ich za dużo. Według ankietowanych wygodniejsze byłoby dla każdego zadania opracowanie wyłącznie listy wiedzy i umiejętności, natomiast lista kompetencji personalnych i społecznych powinna być jedna – ogólna dla zawodu jako całości.

OBUWNIK ORTOPEDYCZNY [744303]

Ze względu na specyfikę zakładów wykonujących wkładki i obuwie ortopedyczne niemożliwym było przeprowadzenie w każdym zakładzie co najmniej trzech badań ankietowych. Przyczyną tego był fakt, że w wielu przypadkach były to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające 1 lub 2 osoby. W związku z tym przeprowadzono badania ankietowe w 11 przedsiębiorstwach, uzyskując 19 wypełnionych ankiet.

Z ankietowanych 19 osób, 53% stanowili pracownicy w zawodzie, a 47% kierownicy lub właściciele przedsiębiorstw. Należy zwrócić uwagę, że kierownicy i właściciele jednocześnie zajmowali się bezpośrednio pracami związanymi z wykonywaniem obuwia i wkładek ortopedycznych.

W większych przedsiębiorstwach wśród ankietowanych pracowników w zawodzie występowała wąska specjalizacja, stąd niektóre zadania zawarte w kwestionariuszu ankiety były dla nich trudne do oceny. Zdaniem Zespołu Ekspertckiego bardziej miarodajne były ankiety wypełniane przez właścicieli i osoby zarządzające. Wynikało to z faktu, że osoby te były zorientowane w całości procesu przygotowania i produkcji wkładek i obuwia ortopedycznego.

DORADCA ROLNICZY [213201]

Brak uwag do modelu standardu lub metodologii.

KOSMETYCZKA [514202]

Zespół podaje pod rozważenie, czy kompetencje personalne i społeczne nie powinny być opracowywane do grupy zadań, tj. zestaw kompetencji personalnych i społecznych do zadań z grupy technologiczno-wykonawczych, następnie osobny zestaw kompetencji personalnych i społecznych dla zadań z grupy organizacji, kierowania i kontroli oraz osobny dla zadań współpracy i komunikacji. Bardzo dużo kompetencji personalnych i społecznych powtarza się przy zadaniach pogrupowanych w wyżej wymienionych grupach, tym samym zwiększa się objętość standardu.

KIEROWCA CIĄGNIKA SIOŁOWEGO [833202]

Brak uwag do modelu standardu lub metodologii.

MENEDŻER PRODUKTU [243103]

Badane przedsiębiorstwa pochodziły z różnych branż i różnej wielkości przedsiębiorstw, co miało wpływ na zakres zadań wykonywanych przez menedżerów. Przedsiębiorstwa same opracowywały zakresy zadań dla menedżera produktu zgodnie ze specyfiką firmy. Co za tym idzie ankietowani mogli nie widzieć potrzeby posiadania na swoich stanowiskach pewnych kompetencji, które w innych branżach mogą być kluczowe.

Respondenci sygnalizowali, że ankieta jest zbyt obszerna i wymaga poświęcenia dużej ilości czasu na jej wypełnienie. Często prosili o możliwość wypełnienia ankiety poza miejscem pracy. Ankietowani zwracali uwagę, że niepotrzebne było powtarzanie przy każdym zadaniu zawodowym treści dotyczących kompetencji personalnych i społecznych.

Standard kompetencji zawodowych, zgodnie z przyjętą metodologią, jest prostszy i czytelniejszy dla szerokiego grona odbiorców z nich korzystających.

Sprawozdanie z prac analityczno-badawczych w swej strukturze uwzględnia w zadaniach zawodowych następującą kolejność zapisów: umiejętności, wiedza oraz kompetencje personalne i społeczne, natomiast wzór kwestionariusza ankiety: wiedzę, umiejętności i kompetencje personalne oraz społeczne. Należałoby to ujednoczyć dla sprawnego przygotowania dokumentacji.

Uważamy, że wystarczającym jest, aby rekomendacje przedłożyli tylko członkowie komisji branżowych, pozostali eksperci: autorzy, ewaluatorzy i recenzenci rekrutowani powinni być na podstawie noty biograficznej uzupełnionej CV.

Informacje o rekrutacji do projektu powinny mieć zasięg ogólnokrajowy (media) lub przesłane właściwym krajowym, regionalnym organizacjom pracodawców, pracowników, organizacji pozarządowych, instytucji edukacyjnych, przedsiębiorstwom.

Wymagania dla recenzentów metodologicznych powinny ulec zmianie przez dodanie wymaganego doświadczenia w projektowaniu standardów, dokumentacji zawodoznawczej. Dla ewaluatorów i recenzentów metodologicznych powinien być opracowany krótki opis metodologii projektowania

standardów. Pomocny w opracowaniu opisu standardu jest udział w Zespole eksperta metodologicznego.

TERMOIZOLER [712404]

Respondenci sygnalizowali, że ankieta jest zbyt obszerna i wymaga poświęcenia dużej ilości czasu na jej wypełnienie. Może to wskazywać na potrzebę bardziej syntetycznego zapisu zarówno zadań zawodowych, jak i wiedzy i umiejętności. Ankietowani zwracali uwagę, że niepotrzebne jest powtarzanie przy każdym zadaniu zawodowym treści dotyczących kompetencji personalnych i społecznych. Zdaniem części respondentów być może lepiej jest ustalić jedną listę kompetencji personalnych i społecznych dla całego zawodu. Z jednej strony respondenci nie zawsze rozumieją potrzebę doprecyzowania kompetencji personalnych i społecznych w poszczególnych zadaniach zawodowych, z drugiej najczęściej postrzegają zawód jako pewną całość, a zadania zawodowe jako proces, w którym trudno jeden „blok” kompetencji personalnych i społecznych oddzielić od drugiego. Wątpliwości respondentów mogą jednak wskazywać również na potrzebę ponownego przeanalizowania samych zapisów kompetencji personalnych i społecznych (stopnia ich ogólności i szczegółowości). W kontekście powyższych problemów ekspert metodologiczny wchodzący w skład Zespołów opracowujących standardy pełni kluczową rolę w wyjaśnianiu szeregu pojawiających się wątpliwości i problemów.

KONSERWATOR BUDYNKÓW [711101]

Ze względu na obszerność ankiety (co podkreślali respondenci) i powtarzające się w wielu zadaniach zawodowych kompetencje społeczne proponujemy, aby kompetencje społeczne były definiowane dla całego zawodu, a nie dla każdego zadania zawodowego odrębnie.

MŁYNARZ [751401]

Podczas przeprowadzania ankiety respondenci zgłaszali uwagi odnośnie do formy i treści ankiet. Podstawowym problemem była jej zbyt duża obszerność i nadmierne rozwinięcie, szczególnie listy kompetencji personalnych i społecznych. Przy poszczególnych zadaniach wiele kompetencji się powtarzało i było ich za dużo. Według ankietowanych wygodniejsze byłoby dla każdego zadania opracowanie wyłącznie listy wiedzy i umiejętności, natomiast lista kompetencji personalnych i społecznych powinna być jedna – ogólna dla zawodu jako całości. Takie opracowanie ankiety skróciłoby znacznie czas potrzebny na jej wypełnienie oraz uczyniłoby ankietę bardziej przejrzystą.

Naszym zdaniem powinien być zmieniony zapis dotyczący wymagań dla recenzenta metodologicznego i brzmieć: wyższe wykształcenie oraz doświadczenie w projektowaniu dokumentacji zawodowej np.: standardy kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, opisy lub charakterystyki zawodów, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, programy nauczania lub szkolenia w zawodzie, standardy wymagań egzaminacyjnych, testy egzaminacyjne.

Udział eksperta metodologicznego w składzie Zespołu Ekspertckiego należy uznać za celowy z powodu konieczności wyjaśniania i rozstrzygania problemów towarzyszących wykonywaniu opisu standardu, jak też sposobu pozyskiwania danych z badań w przedsiębiorstwach i instytucjach. Ekspert metodologiczny powinien również zapewnić przepływ informacji pomiędzy Zespołami opracowującymi standardy dla zawodów z jednej branży, aby ich opisy były spójne.

WULKANIZATOR [814104]

Ankietowani zgłaszali zastrzeżenia dotyczące zbyt dużej objętości ankiety, co wiązało się z odsunięciem ich od obowiązków służbowych na zbyt długi czas. Wulkanizatorzy pracują zazwyczaj w jednoosobowych lub małych firmach co spowodowało trudności z wytypowaniem do badań zakładów, w których można było przeprowadzić 3 ankiety.

ADMINISTRATOR NIERUCHOMOŚCI [411001]

Brak uwag do modelu standardu lub metodologii.

Podsumowanie:

Wśród 14 sprawozdań z badań kompetencji wymaganych przez pracodawców 11 zawierało uwagi związane z modelem standardu, kwestionariuszem ankiety lub metodologią opracowywania standardów.

Podsumowanie opinii:

- kwestionariusz ankiety jest zbyt obszerny – **7 zespołów**;
- kompetencje personalne i społeczne powinny być przyporządkowane do zawodu – **6 zespołów**;
- w niektórych zawodach (np. obuwnik ortopedyczny, wulkanizator) nie zawsze jest możliwe uzyskanie trzech respondentów w jednym mikroprzedsiębiorstwie – **2 zespoły**;
- należy zmienić wymagania dla recenzenta metodologicznego na analogiczne, jakie ma ewaluator metodologiczny (niepotrzebny dorobek naukowy w zawodzie lub w dziedzinie kształcenia zawodowego) – **2 zespoły**;
- należy wzmocnić rolę eksperta metodologicznego w rozwiązywaniu problemów i wątpliwości związanych z rozumieniem modelu i metodologii opracowywania standardów, a także w zapewnianiu przepływu informacji pomiędzy Zespołami opracowującymi standardy dla zawodów z jednej branży, aby ich opisy były spójne - **3 zespoły**;
- kompetencje personalne i społeczne powinny być przyporządkowane do grup zadań zawodowych – **1 zespół**;
- w niektórych zawodach bardziej miarodajne są dane uzyskane od właścicieli i kierowników, niż pracowników zatrudnianych na wąskich stanowiskach pracy – **1 zespół**;
- rekomendacji należy wymagać jedynie od członków komisji branżowych, od pozostałych ekspertów należy wymagać jedynie notek biograficznych – **1 zespół**;
- informacje o rekrutacji ekspertów do projektu powinny mieć zasięg ogólnokrajowy lub powinny być rozesłane do organizacji partnerów społecznych – **1 zespół**.

Wnioski:

- Należy dążyć do tego, aby kwestionariusz ankiety nie był zbyt obszerny.
- W modelu standardu kompetencji zawodowych kompetencje społeczne przyporządkować do zawodu.
- Elastycznie planować teren badań – w przypadku braku możliwości uzyskania odpowiedniej liczby respondentów w przedsiębiorstwie/organizacji należy zwiększyć liczbę przedsiębiorstw/organizacji w próbie badawczej.
- w przyszłości należy zastanowić się nad zmianą wymagań dla recenzenta metodologicznego (aktualnie zapisy w SIWZ nie pozwalają tego zrobić).

3.4.4. Analiza protokołów z posiedzeń zespołów eksperckich

Każdy z 14 zespołów eksperckich odbył 7 spotkań związanych z podsumowaniem etapów prac projektowych:

1. Wypełnienie treścią kwestionariusza ankiety.
2. Analiza wyników badań terenowych.

3. Opracowanie pierwszej wersji standardu.
4. Analiza wyników ewaluacji.
5. Analiza uwag Komisji Branżowej (pierwsze posiedzenie Komisji po ewaluacji).
6. Analiza recenzji.
7. Analiza uwag Komisji Branżowej (drugie posiedzenie Komisji po recenzji).

Uwagi dotyczące modelu struktury standardu kompetencji zawodowych lub metodologii ich opracowywania znalazły się w sprawozdaniach tylko dla dwóch zawodów (można to wytłumaczyć tym, że zespoły przekazały swe uwagi we wnioskach z badań w przedsiębiorstwach i instytucjach):

TERMOIZOLER [712404]

- Należy znacznie wydłużyć czas opracowywania standardu.
- Należy jasno i jednoznacznie określić procedurę wyłaniania recenzentów i ewaluatorów.
- Liczba wymaganych w procedurze prac projektowych dokumentów sprawozdawczych jest zbyt duża. W szczególności zbędne są protokoły spotkań zespołu eksperckiego. Dane w nich zawarte mogą być zapisane w odpowiedziach na uwagi ewaluatorów, recenzentów i Komisji Branżowej.

OBUWNIK ORTOPEDYCZNY [744303]

Zaproponowana w projekcie metodologia opracowania standardu jest odpowiednia.

Wnioski:

- w badaniach docelowych czas opracowania standardu będzie wystarczający (dwukrotnie dłuższy niż w badaniach pilotażowych);
- należy jasno i jednoznacznie określić procedurę wyłaniania recenzentów i ewaluatorów;
- należy zmniejszyć liczbę dokumentów towarzyszących pracom projektowym, w szczególności zrezygnować z protokołów z posiedzeń zespołów eksperckich.

3.4.5. Analiza notatek z przebiegu ewaluacji opisów standardów kompetencji zawodowych

Analizie poddano notatki z przebiegu ewaluacji opisów standardów kompetencji zawodowych. Powołano dwóch ewaluatorów zewnętrznych:

- ewaluatora metodologicznego, który badał opis standardu pod względem metodologicznym;
- ewaluatora merytorycznego, który oceniał opis standardu pod względem merytorycznym (specyfikacji kompetencji zawodowych).

Spotkanie członków zespołu eksperckiego i ewaluatorów odbywało się według poniższej procedury:

- 1) *Spotkaniu przewodniczy lider Zespołu Eksperckiego. Lider sporządza notatkę ze spotkania.*
- 2) *Notatka musi być podpisana przez wszystkich członków zespołu eksperckiego i zespołu ewaluatorów biorących udział w spotkaniu.*
- 3) ***Celem spotkania ewaluacyjnego jest dokonanie przez zespół ekspertów zewnętrznych oceny roboczej wersji standardu i zaproponowanie zmian podnoszących jego jakość, a także wsparcie zespołu autorskiego w przygotowaniu ostatecznej wersji standardu.***
- 4) *Praca powinna być zorganizowana na wzór warsztatów, na których drogą pytań problemowych, dyskusji i wyjaśnień, dochodzi się do wspólnych ustaleń dotyczących treści standardu. W przypadku różnic opinii w notatce należy opisać stanowiska osób zgłaszających zdanie odrębne, z podaniem imienia i nazwiska.*
- 5) *Ponieważ spotkanie ewaluacyjne ma przede wszystkim służyć pomocą zespołowi autorskiemu, zespół autorski ma prawo do podjęcia ostatecznej decyzji o zmianie poszczególnych treści standardu lub pozostawieniu ich w dotychczasowym brzmieniu.*

- 6) Notatka ma formę kwestionariusza składającego się z trzech części:
 - ocena w skali: „TAK”, „NIE” dokonana przez poszczególnych ewaluatorów zewnętrznych;
 - komentarz do oceny, który należy zamieścić w przypadku, gdy ewaluator udzieli odpowiedzi „NIE” na określony punkt opisu standardu;
 - wnioski końcowe.
- 7) W pierwszej części ewaluatorzy dokonują oceny poszczególnych punktów standardu w skali: „TAK”, „NIE”, „MAM UWAGI”. Należy zadbać, aby „Opinia ewaluatora nr 1” oraz „Opinia ewaluatora nr 2” dotyczyły nazwisk ewaluatorów według numeracji na liście w nagłówku kwestionariusza.
- 8) W drugiej części zamieszczane są komentarze ewaluatorów do poszczególnych punktów standardu – należy pamiętać o podaniu numeru punktu i podpunktu z pierwszej części kwestionariusza, do którego odnosi się komentarz, a także numeru ewaluatora zgłaszającego zastrzeżenia.
Uwaga! Nie należy pozostawiać oceny negatywnej „NIE” bez komentarza.
- 9) W trzeciej części lider zespołu autorskiego formułuje wniosek końcowy stawiając znak „X” w jednym z dwóch kwadratów oznaczających możliwe opcje. W przypadku wybrania opcji nr 3 należy wpisać numery punktów z pierwszej części kwestionariusza, co do których zespół autorski podjął decyzję o ich poprawieniu zgodnie z sugestiami ewaluatorów zewnętrznych.

Poniżej podsumowanie i wnioski z ewaluacji opisów standardów kompetencji zawodowych.

Podsumowanie:

- Ewaluatorzy nie wnieśli uwag dotyczących zmiany modelu standardu kompetencji zawodowych lub metodologii ich opracowywania.
- **Ewaluatorzy metodologiczni** na postawione 5 pytań o przygotowywanych opisach standardów kompetencji zawodowych wydali **64 pozytywne opinie** (na 70 możliwych). Nie było opinii negatywnych, zdarzyły się natomiast przypadki zaznaczenia jedynie opcji „Mam uwagi” bez zaznaczenia opcji „Tak” lub „Nie”.
- **Ewaluatorzy merytoryczni** na postawionych 9 pytań **wyrazili się pozytywnie 112 razy** (na 126 możliwych), jedna opinia była negatywna (dotyczyła konieczności wskazania uciążliwości i zagrożeń, np. praca na wysokości, zapylenie, w zawodzie Monter suchej zabudowy).
- Pozostałe komentarze dotyczyły głównie korekty zbyt ogólnych zapisów, konieczności doprecyzowania pojęć, w nielicznych przypadkach dopisania zadań zawodowych.

Wniosek:

- Ewaluatorzy akceptują model standardu kompetencji zawodowych przedstawiony w badaniach pilotażowych oraz metodologię jego opracowania.

3.4.6. Analiza recenzji opisów standardów kompetencji zawodowych

Dla każdego opisu standardu wyznaczono dwóch recenzentów:

- recenzenta metodologicznego, który sporządził recenzję na temat poprawności opisu standardu pod względem metodologicznym;
- recenzenta merytorycznego, który sporządził recenzję na temat poprawności opisu standardu pod względem merytorycznym (specyfikacji kompetencji zawodowych).

Analizie poddano odpowiedzi recenzentów na pytania zamieszczone w formularzach recenzji.

Poniżej podsumowanie i wnioski z recenzji opisów standardów kompetencji zawodowych.

Podsumowanie:

- **Recenzenci metodologiczni** odpowiedzieli pozytywnie w 95 przypadkach na 98 możliwych. Nie było odpowiedzi negatywnych. Przykłady uwag:

Ad 1. *Język opisu standardu dla czytelnika niezwiązanego z zawodem jest zrozumiały i jasny, dzięki czemu pozwala zrozumieć ich rzeczywiste znaczenie.*

Ad 2. *Syntetyczny opis zawodu zawiera w pełni wymagane treści. Autorzy opisują zadania zawodowe, jakie wykonuje doradca rolniczy szczególnie w kontekście wstąpienia Polski do Unii Europejskiej. Bardzo szczegółowo opisują zmienne środowiska pracy doradczej i wymogi co do niezbędnego sprzętu i oprogramowania. Opis zawiera wymagane wykształcenie, które ma zapewnić wiedzę merytoryczną do wykonywania zadań zawodowych oraz wyraźnie określa kompetencje personalno-społeczne w zawodzie doradcy.*

Ad 3. *Prawidłowo przyporządkowano do zadań zawodowych zbiory. Uwagę zwraca szeroki ich zakres. Struktura opracowania jest logiczna, a poszczególne zagadnienia są ze sobą wzajemnie powiązane.*

Ad 4. *W projekcie model standardów kompetencji zawodowych jest właściwy. Umożliwia sprawne funkcjonowanie doradcy w procesie przemian w rolnictwie.*

Ad 5. *W projekcie przyjęta metodologia jest właściwa. Zaproponowana struktura standardów jest logiczna i wyjątkowo przejrzysta. Do zadań zawodowych przyporządkowano wiedzę, umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne.*

Ad 6. *Może stanowić praktyczne narzędzie do wykorzystania przez pracodawców, instytucje rynku pracy i osoby poszukujące pracy.*

- Analiza dokumentów wykazała, że w 144 przypadkach na 154, **recenzenci merytoryczni** pozytywnie odpowiedzieli na postawione w formularzu recenzji pytania. Jedna opinia była negatywna i dotyczyła uzupełnienia zbioru zadań zawodowych:

Ad 7. *Istotnym elementem pracy menedżera produktu jest kontrola budżetu. Proponuję dopisać zadanie zawodowe: „Zarządzanie budżetem”.*

W pozostałych 9 przypadkach recenzenci nie zajęli stanowiska (nie zaznaczyli żadnej opcji). Zabrakło też komentarzy do struktury modelu standardu i zagadnień metodologicznych.

Wniosek:

- Recenzenci akceptują model standardu kompetencji zawodowych przedstawiony w badaniach pilotażowych oraz metodologię jego opracowania.

3.4.7. Analiza protokołów komisji branżowych

Komisje branżowe dwukrotnie oceniały opisy standardów kompetencji zawodowych. Pierwsze spotkanie miało miejsce po fazie ewaluacji. Komisja miała za zadanie sprawdzić, czy Zespół Ekspertki poprawił opis standardu zgodnie z zaleceniami ewaluatorów i czy nadaje się on do recenzowania. Ocena została udokumentowana w formie *Protokołu z posiedzenia Komisji Branżowej ds. zatwierdzenia standardu kompetencji zawodowych*.

Podsumowanie:

- Analiza protokołów wykazała, że na 14 opisów standardów, w 6 przypadkach Komisja przyjęła i zatwierdziła wstępny projekt do recenzowania bez uwag, a w 8 przyjęto i zatwierdzono wstępny projekt standardu kompetencji zawodowych do recenzowania po uwzględnieniu uwag.
- Nie było sytuacji, żeby nie przyjęto i nie zatwierdzono przedłożonego wstępnego projektu standardu kompetencji zawodowych do recenzowania.
- Uwagi komisji dotyczyły braku w opisie zawodu wymaganego minimalnego wykształcenia, jakie powinien mieć pracownik ubiegający się o zatrudnienie lub potwierdzenie kompetencji

zawodowych określanych w danym standardzie. Zdarzały się błędne oznaczenia kodu zawodu, jak również niejednoznaczne definiowanie pojęć związanych z zawodem.

Wnioski:

- W syntetycznym opisie zawodu zawrzeć wymagania pracodawców dotyczące minimalnego wykształcenia przy ubieganiu się o zatrudnienie w zawodzie lub przy potwierdzaniu/walidacji kompetencji zawodowych.

Drugie spotkanie komisji branżowej miało miejsce po recenzji opisu standardu kompetencji zawodowych. Komisja miała za zadanie sprawdzić, czy opisy zostały poprawione zgodnie z uwagami recenzentów oraz zatwierdzić ostateczną wersję opisu standardu. Proces zatwierdzenia opisu standardu kompetencji zawodowych został udokumentowany w formie „Protokołu z zatwierdzenia standardu kompetencji zawodowych”.

Podsumowanie:

- W analizowanych protokołach zatwierdzających opisy standardów kompetencji zawodowych, na 14 opisów przyjęto i zatwierdzono bez uwag 8 opisów standardów kompetencji zawodowych.
- Przyjęto i zatwierdzono, pod warunkiem uwzględnienia uwag, 6 projektów standardów kompetencji zawodowych. Uwagi dotyczyły redakcji tekstu (użycia odpowiednich sformułowań, zamiany wyrazów na bardziej adekwatne) i zagadnień merytorycznych (np. dodanie kilku umiejętności, szczególnie w nowym zawodzie Menedżer produktu).
- Nie było przypadku nieprzyjęcia i niezatwierdzenia projektu standardu kompetencji zawodowych.

Wnioski:

- Po uzupełnieniu informacji o minimalnym wykształceniu (wnioski wyżej) członkowie Komisji Branżowych akceptują model standardu kompetencji zawodowych przedstawiony w badaniach pilotażowych oraz metodologię jego opracowania.

3.4.8. Analiza wyników panelu ekspertów rynku pracy

Spotkanie ekspertów rynku pracy miało miejsce w dwóch panelach. Panel stacjonarny odbył się **26 października 2012 r.** w Instytucie Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu, panel z wykorzystaniem technologii *on-line* odbył się w dniach **25–29 października 2012 r.**

Cele konsultacji:

- analiza i ocena listy zawodów rekomendowanych do opracowania standardów kompetencji zawodowych;
- analiza i ocena struktury i metodologii opracowania standardów kompetencji zawodowych.

ANALIZOWANE DOKUMENTY

Ekspertom przedstawiono następujące dokumenty:

- listę 300 zawodów do opracowania standardów kompetencji zawodowych z kryteriami wyodrębniania zawodów,
- informację z badań pilotażowych,
- przykładowy standard kompetencji zawodowych (w dwóch wersjach drukowanych – układ poziomy i pionowy),

- kwestionariusz ankiety – opinie ekspertów dotyczące budowy (struktura, metodologia, stosowanie) krajowych standardów kompetencji zawodowych.

WYNIKI PANELU EKSPERTÓW

Opinie dotyczące budowy krajowych standardów kompetencji zawodowych przedstawiło **20 osób**, przedstawiciele instytucji wskazanych poniżej:

A. Partnerzy społeczni regionalni (panel stacjonarny) - 12

PRACODAWCY (6)

- Polska Federacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan
- Izba Przemysłowo-Handlowa Ziemi Radomskiej
- Ogólnopolska Izba Branży Skórzanej
- Business Centre Club Łoża Radomska
- Zakład Doświadczalny ITeE-PIB
- Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza

URZĘDY PRACY (2)

- Urząd Pracy m. s. Warszawy
- Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu

STOWARZYSZENIA – (1)

- Stowarzyszenie Elektryków Polskich Oddział w Radomiu

EDUKACJA (3)

- Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach, Oddział w Radomiu
- Uniwersytet Technologiczno - Humanistyczny im. K. Pułaskiego w Radomiu
- Stowarzyszenie Oświatowe Sycyna

B. Eksperti – stali konsultanci, rekomendowani przez ogólnopolskie organizacje pracodawców, związki zawodowe, stowarzyszenia branżowe, urzędy pracy (panel on-line) – 8

PRACODAWCY (3)

- Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
- Krajowa Izba Gospodarcza

ZWIĄZKI ZAWODOWE PRACOWNIKÓW (3)

- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
- Związek Zawodowy „Budowlani”
- NSZZ „Solidarność”

STOWARZYSZENIA (1)

- FSNT-NOT

URZĄD PRACY (1)

- Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu

W tabeli 5. przedstawiono zbiorcze wyniki panelu ekspertów (n=20).

Tabela 5. Analiza wyników badania opinii ekspertów

		Liczba odpowiedzi		Komentarz
		TAK	NIE	
1.	Czy struktura standardu kompetencji zawodowych jest:			
	– czytelna, prosta, przyjazna?	20	0	<ul style="list-style-type: none"> - Zgodnie z założeniami struktura standardu miała być możliwie przejrzysta i jednoznaczna – 1 os. - Wymaga jednak od użytkownika podstawowej wiedzy o standaryzacji zawodów a także podstaw taksonomii – 1 os. - Przy czym odczucia w tym zakresie będą różne w zależności od wykształcenia i kompetencji odbiorców – 1 os. - Układ przejrzysty i logiczny, słownik terminów przydatny ze względu na złożoność struktury standardu – 1 os.
	Rodzaje zadań zawodowych			
	– dobrze zaprojektowana pod względem trzech rodzajów zadań zawodowych: A) Technologiczno-wykonawcze, B) Organizacyjne, kierowania i kontroli, C) Współpracy i komunikacji)?	19	1	<ul style="list-style-type: none"> - Wyróżnione rodzaje zadań dobrze oddają istotę współczesnej pracy – 1 os. - Podział zadań zawodowych na trzy kategorie jest wystarczający aby zidentyfikować wszystkie czynności i funkcje zawodowe – 1 os. - Zdolność do współpracy i efektywnej komunikacji jest szczególnie ważna w dużych zespołach / zadania wyspecyfikowane w poz. B/ są wzajemnie i synergiczne – 1 os.
	– lepiej zastosować cztery rodzaje zadań zawodowych według poprzedniej struktury – projekt SPORZL 2006-2007: A) Technologiczno-wykonawcze, B) Organizacyjne, C) Kierowania i współpracy, D) Kontroli i oceny jakości)?	1	19	<ul style="list-style-type: none"> - Badania pilotażowe potwierdziły, że podział na 3 gr. zadań jest właściwy – 1 os.
	Liczba zadań zawodowych			– Powinna odpowiadać zakresowi zawodu i nie być ograniczana – 1 os.
	– dobrze zaprojektowana pod względem liczby zadań zawodowych w całym zawodzie (10÷15 zadań)?	11	9	<ul style="list-style-type: none"> - Nie określałbym dolnej granicy zadań zawodowych. Wydaje się, że górna granica 15 zadań jest najwłaściwsza, bowiem nie zawsze uda się skrócić tę listę do 10 zadań – 1 os. - Nie wskazywać minimalnej liczby zadań (10) – 1 os. - Może się zdarzyć, że niezbędne będzie zwiększenie liczby zadań w całym zawodzie. Zależy to od stopnia złożoności zawodu. Możliwe też, że prosty zawód nie będzie wymagał dużej ilości zadań – 1 os.
	– lepiej zmniejszyć liczbę zadań zawodowych i zamieścić tylko podstawowe, charakterystyczne i reprezentatywne dla zawodu (maks. 10 zadań)?	9	11	<ul style="list-style-type: none"> - Pojawianie się nowych zawodów niekiedy b. specjalistycznych powoduje konieczność większego doprecyzowania zadań i wykazania różnic – 1 os. - Mija się z celem. Standard nie jest krótkim opisem zawodu i musi uwzględniać wszystkie istotne zadania – 1 os. - Zadania podstawowe mają charakter konstruktywny dla zawodu – 1 os.
	Kompetencje personalne i społeczne			
	– dobrze zaprojektowana, gdyż kompetencje personalne i społeczne umieszczono w każdym zadaniu (liczne powtórzenia)?	8	12	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetencje społeczne są niezmiernie ważne dla naszej przyszłości, dlatego nie obawiam się licznych powtórzeń w każdym zadaniu – 1 os. - Kompetencje personalne i społeczne są kształtowane w każdym zadaniu to jest proces – 1 os. - Zasadne jest umieszczenie kompetencji w każdym zadaniu. Nie przesądza to jednak o jakości samych zapisów kompetencji. Wciąż wymagają dopracowania – 1 os. - Jest zgodna z Krajową Ramą Kwalifikacji – 1 os.
	– lepiej kompetencje personalne i społeczne określić dla grupy zadań zawodowych?	10	10	
	– lepiej kompetencje personalne i społeczne określić dla całego zawodu?	3	17	– Ewentualnie dla grupy zadań zawodowych – 1 os.
2.	Czy metodologia opracowywania standardów jest:			
	– gwarantująca rzetelność i jakość opisów standardów?	19	1	– Brakuje mi korelacji/powiązania pomiędzy opracowaną metodologią standardów kwalifikacji zawodowych a opracowaną podstawą programową kształcenia zawodowego obowiązującej od 01.09.2012 r. – 1 os.
	– odbiurokratyzowana (mniej	9	11	– Metodologia była wielokrotnie konsultowana – jest moim zdaniem optymalna – 1 os.
				– Inny rodzaj dokumentów – 1 os.

	tworzonych dokumentów)?			<ul style="list-style-type: none"> - Trudno ocenić na podstawie dostępnego materiału, jednak solidne opracowanie wymaga dokumentacji, często licznej – 1 os. - Nie do końca. Sam standard jest prostszy, jest jednak wiele niepotrzebnych powtarzających się raportów ekspertów – 1 os. - Za wyjątkiem protokołów – 1 os. - Nie wiem co oznacza określenie mniej tworzonych dokumentów ponadto liczona względem jakiego kryterium porównawczego., brak jednoznacznej odpowiedzi – 1 os.
	– mało czasochłonna i kosztochłonna?	7	13	<ul style="list-style-type: none"> - Zbyt wiele dokumentów potwierdzających realizację kolejnych etapów prac zespołu eksperckiego – 2 os. - Świadczy o tym zastosowanie różnicowanych technik badawczych oraz zmniejszenie liczby respondentów w przedsiębiorstwach – 2 os. - Odpowiedź powinna brzmieć „bez zmian”, ale nie mam wyboru – 1 os. - Jest czasochłonna – 1 os. - Metodologia jest czasochłonna ale nie oznacza że z tego powodu należy ją zmienić – 1 os.
	– przyjazna organizacyjnie i metodologicznie dla zespołów projektujących?	19	1	<ul style="list-style-type: none"> - Jakich rodzajów dokumentów? Bo z tym może być różnie. Jeżeli chodzi o opracowywanie standardów kompetencji zawodowych to tak – 1 os. - Nie jest przyjazna. Ilość raportów jest zbyt wielka. Formularze ewaluacyjne i recenzentów są zbyt uproszczone – 1 os.
	– zwiększająca szanse na opracowanie i stosowanie standardów w Polsce?	19	1	<ul style="list-style-type: none"> - Szanse na stosowanie standardów w niewielkim stopniu zależą od metodologii. To jest problem regulacji prawnych, organizacyjnych i finansowych – 1 os.
	– zapewnia wystarczający udział partnerów społecznych (organizacje pracodawców, pracobiorców, stowarzyszenia zawodowe i branżowe) w tworzeniu standardów kompetencji zawodowych?	19	1	<ul style="list-style-type: none"> - Jeżeli chodzi o optymalną liczbę partnerów społecznych to tak natomiast nigdy nie jest za wielu – 1 os. - Duży postęp w stosunku do standardów kwalifikacji – 1 os.
3.	Czy broszura wydrukowanego standardu powinna zawierać informację o metodologii i procedurze badań wraz z terenem badań w przedsiębiorstwach i instytucjach?	11	9	<ul style="list-style-type: none"> - Informacja o terenie badań i udziale zainteresowanych – 1 os. - Tak, jednak bardzo syntetycznie – 1 os. - Metodologia i procedura pozwoli na bardziej odpowiedzialne posługiwanie się informacjami zawartymi w broszurze – 1 os. - Te informacje powinny być ogólnodostępne np.: na platformie roboczej lub MPiPS natomiast nadmiar informacji może rozmyć sens/cel opracowania – 1 os. - Tak, krótko o metodologii i procedurze. Niekoniecznie o terenie badań – 1 os. - Niekoniecznie – 1 os. - Dla typowego odbiorcy metodologia badań nie jest istotna – 1 os.
4.	Czy standardy kompetencji zawodowych będą przydatne dla użytkowników:			<ul style="list-style-type: none"> - Przydatność zależy od świadomości społecznej – 1 os. - Użyteczność standardów zależy od uwarunkowań zewnętrznych. Jeśli pozostawi się je w takim stanie prawnym jak standardy kwalifikacji z lat poprzednich, to efekt będzie taki sam – 1 os.
	– pracodawcy (rekrutacja, selekcja, zatrudnianie, ocena pracowników, opisy stanowisk pracy, zakresy obowiązków, szkolenia)?	20	0	<ul style="list-style-type: none"> - Trzeba zastrzec, że standardami będą posługiwać się przede wszystkim pracodawcy posiadający wyspecjalizowane działy HR. Pozostali (którymi często są tzw. zwykli Kowalscy) nie posiadają wiedzy o istnieniu tego typu dokumentów – 1 os. - Powinny być – 1 os. - We wszystkich wyróżnionych przypadkach standardy mogą być przydatne – 1 os.
	– urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, programy aktywizacji zawodowej, szkolenia)?	20	0	<ul style="list-style-type: none"> - Urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy posiadają (a przynajmniej powinni) dysponują odpowiednimi kadrami – 1 os. - Potrzebne nowe regulacje prawne – 1 os.
	– edukacja (identyfikacja kompetencji, walidacja kwalifikacji nieformalnych, aktualizacja programów nauczania)?	19	1	<ul style="list-style-type: none"> - Szeroko rozumiane instytucje edukacyjne powinny korzystać ze standardów w celu lepszego dopasowania swojej oferty do potrzeb rynku pracy – 1 os. - Jeżeli będą pokazane powiązania pomiędzy opracowaną metodologią standardów kwalifikacji zawodowych a opracowaną podstawą programową kształcenia zawodowego obowiązującej od 01.09.2012 r, - Potrzebne regulacje prawne dot. „priori learning” – 1 os.
	– sektor ubezpieczeń (orzecznictwo, ocena ryzyka zawodowego)?	19	1	<ul style="list-style-type: none"> - Sektor ubezpieczeń posługuje się pw. Swoimi regulacjami wewnętrznymi, które posiadają własne definicje i pojęcia, nierzadko rozbieżne z powszechnie przyjętymi – 1 os. - Tak, ale ze wskazaniem „prawdopodobnie” – 1 os. - Częściowo – 1 os. - Potrzebne nowe regulacje prawne – 1 os.

	– zwykli obywatele (informacja zawodoznawcza, planowanie kariery i ścieżek edukacyjnych)?	19	1	- Przy czym niewielu obywateli jest świadomych istnienia tego typu instrumentów i ich znaczenia dla rozwoju zawodowego – 1 os. - Wątpię czy zwykły obywatel weźmie standard pod uwagę w przygotowaniach przed rekrutacją, prawdopodobnie uzna standard za narzędzie oceny po zatrudnieniu – 1 os. - Jeżeli będą pokazane powiązania pomiędzy opracowaną metodologią standardów kwalifikacji zawodowych a opracowaną podstawą programową kształcenia zawodowego obowiązującej od 01.09.2012 r – 1 os.
5.	Czy standardy kompetencji zawodowych będą pomocne we wdrażaniu Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Rejestru Kwalifikacji, w kontekście ustaleń dokumentu strategicznego „Perspektywa uczenia się przez całe życie”?	17	3	- Dla zawodów „rynku pracy” – 1 os. - Tak trochę na wyrost. Wszystko zależy od dalszej korelacji prac nad przypisywaniem kwalifikacji do Ramy z pracami nad standardami – 1 os.

Podsumowanie:

Struktura standardu kompetencji zawodowych

Ogólna opinia o strukturze standardu jest pozytywna: czytelna, prosta, przyjazna (100% odpowiedzi). Liczba zadań zawodowych (trzy grupy zadań) zaproponowana w modelu jest właściwa (95% odpowiedzi), aby zidentyfikować wszystkie czynności i funkcje zawodowe. Opinie ekspertów są podzielone w kwestii liczby zadań zawodowych. Zdaniem ekspertów (55% odpowiedzi) należy pozostać przy dotychczasowej liczbie (10÷15) zadań zawodowych. Kompetencje społeczne i personalne, zdaniem ekspertów (10 odpowiedzi), lepiej określić dla grupy zadań zawodowych, natomiast według 8 ekspertów zastosować dotychczasowy model, tj. kompetencje personalne i społeczne uwzględnić w każdym zadaniu zawodowym.

Metodologia opracowania standardu kompetencji zawodowych

Zaproponowana metodologia opracowania standardów, zdaniem ekspertów (95% odpowiedzi) gwarantuje rzetelność i jakość opisów standardów, jest przyjazna organizacyjnie i metodologicznie, zwiększa szanse na opracowanie i stosowanie standardów w Polsce, a udział partnerów społecznych jest wystarczający. Eksperti sugerują jednak zmniejszenie liczby dokumentów (55% odpowiedzi) potwierdzających realizację kolejnych etapów prac nad budową standardu kompetencji zawodowych dla zmniejszenia czasu na ich opracowanie (65% odpowiedzi).

Broszura standardu kompetencji zawodowych

Opinie ekspertów są podzielone w kwestii umieszczenia w broszurze informacji o metodologii i procedurze badań wraz z terenem badań. W większości respondenci (55% odpowiedzi) sugerują, aby zamieścić takie informacje w broszurze.

Stosowanie standardów kompetencji zawodowych

Standardy kompetencji zawodowych są budowane dla różnych grup odbiorców. Zdaniem 100% respondentów standardy kompetencji zawodowych będą przydatne dla pracodawców, urzędów pracy i innych instytucji rynku pracy. Mniej przydatne dla edukacji, sektora ubezpieczeń, dla obywateli (95% odpowiedzi).

W opinii partnerów społecznych – stałych konsultantów (85% odpowiedzi) standardy kompetencji zawodowych będą pomocne we wdrażaniu Polskiej Ramy Kwalifikacji i krajowego rejestru kwalifikacji.

Wnioski:

- Kompetencje społeczne powinny być przypisane do grupy zadań zawodowych (lub do całego zawodu, jeżeli w modelu standardu nie będzie grup zawodów).

- W przyszłości należy rozważyć zmniejszenie liczby dokumentów towarzyszących pracom projektowym, np. dokumentowanie spotkań roboczych Zespołów Ekspertkich (obecnie zapisy w SIWZ nie pozwalają tego zrobić).
- Rozważyć możliwość zamieszczenia w broszurze standardu kompetencji zawodowych informacji ogólnych o metodologii, procedurze i terenie badań w przedsiębiorstwach/instytucjach.
- Zapewnić korelację modelu i zawartości informacyjnej standardu kompetencji zawodowych z potrzebami Polskiej Ramy Kwalifikacji i krajowego rejestru kwalifikacji.

3.4.9. Analiza wyników konsultacji z ekspertami zagranicznymi

Struktura i metodologia krajowych standardów kompetencji zawodowych była przedmiotem konsultacji wśród przedstawicieli instytucji partnerskich realizujących międzynarodowe projekty:

- *Leonardo da Vinci - Development of the GreenPoint Qualification Standard and its implementation in small enterprises of the metal sector* w Walencji, 16–17.10.2012:
 - Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) – Hiszpania;
 - Fundación Equipo Humano (FEQH) – Hiszpania;
 - Environmental Academy – Wielka Brytania;
 - Berufsfortbildungswerk Geminnützige Bildungseinrichtung GmbH (BFW) – Niemcy;
 - Groupement National pour la Formation Automobile – Francja.
- *Leonardo da Vinci – Certification of the mentors and tutors, Fohnsdorf, 6-9.11.2012:*
 - Szulungszentrum Fohnsdorf – Austria;
 - University Gothenburg – Szwecja;
 - MMC Management Centre Ltd – Cypr;
 - DIMITRA Institute – Grecja;
 - Vocational Rehabilitation Consultants – Wielka Brytania;
 - SYSTEMCERT – Austria.
- *Grundtvig – Gaining and strenghtening 'soft skills' for employment through models of supporting method. Budapeszt, 27-28.09 2012 r.*
 - Szulungszentrum Fohnsdorf – Austria;
 - MMC Management Centre Ltd – Cypr;
 - Vocational Rehabilitation Consultants – Wielka Brytania;
 - Melting Pro – Włochy;
 - Randers Bo – Dania;
 - 12 Classes Greek School of Hungary – Węgry;
 - Pandokrator – Węgry.
- *Grundtvig – „Recycle, Reduce and Reuse (3Rs)”, Londyn, 14-16.11.2012 r.*
 - Szulungszentrum Fohnsdorf – Austria;
 - London Borough of Enfield – Anglia;
 - Institut de Formation et d'Appui aux Initiatives de development – Francja;
 - Legambiente Onlus – Włochy.

Podsumowanie:

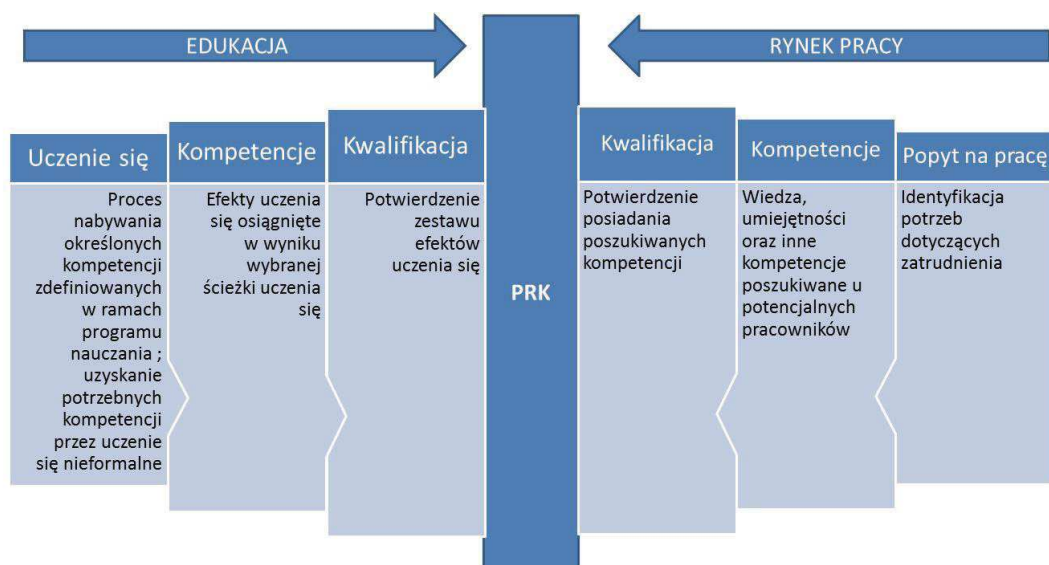
- Zwrócono uwagę, że należy dążyć do minimalizacji opisu standardu kompetencji zawodowych, co sprzyja przejrzystości i ułatwia korzystanie różnym potencjalnym użytkownikom.
- Język opisu kompetencji zawodowych powinien być zrozumiały dla przeciętnego użytkownika/czytelnika opisu standardu.
- Należy wykorzystać historyczną szansę i wykorzystać standardy kompetencji zawodowych w budowaniu Krajowego Systemu Kwalifikacji.
- Nie można sobie wyobrazić systemu walidacji kompetencji uzyskanych w systemie pozaformalnym i nieformalnym bez posługiwania się odpowiednim wzorcem/normą, czyli standardami kompetencji zawodowych.

Wnioski:

- Należy dążyć do kompromisu pomiędzy przejrzystością opisu standardu kompetencji zawodowych a jego zawartością informacyjną potrzebną w budowanym Krajowym Systemie Kwalifikacji.
- Uwzględnić potrzeby informacyjne tworzonego w Polsce systemu walidacji/potwierdzania kompetencji zawodowych przez traktowanie standardów kompetencji zawodowych jako normy wymagań kompetencyjnych w zawodzie.

3.4.10. Relacje standardów kompetencji zawodowych z Polską Ramą Kwalifikacji i Krajowym Rejestrem Kwalifikacji

Polska Rama Kwalifikacji (PRK) obejmuje, z założenia, wszystkie aspekty uczenia się we wszystkich kontekstach, na wszystkich możliwych drogach i poziomach. Oznacza to, że uczenie się w celu wykonywania pracy zawodowej jest fragmentem wielowymiarowego uczenia się przez całe życie (*LLL – Lifelong and Lifewide Learning*). Jednocześnie należy pamiętać, że uczenie się w celu wykonywania pracy jest, ze względów ekonomicznych, społecznych i psychologicznych, jednym z najważniejszych zadań edukacyjnych (rys. 4).



Rys. 4. Polska Rama Kwalifikacji z perspektywy podaży i popytu na kwalifikacje

Źródło: Szkoły i pracodawcy – razem ku lepszej jakości kształcenia zawodowego. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, materiały na konferencję, 11 października 2012 r.

Zgodnie z koncepcją uczenia się przez całe życie (LLL), elastyczność i dostępność kształcenia zawodowego zostanie ulepszona przez zapewnienie swobody gromadzenia w ciągu życia człowieka „jednostek efektów uczenia się”, co w kształceniu zawodowym może być utożsamiane z gromadzeniem „kompetencji zawodowych”, a po ich walidacji – „kwalifikacji zawodowych”.

Krajowy Rejestr Kwalifikacji będzie głównym zasobem informacji o krajowych kwalifikacjach, w tym kwalifikacjach zawodowych. Kompetencja zawodowa nie może w sposób bezpośredni być włączona do Rejestru Kwalifikacji – nie jest to bowiem „formalny wynik procesu oceny i walidacji”⁹. Tym niemniej standardy kompetencji zawodowych są dobrym źródłem wiedzy zawodoznawczej, dlatego mogą być wykorzystywane do opisów kwalifikacji, które mają tworzyć Krajowy Rejestr Kwalifikacji.

Zbiór danych dotyczących kwalifikacji w krajowym rejestrze będzie obejmować¹⁰:

- 1 podstawowe informacje merytoryczne o kwalifikacji - oficjalna nazwa, poziom w PRK, który jest przypisany do kwalifikacji oraz efekty uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne), które trzeba osiągnąć, aby ją otrzymać (wymagane kompetencje);
- 2 informacje uzupełniające o kwalifikacji – wykształcenie (lub kwalifikacje) stanowiące podbudowę dla danej kwalifikacji, dodatkowe warunki, możliwości zdobywania kolejnych kwalifikacji, uprawnienia związane z kwalifikacją, okres ważności kwalifikacji, rodzaj dokumentu poświadczającego kwalifikację;
- 3 informacje związane z wykorzystywaniem kwalifikacji – rodzaje działalności (w tym zawodowej), w których posiadanie danej kwalifikacji jest wymagane, pożądane predyspozycje, przeciwwskazania zdrowotne, szczególne warunki wykonywania typowych zadań zawodowych dla kwalifikacji, itp.;
- 4 informacje o sposobach uzyskiwania kwalifikacji, w tym o instytucjach nadających kwalifikację.

W związku z powyższym, aby standard kompetencji zawodowych mógł stanowić materiał informacyjny dla opisu kwalifikacji i stanowić źródło innych danych ujmowanych w rejestrze, powinien:

- opisać kompetencje wymagane od pracownika w danym zawodzie w kategoriach: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych;
- posługiwać się językiem opisu ułatwiającym określenie poziomu budowanej na podstawie standardu kwalifikacji, zgodnie z deskryptorami ERK/PRK;
- opisać usytuowanie zawodu wśród innych zawodów i rodzajach działalności (np. wskazać miejsce w klasyfikacjach zawodów i klasyfikacjach działalności);
- opisać pożądane predyspozycje i przeciwwskazania w wykonywaniu zawodu oraz warunki wykonywania typowych zadań zawodowych;
- dostarczyć dodatkowych informacji o preferowanym przez pracodawców wykształceniu, kwalifikacjach, wymaganych uprawnieniach, warunkujących wykonywanie zawodu na akceptowalnym przez pracodawców poziomie.

3.4.11. Standardy kompetencji zawodowych a kategorie kompetencji kluczowych poszukiwanych przez pracodawców

Wyniki badań struktury kompetencji i zapotrzebowania na kompetencje na polskim rynku pracy, prowadzone w projekcie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości „**Bilans Kapitału Ludzkiego**”¹¹

⁹ Słownik towarzyszący Zaleceniemu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.

¹⁰ Referencja Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Projekt raportu – wersja do konsultacji. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, listopad 2012.

¹¹ Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań zrealizowanej w 2011 roku. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2012.

pokazują, których kompetencji potrzebnych pracodawcom brakuje na polskim rynku pracy. Wśród przyczyn istnienia luki kompetencyjnej jako najważniejsze wymienia się: jakość systemu edukacji i szkoleń oraz niedostateczne uczestnictwo dorosłych w edukacji dalszej (80% dorosłych Polaków po zakończeniu szkoły lub uczelni wyższej nie dokończył się). Pracodawcy, obok kompetencji specyficznych dla poszczególnych zawodów, wskazują na braki w kompetencjach natury ogólnej, które w literaturze zwykło nazywać się kompetencjami kluczowymi (funkcjonują także inne terminy, np: kompetencje ogólne, ponadprzedmiotowe, ponadzawodowe, ogólnozawodowe, metakompetencje).

Na potrzeby projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” została opracowana klasyfikacja, która grupuje kompetencje w 11 kategorii (rys. 5):



Rys. 5. Kategorie kompetencji kluczowych w projekcie „Bilans Kapitału Ludzkiego”

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań zrealizowanej w 2011 roku. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2012.

Tabela 5. ukazuje dwa wymiary kompetencji kluczowych przyjętych w projekcie „Bilans Kapitału Ludzkiego”: wymiar i podwymiar zachowania, które precyzują przejawy (poziom szczegółowości) zachowań pracowniczych preferowane przez pracodawców. Jak podają Autorzy badania, „zapropozowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji

Zawodowych), po przedsięwzięcia odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O*NET. The Occupational Information Network)".¹²

Tabela. 5. Dwa wymiary kompetencji kluczowych w projekcie „Bilans Kapitału Ludzkiego”

Nazwa kompetencji	Wymiar zachowania	Podwymiar zachowania
Kognitywne	wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	szybkie streszczanie dużej ilości tekstu
		logiczne myślenie, analiza faktów
Matematyczne	wykonywanie obliczeń	ciągłe uczenie się nowych rzeczy
		wykonywanie prostych rachunków
Komputerowe	obsługa komputera i wykorzystanie internetu	wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych
		podstawowa znajomość pakietu typu MS Office
		znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisanie programów czy tworzenia stron internetowych
Artystyczne	zdolności artystyczne i twórcze	—
Fizyczne	sprawność fizyczna	—
Techniczne	wyobraźnia techniczna i posługiwanie się urządzeniami technicznymi	posługiwanie się urządzeniami technicznymi
		dokonywanie napraw urządzeń technicznych
Samooorganizacyjne	samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu)	samodzielne podejmowanie decyzji
		przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy
		kreatywność (bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań)
		odporność na stres
Interpersonalne	kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi	terminowa realizacja zaplanowanych działań
		współpraca w grupie
		łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami
		bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli
Biurowe	organizowanie i prowadzenie prac biurowych	rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi
		—
Kierownicze	zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	przydzielanie zadań innym pracownikom
		koordynowanie pracy innych pracowników
		dyscyplinowanie innych pracowników – przywoływanie ich do porządku.
Dyspozycyjne	dyspozycyjność	gotowość do częstych wyjazdów
		elastyczny czas pracy (bez stałych godzin pracy)

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w roku 2010. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2011.

Ciekawą propozycję klasyfikacji kompetencji kluczowych, tzw. **Uniwersalny Model Kompetencyjny**, przedstawiła Fundacja Obserwatorium Zarządzania przy współpracy z Competency Institute.¹³ Propozycja powstała w ramach projektu „Katalizator Innowacji – usługi doradcze dla biznesu realizowane w modelu audytu benchmarkowego” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej – Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, w ramach działania 5.2.

Model, złożony z 48 kompetencji, zbudowano na podstawie analizy kompetencyjnych opisów stanowisk pracy oraz zbiorów kompetencji w różnych firmach. Autorzy nie zakładają, że jest to

¹² Kocór M., Strzebońska A., Keler K.: Kogo chcą zatrudniać pracodawcy? Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.

¹³ Uniwersalny Model Kompetencyjny. Podręcznik użytkownika. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Fundacja Obserwatorium Zarządzania, Competency Institute, Warszawa 2011.

kompletna lista, lecz „zbiór pozwalający w 90 procentach przypadków wprowadzić do firm System Zarządzania Kompetencjami.”¹⁴ Kompetencje kluczowe podzielono na cztery kategorie (tab. 6.).

Tabela 6. Kompetencje kluczowe w Uniwersalnym Modelu Kompetencyjnym.

1. KOMPETENCJE SPOŁECZNE	2. KOMPETENCJE OSOBISTE	3. KOMPETENCJE MENEDŻERSKIE	4. KOMPETENCJE ZAWODOWE
Budowanie relacji	Dążenie do rezultatów	Budowanie sprawnej organizacji	Administracja/ prowadzenie dokumentacji
Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem	Elastyczność	Budowanie zespołów	Orientacja w biznesie
Identyfikacja z firmą	Etyka zawodowa	Coaching	Procedury – znajomość i stosowanie
Komunikacja pisemna	Innowacyjność	Delegowanie	Rozwój zawodowy/ gotowość do uczenia się
Komunikatywność	Myślenie analityczne	Kontrola menedżerska	Wiedza zawodowa
Kultura osobista	Organizacja pracy własnej/zarządzanie czasem	Motywowanie	Umiejętności IT
Negocjowanie	Podjęcie decyzji	Myślenie strategiczne	Zarządzanie informacjami
Obsługa klienta	Przedsiębiorczość	Ocena i rozwój podwładnych	Zarządzanie projektami
Orientacja na klienta	Radzenie sobie ze stresem	Odwaga kierownicza	Zarządzanie procesami
Proces sprzedaży	Rozwiązywanie problemów	Organizowanie	
Praca zespołowa/ współpraca w zespole	Sumienność/rzetelność	Planowanie	
Rozwiązywanie konfliktów	Samodzielność	Przywództwo	
Współpraca wewnątrz firmy		Zarządzanie przez cele	
		Zarządzanie zmianą	

Źródło: Uniwersalny Model Kompetencyjny. Podręcznik użytkownika. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Fundacja Obserwatorium Zarządzania, Competency Institute, Warszawa 2011.

W **Unii Europejskiej** od 2006 roku zalecane jest kierowanie się na kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie:

KOMPETENCJE KLUCZOWE W UCZENIU SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE – EUROPEJSKIE RAMY ODNIESIENIA¹⁵

- 1) porozumiewanie się w języku ojczystym;
- 2) porozumiewanie się w językach obcych;
- 3) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- 4) kompetencje informatyczne;
- 5) umiejętność uczenia się;
- 6) kompetencje społeczne i obywatelskie;
- 7) inicjatywność i przedsiębiorczość;
- 8) świadomość i ekspresja kulturalna.

Powyższe osiem kompetencji kluczowych umieszczono w słowniku towarzyszącym Programowi Operacyjnemu Kapitał Ludzki. Stały się one podstawą sformułowanych w polskiej podstawie programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach

¹⁴ Tamże.

¹⁵ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE).

szkół¹⁶ **umiejętności ponadprzedmiotowych** oraz w polskiej podstawie programowej kształcenia w zawodach **efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów**:

EFEKTY KSZTAŁCENIA WSPÓLNE DLA WSZYSTKICH ZAWODÓW¹⁷

- BHP - bezpieczeństwo i higiena pracy,
- PDG - podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej,
- JOZ - język obcy ukierunkowany zawodowo,
- KPS - kompetencje personalne i społeczne,
- OMZ - organizacja pracy małych zespołów (wyłącznie dla zawodów nauczanych na poziomie technika).

Jak stwierdzono w Załączniku do rozporządzenia: „W procesie kształcenia zawodowego ważne jest integrowanie i korelowanie kształcenia ogólnego i zawodowego, w tym **doskonalenie kompetencji kluczowych** nabytych w procesie kształcenia ogólnego, z uwzględnieniem niższych etapów edukacyjnych. Odpowiedni poziom wiedzy ogólnej powiązanej z wiedzą zawodową przyczyni się do podniesienia poziomu umiejętności zawodowych absolwentów szkół kształcących w zawodach, a tym samym zapewni im możliwość sprostania wyzwaniom zmieniającego się rynku pracy.”¹⁸

W roku 2011 Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego¹⁹ określiło **Krajowe Ramy Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego**, w tym opis efektów kształcenia dla profilu ogólnoakademickiego w obszarach kształcenia w zakresie poszczególnych nauk. Ponieważ charakter kompetencji kluczowych mają zapisy tworzące opis efektów kształcenia w zakresie umiejętności oraz kompetencji społecznych w profilu ogólnoakademickim, poniżej przedstawiono wybór własny powtarzających się najczęściej, nieco zmodyfikowanych efektów kształcenia w tych kategoriach:

WYBRANE EFEKTY KSZTAŁCENIA

w Krajowych Ramach Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego (wybór własny i modyfikacja)

- umiejętność przygotowania różnych prac pisemnych w języku polskim i języku obcym uznawanym za podstawowy dla dziedzin nauki i dyscyplin naukowych właściwych dla studiowanego kierunku studiów;
- umiejętność przygotowania wystąpień ustnych, w języku polskim i języku obcym, w zakresie dziedzin nauki i dyscyplin naukowych właściwych dla studiowanego kierunku studiów;
- umiejętność określania kierunków dalszego uczenia się i realizowania procesu samokształcenia oraz samodzielnego i krytycznego uzupełniania wiedzy i umiejętności;
- umiejętność myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy.

Powyższe kategorie kompetencji przyjętych w polskim szkolnictwie wyższym pokrywają się z kompetencjami kluczowymi w uczeniu się przez całe życie – europejskimi ramami odniesienia.

¹⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 977).

¹⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 184).

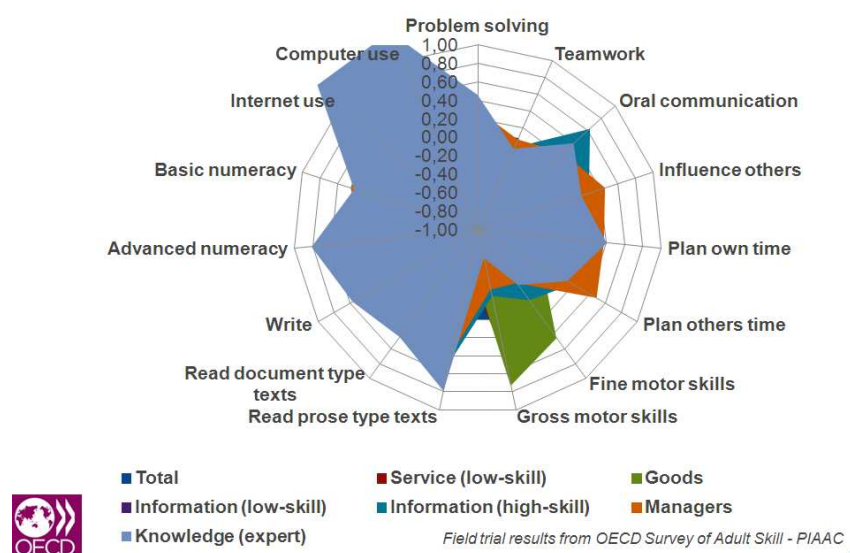
¹⁸ Załącznik do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 184).

¹⁹ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 listopada 2011 r. w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego (Dz.U. 2011 nr 253 poz. 1520).

W dziedzinie określania kompetencji kluczowych duże osiągnięcia ma Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Wyniki badań w projekcie „Międzynarodowe badanie kompetencji osób dorosłych (International Assessment of Adult Competencies – PIAAC)”, zbierane w okresie od sierpnia 2012 do marca 2013 będą dostępne dopiero pod koniec 2013 roku.²⁰ Tym niemniej wstępne dane zaprezentowane na konferencji zorganizowanej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w dniu 18 grudnia 2012 r. w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie pozwalają zacytować 15 grup kompetencji badanych w projekcie PIAAC (rys. 6):

1. Problem solving (rozwiązywanie problemów);	9. Read prose type Texas (czytanie prozy);
2. Teamwork (praca zespołowa);	10. Read document type Texas (czytanie dokumentów);
3. Oral Communications (komunikacja ustna);	11. Write (pisanie);
4. Influence Rother (wpływanie na innych);	12. Advanced numeracy (zaawansowane liczenie);
5. Plan own time (planowanie własnego czasu);	13. Basic numeracy (podstawowe liczenie);
6. Plan others plan (planowanie czasu innym);	14. Internet use (korzystanie z Internetu);
7. Fine motor skills (sprawność manualna);	15. Computer use (korzystanie z komputera).
8. Gross motor skills (zdolności motoryczne);	

Changes in skills demand and use



Rys. 6. Przykład profilowania kompetencji kluczowych w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC)

Źródło: Francesca Borgonovi (OECD): The OECD Skills Strategy. Better skills, better jobs, better lives. Na podstawie: Field trial results from OECD Survey of Adult Skill – PIAAC. Slajd zaprezentowany na Konferencji Ministerstwa Edukacji Narodowej w dniu 18 grudnia 2012 r., Centrum Nauki Kopernik w Warszawie.

²⁰ Na podstawie:

<http://www.oecd.org/education/highereducationandadultlearning/piaacprogrammefortheinternationalassessmentofadultcompetencies.htm>

Powyższe 15 kategorii kompetencji można sprowadzić do 9 kategorii:

KOMPETENCJE KLUCZOWE WYBRANE DO BADAŃ W PROJEKCIE

(wybrano i pogrupowano ze zbioru stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – Projekt PIAAC²¹ – wersja uproszczona)

- 1) Rozwiązywanie problemów,
- 2) Współpraca w zespole,
- 3) Komunikacja ustna,
- 4) Wywieranie wpływu/przywódstwo,
- 5) Planowanie i organizowanie pracy,
- 6) Sprawność motoryczna,
- 7) Umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisanie,
- 8) Umiejętności matematyczne,
- 9) Umiejętność obsługi komputera i wykorzystania Internetu.

Należy zauważyć, że w stosunku do unijnych kompetencji kluczowych w uczeniu się przez całe życie, badanie OECD nie akcentuje umiejętności porozumiewania się w językach obcych oraz umiejętności uczenia się. Wyróżnia natomiast umiejętność rozwiązywania problemów i współpracę w zespole, których wprost nie wyrażają Europejskie Ramy Odniesienia.

Podsumowanie:

- Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie, promowane przez Unię Europejską, stały się wzorem do opracowania w Polsce umiejętności ponadprzedmiotowych (kształcenie ogólne), efektów kształcenia wspólnych dla wszystkich zawodów (kształcenie zawodowe) oraz efektów kształcenia w kategorii umiejętności ogólnoakademickich i kompetencji społecznych w Krajowych Ramach Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego.
- Kompetencje kluczowe wyodrębnione przez OECD w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC) uzupełniają badania Programu Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów (PISA) i odnoszą się do pojęcia „alfabetyzacji” (*literacy*) osób dorosłych.
- Kompetencje kluczowe w Uniwersalnym Modelu Kompetencyjnym są koncepcją ekspercką opartą na analizie opisów stanowisk pracy, ale nie popartą wynikami badań terenowych.
- Kompetencje kluczowe w projekcie „Bilans Kapitału Ludzkiego” odnoszą się do kompetencji potrzebnych pracodawcom, których brakuje na polskim rynku pracy. Kompetencje te są przedmiotem cyklicznych badań terenowych.

Wniosek:

- **Do opisu standardu kompetencji zawodowych należy włączyć Kompetencje kluczowe wyodrębnione przez OECD w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC).** Badanie należy uznać za uzupełniające w stosunku do badań prowadzonych w niniejszym projekcie B 2.2. „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców” w kategorii kompetencji kluczowych z uwagi na szeroki, międzynarodowy wymiar prowadzonych badań, ich aktualność i znaczenie dla rynku pracy.

²¹ Na podstawie prezentacji: Francesca Borgonovi (OECD): The OECD Skills Strategy. Better skills, better jobs, better lives. Na podstawie: Field trial results from OECD Survey of Adult Skill – PIAAC.

3.5. Podsumowanie wyników badań pilotażowych

Zrealizowano główne cele badań pilotażowych, które dotyczyły testowania wstępnego modelu struktury oraz metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych. Opisy 14 projektów standardów kompetencji zawodowych zostały opracowane zgodnie z przyjętą koncepcją badań pilotażowych (przetestowano pełną metodologię badań docelowych).

Analiza porównawcza modeli standardów kompetencji zawodowych w kraju oraz w Wielkiej Brytanii, Francji, Rumunii, Słowenii i Hiszpanii, analiza zapotrzebowania na standardy (ustalenie listy 300 zawodów), szerokie badania pilotażowe, analiza opracowanych standardów oraz wyników paneli ekspertów (w tym opinii przyszłych użytkowników) upoważniają nas do modyfikacji modelu i metodologii opracowania standardów.

W nowym modelu **porządkujemy** informację o zawodzie i kompetencjach, odchodząc od metryczki oraz podziału standardu na części, na rzecz jasno zdefiniowanych rozdziałów.

Z testowanego w pilotażu modelu opisu standardu – celem dalszego uproszczenia - **eliminujemy**: wprowadzenie, podział zadań zawodowych na grupy oraz opisy kompetencji zawodowych przedstawionych przez zadania zawodowe, zbiory wiedzy, umiejętności i kompetencji społeczno-personalnych.

Dla uproszczenia struktury opisu ograniczamy też liczbę zadań zawodowych do podstawowych, reprezentatywnych i charakterystycznych dla zawodu.

Wzbogacamy jednak opis standardu o ocenę tzw. kompetencji kluczowych.

Do ostatecznego modelu wprowadzamy:

- dane identyfikacyjne zawodu oraz notę metodologiczną,
- opis zawodu: synteza zawodu; opis pracy i sposobu jej wykonywania, obszary występowania zawodu; środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy); wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu; wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie; możliwość rozwoju zawodowego i potwierdzania/walidacji kompetencji;
- zadania zawodowe;
- wykaz kompetencji zawodowych;
- relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK;
- opis kompetencji zawodowych sprowadzamy do opisu zbiorów wiedzy i umiejętności w każdej kompetencji zawodowej;
- opis wspólnych dla zawodu kompetencji społecznych;
- profil kompetencji kluczowych (ocena ważności dla zawodu).

W metodologii badań opisano procedury i podano niezbędne źródła informacji do opracowania projektu opisu standardu kompetencji zawodowych.

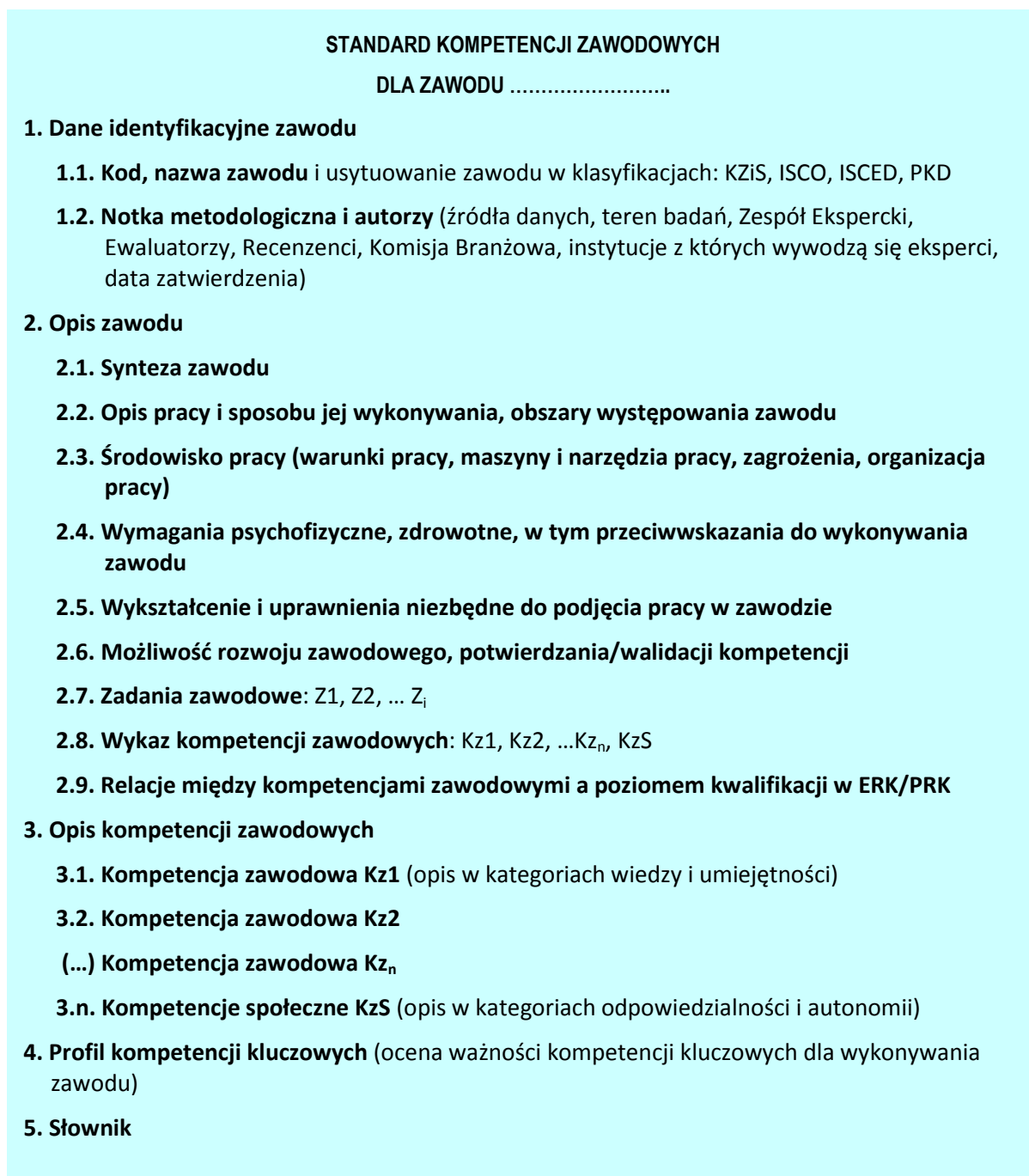
Pozostaną bez większych zmian: rekrutacja, organizacja pracy Zespołów Eksperckich, organizacja szkoleń oraz ewaluacja, recenzowanie i zatwierdzanie standardów.

Metodologię i narzędzia badawcze dostosowano do ostatecznego modelu opisu standardu.

Badania pilotażowe potwierdziły zasadność rozszerzenia Zespołu Eksperckiego o eksperta metodologicznego. Eksperci merytoryczni nie posiadają wystarczającej wiedzy zawodoznawczej (w tym posługiwanie się klasyfikacjami, ramami kwalifikacji, poziomami itp.), a więc mają trudności z opracowaniem kwestionariusza ankiety i opracowaniem wyników, mimo wysokiej wiedzy i doświadczenia zawodowego. Obecność eksperta metodologicznego w Zespole Eksperckim ułatwi komunikację z ewaluatorem i recenzentem metodologicznym.

4. Ostateczny model struktury standardu kompetencji zawodowych ustalony na podstawie wniosków z badań pilotażowych

Na podstawie wyników badań pilotażowych, konsultacji z partnerami społecznymi oraz analizy uwag i sugestii Zamawiającego do rezultatów cząstkowych projektu, proponuje się następującą strukturę modelu standardu kompetencji zawodowych (rys. 7):



Rys. 7. Model standardu kompetencji zawodowych

Integralną częścią standardu jest słownik pojęć:

SŁOWNIK

Zawód	– zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji lub kompetencji (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów.
Specjalność	– jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy), wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki.
Zadanie zawodowe	– logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu, o wyraźnie określonym początku i końcu, wyodrębniony ze względu na rodzaj lub sposób wykonywania czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się produktem, usługą lub decyzją.
Kompetencje zawodowe	– wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.
Kompetencje kluczowe	– połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.
Standard kompetencji zawodowych	– norma 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.
Kwalifikacja zawodowa	– zestaw efektów uczenia się (zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), którego osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez uprawnioną instytucję.
Europejskie Ramy Kwalifikacji	– przyjęty w Unii Europejskiej układ odniesienia umożliwiający porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W Europejskich Ramach Kwalifikacji wyróżniono osiem poziomów kwalifikacji określonych za pomocą wymagań dotyczących efektów uczenia się.
Polska Rama Kwalifikacji	– opis hierarchii poziomów kwalifikacji wpisywanych do krajowego rejestru kwalifikacji (pokazuje wzajemne relacje między kwalifikacjami).
Krajowy System Kwalifikacji	– ogół działań państwa związanych z potwierdzaniem efektów uczenia się dla potrzeb rynku pracy, społeczeństwa obywatelskiego oraz indywidualnego rozwoju osób uczących się.
Wiedza	– zasób powiązanych ze sobą faktów, zasad, teorii i doświadczeń przyswojonych przez osobę uczącą się.
Umiejętności	– zdolność wykorzystania wiedzy oraz wyćwiczonych sprawności do wykonywania zadań oraz rozwiązywania problemów.
Kompetencje społeczne	– sprawności, uzdolnienia oraz cechy niezbędne do autonomicznego, zespołowego i odpowiedzialnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym.

5. Opis udoskonalonej metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych

5.1. Schemat opracowania standardu kompetencji zawodowych

Prace związane z opracowywaniem standardów kompetencji zawodowych podzieliliśmy na trzy zasadnicze etapy (rys. 8). Dla zwiększenia przejrzystości metodologii dokumenty projektu, narzędzia badawcze zgrupowaliśmy w Załączniku 8.3., do których będziemy się odwoływać.

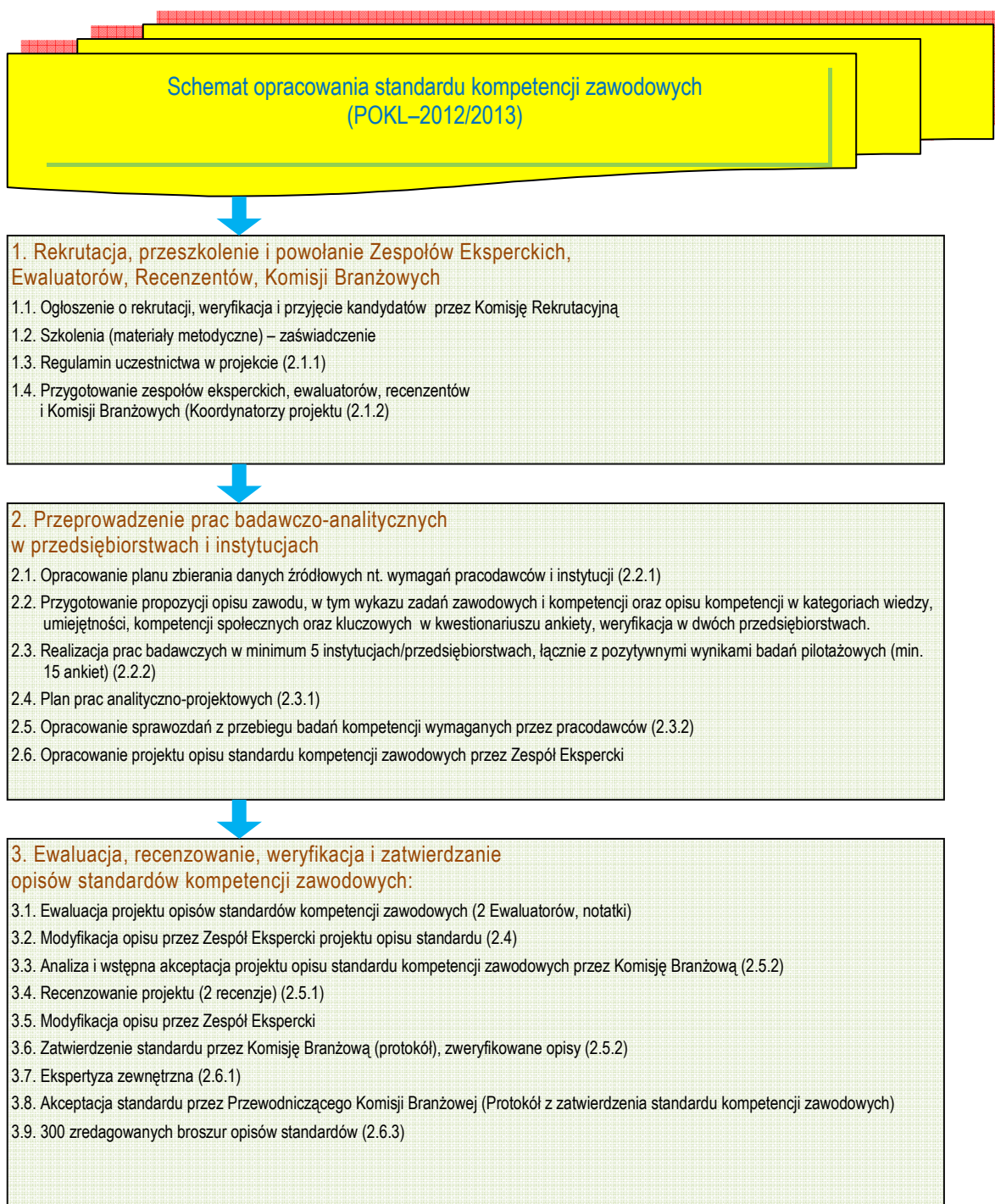
Na zaproszenie Wykonawcy niżej wymienieni partnerzy społeczni, organizacje pracodawców, pracobiorców, stowarzyszeń branżowych rekomendowali do współpracy w opracowaniu standardów kompetencji zawodowych swoich ekspertów:

- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan,
- Krajowa Izba Gospodarcza,
- Związek Rzemiosła Polskiego,
- Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza,
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- NSZZ „Solidarność”,
- Forum Związków Zawodowych,
- Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT,
- Stowarzyszenie Elektryków Polskich,
- Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu,
- Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Filia w Radomiu,
- Narodowe Forum Doradztwa Kariery,
- Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach,
- CONSUS s.c. Centrum Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego w Radomiu.

Zaproszenia do współpracy nie przyjęła centrala Business Centre Club, ale w konsultacjach uczestniczyła Łoża Radomska BCC.

Tak wyłoniony zespół stałych ekspertów – konsultantów, uzupełniony przez przedstawicieli właściwych partnerów społecznych dla zawodu, będzie uczestniczył we wszystkich etapach opracowania standardów kompetencji zawodowych:

- przygotowywał rekomendacje dla Zespołów Ekspertkich, Ewaluatorów, Recenzentów i Komisji Branżowych (rekrutacja);
- opiniował strukturę, metodologię opracowania standardu, wyniki prac badawczo-analitycznych;
- brał udział w ewaluacji, recenzowaniu, weryfikacji i zatwierdzaniu opisów standardów kompetencji zawodowych.



Rys. 8. Schemat opracowania standardu kompetencji zawodowych (numery w nawiasach odnoszą się do zadań przewidzianych w harmonogramie realizacji projektu)

5.2. Rekrutacja kandydatów do zespołów eksperckich

Zakładamy następujące etapy prac rekrutacyjnych i powołania Zespołów Eksperckich:

- ogłoszenie rekrutacji i nabór kandydatów,
- weryfikacja kandydatów przez Komisję Rekrutacyjną,
- szkolenie kandydatów do Zespołów Eksperckich,
- powołanie Zespołów Eksperckich.

Rekrutacja ekspertów, ewaluatorów, recenzentów i członków komisji branżowych do opracowania standardów kompetencji zawodowych będzie prowadzona przez instytucje – członków Konsorcjum opracowujących standardy, w określonych zawodach.

Wymagania wobec kandydatów oraz kryteria rekrutacji są określone w **ogłoszeniu o rekrutacji** (załącznik 8.3.1.) oraz w **notce biograficznej kandydata** (załącznik 8.3.2.).

W celu dotarcia z informacją o prowadzonym naborze na członków Zespołów Eksperckich do jak największej grupy zainteresowanych, zostaną wykorzystane różnorodne kanały informacyjne (bezpośrednie, telefoniczne, internetowe). Treść ogłoszenia o rekrutacji, jest dostępna na stronie internetowej <http://www.standardykompetencji.pl/>.

W celu sprawnego przebiegu tworzenia Zespołów Eksperckich, poprzedzonego procesem rekrutacji i selekcji kandydatów, powołane zostaną **Komisje Rekrutacyjne** (KR) pod przewodnictwem przedstawicieli poszczególnych członków Konsorcjum (pełnomocników, koordynatorów zadań lub koordynatorów grup zawodów, z udziałem organizacji branżowych i zawodowych). Zadaniem KR będzie dokonanie weryfikacji i selekcji kandydatów w oparciu o rekomendacje partnerów społecznych oraz informacje o kandydacie (nota biograficzna).

W organizowanych Zespołach Eksperckich uwzględniona zostanie zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet oraz dostępu dla osób niepełnosprawnych z możliwością pomocy na czas pracy w projekcie.

Wzór protokołu Komisji Rekrutacyjnej zamieszczono w załączniku 8.3.3.

5.3. Przygotowanie i realizacja szkoleń zespołów eksperckich

Zaakceptowani kandydaci na członków Zespołów Eksperckich podpisują **Deklarację uczestnictwa w projekcie** i kierowani są na szkolenie.

Przedmiotem szkoleń Zespołów Eksperckich ds. opracowania standardów kompetencji zawodowych będzie: nowa struktura standardu kompetencji zawodowych, zmodyfikowane metody, techniki, procedury, wzory narzędzi badawczych, sposób opracowywania i prezentowania wyników badań zawodoznawczych, procedury ewaluacji, recenzowania i zatwierdzania standardów przez Komisje Branżowe.

Szkolenia Zespołów Eksperckich będą prowadzone przez trenerów, którzy przygotowani zostaną do pełnienia swoich funkcji przez ekspertów – twórców metodologii budowy standardów kompetencji zawodowych w Polsce na 4-godzinnych warsztatach instruktażowych.

W warsztatach instruktażowych uczestniczyć też będą koordynatorzy grup zawodów, pracownicy merytoryczni zespołów Wykonawcy. Warsztaty instruktażowe będą się składać głównie z ćwiczeń, pracy z dokumentacją, narzędziami badawczymi i będą prowadzone przez autorów metodologii.

Program warsztatów instruktażowych przedstawia tabela 7.

Tabela 7. Program warsztatów instruktażowych trenerów, koordynatorów i pracowników merytorycznych zespołów Wykonawcy

Lp.	Temat	Liczba godzin dydaktycznych		
		wykład	ćwiczenia	łącznie
1	Zadania projektu i oczekiwane rezultaty	1	–	1
2	Model, metodologia projektowania standardu kompetencji zawodowych, narzędzia zbierania i analizowania danych źródłowych – analiza przypadku	–	1	1
3	Sporządzanie sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych i ustalenia opisów standardów kompetencji	–	1	1
4	Ewaluacja projektu – założenia, procedury	–	1	1
			Razem godzin:	4

W szkoleniach Zespołów Eksperskich wykorzystamy zweryfikowany już w badaniach pilotażowych przygotowany program szkoleń, a także materiały szkoleniowe oparte na metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych zawierające:

- informacje o metodologii projektowania standardu kompetencji zawodowych i szczegółowy opis modelu struktury standardu,
- wskazówki do analizy danych źródłowych i ustalania opisu standardu kompetencji,
- wskazówki do współpracy z Komisjami Branżowymi w zakresie oceny i zatwierdzenia opisów standardów kompetencji przygotowanych przez zespoły ekspertów,
- wskazówki do sporządzenia sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych i ustalenia opisów standardów kompetencji.

Szkolenie dla Zespołów Eksperskich zrealizowane będzie z podziałem na grupy (nie większe niż 21 osób), uwzględniające potrzeby: liderów zespołów eksperckich, członków zespołów eksperckich, ankieterów. Wykonawca zakłada, że liderzy i członkowie zespołów eksperckich będą ankieterami.

W tematyce szkoleń uwzględnione zostały także problemy równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście standardów kompetencji zawodowych (problemy poziomej segregacji na rynku pracy i stereotypów płci w wykonywaniu zawodów).

Jak wynika z programu szkoleń przewidujemy również zajęcia wspólne dla Zespołów Eksperskich. Po badaniach pilotażowych należy podkreślić, że wspólne warsztaty metodyczne są niezbędne dla prawidłowego zapoczątkowania efektywnej pracy zespołowej.

Program szkolenia liderów zespołów eksperckich

Cel: przygotowanie liderów do kierowania zespołami eksperckimi przygotowującymi standardy kompetencji oraz dokonywania analizy danych źródłowych i opracowania opisu standardu kompetencji według ustalonego modelu (tabela 8).

Tabela 8. Program szkolenia liderów zespołów eksperckich

Lp.	Temat	Liczba godzin dydaktycznych		
		wykład	ćwiczenia	łącznie
1	Zadania projektu i oczekiwane rezultaty. Zadania lidera, kierowanie Zespołami Eksperskimi.	1	–	1
2	Model standardu kompetencji zawodowych i metodologia projektowania.	2	–	2
3	Klasyfikacja zawodów i specjalności. Odniesienie standardów kompetencji zawodowych do Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji.	1	–	1
4	Narzędzia zbierania danych źródłowych – ankietowanie.	1	–	1
5	Analiza danych źródłowych i opracowanie narzędzia badań.	–	3	3
6	Sporządzanie sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych.	–	1	1
7	Sporządzanie opisu standardu kompetencji zawodowych, ewaluacja.	–	2	2
8	Recenzowanie, współpraca z Komisjami Branżowymi, zatwierdzanie standardów kompetencji, (e-konsultacje).	1	–	1
			Razem godzin:	12

Program szkolenia członków zespołów eksperckich i ankieterów

Cel: przygotowanie ekspertów do analizy danych źródłowych i opracowania opisu standardu kompetencji według ustalonego modelu (tabela 9).

Tabela 9. Program szkolenia członków zespołów eksperckich i ankieterów

Lp.	Temat	Liczba godzin dydaktycznych			E	A
		wykład	ćwiczenia	łącznie		
1	Zadania projektu i oczekiwane rezultaty. Zadania członków Zespołu Eksperckiego.	1	-	1	1	-
2	Model standardu kompetencji zawodowych i metodologia projektowania.	2	-	2	2	-
3	Klasyfikacja zawodów i specjalności. Odniesienie standardów kompetencji zawodowych do Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji.	1	-	1	1	-
4	Narzędzia zbierania danych źródłowych – ankietowanie.	1	-	1	1	1
5	Analiza danych źródłowych i opracowanie narzędzia badań.	-	3	3	3	3
6	Sporządzanie sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych.	-	1	1	1	-
7	Sporządzanie opisu standardu kompetencji zawodowych, ewaluacja.	-	2	2	2	-
8	Procedura weryfikacji i zatwierdzania opisów standardów kompetencji zawodowych.	1	-	1	1	-
Razem godzin:					12	4

Objaśnienia:

E – Blok tematyczny dla członków zespołów eksperckich

A – Blok tematyczny dla ankieterów

Obecność na zajęciach potwierdzać będą sporządzone listy obecności.

Zajęcia będą miały charakter praktyczny. W szkoleniu zostaną wykorzystane różnorodne metody nauczania, ze szczególnym uwzględnieniem metod aktywizujących. Wykłady będą uzupełniane pokazami. Warsztaty ćwiczeniowe służyć będą trenowaniu umiejętności praktycznych.

Po zakończeniu szkolenia zostanie przeprowadzona ewaluacja z zastosowaniem kryteriów:

- zgodność realizacji materiału z założonymi celami w programie,
- stopień przygotowania do realizacji zadania związanego z opracowywaniem opisów standardów kompetencji zawodowych (samoocena),
- sposób, dobór środków i metody prowadzenia zajęć,
- efektywność działań, nowe umiejętności (kompetencje) uzyskane przez uczestników.

Wzór kwestionariusza ewaluacji podsumowującej szkolenie dla Liderów i członków Zespołów Eksperckich zamieszczono w załączniku 8.3.13.

Dodatkowo Wykonawca zapewni:

- w ramach samokształcenia – dostęp i możliwość samodzielnego zapoznania się przez ekspertów z raportem z analizy porównawczej modeli standardów kompetencji zawodowych, stosowanych w Polsce oraz w wybranych krajach UE, modelem struktury standardu kompetencji zawodowych, metodologią opracowywania standardów kompetencji zawodowych;
- w trakcie badań analitycznych, opracowania i zatwierdzania standardów – 2 godziny tygodniowo konsultacji za pomocą komunikatora internetowego Skype.

Przeszkoleni kandydaci na członków Zespołów Eksperskich otrzymają od Wykonawcy **zaświadczenie ukończenia szkolenia dla liderów Zespołów Eksperskich i Ekspertów opracowujących standardy kompetencji zawodowych – 8.3.14.**

W trakcie trwania szkolenia wszyscy uczestnicy zostaną ubezpieczeni w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków, będą mieli zapewnione wyżywienie i zakwaterowanie.

Po zakończeniu szkolenia i podpisaniu **Regulaminu uczestnictwa w projekcie** (produkt 2.1.1. przyjęty przez Zamawiającego) oraz oświadczenia o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych ustalony zostanie ostateczny skład Zespołów Eksperskich dla opracowania standardów kompetencji zawodowych, z którym Wykonawca podpisze stosowne umowy.

Opracowany zostanie raport z przygotowania Zespołów Eksperskich do tworzenia standardów kompetencji zawodowych zawierający:

- krótką informację o rekrutacji kandydatów na szkolenia – członków Zespołów Eksperskich do tworzenia standardów kompetencji zawodowych,
- listę i notki biograficzne trenerów prowadzących szkolenia zespołów eksperckich,
- programy szkoleń zespołów eksperckich i liderów zespołów,
- sprawozdanie z przebiegu szkoleń ekspertów, w układzie:
 - termin i lokalizacja szkolenia,
 - nazwisko trenera,
 - nazwiska uczestników szkolenia,
- informację o przygotowaniu Zespołów Eksperskich do ankietowania – zbierania danych źródłowych.

Do raportu załączona zostanie lista utworzonych po szkoleniu Zespołów Eksperskich, z uwzględnieniem danych:

- nazwa Zespołu Eksperskiego ze wskazaniem standaryzowanego zawodu lub grupy zawodów, które będą przedmiotem pracy Zespołu Eksperskiego,
- imię, nazwisko, zakład pracy, zawód, telefon, e-mail lidera zespołu i członków zespołu oraz ew. nazwę organizacji pracodawców/branżowej/zawodowej, którą ekspert reprezentuje.

Dodatkowo Wykonawca przedstawi listę osób, które ukończyły szkolenie wraz z numerem PESEL.

5.4. Przeprowadzenie prac badawczo-analitycznych w przedsiębiorstwach i instytucjach

Celem prac badawczo-analitycznych w terenie jest, na podstawie danych źródłowych zebranych od pracodawców, określenie kompetencji wymaganych do wykonywania zawodów objętych standaryzacją.

Wykonawca, dysponując listą 300 zawodów przeznaczonych do standaryzacji, w tym 14 zawodami do badań pilotażowych, nawiązał współpracę z organizacjami branżowymi i zawodowymi zainteresowanymi rozwijaniem standardów kompetencji zawodowych w Polsce.

Ścisła współpraca z organizacjami branżowymi i zawodowymi dotyczyła opracowania listy 300 zawodów, dla których zostaną opracowane standardy kompetencji zawodowych, a także zasięgania opinii o przydatności nowej struktury standardu kompetencji zawodowych dla celów związanych z działalnością organizacji branżowych i zawodowych.

Pierwszym etapem tworzenia wstępnej propozycji opisu standardu kompetencji zawodowych jest praca własna Zespołu Eksperskiego, który na podstawie własnej wiedzy i doświadczenia zawodowego,

wypełnia wzór podstawowego kwestionariusza ankiety treścią adekwatną dla badanego zawodu. Szczegółową instrukcję dla Zespołu Eksperckiego zawiera metodologia opracowania opisu standardu. Zespół Ekspercki opracowuje projekt: opisu zawodu (syntetyczny opis zawodu, zadań zawodowych, kompetencji kluczowych, kompetencji zawodowych) oraz opisu kompetencji zawodowych (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne).

Zespół Ekspercki opracowuje szczegółowy **plan zbierania danych źródłowych**, w tym ustala teren badań nt. wymagań pracodawców w zakresie kompetencji zawodowych, uwzględniając:

- nazwę standaryzowanych zawodów,
- listę i adresy pracodawców, wśród których będą zbierane dane źródłowe, wraz z ramowym harmonogramem prac/kontaktów z pracodawcami,
- opis zadań Zespołów Eksperckich, zbierających i analizujących dane źródłowe od pracodawców i przygotowujących wstępne opisy standardów kompetencji zawodowych,
- ramowy harmonogram spotkań Zespołów Eksperckich,
- dane ekspertów lub ankierów zbierających dane źródłowe.

Kryteria wyboru przedsiębiorstw (podmiotów/institucji) do badań:

- występowanie stanowisk pracy typowych dla badanego zawodu;
- rodzaj działalności (Polska Klasyfikacja Działalności, baza KRS) właściwej dla badanego zawodu;
- wielkość zatrudnienia (próba badawcza zawierająca przedsiębiorstwa: mikro, małe, średnie i duże);
- liczba lat funkcjonowania na rynku (preferowane firmy działające dłużej niż 5 lat);
- kryterium nowoczesności: posiadanie systemów zapewniania jakości, zaliczanie przedsiębiorstwa do grupy przedsiębiorstw (podmiotów/institucji) innowacyjnych, posługiwanie się nowoczesnymi technologiami;
- rekomendacja organizacji branżowej/zawodowej.

Zgodnie z zasadą, że badania terenowe prowadzone będą w celowo wybranych przedsiębiorstwach (podmiotach/institucjach), Wykonawca z pomocą partnerów społecznych określi przedsiębiorstwa podejmując kontakty z kierownictwem dla wyznaczenia co najmniej 3 pracowników jako respondentów do wywiadów kwestionariuszowych: jednego spośród kierowników, sprawującego nadzór nad pracownikami w badanym zawodzie oraz dwóch osób pracujących w badanym zawodzie.

Wyniki badań w przedsiębiorstwach i instytucjach stanowią podstawowe dane źródłowe do opracowania opisów standardów.

Zakres danych źródłowych pozyskiwanych podczas badań w przedsiębiorstwach i instytucjach przedstawia **kwestionariusz ankiety – załącznik 8.3.4.**

Wykonawca opracował i przedstawił **Plan prac analityczno-projektowych** zawierający:

- nazwę standaryzowanych zawodów,
- opis zadań Zespołów Eksperckich analizujących dane źródłowe i przygotowujących wstępne opisy standardów kompetencji,
- ramowy harmonogram spotkań zespołów eksperckich,
- formy wsparcia Zespołów Eksperckich ze strony Wykonawcy.

Do badania treści pracy służą dwie techniki pozyskiwania informacji:

- a) technika wywiadu bezpośredniego PAPI (*Paper and Pencil Interview*) oraz CAPI (*Computer-Assisted Personal Interviewing*) z udziałem ankietera (dotyczy zawodów i osób, gdzie respondenci będą mogli udzielać odpowiedzi w bezpośrednim kontakcie z ankieterem);
- b) technika ankiety internetowej CAWI (*Computer-Assisted Web Interviewing*) wszędzie tam, gdzie respondenci mają łatwy dostęp do komputera i Internetu.

Wobec zawodów nowych, które nie są szerzej znane i nie są opisane, co powoduje, że zbudowanie podstawowego kwestionariusza ankiety jest bardzo trudne, proponuje się technikę zogniskowanego wywiadu grupowego FGI (*Focus Group Interview*). Wyniki FGI często nie pozwalają na wyjaśnienie zawiłości wykonywania zawodu, a jedynie na poznanie opinii na temat badanego problemu. Dlatego proponuje się przeprowadzić FGI na kilku etapach:

- a) zdefiniowanie problemów;
- b) zebranie alternatywnych rozwiązań;
- c) wybór optymalnego rozwiązania.

Badania ankietowe pilotażowe (weryfikacyjne) w badanym zawodzie przeprowadzone zostaną w co najmniej dwóch, a badania docelowe w co najmniej pięciu przedsiębiorstwach (podmiotach/instytucjach) dla każdego standardu (łącznie z pozytywnymi wynikami badań pilotażowych uzyskanych będzie min. 15 ankiet). Jeżeli taki poziom próby badawczej okaże się wystarczający, to Zespół Ekspertki na tym poprzestanie. Jeżeli jednak niejasności i wątpliwości pozostaną, wówczas Zespół Ekspertki będzie mógł zwiększyć liczbę badanych przedsiębiorstw (podmiotów/instytucji) stosownie do potrzeb. Badania te będą służyły weryfikacji i uzupełnieniu wstępnego opisu zawodu i kompetencji, przygotowanego wcześniej przez Zespół Ekspertki.

5.5. Opracowanie sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych nad tworzeniem standardów kompetencji zawodowych

Przygotowane zostaną sprawozdania eksperckie z przebiegu prac badawczo-analitycznych nad tworzeniem opisów standardów kompetencji zawodowych (produkt 2.3.2.), tj. odrębne sprawozdanie dla każdego zawodu objętego standaryzacją.

Wzór sprawozdania z przebiegu badań kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców – załącznik 8.3.6.

Wyniki badań uzyskane za pomocą kwestionariuszy ankiet oraz wzbogacone w uzasadnionych przypadkach wywiadami pogłębionymi i grupowymi, poddane zostaną analizie jakościowej i ilościowej przez członków Zespołów Ekspertkich.

Analiza zebranych danych będzie się składać z dwóch etapów: analizy danych ilościowych (arkusz ankiety podstawowej w wersji papierowej i internetowej) oraz analizy danych jakościowych (indywidualne wywiady pogłębione oraz zogniskowane wywiady grupowe).

Ocena respondentów, dotycząca zadań zawodowych i kompetencji wraz z układami wiedzy i umiejętności, dokonana za pomocą skali pięciostopniowej (zbędne [1] – mało istotne [2] – istotne [3] – ważne [4] – bardzo ważne [5]) będzie uśredniona za pomocą średniej arytmetycznej. Wynik średniej 3,7 i mniej stanowi kryterium wyłączenia zapisu ze standardu, gdyż oznacza, że respondenci uznają dany zapis za niereprezentatywny dla zawodu. Jednak mimo jednoznacznego kryterium ilościowego redukcji zapisów, ostateczną decyzję o usunięciu zapisu ze standardu członkowie Zespołów Ekspertkich podejmą w czasie dyskusji wewnątrz Zespołu lub na spotkaniu ewaluacyjnym z udziałem dwóch ewaluatorów zewnętrznych. Ponadto respondenci ocenią ważność dla danego zawodu kompetencji kluczowych na skali 5-stopniowej (zbędne [1] – mało istotne [2] – istotne [3] – ważne [4] – bardzo ważne [5]).

Do każdego sprawozdania – raportu dołączone będą **protokoły z posiedzeń Zespołu Ekspertckiego – wzór w załączniku 8.3.5.**

5.6. Opracowanie opisów standardów kompetencji zawodowych i ich ewaluacja

Na podstawie analizy ilościowej wyników badań zebranych za pomocą podstawowego kwestionariusza ankiety, członkowie Zespołu Ekspertckiego sporządzą dla badanego zawodu projekt opisu standardu kompetencji zawodowych: opis zawodu (syntetyczny opis zawodu, zadań zawodowych, kompetencji kluczowych, kompetencji zawodowych) oraz opis kompetencji zawodowych (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne).

Poniżej przedstawiono zakres opisu standardu kompetencji zawodowych i procedurę jego opracowywania z instrukcją dla Zespołów Ekspertckich. Instrukcję zapisaną kursywą należy czytać łącznie z przykładem opisu standardu kompetencji zawodowych dla zawodu Młynarz – **załącznik 8.4.**

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

Projekt B2.2 „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”

Krajowy standard kompetencji zawodowych

.....

[kod zawodu, nazwa]

1. Dane identyfikacyjne zawodu

1.1. Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach

- Kod i nazwa zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS 2010)²². (Kod oznacza numer grupy elementarnej oraz numer porządkowy dla zawodu w tej grupie w KZiS z 2012 r.).
- Odniesienie do poziomu Międzynarodowej Klasyfikacji Standardów Edukacyjnych ISCED 2011²³; (Numer i nazwa grupy wielkiej w KZiS i odpowiadający jej poziom w ISCED 2011).
- Odniesienie do Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 (*numer i nazwa grupy elementarnej w KZiS i odniesienie jej do numeru i nazwy grupy elementarnej w ISCO 08 w języku angielskim.*
- Odniesienie do Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007)²⁴ (*podać kod i nazwę sekcji oraz działu, w przypadku trudności z przyporządkowaniem zawodu do PKD zastosować formę opisową działalności w zawodzie.*

²² 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.).

²³ Revision of the international standard classification of education (ISCED), 36 C/19, 5 September 2011, UNESCO.

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

1.2. Notka metodologiczna i autorzy

- Wypełnia Zespół Ekspertki na podstawie:
 - ✓ *Raportu z przygotowania zespołów eksperckich do tworzenia standardów kompetencji zawodowych wg nowej metodologii (Zad. 2.1.2.)*
 - ✓ *Planu zbierania danych źródłowych nt. wymagań pracodawców w zakresie kompetencji zawodowych (Zad. 2.2.1.)*
 - ✓ *Planu prac analityczno-projektowych (Zad. 2.3.1.)*
- Należy podać dane:
 - Opis standardu kompetencji zawodowych wykonano na podstawie: analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe oraz głównie wyników badań analitycznych na ... (podać liczbę) stanowiskach pracy w ... (podać liczbę) przedsiębiorstwach (duże – ..., średnie – ..., małe – ..., mikro – ..., firmy, w tym produkcyjne – ..., handlowe – ..., produkcyjno-handlowe – ..., usługowe – ..., inne – ...), przeprowadzonych w dniach ... (podać okres badań).
 - Zespół Ekspertki (imię, nazwisko, miejsce pracy).
 - Ewaluatorzy (imię, nazwisko, miejsce pracy).
 - Recenzenci (imię, nazwisko, miejsce pracy).
 - Komisja Branżowa (zatwierdzająca) (imię, nazwisko, miejsce pracy).
 - Data zatwierdzenia.

2. Opis zawodu

- Wypełnia Zespół Ekspertki w oparciu o swoją wiedzę i doświadczenie oraz wyniki badań u pracodawców (uwagi respondentów), a także mając na uwadze aktualne akty prawne oraz materiały nt. Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji:
 - ✓ *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 listopada 2011 r. w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego (Dz.U. 2011 nr 253 poz. 1520).*
 - ✓ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 184)*
 - ✓ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 7).*
 - ✓ *Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. 1989 nr 17 poz. 92 z późn. zm.).*
 - ✓ *Materiały nt. Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji dostępne na stronie internetowej: www.kwalifikacje.org.pl.*

2. 1. Synteza zawodu

- Wypełnia Zespół Ekspertki (jedno, dwuwierszowy opis oddający istotę pracy w zawodzie, analogicznie, jak w wyszukiwarce zawodów z Klasyfikacji zawodów i specjalności dostępnej na portalu Publicznych Służb Zatrudnienia: www.psz.praca.gov.pl, w zakładce: Klasyfikacja zawodów (maksymalnie 100 znaków ze spacjami).
- Uwzględnia się uwagi respondentów dotyczące akceptacji lub propozycji usunięcia, zmiany bądź uzupełnienia opisów.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania, obszary występowania zawodu

- *Wypełnia Zespół Ekspertki: krótka charakterystyka i podstawowy cel pracy, główny wytwór lub rezultat pracy w zawodzie, informacje o najważniejszych zadaniach zawodowych, charakterystycznych umiejętnościach zawodowych i czynnościach pracy (maksymalnie 1200 znaków ze spacjami).*
- *Uwzględnia się uwagi respondentów dotyczące akceptacji lub propozycji usunięcia, zmiany bądź uzupełnienia opisów.*

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

- *Wypełnia Zespół Ekspertki: należy opisać, jakimi urządzeniami, narzędziami i przyrządami posługuje się osoba pracująca w zawodzie, podać miejsca pracy typowe dla zawodu (np. przedsiębiorstwo, laboratorium, urząd), stanowiska pracy typowe dla zawodu, najważniejsze zagrożenia (hałas, zagrożenia chemiczne, mechaniczne i inne.), choroby zawodowe, warunki organizacyjne wykonywania pracy (czas pracy, zmianowość, odpowiedzialność, stopień autonomii) – maksymalnie 1200 znaków ze spacjami.*
- *Uwzględnia się uwagi respondentów dotyczące akceptacji lub propozycji usunięcia, zmiany bądź uzupełnienia opisów.*

2.4. Wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu

- *Wypełnia Zespół Ekspertki: należy opisać, jakie cechy osobowości, temperament, uzdolnienia i zainteresowania są charakterystyczne dla osoby wykonującej zawód. Scharakteryzować obciążenia fizyczne i psychiczne towarzyszące pracy w zawodzie, wymagania zdrowotne (sprawność ruchowa, sprawności układu oddechowego, słuchu, wzroku itp.), przeciwwskazania do wykonywania zawodu oraz możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zwracając uwagę na rodzaj niepełnosprawności (maksymalnie 1200 znaków ze spacjami). Można skorzystać z konsultacji z zakładowym inspektorem BHP i/lub z lekarzem medycyny pracy.*
- *Uwzględnia się uwagi respondentów dotyczące akceptacji lub propozycji usunięcia, zmiany bądź uzupełnienia opisów.*

2.5. Wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

- *Wypełnia Zespół Ekspertki: minimalne wykształcenie jakie powinna posiadać osoba, aby mogła pracować w zawodzie (poziom i kierunek), uprawnienia do wykonywania zawodu oraz inne warunki, jakie musi spełnić kandydat do pracy (np. prawo jazdy, kursy kwalifikacyjne, znajomość języków obcych itp.) – maksymalnie 1200 znaków ze spacjami.*
- *Uwzględnia się uwagi respondentów dotyczące akceptacji lub propozycji usunięcia, zmiany bądź uzupełnienia opisów.*

2.6. Możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji

- *Wypełnia Zespół Ekspertki: należy wskazać pożądane kursy, uprawnienia, doświadczenie warunkujące realizację określonych zadań zawodowych i zakresów prac, które mogą prowadzić po walidacji kompetencji zawodowych do uzyskania określonych kwalifikacji (świadectw, dyplomów, zaświadczeń itp.) lub do uzyskania kompetencji zawodowych na wyższym poziomie w odniesieniu do niektórych funkcji lub tytułów zawodowych (maksymalnie 1200 znaków ze spacjami).*
- *Uwzględnia się uwagi respondentów dotyczące akceptacji lub propozycji usunięcia, zmiany bądź uzupełnienia opisów.*

2.7. Zadania zawodowe

- Wychodząc z definicji zadania zawodowego, na podstawie opisu zawodu należy wymienić najważniejsze zadania zawodowe, oznaczając je symbolami od Z1 do Zi.
- Należy wyszczególnić tylko zadania zawodowe charakterystyczne dla zawodu.
- Po analizie zadań zawodowych (ustaleniu stopnia ważności) należy przystąpić do ustalenia wykazu kompetencji zawodowych warunkujących ich wykonanie na akceptowalnym poziomie.
- Po etapie ustalania wykazu kompetencji zawodowych należy wrócić do listy zadań zawodowych i przyporządkować im symbole kompetencji.
- W nawiasie należy podać symbole właściwych dla zadania zawodowego kompetencji zawodowych Kz_n.

2.8. Wykaz kompetencji zawodowych

Wychodząc z definicji kompetencji zawodowych, na podstawie analizy treści zadań zawodowych, Zespół Ekspertki według stopnia ważności wyodrębnia kompetencje zawodowe:

Kz1 (odniesienie do właściwych zadań zawodowych Zi),

Kz2 (odniesienie do właściwych zadań zawodowych Zi),

(...)

Kz_n (odniesienie do właściwych zadań zawodowych Zi),

KzS (kompetencje społeczne właściwe dla zawodu – odnoszą się do wszystkich zadań zawodowych Zi)

W nawiasie należy podać symbole właściwych dla kompetencji zadań zawodowych Zi.

2.9. Relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK

Ekspertki powinny wskazać (w formie sugestii), na jakim w Europejskiej i Polskiej Ramie Kwalifikacji poziomie można sytuować kwalifikacje, które nawiązywać będą do kompetencji zawodowych pożądanых przez pracodawców i opisanych w standardzie kompetencji zawodowych. W tym celu powinny przeanalizować umiejscowienie zawodu w Klasyfikacji zawodów i specjalności oraz odniesienie tego miejsca do klasyfikacji ISCED 2011 oraz przeanalizować tabele zawierające tzw. deskryptory uniwersalne ERK i PRK (na podstawie Referencja Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Projekt raportu – wersja do konsultacji. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, listopad 2012) i wybrać opisy najlepiej charakteryzujące pracę w zawodzie (tabela 10).

Tabela 10. Polska Rama Kwalifikacji - deskryptory uniwersalne.

	Poziom 1	Poziom 2	Poziom 3	Poziom 4	Poziom 5	Poziom 6	Poziom 7	Poziom 8
WIEDZA	elementarne fakty i pojęcia oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli	poszerzony zbiór elementarnych faktów, prostych pojęć oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli	podstawowe fakty i pojęcia oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli a ponadto w określonych dziedzinach w szerszym zakresie wybrane fakty, pojęcia i zależności elementarne uwarunkowania prowadzonej działalności	poszerzony zbiór podstawowych faktów, umiarkowanie złożonych pojęć i teorii oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli a ponadto w określonych dziedzinach w szerszym zakresie fakty, umiarkowanie złożone pojęcia, teorie i zależności między nimi podstawowe uwarunkowania prowadzonej działalności	w szerokim zakresie – fakty, teorie, metody i zależności między nimi różnorodne uwarunkowania prowadzonej działalności	w zaawansowanym stopniu – fakty, teorie, metody oraz złożone zależności między nimi różnorodne, złożone uwarunkowania prowadzonej działalności	w pogłębiony sposób wybrane fakty, teorie, metody oraz złożone zależności między nimi, także w powiązaniu z innymi dziedzinami różnorodne, złożone uwarunkowania i aksjologiczny kontekst prowadzonej działalności	światowy dorobek naukowy i twórczy oraz wynikające z niego implikacje dla praktyki
W dziedzinnie uczenia się, twórczości lub w odniesieniu do działalności zawodowej zna i rozumie:								
UMIĘTNOŚCI	wykonywać bardzo proste zadania według szczegółowych wskazówek w typowych warunkach rozwiązywać bardzo proste typowe problemy w typowych warunkach uczyć się pod bezpośrednim kierunkiem w zorganizowanej formie odbierać proste wypowiedzi, tworzyć bardzo proste wypowiedzi	wykonywać proste zadania według ogólnej instrukcji, najczęściej w typowych warunkach rozwiązywać proste typowe problemy, najczęściej w typowych warunkach uczyć się pod kierunkiem w zorganizowanej formie odbierać proste wypowiedzi, tworzyć proste wypowiedzi formułować i odbierać najprostsze wypowiedzi w języku obcym	wykonywać niezbyt proste zadania według ogólnej instrukcji w częściowo zmiennych warunkach rozwiązywać proste typowe problemy w częściowo zmiennych warunkach uczyć się w części samodzielnie pod kierunkiem w zorganizowanej formie odbierać niezbyt złożone wypowiedzi, tworzyć niezbyt proste wypowiedzi odbierać i formułować bardzo proste wypowiedzi w języku obcym	wykonywać niezbyt złożone zadania w części bez instrukcji często w zmiennych warunkach rozwiązywać niezbyt proste, w pewnej części nietypowe problemy często w zmiennych warunkach uczyć się samodzielnie w zorganizowanej formie odbierać złożone wypowiedzi, tworzyć niezbyt złożone wypowiedzi dotyczące szerokiego zakresu zagadnień odbierać i formułować proste wypowiedzi w języku obcym	wykonywać zadania bez instrukcji w zmiennych, przewidywalnych warunkach rozwiązywać niezbyt złożone i nietypowe problemy w zmiennych przewidywalnych warunkach uczyć się samodzielnie odbierać niezbyt złożone wypowiedzi, tworzyć niezbyt proste wypowiedzi z użyciem specjalistycznej terminologii odbierać i formułować bardzo proste wypowiedzi w języku obcym z uwzględnieniem specjalistycznej terminologii	innowacyjnie wykonywać zadania oraz rozwiązywać złożone i nietypowe problemy w zmiennych i nie w pełni przewidywalnych warunkach samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie ukierunkowywać innych w tym zakresie komunikować się z otoczeniem, uzasadniać swoje stanowisko	wykonywać zadania oraz formułować i rozwiązywać problemy, z wykorzystaniem nowej wiedzy, także z innych dziedzin samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie komunikować się ze zróżnicowanymi kręgami odbiorców, odpowiednio uzasadniać stanowiska	dokonywać analizy i twórczej syntezy dorobku naukowego i twórczego w celu identyfikowania i rozwiązywania problemów badawczych oraz związanych z działalnością innowacyjną i twórczą; tworzyć nowe elementy tego dorobku samodzielnie planować własny rozwój oraz inspirować rozwój innych osób uczestniczyć w wymianie doświadczeń i idei, także w środowisku międzynarodowym
W dziedzinnie uczenia się, twórczości lub działalności zawodowej potrafi:								
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	respektowania zobowiązań wynikających z przynależności do różnych wspólnot działania i współdziałania pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanych warunkach oceniania swoich działań i przyjmowania odpowiedzialności za bezpośrednie ich skutki	podejmowania obowiązków wynikających z przynależności do różnych wspólnot działania i współdziałania pod kierunkiem w zorganizowanych warunkach oceniania działań, w których uczestniczy i przyjmowania odpowiedzialności za ich skutki	przynależenia do wspólnot różnego rodzaju, funkcjonowania w różnych rolach społecznych oraz podejmowania podstawowych powinności z tego wynikających częściowo samodzielnego działania oraz współdziałania w zorganizowanych warunkach oceniania działań swoich i zespołowych; podejmowania odpowiedzialności za skutki tych działań	przyjmowania odpowiedzialności związanej z uczestnictwem w różnych wspólnotach i funkcjonowaniem w różnych rolach społecznych autonomicznego działania i współdziałania w zorganizowanych warunkach oceniania działań swoich i osób, którymi kieruje; przyjmowania odpowiedzialności za skutki działań własnych oraz tych osób	podejmowania podstawowych obowiązków zawodowych i społecznych, ich oceniania i interpretacji samodzielnego działania oraz współdziałania z innymi w zorganizowanych warunkach; kierowania niedużym zespołem w zorganizowanych warunkach oceniania działań swoich i osób oraz zespołów, którymi kieruje; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań	kultywowania i upowszechniania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i poza nim samodzielnego podejmowania decyzji, krytycznej oceny działań własnych, działań zespołów, którymi kieruje, i organizacji, w których uczestniczy; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań	tworzenia i rozwijania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i życia podejmowania inicjatyw, krytycznej oceny siebie oraz zespołów i organizacji, w których uczestniczy przewożenia grupie i ponoszenia odpowiedzialności za nią	niezależnego badania właściwego postępowania w środowisku naukowym i twórczym podejmowania wyzwań w sferze zawodowej i publicznej z uwzględnieniem: - ich etycznego wymiaru - odpowiedzialności za ich skutki oraz kształtowania wzorów właściwego postępowania w takich sytuacjach
W związku z dziedziną uczenia się, twórczości lub działalności zawodowej jest gotów do:								

Źródło: Referencja Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Projekt raportu – wersja do konsultacji. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, listopad 2012.

3. Opis kompetencji zawodowych

Opis kompetencji dotyczy tylko kompetencji zawodowych zdefiniowanych w badaniach na stanowiskach pracy.

3.1. Wykonanie zadań zawodowych ... (wymienić odpowiednie zadania Zi) wymaga posiadania kompetencji zawodowej Kz1:

Kz1 – Kompetencja zawodowa (nazwa kompetencji)

wiedza

umiejętności

-

-

3.2. Wykonanie zadań zawodowych ... (wymienić odpowiednie zadania Zi) wymaga posiadania kompetencji zawodowej Kz2:

Kz2 – Kompetencja zawodowa (nazwa kompetencji)

wiedza

umiejętności

-

-

(...) Wykonanie zadań zawodowych ... (wymienić odpowiednie zadania Zi) wymaga posiadania kompetencji zawodowej Kz_n:

Kz_n – Kompetencja zawodowa (nazwa kompetencji)

wiedza

umiejętności

-

-

Zespół Ekspertki wstępnie określa zbiory wiedzy i umiejętności kierując się własną wiedzą, dostępnymi opisami zawodów i mając na względzie deskryptory uniwersalne dla poszczególnych poziomów ERK/PRK wskazane w pkt. 2.9.

3.n. Wykonanie wszystkich zidentyfikowanych w standardzie zadań zawodowych wymaga posiadania kompetencji społecznych KzS:

KzS – Kompetencje społeczne

-

-

(...)

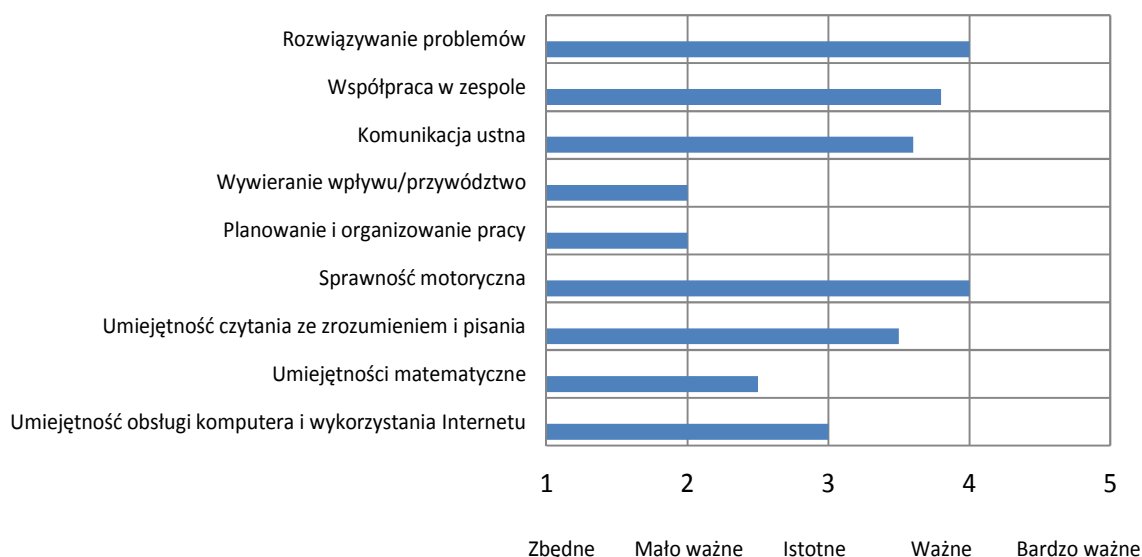
Kompetencje społeczne należy formułować językiem deskryptorów uniwersalnych ERK/PRK wskazanych w pkt. 2.9, w kategoriach odpowiedzialności i autonomii.

4. Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)

Zespół ekspercki określa wstępnie wagę kompetencji kluczowych dla wykonywania zadań zawodowych według skali pięciostopniowej (zbędne [1] – mało istotne [2] – istotne [3] – ważne [4] – bardzo ważne [5]).

Kompetencje kluczowe odnoszą się do kompetencji potrzebnych pracodawcom, których brakuje na rynku pracy. Pracodawcy, obok kompetencji zawodowych, wskazują na braki w kompetencjach natury ogólniejszej²⁵, które w literaturze zwykło nazywać się kompetencjami kluczowymi.

Przez kompetencje kluczowe należy rozumieć „połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia”.²⁶



Rys. 9. Przykład profilu kompetencji kluczowych dla zawodu²⁷

5. Słownik

Każdy standard zostanie poddany **ewaluacji** i oceniony przez dwóch ewaluatorów: metodologicznego oraz merytorycznego.

Ewaluacja odbywa się w formie seminarium z członkami Zespołu Eksperckiego. Proces ewaluacji standardu zostanie udokumentowany na piśmie w formie **Notatki z przebiegu ewaluacji opisu standardu kompetencji zawodowych – 8.3.7.**

²⁵ Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań zrealizowanej w 2011 roku. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2012.

²⁶ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE).

²⁷ Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

Na podstawie wyników ewaluacji Zespół Ekspertki modyfikuje projekt opisu standardu kompetencji zawodowych.

5.7. Recenzje, weryfikacje i zatwierdzenie opisów standardów kompetencji zawodowych

Projekt opisu standardu kompetencji zawodowych zostaje poddany wstępnej ocenie i analizie przez **Komisje Branżowe**, które Wykonawca powołuje w porozumieniu z partnerami społecznymi, w tym organizacjami branżowymi/właściwymi dla zawodu będącego przedmiotem standaryzacji.

Komisje branżowe dokonywać będą:

- analizy i wstępnej akceptacji opisu standardu kompetencji zawodowych po fazie ewaluacji,
- ostatecznego zatwierdzenia opisu standardu kompetencji zawodowych po fazie recenzowania i weryfikacji opisów standardów.

W skład komisji branżowych:

- powinni wchodzić:
 1. przedstawiciele organizacji pracodawców branży właściwej dla zawodu objętego standaryzacją,
 2. przedstawiciele organizacji związkowej zrzeszającej pracowników branży właściwej dla zawodu objętego standaryzacją,
- mogą wchodzić:
 3. przedstawiciele organizacji pozarządowych działających w branży właściwej dla zawodu objętego standaryzacją.

Każdy projekt standardu kompetencji zawodowych będzie recenzowany przez:

- recenzenta metodologicznego, który sporządzi **recenzję metodologiczną – 8.3.9**, na temat poprawności stosowanej metodologii i projektu opisu standardu,
- recenzenta merytorycznego, który sporządzi **recenzję merytoryczną – 8.3.10**, na temat poprawności merytorycznej projektu opisu standardu.

Dokument w postaci *Recenzji opisu standardu kompetencji zawodowych* zakończony będzie wnioskami zawierającymi propozycję zmian w opisie standardu lub jego pozytywną ocenę.

Zespół Ekspertki poprawi projekt opisu standardu kompetencji zawodowych zgodnie ze wskazówkami recenzentów, w kwestiach spornych opracuje notatkę w formie odpowiedzi na uwagi recenzentów.

Komisja Branżowa w składzie minimum trzech osób: przewodniczący i dwóch członków, dokonuje analizy, oceny projektu opisu standardu kompetencji zawodowych i postanawia:

- zatwierdzić standard – zatwierdzenie standardu jest jednocześnie upoważnieniem Przewodniczącego do podpisania standardu;
- kieruje standard do poprawy,
- odrzuca standard z decyzją o ponownym przeprowadzeniu pełnej procedury opracowania standardu zgodnie z metodologią.

Przebieg prac komisji branżowych nad analizą opisów standardów będzie udokumentowany w formie **Protokołów z posiedzeń komisji branżowych (załącznik 8.3.8.)**, zawierających w szczególności:

- zawód objęty standaryzacją,

- datę i miejsce posiedzenia komisji branżowej,
- imiona i nazwiska członków komisji branżowej biorących udział w posiedzeniu,
- syntetyczne omówienie dyskusji nad opisem standardu kompetencji zawodowych,
- wnioski i ustalenia z dyskusji nad opisem standardu kompetencji zawodowych,
- podpisy członków komisji branżowej biorących udział w posiedzeniu.

Zespół Ekspertki modyfikuje opis standardu kompetencji zawodowych zgodnie z zleceniami Komisji Branżowej.

W przypadku niewielkich poprawek Komisja upoważnia Przewodniczącego do stwierdzenia naniesienia poprawek i podpisania standardu kompetencji zawodowych.

Wzór Protokołu z zatwierdzenia standardu kompetencji zawodowych – 8.3.11.

5.8. Ekspertyzy odbioru opisów standardów kompetencji zawodowych i opracowanie ich ostatecznej wersji

Kolejny etap to redakcja techniczna opisów standardów kompetencji zawodowych. Wykonawca zleci ekspertyzy zewnętrzne opisów standardów kompetencji, zatwierdzonych przez Komisje Branżowe, osobom z doświadczeniem redakcyjnym. Ekspertyzy w tej fazie będą miały na celu głównie dokonanie redakcji technicznej opisów standardów kompetencji. W przypadku braku pozytywnych ekspertyz Wykonawca opracuje, w porozumieniu z Komisjami Branżowymi, skorygowany opis standardu, uwzględniający sugestie eksperta/redaktora technicznego, bądź przedłoży uzasadnienia dla braku wprowadzenia korekt. Zadaniem redaktora/redaktorów technicznych jest ujednoczenie całego zbioru 300 standardów kompetencji zawodowych pod względem technicznym i stylistycznym.

Ostateczna wersja opisu standardu kompetencji zawodowych, przedłożona Zamawiającemu do akceptacji będzie posiadać adnotację o zatwierdzeniu przez Przewodniczącego Komisji Branżowej.

Wzór ekspertyzy zewnętrznej (redakcji technicznej) standardu kompetencji zawodowych zamieszczono w 8.3.12.

Ostateczna wersja opisu standardu kompetencji zawodowych przedkładana jest Zamawiającemu do akceptacji.

5.9. Analiza opinii partnerów społecznych o zmodyfikowanym modelu i metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych

Raport i nowy model standardu, metodologia, przykład standardu dla zawodu Młynarz, zostały poddane ocenie ekspertów, przedstawicieli partnerów społecznych. Podsumowanie opinii zawiera tabela 11.

Tabela 11. Opinie dotyczące modelu i metodologii projektowania opisów standardów kompetencji zawodowych.

Lp.	Model standardu	Metodologia opracowania standardu	Przydatność i stosowanie standardu	Udział partnerów społecznych	Inne uwagi
Krajowa Izba Gospodarcza (Wojciech Januszko)					
1.	Po modyfikacji forma bardziej dostępna dla użytkownika; może być chętniej wykorzystywany przez przedsiębiorców, instytucje rynku pracy, szkoły zawodowe	Kierunek zmian wydaje się właściwy; model mniej skomplikowany, uproszczony kwestionariusz pozyskiwania danych, ale zwiększone wymagania co do sposobu zbierania i analizy danych oraz ustalania opisów kompetencji, procedury ich uzgadniania i zatwierdzania większe wymagania stawiane autorom, ewaluatorom, recenzentom i członkom komisji zatwierdzających nowe standardy	Treść i struktura standardu powinny być spójne z Polską Ramą Kwalifikacji i Krajowym Rejestrem Kwalifikacji, opierać się na klasyfikacjach ISCED, ISCO oraz Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy; przydatne w pośrednictwie pracy, poradnictwie zawodowym, organizowaniu szkoleń, staży, przygotowania zawodowego osób dorosłych, dostosowywaniu podstaw programowych kształcenia zawodowego i standardów wymagań egzaminacyjnych do potrzeb gospodarki, projektowaniu stanowisk pracy, budowaniu systemu ocen pracowniczych, systemu wynagradzania, ustalania ścieżek karier zawodowych i rozwoju osobowego; mogą służyć do porównywania i uznawania kwalifikacji pracowników pochodzących z różnych krajów; mogą ułatwiać potwierdzanie własnych kwalifikacji zdobytych różnymi sposobami, sprzyjać mobilności zawodowej i rozwojowi zawodowemu.	Wystarczający w określonym czasie i zakresie prac.	
Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT (Jacek Węsierski)					
2.	Układ i struktura logiczna i przejrzysta; wydzielenie trzech kategorii zadań zawodowych sprawia, że informacja jest bardziej dostosowana do współczesnych wymagań wobec	<i>Problemy badawcze:</i> siedem problemów badawczych, na które poszukiwano odpowiedzi odzwierciedla cel badań i pokrywa się z zasadniczymi problemami jakie należało przeanalizować; <i>metody i techniki badawcze:</i> adekwatne do zakresu i	Należałoby bardziej jednoznacznie określić kto jest faktycznym użytkownikiem standardów (beneficjentem) i dokonać oceny przyjazności standardów. Istnieje zasadnicza różnica w zdolności do rozumienia i wykorzystania standardów przez	Tworzenie standardów kompetencji zawodowych jest zadaniem technicznie skomplikowanym. Stosowane narzędzia i metody mogą być trudne do zrozumienia. Zasadne jest ograniczenie ilości i rodzaju partnerów społecznych do tych, o	

	pracownika i oceny jego przydatności; przydatny słownik terminów	wielkości zadania; <i>teren badań</i> : nieznanne są przesłanki wyboru miejsc prowadzonych badań pilotażowych; zakres analizowanych dokumentów: wnioski i rekomendacje oparte na bardzo dokładnym przeglądzie obszernych dokumentów umożliwiających wyciąganie obiektywnych wniosków; decyzja o wypróbowaniu pełnej wersji metodologii wraz z towarzyszącymi procedurami, narzędziami i dokumentami była dobra i pozwoliła na zbadanie różnych aspektów działań projektowych zwiększając obiektywizację wyników końcowych	nisko wykształconego pracownika (osobę poszukującą pracę) a pracownika służb zatrudnienia, przygotowanego zawodowo do czytania, rozumienia i ewentualnej interpretacji. Jeśli autorzy decydują się na wariant kierowania standardów do wielu różnych (zróżnicowanych) beneficjentów należałoby wziąć pod uwagę na czym ma polegać przyjazność standardów w zależności od rodzaju odbiorców.	strukturze parasolowej i dużej ilości członków, gdzie istnieje zasób wiedzy i kompetencji do wyrażania opinii mającej oparcie w głębszym doświadczeniu. Tak właśnie postąpiło Konsorcjum. Jednak nie tylko ilość organizacji i ich doświadczenie jest ważne, ale też ich reprezentatywność ma znaczenie. Partnerzy społeczni biorący udział w opiniowaniu w ramach niniejszego projektu nie reprezentują całego spektrum zawodów, np. brakuje przedstawicielstwa zawodów rolniczych i związanych z produkcją żywności oraz wykorzystaniem zasobów przyrody, których specyfika znacząco odróżnia je od innych branż. Być może doświadczenie tego rodzaju zawężonej reprezentacji zawodowej mogłoby wnieść nowe spojrzenie na propozycje standardów kompetencji zawodowych. Jednak rozumiejąc ograniczenia realizacyjne projektu pomimo powyższej uwagi dobór partnerów społecznych i ich ilość należy uznać za trafny.	
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (Bogdan Grzybowski)					
3.	Nie budzi zastrzeżeń; zawartość informacyjna oraz struktura modelu wydają się być spójne z PRK czy KRK	W metodologii jednym z najważniejszych elementów jest przyjęcie zasady uzupełniania się i wzajemnej weryfikacji technik jakościowych i ilościowych.	Powinien dostarczyć urzędowi pracy, pracodawcom i kandydatom do pracy rzetelnej informacji zawodoznawczej;	W tworzeniu polskich standardów kompetencji zawodowych w wystarczający sposób uwzględniono udział partnerów społecznych	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych w pełni pozytywnie opiniuje przedłożony dokument
Forum Związków Zawodowych (Norbert Brożek)					
4.	Przedstawiony model ujmuje wszystkie istotne aspekty kompetencji zawodowych i przedstawiony został w bardzo czytelnej formie.	Szkolenia zespołów eksperckich zaplanowane prawidłowo, chociaż czas szkolenia wydaje się być za krótki z uwagi na zaplanowane ćwiczenia praktyczne. Metodologia podzielona jest na konkretne ramy tematyczne, wraz z przedstawieniem dokumentów, które w trakcie ich realizacji są wypełniane lub sporządzane, co powoduje że opis jest	Standardy kompetencji zawodowych powinny być wykorzystane do celów funkcjonowania Krajowego Rejestru Kwalifikacji. Praktyczne zastosowanie standardów kompetencji będzie miało istotny wpływ porządkujący komunikację między podmiotami bezpośrednio lub pośrednio oddziałującymi na rynek pracy.	Zaproponowani partnerzy społeczni wydają się być grupą zrównoważoną i reprezentatywną dla środowisk pracobiorców i pracodawców.	

		jednoznaczny i konkretny.			
Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych LEWIATAN (Monika Zakrzewska)					
5.	Jest łatwiejszy do przyswojenia; taka struktura standardu jest zdecydowanie bardziej przydatna dla Polskiej Ramy Kwalifikacyjnej niż dla pracodawców	Analiza przedstawionego opisu metodologii nie budzi zastrzeżeń; jest bardziej nowoczesna ze względu na zastosowane techniki i metody (szczególnie istotne jest to ze względu na badanie jakościowe). Na pozytywną ocenę zasługuje również większy wpływ oceny pracodawców na jakość badania i jego efekt. Również dobór ekspertów i koordynatorów grup wydaje się być trafny.	Standardy kompetencji zawodowych powinny być bezpośrednio skorelowane z Polską Ramą Kwalifikacji przede wszystkim sektor edukacji formalnej (ale też nie skonkretyzowany jeszcze w Polsce sektor edukacji poza formalnej – dotyczy to w szczególności grupy kompetencji określonej jako kompetencje społeczne) oraz kompatybilna z nim Polska Rama Kwalifikacji). Pracodawcy, choć z pewnością są jednymi z beneficjentów, to powinni być określani bardziej jako współtwórcy standardów	Raport został skierowany do konsultacji wszystkich, z wyjątkiem BCC (który został zaproszony do udziału w programie) reprezentatywnych partnerów społecznych (w rozumieniu Komisji Trójstronnej), poszerzonych o inne organizacje i struktury właściwe dla przedmiotu raportu. Trafnie zostali również dobrani recenzenci	Ogólnie projekt oceniam pozytywnie
Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (Piotr Rogowiecki)					
6.	Spełnia oczekiwania pracodawców co do informacji o kompetencjach kandydata do pracy; jest przejrzysty	Ocena pozytywna; wykorzystywane są właściwe instrumenty; pozytywnie oceniono przeprowadzone szkolenie ekspertów, ewaluatorów, recenzentów i członków komisji branżowych, jak również przeprowadzenie prac badawczo-analitycznych w przedsiębiorstwach i instytucjach	Pracodawcy, pracownicy i publiczne służby zatrudnienia;	Partnerzy społeczni zostali w odpowiednim stopniu zaangażowani w tworzenie polskich standardów kompetencji	
Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu (Elżbieta Gołacka)					
7.	Został uproszczony	Zapewnia rzetelność i aktualność opisów poszczególnych kompetencji zawodowych	Łatwy do wykorzystania przez pracowników publicznych służb zatrudnienia; przydatny na rynku pracy	Zapewniony w wystarczającym stopniu	Nie zgłaszam uwag do przedłożonego raportu
Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” (Wojciech Szczepański)					
8.		Jest jasna i przejrzysta dla użytkownika	Nie znalazłem nigdzie zapisu wyjaśniającego korelacje nowo powstałych standardów kompetencji zawodowych z opracowanymi już podstawami programowymi kształcenia w zawodzie		
CONSUS s.c. Centrum Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego (Alina Rutkowska)					
9.	Jest bardziej przejrzysty i zawiera informacje, które można wykorzystać w określaniu kwalifikacji i umiejętności pracownika lub potencjalnego kandydata do pracy zarówno przez pracodawcę, jak pośrednika w instytucjach	Metodologię opracowania standardu kompetencji oceniamy pozytywnie. Biorąc pod uwagę postawione problemy badawcze, metody i techniki zastosowane w projekcie i obszerną dokumentację analizowaną przez dobrze dobrane zespoły można stwierdzić iż przeprowadzone badania są rzetelne a uzyskane wyniki obiektywne.	Zastosowanie standardów kompetencji po modyfikacji wydaje się, że powinno być większe. Prostsza struktura powinna być zrozumiała nie tylko dla beneficjentów instytucjonalnych (służby zatrudnienia, doradztwa, pośrednictwa pracy, instytucje szkoleniowe), ale również przez osoby poszukujące pracy, planujące	Udział partnerów społecznych w opiniowaniu standardów w projekcie jest wystarczający. Reprezentowane są stowarzyszenia pracodawców, związki zawodowe, organizacje gospodarcze i naukowo-techniczne. Daje to podstawy do uznania, iż opracowane standardy kompetencji zawodowych będą	

	zatrudnienia i doradztwa zawodowego.		przekwalifikowanie. Z pewnością powinny być skorelowane z Polską Ramą kwalifikacji i Krajowym Rejestrem Kwalifikacji co wpłynie znacząco na przejrzystość i czytelność kwalifikacji.	odpowiedzią na potrzeby rynku pracy.	
--	--------------------------------------	--	---	--------------------------------------	--

Model

- model przejrzysty, układ i struktura opisu logiczna – 7
- spójny z PRK – 4

Metodologia

- jest nowoczesna ze względu na badania jakościowe, nie budzi zastrzeżeń, jasna i przejrzysta – 5
- metody i techniki badawcze dobrane prawidłowo, wzajemnie się uzupełniające – 3
- uproszczony kwestionariusz badawczy – 1
- zwiększone wymagania dla ekspertów opracowujących opisy standardów, ewaluatorów, recenzentów, członków Komisji Branżowych – 2 osoba
- czas szkolenia Zespołów Ekspertckich zbyt krótki z uwagi na zaplanowane ćwiczenia praktyczne – 1

Przydatność

- Przydatny dla pracowników, pracodawców i publicznych służb zatrudnienia – 7
- przydatny w projektowaniu wymagań stanowisk pracy, ocen pracowniczych, systemów wynagradzania – 1
- przydatny w kształceniu formalnym, potwierdzaniu i walidacji kompetencji (system pozaformalny i nieformalny) – 3
- przydatny do celów funkcjonowania Krajowego Rejestru Kwalifikacji – 1
- jednoznacznie określić potencjalnych użytkowników i dla nich zdefiniować „przyjazność” standardów – 1

Udział partnerów społecznych

- udział i zaangażowanie partnerów społecznych są wystarczające – 4
- partnerzy reprezentatywni i dobrani właściwie – 4

Opinie są jednoznacznie pozytywne. Opinie nie były standaryzowane, są więc trudne do precyzyjnych porównań. Uwagi w opiniach raczej wymagają wyjaśnienia intencji i nie postulują zmian. Na podstawie wyników wieloetapowego dochodzenia do przedłożonego projektu modelu i metodologii (analiz porównawczych, badań pilotażowych, ocen paneli ekspertów i opinii przedstawicieli partnerów społecznych) **wnosimy o akceptację modelu i metodologii opracowywania krajowych standardów kompetencji zawodowych.**

6. Wnioski i rekomendacje dotyczące organizacji dalszych prac badawczo-projektowych

1. Badania pilotażowe, panele ekspertów, współpraca przy rekrutacji ekspertów, ewaluatorów, recenzentów, Komisji Branżowych wykazały potrzeby i zainteresowanie opracowaniem standardów kompetencji zawodowych przez pracodawców, instytucje rynku pracy, instytucje edukacyjne.
2. Kierunki prac nad doskonaleniem modelu standardów kompetencji zawodowych oraz metodologii ich opracowania, przykładowy standard kompetencji zawodowych dla zawodu Młynarz zostały pozytywnie przyjęte przez ekspertów partnerów społecznych.
3. Na wszystkich etapach opracowania standardów należy przyjąć bliską współpracę z partnerami społecznymi.
4. Sprawdzone w badaniach pilotażowych procedury monitoringu i ewaluacji realizacji projektu należy uznać za wystarczające.
5. Realizując program szkolenia należy szczególnie akcentować umiejętność praktycznego wykorzystania pojęć i opisów stosowanych w ERK/PRK dla ustalenia relacji między kompetencjami a poziomem kwalifikacji.

7. Bibliografia

- Analiza porównawcza modeli standardów kompetencji zawodowych stosowanych w kraju oraz w wybranych krajach UE. Projekt B2.2 „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”, Warszawa, 4 czerwca 2012.
- Bednarczyk H., Woźniak I., Kwiatkowski S. (red.): Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca. MPiPS, Warszawa 2007.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6404&langId=en> (dostęp: 28.06.2012)
- Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w roku 2010. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2011.
- Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań zrealizowanej w 2011 roku. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2012.
- Kocór M., Strzebońska A., Keler K.: Kogo chcą zatrudniać pracodawcy? Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- Perspektywa uczenia się przez całe życie, Komitet Stały Rady Ministrów, marzec 2011.
- Referencja Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Projekt raportu – wersja do konsultacji. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, listopad 2012.
- Revision of the international standard classification of education (ISCED), 36 C/19, 5 September 2011, UNESCO.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania Dz. U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 977).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 listopada 2011 r. w sprawie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego (Dz.U. 2011 nr 253 poz. 1520).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. 2007 nr 251 poz. 1885 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. 2012 nr 0 poz. 184).
- Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, wrzesień 2011 r.
- Szkoły i pracodawcy – razem ku lepszej jakości kształcenia zawodowego. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, materiały na konferencję, 11 października 2012 r.

- Three tools to facilitate online job matching throughout Europe: ESCO, EURES, Match & Map. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
- Uniwersalny Model Kompetencyjny. Podręcznik użytkownika. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Fundacja Obserwatorium Zarządzania, Competency Institute, Warszawa 2011.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE).
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dz.U.UE C111/1 z dnia 06.05.2008).

8. Załączniki

8.1. Oświadczenie w sprawie załączników

Dotyczy załączników do *Raportu z prac nad doskonaleniem metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych, w tym z badań pilotażowych i opisem udoskonalonej metodologii* opracowanego w ramach projektu B2.2 „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”.

Oświadczenie

Niniejszym oświadczamy, iż wymagane załączniki do **Raportu z prac nad doskonaleniem metodologii opracowywania standardów kompetencji zawodowych, w tym z badań pilotażowych i opisem udoskonalonej metodologii – zdanie 1.4.3** – zostały przedłożone do akceptacji Zamawiającego.

Lista przedłożonych załączników obejmuje:

1. **Opis wstępnego modelu struktury standardu** kompetencji zawodowych - zadanie 1.2.

Stan produktu: akceptacja Zamawiającego otrzymana w dniu 24.07.2012 r.

2. **Opis wstępnego projektu metodologii** opracowywania standardów kompetencji zawodowych - zadanie 1.3.


Stan produktu: akceptacja Zamawiającego otrzymana w dniu 14.08.2012 r.

3. **Sprawozdania z badań kompetencji wymaganych przez pracodawców** dla 14 zawodów objętych pilotażem - zadanie 1.4.2.

4. **Opisy standardów kompetencji** dla 14 zawodów, opracowane w wyniku pilotażu - zadanie 1.4.2.

5. **Recenzje** opiów standardów - zadanie 1.4.2.

Stan produktów zadania 1.4.2: akceptacja Zamawiającego otrzymana w dniu 22.11.2012 r.



Małgorzata HUNIN

Zarządzający Projektem

8.2. Teren badań, składy Zespołów Ekspertkich, ewaluatorzy, recenzenci, członkowie Komisji Branżowych

Administrator nieruchomości [411001]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspertki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
Zakład Gospodarowania Nieruchomościami w Dzielnicy Praga Północ m.st. Warszawy BUDMARK Sp. o.o. Warszawa Zarządzanie Nieruchomościami „ULDOM” Urszula Kawęcka Warszawa PIETRAS Zarządzanie Krzysztof Pietras Poznań Sodexho Polska Sp. z o.o. Warszawa	merytoryczny	Piotr Machałowski (lider zespołu) Consulting Property Management w Warszawie Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości Hubert Massalski Huba Hubert Massalski w Warszawie Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości Irmina Sabok Narodowe Centrum Sportu Sp. z o.o. w Warszawie Związek Zawodowy Budowlani	Kazimierz Korpowski UNIKORP Kazimierz Korpowski w Gorzowie Wielkopolskim Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości	Jarosław Zamojski UMS Sp. z o.o. w Warszawie Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości	Waldemar Mazan (przewodniczący) INMED Sp. z o.o. w Warszawie Konfederacja Budownictwa Nieruchomości Krzysztof Orzeszek (członek) HAKO w Warszawie Jerzy Putkiewicz (członek) Polska Izba Inżynierów Budownictwa w Warszawie
CGI Sp. z o.o. Katowice DOM I TY Zarządzanie Nieruchomościami Warszawa	metodologiczny	Maciej Szyndler Zespół Szkół Samochodowych i Licealnych Nr 3 w Warszawie Wyższa Szkoła Nauk Technicznych Radom	Andrzej Sobczak Centrum Nieruchomości „Polonia” w Szczecinie Wyższa Szkoła Nieruchomości w Warszawie Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości	Ryszard Żróbek Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie Radomska Szkoła Wyższa Towarzystwo Naukowe Nieruchomości – Olsztyn	Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości

Doradca rolniczy [213201]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspercki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
Lubelski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Końskowoli Mazowiecki Ośrodek Doradztwa Rolniczego Warszawa Podkarpacki Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Boguchwale Śląski Ośrodek Doradztwa Rolniczego Częstochowa Powiatowy Zespół Doradztwa Rolniczego w Lublińcu	terytoryczny	Anna Karwat (lider zespołu) Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie Oddział w Radomiu Krajowa Rada Izb Rolniczych w Warszawie Małgorzata Pucek Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie Mazowiecka Izba Rolnicza oddział w Radomiu Elżbieta Kuśmierczyk Mazowiecki Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Warszawie Mazowiecka Izba Rolnicza oddział w Radomiu	Anna Górską Mazowiecka Izba Rolnicza w Warszawie Mazowiecka Izba Rolnicza w Warszawie	Lidia Lewandowska Kujawsko-Pomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Minikowie Kujawsko-Pomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Minikowie	Eugeniusz K. Chytek (przewodniczący) Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi w Warszawie Departament Doradztwa Oświaty Rolniczej i Nauki Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi Małgorzata Ramatowska (członek) Krajowa Rada Izb Rolniczych w Warszawie Krajowa Rada Izb Rolniczych w Warszawie
Świętokrzyski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Modliszewicach Końskie Euro-Agro Consulting Beata Krzewińska	metodologiczny	Edyta Kozieł Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu ITeE – PIB	Marek Rudziński Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie Mazowiecka Izba Rolnicza oddział w Radomiu	Ewa Bieńkowska Dolnośląski ODR we Wrocławiu Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu Centrum Kształcenia Ustawicznego	Wiesław Świderek (członek) Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego (SGGW) w Warszawie Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego

Grawer [731101]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspertki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
<p>„LOCKPOL Sp. z o.o. Łódź</p> <p>Zakład Grawerski „Metaloplastyka” R.S. Ildzikowscy Łódź</p> <p>PRACOWNIA JUBILERSKA Miroslaw Szczerkowski Łódź</p> <p>D'ORO – Metaloplastyka, grawerstwo, Krzysztof Smus Łódź</p> <p>„OFICYNA” Łódź</p>	<p>merytoryczny</p>	<p>Jacek Cieplucha (Izba Rzemieśnicza Łódź) (lider zespołu) Pracownia Grawerska w Łodzi</p> <p>Marcin Kaczmarek (Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi) Firma OPROTECH w Łodzi</p> <p>Łukasz Cieplucha (Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi) Firma OPROTECH w Łodzi</p>	<p>Krzysztof Smus (Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi) DORO Metaloplastyka w Łodzi</p>	<p>Antoni Jankowski (Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi) Pracownia ANTIA w Łodzi</p>	<p>Jacek Daab (Izba Rzemieśnicza Łódź) (przewodniczący) Pracownia Grawerska w Łodzi</p> <p>Zygmunt Szulc (Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi) (członek) Firma Metaloplastyka –Szulc w Łodzi</p> <p>Poteralski Jacek (Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi) (członek) Firma Metaloplastyka- -Grawerstwo w Łodzi</p>
<p>„Metaloplastyka”, Wytwarzanie obrazów, Elżbieta Szulc Łódź</p> <p>Grawerstwo Jarosław Wojdak Łódź</p>		<p>metodologiczny</p>	<p>Maria Michalak (Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi) Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi</p>	<p>Jan Moos (ITeE – PIB, Radom) Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi</p>	<p>Rafał Kaczorowski (Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi) Politechnika Łódzka</p>

Kierowca ciągnika siodłowego [833202]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspercki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
<p>Międzynarodowe i krajowe przewozy transportem drogowym Przedsiębiorstwo Transportowe Robert Stępień, Wierzbica</p> <p>Zakład produkcji kruszywu Rupiński sp. jawna Szumowo</p> <p>ZTE Radom Sp. z o.o. Radom</p> <p>P.P.H.U „POLPIT” Aldona Czubak Orońsko</p> <p>Serwis OTK KOM-TRANS s.c. Wojciech Lis, Marek Lis Skaryszew</p> <p>PPHU „JARMEX” Jarosław Jaskólski Radom</p> <p>„PETER-STAR” Sp. z o.o. i Sp.-Sp.K. Szydłowiec</p>	merytoryczny	<p>Mariusz Szymańczak (lider zespołu) Zespół Szkół Samochodowych w Radomiu</p> <p>Radomska Rada Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT</p> <p>Jerzy Gorgoń ITA Michalczewski w Radomiu</p> <p>Stowarzyszenie Rzecznawców Samochodowych Ekspertmot Radom</p> <p>Mariusz Rolnik ZTE Radom Sp z o.o. w Radomiu</p> <p>Zakład Transportu Energetyki Radom</p>	<p>Artur Pietraszek MODO – TRANS Artur Pietraszek w Mszczonowie</p> <p>Radomska Rada Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT</p>	<p>Grzegorz Kaczor Serwis IWETO we Wsoli</p> <p>Radomska Rada Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT</p>	<p>Tadeusz Wilk (przewodniczący) Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych w Warszawie</p> <p>Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych W Polsce – Warszawa</p> <p>Mieczysław Marosz (członek) Polska Izba Gospodarcza Transportu Samochodowego i Spedytorów w Warszawie</p> <p>Polska Izba Gospodarcza Transportu Samochodowego I Spedycji – Warszawa</p>
	metodologiczny	<p>Janusz Figurski Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu ITeE – PIB</p>	<p>Leszek Kucharski Zespół Szkół Samochodowych w Radomiu</p> <p>Radomska Rada Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT</p>	<p>Janusz Górny Zespół Szkół Technicznych w Mikołowie</p> <p>Zakład Doskonalenia Zawodowego Katowice Radmar Tychy</p>	<p>Andrzej Michalczewski (członek) Uniwersytet Techniczno-Humanistyczny w Radomiu</p> <p>Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich Oddział Radom</p>

Konserwator budynków [711101]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspertki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
<p>Cofely Services Sp. z o.o. Warszawa</p> <p>Domy Wczasowe WAM Sp. z o.o. Warszawa Oddział WDW Unieście Mielno</p> <p>Firma Budowlana AZBUDEX Radom</p> <p>Spółka Budowlana „Inst-Mont” H. Bis, M. Wolnicki sp.j. Tomaszów Mazowiecki</p> <p>TS Polska Sp. z o.o. Radom</p> <p>Wydawnictwo Książek i Czasopism Technicznych SIGMA-NOT Sp. z o.o. Zakład Administracji Obiektu „Ku Wiśle” Warszawa</p> <p>Zespół Szkół Budowlanych im. Kazimierza Wielkiego Radom</p> <p>Spółdzielnia Mieszkaniowa „Budowlani” Radom</p>	<p>merytoryczny</p>	<p>Andrzej Bąk (lider zespołu) AB INWEST w Warszawie Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie</p> <p>Sylwester Karbowski TS Polska Sp. z o.o. w Radomiu Izba Rzemiosła i Małej Przedsiębiorczości w Radomiu</p> <p>Małgorzata Szewczyk Spółdzielnia Mieszkaniowa „Budowlani” w Radomiu Regionalny Związek Rewizyjny Spółdzielni Mieszkaniowych w Radomiu</p>	<p>Mariola Kucharczyk Spółdzielnia Mieszkaniowa „Michałów” w Radomiu</p> <p>Spółdzielnia Mieszkaniowa „Michałów” w Radomiu</p>	<p>Tomasz Arkuszyński FPUH Arkada Piotrków Trybunalski</p> <p>Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie</p>	<p>Waldemar Mazan (przewodniczący) Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie</p> <p>Jerzy Putkiewicz (członek) Polska Izba Inżynierów Budownictwa w Warszawie</p> <p>Krzysztof A. Orzeszek (członek) HAKO w Warszawie</p>
	<p>metodologiczny</p>	<p>Tomasz Sułkowski Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu ITeE – PIB</p>	<p>Karolina Musiałek- -Biafas Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu Izba Rzemiosła i Małej Przedsiębiorczości w Radomiu</p>	<p>Ołeksij Kopyłow Wyższa Szkoła Infrastruktury i Zarządzania w Warszawie</p> <p>ITeE-PIB</p>	<p>Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie</p>

Kosmetyczka [514202]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspercki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
<p>Akademia MSP Ochrony Zdrowia i Urody . Akademia SPA&WELLNESS – mgr Monika Sekita-Pilch Gorzów Wielkopolski</p> <p>PRETTINESS Barbara Stachowiak, Poznań</p> <p>COVER BEAUTY STUDIO Wioletta Filipiak Kamieniec Wrocławski</p> <p>STUDIO MARGARET Małgorzata Włoszczyna Zielona Góra</p> <p>Studio Kosmetyczno-Fryzjerskie Wrocław</p> <p>Studio kosmetyki profesjonalnej i wizażu „all4beauty” Paulina Wiśniewska-Święch Bratucice</p> <p>Salon Kosmetyczny Babski Raj Ilona Zdunek, Ryki</p> <p>Salon Kosmetyczny Agnieszka Agnieszka Stala, Bochnia</p> <p>Gabinet Kosmetyczny Agnieszka Tarłowska, Lublin</p>	merytoryczny	<p>Mariola Kostrzewska (lider zespołu) Firma PHU OMEGA w Przylepie (właścicielka firmy) Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej</p> <p>Jolanta Jankowska-Iwasiewicz Salon Kosmetyczny Hania Medyczne Studium Zawodowe w Zielonej Górze PRACODAWCA STREFA URODY Arkadiusz Czerwiński</p> <p>Joanna Symela Prywatne studium masażu i kosmetyki „Nebe” w Radomiu PRACODAWCA FABRYKA STUDIO usługi fotograficzne</p>	<p>Małgorzata Czerwińska Firma kosmetyczna „Strefa Urody” (właścicielka firmy) w Gorzowie Wielkopolskim</p> <p>Stowarzyszenie Kosmetyczek i Fryzjerów – POLFRYZ, Poznań</p>	<p>Justyna Sońta Akademia Wizerunku Osobistego (właścicielka firmy) w Luboniu</p> <p>Uniwersytet Zielonogórski oraz PRACODAWCA GOSH PROFESJONAL</p>	<p>Jolanta Kosakowska (przewodniczący) <i>Związek Rzemiosła Polskiego w Warszawie</i></p> <p>Dorota Wójcicka (członek) Salon kosmetyczny (właścicielka firmy) w Częstochowie</p> <p>Związek Rzemiosła Polskiego</p> <p>Marzena Bilińska-Fijałkowska (członek) Salon kosmetyczny „Kleopatra” (właścicielka firmy) w Poznaniu Związek Rzemiosła Polskiego</p>
	metodologiczny	<p>Małgorzata Sołtysiak Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu ITeE – PIB</p>	<p>Magdalena Marczak Firma Szkoleniowej dla Kosmetyczek (właścicielka firmy) w Nowej Soli</p> <p>FUNDACJA OPUS MAGNUM</p>	<p>Maria Pietruszewska Uniwersytet M. Kopernika w Toruniu</p> <p>Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu</p>	

Menedżer produktu [243103]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspercki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
International Tobacco Machinery Poland Sp. z o.o. Radom „Wiśniowski” Sp. z o.o. sp.k. Wielogłowy TEB Edukacja Sp. z o.o. w Poznaniu Agencja Reklamowa Add-Art Studio Radom Eo Networks S.A, Warszawa Sensi Soft Sp. z o.o. 02-532 Warszawa	merytoryczny	Dariusz Pala (lider zespołu) URSA Polska sp. z o.o. w Dąbrowie Górniczej Polska Federacja Producentów i Dystrybutorów Materiałów Budowlanych Elżbieta Garlacz-Janicka TEB Edukacja sp. z o.o. w Radomiu Wielkopolski Związek Pracodawców Paweł Brymora Henry Kruse sp. z o.o. Kobierzyce Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej	Michał Dylewski Ursa Polska sp. z o.o. w Warszawie Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości	Dominika Dwornik Abbott Laboratories Poland w Warszawie Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza	Wojciech Januszko (przewodniczący) Krajowa Izba Gospodarcza w Warszawie Krajowa Izba Gospodarcza Sławomir A. Olejniczak (członek) Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza w Warszawie Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza Agnieszka Wilczak (członek) Uniwersytet Warszawski Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania
	metodologiczny	Iwona Kacak Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu ITeE – PIB	Jolanta Religa Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu ITeE – PIB	Maria Gagacka Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny Izba Przemysłowo-Handlowa Ziemi Radomskiej	

Mistrz produkcji w górnictwie podziemnym [312103]

	Status w projekcie	Zespół Ekspercki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
<p>Kompania Węglowa S.A. „Bieruń” Bieruń</p> <p>Kompania Węglowa S.A. „Ziemowit” Łędziny</p> <p>Jastrzębska Spółka Węglowa S.A. KWK „Budryk” Ornontowice</p> <p>KOPEX – Przedsiębiorstwo Budowy Szybów S.A. Bytom</p> <p>Przedsiębiorstwo Produkcyjno Górnicze „ROW-JAS” Sp. z o.o. Jastrzębie Zdrój</p>	terytoryczny	<p>Grzegorz Śliwiński (lider zespołu) Jastrzębska Spółka Węglowa S.A Kopalnia Węgla Kamiennego „Budryk” w Ornontowicach</p> <p>Krzysztof Koczur Kompania Węglowa S.A Oddział KWK „Ziemowit” w Łędzinach</p> <p>Marcin Janusz Jastrzębska Spółka Węglowa S.A Kopalnia Węgla Kamiennego „Budryk” w Ornontowicach</p> <p>Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Górnictwa Zarząd Główny w Katowicach</p>	<p>Jacek Zagłówek emeryt Ruda Śląska</p> <p>Górnicza Izba Przemysłowo- -Handlowa w Katowicach</p>	<p>Jacek Myszkowski Główny Instytut Górnictwa w Katowicach</p> <p>Konfederacja Związków Zawodowych Górnictwa w Polsce</p>	<p>Marek Kwiatek (przewodniczący) Kompania Węglowa S.A w Katowicach</p> <p>Związek Pracodawców Górnictwa Węgla Kamiennego w Katowicach</p> <p>Roman Gorczyca (członek) Związek Zawodowy Pracowników Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla w Polsce „Przeróbka” w Katowicach</p> <p>Związek Zawodowy Pracowników Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla w Polsce „Przeróbka” w Katowicach</p> <p>Jerzy Sarata (członek) Kompania Węglowa S.A. Oddział KWK, „Bobrek-Centrum” w Bytomiu</p> <p>Związek Zawodowy Jedności Górnictwa Zarząd Oddziałowy Kompania Węglowa S.A. Oddział KWK, „Bobrek-Centrum” w Bytomiu</p>
	metodologiczny	<p>Teresa Sagan emeryt Radom ITEE – PIB</p>	<p>Barbara Susek Zespół Szkół Mechaniczno- -Elektronicznych w Bytomiu</p> <p>Górnicza Izba Przemysłowo- -Handlowa w Katowicach</p>	<p>Łukasz Orzech Instytut Techniki Górnictwa KOMAG w Gliwicach</p> <p>Konfederacja Związków Zawodowych Górnictwa w Polsce</p>	

Młynarz [751401]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspercki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
Przedsiębiorstwo Przemysłu Zbożowego „Sława” Sp.z o.o Tomaszów Lubelski Zamojskie Zakłady Zbożowe Sp. z o.o w Zamościu Polskie Młyny S.A. Zakłady Szymanów Teresin Przedsiębiorstwo Zbożowo-Młynarskie „PZZ” Mścice Podlaskie Zakłady Zbożowe S.A. Białystok INTERCHEMALL Zespół Młynów Jelonki Sp. z o.o. Ostrów Mazowiecka	merytoryczny	Ewa Rech-Madejczyk (lider zespołu) Bezrobotna Tomaszów Lubelski Stowarzyszenie Młynarzy RP Ewa Łapińska PHU GRANCO w Warszawie Stowarzyszenie Młynarzy RP Sławomir Stalmach Polskie Młyny SA Teresin Stowarzyszenie Młynarzy RP NSZZ Solidarność – Brzeg	Anna Szafrńska Zakład Przetwórstwa Zbóż i Piekarstwa w Warszawie Stowarzyszenie Młynarzy RP	Jerzy Kuchciak Dolnośląskie Młyny SA Udanin Stowarzyszenie Młynarzy RP	Jadwiga Rothkaehl (przewodnicząca) Prezes Stowarzyszenie Młynarzy RP w Warszawie Izba Gospodarcza Handlowców Przetwórców Zbóż Grzegorz Depta (członek) Członek Zarządu Stowarzyszenia Młynarzy RP w Warszawie Stowarzyszenie Młynarzy RP Włodzimierz Potocki (członek) Współwłaściciel – Prezes Młyn Handlowy Potoccy Sp.j. w Sulmierzycach Stowarzyszenie Młynarzy RP
	metodologiczny	Tomasz Kupidura Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu ITeE – PIB	Michał Butkiewicz Edukacja i Praca w Warszawie ITeE – PIB	Wojciech Górniak Instytut Biotechnologii Przemysłu Rolno-Spożywczego w Warszawie Stowarzyszenie Młynarzy RP	

Monter suchej zabudowy [712902]

	Status w projekcie	Zespół Ekspertki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
<p>Firma „EKOSYSTEM” Kraków</p> <p>Usługi Budowlane i Aranżacyjne Zbigniew Trościankowski Łódź</p> <p>Firma Wielobranżowa H-ART. LINE STUDIO Łódź</p> <p>INSTALMONTER Sławomir Mędrak Radom</p> <p>AR-JA Artur Jarząbek Radom</p> <p>PMJ – Gips Marek Kursa Lublin</p> <p>Przedsiębiorstwo Usługowe FORMA Piotr Ciuraszkiewicz Zamość</p>	merytoryczny	<p>Janusz Sosnowski Saint-Gobain Construction Products Polska Sp. z o.o w Warszawie Polskie Stowarzyszenie Gipsu w Warszawie</p> <p>Piotr Rogalski Związek Producentów Ceramiki Budowlanej i Silikatów w Warszawie Związek Producentów Ceramiki Budowlanej i Silikatów w Warszawie</p> <p>Sylwester Wesołowski Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu Polskie Stowarzyszenie Gipsu w Warszawie</p>	<p>Zbigniew Zajko Stump – Hydrobudowa w Warszawie</p> <p>Polskie Stowarzyszenie Gipsu w Warszawie</p>	<p>Andrzej Sobczak Wyższa Szkoła Gospodarki Nieruchomości w Warszawie</p> <p>Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie</p>	<p>Waldemar Mazan (przewodniczący) Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie</p> <p>Krzysztof Baranowski (członek) Polskie Stowarzyszenie Gipsu w Warszawie</p> <p>Jerzy Putkiewicz (członek) Polska Izba Inżynierów Budownictwa w Warszawie</p>
	metodologiczny	<p>Zbigniew Kramek Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu</p> <p>ITeE – PIB</p>	<p>Krzysztof Wojewoda emeryt Ryki</p> <p>Polskie Stowarzyszenie Gipsu w Warszawie</p>	<p>Krzysztof Symela Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu</p> <p>ITeE – PIB</p>	<p>Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie</p>

Obuwnik ortopedyczny [753604]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspertki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
<p>Wyrób Obuwia Ortopedycznego Zbigniew Smela, Beata Smela S.C. Bytom</p> <p>ORTOBUT Jacek Kozłowski Łódź</p> <p>Musi Lublin Sp. z o.o. Lublin</p> <p>JULEX Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Julian Pichur Mazańcowice</p> <p>Marek Stępiński ORTBUT Firma Produkcyjno- -Handlowo-Usługowa Kraków</p> <p>Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Handlowo- Usługowe ORTOPEd S.C. Mariusz Leszczyński Małgorzata Leszczyńska Mława</p>	<p>merytoryczny</p>	<p>Bożena Rajchel-Chyla (lider zespołu) Instytut Przemysłu Skórzanego w Łodzi, Oddział w Krakowie</p> <p>Włodzimierz Janas Złotoryjskie Zakłady Obuwia MUFLON Sp. z o.o., w Złotoryji</p> <p>Romana Madej El Roma Romana Madej-Studio w Radomiu</p> <p>Stowarzyszenie Włókienników Polskich Oddział w Radomiu</p>	<p>Piotr Król QUATTRO Sp. z o.o Spółka komandytowa w Pankach Ogólnopolska Izba Branży Skórzanej z siedzibą w Radomiu</p>	<p>Tadeusz Sadowski Instytut Przemysłu Skórzanego w Łodzi Oddział w Krakowie</p> <p>Instytut Przemysłu Skórzanego w Łodzi, Oddział w Krakowie</p>	<p>Kazimierz Klepaczewski (przewodniczący) Prezydent Ogólnopolskiej Izby Przemysłu Skórzanego w Radomiu</p> <p>Grzegorz Alikowski (członek) Współwłaściciel Zakładów ŁUKBUT w Łukowie</p> <p>Agnieszka Grotek (członek) Firma SIMENS Piotr Józwicki w Łaskarzewie</p> <p>Ogólnopolska Izba Branży Skórzanej z siedzibą w Radomiu</p>
	<p>metodologiczny</p>	<p>Jadwiga Rudecka Uniwersytet Technologiczno- -Humanistyczny w Radomiu</p> <p>ITeE – PIB</p>	<p>Zbigniew Gregorczyk Wyższa Inżynierska Szkoła Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu</p> <p>ITeE – PIB</p>	<p>Elżbieta Wiśnios Uniwersytet Technologiczno- -Humanistyczny w Radomiu</p> <p>Instytut Przemysłu Skórzanego w Łodzi, Oddział w Krakowie</p>	

Operator maszyn i urządzeń do produkcji okien z tworzyw sztucznych [814204]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspertki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
W&D Sp. z o.o. Podłęże Stan-Mal Sp.j. Łódź KMM OKNO Sp.j. Łódź Petecki PPHU Łódź	merytoryczny	<p>Krzysztof Kulpa (lider zespołu) Petecki PPHU w Łodzi</p> <p>Marcin Krawczyk Petecki PPHU w Łodzi</p> <p>Maciej Matczak ZSO Nr 5 w Łodzi Centrum Informacji Branżowej w Warszawie</p>	<p>Jolanta Nowaczyk Petecki PPHU w Łodzi</p> <p>Centrum Informacji Branżowej w Warszawie</p>	<p>Grażyna Fortuna-Janicka Stan-Mal w Aleksandrowie</p> <p>Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi</p>	<p>Janusz Grześkowiak (przewodniczący) Winkhaus Polska Beteiligungs w Rydzynie</p> <p>Edward Targosz (członek) ROTO FRANK w Warszawie</p> <p>Krzysztof Piatkowski (członek) VBH Polska Sp. z o.o w Warszawie</p>
Budvar Centrum S.A. Zduńska Wola	metodologiczny	<p>Małgorzata Sienna Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi</p>	<p>Jan Moos Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego w Łodzi</p> <p>ITeE – PIB</p>	<p>Maciej Drożdżyński Budvar Centrum S.A w Zduńskiej Woli</p> <p>Centrum Informacji Branżowej w Warszawie</p>	<p>Polskie Okna i Drzwi Związek Producentów, Dostawców i Dystrybutorów W Warszawie</p>

Termoizoler [712404]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspertki Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
ANBUD Adam Wieczorek Warszawa BUDOMAL Łódź PROINSIDE Przemysław Krokos Konin REMBUD Grzegorz Kwiatkowski Kraków Zakład Budowlany Andrzej Mieścier Tczew Zakład robót inż. Zygmunt Kwaśnik Tczew	merytoryczny	Jakub Kus (lider zespołu) Związek Zawodowy „Budowlani”, Zarząd Krajowy w Warszawie Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości Mariola Berdysz Fundacja Wszechnicy Budowlanej w Warszawie Związek Zawodowy „Budowlani”, Zarząd Krajowy Włodzimierz A. Krysiak ATLAS Sp. z o.o. w Łodzi Związek Rzemiosła Polskiego	Krzysztof Milczarek ATLAS Sp. Z o.o. w Łodzi Związek Zawodowy „Budowlani”, Zarząd Krajowy	Stanisław Jerzy Putkiewicz Polska Izba Inżynierów Budownictwa w Warszawie Polska Izba Inżynierów Budownictwa w Warszawie	Waldemar Mazan (przewodniczący) Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości w Warszawie Krzysztof Baranowski (członek) Polskie Stowarzyszenie Gipsu w Warszawie Fundacja Wszechnicy Budowlanej w Warszawie Wiesław Skok (członek) Zakład Usług Budowlanych w Tczewie Związek Rzemiosła Polskiego
	metodologiczny	Jarosław Sitek Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu ITeE – PIB	Michał Butkiewicz Edukacja i Praca w Warszawie ITeE – PIB	Jolanta Skoczylas Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu Izba Rzemiosła i Małej Przedsiębiorczości w Radomiu	

Wulkanizator [814104]

Teren badań	Status w projekcie	Zespół Ekspertski Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
Mercedes Benz Warszawa Auto-Tim Warszawa Firma Samochodowa Waldemar Lubowiecki Warszawa Inter-Auto-JRS Warszawa Suzuki Jaskółowski Warszawa Autom Warszawa Auto Tech Warszawa	merytoryczny	<p style="text-align: center;">Urszula Jastrzębska (lider zespołu) Zespół Szkół Samochodowych i Licealnych nr 3 w Warszawie Polska Izba Motoryzacji w Warszawie</p> <p style="text-align: center;">Krzysztof Witowski AUTO-TECH Krzysztof Witowski w Warszawie Cech Rzemiosł Motoryzacyjnych w Warszawie</p> <p style="text-align: center;">Mariusz Radzimierski Zespół Szkół Samochodowych i Licealnych nr 3 w Warszawie Wojskowa Akademia Techniczna w Warszawie Polska Izba Motoryzacji w Warszawie</p>	<p style="text-align: center;">Tomasz Lubowiecki Zakład Naprawy Pojazdów Samochodowych w Warszawie Polski Związek Motorowy w Warszawie</p>	<p style="text-align: center;">Marek Mańka Wojskowa Akademia Techniczna w Warszawie Polski Związek Motorowy w Warszawie</p>	<p style="text-align: center;">Marek Stępień (przewodniczący) Polski Związek Motorowy w Warszawie</p> <p style="text-align: center;">Zbigniew Żebrowski (członek) Instytut Maszyn Roboczych Ciężkich Politechniki Warszawskiej w Warszawie</p> <p style="text-align: center;">Andrzej Zemlak (członek) Polski Związek Motorowy w Warszawie</p>
Firma Handlowo-Usługowa Grzegorz Renclawowicz Warszawa	metodologiczny	<p style="text-align: center;">Maciej Szyndler Zespół Szkół Samochodowych i Licealnych nr 3 w Warszawie Wyższa Szkoła Nauk Społecznych i Technicznych w Radomiu</p>	<p style="text-align: center;">Bogumił Zieliński emeryt Warszawa Polska Izba Motoryzacji w Warszawie</p>	<p style="text-align: center;">Marcin Wieczorek Wojskowa Akademia Techniczna Warszawa Polski Związek Motorowy w Warszawie</p>	<p style="text-align: center;">Polski Związek Motorowy w Warszawie</p>

8.3. Dokumentacja i narzędzia badawcze opracowania opisów standardów kompetencji zawodowych

- 8.3.1. Rekrutacja: Ekspertów, Ewaluatorów, Recenzentów i członków Komisji Branżowych do badań nad opracowaniem standardów kompetencji zawodowych
- 8.3.2. Notka biograficzna kandydata
- 8.3.3. Protokół Komisji Rekrutacyjnej
- 8.3.4. Kwestionariusz ankiety
- 8.3.5. Protokół z posiedzeń Zespołu Eksperskiego
- 8.3.6. Sprawozdanie z przebiegu badań kompetencji wymaganych przez pracodawców
- 8.3.7. Notatka z przebiegu ewaluacji opisu standardu kompetencji zawodowych
- 8.3.8. Protokół z posiedzenia Komisji Branżowej standardu kompetencji zawodowych
- 8.3.9. Recenzja metodologiczna opisu standardu kompetencji zawodowych
- 8.3.10. Recenzja merytoryczna opisu standardu kompetencji zawodowych
- 8.3.11. Protokół z zatwierdzenia standardu kompetencji zawodowych
- 8.3.12. Ekspertyza zewnętrzna (redakcja techniczna)
- 8.3.13 EWALUACJA PODSUMOWUJĄCA – dla Liderów i członków Zespołów Eksperskich
- 8.3.14. Zaświadczenie ukończenia szkolenia dla Liderów Zespołów Eksperskich i Ekspertów opracowujących standardy kompetencji zawodowych

8.3.1. Rekrutacja: Ekspertów, Ewaluatorów, Recenzentów i członków Komisji Branżowych do badań nad opracowaniem standardów kompetencji zawodowych

Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki Instytut Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu w imieniu Konsorcjum (Doradca Consultants Ltd. Sp. z o.o. z Gdyni, WYG International Sp. z o.o. z Warszawy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych z Warszawy oraz Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego) realizującego projekt: *Projekt B2.2. „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców”* rozpoczyna rekrutację kandydatów na ekspertów ds. opracowania standardów kompetencji zawodowych.

Projekt jest realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i stanowi kolejny etap rozwoju systemu standaryzacji kwalifikacji/kompetencji zawodowych w Polsce.

Zapraszamy do współpracy Ekspertów, Ewaluatorów, Recenzentów, którzy spełniają niżej wymienione wymagania:

A. Wymagania kwalifikacyjne dla Zespołu Eksperskiego:

- Ekspert (lider zespołu) - wyższe wykształcenie oraz co najmniej 5-letnie doświadczenie w zawodzie objętym standaryzacją lub pokrewnym. Atutem dodatkowym będzie doświadczenie w projektowaniu dokumentacji zawodoznawczej, jak: standardy kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, opisy lub charakterystyki zawodów, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, programy nauczania lub szkolenia w zawodzie, standardy wymagań egzaminacyjnych, testy egzaminacyjne.
- Ekspert merytoryczny – 2 osoby – wyższe lub średnie wykształcenie, ponad 2-letnie doświadczenie w zawodzie objętym standaryzacją lub pokrewnym.
- Ekspert metodologiczny - wyższe wykształcenie, doświadczenie w projektowaniu dokumentacji zawodoznawczej m.in.: standardów kwalifikacji zawodowych w ramach projektów: Phare 2000, SPO RZL, programów i pakietów edukacyjnych w ramach projektu SPO RZL lub innych dokumentów w ramach innych projektów.

Rekomendacje z organizacji pracodawców lub stowarzyszeń branżowych/zawodowych właściwych dla zawodu będącego przedmiotem standaryzacji.

B. Wymagania kwalifikacyjne dla Ewaluatorów:

- Ewaluator metodologiczny - wyższe wykształcenie oraz doświadczenie w projektowaniu dokumentacji zawodoznawczej, jak np.: standardy kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, opisy lub charakterystyki zawodów, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, programy nauczania lub szkolenia w zawodzie, standardy wymagań egzaminacyjnych, testy egzaminacyjne;
- Ewaluator merytoryczny - wyższe lub średnie wykształcenie, ponad 2-letnie doświadczenie w zawodzie objętym standaryzacją.

Rekomendacje z organizacji branżowych/właściwych dla zawodu będącego przedmiotem standaryzacji.

C. Wymagania kwalifikacyjne dla Recenzentów:

- Recenzent metodologiczny – wyższe wykształcenie, doświadczenie w badaniach naukowych dotyczących rynku pracy i edukacji zawodowej oraz w projektowaniu dokumentacji zawodoznawczej, jak np.: standardy kwalifikacji lub kompetencji zawodowych, opisy lub charakterystyki zawodów, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, programy nauczania lub szkolenia w zawodzie, standardy wymagań egzaminacyjnych, testy egzaminacyjne itp;
- Recenzent merytoryczny – wyższe wykształcenie oraz ponad 2-letnie doświadczenie w zawodzie objętym standaryzacją lub pokrewnym.

Rekomendacje organizacji branżowych lub placówek naukowych działających w dziedzinie nauki lub szkół prowadzącymi kształcenie zawodowe lub wyższe w zawodzie będącym przedmiotem standaryzacji.

D. Wymagania dla Przewodniczącego i członków Komisji Branżowych:

- rekomendacje organizacji: pracodawców lub związków zrzeszających pracowników lub organizacji pozarządowych działających w branży właściwej dla zawodu objętego standaryzacją

Komisja Rekrutacyjna dokona kwalifikacji Ekspertów, Ewaluatorów, Recenzentów i członków Komisji Branżowych do opracowania standardów kompetencji zawodowych na podstawie:

- analizy noty biograficznej kandydata, potwierdzającej wymagania kwalifikacyjne,
- rekomendacji,
- potwierdzonej pracy nad projektowaniem standardów kwalifikacji zawodowych, opisów zawodów (programy modułowe, pakiety edukacyjne) w ramach projektów Phare 2000, SPO RZL lub innych dokumentów w ramach innych projektów
- nie będą rozpatrywane zgłoszenia do więcej jak 4 zawodów pokrewnych.

Z osobami, które pomyślnie przejdą procedurę kwalifikacyjną zostanie podpisana umowa o dzieło.

Kandydatów spełniających powyższe kryteria prosimy o przesłanie w nieprzekraczalnym terminie do 30.11.2012 r. wypełnionego formularza noty biograficznej zgodnie z wzorem – Załącznik 1

na adres mailowy wskazany przy grupie zawodów (ITeE-PIB, WYG International, ŁCDNiKP) z tematem w mailu: **Rekrutacja**

Konsultacje: prof. Henryk Bednarczyk, tel. (48)3644778, dr Tomasz Kupidura, tel. (48)3649224

Załączniki:

1. Formularz noty biograficznej

2. Wykaz zawodów objętych standaryzacją ITeE-PIB, WYG, ŁCDNiKP

8.3.2 NOTA BIOGRAFICZNA KANDYDATA

Nazwisko i imię

NR PESEL

Deklaracja pełnienia funkcji
– w projekcie:
(proszę zaznaczyć)

- Ekspert opracowania standardu kompetencji zawodowych
 - Recenzent metodologiczny/merytoryczny* standardów kompetencji zawodowych
 - Ewaluator metodologiczny/merytoryczny* standardów kompetencji zawodowych
 - Członek Komisji Branżowej zatwierdzającej standardy kompetencji zawodowych
- * niepotrzebne skreślić*

– w zawodzie/zawodach
(proszę wpisać kod, nazwę
zawodu)

.....

.....

.....

.....

Charakterystyka zawodowa

Wykształcenie, tytuł, stopień zawodowy i/lub naukowy, rok:	
Miejsce pracy (nazwa i adres zakładu pracy):	
Stanowisko w pracy lub pełniona funkcja	
Doświadczenie i kwalifikacje potwierdzające spełnienie kryteriów	1. 2. 3. 4. 5.
Rekomendacje:	

Dane do korespondencji i komunikacji

Adres zameldowania:	
E-mail:	
Telefon kontaktowy (praca):	
Telefon kontaktowy (dom):	
Telefon komórkowy:	

Zapoznałem się z opisem projektu, ogłoszeniem o rekrutacji, regulaminem uczestnictwa w projekcie.

Ja niżej podpisany(a), oświadczam, że wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zgodnie z ustawą z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 roku nr 109, poz. 926).

Data:

Podpis:

Przesłać: na adres mailowy wskazany przy grupie zawodów (ITeE-PIB, WYG International, ŁCDNiKP) z tematem w mailu: **Rekrutacja**

8.3.3. Protokół Komisji Rekrutacyjnej

kwalifikacji kandydatów na ekspertów, ewaluatorów, recenzentów i członków Komisji Branżowych do opracowania standardów kompetencji zawodowych w ramach badań pilotażowych

Komisja Rekrutacyjna w składzie:

1.
2.
3.

Komisja Rekrutacyjna zakwalifikowała kandydatów na ekspertów, ewaluatorów, recenzentów i członków Komisji Branżowych do opracowania standardów kompetencji zawodowych w ramach badań pilotażowych na podstawie:

- analizy noty biograficznej kandydata, potwierdzającej wymagania kwalifikacyjne, (treść ogłoszenia o rekrutacji dostępna na stronie internetowej <http://www.standardykompetencji.pl>),
- rekomendacji organizacji pracodawców, organizacji pracobiorców, stowarzyszeń naukowych i technicznych,

Listę kandydatów na Ekspertów, Ewaluatorów, Recenzentów i członków Komisji Branżowych zawiera **załącznik nr 5.9.3a**, listę kandydatów nie zakwalifikowanych zawiera **załącznik nr 5.9.3b**

Podpisy członków Komisji Rekrutacyjnej biorących udział w posiedzeniu

1.
2.
3.

Protokółowała :

Data:

Załącznik nr 5.9.3a. Kandydaci na Ekspertów, Ewaluatorów, Recenzentów i członków Komisji Branżowych zawiera**Nr zawodu z listy, nazwa zawodu, kod zawodu**

	Status w projekcie	Zespół Eksperski Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Ewaluatorzy Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Recenzenci Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy	Komisje branżowe Nazwisko i imię Adres instytucji, firmy
	merytoryczny				
	metodologiczny				

Załącznik nr 5.9.3b. Lista kandydatów niezakwalifikowanych

<i>Lp.</i>	<i>Nazwisko i Imię</i>	<i>Adres instytucji, firmy</i>
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		

8.3.4. KWESTIONARIUSZ ANKIETY

..... <i>Kod</i> <i>Nazwa zawodu</i>
..... <i>data wypełnienia</i> <i>nazwa przedsiębiorstwa/instytucji</i>

Badanie realizowane jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach projektu B2.2.: **Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców**

Celem badania jest zaprojektowanie opisu krajowego standardu kompetencji zawodowych.

Kwestionariusz ankiety służy do zebrania danych źródłowych i weryfikacji opisu standardu kompetencji zawodowych zgodnie z procedurą:

- opracowanie wstępnej propozycji zapisów kwestionariusza przez Zespół Ekspertki,
- wypełnienie kwestionariuszy z udziałem respondentów (weryfikacja danych, propozycje zmian i uzupełnień),
- opracowanie przez Zespół Ekspertki sprawozdania z przebiegu badań w przedsiębiorstwach/inetyucjach.

Kwestionariusz ankiety w punktach 1-5 odzwierciedla strukturę standardu kompetencji zawodowych:

1. Dane identyfikacyjne zawodu

- Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach
- Notka metodologiczna i autorzy

2. Opis zawodu

- Synteza zawodu
- Opis pracy i sposobu jej wykonywania, obszary występowania zawodu
- Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)
- Wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu
- Wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie
- Możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji
- Zadania zawodowe
- Wykaz kompetencji zawodowych:
- Relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK

3. Opisy kompetencji zawodowych

4. Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)

5. Słownik

6. Polska Rama Kwalifikacji - deskryptory uniwersalne

7. Charakterystyka respondentów i przedsiębiorstwa/instytucji

Dla ułatwienia pracy w Kwestionariuszu ankiety umieszczono **słownik** z podstawowymi terminami oraz **deskryptory uniwersalne Polskiej Ramy Kwalifikacji**.

Respondentami w przedsiębiorstwie/instytucji powinni być:

- pracownicy pracujących w badanym zawodzie (zazwyczaj dwie osoby);
- bezpośredni przełożony pracowników w danym zawodzie (np. brygadzysta lub kierownik zespołu zadaniowego).

Respondenci udzielają odpowiedzi w skali 5-stopniowej: „zbędne – mało ważne – istotne – ważne – bardzo ważne” wstawiając znak „X” w odpowiednim miejscu tabeli oraz mogą proponować własne zapisy w pozostawionych w tym celu wolnych miejscach kwestionariusza.

Respondentom gwarantowana jest anonimowość. Dane o pozycji zawodowej i miejscu pracy posłużą jedynie uwiarygodnieniu wyników badań i nie będą publikowane poza zbiorczymi zestawieniami.

Ankiety najlepiej wypełnić techniką wywiadu bezpośredniego. Dopuszczalne jest pozyskanie informacji drogą elektroniczną (technika pomocnicza) – należy wtedy utrzymywać z respondentem kontakt „na odległość”, służąc wyjaśnieniami.

1. Dane identyfikacyjne zawodu

1.1. Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach

- Kod i nazwa zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS 2010)²⁸. (Kod oznacza numer grupy elementarnej oraz numer porządkowy dla zawodu w tej grupie w KZiS z 2012 r.):
.....
- Odniesienie do poziomu Międzynarodowej Klasyfikacji Standardów Edukacyjnych ISCED 2011²⁹; (Numer i nazwa grupy wielkiej w KZiS i odpowiadający jej poziom w ISCED 2011):
.....
- Odniesienie do Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 (numer i nazwa grupy elementarnej w KZiS i odniesienie jej do numeru i nazwy grupy elementarnej w ISCO 08 w języku angielskim):
.....
- Odniesienie do Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007)³⁰ (podać kod i nazwę sekcji oraz działu, w przypadku trudności z przyporządkowaniem zawodu do PKD zastosować formę opisową działalności w zawodzie):
.....

1.2. Notka metodologiczna i autorzy

Punkt uzupełniamy po przeprowadzeniu wszystkich badań

Opis standardu kompetencji zawodowych wykonano na podstawie: analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe) oraz głównie wyników badań analitycznych na ... (podać liczbę) stanowiskach pracy w ... (podać liczbę) przedsiębiorstwach (duże – ..., średnie – ..., małe – ..., mikro – ..., w tym produkcyjne – ..., handlowe – ..., produkcyjno-handlowe – ..., usługowe – ..., inne – ...), przeprowadzonych w dniach ... (podać okres badań).

2. Opis zawodu

2.1 Synteza zawodu

Wypełnia Zespół Ekspertki (jedno, dwuwierszowy opis oddający istotę pracy w zawodzie, analogicznie, jak w wyszukiwarce zawodów z Klasyfikacji zawodów i specjalności dostępnej na portalu Publicznych Służb Zatrudnienia: www.psz.praca.gov.pl, w zakładce: Klasyfikacja zawodów (maksymalnie 100 znaków ze spacjami).

.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienie:

.....

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania, obszary występowania zawodu

Wypełnia Zespół Ekspertki: krótka charakterystyka i podstawowy cel pracy, główny wytwór lub rezultat pracy w zawodzie, informacje o najważniejszych zadaniach zawodowych, charakterystycznych umiejętnościach zawodowych i czynnościach pracy (maksymalnie 1200 znaków ze spacjami).

.....

.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienie:

.....

²⁸ 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.).

²⁹ Revision of the international standard classification of education (ISCED), 36 C/19, 5 September 2011, UNESCO.

³⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. 2007 nr 251 poz. 1885 z późn. zm.).

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Wypełnia Zespół Ekspertki: należy opisać, jakimi urządzeniami, narzędziami i przyrządami posługuje się osoba pracująca w zawodzie, podać miejsca pracy typowe dla zawodu (np. przedsiębiorstwo, laboratorium, urząd), stanowiska pracy typowe dla zawodu, najważniejsze zagrożenia (hałas, zagrożenia chemiczne, mechaniczne i inne.), choroby zawodowe, warunki organizacyjne wykonywania pracy (czas pracy, zmianowość, odpowiedzialność, stopień autonomii) – maksymalnie 1200 znaków ze spacjami.

.....

.....

.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienie:

.....

.....

2.4. Wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu

Wypełnia Zespół Ekspertki: należy opisać, jakie cechy osobowości, temperament, uzdolnienia i zainteresowania są charakterystyczne dla osoby wykonującej zawód. Scharakteryzować obciążenia fizyczne i psychiczne towarzyszące pracy w zawodzie, wymagania zdrowotne (sprawność ruchowa, sprawności układu oddechowego, słuchu, wzroku itp.), przeciwwskazania do wykonywania zawodu oraz możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zwracając uwagę na rodzaj niepełnosprawności (maksymalnie 1200 znaków ze spacjami). Można skorzystać z konsultacji z zakładowym inspektorem BHP i/lub z lekarzem medycyny pracy.

.....

.....

.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienie:

.....

.....

2.5. Wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Wypełnia Zespół Ekspertki: minimalne wykształcenie jakie powinna posiadać osoba, aby mogła pracować w zawodzie (poziom i kierunek), uprawnienia do wykonywania zawodu oraz inne warunki, jakie musi spełnić kandydat do pracy (np. prawo jazdy, kursy kwalifikacyjne, znajomość języków obcych itp.) – maksymalnie 1200 znaków ze spacjami.

.....

.....

.....

.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienie:

.....

.....

2.6. Możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji

Wypełnia Zespół Ekspertki: należy wskazać pożądane kursy, uprawnienia, doświadczenie warunkujące realizację określonych zadań zawodowych i zakresów prac, które mogą prowadzić po walidacji kompetencji zawodowych do uzyskania określonych kwalifikacji (świadectw, dyplomów, certyfikatów itp.) lub do uzyskania kompetencji zawodowych na wyższym poziomie w odniesieniu do niektórych funkcji lub tytułów zawodowych (maksymalnie 1200 znaków ze spacjami).

.....

.....

.....

.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienie:

.....

.....

2.7. Zadania zawodowe

Wychodząc z definicji zadania zawodowego, na podstawie opisu zawodu należy wymienić najważniejsze zadania zawodowe, oznaczając je symbolami od Z1 do Zn. Należy wyszczególnić tylko zadania zawodowe charakterystyczne dla zawodu.

Proszę ocenić ważność zadań zawodowych wstawiając znak „X” w odpowiedniej kolumnie.

Lp.	Nazwa zadania	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne
		1	2	3	4	5
Z1						
Z2						
Z3						
Z4						
Z5						
Z6						
Z7						
Zn	Inne (napisz swoją propozycję)					

2.8. Wykaz kompetencji zawodowych

Wychodząc z definicji kompetencji zawodowych, analizy zadań zawodowych, opisów pracy, wymagań pracodawców Zespół Ekspertki wyodrębniła wstępnie kompetencje zawodowe odniesione do właściwych zadań zawodowych.

Proszę ocenić ważność kompetencji wstawiając znak „X” w odpowiedniej kolumnie.

Lp.	Kompetencje zawodowe	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne
		1	2	3	4	5
KZ1						
KZ2						
KZ3						
KZn						
	Inne (napisz swoją propozycję)					

Tabela korelacji kompetencji i zadań zawodowych

Korelacja kompetencji i zadań zawodowych ukazuje związek danej kompetencji zawodowej z zadaniami zawodowymi. Pozwala odpowiedzieć na pytania: „Jakie trzeba mieć kompetencje, aby wykonać określone zadanie zawodowe?” lub „Które zadania zawodowe można wykonywać posiadając określoną kompetencję zawodową?”

Zadanie zawodowe \ Kompetencje zawodowe	KZ1	KZ2	KZ3	KZn
	Z1			
Z2				
Z3				
Z4				
Z5				
KZn				

2.9. Relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK

Eksperti powinni wskazać (w formie sugestii), na jakim poziomie Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji można sytuować kwalifikacje, które nawiązywać będą do kompetencji zawodowych opisanych w standardzie. W tym celu powinni przeanalizować umiejscowienie zawodu w Klasyfikacji zawodów i specjalności oraz odniesienie tego miejsca do klasyfikacji ISCED 2011 oraz przeanalizować tabele zawierające tzw. deskryptory uniwersalne ERK i PRK (na podstawie: Referencja Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Projekt raportu – wersja do konsultacji. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, listopad 2012, patrz pkt. 6 Kwestionariusza), wybrać i dostosować opisy najlepiej charakteryzujące pracę w zawodzie.

Poziom ERK/PRK właściwy dla zawodu *(należy wpisać numer poziomu)*

Osoba wykonująca zawód

1) w zakresie wiedzy:

2) w zakresie umiejętności:

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja poziomu, propozycje zmiany, uwagi:

.....
.....

3. OPIS KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

Zespół Ekspertki wstępnie określa zbiory wiedzy i umiejętności kierując się własną wiedzą, dostępnymi opisami zawodów i głównie deskryptorami dla poszczególnych poziomów ERK/PRK (patrz pkt. 6 Kwestionariusza ankiety)

W kompetencji, które wcześniej wskazano jako „ważne” lub „bardzo ważne”, proszę ocenić ważność: wiedzy, umiejętności, wstawiając znak „X” w odpowiedniej kolumnie.

Kz1 – KOMPETENCJA ZAWODOWA:

Lp.	WIEDZA	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Lp.	UMIĘJĘTNOŚCI	Zbędne	Mało ważn	Istotne	Ważne	Bardzo ważne
		1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
1							1						
2							2						
3							3						
4							4						
5							5						
ltd.	Inne (napisz swoje propozycje)						ltd.	Inne (napisz swoje propozycje)					

Kz2 – KOMPETENCJA ZAWODOWA:

Lp.	WIEDZA	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Lp.	UMIĘJĘTNOŚCI	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne
			2	3	4	5			1	2	3	4	5
1							1						
2							2						
3							3						
4							4						
5							5						
ltd.	Inne (napisz swoje propozycje)						ltd.	Inne (napisz swoje propozycje)					

Kzn – KOMPETENCJA ZAWODOWA:

Lp.	WIEDZA	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne
		1	2	3	4	5
1						
2						
3						
4						
5						
ltd.	Inne (napisz swoje propozycje)					

Lp.	UMIEJĘTNOŚCI	Zbędne	Mało ważn	Istotne	Ważne	Bardzo ważne
		1	2	3	4	5
1						
2						
3						
4						
5						
ltd.	Inne (napisz swoje propozycje)					

Kz..... – KOMPETENCJA ZAWODOWA:

Lp.	WIEDZA	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne
		1	2	3	4	5
1						
2						
3						
4						
5						
ltd	Inne (napisz swoje propozycje)					

Lp.	UMIEJĘTNOŚCI	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne
		1	2	3	4	5
1						
2						
3						
4						
5						
ltd.	Inne (napisz swoje propozycje)					

Kompetencje społeczne należy formułować językiem deskryptorów ERK/PRK, w kategoriach odpowiedzialności i autonomii (patrz pkt. 6 Kwestionariusza).

Lp.	KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne
		1	2	3	4	5
1						
2						
3						
4						
5						
	Inne (napisz swoją propozycję) zgodnie z deskryptorami Polskiej Ramy Kwalifikacji					

4. PROFIL KOMPETENCJI KLUCZOWYCH (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)

Proszę ocenić ważność kompetencji wstawiając znak „X” w odpowiedniej kolumnie.

Lp.	KOMPETENCJE KLUCZOWE	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne
		1	2	3	4	5
1	Rozwiązywanie problemów					
2	Współpraca w zespole					
3	Komunikacja ustna					
4	Wywieranie wpływu/przywódstwo					
5	Planowanie i organizowanie pracy					
6	Sprawność motoryczna					
7	Umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisanie					
8	Umiejętności matematyczne					
9	Umiejętność obsługi komputera i wykorzystania Internetu					

5. SŁOWNIK

Zawód	– zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji lub kompetencji (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów.
Specjalność	– jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy), wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki.
Zadanie zawodowe	– logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu, o wyraźnie określonym początku i końcu, wyodrębniony ze względu na rodzaj lub sposób wykonywania czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się produktem, usługą lub decyzją.
Kompetencje zawodowe	– wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.
Kompetencje kluczowe	– połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.
Standard kompetencji zawodowych	– norma 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.
Kwalifikacja zawodowa	– zestaw efektów uczenia się (zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), którego osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez uprawnioną instytucję.
Europejskie Ramy Kwalifikacji	– przyjęty w Unii Europejskiej układ odniesienia umożliwiający porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W Europejskich Ramach Kwalifikacji wyróżniono osiem poziomów kwalifikacji określonych za pomocą wymagań dotyczących efektów uczenia się.
Polska Rama Kwalifikacji	– opis hierarchii poziomów kwalifikacji wpisywanych do krajowego rejestru kwalifikacji (pokazuje wzajemne relacje między kwalifikacjami).
Krajowy System Kwalifikacji	– ogół działań państwa związanych z potwierdzaniem efektów uczenia się dla potrzeb rynku pracy, społeczeństwa obywatelskiego oraz indywidualnego rozwoju osób uczących się.
Wiedza	– zasób powiązanych ze sobą faktów, zasad, teorii i doświadczeń przyswojonych przez osobę uczącą się.
Umiejętności	– zdolność wykorzystania wiedzy oraz wyćwiczonych sprawności do wykonywania zadań oraz rozwiązywania problemów.
Kompetencje społeczne	– sprawności, uzdolnienia oraz cechy niezbędne do autonomicznego, zespołowego i odpowiedzialnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym.

6. POLSKA RAMA KWALIFIKACJI - DESKRYPTORY UNIWERSALNE

	Poziom 1	Poziom 2	Poziom 3	Poziom 4	Poziom 5	Poziom 6	Poziom 7	Poziom 8
WIEDZA	elementarne fakty i pojęcia oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli	poszerzony zbiór elementarnych faktów, prostych pojęć oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli	podstawowe fakty i pojęcia oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli a ponadto w określonych dziedzinach w szerszym zakresie wybrane fakty, pojęcia i zależności elementarne uwarunkowania prowadzonej działalności	poszerzony zbiór podstawowych faktów, umiarkowanie złożonych pojęć i teorii oraz zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi i w sferze wytworów ludzkiej myśli a ponadto w określonych dziedzinach w szerszym zakresie fakty, umiarkowanie złożone pojęcia, teorie i zależności między nimi podstawowe uwarunkowania prowadzonej działalności	w szerokim zakresie – fakty, teorie, metody i zależności między nimi różnorodne uwarunkowania prowadzonej działalności	w zaawansowanym stopniu – fakty, teorie, metody oraz złożone zależności między nimi różnorodne, złożone uwarunkowania prowadzonej działalności	w pogłębiony sposób wybrane fakty, teorie, metody oraz złożone zależności między nimi, także w powiązaniu z innymi dziedzinami różnorodne, złożone uwarunkowania i aksjologiczny kontekst prowadzonej działalności	światowy dorobek naukowy i twórczy oraz wynikające z niego implikacje dla praktyki
UMIĘJĘTNOŚCI	W dziedzinie uczenia się, twórczości lub w odniesieniu do działalności zawodowej potrafi: wykonywać bardzo proste zadania według szczegółowych wskazań w typowych warunkach rozwiązywać bardzo proste typowe problemy w typowych warunkach uczyć się pod bezpośrednim kierunkiem w zorganizowanej formie odbierać proste wypowiedzi, tworzyć bardzo proste wypowiedzi	wykonywać proste zadania według ogólnej instrukcji, najczęściej w typowych warunkach rozwiązywać proste typowe problemy w typowych warunkach uczyć się pod kierunkiem w zorganizowanej formie odbierać niezbyt proste wypowiedzi, tworzyć proste wypowiedzi formułować i odbierać najprostsze wypowiedzi w języku obcym	wykonywać niezbyt proste zadania według ogólnej instrukcji w częściowo zmiennych warunkach rozwiązywać proste typowe problemy w częściowo zmiennych warunkach uczyć się w części samodzielnie pod kierunkiem w zorganizowanej formie odbierać niezbyt złożone wypowiedzi, tworzyć niezbyt proste wypowiedzi odbierać i formułować bardzo proste wypowiedzi w języku obcym	wykonywać niezbyt złożone zadania w części bez instrukcji często w zmiennych warunkach rozwiązywać niezbyt proste, w pewnej części nietypowe problemy często w zmiennych warunkach uczyć się samodzielnie w zorganizowanej formie odbierać złożone wypowiedzi, tworzyć złożone wypowiedzi dotyczące szerokiego zakresu zagadnień odbierać i formułować proste wypowiedzi w języku obcym	wykonywać zadania bez instrukcji w zmiennych, przewidywalnych warunkach rozwiązywać niezbyt złożone i nietypowe problemy w zmiennych przewidywalnych warunkach uczyć się samodzielnie odbierać niezbyt złożone wypowiedzi, tworzyć niezbyt proste wypowiedzi z użyciem specjalistycznej terminologii odbierać i formułować bardzo proste wypowiedzi w języku obcym z uwzględnieniem specjalistycznej terminologii	innowacyjnie wykonywać zadania oraz rozwiązywać złożone i nietypowe problemy w zmiennych i nie w pełni przewidywalnych warunkach samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie komunikować się z otoczeniem, uzasadniać swoje stanowisko	wykonywać zadania oraz formułować i rozwiązywać problemy, z wykorzystaniem nowej wiedzy, także z innych dziedzin samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie komunikować się ze różnicowymi kęgami odbiorców, odpowiednio uzasadniać stanowiska	dokonywać analizy i twórczej syntezy dorobku naukowych oraz rozwiązywania problemów badawczych oraz związanych z działalnością innowacyjną i twórczą; tworzyć nowe elementy tego dorobku samodzielnie planować własny rozwój oraz inspirować rozwój innych osób uczestniczyć w wymianie doświadczeń i idei, także w środowisku międzynarodowym
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	W związku z dziedziną uczenia się, twórczości lub działalności zawodowej jest gotów do: respektowania zobowiązań wynikających z przynależności do różnych wspólnot działania i współdziałania pod bezpośrednim nadzorem w zorganizowanych warunkach oceniania swoich działań i przyjmowania odpowiedzialności za bezpośrednie ich skutki	podjęcia obowiązków wynikających z przynależności do różnych wspólnot działania i współdziałania pod kierunkiem w zorganizowanych warunkach oceniania swoich działań, w których uczestniczy i przyjmowania odpowiedzialności za ich skutki	przynależenia do wspólnot różnego rodzaju, funkcjonowania w różnych rolach społecznych oraz podejmowania podstawowych powinności z tego wynikających częściowo samodzielnego działania oraz współdziałania w zorganizowanych warunkach oceniania działań swoich i zespołowych; podejmowania odpowiedzialności za skutki tych działań	przyjmowania odpowiedzialności związanej z uczestnictwem w różnych wspólnotach i funkcjonowaniem w różnych rolach społecznych autonomicznego działania i współdziałania w zorganizowanych warunkach oceniania działań swoich i osób, którymi kieruje; przyjmowania odpowiedzialności za skutki działań własnych oraz tych osób	podjęcia obowiązków podstawowych obowiązków zawodowych i społecznych, ich oceniania i interpretacji samodzielnego działania oraz współdziałania z innymi w zorganizowanych warunkach; kierowania niedużym zespołem w zorganizowanych warunkach oceniania działań swoich i osób oraz zespołów, którymi kieruje; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań	kultywowania i upowszechniania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i życia podejmowania inicjatyw, krytycznej oceny siebie oraz zespołów i organizacji, w których uczestniczy; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań	tworzenia i rozwijania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i życia podejmowania inicjatyw, krytycznej oceny siebie oraz zespołów i organizacji, w których uczestniczy; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań	niezależnego badania powiększającego istniejący dorobek naukowy i twórczy podejmowania wyzwań w sferze zawodowej i publicznej z uwzględnieniem: - ich etycznego wymiaru - odpowiedzialności za ich skutki oraz kształtowania wzorów właściwego postępowania w takich sytuacjach

Źródło: Referencja Polskiej Ramy Kwalifikacji do Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Projekt raportu. IBE, Warszawa, Listopad 2012r., s. 43

7. CHARAKTERYSTYKA RESPONDENTÓW I PRZEDSIĘBIORSTWA/INSTYTUCJI

DANE RESPONDENTA

1. PŁEĆ: kobieta mężczyzna
2. WIEK: 18 – 25.....
26 – 40.....
41 i więcej.....
3. WYKSZTAŁCENIE:
podstawowe.....
zasadnicze zawodowe.....
średnie zawodowe.....
średnie ogólnokształcące.....
wyższe licencjackie, inżynierskie.....
wyższe magisterskie.....
inne.....
4. AKTUALNIE ZAJMOWANE STANOWISKO:.....
Staż pracy: ogółem:
na aktualnie zajmowanym stanowisku:

DANE PRZEDSIĘBIORSTWA/INSTYTUCJI

1. Rodzaj działalności (np. według PKD):
produkcyjna.....
usługowa.....
handlowa.....
administracyjna.....
inna (proszę wpisać): ...
2. Liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie (podmiocie/instytucji):
1 – 9 osób.....
10 – 50 osób.....
51-250 osób.....
251-500 osób.....
powyżej 500 osób...

8.3.5. Protokół z posiedzeń Zespołu Ekspertckiego Opracowującego standard kompetencji zawodowych

..... Kod Nazwa zawodu
..... <i>Lider Zespołu Ekspertckiego</i>	
..... <i>Ekspert merytoryczny</i>	
..... <i>Ekspert merytoryczny</i>	
..... <i>Ekspert metodologiczny</i>	
Posiedzenie 1. Data: Miejsce:	
1. Zebranie danych źródłowych 2. Podział zadań w zespole 3. Opracowywanie wstępnej wersji kwestionariusza ankiety badawczej 4. Przygotowanie terenu badań	
<i>Wnioski i ustalenia:</i>	
.....	
Posiedzenie 2. Data: Miejsce:	
1. Opracowanie sprawozdań 2. Analiza 3. Przygotowanie sprawozdania z przebiegu badań kompetencji wymaganych przez pracodawców	
<i>Wnioski i ustalenia:</i>	
.....	
Posiedzenie 3. Data: Miejsce:	
1. Opracowanie projektu opisu standardu kompetencji zawodowych	
<i>Wnioski i ustalenia:</i>	
.....	
Posiedzenie 4. Data: Miejsce:	
1. Spotkanie ewaluacyjne 2. Modyfikacja projektu opisu standardu kompetencji zawodowych	

Wnioski i ustalenia:

.....
.....

Posiedzenie 5. Data: Miejsce:

- 1. Analiza i ustosunkowanie się do opinii członków Komisji Branżowej**
- 2. Modyfikacja projektu opisu standardu kompetencji zawodowych**

Wnioski i ustalenia:

.....
.....

Posiedzenie 6. Data: Miejsce:

- 1. Analiza i ustosunkowanie się do opinii Recenzentów**
- 2. Modyfikacja projektu opisu standardu kompetencji zawodowych**

Wnioski i ustalenia:

.....
.....

Posiedzenie 7. Data: Miejsce:

- 1. Analiza opinii Komisji Branżowej**
- 2. Ewentualna modyfikacja projektu opisu standardu kompetencji zawodowych**

Wnioski i ustalenia:

.....
.....

**Podpisy członków zespołu eksperckiego
biorących udział w posiedzeniu**

.....
Lider Zespołu Eksperckiego

.....
Ekspert merytoryczny

.....
Ekspert merytoryczny

.....
Ekspert metodologiczny

Protokół opracował:

Czytelny podpis

Data podpisania:.....

8.3.6. SPRAWOZDANIE Z PRZEBIEGU BADAŃ KOMPETENCJI WYMAGANYCH PRZEZ PRACODAWCÓW

..... <i>Kod</i> <i>Nazwa zawodu</i>	
	Wprowadzenie	X
1.	Dane identyfikacyjne zawodu	X
1.1.	Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach	X
1.2.	Notka metodologiczna i autorzy	X
2.	Opis zawodu	X
2.1.	Synteza zawodu	X
2.2.	Opis pracy i sposobu jej wykonywania, obszary występowania zawodu	X
2.3.	Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)	X
2.4.	Wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu	X
2.5.	Wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie	X
2.6.	Możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji	X
2.7.	Zadania zawodowe	X
2.8.	Wykaz kompetencji zawodowych	X
2.9.	Relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK	X
3.	Opisy kompetencji zawodowych	X
3.1.	Analiza wyników badań w przedsiębiorstwach i instytucjach	X
4.	Profil kompetencji kluczowych	X
5.	Organizacja i przebieg badań, charakterystyka badanych przedsiębiorstw (podmiotów/instytucji), harmonogram	X
6.	Zakres badań, rodzaj zbieranych danych, źródła danych, charakterystyka respondentów	X
7.	Uwagi i komentarze	X

WPROWADZENIE

Sprawozdanie eksperckie z przebiegu prac badawczo-analitycznych jest dokumentem syntezującym wyniki badań na min. 15 stanowiskach pracy (15 wypełnionych kwestionariuszy ankiet) w m.in. 5 przedsiębiorstwach/instytucjach.

Sprawozdanie potwierdza umocowanie projektowanego standardu kompetencji zawodowych w rzeczywistych wymaganiach pracodawców.

Wszelkie przyszłe modyfikacje standardu powinny się odbywać z uwzględnieniem wcześniejszej wersji, w tym opracowanego sprawozdania i wypełnionych kwestionariuszy ankiet.

1. Dane identyfikacyjne zawodu

1.1. . Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach

- Numer i nazwa grupy wielkiej w KZiS i Kod i nazwa zawodu według Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZiS 2010)³¹. (Kod oznacza numer grupy elementarnej oraz numer porządkowy dla zawodu w tej grupie w KZiS z 2012 r.):

.....

- Odniesienie do poziomu Międzynarodowej Klasyfikacji Standardów Edukacyjnych ISCED 2011³²; (Numer i nazwa grupy wielkiej w KZiS i odpowiadający jej poziom w ISCED 2011):

.....

- Odniesienie do Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 (numer i nazwa grupy elementarnej w KZiS i odniesienie jej do numeru i nazwy grupy elementarnej w ISCO 08 w języku angielskim:

.....

- Odniesienie do Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007)³³ (podać kod i nazwę sekcji oraz działu, w przypadku trudności z przyporządkowaniem zawodu do PKD zastosować formę opisową działalności w zawodzie):

.....

1.2. Opracowanie standardu

Opis standardu kompetencji zawodowych wykonano na podstawie: analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe) oraz głównie wyników badań analitycznych na ... (podać liczbę) stanowiskach pracy w ... (podać liczbę) przedsiębiorstwach (duże – ..., średnie – ..., małe – ..., mikro – ..., w tym produkcyjne – ..., handlowe – ..., produkcyjno-handlowe – ..., usługowe – ..., inne – ...), przeprowadzonych w dniach ... (miesiąc) 2013 r.

INFORMACJA O CZŁONKACH ZESPOŁU BADAWCZEGO

(krótka charakterystyka, doświadczenie zawodowe)

[tytuł, imię, nazwisko] –

.....

[tytuł, imię, nazwisko] –

.....

³¹ 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.).

³² Revision of the international standard classification of education (ISCED), 36 C/19, 5 September 2011, UNESCO.

³³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. 2007 nr 251 poz. 1885 z późn. zm.).

[tytuł, imię, nazwisko] –
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

[tytuł, imię, nazwisko] –
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Opis zawodu

2.1 Synteza zawodu

.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienia

.....

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania, obszary występowania zawodu

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienia

.....
.....

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienia

.....
.....

2.4. Wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienia

.....
.....

2.5. Wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienia

.....
.....

2.6. Możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja, propozycje usunięcia fragmentu lub uzupełnienia

.....
.....

2.7. Zadania zawodowe

Obliczanie wskaźnika ważności. Skali oceny „Zbędne – Mało ważne – Istotne – Ważne – Bardzo ważne ” – przypisano wartości liczbowe odpowiednio „1-2-3-4-5”. Wskaźnik ważności kompetencji zawodowej obliczono według wzoru:

$$W = \frac{\sum_{i=1}^4 L_i \cdot i}{\sum_{i=1}^4 L_i}$$

– gdzie:

- W – wskaźnik ważności zadania
- L_i – liczba respondentów wystawiających daną ocenę
- i – wartość stopnia skali ($i=1,2,3,4,5$)

Przyjęto, że do standardu kompetencji zawodowych powinny wejść ta kompetencja zawodowa, która uzyskały wskaźnik ważności w zaokrągleniu większy bądź równy 3,8.

Kompetencja zawodowa która uzyskały stopień ważności w zaokrągleniu 3,7 i mniej na ogół należy wykluczyć ze standardu. W przypadkach budzących wątpliwości, na seminarium ewaluacyjnym, wspartym obecnością ekspertów zewnętrznych, przedyskutować, czy kompetencja zawodowa – pomimo niskiej wartości wskaźnika ważności – wejdzie w skład standardu kompetencji zawodowych, czy też nie.

Obowiązywać powinna zasada, że jeżeli kompetencja zawodowa zostanie wykluczone ze standardu, to również towarzyszące jej umiejętności, wiedza muszą być ze standardu usunięte.

Lp.	Nazwa zadania	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5	
Z1							
Z2							
Z3							
Z4							
Z5							
Z6							
Z7							
Z8							
Z9							

2.8. Wykaz kompetencji zawodowych

Lp.	Kompetencje zawodowe	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5	
KZ1							
KZ2							
KZ3							
KZn							
	Inne (napisz swoją propozycję)						

TABELA KORELACJI KOMPETENCJI I ZADAŃ ZAWODOWYCH

Zadanie zawodowe \ Kompetencje zawodowe	KZ1	KZ2	KZ3	KZn
Z1				
Z2				
Z3				
Z4				
Z5				
Z6				
KZn				

2.9. Relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK

Poziom ERK/PRK właściwy dla zawodu

Osoba wykonująca zawód

1) w zakresie wiedzy:

.....

.....

2) w zakresie umiejętności:

.....

.....

Uwagi Respondenta/Ankietera: akceptacja poziomu, propozycje zmiany, uwagi:

.....

.....

3. OPISY KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

Kz1 – KOMPETENCJA ZAWODOWA:

Lp.	WIEDZA	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności	Lp.	UMIEJĘTNOŚCI	Zbędne	Mało ważn	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5				1	2	3	4	5	
1								1							
2								2							
3								3							
4								4							
5								5							

Kz2 – KOMPETENCJA ZAWODOWA:

Lp.	WIEDZA	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności	Lp.	UMIEJĘTNOŚCI	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5				1	2	3	4	5	
1								1							
2								2							
3								3							
4								4							
5								5							

Kzn – KOMPETENCJA ZAWODOWA:

Lp.	WIEDZA	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności	Lp.	UMIEJĘTNOŚCI	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5				1	2	3	4	5	
1								1							
2								2							
3								3							
4								4							
5								5							

KZ..... – KOMPETENCJA ZAWODOWA: (wypełnia Respondent)

Lp.	WIEDZA	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności	Lp.	UMIEJĘTNOŚCI	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5				1	2	3	4	5	
1								1							
2								2							
3								3							
4								4							
5								5							

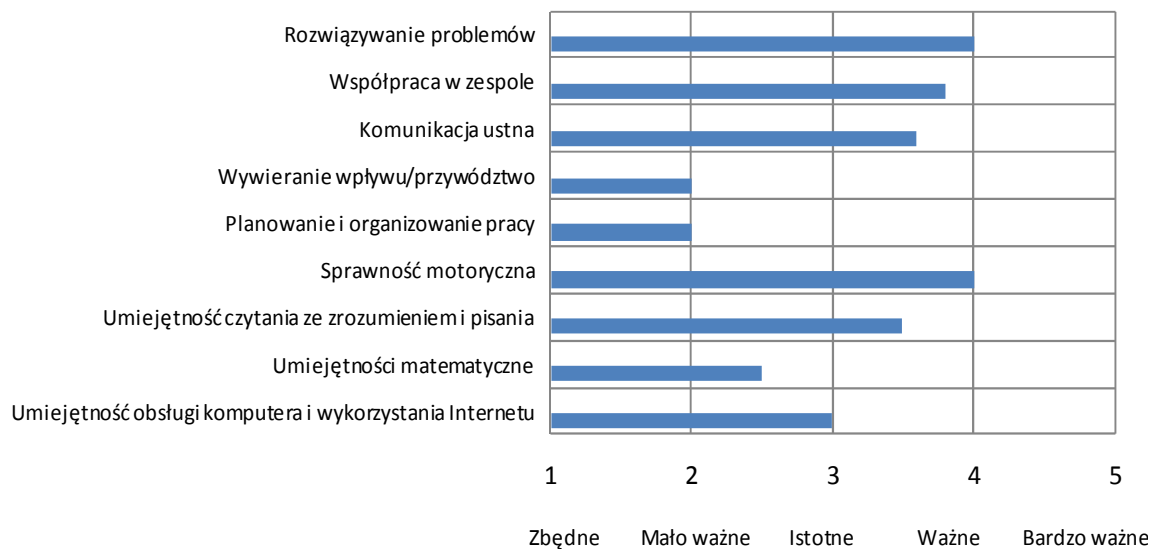
Lp.	KOMPETENCJE SPOŁECZNE	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5	
1							
2							
3							
4							
5							
	Inne (napisz swoją propozycję) zgodnie z deskryptorami Polskiej Ramy Kwalifikacji						

4. Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)

Lp.	KOMPETENCJE KLUCZOWE	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5	
1	Rozwiązywanie problemów						
2	Współpraca w zespole						
3	Komunikacja ustna						
4	Wywieranie wpływu/przywódstwo						
5	Planowanie i organizowanie pracy						
6	Sprawność motoryczna						
7	Umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisanie						
8	Umiejętności matematyczne						
9	Umiejętność obsługi komputera i wykorzystania Internetu						

Profil kompetencji kluczowych dla zawodu

(po wyliczenia wskaźnika ważności proszę wprowadzić odpowiednie wartości do wykresu)



5. ORGANIZACJA I PRZEBIEG BADAŃ, CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW (PODMIOTÓW/INSTYTUCJI), HARMONOGRAM

Tabela 1. Teren badań pilotażowych (weryfikacyjnych), harmonogram

Lp.	Nazwa i adres zakładu	Termin badania	Ogólna charakterystyka
1.			
2.			

Tabela 2. Teren badań docelowych, harmonogram

Lp.	Nazwa i adres zakładu	Termin badania	Ogólna charakterystyka
1.			
2.			
3.			
<i>n</i>			

1. Ogółem liczba przedsiębiorstw w badaniach docelowych:

– X przedsiębiorstw

2. Liczba przedsiębiorstw w badaniach docelowych wg rodzaju działalności gospodarczej:

- n) produkcyjna - ...
- o) usługowa - ...
- p) handlowa - ...
- q) administracyjna - ...
- r)

3. Liczba przedsiębiorstw w badaniach docelowych wg wielkości zatrudnienia:

- f) 1-9 osób - ...
- g) 10-50 osób - ...
- h) 51-250 osób - ...
- i) 251-500 osób - ...
- j) powyżej 500 osób - ...

5. Zakres badań, rodzaj zbieranych danych, źródła danych, charakterystyka respondentów

Zakres badań

Wywiad – weryfikacja zadań zawodowych, zbiorów wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych

Rodzaj zbieranych danych:

- jakościowe: weryfikacja i uzupełnienie danych,
- ilościowe – opinie, waga w skali pięciostopniowej

Źródła danych: respondenci

Charakterystyka respondentów

- | | | | |
|------------------|--------|-----------------------------------|-------|
| 1. OGÓŁEM OSÓB: | - | 4. WYKSZTAŁCENIE: | |
| 2. PŁEĆ: kobieta | - ... | podstawowe | - ... |
| mężczyzna | - ... | zasadnicze zawodowe | - ... |
| 3. WIEK: | | średnie zawodowe | - ... |
| 18-25 | - ... | średnie ogólnokształcące | - ... |
| 26-40 | - ... | wyższe inżynierskie, licencjackie | - ... |
| 41 i więcej | - ... | wyższe magisterskie | - ... |

8.3.7. Notatka z przebiegu ewaluacji opisu standardu kompetencji zawodowych

.....
Kod	Nazwa zawodu
Zespół ekspertów:	Zespół ewaluatorów:
1. _____	1. _____
2. _____	Metodologiczny
3. _____	2. _____
4. _____	Merytoryczny
<i>Imię, nazwisko, stopnie, tytuły naukowe, zawodowe</i>	<i>Imię, nazwisko, stopnie i tytuły naukowe, zawodowe</i>

Miejsce : **Data:**

Instrukcja:

- 1) Spotkaniu przewodniczy lider Zespołu Eksperskiego. Lider sporządza notatkę ze spotkania.
- 2) Notatka musi być podpisana przez wszystkich członków zespołu eksperckiego i zespołu ewaluatorów biorących udział w spotkaniu.
- 3) Celem spotkania ewaluacyjnego jest dokonanie przez zespół ekspertów zewnętrznych oceny roboczej wersji standardu i zaproponowanie zmian podnoszących jego jakość, a także wsparcie zespołu autorskiego w przygotowaniu ostatecznej wersji standardu.
- 4) Praca powinna być zorganizowana na wzór warsztatów, na których drogą pytań problemowych, dyskusji i wyjaśnień dochodzi się do wspólnych ustaleń dotyczących treści standardu. W przypadku różnic opinii w notatce należy opisać stanowiska osób zgłaszających zdanie odrębne, z podaniem imienia i nazwiska.
- 5) Ponieważ spotkanie ewaluacyjne ma przede wszystkim służyć pomocą zespołowi autorskiemu, zespół autorski ma prawo do podjęcia ostatecznej decyzji o zmianie poszczególnych treści standardu lub pozostawieniu ich w dotychczasowym brzmieniu.
- 6) Notatka ma formę kwestionariusza składającego się z trzech części (A, B, C):
 - A: Analiza szczegółowa treści opisu standardu ocena (z komentarzem),
 - B: Analiza ogólna (z komentarzem),
 - C: wnioski końcowe ewaluacji.
- 7) Ewaluatorzy dokonują oceny poszczególnych punktów standardu w skali: „TAK”, „NIE”, „MAM UWAGI”. Zaznaczając jedną odpowiedź znakiem X.
- 8) Zamieszczane są komentarze Ewaluatorów do poszczególnych punktów standardu – w których Ewaluator wpisał ocenę (NIE i MAM UWAGI).
- 9) W części C wypełnia Lider Zespołu Eksperskiego.
- 10) Podpisanie notki ewaluacyjnej przez Zespół Eksperski i Ewaluatorów

OPINIA EWALUATORA METODOLOGICZNEGO	TAK	NIE	MAM UWAGI
A Analiza szczegółowa treści opisu standardu			
1. Dane identyfikacyjne zawodu			
1.1 Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach			
Czy właściwie określono zawód według poziomu Klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS 2010)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy właściwie przyporządkowano grupę wielką standaryzowanego zawodu do ISCED 2011 ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Czy właściwie przyporządkowano grupę elementarną standaryzowanego zawodu do ISCO-08 ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy właściwie przyporządkowano zawód do sekcji PKD?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 Czy właściwie opracowano notkę metodologiczną i dane autorów?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Opis zawodu. Czy opis zawodu zawiera wymagane treści:			
2.1 – synteza, istota pracy w zawodzie (synonim)			
2.2 – opis pracy i sposobu jej wykonywania, miejsca obszary występowania zawodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 – środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy) ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 – wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5 – wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6 – możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7 Czy prawidłowo wydzielono i nazwano zadania zawodowe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8 Czy prawidłowo wydzielono i nazwano kompetencje zawodowe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9 Czy prawidłowo określono relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Opisy kompetencji zawodowych			
3.1 Czy właściwie określono zbiory wiedzy i umiejętności w kompetencjach zawodowych?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 Czy prawidłowo określono i zapisano kompetencje społeczne dla zawodu zgodnie z deskryptorami PRK?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)			
Czy właściwie określono profil kompetencji kluczowych?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komentarz do pytań zamkniętych			

.....

.....

.....

B Analiza ogólna			
5. Czy język standardu kompetencji zawodowych jest zrozumiały dla czytelnika?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Czy standard opracowano zgodnie z przyjętą metodologią?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Czy opis standardu odzwierciedla wymagania pracodawców?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Czy tak opracowany standardu kompetencji zawodowych będzie stosowany:			
przez: – pracodawców,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– instytucje rynku pracy,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– instytucje edukacyjne?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komentarz do analizy ogólnej			

.....

.....

.....

OPINIA EWALUATORA MERYTORYCZNEGO	TAK	NIE	MAM UWAGI
A Analiza szczegółowa treści opisu standardu			
1. Dane identyfikacyjne zawodu			
1.1 Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach			
Czy dane identyfikacyjne zawodu są przydatne w praktyce zawodowej?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Czy opis zawodu zawiera wymagane treści:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1 – synteza, istota pracy w zawodzie (synonim)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 – opis pracy i sposobu jej wykonywania, miejsca obszary występowania zawodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 – środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy) ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 – wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5 – wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6 – możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji i	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7 Czy prawidłowo wydzielono i nazwano zadania zawodowe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8 Czy prawidłowo wydzielono i nazwano kompetencje zawodowe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Opisy kompetencji zawodowych			
3.1 Czy właściwie określono zbiory wiedzy i umiejętności w kompetencjach zawodowych?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 Czy prawidłowo określono i zapisano kompetencje społeczne dla zawodu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)			
4.1 Czy właściwie określono profil kompetencji kluczowych?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komentarz do pytań zamkniętych			
.....			
.....			
.....			
B Analiza ogólna i wnioski			
5. Czy język standardu kompetencji zawodowych jest zrozumiały dla czytelnika?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Czy opis standardu odzwierciedla wymagania pracodawców?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Czy tak opracowany standardu kompetencji zawodowych będzie stosowany:			
przez: pracodawców,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
instytucje rynku pracy,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
instytucje edukacyjne?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komentarz do analizy ogólnej			
.....			
.....			
.....			

C. WNIOSKI KOŃCOWE EWALUACJI

Lider zespołu autorskiego wyraża stanowisko całego zespołu autorskiego w kwestii zaakceptowania lub odrzucenia poszczególnych uwag ewaluatorów, oznaczając przez postawienie znaku „X” w odpowiednim kwadracie końcową konkluzję ze spotkania lub, w przypadku opcji nr 3, wypisując numery punktów do poprawy:

1. Projekt standardu pozostaje bez zmian.....
2. Projekt standardu zostanie poprawiony zgodnie ze wszystkimi uwagami ewaluatorów.....
3. Projekt standardu zostanie poprawiony zgodnie z tylko niektórymi uwagami ewaluatorów dotyczącymi punktów (proszę wymienić numery punktów zakwestionowanych przez ewaluatorów:
.....
.....
.....)

Zespół Ekspertki:

1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____
- Czytelne podpisy

Ewaluatorzy:

1. _____
2. _____

Czytelne podpisy

Miejscowość:, data:2013 r.

Notatkę opracował:

Czytelny podpis

KOMISJA 1

8.3.8. Protokół z posiedzenia Komisji Branżowej standardu kompetencji zawodowych

Wstępna analiza i ocena opisu standardu kompetencji zawodowych

.....
<i>Kod</i>	<i>Nazwa zawodu</i>

I. W dniu Komisja Branżowa ds. zatwierdzenia standardu kompetencji zawodowych, zwana dalej Komisją, w składzie:

1. (przewodniczący)
2.
3.

rozpatrzyła przedłożony przez Wykonawcę wstępny projekt standardu kompetencji zawodowych dla zawodu:

w wersji poprawionej zgodnie z uwagami ewaluatorów.

Stronę Wykonawcy reprezentowali:

1. (lider Zespołu Ekspertów)
2.
3.
4.
5.

II. Wstępny projekt standardu, oceniony przez kompetentnych ewaluatorów, zreferował:

.....

III. Syntetyczne omówienie przebiegu dyskusji:

.....
.....
.....
.....
.....

IV. Po dokonaniu szczegółowej analizy przedłożonego wstępnego projektu standardu Komisja (należy wstawić znak „X” przy wybranej opcji):

1. Przyjmuje i zatwierdza wstępny projekt standardu kompetencji zawodowych do recenzowania
2. Przyjmuje i zatwierdza wstępny projekt standardu kompetencji zawodowych do recenzowania po uwzględnieniu poniższych uwag:

.....
.....
.....
.....
.....

3. Nie przyjmuje i nie zatwierdza przedłożonego wstępnego projektu standardu kompetencji zawodowych do recenzowania z powodu:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

IV. Protokół sporządzono w jednym egzemplarzu.

V. Na tym protokół zakończono i podpisano:

Podpisy Członków Komisji

.....
.....
.....

Podpisy przedstawicieli Wykonawcy

.....
.....
.....

Miejscowość:, data:2013 r.

Protokół opracował:

Czytelny podpis

8.3.9. Recenzja metodologiczna opisu standardu kompetencji zawodowych

.....
Kod
Nazwa zawodu

Recenzent:

.....
 Imię, nazwisko, stopnie, tytuły naukowe i zawodowe

.....

Miejsce pracy (nazwa instytucji, adres, kod pocztowy)

Sposób wypełnienia formularza: 1. Recenzja ma formę kwestionariusza składającego się z trzech części (A, B, C):

- A: Analiza szczegółowa treści opisu standardu ocena (z komentarzem),
- B: Analiza ogólna (z komentarzem),
- C: ocena końcowa.

2. Recenzent dokonuje oceny poszczególnych punktów standardu przez oznaczenie X odpowiedniej kolumny w każdym wierszu. Dopuszczalna jest jedna odpowiedź: TAK, NIE, MAM UWAGI.

Uwaga! Nie należy pozostawiać ocen negatywnej NIE i MAM UWAGI bez komentarza.

4. Recenzent formułuje ocenę końcową, stawiając znak „X” w jednym z trzech kwadratów:

- Proponuję zatwierdzić standard w przedstawionym brzmieniu bez zmian;
- Proponuję zatwierdzić standard po uwzględnieniu moich uwag;
- Moim zdaniem standard nie nadaje się do zatwierdzenia.

W przypadku ostatnim, gdy recenzent stwierdzi, że standard nie nadaje się do zatwierdzenia w przedstawionej wersji, należy szczegółowo uzasadnić swoje stanowisko.

RECENZJA METODOLOGICZNA		TAK	NIE	MAM UWAGI
A Analiza szczegółowa treści opisu standardu				
1. Dane identyfikacyjne zawodu				
1.1 Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach				
Czy właściwie określono zawód według poziomu Klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS 2010)?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy właściwie przyporządkowano grupę wielką standaryzowanego zawodu do ISCED 2011 ?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy właściwie przyporządkowano grupę elementarną standaryzowanego zawodu do ISCO-08 ?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Czy właściwie przyporządkowano zawód do sekcji PKD?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 Czy właściwie opracowano notkę metodologiczną i dane autorów?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Opis zawodu. Czy opis zawodu zawiera wymagane treści:				
2.1 – synteza, istota pracy w zawodzie (synonim)				
2.2 – opis pracy i sposobu jej wykonywania, miejsca obszary występowania zawodu		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 – środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy) ..		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 – wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5 – wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6 – możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7 Czy prawidłowo wydzielono i nazwano zadania zawodowe?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8 Czy prawidłowo wydzielono i nazwano kompetencje zawodowe?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.9 Czy prawidłowo określono relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Opisy kompetencji zawodowych			
3.1 Czy właściwie określono zbiory wiedzy i umiejętności w kompetencjach zawodowych?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 Czy prawidłowo określono i zapisano kompetencje społeczne dla zawodu zgodnie z deskryptorami PRK?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)			
Czy właściwie określono profil kompetencji kluczowych?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komentarz do pytań zamkniętych			

.....

.....

.....

B Analiza ogólna

5. Czy język standardu kompetencji zawodowych jest zrozumiały dla czytelnika?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Czy standard opracowano zgodnie z przyjętą metodologią?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Czy opis standardu odzwierciedla wymagania pracodawców?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Czy tak opracowany standardu kompetencji zawodowych będzie stosowany: przez: – pracodawców,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– instytucje rynku pracy,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
– instytucje edukacyjne?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komentarz do analizy ogólnej			

.....

.....

.....

C. OCENA KOŃCOWA

Recenzent wyraża swoje stanowisko w kwestii dopuszczenia standardu do zatwierdzenia przez postawienie znaku „X” w odpowiednim kwadracie:

1. Proponuję zatwierdzić standard w przedstawionym brzmieniu bez zmian.....
2. Proponuję zatwierdzić standard po uwzględnieniu moich uwag.....
3. Moim zdaniem standard nie nadaje się do zatwierdzenia.....

Komentarz do oceny końcowej (konieczny tylko w przypadku oceny definitywnie negatywnej (pozycja 3: „Moim zdaniem standard nie nadaje się do zatwierdzenia”).

.....

.....

.....

Miejscowość:, data:2013 r.

Recenzję opracował:

Czytelny podpis

8.3.10. Recenzja merytoryczna opisu standardu kompetencji zawodowych

.....
Kod	Nazwa zawodu
Recenzent:	
.....	
Imię, nazwisko, stopnie, tytuły naukowe i zawodowe	
.....	
.....	
.....	
Miejsce pracy (nazwa instytucji, adres, kod pocztowy)	

Sposób wypełnienia formularza: 1. Recenzja ma formę kwestionariusza składającego się z trzech części (A, B, C):

- A: Analiza szczegółowa treści opisu standardu ocena (z komentarzem),
- B: Analiza ogólna (z komentarzem),
- C: ocena końcowa.

2. Recenzent dokonuje oceny poszczególnych punktów standardu przez oznaczenie X odpowiedniej kolumny w każdym wierszu. Dopuszczalna jest jedna odpowiedź: TAK, NIE, MAM UWAGI.

Uwaga! Nie należy pozostawiać ocen negatywnej NIE i MAM UWAGI bez komentarza.

4. Recenzent formułuje ocenę końcową, stawiając znak „X” w jednym z trzech kwadratów:

- Proponuję zatwierdzić standard w przedstawionym brzmieniu bez zmian;
- Proponuję zatwierdzić standard po uwzględnieniu moich uwag;
- Moim zdaniem standard nie nadaje się do zatwierdzenia.

W przypadku ostatnim, gdy recenzent stwierdzi, że standard nie nadaje się do zatwierdzenia w przedstawionej wersji, należy szczegółowo uzasadnić swoje stanowisko.

RECENZJA MERYTORYCZNA	TAK	NIE	MAM UWAGI
A Analiza szczegółowa treści opisu standardu			
1. Dane identyfikacyjne zawodu			
1.1 Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach			
Czy dane identyfikacyjne zawodu są przydatne w praktyce zawodowej?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Czy opis zawodu zawiera wymagane treści:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1 – synteza, istota pracy w zawodzie (synonim)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 – opis pracy i sposobu jej wykonywania, miejsca obszary występowania zawodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 – środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy) ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 – wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5 – wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6 – możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7 Czy prawidłowo wydzielono i nazwano zadania zawodowe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8 Czy prawidłowo wydzielono i nazwano kompetencje zawodowe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Opisy kompetencji zawodowych			
3.1 Czy właściwie określono zbiory wiedzy i umiejętności w kompetencjach zawodowych?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2 Czy prawidłowo określono i zapisano kompetencje społeczne dla zawodu?

4 Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)

4.1 Czy właściwie określono profil kompetencji kluczowych?

Komentarz do pytań zamkniętych

.....

.....

B Analiza ogólna i wnioski

5. Czy język standardu kompetencji zawodowych jest zrozumiały dla czytelnika?

6. Czy opis standardu odzwierciedla wymagania pracodawców?

7. Czy tak opracowany standardu kompetencji zawodowych będzie stosowany:
przez: pracodawców,

instytucje rynku pracy,

instytucje edukacyjne?

Komentarz do analizy ogólnej

.....

.....

C. OCENA KOŃCOWA

Recenzent wyraża swoje stanowisko w kwestii dopuszczenia standardu do zatwierdzenia przez postawienie znaku „X” w odpowiednim kwadracie:

1. Proponuję zatwierdzić standard w przedstawionym brzmieniu bez zmian.....

2. Proponuję zatwierdzić standard po uwzględnieniu moich uwag.....

3. Moim zdaniem standard nie nadaje się do zatwierdzenia.....

Komentarz do oceny końcowej (konieczny tylko w przypadku oceny definitywnie negatywnej (pozycja 3: „Moim zdaniem standard nie nadaje się do zatwierdzenia”).

.....

.....

Miejscowość:, data:2013 r.

Recenzję opracował:

Czytelny podpis

KOMISJA 2

8.3.11. Protokół z zatwierdzenia standardu kompetencji zawodowych

<p>.....</p> <p>Kod</p>	<p>.....</p> <p>Nazwa zawodu</p>
--------------------------------	---

I. W dniu **Komisja Branżowa** ds. zatwierdzenia standardu kompetencji zawodowych, zwana dalej Komisją, w składzie:

1. (przewodniczący)
2.
3.

rozpatrzyła przedłożony przez Wykonawcę projekt standardu kompetencji zawodowych dla zawodu:

.....
w wersji poprawionej zgodnie z uwagami ewaluatorów i recenzentów.

Stronę Wykonawcy reprezentowali:

1. (lider Zespołu Ekspertów)
2.
3.

II. Projekt standardu, oceniony przez kompetentnych ewaluatorów i recenzentów zreferował:

.....

III. Syntetyczne omówienie przebiegu dyskusji:.....

.....
.....
.....

IV. Po dokonaniu szczegółowej analizy przedłożonego wstępnego projektu standardu Komisja (*należy wstawić znak „X” przy wybranej opcji*):

1. Przyjmuje i zatwierdza projekt standardu kompetencji zawodowych stosunkiem głosów: za:....., przeciw:, wstrzymujących się:..... .

2. Przyjmuje i zatwierdza projekt standardu kompetencji zawodowych, po uwzględnieniu poniższych uwag stosunkiem głosów: za:....., przeciw:, wstrzymujących się:..... .

.....
.....

3. Nie przyjmuje i nie zatwierdza przedłożonego projektu standardu kompetencji zawodowych stosunkiem głosów: za:....., przeciw:....., wstrzymujących się:....., z poniższych powodów:

.....
.....
.....

V. Protokół sporządzono w jednym egzemplarzu.

VI. Na tym protokół zakończono i podpisano:

Podpisy Członków Komisji
Wykonawcy

.....
.....
.....

Podpisy Przedstawiciele

.....
.....
.....

Miejscowość:, data:2013 r.

Protokół opracował:

Czytelny podpis

8.3.13. EWALUACJA PODSUMOWUJĄCA – dla Liderów i członków Zespołów Eksperckich

Organizator szkolenia:

Miejsce:

Data:

Instrukcja:

To nie jest test. Twoje odpowiedzi dostarczą nam cennych informacji, które pomogą nam w dalszym doskonaleniu szkoleń instruktażowych dla specjalistów opracowujących standardy kompetencji zawodowych. Jeśli coś nie jest jasne, proszę pytać. W odpowiednich kratkach wstaw znak „X” lub przedstaw komentarz w formie pisemnej. W pytaniach ocenianych zastosowana jest skala 4÷1. Wstaw znak „X”, posługując się przyjętą skalą ocen:

4 – zdecydowanie tak; 3 – tak; 2 – raczej nie; 1 – zdecydowanie nie.

– **Realizacja szkolenia:**

1. Czy zakres treści w programie szkolenia był właściwy, biorąc pod uwagę cele szkolenia?
2. Czy wszystkie prezentowane treści były jasne i zrozumiałe?
3. Czy właściwy był dobór metod realizacji zajęć?
4. Czy właściwie został zaplanowany czas trwania szkolenia?

4	3	2	1

– **Materiały szkoleniowe:**

1. Czy ilość przekazanych podczas szkolenia materiałów dydaktycznych była właściwa?
2. Jak użyteczne były materiały dydaktyczne, przekazane Ci podczas szkolenia?

- za mało
- wystarczająco
- za dużo
- mało użyteczne
- użyteczne
- bardzo użyteczne

– **Wyniki szkolenia:**

1. Czy po przejściu szkolenia masz poczucie, że jesteś przygotowany/a do opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych?
2. Które z nowych umiejętności nabytych podczas szkolenia powinieneś/aś, Twoim zdaniem, lepiej opanować?
.....
.....
3. Co chciałbyś/łabyś zmienić?
w programie szkolenia:
.....
w metodyce opracowania standardów?
.....
4. Czy jesteś zainteresowany/a e-konsultacjami w trakcie opracowywania opisów standardów kompetencji zawodowych? TAK NIE
5. Jeśli tak, to w jakim zakresie?
.....
.....

4	3	2	1

6. Jak oceniasz warunki pobytu?
7. Jaka jest Twoja ogólna ocena szkolenia?

4	3	2	1

Dziękujemy za pomoc

14. Zaświadczenie ukończenia szkolenia dla Liderów Zespołów Eksperskich i Ekspertów opracowujących standardy kompetencji zawodowych



ZAŚWIADCZENIE

ukończenia szkolenia

Pan(i)

urodzony(a) dnia

ukończył(a) szkolenie

EKSPERTÓW OPRACOWUJĄCYCH STANDARDY KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

w ramach *Projektu systemowego PO KL, B2.2. Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców*

W wyniku szkolenia uzyskał(a) wiedzę, umiejętności i kompetencje związane z **analizą danych źródłowych i opracowaniem opisu standardu kompetencji według ustalonego modelu.**

Nr 1/E/POKL/2012

.....
dr Dorota Korpowska
Zast. Koordynatora ds. szkoleń

.....
dr hab. prof. Tadeusz Henryk Belarcezyk
Kierownik Oddziału Pedagogia Pracy
Instytutu Innowacyjnej Gospodarki TRE-PIB
w Radomiu

Radom, 8 września 2012 r.

Oddział Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki Instytut Technologii Eksploatacji Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu



Projekt systemowy PO KL, B2.2. Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców
Zadanie 2. Opracowanie 300 opisów standardów kompetencji zawodowych (w oparciu o zindyfikowaną metodologię)
Podzadanie 2.1. Przeszkolenie zespołów eksperckich do tworzenia 300 opisów standardów kompetencji zawodowych
Nazwa szkolenia: **Szkolenie członków zespołów eksperckich opracowujących standardy kompetencji zawodowych**

Program szkolenia

Ip	Temat	Liczba godzin wykład	Liczba godzin ćwiczenia	Liczba godzin	E	A
1	Zadania projektu i oczekiwane rezultaty. Zadania członków Zespołu Ekspertekiego.	1	-	1	1	-
2	Model standardu kompetencji zawodowych i metodologia projektowania.	2	-	2	2	-
3	Klasyfikacja zawodów i specjalności. Odniesienie standardów kompetencji zawodowych do Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji.	1	-	1	1	-
4	Narzędzia zbierania danych źródłowych – ankietowanie.	1	-	1	1	1
5	Analiza danych źródłowych i opracowanie narzędzia badań.	-	3	3	3	3
6	Sporządzenie sprawozdania z przebiegu prac badawczo-analitycznych.	-	1	1	1	-
7	Sporządzenie opisu standardu kompetencji zawodowych, ewaluacja.	-	2	2	2	-
8	Procedura weryfikacji i zatwierdzenia opisu standardów kompetencji zawodowych.	1	-	1	1	-
Razem godzin:					12	4

Opisania:
E – Blok tematyczny dla członków zespołów eksperckich
A – Blok tematyczny dla ankieterów

EFEKTY KSZTAŁCENIA (UMIEJĘTNOŚCI)

- W wyniku ukończenia szkolenia ekspertów i członków zespołów eksperckich opracowujących standardy kompetencji zawodowych uczestnik potrafi:
- sporządzić opis standardu kompetencji zawodowych zgodnie z opracowaną metodologią,
 - wypnieć odpowiednia treścią narzędzia do zbierania danych źródłowych,
 - dokonać analizy danych źródłowych i ustalić opis standardu kompetencji,
 - współpracować z komisjami branżowymi, recenzentami, ewaluatorami w procedurze weryfikacji i zatwierdzania opisu standardów kompetencji zawodowych,
 - przeprowadzać ankietowanie z wykorzystaniem kwestionariuszy.



Z A Ś W I A D C Z E N I E

ukończenia szkolenia

Par(ł)j)

urodzony(a) dnia

ukończył(a) szkolenie

LIDERÓW ZESPOŁÓW EKSPERCKICH OPRACOWUJĄCYCH STANDARDY KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

w ramach *Projektu systemowego PO KL, B2.2. Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych ugnianganych przez pracodawców*

W wyniku szkolenia uzyskał(a) wiedzę, umiejętności i kompetencje kierowania zespołami eksperckimi przygotowującymi standardy kompetencji oraz dokonywania analizy danych źródłowych i opracowania opisu standardu kompetencji według ustalonego modelu.

Nr 1/LZE/POKL/2012

.....
dr Dorota Korpowska
 Zast. koordynatora ds. szkoleń

.....
dr hab. prof. Tadeusz Henryk Bednarczyk
 Kierownik Ośrodka Pedagogiki Pracy
 Innowacyjnej Gospodarki PTP-PIB
 w Radomiu

Radom, 8 września 2012 r.

Ośrodek Pedagogiki Pracy Innowacyjnej Gospodarki Instytut Technologii Eksploatacji Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu



Projekt systemowy PO KL, B2.2. Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców
 Zadanie 2. Opracowanie 300 opisów standardów kompetencji zawodowych (w oparciu o zindyfikowaną metodologię)
 Podzadanie 2.1. Przeszkolenie zespołów eksperckich do tworzenia 300 opisów standardów kompetencji zawodowych
 Nazwa szkolenia: Szkolenie liderów zespołów eksperckich opracowujących standardy kompetencji zawodowych

Program szkolenia

Lp.	Temat	Liczba godzin dydaktycznych	
		wykład	ćwiczenia
1	Zadania projektu i oczekiwane rezultaty. Eksperckimi. Lidera, kierowanie Zespołami	1	-
2	Model standardu kompetencji zawodowych i metodologia projektowania.	2	-
3	Klasyfikacja zawodów i specjalności. Odnośniki standardów kompetencji zawodowych do Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji.	1	-
4	Narzędzia zbierania danych źródłowych - ankietowanie.	1	-
5	Analiza danych źródłowych i opracowanie narzędzia badań.	-	3
6	Sporządzenie sprawozdań z przebiegu prac badawczo-analitycznych.	-	1
7	Sporządzenie opisu standardu kompetencji zawodowych, ewaluacja.	-	2
8	Recenzowanie, współpraca z Komisjami Branżowymi, zatwierdzanie standardów kompetencji (e-konsultacje).	1	-
Każdm godzin:		12	

EFEKTY KSZTAŁCENIA (UMIEJĘTNOŚCI)

- W wyniku ukończenia szkolenia liderów zespołów eksperckich opracowujących standardy kompetencji zawodowych uczestnik potrafi:
- sporządzić opis standardu kompetencji zawodowych zgodnie z opracowaną metodologią,
 - wypełnić odpowiednią treścią narzędzia do zbierania danych źródłowych,
 - dokonać analizy danych źródłowych i ustalić opis standardu kompetencji,
 - sporządzić sprawozdanie z przebiegu prac badawczo-analitycznych
 - współpracować z komisjami branżowymi, recenzantami, ewaluatorami,
 - kierować zespołami badawczymi i ankieterami.

8.4. Przykład: standard kompetencji zawodowych – zawód Młynarz



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

KRAJOWY STANDARD KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

DLA ZAWODU

751401 Młynarz

*Projekt B2.2 „Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji
zawodowych wymaganych przez pracodawców”*



Łódzkie Centrum
Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego

Spis treści

1. Dane identyfikacyjne zawodu	
1.1. Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach	
1.2. Notka metodologiczna i autorzy	
2. Opis zawodu	
2.1. Synteza zawodu	
2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania, obszary występowania zawodu	
2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)	
2.4. Wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu	
2.5. Wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie.....	
2.6. Możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji ...	
2.7. Zadania zawodowe.....	
2.8. Wykaz kompetencji zawodowych	
2.9. Relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK.....	
3. Opis kompetencji zawodowych	
3.1. Składowanie ziarna zbóż i produktów młynarskich Kz1	
3.2. Wykonanie przemiału i przerobu surowca zgodnie z procesem technologicznym Kz2	
3.3. Kompetencje społeczne KzS (opis w kategoriach odpowiedzialności i autonomii)	
4. Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)	
5. Słownik	

1. Dane identyfikacyjne zawodu

1.1. Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach

751401 Młynarz

Według Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (KZIS 2012)³⁴:

- **Grupa wielka 7 – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy**
W Międzynarodowej Klasyfikacji Standardów Edukacyjnych ISCED 2011 – poziom 3
- **Grupa elementarna: 7514 – Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych**
W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie 7514 Fruit, vegetable and related preservers³⁵.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007)³⁶:

- **Sekcja C, Dział 10.6. Wytwarzanie produktów przemiału zboża, skrobi i wyrobów skrobiowych**

1.2. Notka metodologiczna i autorzy

- Opis standardu kompetencji zawodowych wykonano na podstawie: analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe) oraz głównie z wyników badań analitycznych na 18 stanowiskach pracy w 6 przedsiębiorstwach (duże – 4, średnie – 2 firmy, w tym 2 produkcyjne i 4 produkcyjno-handlowe), przeprowadzonych we wrześniu 2012.
- Zespół Ekspertki:
 - Ewa Rech-Madejczyk – były pracownik Zakładów Chemicznych „Organika-Azot” w Jaworznie
 - Ewa Łapińska – PHU GRANCO w Warszawie
 - Sławomir Stalmach – Polskie Młyny SA, Teresin
 - Tomasz Kupidura – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu
- Ewaluatorzy:
 - Anna Szafrńska – Zakład Przetwórstwa Zbóż i Piekarstwa w Warszawie
 - Michał Butkiewicz – Edukacja i Praca w Warszawie
- Recenzenci:
 - Jerzy Kuchciak – Dolnośląskie Młyny SA, Udanin
 - Wojciech Górniak – Instytut Biotechnologii Przemysłu Rolno-Spożywczego w Warszawie
- Komisja Branżowa (zatwierdzająca):
 - Jadwiga Rothkaehl (Przewodnicząca) – Prezes Stowarzyszenia Młynarzy RP w Warszawie
 - Włodzimierz Potocki – Członek Zarządu Stowarzyszenia Młynarzy RP w Warszawie
 - Grzegorz Depta – Prezes Młyna Handlowego Potoccy Sp.j. w Sulmierzycach
- Data zatwierdzenia:
 - 04.10.2012 r.

³⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 12 listopada 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. poz. 1268)

³⁵ Uwaga: powyższa informacja z odniesieniem do ISCO jest ważna dla międzynarodowego pośrednictwa pracy EURES

³⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) (Dz.U. 2007 nr 251 poz. 1885).

2. Opis zawodu

2.1. Synteza zawodu

Młynarz wykonuje przemiał ziarna zbóż na mąkę lub przerób zbóż na kasze i płatki.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania, miejsca, obszary występowania zawodu

Młynarz jest zawodem o charakterze produkcyjnym. Celem pracy młynarza jest przemiał ziarna zbóż na mąkę lub przerób zbóż na kasze i płatki. Przyjmuje zboże do młyna, oczyszcza je, sortuje i przygotowuje właściwe mieszanki, nawilża a następnie poddaje mechanicznemu rozdrobieniu, sortuje półprodukty i gotowe produkty, kwalifikuje według jakości i pakuje je. Jego obowiązkiem jest zachowanie zasad technologicznych i przestrzeganie norm jakościowych w tym ocena organoleptyczna. W kaszarniach i płatkarniach obsługuje maszyny parujące i suszące. Młynarz odpowiedzialny jest za właściwe wykorzystanie surowców, wytworzenie produktów żywnościowych i paszowych bezpiecznych dla zdrowia oraz za prawidłowe eksploatowanie maszyn i urządzeń. Do jego zadań należy ważenie surowca, wyrobów gotowych i odpadów, kontrola urządzeń sterowniczych nadzorujących proces technologiczny.

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Miejszem pracy młynarza jest młyn, kaszarnia, płatkarnia. Obiekty te są wielokondygnacyjne i podzielone na działy produkcyjne. W niektórych działach występują zagrożenia dla zdrowia spowodowane uciążliwymi warunkami pracy, np. hałas, drgania, zapylenie. Z tego względu szczególnie ważne jest planowanie i organizowanie procesów technologicznych zgodnie z wymaganiami sanitarno-higienicznymi, w tym Systemu Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli (HACCP), zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ergonomii, przeciwpożarowymi i ochrony środowiska. Praca młynarza przebiega w systemie dwu- lub trzymianowym. Młynarz obsługuje urządzenia samodzielnie (małe młyny) lub w zespole, gdzie praca jego jest nadzorowana. Pracę charakteryzują stałe czynności, jednak ze względu na zmienność asortymentu i surowca trzeba odpowiednio zmieniać parametry procesu technologicznego.

2.4. Wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu

Wykonywanie zawodu młynarza wymaga umiejętności oceny organoleptycznej surowców i produktów przemiału, spostrzegawczości i refleksu. Młynarz powinien mieć dobry wzrok, odróżniać barwy, mieć dobry węch i sprawny zmysł dotyku. Sprawność narządu słuchu umożliwia ocenę pracy maszyn. Bardzo ważna jest zdolność koncentracji i podzielność uwagi. Młynarz powinien cechować się dokładnością, rzetelnością oraz dbałością o czystość i porządek. Specyfika zawodu wymaga także uzdolnień technicznych oraz umiejętności pracy w zespole.

2.5. Wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Zawód młynarza można uzyskać na drodze kształcenia rzemieślniczego. Pracodawcy zatrudniają też na stanowisku młynarza osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym w kierunkach związanych z przemysłem spożywczym. Możliwe jest również szkolenie praktyczne (przyuczenie) na stanowisku pracy i zdobywanie doświadczenia w trakcie pracy. Młynarz powinien brać udział w szkoleniach organizowanych w przedsiębiorstwie, przez stowarzyszenia i inne organizacje branżowe, przez producentów maszyn młynarskich lub w wyspecjalizowanych szkołach i ośrodkach szkoleniowych.

2.6. Możliwość rozwoju zawodowego, potwierdzenia/walidacji kompetencji

Uzyskane w procesie pracy kompetencje zawodowe można potwierdzić w Związku Rzemiosła Polskiego egzamin czeladniczy i mistrzowski dla zawodu Młynarz (Ustawa o rzemiośle z dnia 22 marca 1989, tekst jednolity: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979, z późn. zm. Dz. U. z 2003 Nr 137, poz. 1304).

Pracodawcy chętnie zatrudniają do pracy w zawodzie młynarza absolwentów szkół zawodowych, szczególnie posiadających zawód 816003 Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego (s).

Zwykle rozpoczyna się pracę jako pomocnik młynarza, następnie można awansować na stanowisko młynarza czyszczarnianego, młynarza odsiewaczowego, młynarza walcowego. Mistrz w zawodzie młynarza może awansować na młynarza zmianowego lub kierownika młyna. Może także ukończyć studia wyższe, specjalizacja: technologia zbóż.

Posiadając kompetencje w zawodzie młynarza można pracować na równorzędnych stanowiskach robotniczych w zawodach z grupy 8160 Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni, np.: 816003 Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego (s – zawód szkolny); 816021 Operator urządzeń do przerobu ziarna zbóż; 816022 Operator urządzeń do suszenia zbóż; 816023 Operator urządzeń elewatorów zbożowych;

2.7. Zadania zawodowe

- Z1. Przyjmowanie ziarna zbóż (niezbędne kompetencje: Kz1, KzS)
- Z2. Przechowywanie ziarna zbóż (niezbędne kompetencje: Kz1, KzS)
- Z3. Przygotowanie surowca do przemiału i przerobu (asortyment) (niezbędne kompetencje: Kz2, KzS)
- Z4. Prowadzenie procesów technologicznych przemiału i przerobu zbóż (niezbędne kompetencje: Kz2, KzS)
- Z5. Obsługiwanie maszyn i urządzeń młynarskich (niezbędne kompetencje: Kz2, KzS)
- Z6. Kontrolowanie jakości procesów, półproduktów i wyrobów zbożowych (niezbędne kompetencje: Kz2, KzS)
- Z7. Segregowanie i odbieranie ilościowe wyrobów zbożowych (niezbędne kompetencje: Kz2, KzS)
- Z8. Składowanie mąki i przetworów zbożowych (niezbędne kompetencje: Kz1, KzS)
- Z9. Prowadzenie dokumentacji produkcji (niezbędne kompetencje: Kz1, Kz2, KzS)
- Z10. Organizowanie stanowiska pracy w tym przestrzegać zasad BHP i p. poz.(niezbędnymi kompetencje: Kz1, Kz2, KzS)

2.8. Wykaz kompetencji zawodowych

- Kz1 – Składowanie ziarna zbóż i produktów młynarskich (potrzebne do wykonywania zadań: Z1, Z2, Z6, Z8, Z9, Z10)
- Kz2 – Wykonanie przemiału i przerobu surowca zgodnie z procesem technologicznym (potrzebne do wykonywania zadań: Z3, Z4, Z5, Z7, Z9, Z10)
- KzS – Kompetencje społeczne (potrzebne do wykonywania zadań: Z1÷ Z10)

2.9. Relacje między kompetencjami a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK

Kompetencje potrzebne do wykonywania zadań w zawodzie sugeruje się przyporządkować do kwalifikacji na **poziomie 3** właściwym dla wykształcenia zasadniczego zawodowego w Europejskiej i Polskiej Ramie Kwalifikacji. Poziom ten jest uzasadniony miejscem usytuowania zawodu w Klasyfikacji zawodów i specjalności (grupa wielka 7 i jej odpowiednik w ISCED 2011).

Osoba wykonująca zawód młynarza:

- 3) w zakresie wiedzy: zna fakty, zasady, procesy i pojęć ogólne w zawodzie młynarza: zna i rozumie podstawowe fakty, pojęcia i zależności w zawodzie oraz w szerszym zakresie elementarne uwarunkowania prowadzonej działalności w branży spożywczej;

- 4) w zakresie umiejętności: ma umiejętności wymagane do realizacji zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybieranie podstawowych metod, narzędzi, materiałów i informacji: potrafi wykonywać zadania według ogólnej instrukcji, w częściowo zmiennych warunkach; umie rozwiązywać typowe problemy, odbierać i formułować wypowiedzi, także bardzo proste wypowiedzi w języku obcym.

3. Opis kompetencji zawodowych

Opis kompetencji dotyczy tylko kompetencji zawodowych zdefiniowanych w badaniach na stanowiskach pracy.

Wykonanie zadań zawodowych Z1, Z2, Z6,Z8, Z9, Z10 wymaga posiadania kompetencji zawodowych Kz1:

3.1. Składowanie ziarna zbóż i produktów młynarskich Kz1

Wiedza – zna i rozumie podstawowe fakty, zasady, procesy, pojęcia ogólne i zależności związane z przyjmowaniem i składowaniem ziarna zbóż i produktów młynarskich oraz ze współpracą z klientami w tym obszarze pracy, w szczególności zna:

- Zasady i przepisy BHP, ppoż., ergonomii, ochrony środowiska.
- Wymagania sanitarno-higieniczne, procedury HACCP w młynie.
- Podstawy materiałoznawstwa produktów zbożowych.
- Zasady przyjmowania jakościowego i ilościowego ziarna zbóż.
- Podstawy przechowywania zbóż.
- Typy przetworów zbożowych.
- Przechowywanie przetworów zbożowych i produktów mącznych.
- Normy jakościowe zbóż i przetworów zbożowych.
- Proste metody badania jakości zbóż i przetworów zbożowych.
- Zasady organizacji pracy młyna.
- Zasady obiegu dokumentacji we młynie.

Umiejętności – wykonuje niezbyt proste zadania według określonej instrukcji w częściowo zmiennych warunkach potrafi:

- Przestrzegać zasad i przepisów BHP, ppoż., ergonomii, ochrony środowiska i systemu HACCP.
- Rozróżniać rodzaje zbóż (pszenicę, żyto, owies, jęczmień) oraz oceniać ich jakość (w tym organoleptycznie) i przydatność do produkcji.
- Obsługiwać i nadzorować urządzenia do przyjmowania surowca: wagi, wywrotnice, podnośniki czerpakowe, przenośniki łańcuchowe i ślimakowe.
- Wążyć ziarno (pszenicę, żyto, owies, jęczmień) i przetwory (mąki, kasze, płatki, otręby), obliczać ilości uzyskanych przetworów (mąk, kasz, płatków, otrąb).
- Monitorować proces przechowywania ziarna i przetworów zbożowych m.in. aparatem do pomiaru wilgotności oraz pobierać próbki do badań laboratoryjnych.
- Odczytywać wskazania urządzeń pomiarowych (wilgotnościomierz, termometr) przy pobieraniu i składowaniu surowców (pszenica, żyto, owies, jęczmień).
- Pakować przetwory zbożowe za pomocą wago-pakarki.
- Wypełniać dokumenty przyjmowania i składowania pszenicy, żyta, owsa i jęczmień w książce usług elewatora.
- Prowadzić dokumentację jakości.

Wykonanie zadań zawodowych Z3, Z4, Z5, Z7, Z9, Z10

wymaga posiadania kompetencji zawodowych Kz2:**3.2. Wykonanie przemiału i przerobu surowca zgodnie z procesem technologicznym Kz2**

Wiedza – zna i rozumie podstawowe fakty, zasady, procesy, pojęcia ogólne i zależności związane z przyjmowaniem i składowaniem ziarna zbóż i produktów młynarskich oraz ze współpracą z klientami w tym obszarze pracy, w szczególności zna zagadnienia:

- Technologia przemiału i przerobu zbóż.
- Rodzaje i budowa maszyn młynarskich.
- Zasady działania i obsługi maszyn młynarskich i kaszarskich.
- Ocena jakościowa produktów przemiału.
- Normy jakości mąk, kasz, płatków itp.

Umiejętności – wykonuje niezbyt proste zadania według określonej instrukcji w częściowo zmiennych warunkach potrafi:

- Ustalać właściwy skład mieszanki surowca: pszenicy, jęczmienia, żyta, owsa do przemiału.
- Dokonywać mieszania produktów przemiału mąki.
- Obsługiwać i nadzorować maszyny czyszczące: wialnie zbożowe, tryjery, łuszcarki, oddzielacze kamieni, nawilzacze, kondycjonery, procentowniki.
- Obsługiwać i nadzorować maszyny linii przemiałowej: mlewniki walcowe, odsiewacze, wialnie kaszkowe, filtrocyclony, rzutniki otrębowe, perlaki, wagi.
- Obsługiwać i nadzorować urządzenia mieszalni: mieszarki, wagi, dozowniki, miksery do mąki.
- Przeprowadzać przemiał zgodnie z zasadami sztuki młynarskiej.
- Prowadzić bieżącą kontrolę jakości produktów przemiału: mąki, kaszy, płatków, otrąb.
- Interpretować wyniki oceny jakościowej: mąki, kaszy, płatków, otrąb.
- Wypełniać dokumenty procesu przemiału (książka przemiału, książka pracy czyszczarni, książki wag).
- Współpracować ze służbami kontroli, jakości, sprzedaży i zaopatrzenia surowca w zakładzie.

Wykonanie wszystkich zidentyfikowanych w standardzie zadań zawodowych wymaga posiadania kompetencji społecznych KzS**3.3. KzS – Kompetencje społeczne**

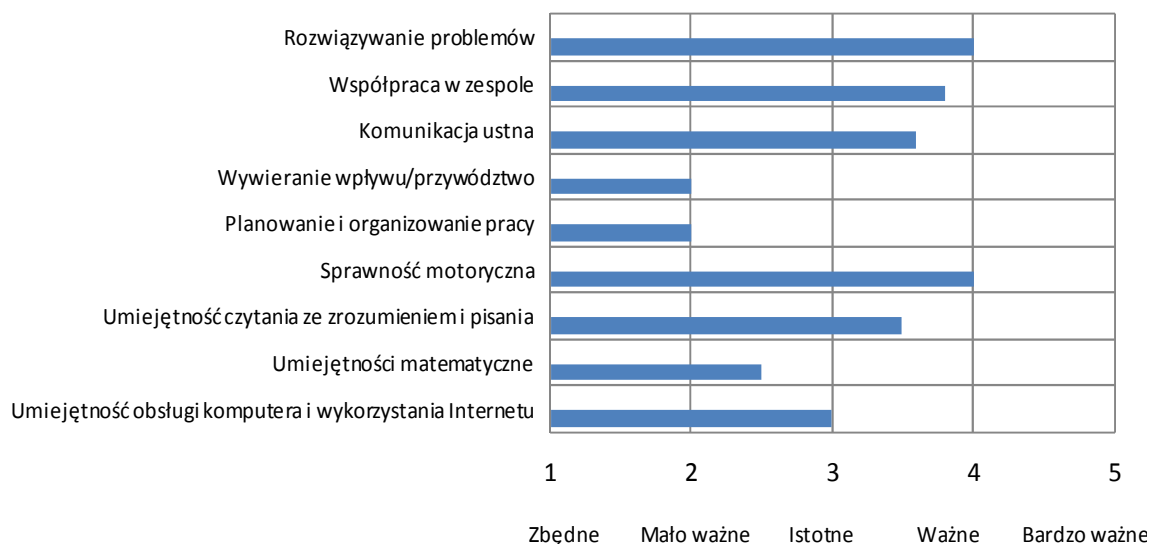
- ponosi odpowiedzialność za realizację zadań,
- dostosowuje zachowanie do okoliczności,
- pracuje częściowo samodzielnie i podejmuje współpracę w zorganizowanych warunkach,
- potrafi oceniać swoje działania i działania swojego zespołu oraz przyjmować odpowiedzialność za ich skutki.

4. Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)

Kompetencje kluczowe odnoszą się do kompetencji potrzebnych pracodawcom, których brakuje na rynku pracy. Pracodawcy, obok kompetencji zawodowych, wskazują na braki w kompetencjach natury ogólnej,³⁷ które w literaturze zwykło nazywać się kompetencjami kluczowymi.

Przez kompetencje kluczowe należy rozumieć „połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia”.³⁸

Ocenę ważności kompetencji kluczowych dla zawodu Młynarz przedstawia rys. 1.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu Młynarz 751401³⁹

³⁷ Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki drugiej edycji badań zrealizowanej w 2011 roku. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, Warszawa 2012.

³⁸ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE).

³⁹ Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

4. Słownik

Zawód	– zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji lub kompetencji (wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów.
Specjalność	– jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy), wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki.
Zadanie zawodowe	– logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu, o wyraźnie określonym początku i końcu, wyodrębniony ze względu na rodzaj lub sposób wykonywania czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się produktem, usługą lub decyzją.
Kompetencje zawodowe	– wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.
Kompetencje kluczowe	– połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.
Standard kompetencji zawodowych	– norma 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.
Kwalifikacja zawodowa	– zestaw efektów uczenia się (zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), którego osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez uprawnioną instytucję.
Europejskie Ramy Kwalifikacji	– przyjęty w Unii Europejskiej układ odniesienia umożliwiający porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W Europejskich Ramach Kwalifikacji wyróżniono osiem poziomów kwalifikacji określonych za pomocą wymagań dotyczących efektów uczenia się.
Polska Rama Kwalifikacji	– opis hierarchii poziomów kwalifikacji wpisywanych do krajowego rejestru kwalifikacji (pokazuje wzajemne relacje między kwalifikacjami).
Krajowy System Kwalifikacji	– ogół działań państwa związanych z potwierdzaniem efektów uczenia się dla potrzeb rynku pracy, społeczeństwa obywatelskiego oraz indywidualnego rozwoju osób uczących się.
Wiedza	– zasób powiązanych ze sobą faktów, zasad, teorii i doświadczeń przyswojonych przez osobę uczącą się.
Umiejętności	– zdolność wykorzystania wiedzy oraz wyćwiczonych sprawności do wykonywania zadań oraz rozwiązywania problemów.
Kompetencje społeczne	– sprawności, uzdolnienia oraz cechy niezbędne do autonomicznego, zespołowego i odpowiedzialnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym.