1 - TYTUŁ PROGRAMU SZKOLENIA nr 5:

INFORMACJA ZAWODOWA – ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI WSPIERAJĄCEJ PLANY ZAWODOWE KLIENTA

(Łączna liczba godzin szkolenia: 16)

2 - OPRACOWANIE - ZESPÓŁ:

- Agnieszka Łukaszewska
- Cecylia Pielok
- Elżbieta Czarnul

3 - LISTA I OPIS ZADAŃ ZAWODOWYCH DORADCY KLIENTA, DO REALIZACJI KTÓRYCH PRZYGOTOWUJE PROGRAM SZKOLENIA:

- **Nazwa zadania 1 (Z1):** Wykorzystanie zasobów informacji zawodowej do ukierunkowywania wyborów zawodowych klienta.

Działania i czynności:

- identyfikowanie grup zawodów i zawodów w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) i innych klasyfikacjach oraz określanie zawodu klienta zgodnie z KZiS,
- identyfikowanie dokumentów świadczących o kwalifikacjach/kompetencjach zawodowych posiadanych przez klienta oraz ich poziomie i kierunku,
- wykorzystanie zasobów informacji zawodowych do określania potencjału klienta i planowania jego drogi rozwoju zawodowego,
- informowanie o wzajemnym uznawaniu kwalifikacji w UE.

- **Nazwa zadania 2 (Z2):** Informowanie klienta o sytuacji na rynku pracy i oczekiwaniach pracodawców dotyczących pożądanych kwalifikacji/kompetencji.

Działania i czynności:

- analizowanie informacji o ofertach pracy na lokalnym rynku pracy, z dostępnych baz danych, w kontekście możliwości zawodowych klienta,
- wykorzystanie badań i analiz rynku pracy oraz prognoz zatrudnienia do planowania rozwoju zawodowego klienta,
- identyfikowanie krajowych i zagranicznych internetowych baz danych przydatnych w procesie poszukiwania/zmiany pracy,
- udostępnianie klientom informacji o sytuacji na rynku pracy i potrzebach gospodarki.

- **Nazwa zadania 3 (Z3):** Wykorzystanie informacji o możliwościach kształcenia i szkolenia zawodowego w realizacji planu zawodowego klienta.

Działania i czynności:

- wyszukiwanie i udostępnianie informacji o możliwościach kształcenia i szkolenia zawodowego z wykorzystaniem internetowych baz danych,
- posługiwanie się krajowymi źródłami i zasobami informacji o możliwościach uzyskania kompetencji/kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy,
- wykorzystanie europejskich narzędzi ułatwiających mobilność edukacyjną i zawodową, w tym systemów Europass, Eurodesk, EPALE, ESCO, LOQE/ PLOTEUS.

4 - CELE SZKOLENIA:

- **Dla zadania Z1**

Aby poprawnie wykonać Z1 doradca klienta powinien posiadać wiedzę w obszarze:

- struktury Klasyfikacji Zawodów i Specjalności i bazy opisów zawodów,
- struktury innych klasyfikacji i ich związków z KZiS: Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego, Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08, Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji ISCED, Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO), Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji,
- zastosowania Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy i opisów zawodów,
- budowy standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych, charakterystyk zawodów,
- Polskiej i Sektorowych Ram Kwalifikacji i zawodów regulowanych prawnie,

oraz umiejętności w zakresie:

- identyfikowania kodu zawodu klienta w KZiS na podstawie przedstawionej przez niego dokumentacji mówiącej o jego przygotowaniu zawodowym,
- wykorzystywania opisów zawodów, charakterystyk zawodów i krajowych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych do określania deficytów kwalifikacji/kompetencji klienta i planowania dalszej ścieżki jego rozwoju zawodowego,
- wykorzystywania Polskiej Ramy Kwalifikacji, Sektorowych Ram Kwalifikacji, wymagań w zawodach regulowanych prawnie do planowania ścieżki rozwoju zawodowego klienta.

- **Dla zadania Z2**

Aby poprawnie wykonać Z2 doradca klienta powinien posiadać wiedzę w obszarze:

- identyfikowania internetowych baz danych na temat poszukiwanych zawodów i możliwości poszukiwania pracy: za pośrednictwem strony Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP) i innych portali, w tym społecznościowych, a także Sieci EURES i narzędzia klasyfikacji ESCO,
- analizowania ofert pracy i pożądanych kwalifikacji przez pracodawców oraz tendencji rozwojowych zawodów,
- identyfikowania informacji z zakresu prognoz zatrudnienia, monitoringu zawodów, badań wojewódzkich urzędów pracy (WUP) na temat możliwości zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, badań Bilansu Kapitału Ludzkiego, dla planowania poszukiwania pracy lub podjęcia szkolenia/ kształcenia,

oraz umiejętności w zakresie:

- informowania o sposobach ustalania poszukiwanych zawodów i miejsc pracy za pośrednictwem internetowych baz danych,
- wykorzystywania źródeł informacji dotyczących lokalnego rynku pracy, w tym analizowania ofert pracy, informowania o pożądanych kwalifikacjach przez pracodawców,
- wykorzystania informacji z zakresu prognoz zatrudnienia, monitoringu zawodów, badań wojewódzkich urzędów pracy (WUP) na temat możliwości zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, badań Bilansu Kapitału Ludzkiego, dla planowania poszukiwania pracy lub podjęcia szkolenia/kształcenia.

- **Dla zadania Z3**

Aby poprawnie wykonać Z3 doradca klienta powinien posiadać wiedzę w obszarze:

- identyfikowania różnych źródeł informacji dotyczących rynku usług edukacyjnych - możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście potrzeb indywidualnego klienta, m.in. z wykorzystaniem systemu bazodanowego Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) oraz Rejestru Usług Rozwojowych (RUR) lub innej bazy ofert edukacyjnych,
- zasobów informacji wykorzystywanych przy planowaniu kształcenia/szkolenia klienta m.in. Europass, Eurodesk, EPALE, ESCO, LOQE/PLOTEUS,

oraz umiejętności w zakresie:

- wyszukiwania i udostępniania informacji o możliwościach kształcenia i szkolenia zawodowego z wykorzystaniem internetowych baz danych,
- wykorzystywania źródeł informacji dotyczących rynku usług edukacyjnych - możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście potrzeb indywidualnego klienta (RIS, RUR i in.),
- wykorzystanie europejskich narzędzi ułatwiających mobilność edukacyjną i zawodową, m.in. Europass, Eurodesk, EPALE, ESCO, LOQE/PLOTEUS.

5 – TEMATYKA ZAJĘĆ:

(Tematy zajęć oraz zagadnienia poruszane w ramach tematu i orientacyjna liczba godzin dydaktycznych przeznaczona na ich realizację).

Temat 1: ZASOBY INFORMACJI O ZAWODACH ISTOTNE W DOKONYWANIU WYBORÓW ZAWODOWYCH PRZEZ KLIENTA (łączna liczba godzin: 5,5)

- Z1.1: Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy oraz wyszukiwarka opisów zawodów i ich praktyczne wykorzystanie w pracy z klientem,
- Z1.2: Standardy kompetencji/kwalifikacji zawodowych i ich wykorzystanie w pracy z klientem,
- Z1.3 Polska i Sektorowe Ramy Kwalifikacji oraz wymagania w zawodach regulowanych prawnie.

Temat 2: INFORMOWANIE KLIENTA INDYWIDUALNEGO O SYTUACJI NA RYNKU PRACY I OCZEKIWANIACH PRACODAWCÓW
(łączna liczba godzin: 5,5)

- Z2.1: Źródła informacji dotyczące lokalnego rynku pracy, w tym analizowanie ofert pracy, oczekiwania pracodawców w zakresie pożądanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych,
- Z2.2. Charakterystyka zasobów internetowych pomocnych w poszukiwaniu pracy, np. strony CBOP, EURES, portali społecznościowych,
- Z2.3: Analiza prognoz zatrudnienia, monitoringu zawodów, badań wojewódzkich urzędów pracy (WUP) na temat możliwości zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, badań Bilansu Kapitału Ludzkiego, dla planowania poszukiwania pracy lub podjęcia kształcenia/szkolenia zawodowego.

Temat 3: ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI O MOŻLIWOŚCIACH KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W REALIZACJI PLANU ZAWODOWEGO KLIENTA (łączna liczba godzin: 4,5)

- Z3.1: Zasoby informacji dotyczące rynku usług edukacyjnych - możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście potrzeb indywidualnego klienta, w tym Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) i Rejestr Usług Rozwojowych (RUR),
- Z3.2 Zasoby informacji wykorzystywane przy planowaniu ścieżki edukacyjno -zawodowej klienta (m.in. Europass, Eurodesk, EPALE, ESCO, LOQE/ PLOTEUS).

ZAKOŃCZENIE:

- Sesja pytań i odpowiedzi oraz wypełnienie sprawdzianu (0,5 godz.)

TYTUŁ SZKOLENIA: INFORMACJA ZAWODOWA – ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI WSPIERAJĄCEJ PLANY ZAWODOWE KLIENTA

ADRESACI/WYMAGANIA WSTĘPNE DLA UCZESTNIKÓW:
ADRESACI: Pracownicy instytucji rynku pracy (IRP), w tym pracownicy publicznych służb zatrudnienia (PSZ) wymienieni w art. 91 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.), pełniący lub przygotowujący się do pełnienia funkcji doradcy klienta.
WYMAGANIA: Wykształcenie średnie lub wyższe oraz zatrudnienie w instytucji rynku pracy, wykonywanie pracy na stanowisku związanym z prowadzeniem usług rynku pracy.
Uczestnicy szkolenia powinni znać w podstawowym zakresie przepisy:

- ustawy z dnia 18 marca 2008 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2008 r. Nr 63, poz. 394, z późn. zm.),
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r. poz.1145) odnoszące się do udzielania informacji zawodowej i udostępniania jej zasobów.

Podczas realizacji programu szkolenia trener może odwoływać się do wiedzy i doświadczeń uczestników w zakresie realizacji zadań związanych z ww. obszarami.

PROGRAM SZKOLENIA

Lp.	Temat zajęć	Zagadnienia poruszane w ramach tematu	Forma/metody prowadzenia zajęć	Czas
1.	**ZASOBY INFORMACJI O ZAWODACH ISTOTNE W DOKONYWANIU WYBORÓW ZAWODOWYCH PRZEZ KLIENTA**	Z 1.1: Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy oraz wyszukiwarka opisów zawodów i ich praktyczne wykorzystanie w pracy z klientem.	mini wykład ćwiczenia (praca w parach, praca z użyciem komputera) dyskusja kierowana analiza przypadku	**90 min.**
		Z 1.2: Standardy kompetencji/kwalifikacji zawodowych i ich wykorzystanie w pracy z klientem.		**90 min.**
		Z 1.3. Polska i Sektorowe Ramy Kwalifikacji oraz wymagania w zawodach regulowanych prawnie.		**65 min.**
	Liczba godzin dydaktycznych – temat 1			**5,5 godz.**

2.	**INFORMOWANIE KLIENTA INDYWIDUALNEGO O SYTUACJI NA RYNKU PRACY I OCZEKIWANIACH PRACODAWCÓW**	Z 2.1: Źródła informacji dotyczące lokalnego rynku pracy, w tym analizowanie ofert pracy, oczekiwania pracodawców w zakresie pożądanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych.	mini wykład ćwiczenia (praca z użyciem komputera, praca w grupach, praca indywidualna, praca z tekstem) dyskusja kierowana	**60 min.**
		Z 2.2. Charakterystyka zasobów internetowych pomocnych w poszukiwaniu pracy, np. strony CBOP, EURES, portali społecznościowych.		**60 min.**
		Z 2.3: Analiza prognoz zatrudnienia, monitoringu zawodów, badań wojewódzkich urzędów pracy (WUP) na temat możliwości zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, badań Bilansu Kapitału Ludzkiego, dla planowania poszukiwania pracy lub podjęcia kształcenia/szkolenia zawodowego.		**125 min.**
	Liczba godzin dydaktycznych – temat 2			**5,5 godz.**
3.	**ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI O MOŻLIWOŚCIACH KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W REALIZACJI PLANU ZAWODOWEGO KLIENTA**	Z 3.1: Zasoby informacji dotyczące rynku usług edukacyjnych - możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście potrzeb indywidualnego klienta, w tym Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) i Rejestr Usług Rozwojowych (RUR)	dyskusja kierowania ćwiczenia (praca w parach, praca w grupach, praca z użyciem komputera)	**90 min.**
		Z 3.2 Zasoby informacji wykorzystywane przy planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej klienta (m.in. Europass, Eurodesk, EPALE, ESCO, LOQE/PLOTEUS).		**110 min.**
	Liczba godzin dydaktycznych – temat 3			**4,5 godz.**
4.	**ZAKOŃCZENIE**	Sesja pytań i odpowiedzi oraz wypełnienie sprawdzianu.		**0,5 godz.**
	Łączna liczba godzin dydaktycznych szkolenia			**16 godz.**

WYKAZ SPRZĘTU I ŚRODKÓW DYDAKTYCZNYCH NIEZBĘDNYCH DO REALIZACJI ZAJĘĆ:

Lp.	Nazwa / opis	Ilość *
1.	Zestaw komputerowy /laptop/	1
2.	Projektor multimedialny	1
3.	Komputery z dostępem do Internetu	16
4.	Tablica flipchart	1
5.	Papier flipchart /opakowanie/	1
6.	Markery /komplet 4 kolory/	5
7.	Kartki papieru formatu A4 /ryza/	1
8.	Opakowanie masy mocującej lub taśmy samoprzylepnej	4
9.	Długopisy	16
10.	Kolorowe karteczki /opak./	4
11.	Przykładowe wypełnione karty rejestracyjne	4
12.	Materiał pomocniczy: Informacja sygnalna za I półrocze 2015 r. z monitoringu (…) z trzech przykładowych województw	3
13.	Materiał pomocniczy: Informacja sygnalna za I półrocze 2015 r. MPiPS	3
14	Ustawa z dnia 18 marca 2008 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2008 r. Nr 63, poz. 394, z późn. zm.)	8
15.	Wyjaśnienia dot. stosowania ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz.149, z późn. zm.), dostępne w Intranecie PSZ – wybrane zagadnienia	16
16.	Publikacja Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, Tworzenie i stosowanie, M. Gruza, T. Hordyjewicz, MPiPS, Warszawa 2014	16
17.	Broszury krajowy standard kompetencji zawodowych (dla kilku zawodów), MPiPS-CRZL, Warszawa 2013	16

** Ilość środków dydaktycznych i materiałów pomocniczych przewidziana jest dla 16 osobowej grupy uczestników*

SZKOLENIE NR 5	INFORMACJA ZAWODOWA – ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI WSPIERAJĄCEJ PLANY ZAWODOWE KLIENTA

PORADNIK I MATERIAŁY DLA TRENERA

WSKAZÓWKI METODYCZNE DOTYCZĄCE REALIZACJI ZAJĘĆ

Trener przed przystąpieniem do realizacji zajęć w ramach poszczególnych tematów, powinien zapoznać się z celami szkolenia, materiałami do studiowania dla uczestników oraz literaturą uzupełniającą.

Realizując poszczególne ćwiczenia trener może dokonywać weryfikacji czasu ich trwania (np. ze względu na liczebność grupy lub jej specyfikę) oraz niekiedy odstąpić od realizacji niektórych ich etapów, przy założeniu, że cele szkolenia zostaną osiągnięte.

Powinien także sprawnie poruszać się po klasyfikacjach zawodów omawianych w trakcie szkolenia, bazie opisów zawodów, standardów kompetencji/kwalifikacji zawodowych, internetowych bazach danych na temat poszukiwanych zawodów i możliwości poszukiwania pracy oraz zasobach informacji wykorzystywanych przy planowaniu kształcenia/szkolenia klienta m.in. Europass, Eurodesk, EPALE, Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO), LOQE/PLOTEUS. Trener powinien znać definicje kwalifikacji, kompetencji (wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych, zgodnie z definicjami w Polskiej Ramie Kwalifikacji)[1].

TEMAT ZAJĘĆ:

Temat 1: ZASOBY INFORMACJI O ZAWODACH ISTOTNE W DOKONYWANIU WYBORÓW ZAWODOWYCH PRZEZ KLIENTA

ZAGADNIENIE:

Z1.1: Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy oraz wyszukiwarka opisów zawodów i ich praktyczne wykorzystanie w pracy z klientem

Z uwagi na fakt, iż jest to pierwszy temat w ramach programu szkoleniowego pn. INFORMACJA ZAWODOWA – ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI WSPIERAJĄCEJ PLANY ZAWODOWE KLIENTA trener, przed przystąpieniem do realizacji ćwiczeń, powinien dokonać, w formie mini wykładu, wprowadzenia do tematów przewidzianych w ramach tego szkolenia.
Czas na wprowadzenie - 10 min.

[1] www.kwalifikacje.edu.pl (16.10.2015 r.)

OPIS ĆWICZEŃ i ZADAŃ

Ćwiczenie 1.1-1: Klasyfikacja Zawodów i Specjalności

Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności korzystania z klasyfikacji oraz wyszukiwania kodów zawodów, a tym samym poprawnego jej stosowania.
Czas ćwiczenia: 35 min.
Środki dydaktyczne: komputery z dostępem do Internetu, (co najmniej jeden komputer na dwóch uczestników szkolenia), publikacja *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, Tworzenie i stosowanie,* M. Gruza, T. Hordyjewicz, MPiPS, Warszawa 2014 – 16 szt.

Opis ćwiczenia:
Ćwiczenie to wymaga wprowadzenia, w formie mini wykładu, na temat dokumentów porządkujących zbiory zawodów i specjalności, celów tworzenia Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) na potrzeby rynku pracy, poziomów kompetencji wyodrębnionych w klasyfikacji i jej struktury, innych klasyfikacji i ich związków z KZiS. Trener dzieli grupę na pary. Każda para powinna mieć do dyspozycji komputer z dostępem do Internetu. Trener podaje uczestnikom przykładowy sześciocyfrowy kod zawodu np. 522202. Zadaniem uczestników jest przygotowanie schematu symboliki dla tego zawodu (rozpisanie znaczenia poszczególnych cyfr – grup zawodów) oraz odnalezienie w KZiS nazwy zawodu dla tego kodu.
Czas realizacji ćwiczenia - 30 min.
Trener weryfikuje poprawność wykonania ćwiczenia (w razie konieczności pomaga poszczególnym parom wykonać zadanie) i dokonuje podsumowania zwracając uwagę na znaczenie grup zawodów w statystyce i pośrednictwie pracy. Zachęca uczestników do zapoznania się z częścią I.1 *Materiałów dla uczestnika* oraz publikacją *Klasyfikacja zawodów i specjalności (…).*
Czas na podsumowanie - 5 min.

Ćwiczenie 1.1-2: Wykorzystanie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności

Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników umiejętności zastosowania KZiS i opisów zawodów do zaplanowania ścieżki rozwoju zawodowego klienta.
Czas ćwiczenia: 45 min.
Środki dydaktyczne: komputery z dostępem do Internetu – 4 szt., przykładowe wypełnione karty rejestracyjne – 4 szt., publikacja *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, Tworzenie i stosowanie,* M. Gruza, T. Hordyjewicz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPIPS), Warszawa 2014 – 16 szt.

Opis ćwiczenia:
Trener dzieli grupę na 4 zespoły zadaniowe, rozdaje karty rejestracyjne i każdemu zespołowi zapewnia stanowisko komputerowe z dostępem do Internetu. Wykorzystując materiały pomocnicze – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r. poz. 1145), Klasyfikację Zawodów i Specjalności, bazę opisów zawodów (dostępne na wortalu PSZ) oraz Centralną Bazę Ofert Pracy, zespoły powinny określić kod zawodu klienta na podstawie opisu klienta z karty rejestracyjnej i zaproponować klientowi oferty pracy z CBOP adekwatne do jego doświadczenia zawodowego. Następnie reprezentanci poszczególnych zespołów przedstawią wyniki pracy.
Czas realizacji ćwiczenia – 35 min.

Po zakończeniu prezentacji trener zachęca uczestników do dzielenia się przemyśleniami z realizacji ćwiczenia, a następnie podsumowuje ćwiczenie. W podsumowaniu zwraca uwagę na te informacje o zawodach, które stanowią o ich istocie i na te, które choć często występują w potocznym myśleniu o zawodach, niewiele wnoszą do istotnej wiedzy o nich. Trener powinien także zwrócić uwagę na trudności w klasyfikowaniu zawodów i możliwe błędy w kartach rejestracyjnych. Zachęca uczestników do zapoznania się z częścią 2.3, 2.4 i 3.2 publikacji *Klasyfikacja zawodów i specjalności (…).*
Czas na podsumowanie - 10 min.

ZAGADNIENIE:
Z1.2: Standardy kompetencji/kwalifikacji zawodowych i ich wykorzystanie w pracy z klientem

OPIS ĆWICZEŃ i ZADAŃ

Ćwiczenie 1.2-1: Standardy kompetencji/kwalifikacji zawodowych

Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności wykorzystania standardów kompetencji do określania deficytów kwalifikacji/kompetencji klienta i planowania dalszej ścieżki jego rozwoju zawodowego.
Czas ćwiczenia: 60 min.
Środki dydaktyczne: komputery z dostępem do Internetu – 16 szt., tablica flipchart, papier do flipcharta, mazaki, broszury z krajowymi standardami kompetencji zawodowych.

Opis ćwiczenia:
Trener przed przystąpieniem do ćwiczenia powinien dokonać wprowadzenia, zaznaczając, iż wiedza zawodoznawcza, czyli wiedza o zawodach stanowi podstawę działalności doradcy klienta. Powinna ona być nieustannie aktualizowana i porządkowana. Jednym z narzędzi, umożliwiających jej aktualizację są m.in. krajowe standardy kompetencji/kwalifikacji zawodowych. Trener powinien podać uczestnikom definicję pojęcia *standard* oraz omówić, co było podstawą do sporządzenia opisów standardów, jaka jest ich rola, a także przybliżyć opis metodologii opracowania standardu kompetencji zawodowych i wykorzystywane narzędzia.
Następnie trener rozdaje uczestnikom, w celu zapoznania się, broszury z krajowymi standardami kompetencji zawodowych (najlepiej, aby każda dotyczyła innego zawodu) oraz podaje adres strony internetowej, na której dostępna jest baza danych o standardach kompetencji zawodowych (www.kwalifikacje.praca.gov.pl). Uczestnicy powinni wykonywać zadanie z wykorzystaniem komputera. Zadaniem uczestników jest zapoznanie się ze strukturą i treścią standardów kompetencji oraz budową bazy danych o standardach. Czas na realizację ok. 20 minut. Istotne jest, aby trener czuwał nad przebiegiem ćwiczenia i pomagał uczestnikom w przeglądaniu bazy danych.
Standardy kompetencji zawodowych są normą opisującą kompetencje zawodowe konieczne do wykonywania zadań zawodowych w zawodzie, akceptowaną przez pracodawców, pracowników i instytucje rynku pracy oraz ważnym i wiarygodnym źródłem informacji o zawodach.
Po zapoznaniu się uczestników z zawartością standardów, trener dzieli uczestników na 2-3 zespoły. Zadaniem zespołów jest przygotowanie, w wyniku dyskusji

w zespole, pisemnych odpowiedzi na pytania, zapisane przez trenera na tablicy:

- Dla kogo i w jakim zakresie przydatne są standardy kompetencji zawodowych? Trener powinien naprowadzić uczestników na różne możliwości grupowania odbiorców, nie tylko: doradca klienta, pracodawca, klient, ale także biorąc pod uwagę wiek klientów (młodzi, dorośli), etap ich rozwoju zawodowego (osoby kończące szkołę, chcące się przekwalifikować).
- Jak doradca klienta może wykorzystać standard kompetencji do ustalenia deficytów/mocnych stron klienta i zaplanować z nim formy aktywizacji?
- Jak doradca klienta może wspomóc pracodawcę w określeniu wymagań w ofercie pracy posiłkując się standardem kompetencji?
- Jakie mogą być ograniczenia w korzystaniu z treści/zakresu informacji będących do dyspozycji w bazie danych o standardach kompetencji zawodowych? (Np. ograniczenia możliwości percepcji odbiorcy informacji, brak wiedzy doradcy klienta o zawartości zbioru kompetencji i sposobach jego wykorzystania).

Następnie liderzy zespołów dokonują prezentacji wyników prac na forum grupy, a trener zachęca do dyskusji. Należy zwrócić uwagę, że z jednej strony np. doradcy klienta, pracodawcy, taki „zestaw kompetencji" mogą wykorzystywać do celów porównywania z rzeczywistym „zbiorem" kompetencji, jakim dysponuje kandydat do pracy i wnioskować, na ile ta osoba będzie zdolna do podejmowania danej roli zawodowej. Z drugiej – standard dla innej grupy odbiorców – uczniów, studentów, osób chcących się przekwalifikować może być źródłem informacji nt. wymagań danego zawodu, a przez to precyzyjnie określać potrzeby w zakresie przygotowania do zawodu.

Treści informacji, będące do dyspozycji w standardach, w sposób znaczący mogą wspomagać mechanizm podejmowania decyzji, dotyczących wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych dokonywanych przez jednostki, będące w dowolnym wieku, dowolnym momencie życia.

Czas realizacji ćwiczenia – 50 min.

W podsumowaniu trener powinien również nawiązać do bazy danych o standardach kwalifikacji zawodowych.

Czas na podsumowanie - 10 min.

Ćwiczenie 1.2-2: Charakterystyki zawodów

Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności wykorzystania charakterystyk zawodów do planowania ścieżki rozwoju zawodowego klienta.

Czas ćwiczenia: 30 min.

Środki dydaktyczne: kolorowe karteczki, tablica flipchart, papier do flipcharta.

Opis ćwiczenia:

Trener dokonuje wprowadzenia do ćwiczenia informując, co to są charakterystyki zawodów (charakterystyki zawodów są zbiorem informacji o zawodzie, dobranych wg przyjętych kryteriów ujętych w określoną strukturę, opracowywanych na potrzeby określonego użytkownika). Istnieje wiele różnych rodzajów charakterystyk zawodów. Powinien także zwrócić uwagę na relacje między różnymi pojęciami, charakterystyka zawodu, a opis zawodu, profil zawodu, standard kompetencji zawodowych, uprawnienia zawodowe, program kształcenia zawodowego itp., gdyż to wszystko potocznie może kojarzyć się z charakterystyką zawodu. A także na fakt, iż odbiorcami charakterystyk mogą być zarówno klienci w różnym wieku i w różnych sytuacjach decyzyjnych, jak również osoby pracujące z klientami np. doradcy klienta.

Uczestnicy szkolenia na kolorowych karteczkach wypisują znane im charakterystyki zawodów. Następnie karteczki przyklejane są na tablicy flipchart, a autor karteczki

wyjaśnia, jak dana charakterystyka może być wykorzystana do zaplanowania ścieżki rozwoju zawodowego klienta. Trener i pozostali uczestnicy uzupełnią wypowiedzi autorów karteczek.
Czas realizacji ćwiczenia - 25 min.
Trener informuje, iż dla doradcy klienta pomocne mogą być: Przewodnik po Zawodach i Teczki informacji o zawodzie, a także Informator o zawodach szkolnictwa zawodowego. Dostępne są także programy komputerowe i publikacje zawierające charakterystyki zawodów i pokrótce charakteryzuje je, najlepiej w formie interaktywnej z grupą.
Czas na podsumowanie - 5 min.

ZAGADNIENIE:
Z1.3: Polska i Sektorowe Ramy Kwalifikacji oraz wymagania w zawodach regulowanych prawnie

Trener dokonuje wprowadzenia (mini wykład) omawiając cele i rolę Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) oraz Sektorowych Ram Kwalifikacji (SKR), jako narzędzi służących m.in. zwiększeniu przejrzystości, dostępności i jakości zdobywanych kwalifikacji oraz co rozumie się pod ww. pojęciami ram.
Omawiając Polską Ramę Kwalifikacji trener dokonuje charakterystyki poziomów PRK i zwraca uwagę, że mają one różne stopnie szczegółowości. Natomiast prezentując Sektorowe Ramy Kwalifikacji trener powinien zwrócić uwagę, że zawierają one bardziej szczegółowy stopień charakterystyk poziomów PRK, skoncentrowany na kwestiach kluczowych dla danego sektora, branży, (co dana osoba musi wiedzieć i umieć, jeśli chodzi o specyficzne branżowe kwalifikacje).
Czas na wprowadzenie – 10 min.

OPIS ĆWICZEŃ i ZADAŃ

Ćwiczenie 1.3-1: Rozwiązania przyjęte w Polskiej Ramie Kwalifikacji i Sektorowych Ramach Kwalifikacji
Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności korzystania z zasobów informacji zawartych w PRK i SRK.
Czas ćwiczenia: 25 min.
Środki dydaktyczne: materiały do studiowania dla uczestników szkolenia (dla każdego uczestnika szkolenia).

Opis ćwiczenia:
Trener inicjuje dyskusję na temat korzyści wynikających z wdrożenia PRK i SRK a uczestnicy szkolenia w ramach swobodnych wypowiedzi wypowiadają się na temat: jakie widzą możliwości ich praktycznego wykorzystania w pracy doradcy klienta.
Czas realizacji ćwiczenia - 20 min.
Trener podsumowując ćwiczenie zwraca uwagę, że PRK i SKR daje możliwość precyzyjniejszego formułowania wymagań odnośnie kompetencji, jakie są potrzebne na rynku pracy, a także może wskazać kierunek ich zdobywania i doskonalenia.
Czas na podsumowanie - 5 min.

Ćwiczenie 1.3-2: Zawody Regulowane Prawnie

Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności wykorzystywania informacji przydatnych dla doradcy klienta dotyczących zawodów regulowanych.

Czas ćwiczenia: 30 min.

Środki dydaktyczne: ustawa z dnia 18 marca 2008 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2008 r. Nr 63, poz. 394, z późn. zm.) - po jednym egz. dla pary uczestników szkolenia oraz materiał dla każdego uczestnika szkolenia).

Opis ćwiczenia:

Trener przed przystąpieniem do ćwiczenia dokonuje wprowadzenia w formie mini wykładu, podczas którego powinien zwrócić uwagę na obowiązujące zasady uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (UE) m.in., że:

1) Zawód regulowany jest to zespół czynności zawodowych, których wykonywanie jest uzależnione od spełnienia ściśle określonych wymagań kwalifikacyjnych oraz warunków zawartych w krajowych przepisach ustawy o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (z dnia 18 marca 2008 r. Dz. U. z 2008 r. Nr 63, poz. 394, z późn. zm. lub ustawy, która ją zastąpi w związku z nowelizacją Dyrektywy 2005/36/WE);
2) Każde państwo członkowskie samodzielnie określa listę zawodów, które na ich terenie należą do grona zawodów regulowanych. Oznacza to, że ten sam zawód może być zawodem regulowanym w jednym państwie członkowskim UE, podczas gdy w innych państwach członkowskich może on być wykonywany bez żadnych ograniczeń administracyjnych. Wykonywanie zawodu regulowanego w państwie członkowskim uzależnione jest od posiadania kwalifikacji zawodowych i – o ile jest to wymagane – spełnienia innych warunków;
3) Procedury wymagane do uzyskania prawa do wykonywania zawodu regulowanego w innym kraju UE zależą od tego, czy dana osoba:
   - zamierza osiedlić się w tym kraju UE i wykonywać tam swój zawód (swoboda przedsiębiorczości): wówczas konieczne jest uznanie kwalifikacji,
   - zamierza tymczasowo świadczyć tam usługi, wtedy trzeba, złożyć odpowiednie oświadczenie na piśmie,
   - jeśli wykonywanie zawodu wiąże się z konsekwencjami natury zdrowotnej lub związanymi z bezpieczeństwem, wówczas kwalifikacje mogą zostać skontrolowane.

Następnie w ramach swobodnych wypowiedzi uczestnicy szkolenia i trener wymieniają się uwagami na temat możliwości wykorzystania wiedzy o zawodach regulowanych w pracy doradcy klienta. Wiedza ta w szczególności jest ważna przy analizie ofert pracy – czy bezrobotny ma uprawnienia wymagane przez pracodawcę (i jak je zdobyć). Ważna jest dla planowania z klientem staży i szkoleń. Trener może nakierować dyskusję na przypadki zawodów, gdzie staż organizowany przez urząd pracy nie wystarczy do uzyskania uprawnień, a także wskazać zawody, w których nie każde szkolenie spełni warunki wymagane przepisami zawodu regulowanego.

Czas realizacji ćwiczenia – 25 min.

Dokonując podsumowania trener zwraca uwagę na kilka przydatnych informacji dla doradcy klienta, tj.:

- lista zawodów regulowanych/działalności w Polsce oraz w innych państwach członkowskich UE znajduje się w Bazie zawodów regulowanych prowadzonej przez Komisję Europejską na stronie http://ec.europa.eu (strona dostępna jest w j. polskim),
- informacje o zasadach obowiązujących w konkretnym przypadku - osoba zainteresowana może skontaktować się z krajowym urzędem odpowiedzialnym za udzielanie prawa do wykonywania danego zawodu w państwie członkowskim, w którym zamierza się o nie ubiegać,
- w Polsce działa tzw. pojedynczy punkt kontaktowy – w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW), którego zadaniem m.in. jest przygotowanie materiału dostępnego na stronie internetowej dotyczącego kształcenia i szkolenia regulowanego.

Czas na podsumowanie – 5 min.

TEMAT ZAJĘĆ:
Temat 2: INFORMOWANIE KLIENTA INDYWIDUALNEGO O SYTUACJI NA RYNKU PRACY I OCZEKIWANIACH PRACODACÓW

ZAGADNIENIE:
Z2.1: Źródła informacji dotyczące lokalnego rynku pracy, w tym analizowanie ofert pracy, oczekiwania pracodawców w zakresie pożądanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych

OPIS ĆWICZEŃ i ZADAŃ

ĆWICZENIE 2.1: Źródła informacji o lokalnym rynku pracy
Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności identyfikowania i wykorzystywania źródeł informacji dotyczących rynku pracy w pracy z klientem.
Czas ćwiczenia: 50 min.
Środki dydaktyczne: kolorowe karteczki, tablica flipchart, papier do flipcharta.

Opis ćwiczenia:
Na wstępnie trener przeprowadza z uczestnikami dyskusję na temat: Jak rozumiany jest lokalny rynek pracy? Na koniec dyskusji przedstawia definicje posiłkując się materiałami dla uczestników.
Następnie każdy z uczestników otrzymuje kolorowe karteczki. Trener prosi o zapisanie na nich po jednym źródle informacji dotyczącej lokalnego rynku pracy, która może być przydatna doradcy klienta lub jego klientom. Zapisy z karteczek są odczytywane na forum grupy i przyklejane na papier flipchart. Przed przystąpieniem do kolejnej części zadania trener powinien ewentualnie uzupełnić wykaz źródeł.
Następnie trener dzieli uczestników na 4 zespoły. Bazując na wypracowanym wykazie źródeł, każdy zespół dokonuje oceny przydatności informacji o rynku pracy z poszczególnych źródeł z punktu widzenia potrzeb klientów doradcy klienta, odpowiadając na poniższe pytania:
Jakie informacje są najbardziej potrzebne doradcy klienta?
W jakim celu są one wykorzystywane?
Jakich informacji najczęściej brakuje osobom pełniącym funkcję doradcy klienta?

Następnie liderzy każdego z zespołów prezentują wyniki prac na forum grupy.
Czas realizacji ćwiczenia - 40 min.
Trener podsumowując ćwiczenie zwraca uwagę na konieczność weryfikacji źródeł informacji dotyczących rynku pracy pod względem m.in. ich aktualności i wiarygodności.
Czas na podsumowanie – 10 min.

Zagadnienie 2.1. powinno zostać zakończone mini wykładem, który jednocześnie będzie stanowił wprowadzenie do pierwszego ćwiczenia z zakresu zagadnienia 2.2. Podczas wykładu należy zwrócić uwagę na znaczenie, dla poprawy funkcjonowania rynku pracy i sytuacji indywidualnej klienta, określenia potrzeb i oczekiwań pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników. Informacji o oczekiwaniach pracodawców, oprócz badań, dostarczają ogłoszenia o pracy. Treści ogłoszeń z roku na rok są coraz precyzyjniejsze w określaniu, czego oczekują pracodawcy od osób, które będą aplikować na proponowane miejsce pracy, szczególnie w przypadku portali internetowego pośrednictwa pracy.
Czas na wprowadzenie - 10 min.

ZAGADNIENIE:
Z2.2: Charakterystyka zasobów internetowych pomocnych w poszukiwaniu pracy, np. strony CBOP, EURES, portali społecznościowych

OPIS ĆWICZEŃ i ZADAŃ

Ćwiczenie 2.2: Oczekiwania pracodawców w zakresie pożądanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych na przykładzie strony CBOP i innych portali
Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności analizowania ofert pracy i informowania klientów o pożądanych przez pracodawców kwalifikacjach i kompetencjach.
Czas ćwiczenia: 60 min.
Środki dydaktyczne: tablica flipchart, papier do flipcharta, komputery z dostępem do Internetu – 16 szt.

Opis ćwiczenia:
Grupa wspólnie z trenerem ustala internetowe źródła pomocne w poszukiwaniu pracy. Trener zapisuje je na tablicy flipchart.
Następnie uczestnicy korzystając z komputerów z dostępem do Internetu dokonują analizy zawartości strony www.oferty.praca.gov.pl zwracając uwagę na wymagania pracodawców zawarte w ofertach pracy. Istotne jest, aby w trakcie przeglądu bazy danych trener motywował uczestników do bieżącej dyskusji na temat możliwości bazy CBOP. Czas na realizację tej części ćwiczenia - 30 min.
W ten sam sposób uczestnicy analizują narzędzie internetowe - Europejski Portal Mobilności Zawodowej www.europa.eu.int/eures i polską stronę EURES - Sieć Europejskich Ofert Pracy www.eures.praca.gov.pl.
Ważne jest, aby uczestnicy nie tylko nauczyli się sprawnie poruszać po zasobach internetowych pomocnych w poszukiwaniu miejsc pracy, ale także koncentrowali się na możliwościach, jakie dają te zasoby w kontekście określenia potrzeb i oczekiwań pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników. Czas na realizację tej części ćwiczenia - 25 min.
Czas realizacji ćwiczenia – 55 min.

Trener dokonuje podsumowania ćwiczenia, zwracając uwagę na to, jak bardzo cenne są dla poszukujących pracy i pracodawców specjalne internetowe serwisy pracy. Można znaleźć w nich informacje o tendencjach na rynku pracy, metodach szukania pracy, oferty praktyk, staży, szkoleń w kraju i za granicą, jak również specjalne poradniki. Ważne, by doradca klienta znał te serwisy i udostępniał klientom informacje o nich.
Czas na podsumowania - 5 min.

ZAGADNIENIE:
Z2.3: Analiza prognoz zatrudnienia, monitoringu zawodów, badań wojewódzkich urzędów pracy (WUP) na temat możliwości zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, badań Bilansu Kapitału Ludzkiego, dla planowania poszukiwania pracy lub podjęcia kształcenia/szkolenia zawodowego

OPIS ĆWICZEŃ i ZADAŃ

Ćwiczenie 2.3-1: PORTAL www.prognozowaniezatrudnienia.pl i narzędzie prognostyczne
Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności wykorzystywania informacji z zakresu prognoz zatrudnienia dla planowania poszukiwania pracy przez klienta lub podjęcia szkolenia/kształcenia.
Czas ćwiczenia: 40 min.
Środki dydaktyczne: komputery z dostępem do Internetu –16 szt.

Opis ćwiczenia:
Ćwiczenie wymaga wprowadzenia w tematykę prognozowania zatrudnienia i jego znaczenia dla planowania rozwoju zawodowego. Prognozowanie polega na przewidywaniu zdarzeń, które będą miały miejsce w przyszłości przy użyciu racjonalnych, naukowych metod. Aby system prognozowania popytu na pracę spełniał swoją funkcję, powinien dostarczać wyniki tych prognoz w sposób wygodny dla zainteresowanych grup odbiorców.
Prognozy zatrudnienia powinny być wykorzystywane przez instytucje rynku pracy, ale także instytucje pomocy społecznej, instytucje edukacyjne oraz instytucje władzy i administracji rządowej i samorządowej. Również dla osób pozostających bez pracy mogą stanowić źródło informacji, np. w jakim kierunku powinny się przekwalifikować.
Uczestnicy powinni mieć zapewniony dostęp do komputerów i Internetu. Ich zadaniem będzie dokonanie analizy zawartości strony www.prognozowaniezatrudnienia.pl i dostępnego tam narzędzia prognostycznego pod kątem informacji pomocnych doradcy klienta w pracy z klientem indywidualnym i planowaniu poszukiwania pracy oraz podjęcia szkolenia/kształcenia.
Czas realizacji ćwiczenia - 35 min.
W ramach podsumowania trener powinien zainicjować dyskusję na temat wykorzystania zasobów ww. strony w pracy doradcy klienta.
Czas na podsumowanie – 5 min.

Ćwiczenie 2.3-2: Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych oraz Barometr Zawodów
Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności wykorzystywania monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz Barometru Zawodów dla planowania poszukiwania pracy przez klienta lub podjęcia szkolenia/kształcenia.

Czas ćwiczenia: 45 min.
Środki dydaktyczne: materiały pomocnicze: Informacja sygnalna za I półrocze 2015 r. z monitoringu (…) z trzech przykładowych województw – 3 egz., Informacja sygnalna za I półrocze 2015 r. MPiPS – 3 egz. (uczestnicy powinni otrzymać najbardziej aktualną informację), papier do flipcharta, markery, masa mocująca; dostęp do strony internetowej: www.barometrzatrudnienia.pl

Opis ćwiczenia:
Realizację ćwiczenia trener powinien poprzedzić mini wykładem na temat podstawowych pojęć związanych z monitoringiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz znaczenia i celowości opracowywania monitoringu. Powinien także omówić źródła informacji do prowadzenia monitoringu oraz podstawowe mierniki stosowane w monitoringu.
Warto poinformować uczestników (o ile sami nie wymienili tego źródła w poprzednich zadaniach) o Barometrze Zawodów (www.barometrzawodow.pl) – jednorocznej prognozie sytuacji dla zawodów w województwach i powiatach, dokonywanej na podstawie badań jakościowych, która dzieli zawody na deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe.
Po dokonaniu wprowadzenia, prosi grupę o wskazanie głównych użytkowników, odbiorców monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych i Barometru Zawodów. Odpowiedzi zapisuje na tablicy flipchart.
W dalszej części ćwiczenia trener dzieli grupę na 3 zespoły, z których każdy otrzymuje aktualne opracowanie wyników Monitoringu zawodów (np. Informację sygnalną za I półrocze 2015 r. MPiPS) oraz dostęp do strony internetowej www.barometrzawodow.pl i po jednej informacji z przykładowego województwa oraz papier flipchart, markery.
Zadaniem zespołów jest zapoznanie się z zawartością informacji i wypisanie obszarów, w jakich doradca klienta może wykorzystać monitoring i Barometr Zawodów w swojej pracy. Czas realizacji ćwiczenia – 35 min.
Po wykonaniu zadania zespoły prezentują swoje prace. Podczas prezentacji trener zachęca do dyskusji, a na koniec podsumowuje wykonanie zadania.
Czas na podsumowanie – 10 min.

Ćwiczenie 2.3-3: Dane przydatne doradcy klienta w badaniach rynku pracy
Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności wykorzystywania badań na temat możliwości zatrudnienia dla planowania poszukiwania pracy przez klienta lub podjęcia szkolenia/kształcenia.
Czas ćwiczenia: 40 min.
Środki dydaktyczne: komputery z dostępem do Internetu – 8 szt., tablica flipchart, papier do flipcharta.

Opis ćwiczenia:
Przed realizacją ćwiczenia trener przeprowadza mini wykład, informując uczestników, iż jednym z głównych problemów rynku pracy jest niedopasowanie kwalifikacji i umiejętności osób poszukujących zatrudnienia do potrzeb pracodawców. Na pytania, jakie kwalifikacje i umiejętności są obecnie najbardziej poszukiwane na poszczególnych rynkach pracy, w jaki zawodach najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie, a w jakich najtrudniej, doradca klienta może szukać odpowiedzi np. w różnych analizach i wynikach badań.
Następnie prosi o podanie źródeł informacji o rynku pracy oraz prognoz zatrudnienia, które uczestnicy wykorzystują do planowania rozwoju zawodowego klienta (należy zapisać je na tablicy flipchart).

Trener dzieli grupę na pary. Każda para powinna mieć zapewniony dostęp do komputera i Internetu. Wykorzystując strony internetowe WUP, Bilansu Kapitału Ludzkiego/BKL (http://bkl.parp.gov.pl) oraz Barometru Zawodów (www.barometrzawodow.pl) - bazy wiedzy na temat kompetencji oraz zawodów dostępnych i poszukiwanych na polskim rynku pracy, uczestnicy dokonują przeglądu dostępnych tam wyników badań i analiz rynku pracy oraz prognoz zatrudnienia pod kątem możliwości wykorzystania ich w swojej pracy i udostępniania klientom informacji o sytuacji na rynku pracy, potrzebach gospodarki i trendach na rynku pracy.
Wcześniej trener powinien omówić ogólne założenia badań prowadzonych w ramach BKL oraz wypracowanych raportów. W każdej edycji badań analizowane były elementy wpływające na dynamikę zmian na rynku pracy: pracodawcy, pracownicy, osoby bezrobotne, instytucje szkoleniowe, studenci, uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, a także oferty pracy i kierunki kształcenia.
Czas realizacji ćwiczenia - 30 min.
Następnie trener inicjuje dyskusję podsumowującą wyniki zadania. Wypisuje na tablicy flipchart dane, które uczestnicy uważają za ciekawe i przydatne w pracy doradcy klienta, znajdujące się w opracowaniach zamieszczonych na stronach internetowych przeglądanych przez uczestników. Zwraca także uwagę na fakt, iż w raportach BKL znajduje się źródło rzetelnej wiedzy na temat:
- Zdiagnozowanych luk kompetencyjnych.
- Zapotrzebowania pracodawców na konkretną wiedzę i umiejętności.
- Potencjału kompetencyjnego obecnych i przyszłych pracowników i dopasowania go do potrzeb pracodawców.
- Dostosowania kierunków kształcenia do specyfiki polskiego rynku pracy.

Czas na podsumowanie - 10 min.

TEMAT ZAJĘĆ
Temat 3: ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI O MOŻLIWOŚCIACH KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W REALIZACJI PLANU ZAWODOWEGO KLIENTA

ZAGADNIENIE:
Z3.1. Zasoby informacji dotyczące rynku usług edukacyjnych - możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście potrzeb indywidualnego klienta, w tym Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) i Rejestr Usług Rozwojowych (RUR)

Realizację ćwiczenia trener powinien poprzedzić omówieniem ogólnych zadań rejestrów RIS i RUR, celów i zakresów informacji zawartych w rejestrach oraz czym się charakteryzują oferty instytucji danego podmiotu świadczącego usługi, a także niektórych pojęć, np.: co rozumie się pod kluczowym pojęciem „rozwój".
Czas na wprowadzenie – 20 min.

OPIS ĆWICZEŃ i ZADAŃ

Ćwiczenie 3.1: Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) i Rejestr Usług Rozwojowych (RUR) jako źródła informacji o ofertach szkoleniowych

Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności wyszukiwania informacji zawartych w zbiorach danych RIS i RUR o ofercie szkoleniowej i ich wykorzystania w pracy z klientem.
Czas ćwiczenia: 70 min.
Środki dydaktyczne: papier do flipcharta, tablica flipchart, markery, komputery z dostępem do Internetu – 4 szt. (po 2 dla każdego zespołu).

Opis ćwiczenia:
Trener dzieli grupę na 2 zespoły, których zadaniem będzie dokonanie przeglądu RIS i RUR. Następnie, pod kątem danych z karty rejestracyjnej przykładowych klientów, jeden zespół poszukuje oferty szkoleniowej w RIS, drugi zespół oferty w RUR.
Następnie znalezioną ofertę (ewentualnie oferty), każdy zespół zapisuje na arkuszach do flipcharta i prezentuje swoje wyniki przeszukiwanych baz.
Czas realizacji ćwiczenia – 60 min.
W podsumowaniu ćwiczenia trener zwraca uwagę na możliwość dostępu do bogatej bazy danych usług szkoleniowych zarówno dla samych instytucji, jak i użytkowników korzystających z zawartych w niej informacji, a także umożliwienie bezrobotnym i poszukującym pracy orientacji w rynku ofert szkoleniowych.
Czas na podsumowanie - 10 min.

ZAGADNIENIE:
Z3.2 Zasoby informacji wykorzystywane przy planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej klienta m.in. Europass, Eurodesk, EPALE, ESCO, LOQE/PLOTEUS

Przed przystąpieniem do ćwiczenia trener dokonuje wprowadzenia (mini wykład) w zakres europejskiej polityki wdrażania inicjatyw ułatwiających dostęp do zasobów informacyjnych w kontekście planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej. Trener powinien podkreślić, że dostępne bazy danych zawierają m.in. informacje na temat różnych możliwości rozwijania umiejętności zawodowych, uzyskania nowych kwalifikacji, pogłębienia już posiadanych lub przekwalifikowania się w celu zdobycia zatrudnienia. Są także bogatym spektrum praktycznych informacji dla różnych grup odbiorców w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego i pracy w Europie. Podczas omawiania tematu trener może posłużyć się zrzutami z ekranu przykładowych stron celem ich bliższego zilustrowania.
Czas na wprowadzenie – 25 min.

OPIS ĆWICZEŃ i ZADAŃ

Ćwiczenie 3.2: Europejskie narzędzia ułatwiające mobilność edukacyjną i zawodową
Cel ćwiczenia: nabycie przez uczestników szkolenia umiejętności wyszukiwania informacji o możliwościach edukacyjnych i zawodowych w Europie.
Czas ćwiczenia: 85 min.
Środki dydaktyczne: tablica flipchart, komputery z dostępem do Internetu – 16 szt. oraz materiał dla uczestników szkolenia - część poświęcona zagadnieniom europejskich zasobów informacji.

Opis ćwiczenia:

Uczestnicy powinni mieć zapewniony dostęp do komputerów i Internetu. Ich zadaniem będzie dokonanie analizy zawartości niżej wymienionych stron.
http://www.eurodesk.pl
https://ec.europa.eu/epale/pl
http://www.kluczdokariery.pl/twoja-kariera/europass
https://europass.cedefop.europa.eu/pl/home
https://ec.europa.eu/esco/portal/home (ESCO powstać ma w 2017 r., jednak obecnie dostępna jest wersja testowa).

W trakcie realizacji zadania trener powinien udzielać ewentualnych wyjaśnień i motywować uczestników szkolenia do bieżącej dyskusji i wyrażenia swoich opinii na temat użyteczności informacji zawartych na ww. stronach w kontekście pracy doradcy klienta. Następnie uczestnicy wspólnie np. na flipcharcie tworzą listę najważniejszych dla doradcy klienta zasobów informacji, które można znaleźć na każdym z portali.
Czas realizacji ćwiczenia - 75 min.
Trener dokonuje podsumowania porządkując wyniki wykonanego zadania przez oba zespoły i ewentualnie uzupełnia listę o brakujące informacje.
Czas na podsumowanie – 10 min.

ZAKOŃCZENIE SZKOLENIA:

1. Sesja pytań i odpowiedzi
2. Wypełnienie sprawdzianu

Czas: ok. 0,5 godz.

SZKOLENIE NR 5	INFORMACJA ZAWODOWA – ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI WSPIERAJĄCEJ PLANY ZAWODOWE KLIENTA

MATERIAŁY DLA UCZESTNIKA SZKOLENIA:

SPIS TREŚCI

I.	**ZASOBY INFORMACJI O ZAWODACH ISTOTNE W DOKONYWANIU WYBORÓW ZAWODOWYCH PRZEZ KLIENTA**	23
1.	Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy oraz wyszukiwarka opisów zawodów i ich praktyczne wykorzystanie w pracy z klientem	23
2.	Standardy kompetencji/kwalifikacji zawodowych i ich wykorzystanie w pracy z klientem	32
3.	Polska i Sektorowe Ramy Kwalifikacji oraz wymagania w zawodach regulowanych prawnie	42
II.	**INFORMOWANIE KLIENTA INDYWIDUALNEGO O SYTUACJI NA RYNKU PRACY I OCZEKIWANIACH PRACODAWCÓW**	46
1.	Źródła informacji dotyczące lokalnego rynku pracy, w tym analizowanie ofert pracy, oczekiwania pracodawców w zakresie pożądanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych	46
2.	Charakterystyka zasobów internetowych pomocnych w poszukiwaniu pracy, np. strony CBOP, EURES, portali społecznościowych	50
3.	Analiza prognoz zatrudnienia, monitoringu zawodów, badań wojewódzkich urzędów pracy (WUP) na temat możliwości zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, badań Bilansu Kapitału Ludzkiego, dla planowania poszukiwania pracy lub podjęcia kształcenia/szkolenia zawodowego	53
III.	**ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI O MOŻLIWOŚCIACH KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W REALIZACJI PLANU ZAWODOWEGO KLIENTA**	60
1.	Zasoby informacji dotyczące rynku usług edukacyjnych - możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście potrzeb indywidualnego klienta, w tym Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) i Rejestr Usług Rozwojowych (RUR)	60
2.	Zasoby informacji wykorzystywane przy planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej klienta (m.in. Europass, Eurodesk, EPALE, ESCO, LOQE/PLOTEUS)	66

I. ZASOBY INFORMACJI O ZAWODACH ISTOTNE W DOKONYWANIU WYBORÓW ZAWODOWYCH PRZEZ KLIENTA

1. Klasyfikacja Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy oraz wyszukiwarka opisów zawodów i ich praktyczne wykorzystanie w pracy z klientem.

Jednym z podstawowych zbiorów informacji o zawodach stanowiących cenną pomoc dla doradcy klienta są klasyfikacje zawodów.
Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (KZIS) na potrzeby rynku pracy wprowadzona została rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r. poz. 1145). Nowa klasyfikacja obowiązuje od 1 stycznia 2015 r. i dostępna jest pod adresem: http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci (aktualizowana jest zwykle co 2-3 lata).

Została opracowana na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-08, opracowanego przez Międzynarodową Organizację Pracy, i wprowadzona do stosowania zaleceniem Komisji Wspólnot Europejskich. Dostosowanie klasyfikacji do standardu ISCO pozwala na porównania międzynarodowe i wymianę danych statystycznych dotyczących zawodów. Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy, w tym zawodów szkolnictwa zawodowego nauczanych w systemie oświaty. Jest to pozycja przeznaczona dla wszystkich poszukujących informacji o aktualnej strukturze zawodowej na polskim rynku pracy.

Główne cele tworzenia klasyfikacji zawodów i specjalności oraz możliwości jej wykorzystania na rynku pracy zostały opisane w publikacji *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie*, M. Gruza, T. Hordyjewicz wydanej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) w 2014 r., w części 1.1 str. 6.

W KZiS istotne są poziomy kompetencji. Wyodrębniono cztery poziomy kompetencji:

1) Pierwszy poziom kompetencji oznacza kwalifikacje elementarne wystarczające do wykonywania prostych i rutynowych zadań fizycznych i manualnych, często wymagających siły i wytrzymałości fizycznej, a w niektórych zawodach umiejętności czytania, pisania i liczenia. Odpowiada wykształceniu uzyskanemu w szkole podstawowej.
2) Drugi poziom kompetencji wymaga względnie zaawansowanych umiejętności czytania i pisania oraz liczenia, wysokiego poziomu sprawności manualnej, umiejętności z zakresu czytania informacji, takich jak np. instrukcje techniczne czy bezpieczeństwa oraz zdolności komunikacji interpersonalnej. Odpowiada wykształceniu uzyskiwanemu w gimnazjum, liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej. W przypadku wykształcenia ogólnego dostęp do rynku pracy wymaga uzyskania kompetencji zawodowych w wyniku szkolenia zawodowego w systemie kursowym lub w miejscu pracy.
3) Trzeci poziom kompetencji związany jest z wykonywaniem złożonych zadań technicznych i praktycznych, wymagających szerokiej wiedzy merytorycznej, technicznej i proceduralnej w wyspecjalizowanej dziedzinie. Wymaga zdolności interpersonalnych i zdolności do rozumienia różnego rodzaju dokumentów. Odpowiada wykształceniu średniemu zawodowemu uzyskanemu w technikum,

szkole artystycznej (muzycznej II stopnia, plastycznej, baletowej, sztuki cyrkowej), szkole pomaturalnej oraz szkole policealnej.

4) Czwarty poziom kompetencji związany jest z wykonywaniem zadań polegających na rozwiązywaniu problemów oraz podejmowaniu decyzji w oparciu o szeroką wiedzę teoretyczną i merytoryczną w danej specjalizacji. Wymaga rozwiniętych zdolności interpersonalnych, zdolności do rozumienia złożonych dokumentów oraz umiejętności komunikowania złożonych kwestii. Odpowiada wykształceniu wyższemu uzyskanemu na studiach I stopnia (licencjackich i inżynierskich), studiach II stopnia (magisterskich i jednolitych magisterskich), studiach podyplomowych oraz studiach III stopnia (doktoranckich).

Struktura klasyfikacji jest wynikiem grupowania zawodów na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych do realizacji zadań w poszczególnych zawodach lub specjalnościach. Klasyfikacja zawiera grupy elementarne, bardziej zagregowane grupy średnie, a następnie duże i wielkie.

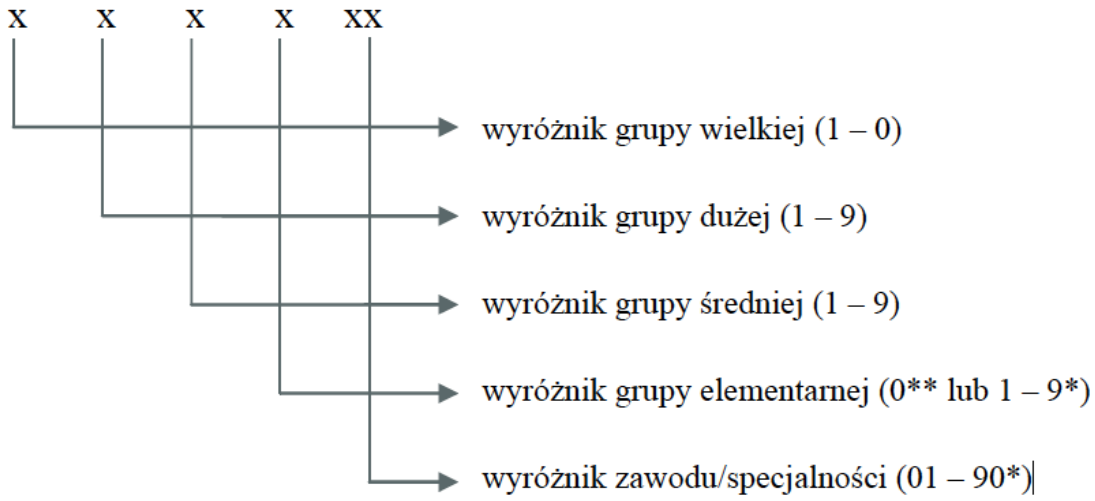
Na najwyższym poziomie grupowania wyodrębnionych jest 10 grup wielkich, powiązanych z określonymi poziomami kompetencji (od pierwszego do czwartego).
W końcowym efekcie struktura polskiej klasyfikacji obejmuje 10 grup wielkich, 43 grupy duże (wewnętrzny podział grup wielkich), 133 grupy średnie (wewnętrzny podział grup dużych) i 445 grupy elementarne (wewnętrzny podział grup średnich), przy czym grupy elementarne obejmują 2 443 zawodów i specjalności.

Wszystkie pozycje klasyfikacyjne zostały opatrzone symbolem cyfrowym (kodem). Grupy wielkie oznaczono kodem jednocyfrowym, grupy duże – dwucyfrowym, grupy średnie – trzycyfrowym, grupy elementarne – czterocyfrowym. Poszczególne zawody i specjalności oznaczone zostały kodem sześciocyfrowym.

Tabela 1. Struktura grup klasyfikacji i poziomy kompetencji – KZiS 2014

Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Liczba grup w ramach grupy wielkiej			Liczba zawodów i specjalności	Poziom kompetencji wg ISCO-08	Poziom kompetencji wg ISCED 2011
		dużych	średnich	elementarnych			
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	4	11	31	157	3, 4	3, 4, 5, 6, 7, 8
2	Specjaliści	6	31	99	708	4	5, 6, 7, 8
3	Technicy i inny średni personel	5	20	87	490	3	3, 4
4	Pracownicy biurowi	4	8	27	68	2, 3	3, 4
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	4	12	39	130	2, 3	3, 4
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3	9	17	54	2	3
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5	14	69	393	2	3
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3	14	41	339	2	2, 3
9	Pracownicy przy pracach prostych	6	11	32	101	1	1, 2
10	Siły zbrojne	3	3	3	3	1, 2, 3, 4	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
	RAZEM	43	133	445	2443		

Przyjęty w klasyfikacji schemat symboliki przedstawia się następująco:



* Cyfra 9 oznacza kategorię „pozostali…" lub „…gdzie indziej niesklasyfikowani".
**Jeśli w grupie średniej wyróżniono tylko jedną grupę elementarną, otrzymuje ona wyróżnik 0 (zgodnie z zasadą zastosowaną w klasyfikacji ISCO-08).

Przykład: kod 5 2 4 9 0 2
Grupa wielka - pierwsza cyfra wskazuje, że zawód został sklasyfikowany w grupie wielkiej 5 – Pracownicy usług i sprzedawcy.

Grupa duża - druga cyfra w połączeniu z pierwszą oznacza, że zawód występuje w grupie dużej 52 – Sprzedawcy i pokrewni.

Grupa średnia - trzecia cyfra w połączeniu z dwoma pierwszymi wskazuje, że zawód został sklasyfikowany w grupie średniej 524 – Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni.

Grupa elementarna - czwarta cyfra w połączeniu z trzema poprzednimi oznacza, że zawód występuje w grupie elementarnej 5249 – Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani.

Klasyfikacja ISCO-08, na której bazuje polska KZiS nie przewiduje już większego poziomu szczegółowości. Nie zawiera listy zawodów, które należą do danej grupy elementarnej. Międzynarodowa Organizacja Pracy opracowała jednak obszerny materiał instruktażowy, w którym można znaleźć syntetyczny opis grup zawodów i wykonywane typowe zadania. Podane są także przykłady zawodów klasyfikowane w danej grupie elementarnej. Dla polskiej klasyfikacji także zostały przygotowane opisy grup zawodów; są one dostępne na wortalu publicznych służb zatrudnienia, pod adresem http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci, w formie plików do pobrania.

Przykładowy opis dla grupy elementarnej 5249 – Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani prezentowany jest poniżej.

Synteza: ta grupa elementarna obejmuje pracowników sprzedaży i pokrewnych pracowników niesklasyfikowanych w innych podgrupach grupy 52 Sprzedawcy i pokrewni. Grupa ta obejmuje na przykład bukieciarzy, doradców klienta, ekspedientów w punktach usługowych.

Zadania zawodowe: Zadania wykonywane przez pracowników sprzedaży i pokrewnych pracowników gdzie indziej niesklasyfikowanych zazwyczaj obejmują: wykonywanie na zamówienie wiązanek, wieńców i innych kompozycji kwiatowych; doradzanie klientom przy nabywaniu produktów lub usług, z uwzględnieniem

ich potrzeb i możliwości finansowych; przyjmowanie zleceń na wykonanie usługi, określanie kosztów, wystawianie rachunku lub faktury i przyjmowanie zapłaty; wykonywanie innych zadań pokrewnych.

W polskiej klasyfikacji zawodów w ramach grup elementarnych, w kolejnych pozycjach, oznaczanych dwiema cyframi, wymieniane są zawody występujące na rynku pracy, w tym zawody uzyskiwane w wyniku kształcenia w systemie oświaty (oznaczone symbolem S).

Zawód (specjalność): w grupie 5249 oznaczony cyframi 02 wskazuje, że jest to „Doradca klienta"; pełny kod tego zawodu jest określony sześcioma cyframi 524902.

Klasyfikowanie zawodów przez pracowników PSZ polega na przyporządkowaniu zawodu wykonywanego, a nawet stanowiska pracy (względnie zawodu wyuczonego) klienta lub stanowiska z oferty pracy do odpowiadającego mu zawodu lub specjalności ujętego w KZiS i opatrzenie go sześciocyfrowym kodem.

Dodatkowe zasady posługiwania się klasyfikacją

Oprócz omówionych zasad klasyfikowania zawodów należy także pamiętać o kilku dodatkowych kwestiach, które mogą mieć zastosowane w trakcie posługiwania się klasyfikacją:

- W nazwach niektórych zawodów występuje znak „/" („i/lub"). Oznacza to, że do takiej pozycji można przyporządkować stanowiska pracy, które odpowiadają któremukolwiek z wymienionych w tej pozycji zawodów.
- Dodatkowe określenie w nawiasie umieszczone przy nazwie zawodu należy traktować, jako synonim lub odpowiednik nazwy zawodu często występujący na rynku pracy.
- Zawód nie ma płci. Użyte w klasyfikacji tradycyjne nazwy zawodów rodzaju męskiego oraz nazwy rodzaju żeńskiego, które tradycyjnie były wyraźnie zdominowane przez kobiety (na przykład „położna" lub „pielęgniarka") nie powinny mieć wpływu na klasyfikowanie zawodów wykonywanych przez określone osoby. Oznacza to, że mężczyzna kierujący pracą pielęgniarek na oddziale szpitalnym będzie wykonywał zawód 134205 Pielęgniarka oddziałowa a nie pielęgniarz oddziałowy. Z kolei kobieta kierująca budową będzie wykonywała zawód 132301 Kierownik budowy, a nie „kierowniczka budowy".
- Może zdarzyć się, że pracownik posiada wyższy bądź niższy poziom wykształcenia niż to zakłada usytuowanie zawodu w grupie wielkiej. W takich przypadkach należy brać pod uwagę miejsce zawodu w klasyfikacji, a nie poziom wykształcenia osoby klasyfikowanej. Na przykład zgodnie z wymaganiami kwalifikacyjnymi, pielęgniarki i położne zostały sklasyfikowane w grupie wielkiej 2. Jeżeli pielęgniarka lub położna nie ma wyższego wykształcenia, także powinna być sklasyfikowana w grupie wielkiej 2.
- Zawody lub specjalności, których nie można przyporządkować do konkretnych pozycji ujętych w klasyfikacji, należy klasyfikować pod pozycją „....90...gdzie indziej niesklasyfikowani", znajdującą się na końcu wielu grup elementarnych.
- Pracowników zatrudnionych na stanowisku mistrza (na ogół wymagane jest wykształcenie średnie) klasyfikujemy w grupie wielkiej 3 Technicy i inny średni personel, zgodnie z profilem produkcji przedsiębiorstwa bądź wyuczonym zawodem.

- Osoby zatrudnione na stanowiskach brygadzistów (z reguły wykształcenie zasadnicze zawodowe) powinny być sklasyfikowane w grupie wielkiej 7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, w zależności od profilu produkcji przedsiębiorstwa lub wyuczonego zawodu.
- Dla uproszczenia przyjęto w klasyfikacji tradycyjne nazwy zawodów. W przypadku niektórych zawodów podano dodatkowo w nawiasie często występujący na rynku pracy synonim lub odpowiednik.
- Część zawodów ujętych w grupach wielkich od 3 do 8 oraz jeden zawód z grupy wielkiej 9 opatrzone są literą „S", co oznacza, że dany zawód objęty jest kształceniem w systemie oświaty i występuje w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Identyfikowanie zawodu klienta

Stosowanie klasyfikacji zawodów i specjalności w praktyce odbywa się w dwóch wymiarach:

- ustalania kodu i nazwy zawodu wykonywanego i wyuczonego osób poszukujących zatrudnienia,
- ustalania kodu i nazwy zawodu dla stanowisk, których dotyczą oferty pracy.

Prawidłowe klasyfikowanie zawodów nie polega na przyporządkowaniu nazw stanowisk pracy do kategorii z KZiS, lecz polega na przyporządkowaniu zadań wykonywanych na stanowiskach do zadań wykonywanych w poszczególnych zawodach i specjalnościach z KZiS.

Proces klasyfikowania zawodów składa się z trzech zasadniczych etapów:

- gromadzenia informacji z dokumentów (mogą to być takie dokumenty jak: świadectwa pracy, umowy o pracę, umowy cywilnoprawne, zakresy obowiązków itp.),
- w sytuacji, gdy zebrane informacje są niewystarczające do zidentyfikowania poszukiwanego zawodu lub specjalności następuje gromadzenie dodatkowych informacji (na przykład w postaci pytań do klienta lub pracodawcy o zadania wykonywane na danym stanowisku pracy),
- stosowania zasad klasyfikowania zawodów w celu prawidłowego nadania kodu zawodu lub specjalności.

Dokumenty wykorzystywane przy gromadzeniu informacji o:

1) zawodzie wykonywanym, to m.in.:
   - świadectwo pracy,
   - umowy o pracę i umowy cywilnoprawne,
   - zakresy czynności pracownika,
   - certyfikaty poświadczające uprawnienia zawodowe,
   - świadectwa szkolne,
   - zaświadczenia i certyfikaty potwierdzające ukończenie szkoleń zawodowych,
2) zawodzie wyuczonym:
   - dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe,
   - świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie,

- świadectwo czeladnicze,
- dyplom mistrzowski,
- dyplom ukończenia studiów,
- stopnie naukowe, stopnie w zakresie sztuki oraz tytuł naukowy profesora.

Zasadnicza informacja, na podstawie, której określa się zawód wykonywany to nazwa stanowiska pracy[2], do której należy dopasować odpowiednią kategorię w KZiS oraz nazwa pracodawcy (w tym REGON), która umożliwia określenie obszaru zawodowego, w którym poszukiwany będzie w klasyfikacji zawód lub specjalność odpowiadająca stanowisku pracy.

Z punktu widzenia identyfikacji zawodu oraz uprawnień zawodowych ważne są następujące informacje:
- poziom wykształcenia,
- nazwy ukończonych szkół,
- daty ukończenia szkół,
- zawód wyuczony,
- zawód wykonywany,
- specjalne uprawnienia zawodowe,
- nazwa ostatniego pracodawcy oraz ostatnio zajmowanego stanowiska.

Praktyczny aspekt wykorzystania klasyfikacji

Doradcy klienta w kompleksowy sposób powinni wykorzystywać klasyfikację w trakcie wykonywania swoich zadań. Znajomość treści pracy w poszczególnych zawodach pozwala na rzetelne udzielanie informacji zawodowej. Tym samym możliwe staje się lepsze świadczenie pomocy klientom w wyborze odpowiedniego zawodu, miejsca zatrudnienia, czy szkolenia.
Prawidłowe korzystanie z klasyfikacji zawodów nie jest zadaniem łatwym. Wymaga posiadania wiedzy nie tylko z zakresu zasad klasyfikowania zawodów, ale też znajomości struktury klasyfikacji (czyli układu grup zawodów, od grup wielkich, dużych do grup średnich i elementarnych oraz opisów zawodów).

Baza opisów zawodów

Wielu cennych informacji dla doradcy klienta dostarczają opisy zawodów i specjalności, które są znaczącą bazą informacji zawodoznawczej.
Doradca klienta sprawując opiekę nad klientem zapewnia mu wsparcie istotne w dokonywaniu wyborów zawodowych przez klienta. Konieczne jest, więc posiadanie przez doradcę klienta wiedzy pozwalającej na sprawne korzystanie z zasobów informacji o zawodach, a tym samym wiedzy pozwalającej na sprawne identyfikowanie pozornie podobnych zawodów jak np. energetyk, elektryk i elektroenergetyk. Taką wiedzę doradca możne zdobyć korzystając z opisów zawodów i specjalności dostępnych na wortalu publicznych służb zatrudnienia w zakładce „Rynek pracy" pod adresem:
http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow oraz z innych charakterystyk i opisów zawodów dostępnych w Internecie i źródłach drukowanych.

Wyszukiwarka opisów zawodów to narzędzie umożliwiające szybkie i łatwe dotarcie do opisu zawodu. Wyszukiwać można poprzez wpisanie kodu, nazwy zawodu lub korzystając z indeksu zawodów – nazw ułożonych alfabetycznie. Opis zawodu

[2] M. Gruza, T. Hordyjewicz, *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, Tworzenie i stosowanie*, MPiPS, Warszawa 2014.

przygotowany jest według schematu: nazwa zawodu, kod, synteza, zadania zawodowe, dodatkowe zadania zawodowe.

Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ) (www.men.gov.pl)
Jest to jeden z dokumentów regulujących kształcenie zawodowe w Polsce w systemie oświaty, wprowadzony rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, cyklicznie uaktualnianym (Dz. U. z 2012 r. poz. 7 z późn. zm.). Klasyfikacja określa zawody, w których kształcenie odbywa się w systemie szkolnym, typy szkół, okres kształcenia oraz kompetencje ministrów właściwych dla zawodów.
Zawiera ona m.in.:

- **Wykaz wszystkich zawodów** nauczanych w systemie oświaty,
- **Obszary kształcenia**, do których przyporządkowane poniższe zawody:
  A – administracyjno-usługowy
  B – budowlany
  E – elektryczno-elektroniczny
  M – mechaniczny i górniczo-hutniczy
  R – rolniczo-leśny z ochroną środowiska
  T – turystyczno-gastronomiczny
  Z – medyczno-społeczny
  S – artystyczny
- informację **o typach szkół ponadgimnazjalnych**, w których może odbywać się kształcenie w ramach danego zawodu (technikum, zasadnicza szkoła zawodowa i szkoła policealna; w tym informacje o KKZ – **Kwalifikacyjnych Kursach Zawodowych**, jeśli kształcenie w ramach kwalifikacji wyróżnionych w danym zawodzie może być prowadzone w formie KKZ),
- **nazwy kwalifikacji** wyodrębnionych w każdym zawodzie (oprócz zawodów szkolnictwa artystycznego, w których nie zostały wyodrębnione kwalifikacje); kwalifikacje oznaczone są symbolami **K1, K2, K3.**

Zawody ujęte w KZSZ to **zawody jednokwalifikacyjne** (głównie zasadnicza szkoła zawodowa), **dwukwalifikacyjne** i **trójkwalifikacyjne** (głównie technikum, szkoła policealna). Ujęte są w grupy **wielkie, duże i średnie –** zgodnie z grupami w *Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy* (KZiS) – powiązanie szkolnictwa zawodowego z potrzebami rynku pracy. W KZSZ ujęte są zawody szkolnictwa artystycznego, w których nie wyodrębnia się kwalifikacji (plastyk, aktor cyrkowy, bibliotekarz, animator kultury itp.), dla których ministrem właściwym jest minister do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego**.** Każdy zawód posiada swój 6-cio cyfrowy **kod (symbol cyfrowy).**

Struktura klasyfikacji:

Symbol cyfrowy Grupy wielkiej	Nazwa grupy wielkiej	Liczba wyróżnionych zawodów
GRUPA 3	Technicy i inny średni personel	111
GRUPA 4	Pracownicy biurowi	6
GRUPA 5	Pracownicy usług i sprzedawcy	11
GRUPA 6	Rolnicy, leśnicy i rybacy	4
GRUPA 7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	51
GRUPA 8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	17
GRUPA 9	Pracownicy przy pracach prostych	1

		Razem: 201

Umieszczenie zawodu w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego, a następnie opracowanie podstawy programowej kształcenia, która jest także wprowadzana rozporządzeniem MEN, stanowią warunek uruchomienia kształcenia w tym zawodzie.
Na wortalu publicznych służb zatrudnienia dostępne są odnośniki do:

- zawodów szkolnych (203) ujętych w KZiS z 2014 r., KZSZ z 2011 r. oraz z 2014 r. wraz z wyodrębnionymi w nich kwalifikacjami zawodowymi oraz
- przyporządkowania kwalifikacji zawodowych (257) wyodrębnionych w 196 zawodach z KZSZ z 2011 r. i z 2014 r. do zawodów szkolnych ujętych w KZiS z 2014 r.

Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO)
Zaleceniem Komisji Wspólnot Europejskich[3] z dnia 29 października 2009 r. w sprawie stosowania Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (ang. *International Standard of Classification of Occupations*) (ISCO-08) (Dz.U. L 292, 10/11/2009 P.0031-0047) Międzynarodowa Organizacja Pracy zmieniła dotychczas stosowaną poprzednią wersję Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (ISCO-88), mając na celu stworzenie bardziej skutecznej klasyfikacji, którą państwa będą mogły zastosować przy następnych spisach ludności, a także do użytku krajowych służb zatrudnienia i do innych zastosowań odpowiadających na potrzeby użytkowników. ISCO-08 ma m.in. zagwarantować porównywalność danych dotyczących zawodów państw członkowskich UE i innych.
W klasyfikacji ISCO-08 kładzie się większy nacisk na zawody związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi; wyróżnia się także liczne zawody kierownicze.
Komisja Wspólnot Europejskich zaleciła państwom członkowskim opracowywanie, sporządzanie i rozpowszechnianie statystyki w podziale według zawodów przy użyciu Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów z 2008 r. (ISCO-08) lub przy użyciu krajowej klasyfikacji opartej na ISCO-08.

Zawody w KZiS pogrupowane są według poziomów kompetencji określonych w ISCO-08 oraz poziomów kształcenia określonych w Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Edukacji (ISCED 2011).

Na wortalu publicznych służb zatrudnienia www.psz.praca.gov.pl w zakładce: Klasyfikacja zawodów dostępny jest klucz powiązań między Klasyfikacją Zawodów i Specjalności z 2014 r., a Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów ISCO-08.

Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji ISCED
Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Edukacji (ang. *International Standard Classification of Education*) została opracowana przez UNESCO na początku lat siedemdziesiątych XX wieku. Celem utworzenia klasyfikacji była potrzeba porównania zasobów edukacyjnych w różnych krajach. Nie odzwierciedla ona jednak specyfiki systemów edukacyjnych poszczególnych krajów.
ISCED 2011 została przyjęta przez państwa członkowskie UNESCO na 36 Konferencji Generalnej UNESCO w listopadzie 2011 r. Obejmuje dwie zmienne klasyfikacji: poziomy i dziedziny kształcenia.
Podstawową jednostką klasyfikacji w ISCED jest „program kształcenia". Programy

[3] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32009H0824 (09.09.2015 r.)

kształcenia są definiowane na podstawie ich treści „jako zestaw lub następstwo działań edukacyjnych, które organizuje się by osiągnąć zdefiniowany na wstępie cel lub wyspecyfikowany zestaw zadań edukacyjnych."
Treść kształcenia jest podstawą do zakwalifikowania określonego programu kształcenia do jednego z poziomów kształcenia w klasyfikacji ISCED.

W klasyfikacji ISCED 2011 wyróżniamy 8 poziomów edukacyjnych:

ISCED 0: Wczesna edukacja i opieka
Kształcenie na tym etapie jest ukierunkowane na rozwój dziecka rozumiany całościowo – w jego wymiarze poznawczym, społecznym, fizycznym i emocjonalnym - i stanowi etap wstępny zorganizowanego kształcenia. Programy klasyfikowane jako ISCED 0 zawierają komponent edukacyjny.

ISCED 1: Szkolnictwo podstawowe (elementarne)
Kształcenie na tym poziomie rozpoczyna się w wieku od 5 do 7 lat, jest obowiązkowe we wszystkich krajach i na ogół trwa sześć lat (od 4 do 7). Jedynym kryterium rozpoczęcia kształcenia na poziomie ISCED 1jest wiek ucznia, a jego celem jest wyposażenie uczniów w podstawowe umiejętności w zakresie czytania, pisania i matematyki mające stanowić fundament dalszej edukacji na poziomie średnim.

ISCED 2: Szkolnictwo średnie I stopnia (poziom niższy)
Kształcenie na tym poziomie stanowi kontynuację kształcenia na poziomie podstawowym i rozpoczyna się na ogół pomiędzy 10, a 13 rokiem życia (najczęściej w wieku lat 12). Często określane jest jako poziom gimnazjum i zaliczane do kształcenia obowiązkowego.

ISCED 3: Szkolnictwo średnie II stopnia (poziom wyższy)
Kształcenie na tym poziomie rozpoczyna się na ogół po ukończeniu kształcenia obowiązkowego, tj. w wieku od 14 do 16 lat. Kształcenie to ma stanowić uzupełnienie obowiązkowej edukacji na poziomie średnim o niezbędne elementy przygotowujące ucznia do podjęcia dalszej nauki lub pracy.

ISCED 4: Szkolnictwo policealne (powyżej średniego, niebędące kształceniem wyższym)
Kształcenie na tym poziomie znajduje się niejako na granicy szkolnictwa średniego i wyższego. Programy oferowane na tym poziomie służą poszerzeniu wiedzy absolwentów szkół średnich. Typowym przykładem kształcenia na tym poziomie są programy mające na celu przygotowanie uczniów do podjęcia studiów na poziomie ISCED 5 lub bezpośredniego wejścia na rynek pracy. Podjęcie kształcenia na tym poziomie wymaga najczęściej ukończenia edukacji na poziomie ISCED 3.

ISCED 5: Szkolnictwo wyższe (krótki cykl)
Poziom ISCED 5 obejmuje studia wyższe o profilu zawodowym, które są zwykle krótsze, 2-3 letnie, i przygotowują do wejścia na rynek pracy lub przejścia na kolejny etap studiów. Warunkiem rozpoczęcia edukacji na tym poziomie jest ukończenie kształcenia na poziomie ISCED 3 lub 4 (uprawniającego do wstępu na studia).

ISCED 6: Szkolnictwo wyższe I stopnia (studia licencjackie, inżynierskie)
Poziom ISCED 6 obejmuje studia wyższe prowadzące do uzyskania tytułu licencjata lub równorzędnego (3-4 lata, jeśli kształcenie następuje po programie poziomu 3).

ISCED 7: Szkolnictwo wyższe II stopnia (studia magisterskie)
Poziom ISCED 7 obejmuje studia wyższe prowadzące do uzyskania tytułu magistra lub równorzędnego (5-7 lat kształcenia, jeśli następuje po programie poziomu 3).

ISCED 8: Studia doktoranckie lub równoważne
Poziom ISCED 8 to przede wszystkim programy prowadzące do zaawansowanych

kwalifikacji badawczych. Są zazwyczaj 3-4 letnie i poświęcone zaawansowanym studiom i badaniom własnym. Są oferowane przez instytucje szkolnictwa wyższego lub placówki ukierunkowane na badania naukowe. Programy studiów doktoranckich występują zarówno w dziedzinach akademickich, jak i zawodowych.

Więcej informacji na temat klasyfikacji ISCED na stronie UNESCO:
http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf

Europejska Klasyfikacja Umiejętności/Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO)

ESCO to narzędzie łączące rynek edukacji z rynkiem pracy, wdrażane od 2017 r. (wersja testowa dostępna na: https://ec.europa.eu/esco/portal/home).

Klasyfikacja jest wielojęzyczna i opiera się na 3 filarach: zawody, kompetencje/umiejętności i kwalifikacje. Przyporządkowuje konkretnym zawodom, a właściwie grupom elementarnym zawodów z ISCO-08, określone kompetencje/umiejętności oraz kwalifikacje. Nazwy kompetencji i umiejętności to często potoczne określenia ze słownika kojarzone z danym zawodem, w tym wymagania ustalane przez pracodawców. Kwalifikacje zaś stanowią zbiór uznanych przez państwo lub branżę efektów uczenia się, potwierdzonych dokumentem wystawionym przez upoważnioną instytucję. ESCO i portal informatyczny z tą klasyfikację ma ułatwiać kojarzenie CV i ofert pracy.

ESCO szczegółowo została omówiona w dalszej części materiałów w zagadnieniu 3.2 Zasoby informacji (…).

W systemach kształcenia i szkolenia następuje zmiana podejścia na skoncentrowane na kompetencjach. Zamiast opisywać kwalifikacje za pomocą czynników wejściowych (np. czasu spędzonego na nauce), nacisk w tych systemach kładzie się obecnie na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne uzyskane przez uczniów. Znajduje to odzwierciedlenie w **Europejskiej Ramie Kwalifikacji (ERK).**

Europejska Rama Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (ang. *European Qualifications Framework for Life Long Learning - EQF*) to narzędzie ułatwiające pracodawcom oraz jednostkom porównywanie kwalifikacji zdobytych w różnych państwach członkowskich UE oraz podkreślające równoważne drogi (formalną, pozaformalną i nieformalną) dochodzenia do tych samych efektów uczenia się (kompetencji). Służą połączeniu narodowych systemów kwalifikacji funkcjonujących w poszczególnych państwach.

Polska Rama Kwalifikacji, oparta na Europejskiej Ramie Kwalifikacji, opisuje kwalifikacje przez pryzmat efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Więcej informacji w pkt 1.3. Polska i Sektorowe Ramy Kwalifikacji (…).

2. Standardy kompetencji/kwalifikacji zawodowych i ich wykorzystanie w pracy z klientem.

Pod adresem: www.kwalifikacje.praca.gov.pl
dostępna jest baza, która zawiera:

1) standardy kompetencji zawodowych dla 300 zawodów/specjalności,
2) standardy kwalifikacji zawodowych dla 253 zawodów/specjalności,
3) modułowe programy szkolenia zawodowego, przeznaczone do realizacji szkoleń dla 257 zakresów pracy.

Baza przeznaczona jest w szczególności dla osób i instytucji realizujących szkolenia zawodowe, zainteresowanych ustalaniem programów szkoleń i standardów

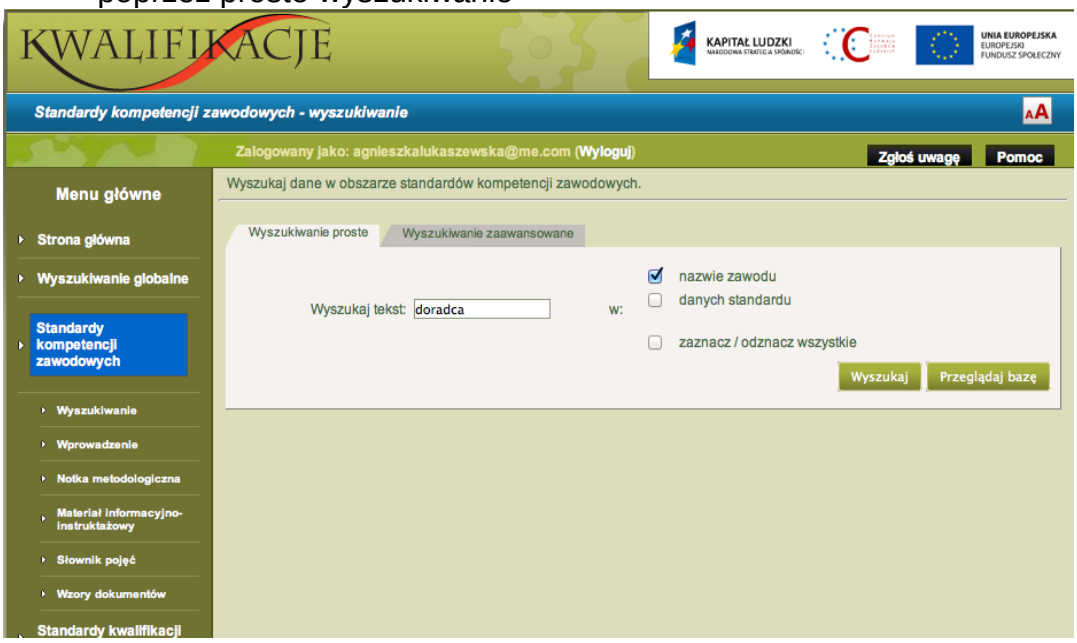
wymagań egzaminacyjnych dla potwierdzania i uznawania kwalifikacji zawodowych, jak również zainteresowanych określaniem wymagań pracodawców w procesie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz kontraktowania szkoleń przez urzędy pracy.
Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych mogą być punktem odniesienia do tworzenia standardów edukacyjnych, tj. podstaw programowych kształcenia, programów nauczania w szkołach zawodowych i na kursach oraz standardów wymagań egzaminacyjnych. Stosowanie w usługach kształcenia i szkolenia zawodowego standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych gwarantuje porównywalność świadectw i dyplomów, co ułatwia m.in. mobilność zatrudnienia także w skali międzynarodowej. Standardy mogą być również wykorzystywane do tworzenia opisów pracy, wartościowania pracy, selekcji i rekrutacji, ocen pracowniczych, planowania rozwoju zawodowego.

Baza danych o standardach kompetencji zawodowych
Standard kompetencji zawodowych jest normą opisującą kompetencje zawodowe konieczne do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu, akceptowaną przez przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych[4].
Standardy kompetencji zawodowych porządkują kwalifikacje i kompetencje towarzyszące pracy zawodowej.

Baza danych o standardach kompetencji zawodowych składa się z sześciu zakładek:

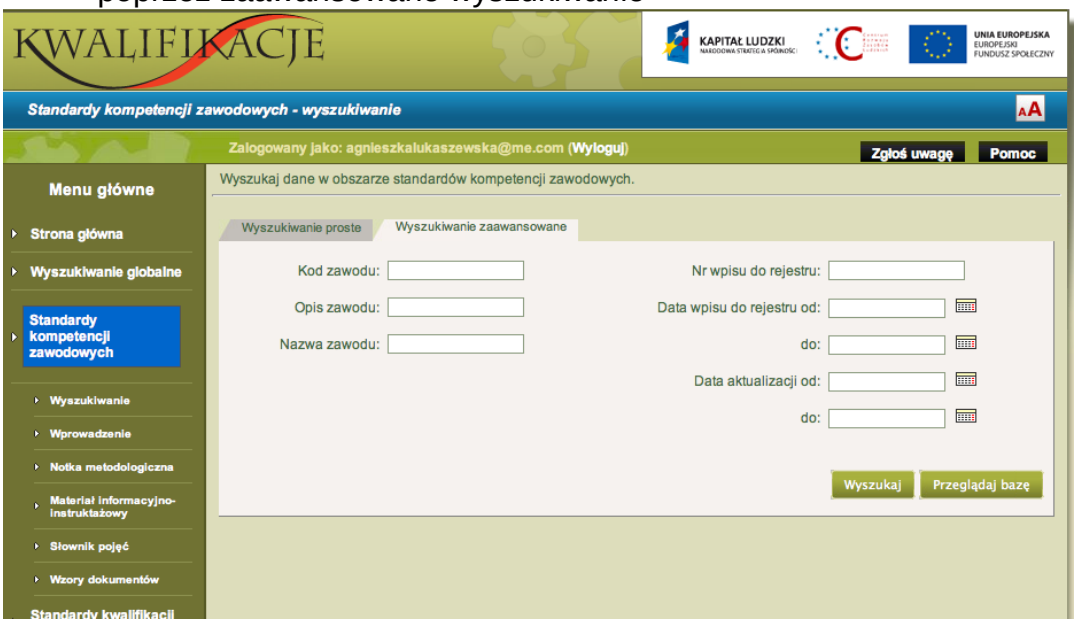
1) Wyszukiwanie – umożliwia wyszukanie danych w obszarze standardów kompetencji zawodowych na dwa sposoby:

   - poprzez proste wyszukiwanie



[4] A. Kicior, M. Mazur, K. Symela, E. Błaszczuk, M. Godziemba-Maliszewski, *Materiał informacyjno-instruktażowy dla użytkowników standardów kompetencji zawodowych*, Warszawa, Radom, Łódź 2013.

- poprzez zaawansowane wyszukiwanie



Aplikacja daje także możliwość przeglądania bazy – mamy do dyspozycji 30 stron po 10 standardów kompetencji zawodowych.

2) Wprowadzenie – zawierające informacje na temat tego, co to jest standard kompetencji zawodowych, co było podstawą do sporządzenia opisów standardów, cele i elementy standardów oraz wykaz projektów, w ramach których opracowywane były standardy.
3) Notka metodologiczna, czyli opis metodologii opracowania standardu kompetencji zawodowych i wykorzystywane narzędzia.
4) Materiał informacyjno-instruktażowy - materiał przeznaczony dla użytkowników standardów kompetencji zawodowych. Zawiera trzy bloki informacyjno-instruktażowe:
   - Materiał informacyjny na temat realizacji projektu „*Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców*", w którym przedstawiono syntetyczny raport o realizacji projektu z uwypukleniem uzyskanych efektów.
   - Materiał instruktażowy dla użytkowników – jak posługiwać się bazą danych standardów kompetencji zawodowych, w którym przedstawiono porady w jaki sposób efektywnie korzystać z zasobów danych.
   - Praktyczne wskazówki w zakresie możliwości wykorzystania opisów standardów kompetencji zawodowych, w którym przedstawiono możliwości wykorzystania opisów standardów kompetencji zawodowych, w szczególności przez głównych odbiorców, jakimi są: polityka rynku pracy i urzędy pracy, edukacja zawodowa, zatrudnienie.
5) Słownik pojęć - zawiera 13 definicji pojęć istotnych dla metodologii tworzenia kompetencji zawodowych.
6) Wzory dokumentów – dokument wzorca standardu kompetencji zawodowych.

Osoba zainteresowana określonym standardem kompetencji zawodowych może przed pobraniem pliku z pełnym opisem (zakładka „Dane szczegółowe”) przeglądać wybrane informacje o standardzie. Po zaznaczeniu pojedynczego standardu na liście wyszukiwania i naciśnięciu przycisku „Przeglądaj” wyświetla się strona zawierająca wybrane informacje o danym standardzie kompetencji zawodowych. Do przeglądania

jest 7 zakładek:

Ze strony zawierającej opis standardu kompetencji zawodowych można otworzyć dodatkowe okno z programami i standardami (link w kolorze czerwonym „Zobacz powiązane programy i standardy”), powiązanymi z aktualnie przeglądanym standardem kompetencji zawodowych.

Struktura opisu standardu kompetencji zawodowych jest spójna z wymaganiami Europejskiej i Polskiej Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie. W warstwie informacyjnej standard kompetencji zawodowych zawiera następujące elementy:

1. Dane identyfikacyjne zawodu
1.1. Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: KZiS, ISCO, ISCED, PKD
1.2. Notka metodologiczna i autorzy (źródła danych, teren badań, Zespół Ekspercki, Ewaluatorzy, Recenzenci, Komisja Branżowa, instytucje, z których wywodzą się eksperci, data zatwierdzenia)

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. Możliwości rozwoju zawodowego, potwierdzania/walidacji kompetencji
2.7. Zadania zawodowe: Z1, Z2,... Z_i
2.8. Wykaz kompetencji zawodowych: Kz1, Kz2,... Kz_n, KzS

2.9. Relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK
3. Opis kompetencji zawodowych
3.1. Kompetencja zawodowa Kz1 (opis w kategoriach wiedzy i umiejętności)
3.2. Kompetencja zawodowa Kz2 ... Kompetencja zawodowa Kz_n
3.n. Kompetencje społeczne KzS (opis w kategoriach odpowiedzialności i autonomii)
4. Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)
5. Słownik

Opisy standardów kompetencji zawodowych:

- przyczyniają się do wzrostu przejrzystości kwalifikacji i kompetencji zawodowych, co ułatwia zatrudnienie i umożliwia uznawanie kwalifikacji zdobytych na różnej drodze: szkolnej, kursowej, poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy itp.,
- są ważnym instrumentem realizacji polityki rynku pracy, a to oznacza, że pracownicy funkcjonujący w tym obszarze, czyli m.in. doradcy klienta, powinni posiadać niezbędne umiejętności związane z wykorzystaniem opisów standardów kompetencji zawodowych, jako aktualnych informacji zawodoznawczych przydatnych np. do określania deficytów kompetencji klientów i planowaniu dalszej ich ścieżki rozwoju zawodowego,
- są źródłem wiedzy na temat wymagań pracodawców odnośnie kompetencji zawodowych pracowników w zawodach nowych, poszukiwanych i deficytowych na rynku pracy,
- mogą być wykorzystywane do analizowania struktury zawodowej klientów urzędów pracy oraz „konfrontowania" jej z kadrowymi potrzebami rynku pracy,
- ułatwiają dokonanie oceny potencjału klienta,
- pozwalają na dokładną analizę posianych przez klienta kwalifikacji uzyskanych w formalnej i pozaformalnej edukacji oraz zidentyfikowanie kompetencji nabytych w uczeniu się nieformalnym, w tym poprzez doświadczenie uzyskane w pracy,
- są dobrym wsparciem w kierowaniu klienta do określonej pracy lub na szkolenie (porównanie rzeczywistych kompetencji zawodowych klienta z kompetencjami oczekiwanymi przez pracodawców),
- są ważnym źródłem informacji o zawodach i wymaganiach kompetencyjnych opisywanych z perspektywy pracodawców: mogą być wykorzystane np. do opisów zakresów zadań i obowiązków na stanowiskach pracy, do budowania systemów ocen pracowniczych, a co ważne dla doradcy klienta – także do formułowania wymagań w ofertach pracy, czy stażu.

Doradca klienta powinien wyjaśnić klientowi (zarówno indywidualnemu, jak i instytucjonalnemu), jaki zakres informacji można znaleźć w opisach standardów kompetencji zawodowych, do czego mogą te informacje być jemu przydatne oraz umożliwić dostęp do standardów w wersji drukowanej i elektronicznej. Celowe jest również zademonstrowanie klientom sposobu korzystania z opisów standardów kompetencji zawodowych dostępnych w bazie danych www.kwalifikacje.praca.gov.pl, aby zachęcić klientów do samodzielnego korzystania z tych zasobów.

Baza danych standardów kompetencji zawodowych stanowi doskonałą pomoc merytoryczną dla doradcy klienta.

Baza danych o standardach kwalifikacji zawodowych

Standard kwalifikacji zawodowych jest rodzajem normy opisującej kwalifikacje pracownicze, konieczne do wykonywania typowych zadań zawodowych, zgodnie

z wymaganiami podstawowych stanowisk pracy w zawodzie. Baza ta zawiera opisy przygotowane przed 2008 r.

Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych porządkują kwalifikacje towarzyszące pracy zawodowej według grup kwalifikacji i poziomów kwalifikacji. Kwalifikacje zawodowe rozumiane są, jako zbiór (układ) wiadomości, umiejętności i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu. Należy zaznaczyć, że standardy kwalifikacji zawodowych opracowywane były wcześniej, niż standardy kompetencji zawodowych. Nastąpiła zmiana nomenklatury (za PRK). To, co w standardach kwalifikacji zawodowych nazywane było kwalifikacjami obecnie nosi nazwę kompetencji. Ponadto struktura opisów standardów kompetencji zawodowych została znacznie uproszczona w stosunku do standardów kwalifikacji zawodowych.

Baza danych o standardach kwalifikacji zawodowych składa się z czterech zakładek, z czego trzy są aktywne:

1) Wyszukiwanie – tak jak w przypadku standardów kompetencji zawodowych, umożliwia wyszukanie danych na dwa sposoby: poprzez proste lub zaawansowane wyszukiwanie.
2) Wprowadzenie
3) Słownik – zawiera 23 definicje pojęć istotnych dla metodologii tworzenia kwalifikacji zawodowych.
4) Wykaz dokumentów – brak wzorców dokumentów.

Zapoznając się z opisem standardu kwalifikacji zawodowych zamieszczonym w bazie mamy do dyspozycji informacje umieszczone w 7 zakładkach:

Struktura opisu standardu kwalifikacji zawodowych

W krajowym standardzie kwalifikacji zawodowych zamieszczone są następujące informacje:

– nazwa zawodu (zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności obowiązującą na dzień opracowywania standardu),
– podstawy prawne wykonywania zawodu, tj. akty prawne, które regulują standardy pracy w danym zawodzie, bezpieczeństwo i warunki techniczne wykonywania zawodu,
– syntetyczny opis zawodu; wymienia się tu rodzaje zadań zawodowych, miejsce

pracy i zakres odpowiedzialności, charakter pracy z podaniem typowych dla danego zawodu cech psychofizycznych,
- stanowiska pracy charakterystyczne dla zawodu,
- zadania zawodowe,
- składowe kwalifikacji zawodowych,
- korelacje między zadaniami zawodowymi a składowymi kwalifikacji zawodowych, polegające na przyporządkowaniu do poszczególnych zadań zawodowych wykorzystywanych przy ich wykonywaniu kwalifikacji,
- kwalifikacje ponadzawodowe – obejmują także tzw. kompetencje kluczowe,
- specyfikacja kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu i specjalistycznych.

Użytkownicy bazy standardów mają możliwość pobierania plików z pełnymi treściami standardów kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

Charakterystyki zawodów

Charakterystyki zawodów są zbiorem informacji o zawodzie, dobranych wg przyjętych kryteriów ujętych w określoną strukturę, opracowywanych na potrzeby określonego użytkownika (odbiorcy).
Charakterystyki dają możliwość zapoznania użytkownika z zawodem celem umożliwienia mu podjęcia właściwej decyzji edukacyjnej bądź zawodowej.

Odbiorcami charakterystyk mogą być kliencie w różnym wieku i w różnych sytuacjach decyzyjnych, ale również osoby pracujące z klientami np. doradcy klienta.
Istnieje wiele różnych rodzajów charakterystyk zawodów. Dla doradcy klienta najważniejsze to **Przewodnik po Zawodach** i **Teczki informacji o zawodzie**. Pomocny może też być **Informator o zawodach szkolnictwa zawodowego.** Dostępne są także **programy komputerowe** i **publikacje**.

Przewodnik po Zawodach

Przewodnik po Zawodach to największy zbiór charakterystyk zawodów (obowiązuje wydanie drugie z 2003 r.). Jest to siedmiotomowe dzieło, które zawiera opisy 546 zawodów i specjalności pogrupowanych według dziedzin pracy zawodowej.
Adresowany jest do osób dokonujących wyboru zawodu, zmieniających zawód lub potrzebujących wiarygodnych informacji o różnych zawodach występujących na rynku pracy.

<u>Struktura charakterystyki w Przewodniku po Zawodach:</u>
- nazwa zawodu
- zadania i czynności robocze
- środowisko pracy
- wymagania psychologiczne
- wymagania fizyczne i zdrowotne
- warunki podjęcia pracy w zawodzie
- możliwości awansu w hierarchii zawodowej
- możliwości podjęcia pracy przez dorosłych
- możliwości zatrudnienia (w tym osób niepełnosprawnych) oraz płace
- zawody pokrewne

- przykładowe adresy
- polecana literatura.

Przewodnik po Zawodach dostępny jest pod adresem:

http://psz.praca.gov.pl//180719-przewodnik-po-zawodach-wydanie-II.

Teczki o zawodach
Struktura oraz forma teczek oparte są na doświadczeniach niemieckich. Dotychczas opracowano 265 teczek. Kolor teczki odpowiada poziomowi wykształcenia wymaganemu w danym zawodzie (kolor czerwony to zawody wymagające wyższego wykształcenia, kolor żółty – średniego, a kolor niebieski – zasadniczego wykształcenia zawodowego).
Teczki zawierają ustrukturyzowane informacje o zawodach i składają się z następujących części:

- Wstęp – skrócony opis zawodu
- Zadania i czynności
- Wymagania zawodu
- Kształcenie
- Instytucje kształcące
- Płace
- Szanse zatrudnienia
- Specjalizacje, podnoszenie kwalifikacji zawodowych
- Inne informacje
- Słownik.

Z teczek korzystają zarówno dorośli jak i młodzież. Dostępne są w centrach informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy, a także w mobilnych centrach informacji zawodowej OHP.

Informator o zawodach szkolnictwa zawodowego dostarcza podstawowych informacji o 193 zawodach, które można zdobyć kształcąc się w różnych typach ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (dostępny pod adresem http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki).

Program komputerowy „Doradca 2000” zawiera moduł: Klient, Edukacja, Nawigator oraz Zawody.
Moduł Zawody – zawiera bazę danych o „świecie zawodów” (o 542 zawodach) według struktury *Klasyfikacji zawodów i specjalności.* Pozwala uzyskiwać informację o wybranych zawodach i rynku pracy w formie opisowej, graficznej bądź multimedialnej. Stwarza możliwości wyszukiwania zawodów według podanych przez użytkownika cech zawodów oraz umożliwia wyszukiwanie zawodów pokrewnych.
Zakładki: *Krótki opis, Charakterystyka, Teczka, Rynek pracy, Informacja lokalna, Profil zawodu, Tabela profilu, Spacer.*
(dostępny pod adresem https://doradca.praca.gov.pl/d2k5/zawody)

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)
Instytut Badań Edukacyjnych zrealizował projekt pn. „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie". W ramach projektu zespół ekspertów opracował założenia i mechanizmy funkcjonowania nowego

systemu kwalifikacji. Wynikiem ich pracy jest m.in.: zaakceptowany w 2013 r. na forum europejskim Raport referencyjny[5], który pozwala na porównanie kwalifikacji zdobytych w Polsce z kwalifikacjami zdobytymi w krajach UE.
Więcej informacji znajduje się pod linkami:
http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/oprojekcie,
http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje.

W Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji[6] znajdą się z mocy ustawy kwalifikacje z oświaty i szkolnictwa wyższego. O umieszczeniu kwalifikacji uregulowanych, a więc takich, które mają podstawę w ustawach, decyduje minister odpowiedzialny za dany obszar. Kwalifikacje tzw. rynkowe będą zgłaszane do rejestru przez zainteresowane gremia np. przedstawicieli branż.
Zanim kwalifikacja znajdzie się w Rejestrze będzie musiała zostać opisana, a jej jakość oceniona. Określone będzie musiało też być to, jaki poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji można jej przypisać. Na dyplomach, świadectwach i certyfikatach znajdą się informacje o numerach poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji, ale także Europejskiej Ramy Kwalifikacji, która jest uniwersalnym „tłumaczem" wszystkich kwalifikacji w UE. W Rejestrze umieszczone też będą informacje o możliwych sposobach i instytucjach potwierdzających nabycie kompetencji (walidujących) oraz instytucjach uprawnionych do wydawania dokumentu potwierdzającego posiadanie kompetencji (dyplomu, świadectwa i in.) – czyli instytucjach certyfikujących.
Tak, więc kwalifikacją (w rozumieniu systemu) będzie zestaw efektów uczenia się (kompetencji), który po ich ocenieniu i porównaniu z wymaganiami (dla danej kwalifikacji) został formalnie potwierdzony przez uprawnioną do tego instytucję.

Dzięki krajowemu rejestrowi kwalifikacji pracownikom będzie łatwiej potwierdzić swoje kompetencje, a pracodawcom - znaleźć odpowiedniego pracownika.

Adresaci rejestru:
- osoby uczące się, studenci, absolwenci,
- osoby poszukujące pracy,
- instytucje polskiego rynku pracy: związki zawodowe, pracodawcy, związki pracodawców, izby gospodarcze, przedstawiciele rzemiosła, organizacje branżowe, firmy,
- uczelnie, kadra profesorska, wykładowcy, czyli przedstawiciele polskiego systemu edukacyjnego związanego ze szkolnictwem wyższym,
- działy HR, doradcy edukacyjno-zawodowi.

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)
07.01.2016 r. prezydent podpisał ustawę o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK). Częścią Systemu jest Polska Rama Kwalifikacji i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji. Dzięki Systemowi dyplomy, świadectwa i inne certyfikaty będą porównywalne, określona zostanie jakość kursów i szkoleń, a polskie firmy zyskają nowe narzędzie do potwierdzania swojej konkurencyjności. Prace nad wdrożeniem Systemu koordynuje Minister Edukacji Narodowej. Rozwiązania, które wprowadza Zintegrowany System Kwalifikacji, to odpowiedź na zmiany zachodzące na rynku pracy i w gospodarce.

Zgodnie z wypracowanym przez Instytut Badań Edukacyjnych podejściem do zapewniania jakości kształcenia, w tym pozaszkolnego - certyfikat – to formalny

[5] Raport referencyjny Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji, IBE, Kwalifikacje po europejsku, Warszawa 2013.
[6] Na etapie projektu IBE nazywanym Krajowym Rejestrem Kwalifikacji.

dokument stwierdzający, że uczący się osiągnął określoną kwalifikację – czyli zestaw efektów uczenia się (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne) zgodnych z ustalonymi standardami, wydawany przez upoważnioną instytucję. Certyfikowanie – to proces, w wyniku którego uczący się otrzymuje od upoważnionej instytucji formalny dokument stwierdzający osiągnięcie określonej kwalifikacji.

Instytucja certyfikująca to podmiot publiczny, prywatny, społeczny przeprowadzający proces certyfikacji, czyli wydawania ww. formalnych dokumentów, odpowiedzialna, za jakość procesu certyfikacji (wydawania dokumentów) oraz proces walidacji (czyli sprawdzania czy kompetencje zostały osiągnięte).

W praktyce terminem certyfikat najczęściej posługują się różne instytucje szkoleniowe/egzaminujące, wystawiające kursantom zaświadczenia o odbytym szkoleniu i/lub zdanym egzaminie, aby podnieść rangę swojej oferty edukacyjnej. Bardzo często za takim certyfikatem nie stoi ustalony (i np. uznany przez Państwo/w branży) standard efektów uczenia się, które mają być osiągnięte.
W przyszłości – gdy działał już będzie Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, określenie certyfikat będzie miało zastosowanie przede wszystkim do dokumentów potwierdzających kwalifikacje ewidencjonowane w rejestrze. Póki nie działa jeszcze Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji dokumentami, które można określić mianem certyfikat (gwarantowana jest przez Państwo jakość kwalifikacji) są przede wszystkim:

- wszystkie świadectwa i dyplomy potwierdzające kwalifikacje nabywane w systemie szkolnym lub edukacji wyższej, a także na kwalifikacyjnych kursach zawodowych (tzw. w skrócie KKZ-tach) - gdyż programy kształcenia odnoszą się do standardu, jaki stanowi podstawa kształcenia w zawodach szkolnych lub Krajowa rama kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego,
- świadectwa i dyplomy potwierdzające kwalifikacje wystawiane w zawodach rzemieślniczych (programy odnoszą się do standardów kształcenia i egzaminowania ustalonych przez Rzemiosło),
- wszelkie dokumenty potwierdzające kompetencje/ nadające uprawnienia zawodowe w tzw. zawodach regulowanych, wydane na podstawie przepisów resortowych (standardy wymagań określone są w tych ogólnie obowiązujących przepisach).

Co zmieni wprowadzenie ZSK[7]

1) Uzyskanie zaświadczenia czy certyfikatu o kwalifikacjach będzie szybsze, prostsze i bardziej dostępne. To ważna zmiana dla pracowników, bezrobotnych, czy osób planujących zmianę pracy.
2) Łatwiej będzie można ocenić, co oferuje dana instytucja edukacyjna czy firma szkoleniowa.
3) Lepiej będzie można zaplanować swój rozwój zawodowy.
4) Doradcy edukacyjno-zawodowi zyskają narzędzie, które pomoże im skuteczniej pomagać osobom chcącym się przekwalifikować, podnieść swoje kompetencje i szukającym pracy.
5) Pracownicy będą mogli udowodnić swoją wartość pracodawcy w bardziej czytelny sposób.
6) Pracodawcy będą mogli sprawniej i skuteczniej przeprowadzać rekrutację, planować siatkę płac i szkolenia dla swoich pracowników.
7) Firmy szkoleniowe oraz inne organizacje zajmujące się rozmaitymi formami

[7]http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/strona-glowna/28-polska-rama/892-założenia-doustawy o zintegrowanym systemie kwalifikacji (24.08.2015 r.)

kształcenia będą mogły udowodnić wartość swojej oferty i przedstawić ją w zrozumiały sposób.

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) obejmuje edukację ogólną, wyższą i zawodową, w tym nie tylko to, czego można się nauczyć w szkole lub na uczelni, ale także na kursach, szkoleniach, w pracy i w domu. Szacuje się, że wzrośnie liczba osób zainteresowanych walidowaniem kompetencji i podnoszeniem swoich kwalifikacji, co wpłynie pozytywnie nie tylko na sytuację zawodową ludzi, ale i na ich poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy.

3. Polska i Sektorowe Ramy Kwalifikacji oraz wymagania w zawodach regulowanych prawnie.

Polska Rama Kwalifikacji (PRK)

Wdrażanie Ram Kwalifikacji do polskiego systemu edukacji to nie tylko zobowiązanie międzynarodowe, wynikające z realizacji założeń Deklaracji Bolońskiej, postanowień Konferencji w Bergen z 2005 r., w której udział wzięli ministrowie szkolnictwa wyższego z 46 krajów, czy wynikające z Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. Proces ten należy przede wszystkim rozpatrywać w kategorii narzędzia, które służy podnoszeniu jakości kształcenia i ułatwia mobilność edukacyjną i zawodową.

Polska Rama Kwalifikacji to opis wzajemnych relacji między kwalifikacjami, integrująca różne krajowe podsystemy kwalifikacji, służąca przede wszystkim większej przejrzystości, dostępności i jakości zdobywanych kwalifikacji.

PRK stworzona została między innymi dla potrzeb rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego. Ważny jest także fakt, że PRK zawiera opis hierarchicznego systemu 8 poziomów kwalifikacji – każda kwalifikacja jest umieszczona na jednym z tych poziomów. Z kolei każdemu z krajowych poziomów przyporządkowany jest odpowiadający mu poziom w Europejskiej Ramie Kwalifikacji (EQF)[8], co umożliwia porównywanie zdobytych kwalifikacji w całej Europie.

W Polskiej Ramie Kwalifikacji znajduje się osiem poziomów kwalifikacji. Każdy z nich określany jest przez charakterystyki efektów uczenia się. Są to ogólne stwierdzenia opisujące efekty uczenia się odpowiadające danemu poziomowi kwalifikacji. Charakterystyki te mają na celu ujęcie pełnego spektrum efektów uczenia się i obecne są we wszystkich trzech obszarach edukacji: ogólnej, zawodowej oraz wyższej. Poza tym opisują one efekty uczenia się zdobyte w różnych formach kształcenia - formalnym, pozaformalnym i nieformalnym.
Na poszczególnych poziomach PRK odzwierciedlono postępy osiągane przez osobę uczącą się, tj. pokazano, jak w wyniku uczenia się w różnych kontekstach i na różnych etapach życia następuje przyrost w zakresie:

- wiedzy (głębi, zakresu),
- umiejętności (rozwiązywania problemów i innowacyjnego stosowania wiedzy w praktyce, uczenia się i komunikowania),
- kompetencji społecznych (gotowości do współpracy i do podjęcia odpowiedzialności za realizację powierzonych zadań).

[8] Więcej informacji nt. EQF zawarto w podrozdziale Zasoby informacji wykorzystywane przy planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej klienta.

Bardzo ważnym rozwiązaniem zastosowanym w Polsce jest wprowadzenie zasady, że charakterystyki poziomów PRK mają różne stopnie szczegółowości, a mianowicie są to:

- uniwersalne charakterystyki poziomów, czyli takie, które dotyczą wszystkich rodzajów edukacji,
- bardziej szczegółowe charakterystyki poziomów, typowe dla kształcenia ogólnego, dla kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dla szkolnictwa wyższego,
- zapisy najbardziej szczegółowe, np. w szkolnictwie wyższym odnoszące się do jednego z ośmiu obszarów kształcenia (np. nauk humanistycznych); w oświacie do wymagań konkretnego przedmiotu; w odniesieniu do ram sektorowych, np. w sporcie, w bankowości, w budownictwie.

Korzyści z wprowadzenia Polskiej Ramy Kwalifikacji

Dla pracowników:

- pomoże przedstawić swoje kwalifikacje w sposób zrozumiały dla pracodawców na europejskim rynku pracy,
- ułatwi osobom nie mającym formalnego wykształcenia potwierdzenie wiedzy i umiejętności zawodowych (zdobytych nie tylko w szkole czy na uczelni, lecz także np. w wyniku pracy, własnego doświadczenia, nauki przez Internet, w czasie kursów czy szkoleń), a tym samym uzyskanie świadectwa lub certyfikatu niezbędnego przy poszukiwaniu pracy oraz potwierdzenie posiadanych kompetencji,
- zwiększy możliwości i sposoby kształcenia się osobom bezrobotnym lub zagrożonym bezrobociem,
- uprości zmianę zawodu.

Dla uczących się:

- pomoże w określeniu swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych,
- będzie wsparciem w ustaleniu własnej ścieżki kariery i zaplanowaniu osobistego rozwoju zawodowego,
- ułatwi ocenę jakości szkoleń i kursów,
- pozwoli na uniknięcie zbędnego powtarzania zajęć i kursów na różnych poziomach uczenia się,
- umożliwi ocenę tego, ile są warte zdobywane przez dyplomy czy certyfikaty,
- zwiększenie motywacji do uczenia się (perspektywa Lifelong Learning),
- mobilność uczących się i absolwentów,

Dla pracodawców:

- ułatwi rekrutację pracowników, pozwoli uniknąć kosztownych błędów dzięki precyzyjnemu formułowaniu wymaganej wiedzy, umiejętności,
- pozwoli lepiej planować siatki płac i szkoleń dla pracowników,
- umożliwi dokładniejszą diagnozę kompetencji pracowników i wskaże możliwości doskonalenia,
- zbliży rynki pracy i edukacji, łatwiej będzie rozpoznać potrzeby obydwu tych rynków i uzupełniać luki np. przez nowo powstałe zawody,
- zwiększy szanse polskich firm w międzynarodowych przetargach, da możliwość udowodnienia wartości oferty oraz przedstawienia jej w zrozumiały sposób za granicą,
- pozwoli na samoocenę kompetencji i wyszukanie odpowiednich szkoleń w celu ciągłego samorozwoju.

Dla doradców zawodowych

PRK będzie nowym narzędziem, które umożliwi im skuteczniej wspierać osoby chcące się przekwalifikować i podnieść swoje kompetencje, a także poszukujące pracy.

Sektorowe Ramy Kwalifikacji (SRK)

Sektorowe Ramy Kwalifikacji zawierają niższy, bardziej szczegółowy stopień charakterystyk poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji, skoncentrowany na kwestiach kluczowych dla danego sektora, branży. Opisy charakterystyk w PRK są bardzo ogólne po to, by możliwie duża liczba kwalifikacji mogła być do takiej ramy przypisana. Natomiast SRK opisują, co dana osoba musi wiedzieć, umieć i potrafić, jeśli chodzi o specyficzne branżowe kwalifikacje. Tworzona jest w tych dziedzinach działalności, w których pojawia się potrzeba stworzenia takiego narzędzia.

Sektorowe Ramy Kwalifikacji mają za zadanie przyczynić się do tworzenia programów kształcenia bardziej adekwatnych do rynku pracy, które zwiększyłyby transparentność i porównywalność kwalifikacji zatrudnianych pracowników. Sektorową ramę kwalifikacji tworzy „branża dla branży", tzn. tworzą ją eksperci-praktycy funkcjonujący w danej branży, posiadający wiedzę, jakie kompetencje i kwalifikacje są dla ich branży istotne. Każda odrębna sektorowa rama kwalifikacji odniesiona do Polskiej Ramy Kwalifikacji, ułatwia włączanie kwalifikacji funkcjonujących w danej dziedzinie do zintegrowanego systemu kwalifikacji. Powstanie ram sektorowych to efekt wspólnej pracy ekspertów i praktyków z branż: przedstawicieli kluczowych przedsiębiorstw, związków branżowych, a także przedstawicieli świata edukacji odpowiedzialnych za kształcenie na potrzeby tych branż.[9] Inicjatywę opracowania ram sektorowych podjęło m.in. pięć branż: bankowa, IT, telekomunikacji, sportu i turystyki, które wypracowały opis umiejętności, wiedzy i kompetencji ważnych dla pracowników tych branż i są powiązane z Polską Ramą Kwalifikacji. Prace nad tymi sektorowymi ramami kwalifikacji dla pięciu branż pokazały, że jest bardzo duże zapotrzebowanie na takie opisanie umiejętności, wiedzy i kompetencji, także w innych branżach. Wg opinii Instytutu Badań Edukacyjnych, sektorowe ramy pomogą kształtować indywidualne ścieżki kariery osobom chcącym pracować w konkretnych branżach, ale równie ważne są dla tych, którzy mają wpływ na kształtowanie kwalifikacji w branżach[10]. Szczególnie ciekawym przykładem jest, np. branża IT, w której kwalifikacje formalne, czyli zdobyte w szkole, na studiach, można „mieć lub nie mieć". Mówi się, że dobry informatyk zdobywa umiejętności w pracy, od innych. Sektorowa rama pozwoli pracodawcy porównać, na którym poziomie ramy kwalifikacji, są kompetencje danego pracownika (nawet niepotwierdzone dyplomem czy certyfikatem) oraz jakie zajmują miejsce w hierarchii ważności kompetencji w tej branży[11].Korzyści dla różnych podmiotów (osób, instytucji, organizacji, urzędów) to czytelne ścieżki kariery zawodowej dla pracowników, zwiększenie porównywalności kwalifikacji w ramach sektora w kraju i w Europie, ułatwienie uznawania kompetencji zdobytych poprzez pozaformalne i nieformalne uczenie się, podstawa do opisywania nowych kwalifikacji w sektorze.

Zawody regulowane w Polsce oraz innych państwach członkowskich UE

Dokumentem prawnym regulującym kwestie dotyczące zawodów regulowanych w Polsce jest ustawa z dnia 18 marca 2008 r. o zasadach uznawania kwalifikacji

[9] http://www.kwalifikacje.edu.pl (08.09.2015 r.)
[9] www.ibe.edu.pl (08.09.2015 r.)

zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2008 r. Nr 63, poz. 394, z późn. zm.).

Zgodnie z ww. ustawą w art. 2 zawód regulowany definiowany jest, jako zespół czynności zawodowych, których wykonywanie jest uzależnione od spełnienia ściśle określonych wymagań kwalifikacyjnych oraz warunków zawartych w krajowych przepisach prawnych.
Każde państwo członkowskie samodzielnie określa listę zawodów, które na ich terenie należą do grona zawodów regulowanych. Oznacza to, że ten sam zawód może być zawodem regulowanym w jednym państwie członkowskim UE, podczas gdy w innych państwach członkowskich może on być wykonywany bez żadnych ograniczeń administracyjnych. Wykonywanie zawodu regulowanego w państwie członkowskim uzależnione jest od posiadania kwalifikacji zawodowych i – o ile jest to wymagane – spełnienia innych warunków.

Wiąże się to np. z koniecznością:
- posiadania odpowiedniego wykształcenia (np. studia wyższe w określonym zakresie),
- zdania egzaminu państwowego lub korporacyjnego,
- wykazania się doświadczeniem zawodowym (np. odbyciem praktyki zawodowej, stażu),
- wpisu do odpowiedniego rejestru najczęściej potwierdzonym weryfikacją umiejętności lub nabyciem uprawnień.

Nadmierne regulacje w dostępie do zawodów skutkują szeregiem negatywnych następstw dla rozwoju gospodarczego, w tym m.in.:
- ograniczeniem konkurencji na rynku,
- wzrostem cen i spadkiem, jakości świadczonych usług,
- zawężeniem możliwości wyboru po stronie konsumenta,
- ograniczeniem dostępu do usługi dla mniej zamożnych konsumentów,
- ograniczeniem możliwości szybkiego przekwalifikowania się w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku, możliwości technologiczne czy zmiany w otoczeniu zewnętrzny oraz nadmiarem biurokracji związanej z prowadzeniem właściwych rejestrów.

Na stronie http://europa.eu/youreurope/citizens/contact/index_pl zamieszczone są przydatne informacje dotyczące zawodów regulowanych. Znajdują się tam m.in. takie wyjaśnienia[12]:
- jak uzyskać uznanie kwalifikacji zawodowych w celu podjęcia pracy za granicą; informacje te nie dotyczą osób zainteresowanych studiami za granicą; można dowiedzieć się jak uzyskać uznanie dyplomu akademickiego,
- w przypadku zamiaru podjęcia pracy w innym kraju UE w zawodzie, który jest tam zawodem regulowanym, być może trzeba będzie wystąpić o oficjalne uznanie kwalifikacji zawodowych(wykształcenia i doświadczenia zawodowego),
- zawód jest zawodem regulowanym, jeśli można go wykonywać dopiero, gdy zdobędzie się konkretny dyplom, zda się specjalne egzaminy lub zarejestruje się w organizacji zawodowej,
- w bazie zawodów regulowanych, są informacje, które zawody są regulowane, w których krajach UE i przez jakie organy,

[12] *Wyszukiwarka procedur dotyczących zawodów regulowanych*, www.biznes.gov.pl/-/zawody-regulowane-w-polsce-oraz-innych-panstwach-czlonkowskich-ue

- powinno się znać nazwę zawodu w języku urzędowym danego kraju, np. jeśli chce się pracować w Niemczech, jako piekarz, wtedy należy wpisać w polu wyszukiwania „Bäcker",
- jeśli zawód jest regulowany we własnym kraju, trzeba najpierw wyszukać go w swoim języku, aby w opisie wyświetliło się tłumaczenie na język angielski, następnie wpisać w polu wyszukiwania angielską nazwę, aby uzyskać listę pozostałych krajów, gdzie zawód ten jest regulowany; jeśli kraj, do którego chce się wyjechać, nie pojawi się na liście, może to oznaczać, że dany zawód nie jest tam regulowany,
- jeśli nie znajdzie się w bazie swojego zawodu, można zasięgnąć informacji w krajowych punktach kontaktowych ds. kwalifikacji zawodowych w kraju, w którym zamierza się pracować i dowiedzieć się jakie zasady mają zastosowanie w takim przypadku,
- jeśli zawód nie jest regulowany w swoim kraju ojczystym, ale jest regulowany w kraju UE, w którym chce się pracować, konieczne może być udowodnienie, że w swoim kraju pracowało się w tym zawodzie, co najmniej przez 2 lata w ciągu ostatnich10 lat**,** zanim będzie można go wykonywać w nowym kraju albo świadczyć tam w tym charakterze czasowe usługi,
- informacji o tym, jak przygotować dokumentację i jakie dokumenty należy przedłożyć, udziela **krajowy punkt kontaktowy ds. kwalifikacji zawodowych** w kraju, w którym chce się pracować,
- zawód jest regulowany we własnym kraju, ale nie jest regulowany w kraju, do którego ma się zamiar wyjechać i podjąć pracę, to można go tam wykonywać na takich samych warunkach jak obywatele tego kraju**,**
- jeśli zawód nie jest regulowany, jako taki w nowym kraju, może być uważany za część innego zawodu regulowanego, wtedy należy sprawdzić w odpowiednim urzędzie w kraju, do którego wyjeżdża się, czy dany zawód należy tam do zawodów regulowanych; krajowe punkty kontaktowe ds. kwalifikacji zawodowych pomagają znaleźć właściwy organ udzielający tego rodzaju informacji.

Lista zawodów/działalności regulowanych w Polsce oraz innych państwach członkowskich UE znajduje się w Bazie zawodów regulowanych prowadzonej przez Komisję Europejską http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/

Zgodnie z Bazą zawodów regulowanych, prowadzoną przez Komisję Europejską w Polsce jest 351 zawodów regulowanych (w tym także stanowisk i specjalizacji oraz zawodów podlegających pod inne niż dyrektywa 2005/36/WE przepisy prawa unijnego).

II. INFORMOWANIE KLIENTA INDYWIDUALNEGO O SYTUACJI NA RYNKU PRACY I OCZEKIWANIACH PRACODAWCÓW

1. Źródła informacji dotyczące lokalnego rynku pracy, w tym analizowanie ofert pracy, oczekiwania pracodawców w zakresie pożądanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Lokalny rynek pracy

W literaturze przedmiotu nie ma jednej obowiązującej definicji dla pojęcia *lokalny rynek pracy.* Przyjmuje się na przykład, że *lokalny rynek pracy to możliwie*

najmniejszy obszar na terenie, którego równoważą się popyt i podaż na pracę, bez wyróżniania różnych jej rodzajów[13].

W Polsce, ze względu na brak danych o dojazdach do pracy do niedawna nie było możliwości dokładnego wyznaczenia lokalnych rynków pracy, dlatego w wielu publikacjach przyjmowano powiat, jako lokalny rynek pracy[14].

W celu obiektywnej identyfikacji jednostek administracyjnych, jako *lokalny rynek pracy określono te jednostki, w ramach, których osoby pracujące mogą zmienić pracę bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania.*
Lokalny rynek pracy określany jest też, jako ekonomicznie zintegrowany obszar geograficzny w ramach, którego zamieszkująca ludność może znaleźć zatrudnienie bądź je zmienić bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania[15].

Podstawowe źródła informacji o sytuacji na rynku pracy

1) Statystyka publiczna

W Polsce zadanie prowadzenia statystyki publicznej realizuje **Główny Urząd Statystyczny (GUS)** - http://stat.gov.pl. GUS prowadzi **Bank Danych Regionalnych** - http://stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks, który jest największym w Polsce uporządkowanym zbiorem informacji o sytuacji społeczno-gospodarczej, demograficznej, społecznej oraz stanie środowiska, opisującym województwa, powiaty oraz gminy, jako podmioty systemu organizacji społecznej i administracyjnej państwa, a także regiony i podregiony stanowiące elementy nomenklatury jednostek terytorialnych. Bank Danych Regionalnych gromadzi, systematycznie uzupełnia, aktualizuje informacje statystyczne o poszczególnych jednostkach podziału terytorialnego. Dla analiz rynku pracy szczególne znaczenie mają publikowane przez GUS dane rejestrowe takie jak:

- stopa bezrobocia rejestrowanego,
- przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw,
- przeciętne miesięczne nominalne i realne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstwa.

GUS prowadzi również **Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)** – badanie mające na celu uzyskanie informacji o wielkości i strukturze zasobów siły roboczej. Badanie to prowadzone jest przez GUS od 1992 r. w cyklu kwartalnym metodą obserwacji ciągłej tj. aktywność ekonomiczną bada się w każdym tygodniu w ciągu całego kwartału. Badanie prowadzone jest metodą reprezentacyjną. Obejmuje wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych. BAEL prezentuje dane dotyczące ludności aktywnej zawodowo (w podziale na pracujących i bezrobotnych) oraz biernych zawodowo.

2) Statystykę europejską prowadzi **EUROSTAT – Europejski Urząd Statystyczny** (ang. *European Statistical Office*) – http://ec.europa.eu/eurostat, organ pomocniczy Komisji Europejskiej z siedzibą w Luksemburgu. Urząd zajmuje się sporządzaniem prognoz i analiz statystycznych dotyczących obszaru Unii Europejskiej, istotnych dla podejmowania decyzji przez organy wspólnotowe oraz koordynowaniem i monitorowaniem prac narodowych urzędów statystycznych w celu unifikacji stosowanych przez nie metod badań, a także konsolidowaniem statystyk krajowych państw członkowskich. Do kompetencji

[13] http://www.wbc.poznan.pl/Content/272465/HannaGruchociak_Praca_Doktorska.pdf (09.09.2015 r.).
[14] por. Gołata, 2004; Góra, Sztanderska, 2006; Kryńska, 2010; Misiak, Tokarski, 2012.
[15] por. Gołata, 2004.

EUROSTAT-u zaliczamy także analizowanie i prognozowanie tendencji rozwoju Unii Europejskiej. Swoje wyliczenia dotyczące rynku pracy Eurostat opiera na danych pochodzących z unijnego ankietowego badania siły roboczej (LFS), które jest przeprowadzane w sposób ciągły przez odpowiednie agencje państw członkowskich w gospodarstwach domowych na terenie danego państwa, w oparciu o ujednoliconą definicję osoby bezrobotnej.

3) Kolejnym ważnym źródłem danych o sytuacji na rynku pracy są dane gromadzone przez **publiczne służby zatrudnienia**. Obejmują one dane o osobach zarejestrowanych w urzędach pracy, jako bezrobotne, zgodnie z definicją zawartą w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz.149, z późn. zm.), zwaną dalej ustawą o promocji zatrudnienia (…). Dane te dostępne są zarówno na stronach GUS, jak i na wortalu www.psz.praca.gov.pl.

4) Wiele cennych danych o regionalnych rynkach pracy znajduje się na stronach **wojewódzkich urzędów statystycznych** i **wojewódzkich urzędów pracy**, zaś odnośnie powiatowych rynków – na stronach **powiatowych urzędów pracy**. Urzędy statystyczne podają także inne, oprócz danych dotyczących zatrudnienia i bezrobocia, informacje przydatne w badaniu rynku pracy. Są to podawane przez GUS (dla Polski) oraz WUS (dla regionu) informacje dotyczące przedsiębiorców. Trzeba jednak pamiętać, iż urzędy statystyczne podają wielkości zagregowane, a więc nie ma możliwości uzyskiwania danych na temat konkretnych przedsiębiorstw i rynków, co stanowi utrudnienie w przeprowadzaniu analiz lokalnych rynków pracy.

5) Dla identyfikacji liczebności, struktury i potrzeb specyficznych dla grupy długotrwale bezrobotnych – w tym zagrożonych wykluczeniem lub wykluczonych z powodu długookresowego bezrobocia, wskazane jest wykorzystanie zasobów informacyjnych **Miejskich i Gminnych Centrów Pomocy Rodzinie (CPR).** Niestety rzadko prowadzą one swoje strony internetowe, a informacje o samych CPR znaleźć można na stronach odpowiedniego starostwa powiatowego lub urzędu gminy.

Inne źródła informacji:

- dokumenty o charakterze programowym, takie jak strategie rozwoju, czy plany działań na rzecz zatrudnienia, zamieszczane na stronach urzędów,
- Gminne Centra Informacji (GCI),
- Katalogi Firm Lokalnych (często pojawiające się na stronach samorządowych),
- strony internetowe innych podmiotów, zajmujących się usługami rynku pracy, w tym organizacji pozarządowych, instytucji badawczych.

Warto także sięgać do takich źródeł informacji jak: raporty zamieszczane na portalu www.prognozowaniezatrudnienia.pl, monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, Barometr Zawodów (www.barometrzawodow.pl), inne wyniki badań prowadzonych przez wojewódzkie urzędy pracy, raporty przygotowane w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, czy te prezentowane przez Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia - kwartalne badanie, które ma na celu zmierzenie intencji pracodawców związanych ze zwiększeniem lub zmniejszeniem całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale. W Polsce badanie prowadzone jest na reprezentatywnej próbie 750 pracodawców.

Określenie potrzeb i oczekiwań pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników ma kluczowe znaczenie dla poprawy funkcjonowania rynku pracy.
Oczekiwania pracodawców wobec pracobiorców można podzielić na dwie główne

kategorie: „wymagania twarde" – odnoszące się do kwalifikacji, wykształcenia i doświadczenia, oraz „wymagania miękkie" – dotyczące predyspozycji osobowościowych, umiejętności interpersonalnych oraz ogólnego nastawienia do pracy.

WYMAGANIA MIĘKKIE

- zaangażowanie w pracę: chęć podjęcia pracy, sumienne jej wykonywanie, wykazywanie inicjatywy, poczucie odpowiedzialności, uczciwość i lojalność wobec pracodawcy,
- umiejętności interpersonalne: kontaktowość, umiejętność pracy w grupie, wygląd pracobiorcy.

WYMAGANIA TWARDE

- określone kwalifikacje: różne w zależności od zawodu, obowiązkowy język i znajomość komputera w przypadku pracy umysłowej,
- odpowiednie wykształcenie: ukończenie szkoły o odpowiednim profilu, dodatkowe certyfikaty ukończenia kursów dokształcających, zdobyte doświadczenie na danym stanowisku.

Pomimo fluktuacji na rynku pracy nie zmieniła się znacząco struktura zapotrzebowania na pracowników w konkretnych zawodach[16]. Podobnie jak w poprzednich latach do najbardziej poszukiwanych trzech kategorii zawodowych (grup wielkich z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności) należą:

- robotnicy wykwalifikowani i operatorzy maszyn i urządzeń,
- specjaliści,
- sprzedawcy i pracownicy usług.

Ogólne wymagania, jakie pracodawcy stawiają kandydatom do pracy również nie uległy większym zmianom w porównaniu z poprzednimi latami. Wciąż największe znaczenie ma dla pracodawców:

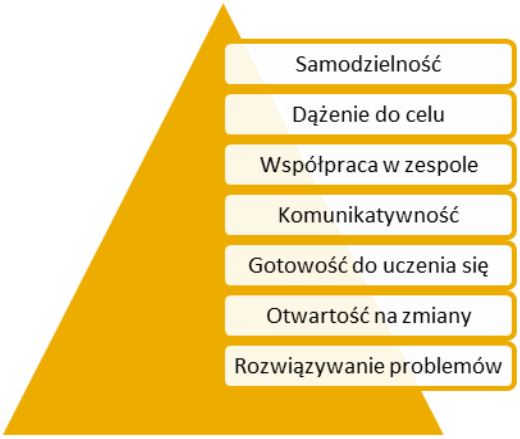
- doświadczenie,
- wykształcenie – im bardziej specjalistyczny zawód, tym wyższy poziom wykształcenia jest oczekiwany przez pracodawcę od kandydatów do pracy,
- wiedza i umiejętności potwierdzone formalnie, czyli kwalifikacje,
- płeć kandydata.

Również na przestrzeni ostatnich kilku lat wymagania w zakresie posiadanych kompetencji nie uległy większym zmianom. Pracodawcy za najbardziej przydatne kompetencje (bez względu na zawód, do którego poszukują pracowników) uznają:

- kompetencje samoorganizacyjne – związane z: zarządzaniem czasem, samodzielnością, podejmowaniem decyzji i przejawianiem inicjatywy, odpornością na stres i chęcią do pracy,
- kompetencje zawodowe – specyficzne umiejętności niezbędne do wykonywania zadań właściwych dla danego stanowiska pracy,
- kompetencje interpersonalne – umiejętności kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie i rozwiązywania konfliktów międzyludzkich.

[16] M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.

Jakich kompetencji poszukują pracodawcy?



Źródło: Kompetentni na rynku pracy – oczekiwania pracodawców w zakresie kluczowych kompetencji pracowników, A. Peszek, HR Manager Franke/Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami – prezentacja zaprezentowana na konferencji 30.03.2012 r. w Gdańsku (http://www.pomorskibarometr.pl/konferencja/#)

Na przestrzeni ostatnich pięciu lat wymagania opublikowane w ogólnodostępnych ofertach zatrudnienia cechuje względna stabilność[17]. Pracodawcy poszukują pracownika na konkretne stanowisko w przeważającej większości z doświadczeniem zawodowym w wykonywaniu obowiązków przynależnych oferowanemu miejscu pracy oraz zdefiniowanym zestawem kwalifikacji i kompetencji.

Warto zwrócić uwagę, że w 2014 r. kompetencje zyskały na znaczeniu w procesie selekcji na rzecz spadku zainteresowania pracodawców odbytym stażem pracy kandydatów. Od 2012 r. na ważności zyskują również kwalifikacje, czyli umiejętności potwierdzone formalnie oraz posiadane zasoby po stronie osób ubiegających się o zatrudnienie.

Treści ogłoszeń z roku na rok są coraz precyzyjniejsze w określaniu, jakiego typu wymagań oczekują pracodawcy od osób, które będą aplikować na proponowane miejsce pracy, szczególnie w przypadku portali internetowego pośrednictwa pracy.

2. Charakterystyka zasobów internetowych pomocnych w poszukiwaniu pracy, np. strony CBOP, EURES, portali społecznościowych.

Na rynku pracy istnieje szereg instytucji, które mogą pomóc w kwestiach związanych z poszukiwaniem i podjęciem zatrudnienia, ale warto też przy poszukiwaniu pracy korzystać z ogromnych zasobów Internetu. Wraz z rozwojem technologii informacyjnych stał się on ogólnodostępną i bardzo popularną metodą poszukiwania pracy.

Internetowym źródłem pomocnym w poszukiwaniu pracy jest **Centralna Baza Ofert Pracy** (CBOP), będąca oficjalnym internetowym serwisem z ofertami pracy, prowadzonym przez ministra właściwego ds. pracy.

CBOP to wspólna baza urzędów pracy, która aktualnie zawiera dwie zakładki:

[17] Tamże.

- **Oferty pracy, staże i praktyki**, gdzie użytkownicy mogą przeglądać oferty pracy, łatwo znaleźć staż, praktykę lub kurs zawodowy;
- **Kalendarz targów, giełd i szkoleń**.

Baza dostępna jest pod adresem: www.oferty.praca.gov.pl.

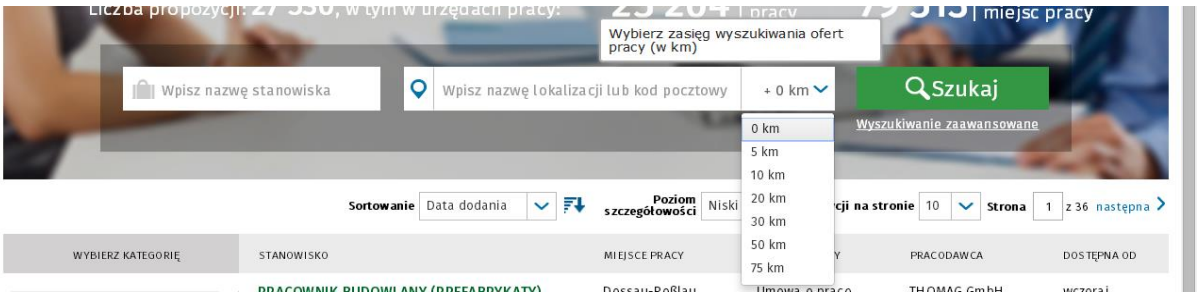
Zakładka oferty pracy, staże i praktyki

Użytkownicy mogą korzystać z prostej wyszukiwarki (wyszukiwanie po nazwie stanowiska i lokalizacji) oraz filtrować wyniki wyszukiwania według kategorii, które najbardziej ich interesują: stanowiska, zakresu obowiązków, miejsca pracy, rodzaju umowy, pracodawcy, daty dodania i ważności oferty, a także instytucji, która zamieściła daną propozycję w CBOP.

Użytkownicy mogą przeglądać propozycje na różnych poziomach szczegółowości:

- **niskim**, gdzie prezentowane są tylko najważniejsze dane, w tym stanowisko, miejsce pracy, rodzaj umowy, pracodawcę, datę dodania oferty;
- **średnim**, na którym dodatkowo podano daty ważności propozycji, wymiaru etatu, wysokości proponowanego wynagrodzenia;
- **wysokim**, który uzupełnia informacje o opis zadań na danym stanowisku oraz wymagania pracodawcy w stosunku do kandydatów.

Użytkownicy zainteresowani poszukiwaniem pracy w pobliżu swojego miejsca zamieszkania/pobytu mogą odszukać propozycje dla siebie korzystając z wyszukiwarki prostej – poprzez wpisanie nazwy miejscowości, kodu pocztowego lub zlokalizowanie przez Internet i określenie w kilometrach zasięgu poszukiwań.



Po wyborze konkretnej propozycji można wyświetlić mapę, która pozwala zlokalizować pracodawcę lub powiatowy urząd pracy, do którego należy się zgłosić.

Ogłoszenia można sortować ze względu na najważniejsze parametry, m.in. datę dodania, datę ważności, miejsce pracy, pracodawcę, wynagrodzenie, rodzaj umowy, czy stanowisko.

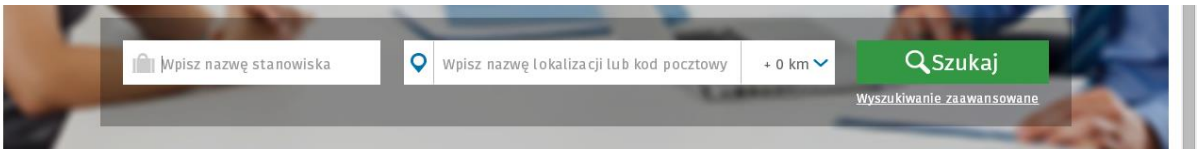
Dużym ułatwieniem jest możliwość subskrybowania ogłoszeń, jednoczesnego porównywania kilku propozycji, czy płynnej zmiany liczby propozycji prezentowanych na liście wynikowej. Po wybraniu każdej oferty można również szybko przejść do innych ofert w tym samym miejscu lub na podobnym stanowisku.

Istnieje też możliwość wyszukiwania zaawansowanego. W tym celu należy wprowadzić dane najlepiej opisujące własne kwalifikacje lub oczekiwania co do wyszukiwanej pracy. Aby uruchomić wyszukiwanie, należy określić przynajmniej stanowisko, lokalizację, wykształcenie i rodzaj umowy. Można też określić stopień dopasowania oferty do oczekiwań wybierając jedną z pięciu możliwości: maksymalne dopasowanie, bardzo wysokie dopasowanie, wysokie, średnie lub niskie dopasowanie.

Zakładka kalendarz targów, giełd i szkoleń

Użytkownicy mogą wyszukiwać wydarzenia po ich rodzaju: szkolenie, szkolenie w urzędzie pracy, grupowa porada zawodowa, informacja zawodowa, spotkanie

informacyjne, targi pracy, giełda pracy. Mogą również użyć w tym celu lokalizacji:



Użytkownicy mogą sortować wydarzenia ze względu na: datę, miejsce, nazwę wydarzenia, organizatora, rodzaj wydarzenia oraz wyświetlać je na dwóch poziomach szczegółowości: niskim i wysokim.

Centralna Baza Ofert Pracy jest zintegrowana z innymi serwisami informatycznymi: wortalem PSZ, stroną praca.gov.pl, systemem Syriusz^{STD} dla powiatowych urzędów pracy oraz z systemem WUP-Viator działającym w wojewódzkich urzędach pracy. Szata graficzna jest spójna z wortalem PSZ, a układ strony dopasowuje się do urządzenia, na którym baza jest przeglądana: komputera stacjonarnego i urządzeń mobilnych (laptop, tablet, palmtop, smartfon).

Integracja CBOP z witryną internetową praca.gov.pl pozwala użytkownikowi korzystać w każdym z serwisów z tej samej nazwy użytkownika i hasła.
Założenie konta w CBOP pozwala subskrybować newsletter z aktualnymi propozycjami, zgodnymi z określonymi przez użytkownika parametrami (np. charakter pracy, stanowisko, miejscowość), który będzie wysyłany na jego adres e-mail (podczas zapisywania się do newslettera można ustalić, jak często chce się go otrzymywać).

Pracownicy powiatowych urzędów pracy, po zalogowaniu się do bazy, mogą przeglądać dane profilów innych użytkowników, listę ofert pracy, staży i praktyk oraz listę wydarzeń znajdujących się w bazie. Mogą także filtrować wyniki wyszukiwania, ale z uwzględnieniem dodatkowych parametrów: typu propozycji, zawodu, numeru, daty zgłoszenia, rodzaju oferty (np. oferta EURES). W każdym urzędzie pracy jest Administrator Lokalny, który ma możliwość przeglądania zasileń (listy komunikatów odebranych od jednostki, w której pełni funkcję administratora), w tym raportów o ich stanie, czy brakach.

Oferty pracy w krajach UE i EOG – EURES

EURES jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierającą mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym, w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinie, a także w Szwajcarii). Została powołana przez Komisję Europejską, aby ułatwiać swobodny przepływ pracowników poprzez:

- międzynarodowe pośrednictwo pracy,
- informowanie na temat warunków życia i pracy w krajach członkowskich,
- identyfikowanie i przeciwdziałanie przeszkodom w mobilności.

Szukając przez Internet pracy w Unii Europejskiej, można skorzystać ze specjalnego narzędzia internetowego - **Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej EURES**. Centrum całego systemu jest strona internetowa: www.europa.eu.int/eures zarządzana przez Komisję Europejską. Adres polskiej strony: www.eures.praca.gov.pl

Specjalny portal internetowy Komisji Europejskiej umożliwia osobom poszukującym pracy znalezienie zatrudnienia, a pracodawcom rekrutację pracowników. Użytkownicy portalu mogą skorzystać m.in. z:

- bazy ofert pracy pracodawców zainteresowanych rekrutacją pracowników z zagranicy,

- bazy CV osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia za granicą,
- bazy informacyjnej o warunkach życia i pracy w krajach członkowskich.

Strona EURES
Na polskiej stronie EURES użytkownicy mają dostępnych 8 zakładek: Strona główna, EURES, Rynek pracy, Publikacje, Polecane strony, Video, Kadra EURES, Archiwum. Z każdego miejsca strony EURES użytkownik ma dostęp do zakładek:

- Szukasz pracy w UE? – zagraniczne oferty pracy, Europass, usługi EURES /szukanie pracy, bezpieczne wyjazdy do pracy, samozatrudnienie;
- Szukasz pracownika w UE? – usługi EURES, szukanie pracowników;
- Poznaj warunki życia i pracy – w krajach UE/EOG, w Polsce.

Bardzo cenne są dla poszukujących pracy i pracodawców specjalne internetowe serwisy pracy. Można znaleźć w nich informacje o tendencjach na rynku pracy, metodach szukania pracy, oferty praktyk, staży, szkoleń w kraju i za granicą, jak również specjalne poradniki.

Źródła internetowe, które mogą być pomocne w poszukiwaniu pracy:

- http://zielonalinia.gov.pl
- http://bip.kprm.gov.pl
- pl.jobrapido.com
- www.pracuj.pl
- www.gazetapraca.pl
- https://www.infopraca.pl
- http://otopraca.pl
- www.kluczdokariery.pl
- http://www.gumtree.pl
- http://www.strefapracy.eu

STOR
System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów PSZ to system teleinformatyczny, umożliwiający prowadzenie: Rejestru Instytucji Szkoleniowych, Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia oraz Rejestru Podmiotów Akredytowanych do prowadzenia na terenie Rzeczypospolitej Polskiej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES.
Informacje szczegółowe o rejestrach obsługiwanych w STOR-http://stor.praca.gov.pl:

- Informacje o rejestrze RIS (Rejestr Instytucji Szkoleniowych)
- Informacje o rejestrze KRAZ (Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia)
- Informacje o rejestrze RPA EURES (Rejestr Podmiotów Akredytowanych do pośrednictwa pracy EURES)

3. Analiza prognoz zatrudnienia, monitoringu zawodów, badań wojewódzkich urzędów pracy (WUP) na temat możliwości zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, badań Bilansu Kapitału Ludzkiego, dla planowania poszukiwania pracy lub podjęcia kształcenia/szkolenia zawodowego.

Prognozy zatrudnienia powinny być wykorzystywane przez instytucje rynku pracy, ale także instytucje pomocy społecznej, instytucje edukacyjne oraz instytucje władzy i administracji rządowej i samorządowej. Również dla osób pozostających bez pracy mogą stanowić źródło informacji, np. w jakim kierunku powinny się przekwalifikować.

Portal www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Prognozowanie polega na przewidywaniu zdarzeń, które będą miały miejsce w przyszłości przy użyciu racjonalnych, naukowych metod. Aby system prognozowania popytu na pracę spełniał swoją funkcję, powinien dostarczać wyniki tych prognoz w sposób wygodny dla zainteresowanych grup odbiorców.

Portal www.prognozowaniezatrudnienia.pl jest wortalem wertykalnym (tematycznym) o charakterze uniwersalnym. Składa się z dziewięciu serwisów tematycznych:

- **Aktualności** – serwis zawiera wszystkie istotne nowe wiadomości, jakie są zamieszczane na portalu z odnośnikiem do serwisu, w którym znajduje się pełny opis danej nowości:
- **Informacje o zadaniu** – podstawowe informacje na temat projektu systemowego, w ramach, którego został przygotowany portal, Radzie Programowej i ekspertach włączonych w prace nad prognozą;
- **System prognozowania** – ten serwis, poza ogólnym opisem przyjętej metody prognozowania zatrudnienia w Polsce, prognozy pilotażowej i cząstkowych wyników prognoz dla Polski, zawiera link do narzędzia prognostycznego;
- **Produkty** – serwis prezentuje wyniki prac badawczych prowadzonych w ramach projektu *„Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej"* oraz umożliwia pobranie opublikowanych raportów w formacie pdf;
- **Konferencje** – serwis prezentuje informacje na temat konferencji, jakie odbyły się w ramach przedmiotowego projektu;
- **Informator zadania** – miał na celu upowszechnianie wyników Zadania 2 *„Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia„* realizowanego w ramach projektu *„Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej",* umożliwia pobranie wszystkich numerów Informatora w formacie pdf;
- **Polecamy, rekomendujemy** – w tym serwisie gromadzone są aktualne informacje na temat konferencji i seminariów, nowości wydawniczych, prognoz makroekonomicznych i tych dotyczących rynku pracy oraz linki do stron rekomendowanych;
- **Pytania do ekspertów,**
- **Newsletter.**

Narzędziem, które w przystępny dla użytkowników sposób wizualizuje wyniki prognoz jest narzędzie dostępne on-line na portalu www.prognozowaniezatrudnienia.pl. Narzędzie to pozwala użytkownikom, w zależności od przydzielonego poziomu dostępu, na wizualizację wyników prognoz, prowadzenie analiz scenariuszowych bądź budowanie własnych prognoz przy użyciu zaimplementowanych metod prognostycznych.

Poziomy dostępu:

1) Podstawowy – dla osób, których wiedza na temat prognozowania jest szczątkowa, a osoby te są zainteresowane gotowymi wynikami analiz;
2) Średniozaawansowany – dla pracowników publicznych służb zatrudnienia z poziomu wojewódzkiego i powiatowego, którzy do planowania działań w ramach polityki rynku pracy potrzebują bardziej szczegółowych analiz scenariuszowych;
3) Zaawansowany – np. dla Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i innych ministerstw, ekspertów rynku pracy i badaczy naukowych.

Dostęp do poziomu 2 i 3 możliwy jest jedynie po zalogowaniu się i po podaniu loginu i hasła użytkownika.

Nawigacja po narzędziu prognostycznym:
Użytkownik ma do wyboru 3 zakładki:

- **Prognoza zatrudnienia** – zawiera dane historyczne i prognozę liczby pracujących w gospodarce polskiej w latach 1995-2020 (prognoza na lata 2012-2020).
  Na poziomie krajowym przygotowywane są prognozy w przekroju wielkich, dużych i średnich grup zawodowych ogółem oraz dla sektorów i województw. Prognozy dotyczą przewidywanych zmian liczby pracujących w poszczególnych elementach przekrojów uzyskane na podstawie przyjętych założeń oraz korekt eksperckich. Poszczególne wartości liczbowe (szczególnie na dużym poziomie dezagregacji) mogą być obarczone znacznymi błędami wynikającymi, z jakości dostępnych danych statystycznych użytych w procesie prognostycznym. Należy zwracać uwagę raczej na prezentowane kierunki zmian (tendencje), niż na konkretne wartości liczbowe.
- **Dane makroekonomiczne** – umieszczone są dane historyczne podstawowych wielkości ekonomicznych, które wykorzystano do opracowania prognoz zatrudnienia.
- **Metoda prognozowania** – zawiera opis metod i modeli ekonometrycznych, które zostały wykorzystane do opracowania prognoz zatrudnienia.

Następnie dokonuje wyboru przekrojów (ogółem, województwa, sektory), a także poziomu grup zawodów (ogółem; wielkie, duże i średnie grupy zawodów; popyt i wzrost), w jakich będą prezentowane prognozy liczby pracujących.

Kolejne możliwości narzędzia są zróżnicowane i zależą od poziomu dostępu. Dla poziomu podstawowego widoczna jest zakładka Wyniki. Dla poziomu średniozaawansowanego – zakładki Wyniki i Scenariusz, a dla poziomu zaawansowanego dodatkowo zakładka Prognozowanie.

Portal www.prognozowaniezatrudnienia.pl i narzędzie prognostyczne to nowoczesny system informacyjny, który dostarcza informacji istotnych z punktu widzenia planowania polityki rynku pracy w ujęciu lokalnym, regionalnym i krajowym.

Monitoring zawodów

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych definiowany jest, jako proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowanie na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych[18].

Zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia (…) - art. 8 ust. 1 pkt 3 i art. 9 ust. 1 pkt 9 - opracowywanie analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jednym z zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych przeprowadza się w oparciu o Klasyfikację Zawodów i Specjalności oraz zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD).
Dotychczas prowadzony przez WUP i PUP monitoring stanowił jedynie diagnozę

[18] Nowa metodologia prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych. Łódź 2012.

sytuacji obecnej, z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej została opracowana nowa metodologia prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, przekazana do stosowania urzędom pracy w 2015 r.

Zakłada ona m.in.:

- poszerzenie danych o wolnych miejscach pracy o oferty internetowe w oparciu przeprowadzane 2 razy w roku (kwiecień, październik) przez wojewódzkie urzędy pracy badanie ofert pracy w Internecie,
- przeprowadzenie raz w roku (wrzesień/październik) przez powiatowe urzędy pracy badania kwestionariuszowego przedsiębiorstw, co pozwoli na formułowanie krótkotrwałych prognoz dotyczących zapotrzebowania zgłaszanego ze strony pracodawców na lokalnym rynku pracy.

Informacja sygnalna za I półrocze 2015 r. jest pierwszą informacją sporządzoną w oparciu o nową metodologię. Analizą objęto grupy elementarne (kod 4-cyfrowy) z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.
Podstawowymi miernikami stosowanymi w monitoringu do określenia deficytu bądź nadwyżki są:

- Wskaźnik dostępności ofert pracy - informuje o dostępności oferty pracy w danej grupie elementarnej. Im wyższa wartość miernika tym dostępność niższa;
- Wskaźnik długotrwałego bezrobocia - informuje o tym, jaki odsetek bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów stanowią długotrwale bezrobotni. Im większa wartość miernika tym więcej długotrwale bezrobotnych w danej grupie elementarnej zawodów;
- Wskaźnik płynności bezrobotnych - wskazuje na kierunek i natężenie ruchu bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów.

W nowej metodologii identyfikacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych następuje poprzez nałożenie dodatkowych warunków na wcześniej wyliczone mierniki.

Opracowania dotyczące monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych prezentowane są w postaci raportu, nazywanego Rankingiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych, przede wszystkim na stronach internetowych urzędu, a także podczas spotkań z klientami i partnerami na lokalnym rynku pracy.

Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwala na poznanie rynku pracy, jako zbioru jednocześnie możliwości i ograniczeń. Zdanie sobie sprawy z tego, które zawody na rynku pracy są szczególnie poszukiwane (możliwości rynku), a w których znalezienie zatrudnienia nie ma szans (ograniczenia rynku), jest niezwykle cenne dla wszystkich jego odbiorców. Dlatego też prowadzenie monitoringu zawodów na każdym rynku pracy (lokalnym, regionalnym, krajowym), a w szczególności w powiecie, ma określone cele. Ogólnie, cele te można określić następująco:

- efektywniejsze wykorzystywanie środków finansowych na aktywizację rynku pracy,
- tworzenie planów szkoleniowych bezrobotnych,
- merytoryczne uzasadnienie pisania programów dotyczących walki z bezrobociem,
- opiniowanie nowych kierunków kształcenia zawodowego w powiecie, regionie,
- zastosowanie monitoringu do strategii rozwoju gminy, powiatu, województwa,
- pomoc instytucjom rynku pracy w zakresie informacji o pożądanych kierunkach szkolenia oraz profesjonalizacji poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy,

- informacje o lokalnej strukturze podaży na pracę dla obecnych i nowych inwestorów.

Funkcje monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

- deskryptywna – polegająca na opisie rzeczywistości lokalnego rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem różnych aspektów nierównowagi na rynku,
- normatywna – polegająca na formułowaniu ocen i wniosków niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego, szkolenia bezrobotnych, poradnictwa zawodowego oraz pełniejszego dopasowania popytu na pracę do podaży zasobów pracy.

Dzięki monitoringowi zawodów deficytowych i nadwyżkowych możliwe jest:

- określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na lokalnym, regionalnym i krajowym rynku pracy,
- stworzenie bazy informacyjnej, jako podstawy do opracowania prognozy struktur zawodowo-kwalifikacyjnych na rynku lokalnym pracy,
- określenie pożądanych kierunków szkolenia bezrobotnych, a więc dostosowanych do potrzeb rynku pracy - dzięki czemu możliwa będzie większa efektywność realizowanych szkoleń,
- bieżąca korekta poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego,
- usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- usprawnienie pośrednictwa pracy poprzez uzyskanie dodatkowych informacji o planach kadrowych zakładów pracy, a zatem planowanych ofertach pracy jak i przewidywanych absolwentach określonych kierunków kształcenia,
- ułatwienie realizacji programów specjalnych.

Głównymi użytkownikami monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych są:

- powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy,
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- władze oświatowe wszystkich szczebli,
- dyrekcje szkół ponadgimnazjalnych oraz placówki naukowo-badawcze,
- instytucje szkoleniowe,
- inne zainteresowane organy rządowe, samorządowe oraz organizacje społeczno-polityczne.

Źródłami informacji do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych są:

- dane zgromadzone w powiatowych urzędach pracy, dotyczące osób bezrobotnych i zgłoszonych ofert pracy według zawodów i specjalności, a także zarejestrowanych bezrobotnych i zgłoszonych oferty pracy według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD),
- informacje oparte na badaniach sondażowych w zakładach pracy dotyczące aktualnego stanu zatrudnienia, jak też przewidywanych przyjęć do pracy i zwolnień pracowników według zawodów i specjalności w ciągu najbliższego roku,
- informacje oparte na badaniach sondażowych w szkołach ponadgimnazjalnych powiatu w zakresie przewidywanej liczby absolwentów wg zawodów w ciągu danego roku szkolnego oraz w roku przyszłym.

Badania wojewódzkich urzędów pracy na temat możliwości zatrudnienia na regionalnych rynkach pracy

Jednym z głównych problemów regionalnych rynków pracy jest niedopasowanie kwalifikacji i umiejętności osób poszukujących zatrudnienia do potrzeb pracodawców. Na pytanie, jakie kwalifikacje i umiejętności są obecnie najbardziej poszukiwane na poszczególnych rynkach pracy, w jaki zawodach najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie a w jakich najtrudniej, doradca klienta może szukać odpowiedzi w wynikach badań prowadzonych przez wojewódzkie urzędy pracy.

Do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należy:

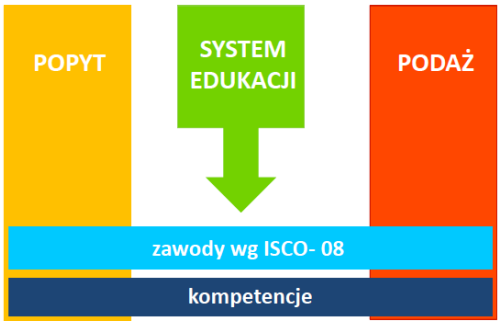
- zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 opracowywanie badań i analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz badanie zapotrzebowania na pracę w celu podniesienia efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia,
- zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 6 c) programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego przez inicjowanie i realizowanie badań i analiz wykorzystywanych w działaniach realizowanych przez urzędy pracy.

Wyniki opracowań dotyczących diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy powinny być wykorzystywane przez doradcę klienta przy planowaniu z klientem poszukiwania pracy lub podjęcia kształcenia/szkolenia zawodowego.
Nowym narzędziem jest Barometr Zawodów (www.barometrzawodow.pl) – jednoroczna prognoza sytuacji dla zawodów w województwach i powiatach, dokonywanej na podstawie badań jakościowych, która dzieli zawody na deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Barometr jest szczególnie użyteczny dla analizy sytuacji w zawodach na poziomie powiatów i województw, pozwalając na dopasowanie popytu i podaży na lokalnym i regionalnym rynku pracy.

Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) - http://bkl.parp.gov.pl

Dynamika rynku pracy wymaga ciągłej analizy zmian na nim zachodzących. Jest to szczególnie ważne w kontekście konieczności dopasowania kompetencji potencjalnych i obecnych pracowników do wymagań pracodawców. Mając to wszystko na względzie, zrealizowany został, na zasadzie współpracy partnerskiej między Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości a Uniwersytetem Jagiellońskim, projekt dotyczący monitoring rynku pracy. Bilans Kapitału Ludzkiego to największe w Polsce badanie rynku pracy. Jest to niezwykle bogate źródło wiedzy, która może być przydatna nie tylko w trakcie realizacji interwencji publicznych w obszarze edukacji, szkolnictwa wyższego i rynku pracy, ale też współpracy doradcy klienta właśnie z klientem. Wypracowane w ramach projektu wyniki są udostępniane, wśród szerokiego grona odbiorców, bez żadnych ograniczeń nie tylko w postaci raportów, ale również surowych danych. Oznacza to, że w oparciu o dane zgromadzone w ramach BKL, można prowadzić samodzielnie analizy oraz przygotowywać raporty i zestawienia dla własnej instytucji.
Badania w ramach projektu obejmowały trzy główne obszary: stronę popytową i stronę podażową rynku pracy oraz system kształcenia i rynek szkoleń.

Model Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL)



Źródło: www.bkl.parp.gov.pl (06.09.2015 r.)

Wszystkie te elementy nawzajem się przenikają i dynamicznie wpływają na rynek pracy. Dlatego tak ważna jest kompleksowa analiza, która pozwoli określić punkty nierównowagi, czyli niedopasowania, między tymi obszarami.

Badaniom rynku pracy, realizowanym w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, przyświecały ogólne założenia:

- Badanie było ogólnopolskie, ale dane są reprezentatywne także na poziomie województw. Dzięki temu analiza danych jest możliwa zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym.
- Badania były cykliczne, realizowane w pięciu edycjach. Umożliwia to monitoring zmian zachodzących na rynku pracy.
- Badania we wszystkich edycjach prowadzone były według jednolitej metodologii. Dzięki temu wyniki badań realizowanych w poszczególnych latach są porównywalne.
- Proces zbierania danych podlegał stałej kontroli ze strony ekspertów Uniwersytetu Jagiellońskiego, co jest gwarantem rzetelności i wiarygodności badań.
- Proces badawczy jest transparenty. Na portalu internetowym www.bkl.parp.gov.pl zamieszczone są wszystkie informacje na temat realizowanych badań, w tym dokumentacja metodologiczna i narzędzia badawcze.
- Wyniki badań to użyteczne narzędzie, pozwalające odpowiednio planować rozwój kapitału ludzkiego na poziomie państwa, województw, a także firm.

Podczas realizacji projektu zbudowano ogromną bazę wiedzy na temat kompetencji dostępnych i poszukiwanych na polskim rynku pracy.

Źródło: www.bkl.parp.gov.pl (06.09.2015 r.)

W ramach każdej edycji badań przygotowywane były raporty tematyczne z poszczególnych modułów badawczych oraz raport podsumowujący daną edycję badań prezentujący ujęcie przekrojowe przez zidentyfikowane problemy badawcze. W każdej edycji analizowane były wszystkie elementy wpływające na dynamikę zmian na rynku pracy: pracodawcy, pracownicy, osoby bezrobotne, instytucje szkoleniowe, studenci, uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, a także oferty pracy i kierunki kształcenia. Dzięki tak kompleksowemu podejściu w raportach znajduje się źródło rzetelnej wiedzy na temat:

- Zdiagnozowanych luk kompetencyjnych.
- Zapotrzebowania pracodawców na konkretną wiedzę i umiejętności.
- Potencjału kompetencyjnego obecnych i przyszłych pracowników i dopasowania go do potrzeb pracodawców.
- Dostosowania kierunków kształcenia do specyfiki polskiego rynku pracy.

Zgromadzone dane – zarówno w formie opracowanej, jak i surowej, pozwolą potencjalnym i obecnym pracownikom, pracodawcom i instytucjom publicznym podejmować decyzje, czy kreować zadania w taki sposób, by likwidować zdiagnozowane luki kompetencyjne.

III. ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI O MOŻLIWOŚCIACH KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W REALIZACJI PLANU ZAWODOWEGO KLIENTA

1. Zasoby informacji dotyczące rynku usług edukacyjnych - możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście potrzeb indywidualnego klienta, w tym Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS) i Rejestru Usług Rozwojowych (RUR).

Rynek usług edukacyjnych, tak jak rynek pracy, podlega dość szybkim zmianom i podatny jest na przemiany, jakie przynoszą zmiany demograficzne, kulturowe,

globalizacja, rozwój nowych dziedzin gospodarki. Jest on potencjalnie bardzo dużym rynkiem, gdyż obejmuje nie tylko ludzi przygotowujących się do rozpoczęcia samodzielnego życia zawodowego, ale również osoby zawodowo czynne oraz te, które zakończyły już aktywność zawodową.

W literaturze przedmiotu mówi się, że rynek usług edukacyjnych można analizować wykorzystując różne podejścia. W ujęciu funkcjonalno-strukturalnym rozpatrywany jest, jako względnie samodzielna całość, posiadająca istotne strukturalne elementy składowe, rządzące się własnymi prawami. W ujęciu systemowym to związki zachodzące pomiędzy rynkiem (wewnętrznym środowiskiem systemu całego społeczeństwa), a środowiskiem zewnętrznym (otoczeniem), a jego głównym produktem jest wykształcenie[19].

Przez rynek edukacyjny można, na wzór towarowego, rozumieć pewien wolumen, zestaw, system, zbiór instytucji edukacyjnych w postaci uczelni, szkół, kursów, szkoleń, organizowanych przez państwo, społeczeństwo, stowarzyszenia, organizacje i osoby prywatne oraz „pakiet" instytucji wspomagających te organizacje, takich jak biblioteki, poradnie, bursy, internaty itp., które oferują określony zasób wiedzy, umiejętności, nawyków, doświadczeń i wspomagają ich nabywanie. W świetle tego podejścia rynek edukacyjny to rezultat czy potwierdzenie faktu uczenia się ludzi, a właściwie ich skorzystania z edukacji. W tym ujęciu mowa jest przede wszystkim o rozpoczynaniu, kontynuacji lub ukończeniu danej formy edukacji, czyli o skonsumowaniu - nieważne, w jaki sposób - rynkowych ofert, występujących w postaci różnych form edukacyjnych zapewniających możliwość nabywania wiedzy, umiejętności, przyzwyczajeń i nawyków, a przede wszystkim udokumentowanie tego odpowiednim dyplomem, świadectwem, zaświadczeniem, certyfikatem[20].

Najbardziej aktualną wydaje się być definicja, cyt. „Rynek to ogół warunków ekonomicznych, w których dochodzi do zawierania transakcji wymiennych między sprzedawcami oferującymi towary i usługi, a nabywcami reprezentującymi potrzeby poparte odpowiednimi funduszami nabywczymi". Obecnie obok rynków tradycyjnych (najstarsza forma rynku), istnieją rynki, które nie mają siedziby i na których nie ma bezpośredniego kontaktu między sprzedawcami a nabywcami, natomiast transakcje wymienne zawierane są listownie lub za pomocą różnych środków łączności[21].
Można, zatem stwierdzić, że usługą w przypadku rynku edukacyjnego jest usługą, której przedmiotem jest każda forma kształcenia, nauczania. W bardziej ogólnym rozumieniu to usługa związana z procesem przekazywania wiedzy, dostarczająca nabywcy określonych korzyści w postaci rozwoju intelektualnego, przynosząca sprzedawcy określoną zapłatę. Definicję tę należałoby rozszerzyć poprzez stwierdzenie, że usługa edukacyjna to usługa, w której jej sprzedawca sprzedaje swoją wiedzę czy umiejętności, a nabywca te umiejętności zdobywa[22].
Zatem parafrazując rozumienie usługi na rynku edukacyjnym z zakresu kształcenia, świadczonej przez różne podmioty (szkoły, uczelnie, szkoły dla dorosłych, placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego) - to usługi, w której nabywca otrzymuje określoną korzyść w postaci rozwoju intelektualnego, zaś podmiot uczący otrzymuje za to zapłatę.

---

[19] A. Kargulowa, M. Kwiatkowski, T. Szkudlarek, *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja, praca zbiorowa*, Impuls, Kraków 2005.
[20] Tamże.
[21] A. Wiktorzak, *Struktura Rynku Edukacyjnego, Materiał z XVIII Konferencji Diagnostyki Edukacyjnej*, Wrocław 2012.
[22] S. Walukiewicz, *Kapitał społeczny*, IBS PAN, Warszawa 2012.

Nowe technologie informacyjne, jako źródło podaży usług edukacyjnych

Równocześnie z rosnącym popytem na edukację, dokonują się w tej dziedzinie zasadnicze zmiany w zakresie technik pozyskiwania wiedzy. Sytuację od strony podaży usług edukacyjnych radykalnie zmienia postęp w dziedzinie technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, który umożliwia masowy dostęp do wiedzy i edukacji. Komputery i Internet rewolucjonizują zarówno naukę, jak i nauczanie. Stawia to nowe zadania przed systemami edukacji. Tradycyjne - sformalizowane, sztywne, w większości finansowane przez państwo - systemy edukacji będą musiały szybko reagować na pojawiające się potrzeby rynku edukacyjnego. Wzrost popytu na dostęp do edukacji spowoduje powstanie znacznie bardziej zdywersyfikowanego i elastycznego systemu kształcenia. Szkolnictwo publiczne, choć nadal stanowić będzie jego trzon, w znacznym stopniu zmieni formy przekazywania wiedzy. Szkoła przestaje być jedynym miejscem zdobywania wiedzy, a staje się coraz bardziej instytucją uczącą. Powstaje rynek edukacji oferujący nietradycyjne formy nabywania wiedzy, począwszy od weekendowych seminariów po kursy online, adresowane do różnych grup społecznych, działające w różnych miejscach - od uniwersytetów po naukę w domu.

Istnieje szereg przyczyn, dla których można spodziewać się ogromnego wzrostu wykorzystania nowych technologii uczenia się, a mianowicie:

- Oferują one praktyczne rozwiązanie rozszerzonego dostępu do edukacji dla ludności w ciągu całego życia;
- Obniżają koszty nauczania, które wykorzystują tradycyjne pracochłonne metody nauczania. Koszty szeregu szkoleń zawodowych przy dużej liczbie użytkowników można bardzo obniżyć poprzez prowadzenie ich w warunkach wirtualnej symulacji (np. szkolenie pilotów);
- Umożliwiają szybką aktualizację treści nauczania oraz udoskonalanie zarówno metod nauczania, jak i polepszanie jego wyników.

Punkt ciężkości przesuwa się od systemu, w którym centrum procesu nauczania stanowił nauczyciel, do systemu skoncentrowanego na osobie uczącej się. Obie strony, tj. nauczyciel i uczący się robią użytek z nowych technologii nauczania. Firmy dostarczające materiały do nauki, dostarczają też „know-how" nauczycielom, proponując sposoby i plany prowadzenia zajęć.

Nauczanie z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych daje:

- Uczniom szanse korzystania z lekcji prowadzonych przez najlepszych nauczycieli i wykładów, przez profesorów z renomowanych uczelni;
- Nauczanie może odbywać się już nie tylko w dowolnym czasie, ale dzięki technologiom bezprzewodowym, także w dowolnym miejscu, pod warunkiem, że będzie nowoczesna infrastruktura teleinformatyczna oraz zapewniony będzie powszechny dostęp do Internetu.

Jednym z elementów edukacji uzupełniającym tradycyjny proces nauczania są szkolenia e-learningowe, które służą nauczaniu na odległość oraz nauczaniu elastycznemu Często łączona jest z tradycyjnym nauczaniem w formie kursów mieszanych. Forma ta jest nauczaniem z wykorzystaniem sieci komputerowych, co oznacza wspomaganie procesu dydaktyki za pomocą komputerów osobistych i Internetu. Pozwala na ukończenie kursu, szkolenia, a nawet studiów bez konieczności fizycznej obecności w sali wykładowej (http://www.puw.pl/pl/kursy/kursy-e-learning, http://www.personelplus.pl).

<u>Źródła informacji dotyczące możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego młodzieży i osób dorosłych</u>

Obecny rynek usług edukacyjnych to zbiór instytucji edukacyjnych w postaci szkół, uczelni, szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego organizowanych przez państwo, społeczeństwo, stowarzyszenia, organizacje i osoby prywatne, które swoją ofertę edukacyjną kierują do młodzieży oraz osób dorosłych.
Zakres informacji o rynku usług edukacyjnych obejmuje głównie dane o placówkach edukacyjnych, tj. szkołach na różnym poziomie kształcenia, instytucjach, placówkach systemu oświaty, instytucjach szkoleniowych, ale także o warunkach kształcenia, przedmiotach nauczania i możliwościach dalszego kształcenia/szkolenia. Odbiorcami tego rodzaju informacji są różne grupy odbiorców, zarówno młodzież, która stoi przed koniecznością wyboru zawodu, przygotowująca się do rozpoczęcia samodzielnego życia zawodowego, jak i osoby dorosłe zawodowo czynne, których kwalifikacje są niewystarczające lub nieprzydatne, w związku, z czym zamierzają przekwalifikować się lub je podwyższyć, a i często podejmują decyzje o zdobyciu nowego zawodu/nowych kwalifikacji/kompetencji.
W sytuacji planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej przez klienta, niezbędne będzie korzystanie z różnorodnych form i rodzajów informacji, które ułatwią im podejmowanie decyzji zawodowych. Poniżej zaprezentowane zostały przykładowe źródła informacji:

Źródła informacji edukacyjnych od poziomu gimnazjalnego do wyższego i studiów podyplomowych

Jednym z podstawowych źródeł informacji zawierających szczegółową ofertę szkolnictwa od poziomu gimnazjalnego do wyższego i studiów podyplomowych są informatory.
Do najpopularniejszych wydawców informatorów edukacyjnych należą:

- Wydawnictwo IDEA – strona internetowa www.idea.media.pl;
- Wydawnictwo Perspektywy – www.perspektywy.pl;
- Wydawnictwo Telbit – www.telbit.pl.

Wśród zasobów internetowych zawierających informacje edukacyjne znajdują się, takie jak:

- www.edu.info.pl – treści publikowane w portalu kierowane są do wszystkim osób poszukujących dla siebie możliwości dalszej edukacji i rozwoju osobistego,
- www.profesor.pl – popularny serwis edukacyjny przeznaczony dla nauczycieli, uczniów i wszystkich uczących się, umożliwiający dostęp do ważnych informacji i materiałów,
- www.europa.eu.int/ploteus – portal informacyjny przedstawiający w sposób ujednolicony ogólnoeuropejski system edukacyjny, dostępny także w języku polskim,
- http://cie.men.gov.pl/index.php/sio.html - System Informacji Oświatowej, jako źródło informacji o: wszystkich szkołach w województwie i w kraju (podstawowe, gimnazjalne, ponadgimnazjalne publiczne oraz prywatne), innych placówkach oświatowych jak np.: centra kształcenia ustawicznego.

Źródła informacji o szkoleniach zawodowych

W dzisiejszych realiach rynku edukacyjnego przy tak dużej liczbie podmiotów szkolących trudno uzyskać stuprocentową gwarancję, że dana firma oferuje usługi na wysokim profesjonalnym poziomie. W celu zapewnienia pracodawcom i pracownikom możliwości dobrego wyboru i zwiększenia dostępności informacji o podmiotach szkolących, a także w celu faktycznego zwiększenia poziomu oferowanych na naszym rynku szkoleń, w 2004 r. niektórzy dostawcy szkoleń i trenerzy (głównie tzw. szkoleń miękkich) powołali Polską Izbę Firm Szkoleniowych (PIFS). Efektem działalności Izby jest m.in. wypracowanie Kodeksu Dobrych Praktyk

Promocyjnych i Kodeksu Dobrych Praktyk Szkoleniowych. Pierwszy dokument ustala zasady promocji dobrych praktyk i standardów zawodowych celem umożliwienia racjonalnych wyborów odbiorcom usług szkoleniowych. Drugi Kodeks normuje standardy metodyczne, merytoryczne, kwalifikacji i doskonalenia zawodowego, oceny jakości usług. Przykładem innej inicjatywy promującej wysokie standardy jakości w usługach szkoleniowych są opracowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, przez ekspertów Uniwersytetu Jagiellońskiego, Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES)[23].

Dzisiaj najczęstszym źródłem informacji o szkoleniach jest Internet. Poszukując za pośrednictwem tego medium odpowiedniego szkolenia warto korzystać bezpośrednio z pomocy stron dotyczących szkoleń. Istotne też jest sprawdzenie wiarygodności danej instytucji. W tej sytuacji można np. skorzystać z informacji zamieszczonych na stronie internetowej Polskiej Izby Firm Szkoleniowych (PIFS)[24], jak też szukać informacji o instytucjach posiadających akredytację, czy też spełniających standardy ISO, MSUES itp.
Właściciele stron związanych ze szkoleniami prześcigają się w e-marketingu swoich usług. Dlatego po wpisaniu słowa „szkolenia" w wyszukiwarce Google ukazuje się kilka tysięcy ofert szkoleniowych. Ogromna baza danych często sprawia wiele problemów w dotarciu do informacji, które są ważne przy wyborze szkolenia, warto więc korzystać z wyszukiwarek, które umożliwiają bardziej dogłębne poszukiwania za pomocą komputera. Trudno też jest znaleźć godne zaufania szkolenie tylko na podstawie określonych preferencji tematycznych może, zatem należy szukać konkretnej firm szkoleniowych, które można znaleźć na stronach, np.: www.szkolenia.com, http://kursy-zawodowe.pl, www.psz.praca.gov.pl – rejestr instytucji szkoleniowych.

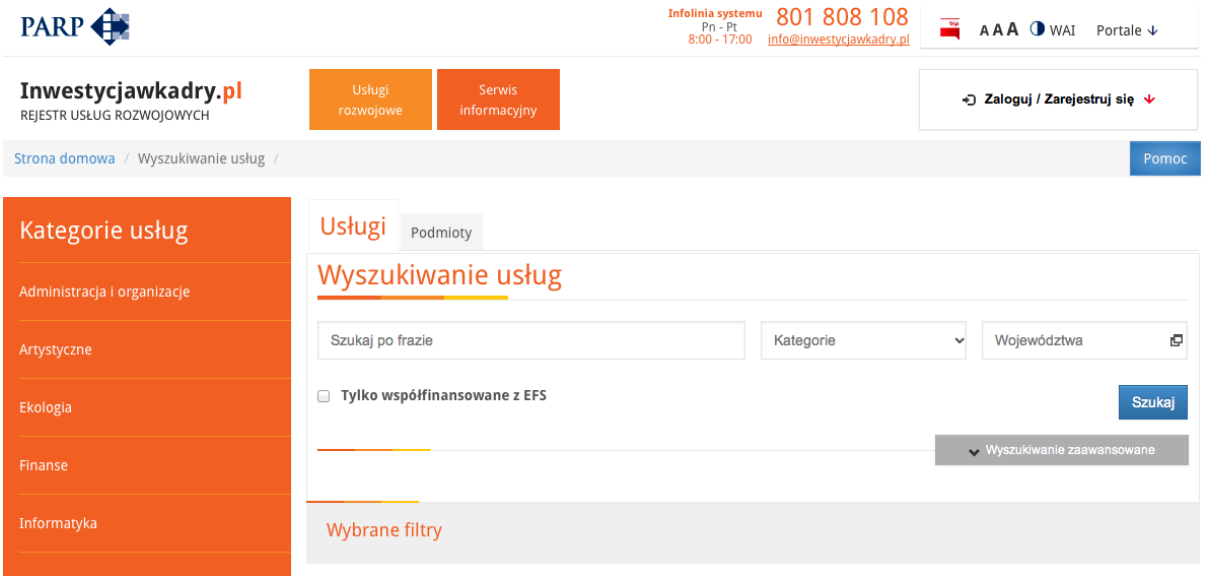
Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS)
Podstawa prawna: art. 20 ustawy o promocji zatrudnienia (…), rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 781, z późn. zm.).
Rejestr Instytucji Szkoleniowych stanowi wyodrębnioną część portalu: System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów (STOR).
Instytucja szkoleniowa może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy po dokonaniu wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych, prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej.
Rejestr zawiera m.in. informacje:
- dane teleadresowe i informację o formie organizacyjnej,
- informację o posiadaniu certyfikatu jakości usług,
- opis tematyki szkoleń oraz przygotowania zawodowego dorosłych,
- charakterystykę zaplecza dydaktycznego i kadry,
- orientacyjne ceny kursów,
- doświadczenie w szkoleniu bezrobotnych oraz przygotowaniu zawodowym dorosłych.

Dla użytkownika poszukującego informacji o obszarach szkolenia na potrzeby Rejestru Instytucji Szkoleniowych, warto skorzystać z pliku do pobrania pod nazwą

[23] Więcej informacji o standardach usług szkoleniowych i ich wpływie na jakość oferowanych szkoleń można znaleźć w publikacji WUP Kraków pt.: „Od standardów do jakości szkoleń w Małopolsce", http://wup-krakow.pl/o-wup/publikacje-wup-krakow-1/od-standardow-do-jakosci-szkolen-w-malopolsce
[24] http://www.pifs.org.pl (09.09.2015 r.)

„Obszary szkolenia w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych”. Obszary szkolenia - to kategorie, do których można zakwalifikować programy szkolenia/przygotowania zawodowego dorosłych o zbliżonej tematyce. Wyodrębnienie obszarów szkolenia na potrzeby RIS powinno ułatwiać zbieranie, kompilowanie, porównywanie i prezentowanie danych statystycznych.
Rejestr Instytucji Szkoleniowych prowadzony jest w formie elektronicznej; jest on jawny i dostępny pod adresami: www.psz.praca.gov.pl, http://stor.praca.gov.pl/portal/#/ris.

Rejestr Usług Rozwojowych (RUR) i inne rejestry oferty edukacyjnej[25]



Rejestr ten powstał w miejsce dotychczasowej bazy ofert edukacyjnych www.inwestycjawkadry.pl.

Rejestr Usług Rozwojowych (RUR) - internetowa baza zawierająca informacje nt. usług (m.in. szkolenia, doradztwo, studia podyplomowe, mentoring czy coaching) świadczonych przez różnego typu podmioty (publiczne lub niepubliczne). W rejestrze oprócz informacji o podmiotach świadczących usługi rozwojowe, są informacje o ich ofercie tak, aby każdy zainteresowany przedsiębiorca, instytucja lub osoba dorosła mogła w sposób prosty i łatwy wyszukać ofertę rozwojową, dopasowaną do swoich potrzeb. Innymi słowy to miejsce, w którym przedsiębiorstwa/instytucje oraz ich pracownicy, a także osoby indywidualne mogą zapoznać się z szeroką ofertą działań, które pozwolą na ich rozwój (poza działaniami inwestycyjnymi).

Przy czym pod pojęciem rozwój rozumie się zdobycie kwalifikacji tj. uzyskanie certyfikatu/zaświadczenia potwierdzającego posiadaną wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. Zdanie egzaminu pozwala na wystawienie dokumentu potwierdzającego kompetencje, czyli nadanie kwalifikacji[26].

RUR pozwali na ocenę każdej usługi, otwarty na wszystkie usługi rozwojowe, zarówno współfinansowane ze środków EFS, jak i usługi komercyjne, finansowane w całości przez zamawiających m.in. przedsiębiorców. Ponadto, szkolenia współfinansowane ze środków EFS będą mogły organizować firmy zarejestrowane w Rejestrze.

Jest to nowe podejście do realizacji szkoleń, również tych finansowanych z EFS, tzw. podejście popytowe. Firmy, które potrzebują określonego typu szkoleń będą mogły wybierać spośród ofert znajdujących się w Rejestrze. Zakłada się, iż poprawi to znacznie jakość usług doradczych i szkoleniowych, a także w naturalny sposób dostosowana zostanie podaż do rzeczywistego popytu.
Więcej informacji na stronach internetowych PARP - www.parp.gov.pl.

[25] https://testrur.parp.gov.pl (09.09.2015 r.)
[26] http://www.parp.gov.pl (09.09.2015 r.)

2. Zasoby informacji wykorzystywane przy planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej klienta (m.in. Europass, Eurodesk, EPALE, ESCO, LOQE/ PLOTEUS).

Edukacja młodzieży i dorosłych jest ważnym elementem zarówno krajowej polityki, jak i polityki Komisji Europejskiej dotyczącej uczenia się przez całe życie. Obejmuje ono edukację formalną, nieformalną i pozaformalną w celu podwyższenia podstawowych umiejętności, uzyskania nowych kwalifikacji, pogłębienia już posiadanych lub przekwalifikowania się w celu zdobycia zatrudnienia. Także w dziedzinie polityki dotyczącej kształcenia i szkolenia zawodowego europejska polityka ma na celu rozwijanie umiejętności uczestników oraz zwiększania ich szans na zatrudnienie, a także modernizacji systemów edukacji, szkoleń i wspierania młodzieży. Dostęp do stron internetowych Komisji Europejskiej poświęconych programom i działaniom Wspólnoty w dziedzinie edukacji i szkoleń można znaleźć na stronie http://ec.europa.eu/education/index_pl.

Europejskie narzędzia ułatwiające mobilność edukacyjną i zawodową

EURODESK- to program dla młodzieży, osób pracujących z młodzieżą i organizacji młodzieżowych, wspierany – finansowo i merytorycznie - przez Komisję Europejską, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach programu "Erasmus+".

Program Eurodesk działa na czterech poziomach – europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym. Koordynatorem na poziomie europejskim jest Europejskie Biuro Eurodesku w Brukseli. Za koordynację Eurodesku w Polsce odpowiada Krajowe Biuro Eurodesk Polska, które mieści się w Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji.

Przy instytucjach i organizacjach w większych miastach, działają Regionalne Punkty Eurodesk Polska. W mniejszych miastach i miejscowościach działają punkty lokalne, większość z nich w ramach sieci regionalnych.

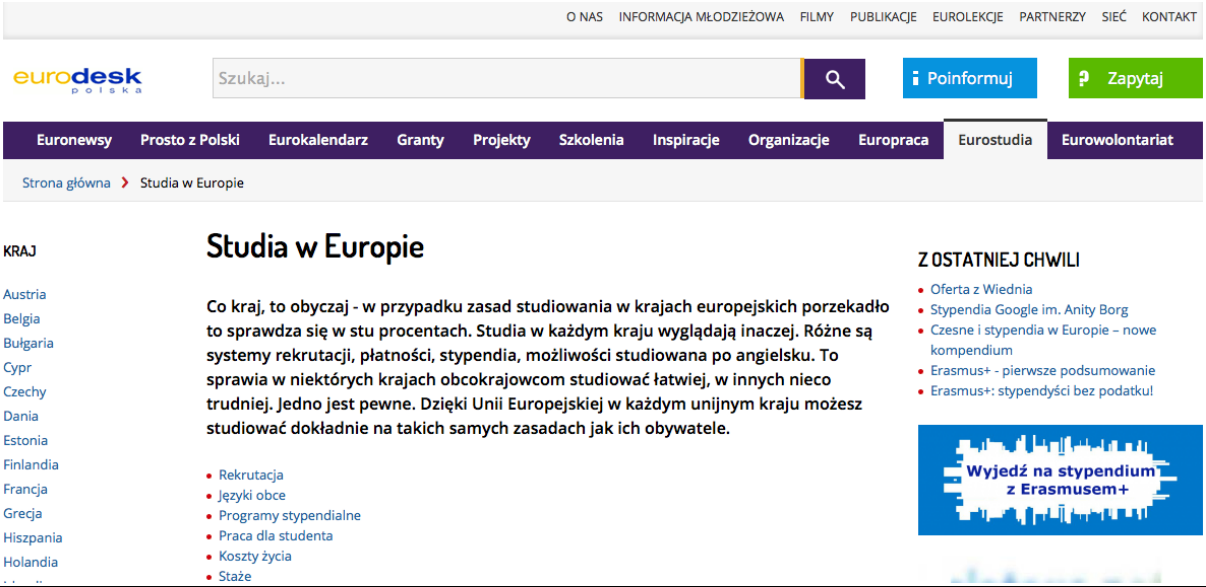
Eurodesk jest siecią działającą w 33 krajach europejskich. Należą do niej organizacje i instytucje pracujące z młodzieżą, zajmujące się informacją europejską (edukacja, szkolenia, mobilność, fundusze) dla młodzieży i osób pracujących z młodzieżą.

W Eurodesku działa ponad 1300 organizacji, w tym blisko 100 w sieci Eurodesk Polska. Konsultanci Eurodesku mają ze sobą stały kontakt online, dzięki czemu błyskawicznie są zdobywane i przekazywane informacje. Prowadzą też bazę polskich i europejskich programów grantowych, organizacji i instytucji, szkoleń, projektów, w których można wziąć udział oraz projektów, które zostały zrealizowane.

Know-how – działania poparte są wieloletnim doświadczeniem w zarządzaniu informacją – zdobywają, gromadzą, przetwarzają informacje i udzielają informacji. Swoją wiedzą i doświadczeniem chętnie dzielą się z pracownikami organizacji i instytucji, które należą do sieci Eurodesk Polska. Istotę euro deskowego networkingu oddaje reportaż o sieci Eurodesk Polska.
Najciekawsze newsy o najważniejszych wydarzeniach, publikacjach, nowościach w Internecie, wysyłane są co miesiąc elektronicznym newsletterem - Eurokursorem. Raz na tydzień wysyłany jest newsletter Eurokursor – Projekty i szkolenia z informacjami o organizacjach i grupach szukających partnerów do projektów. Wydawany jest kwartalnik „Europa dla Aktywnych" ("EdA"), który zastąpił dwumiesięczny newsletter „Twój Eurodesk" i tematyczne publikacje specjalne Eurodesk Polska. „EdA" otrzymuje kilka tysięcy organizacji i instytucji w całej Polsce.

Publikacje - o pracy, studiach i wolontariacie w Europie: Tak, jesteś Europejczykiem! i możesz bez przeszkód wyjechać do innego unijnego kraju - na studia, do pracy, na wolontariat, „Na biało”, „Studiowanie to wyzwanie”, „Altruista w akcji” dostępne są za darmo w punktach Eurodesk Polska.

Europejski Portal Młodzieżowy składa się z 9 działów. Trzy najważniejsze to wolontariat, praca i studia. Można tam znaleźć ciekawe informacje, m.in. artykuły dla młodzieży http://www.eurodesk.pl.



EPALE to wielojęzyczna platforma oparta na otwartym członkostwie społeczność dla nauczycieli, instruktorów, naukowców, pracowników naukowo-dydaktycznych, decydentów i dla każdego, kto zajmuje się zawodowo uczeniem się dorosłych w Europie. Społeczność stanowi trzon EPALE. Zasadza się na wymianie treści związanych z uczeniem się dorosłych, między innymi w formie wiadomości, wpisów na blogach, materiałów, wydarzeń i kursów.

EPALE finansowana jest przez Komisję Europejską inicjatywa podjęta w ramach zobowiązania do podnoszenia, jakości uczenia się dorosłych w Europie. Członkowie społeczności mogą nawiązywać kontakty z kolegami po fachu z całej Europy korzystając z różnych narzędzi dostępnych w witrynie, m.in. forów czy komentarzy do blogów. Można także komunikować się ze swoimi odpowiednikami w Europie poprzez obszary tematyczne, których zawartość jest uporządkowana wokół danego tematu. Można wyszukiwać projekty i kontaktować się z profesjonalistami za pomocą funkcji wyszukiwania partnerów w repozytorium (bazach danych).

EPALE stosuje rzetelną politykę redakcyjną, która także skupia się na społeczności uczenia się dorosłych, angażuje użytkowników we wszystkie etapy budowania platformy EPALE, aby spełniała oczekiwania i oferowała to, co jest potrzebne, by pozostawać na bieżąco z rozwojem wydarzeń w dziedzinie uczenia się dorosłych w Europie - https://ec.europa.eu/epale/pl.

EUROPASS to wystandaryzowany wzór dokumentów, który pozwala kompleksowo przedstawić swój profil zawodowy i jest uznawany we wszystkich krajach Unii Europejskiej, a także w krajach kandydujących. Dokumenty te umożliwiają zaprezentowanie wiedzy i umiejętności zdobytych nie tylko poprzez formalne kształcenie, ale także przez edukację nieformalną i uczenie się indywidualne.

Europass zwiększa czytelność prezentowanych kwalifikacji oraz wyrównuje szanse na zatrudnienie kandydatów pochodzących z różnych krajów Unii Europejskiej.

W każdym kraju (Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego) działania związane z dokumentami Europass koordynuje Krajowe Centrum Europass. Jest to punkt kontaktowy dla osób prywatnych, organizacji i instytucji zainteresowanych informacjami na temat Europass i sposobem jego wykorzystania.

Cele to pomoc:
- obywatelom w prezentowaniu umiejętności i kwalifikacji w sposób pozwalający skutecznie znaleźć kurs lub pracę,
- pracodawcom w zrozumieniu umiejętności i kwalifikacji pracowników,
- instytucjom edukacyjnym i szkoleniowym w tworzeniu i komunikowaniu treści programów kształcenia.

Najważniejsze zadania to:
- koordynacja wydawania dokumentów Europass,
- promocja Inicjatywy Europass i dokumentów Europass,
- informowanie centrów poradnictwa i informacji zawodowej o inicjatywie Europass i dokumentach Europass,
- zapewnienie by wszystkie dokumenty Europass były także dostępne w wersji drukowanej,
- pełnienie roli partnera krajowego w europejskiej sieci Krajowych Centrów Europass.

Europass składa się z pięciu dokumentów pozwalających zaprezentować umiejętności i kwalifikacje w sposób jasny i zrozumiały w całej Europie.
Dwa dokumenty są ogólnodostępne dla obywateli europejskich i można wypełnić je samodzielnie:

1. Europass – Curriculum Vitae (CV) pomaga zaprezentować posiadane umiejętności i kwalifikacje w sposób jasny i efektywny, można je wypełnić w trybie on-line korzystając z instruktażu lub pobrać formularz, przykłady i instrukcje.
2. Europass – Paszport Językowy - narzędzie samooceny umiejętności i kwalifikacji językowych. Można go wypełnić w trybie on-line korzystając z instruktażu lub pobrać formularz, przykłady i instrukcje.
   Formularze dostępne są stronie http://europass.cedefop.eu.int. Bardzo ważne informacje dotyczą: układu formularza - nie wolno zmieniać wielkości czcionki, oraz należy usunąć rubryki, które nie zostały wypełnione.
3. Europass – mobilność zawiera informacje na temat wiedzy i kwalifikacji nabytych w innym kraju europejskim.
4. Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe zawiera informacje na temat wiedzy i kwalifikacji nabytych przez posiadacza dyplomu ukończenia kształcenia zawodowego. Suplement stanowi uzupełnienie informacji zawartych w dyplomie i ma za zadanie ułatwiać ich lepsze zrozumienie, przede wszystkim zagranicą.
5. Suplement do Dyplomu zawiera informacje na temat wiedzy i kwalifikacji nabytych przez posiadacza dyplomu ukończenia studiów wyższych.

Suplement stanowi uzupełnienie informacji zawartych w dyplomie i ma za zadanie ułatwiać ich lepsze zrozumienie, przede wszystkim za granicą.
Europass - Suplement do Dyplomu, Europass - Suplement do Dyplomu Zawodowego, Europass – Mobilność - te dokumenty wypełniają i wydawane są przez uprawnione instytucje edukacyjne i szkoleniowe.
Więcej informacji na stronach: http://www.kluczdokariery.pl/twoja-kariera/europass, https://europass.cedefop.europa.eu/pl/home.

EQF (European Qualification Framework), tzn. Europejskie Ramy Kwalifikacji. Podstawowym założeniem EQF-a jest dokładne określenie tzw. poziomów odniesienia, a następnie przyporządkowanie im poszczególnych etapów edukacji formalnej oraz uczenia się nieformalnego i pozaformalnego i zdobytych kwalifikacji.

EQF to wspólny europejski systemem odniesienia, który wiąże krajowe systemy i ramy kwalifikacji różnych państw. Z jednej strony system ten ułatwia swobodniejsze przemieszczanie się pracowników, studentów i uczniów, z drugiej stwarza ramy i wytyczne służące standaryzowaniu parametrów związanych z edukacją i kwalifikacjami. EQF wprowadzany do każdego z krajów poprzez wyspecjalizowane instytucje (Europejskie Rady Kwalifikacji), które mają wspierać instytucje związane z edukacją i szkoleniami w porównywaniu systemów kwalifikacji i wdrażaniu odpowiednich standardów. EQF jest również związany ściśle z ideą uczenia się przez całe życie, a co za tym idzie włączania w indywidualne opisy kwalifikacji wspomnianych wcześniej różnych form uczenia się. Obejmując całość kształcenia: szkolne, wyższe, zawodowe i osób dorosłych, inicjatywa ta określa osiem poziomów obejmujących cały zakres poziomu kwalifikacji uzyskanych po zakończeniu kształcenia obowiązkowego do kwalifikacji przyznanych na najwyższych poziomach kształcenia akademickiego oraz związanego z pracą zawodową i doświadczeniem. Opisane poziomy można osiągnąć różnymi drogami, najważniejsze jest jednak to, że o przypisaniu do konkretnego poziomu świadczą efekty uczenia się. Efekty, te definiowane są w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji. Nacisk przeniesiony jest z procesu edukacyjnego, na to co konkretna osoba faktycznie wie i jest w stanie zrobić. Korzyści z tego płynące to głównie wspieranie lepszego dopasowania pomiędzy tym, czego potrzebuje rynek pracy, a tym co dają szkoły oraz instytucje edukacyjne. Ponadto, takie podejście ułatwia kontrolę jakości i efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego http://www.walidacja.kig.pl.

ESCO – Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy[27]. Wdrażana będzie od 2017 r. (wersja testowa dostępna jest na: https://ec.europa.eu/esco/portal/home).
ESCO jest projektem Unii Europejskiej, bazującym na już istniejących rozwiązaniach, ale w znaczny sposób je modyfikującym oraz tworzącym zupełnie nową, jakość. Dla przykładu osoby poszukujące zatrudnienia będą mogły tak przedstawiać zdobyte kompetencje i kwalifikacje, by w jak najszerszym stopniu dostosować je do oferowanych wakatów. Z drugiej strony pracodawcy tworzący opisy stanowisk pracy będą mogli w jak najbardziej dokładny sposób określać niezbędne i pożądane wymagania.
Klasyfikacja ESCO jest wielojęzyczna i opiera się na trzech powiązanych ze sobą filarów, tj.:

- **zawody** (w rozumieniu ISCO-08; w polskiej klasyfikacji są to grupy elementarne),
- **umiejętności/kompetencje** (w tym zawody z polskiej klasyfikacji, uprawnienia, obszary działalności – doświadczenia),
- **kwalifikacje** (w rozumieniu krajowych systemów kwalifikacji, tj. świadectwa i dyplomy nadawane przez szkoły i uczelnie oraz w zawodach regulowanych przepisami resortowymi; także kwalifikacje wpisane do Krajowego Rejestru Kwalifikacji).

[27] H. Iżycka, A. Marszałek, *Europejska Klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów – ESCO jako instrument wspomagający dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy*, MPiPS, Warszawa 2011.

W systemach kształcenia i szkolenia również następuje zmiana podejścia. Zamiast opisywać kwalifikacje za pomocą czynników wejściowych (np. czasu spędzonego na nauce), nacisk w tych systemach kładzie się obecnie na wiedzę, umiejętności i kompetencje uzyskane przez uczniów. Instytucje kształcenia i szkolenia będą miały możliwość opisania wyniku efektów uczenia się za pomocą zapewnionej przez ESCO terminologii.

W konsekwencji kwalifikacje staną się bardziej przejrzyste i organizatorom usług edukacyjnych łatwiej będzie otrzymywać informacje zwrotne z rynku pracy i odpowiednio dostosowywać swoje programy. Zatem w obu dziedzinach, tj. na rynku pracy i w sektorze kształcenia i szkolenia, nacisk przesuwa się na indywidualne profile umiejętności/kompetencji i kwalifikacji. To wspólne podejście zmniejsza odległość między światem kształcenia/szkolenia a światem zatrudnienia.

ESCO jako pomoc w znalezieniu pracy za granicą

W internetowych portalach pośrednictwa pracy zwykle używa się jednego systemu klasyfikacji i jednego języka. Trudno jest wymieniać dane pomiędzy poszczególnymi portalami, a w szczególności z portalami pośrednictwa pracy z innych krajów, co sprawia, że trudno jest znaleźć odpowiednią pracę za granicą. W takich przypadkach ESCO umożliwi:

- wymianę CV i ofert pracy zgromadzonych w różnych systemach informatycznych. ESCO umożliwi portalom pośrednictwa pracy takim jak portal EURES – Europejski Portal Mobilności Zawodowej, dopasowanie do osób ofert pracy we wszystkich państwach członkowskich UE,
- dopasowanie CV osób poszukujących pracy do ofert pracy napisanych w innym języku; osobom poszukującym zatrudnienia łatwiej będzie znaleźć pracę w innych państwach członkowskich UE, a pracodawcom łatwiej będzie zatrudnić osoby z zagranicy.

LOQE/PLOTEUS – portal o możliwościach kształcenia w Europie

Portal PLOTEUS (Learning Opportunities Throughout the European Space) funkcjonował do 2012 r. jako źródło informacji dla studentów, osób poszukujących pracy, pracowników, rodziców, doradców zawodowych i nauczycieli, pomagające w znajdowaniu informacji o możliwościach edukacyjnych w Europie.
Ponadto portal stwarzał możliwości m.in. wymiany i upowszechniania dobrych praktyk poradnictwa zawodowego, dystrybucji materiałów specjalistycznych i metodycznych z obszaru teorii i praktyki poradnictwa zawodowego.

Aktualnie funkcjonuje portal LOQE (Learning Opportunities and Qualifications in Europe), który zawiera bogatą bazę danych, m.in. informacje o polityce młodzieżowej Unii Europejskie, programach grantowych. Ułatwia znalezienie partnerów do wspólnej realizacji projektów i współpracy z organizacjami w Europie. Można również dowiedzieć się o wydawanych publikacjach i newsletterach, prowadzonych eurokursach, eurolekcjach, eurowolontariacie itd.

Dzięki interaktywnej mapie dostępnej na portalu bardzo szybko można dotrzeć do poszukiwanych informacji w języku danego kraju UE. Na przykład wybierając na mapie Polskę i klikając na zakładkę „Guidance Services” otwiera się strona, na której są informacje w j. polskim.

Możliwości kształcenia (Learning Opportunities)
Znajdują się tutaj informacje i linki dotyczące uczenia się i studiowania w innych krajach Unii Europejskiej. Pozyskuje się je wpisując w okienko obszar edukacyjny, poziom edukacji lub kraj, w którym chciałoby się studiować. Do wyszukiwania informacji można użyć następujących filtrów: 1) poziom edukacji, 2) tytuł przedmiotu, 3) lokalizacja.

Kwalifikacje (Qualifications**)**
Znajdują się tutaj informacje dotyczące Europejskiej Ramy Kwalifikacji, Krajowych Ram Kwalifikacji oraz istnieje możliwość ich porównania. Informacji dotyczących kwalifikacji w Europie można szukać używając filtrów według zakresu tematycznego (dziedziny), poziomu edukacji, kraju.

Poradnictwo (Guidance Services)
Znajdują się tutaj wskazówki dla użytkowników, którzy potrzebują pomocy w poszukiwaniu dla siebie informacji, z jakimi organizacjami można się skontaktować w swoim kraju i uzyskać poradę.

Przeprowadzka do innego kraju w celach naukowych (Moving to a country to study)

Zakładka ta daje możliwość pozyskania praktycznych informacji przez osoby planujące przeprowadzkę do innego kraju Unii Europejskiej w ramach międzynarodowych programów naukowych (szkoły, uczelnie). Tu można dokonać wyboru kraju i pozyskać więcej informacji o danym kraju.

Programy wymiany, Erasmus+ oraz dotacje (Exchange Programmes and Erasmus+ and other Grands)
Tutaj zamieszczone są informacje dotyczące programów wymiany i dotacji w krajach EU.

Uznawanie kwalifikacji i dyplomów (Recognition of diplomas and qualifications)
Informacje, które dotyczą uznawania kwalifikacji (wykształcenia i doświadczenia zawodowego) i dyplomów w innym od rodzimego kraju EU oraz kontakt do placówki (organizacji), która poinformuje o zasadach uznawania kwalifikacji i udzieli porad jaką należy przygotować dokumentacje i jakie dokumenty należy przedłożyć, aby ubiegać się o uznanie kwalifikacji.

Szczegółowe informacje dostępne są na stronie http://ec.europa.eu/ploteus/pl/home.

SZKOLENIE NR 5	INFORMACJA ZAWODOWA – ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI WSPIERAJĄCEJ PLANY ZAWODOWE KLIENTA

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1. Afgański A., Współczesna edukacja dorosłych – przemiany, wyzwania i oczekiwania, Nowa edukacja Zawodowa, nr 13. 2005.
2. Dębska E. (red.), Edukacja Dorosłych Poradnictwo dla dorosłych – refleksje, badania, praktyka, Półrocznik Nr 1 (62). Warszawa, 2010.
3. Gruza M., Hordyjewicz T., Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Tworzenie i stosowanie, MPiPS. Warszawa, 2014.
4. Iżycka H., Marszałek A., Europejska Klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów – ESCO jako instrument wspomagający dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy, MPiPS. Warszawa, 2011.
5. Kargulowa A., Kwiatkowski M., Szkudlarek T., Rynek i kultura neoliberalna a edukacja, praca zbiorowa, Impuls. Kraków, 2005.
6. Kicior A., Mazur M., Symela K., Błaszczuk E., Godziemba-Maliszewski M., Materiał informacyjno-instruktażowy dla użytkowników standardów kompetencji zawodowych. Warszawa, Radom, Łódź, 2013.
7. Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Warszawa, 2015.
8. Kubryń M., Krajowe Ramy Kwalifikacji Krok po Kroku Poradnik, SSPW. 2012.
9. Nowa metodologia prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych. Łódź, 2012.
10. Ramy Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ISBN: 978-83-921765-5-8, 2003.
11. Sławiński, S., Dębowski, H. (red.), Raport referencyjny. Odniesienie Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy kwalifikacji, Instytut Badań Edukacyjnych. Warszawa, 2013.
12. Walukiewicz S., Kapitał społeczny, IBS PAN. Warszawa, 2012.
13. Wiktorzak A., Struktura Rynku Edukacyjnego, Materiał z XVIII Konferencji Diagnostyki Edukacyjnej. Wrocław, 2012.
14. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie.
15. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).
16. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – Zeszyt Nr 23 - Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2003.
17. Zeszyt informacyjny „Uznawalność zagranicznego wykształcenia w Polsce", WUP CIiPKZ, Warszawa, 2012.
18. Zeszyt informacyjny „Edukacja ustawiczna. Kształcenie dorosłych," WUP CIiPKZ, Warszawa, 2011.

AKTY PRAWNE:

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r. poz. 1145).
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. poz. 7, z późn. zm.).

NETOGRAFIA:

1. http://www.bibliotekako.pl
2. http://www.biznes.gov.pl/-/zawody-regulowane-w-polsce-oraz-innych-panstwach-czlonkowskich-ue
3. http://bkl.parp.gov.pl
4. https://ec.europa.eu/esco/portal/home
5. http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/
6. http://www.ekonomiaspoleczna.pl
7. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32009H0824
8. http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki
9. http://www.eurydice.org.pl/systemy_edukacji_w_Europie
10. http://www.kwalifikacje.praca.gov.pl
11. http://ms.gov.pl/pl/deregulacja-dostepu-do-zawodow/ii-transza/lista-zawodow
12. http://www.nauka.gov.pl
13. http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-ispecjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow
14. http://psz.praca.gov.pl/-/180719-przewodnik-po-zawodach-wydanie-ii
15. http://www.prognozowaniezatrudnienia.pl
16. http://wup-krakow.pl/o-wup/publikacje-wup-krakow-1/od-standardow-do-jakosci-szkolen-w-malopolsce

SZKOLENIE NR 5	INFORMACJA ZAWODOWA – ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI WSPIERAJĄCEJ PLANY ZAWODOWE KLIENTA

ZESTAW PYTAŃ / ZADAŃ SPRAWDZAJĄCYCH EFEKTY UCZENIA SIĘ

1. Proszę zaznaczyć prawidłową odpowiedź:
   Struktura Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy jest wynikiem grupowania zawodów na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych do realizacji zadań w poszczególnych zawodach lub specjalnościach. Klasyfikacja zawiera grupy elementarne, bardziej zagregowane grupy średnie, a następnie duże i wielkie.
   a) prawda
   b) fałsz

2. Proszę wybrać z poniżej listy klasyfikacje istotne dla doradcy klienta i podkreślić klasyfikację, na której oparta jest KZiS:
   a) Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO)
   b) Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego
   c) Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Rodzajów Działalności ISIC
   d) Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacji Edukacji ISCED
   e) Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO-08

3. Proszę ułożyć elementy struktury opisu standardu kompetencji zawodowych we właściwej kolejności:
   – Opis kompetencji zawodowych
   – Dane identyfikacyjne zawodu
   – Opis zawodu
   – Słownik
   – Profil kompetencji kluczowych

4. Proszę zaznaczyć, czy poniższe stwierdzenie jest prawdziwe czy fałszywe:
   Polska Rama Kwalifikacji to opis wzajemnych relacji między kwalifikacjami, integrujący różne krajowe podsystemy kwalifikacji. Służy on przede wszystkim większej przejrzystości, dostępności i jakości zdobywanych kwalifikacji.
   a) prawda
   b) fałsz

5. Proszę zaznaczyć źródła informacji dotyczące lokalnego rynku pracy pomocne w analizowaniu ofert pracy i informowaniu o pożądanych kwalifikacjach przez pracodawców:
   a) strony internetowe WUS, WUP, PUP
   b) dokumenty o charakterze programowym, takie jak strategie rozwoju, czy plany działań na rzecz zatrudnienia
   c) monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych
   d) Centralna Baza Ofert Pracy
   e) oferty pracy z gazet lokalnych

6. Proszę zaznaczyć, czy poniżej wymienione źródła informacji zaliczane są do systemu bazodanowego dotyczącego rynku usług edukacyjnych:
   Rejestr Instytucji Szkoleniowych TAK NIE
   Rejestr Usług Rozwojowych TAK NIE

7. Proszę zaznaczyć, czy poniższe stwierdzenia są prawdziwe czy fałszywe:
   Rejestr Instytucji Szkoleniowych zawiera informacje:
   a) dane teleadresowe i informację o formie organizacyjnej P - F
   b) informację o posiadaniu certyfikatu jakości usług P - F
   c) informacje o usługach rozwojowych P - F
   d) opis tematyki szkoleń oraz przygotowania zawodowego dorosłych P - F
   e) charakterystykę zaplecza dydaktycznego i kadry P - F
   f) oszacowane koszty/ceny kursów P - F
   g) doświadczenie w szkoleniu bezrobotnych oraz przygotowaniu zawodowym dorosłych P - F

8. Proszę zaznaczyć, czy Rejestr Usług Rozwojowych - internetowa baza - zawiera informacje nt. usług świadczonych przez różnego typu podmioty (publiczne lub niepubliczne), takich np. jak:
   a) szkolenia P - F
   b) doradztwo P - F
   c) studia podyplomowe P - F
   d) mentoring czy coaching P - F

9. Proszę zaznaczyć prawidłową odpowiedź:
   Europass, Eurodesk, EPALE, ESCO, LOQE to europejskie narzędzia ułatwiające mobilność edukacyjną i zawodową.
   a) prawda
   b) fałsz

10. Proszę zaznaczyć, czy poniższe stwierdzenie jest prawdziwe czy fałszywe:
    Europass to wystandaryzowany wzór dokumentów, który pozwala kompleksowo przedstawić swój profil zawodowy (wiedzę i umiejętności zdobyte poprzez formalne kształcenie, edukację nieformalną i uczenie się indywidualne).
    a) prawda
    b) fałsz

SPRAWDZIAN ZALICZONO	
TAK	**NIE**

Podpisy trenerów:

.....

.....

KLUCZ ODPOWIEDZI DLA TRENERA

Prawidłowe rozwiązanie testu (odpowiedzi prawidłowe **wytłuszczono**):

1. Proszę zaznaczyć prawidłową odpowiedź:
   Struktura Klasyfikacji Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy jest wynikiem grupowania zawodów na podstawie podobieństwa kompetencji wymaganych do realizacji zadań w poszczególnych zawodach lub specjalnościach. Klasyfikacja zawiera grupy elementarne, bardziej zagregowane grupy średnie, a następnie duże i wielkie.
   a) **prawda**
   b) fałsz

2. Proszę wybrać z poniżej listy klasyfikacje istotne dla doradcy klienta i podkreślić klasyfikację, na której oparta jest KZiS:
   a) **Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO)**
   b) **Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego**
   c) Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Rodzajów Działalności ISIC
   d) **Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacji Edukacji ISCED**
   e) **Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO-08**

3. Proszę ułożyć elementy struktury opisu standardu kompetencji zawodowych we właściwej kolejności:
   - Opis kompetencji zawodowych **3**
   - Dane identyfikacyjne zawodu **1**
   - Opis zawodu **2**
   - Słownik **5**
   - Profil kompetencji kluczowych **4**

4. Proszę zaznaczyć, czy poniższe stwierdzenie jest prawdziwe czy fałszywe:
   Polska Rama Kwalifikacji to opis wzajemnych relacji między kwalifikacjami, integrujący różne krajowe podsystemy kwalifikacji. Służy on przede wszystkim większej przejrzystości, dostępności i jakości zdobywanych kwalifikacji.
   a) **prawda**
   b) fałsz

5. Proszę zaznaczyć źródła informacji dotyczące lokalnego rynku pracy pomocne w analizowaniu ofert pracy i informowaniu o pożądanych kwalifikacjach przez pracodawców:
   a) strony internetowe WUS, WUP, PUP
   b) dokumenty o charakterze programowym, takie jak strategie rozwoju, czy plany działań na rzecz zatrudnienia
   c) monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych
   d) Centralna Baza Ofert Pracy
   e) oferty pracy z gazet lokalnych

6. Proszę zaznaczyć, czy poniżej wymienione źródła informacji zaliczane są do systemu bazodanowego dotyczącego rynku usług edukacyjnych:
   Rejestr Instytucji Szkoleniowych **TAK** NIE
   Rejestr Usług Rozwojowych **TAK** NIE

7. Proszę zaznaczyć, czy poniższe stwierdzenia są prawdziwe czy fałszywe:
   Rejestr Instytucji Szkoleniowych zawiera informacje:
   a) **dane teleadresowe i informację o formie organizacyjnej** **P** - F
   b) **informację o posiadaniu certyfikatu jakości usług** **P** - F
   c) informacje o usługach rozwojowych P - **F**
   d) **opis tematyki szkoleń oraz przygotowania zawodowego dorosłych** **P** - F
   e) **charakterystykę zaplecza dydaktycznego i kadry** **P** - F
   f) **oszacowane koszty/ceny kursów** **P** - F
   g) **doświadczenie w szkoleniu bezrobotnych oraz przygotowaniu zawodowym dorosłych** **P** - F

8. Proszę zaznaczyć, czy Rejestr Usług Rozwojowych - internetowa baza - zawiera informacje nt. usług świadczonych przez różnego typu podmioty (publiczne lub niepubliczne), takich np. jak:
   a) **szkolenia** **P** - F
   b) **doradztwo** **P** - F
   c) **studia podyplomowe** **P** - F
   d) **mentoring czy coaching** **P** - F

9. Proszę zaznaczyć prawidłową odpowiedź:
   Europass, Eurodesk, EPALE, ESCO, LOQE to europejskie narzędzia ułatwiające mobilność edukacyjną i zawodową.
   a) **prawda**
   b) fałsz

10. Proszę zaznaczyć, czy poniższe stwierdzenie jest prawdziwe czy fałszywe:
    Europass to wystandaryzowany wzór dokumentów, który pozwala kompleksowo przedstawić swój profil zawodowy (wiedzę i umiejętności zdobyte poprzez formalne kształcenie, edukację nieformalną i uczenie się indywidualne).
    a) **prawda**
    b) fałsz

Uzyskanie minimum 6 prawidłowych odpowiedzi spośród powyższych 10, jest wystarczające do zaliczenia testu.

SZKOLENIE NR 5	INFORMACJA ZAWODOWA – ŹRÓDŁA I ZASOBY INFORMACJI WSPIERAJĄCEJ PLANY ZAWODOWE KLIENTA

Wymagania, jakie powinien spełniać prowadzący zajęcia, ze wskazaniem doświadczenia zawodowego w zakresie prowadzenia szkoleń obejmujących treści przewidziane dla danych zajęć.

Lp.	WYMAGANIA	FORMA/SPOSÓB WERYFIKACJI
1.	Wykształcenie wyższe	• CV – oświadczenie i/lub • przedstawienie dyplomu ukończenia studiów
2.	Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń metodami aktywizującymi (min. 3 szkolenia w ostatnich trzech latach)	• CV – oświadczenie i/lub • analiza certyfikatów i/lub • przedstawienie odpowiednich umów, faktur etc. i/lub • przedstawienie rekomendacji/referencji od zleceniodawców (min. 3 referencje)
3.	Doświadczenie zawodowe lub szkoleniowe w zakresie: - Wykorzystywania zasobów informacji zawodowej wspierającej dokonywanie wyborów zawodowych przez klienta - Analizowania sytuacji na rynku pracy i oczekiwań pracodawców - Wykorzystywania źródeł i zasobów informacji o możliwościach kształcenia i szkolenia zawodowego	• CV – oświadczenie i/lub • przedstawienie zaświadczenia o zatrudnieniu lub świadectwa pracy lub umów c-p i/lub • analiza certyfikatów i/lub • przedstawienie rekomendacji/referencji od zleceniodawców i/lub • przedstawienie odpowiednich umów, faktur etc.