

KWALIFIKACJE KOMPETENCJE UMIEJĘTNOŚCI



PORADNIK

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Łodzi



Jednostka organizacyjna
Samorządu
Województwa Łódzkiego



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁODZI

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ

CLIPKZ ŁÓDŹ

ul. Wólczańska 49
90-608 Łódź
tel.: 42 663 02 55, 663 02 73, 663 02 79
e-mail: centrum@wup.lodz.pl
www.wup.lodz.pl

CLIPKZ SKIERNIEWICE

ul. Senatorska 10
96-100 Skierniewice
tel.: 46 833 39 74, 833 36 50
fax: 46 833 28 08
e-mail: centrumsk@wup.lodz.pl

CLIPKZ PIOTRKÓW TRYBUNALSKI

ul. Wojska Polskiego 2
97-300 Piotrków Trybunalski
tel. 44 649 60 87
fax: 44 647 74 01
e-mail: cizpt@wup.lodz.pl

CLIPKZ SIERADZ

ul. 3 Maja 7
98-200 Sieradz
tel.: 43 822 81 84, 822 81 86
fax: 43 822 81 85
e-mail: lowisi@wup.lodz.pl

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej



Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Łodzi

KWALIFIKACJE KOMPETENCJE UMIEJĘTNOŚCI

Opracowanie:
Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej w Łodzi



Jednostka organizacyjna
Samorządu Województwa Łódzkiego

KWALIFIKACJE KOMPETENCJE UMIEJĘTNOŚCI

SPIS TREŚCI

Kwalifikacje, kompetencje, umiejętności	3
Umiejętności, kwalifikacje czy kompetencje?	5
Kompetencje	9
Kwalifikacje	13
Bibliografia	18
Netografia	18
Katalog usług	19
Nasze zasoby	20

Chcesz zmienić zawód? Szukasz nowych możliwości zarobkowych? Chcesz się rozwijać zawodowo? Nic prostszego – wystarczy otworzyć wyszukiwarkę internetową, wpisać nazwę interesującego Cię kursu, szkolenia i voila! Zewsząd atakują setki, jak nie tysiące wyników – każdy link kryje ofertę najlepszego szkolenia, możliwości uzyskania niezbędnych kwalifikacji zawodowych czy kluczowych kompetencji. Przyjmijmy, że szkolenie już za nami – czas poszukać pracy i znów tysiące ofert, a każda zawiera dziesiątki wymagań co do kwalifikacji, umiejętności czy kompetencji...

Inna nieco sytuacja: pracujesz zawodowo lecz doszedłeś do wniosku, że musisz zwiększyć swoje kwalifikacje, podnieść kompetencje i umiejętności. W jaki sposób to zrobić? Z jakich możliwości możesz skorzystać? Czym w końcu są te kwalifikacje? Czym różnią się od kompetencji, czy umiejętności?

Na dynamicznym rynku pracy wymagania pracodawców również się zmieniają. Wiedza, umiejętności, kwalifikacje, czy umiejętności, których posiadanie wręcz gwarantowało kilka lat temu dobre, perspektywiczne stanowisko i ciekawą pracę, teraz mogą okazać się niewystarczające. Podnoszenie poziomu swoich kompetencji, kwalifikacji czy umiejętności to nie tylko inwestycja czasu, ale i pieniędzy – ciężko zazwyczaj zarobionych.

Do czego zatem przydać się może wiedza o umiejętnościach, kwalifikacjach czy kompetencjach?

Po pierwsze – do zaplanowania ścieżki kariery zawodowej. Wiedza o wymaganiach dotyczących tych trzech elementów w kontekście „wymarzonego” zawodu, funkcji czy stanowiska jest nie do przecenienia. Jeśli chcesz zostać kierowcą pojazdu ciężarowego z naczepą, to musisz wiedzieć jakie kwalifikacje są Ci potrzebne i jak je zdobyć. Również wiedza o kompetencjach wymaganych do obsługi takiego zestawu będzie szalenie istotna. Czasami zdobycie kompletu informacji dotyczących tych trzech elementów pozwoli podjąć decyzję o zmianie ścieżki kariery zawodowej i lepiej jest czasem podjąć taką decyzję zawczasu, by nie brnąć w koszty psychiczne (związane np. z niepowodzeniem w zdobyciu uprawnień) czy finansowe.

Po drugie – do przemyślanego i adekwatnego do wymagań rynku pracy oraz naszych ograniczeń rozwoju zawodowego. W życiu (prawie) każdego pracownika (czy też przedsiębiorcy) przychodzi moment, gdy pojawiają się dwie myśli: pierwsza to awans (rozwój firmy); druga to zmiana (stanowiska, zawodu, firmy,

branży). Świadome planowanie tych aspektów życia zawodowego jest o wiele łatwiejsze, gdy znamy swoje możliwości i wiemy jakie wymagania stawia nam dany plan zawodowy na określonym rynku pracy.

Po trzecie – do poszukiwania i znalezienia adekwatnej dla nas pracy. Często, w sytuacji pojawienia się potrzeby, chęci awansu, zmiany zawodu czy też branży ujawnia się tak zwana luka kompetencyjna. Przykładem jest sytuacja, w której osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje, spełniająca wymagania pracodawcy, dotyczące kompetencji merytorycznych, nie zdobywa tej właśnie pracy. Dzieje się tak (pomijając okoliczności niezależne od nas – sieć kontaktów społecznych kontrkandydata), bo w skład luki, oprócz kompetencji związanych z docelową funkcją, wchodzi też kompetencje zdobywania tej właściwej pracy, zleceń i klientów. Pracodawcy coraz częściej kierują się posiadanymi przez kandydatów kompetencjami, zwracając uwagę na te wynikające z doświadczenia zawodowego w różnych miejscach pracy. Nie bez znaczenia są również te kompetencje, które rozwijamy w naszym codziennym życiu. Warto znać swoje „luki kompetencyjne” i umieć je pokonać. A luka ta może wiązać się nawet z naszym nieadekwatnym ubiorem. Specjaliści podkreślają, że aby się rozwijać, zdobywać nową pracę czy pozyskać klienta musimy też odpowiednio wyglądać. Wydawać by się mogło, że kwestia ta jest niemal nieistotna, bo jest doskonale znana. Jednak są pewne wzorce wyglądu w pracy, które wręcz zmniejszają szanse na zatrudnienie. Im większe aspiracje, tym większe wymagania. Każda rola zawodowa ma swoje niuanse, które się zmieniają z czasem. Warto o tym wiedzieć!

Po czwarte – wiedza ta wykorzystywana jest przez pracowników działu kadr (HR) w wielu codziennych elementach ich pracy – takich jak procesy rekrutacyjne, opis i wartościowanie stanowisk pracy czy przeprowadzanie ocen pracowniczych. Podlegając ocenie pracowniczej, możemy zauważyć jakie elementy naszej osoby są istotne dla naszego pracodawcy.



Umiejętności, kwalifikacje czy kompetencje?

Umiejętności, kwalifikacje czy kompetencje – wszystkie te trzy elementy można zwymiarować, opisać i ocenić. Miarą posiadania kwalifikacji są dokumenty – formalne potwierdzenia posiadania danej kwalifikacji (a co za tym idzie bardzo często i uprawnień do wykonywania danego zbioru zadań zawodowych).

W przypadku wielu umiejętności dobrze sprawdzają się praktyczne testy, za pomocą których weryfikować można biegłość danej osoby w konkretnym obszarze. Przykładem takiej sytuacji jest prośba o przygotowanie zupy (skierowana do kandydata na kucharza), czy polecenie weryfikacji kodu oprogramowania przez kandydata na testera oprogramowania.

Ocenę kompetencji można przeprowadzić za pomocą testów. Takim testem jest na przykład narzędzie do badania kompetencji (NBK). Test ten można wykorzystywać zarówno w procesie poradnictwa zawodowego (dla klienta indywidualnego), jak i w procesie badania kompetencji pracowników (bądź kandydatów na pracownika) przez pracodawców. Świadomość, iż bilans kompetencji może być dla pracodawcy punktem wyjścia do podjęcia decyzji o zatrudnieniu kandydata do pracy lub planowania ścieżek rozwoju zawodowego swoich pracowników, powinna sprzyjać w określeniu swoich kompetencji.



Narzędzie NBK jest testem w postaci cyfrowej (oraz występuje w tradycyjnej wersji papier-olówek) o dużej swobodzie kreowania analizowanych obszarów kompetencyjnych. Jest narzędziem bezpłatnym, można je wykonać w każdym Oddziale CliPKZ (Piotrków Trybunalski, Sieradz, Skierniewice) oraz w siedzibie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

Jak zatem efektywnie podejść do kwestii swojego zawodowego rozwoju? Zacząć trzeba od zdefiniowania poszczególnych elementów wskazanych powyżej, czyli kwalifikacji, kompetencji i umiejętności.

Jeszcze w latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku kompetencje utożsamiano wręcz z kwalifikacjami, definiując je jako zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności pracownika, przypisany do danego stanowiska pracy. Takie podejście trzeba jednak uznać za zbyt wąskie. Przejawem nowego spojrzenia (i w pewien sposób rozróżnieniem kompetencji od kwalifikacji) była propozycja amerykańskiego psychologa Richarda Boyatzisa¹ definiująca kompetencje jako potencjał, zdolność danej osoby przejawiająca się w zachowaniach prowadzących do sprawnego i skutecznego działania na danym stanowisku pracy. Takie podejście kładzie istotny nacisk na efekty pracy danej osoby; tak więc kompetentnym pracownikiem jest ten, który potrafi doprowadzić do sytuacji osiągnięcia zakładanych rezultatów.

Z kolei umiejętności (na podstawie Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) i Polskiej Ramy Kwalifikacji) definiowane są jako zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów. W kontekście ERK umiejętności określa się jako kognitywne (obejmujące myślenie logiczne, intuicyjne i kreatywne) oraz praktyczne (obejmujące sprawność i korzystanie z metod, materiałów, narzędzi i instrumentów)². Blisko potocznemu rozumieniu terminu „umiejętności” jest definicja przedstawiona w Słowniku Języka Polskiego PWN: „praktyczna znajomość czegoś, biegłość w czymś”³. Innymi słowy, opanowanie dowolnej czynności będzie wiązało się z nabyciem określonej umiejętności. Umiejętności są zatem składnikiem, elementem składowym kompetencji. Podobnie rzecz ma się z kwalifikacjami.

Czym zatem są kwalifikacje? To formalne potwierdzenie nabytych umiejętności zawodowych i wiedzy związanej z zawodem (dyplom, świadectwo, certyfikat). Kwalifikacje związane są z uprawnieniami czyli prawnym umocowaniem do podejmowania decyzji w ramach piastowanego stanowiska czy obszaru określonego danym uprawnieniem. W ramach podejścia wskazanego w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji definicja przyjmuje następującą formułę: „kwalifikacja to zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący”⁴. Najkrócej można powiedzieć, że kwalifikacja to określony zestaw efektów uczenia się – zgodnych z ustalonymi standardami – których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję. W kontekście ZSK terminu kwalifikacja nie można używać zamiennie, z takimi terminami jak: zawód, uprawnienie zawodowe, prawo wykonywania zawodu, kompetencje zawodowe, kompetencje itp.

¹ Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 242

² <https://pl.wikipedia.org/wiki/Umiej%C4%99tno%C5%9Bci> – dostęp: 30.06.2020

³ <https://sjp.pwn.pl/sjp/umiejtnosc;2532708.html> – dostęp: 30.06.2020

⁴ Art. 2, pkt 8 ustawy o ZSK z 22 grudnia 2015 (Dz.U. nr 226 z 2020 – tekst jednolity)

Edukacja nie stoi w miejscu – dostrzeżono pewnego rodzaju lukę edukacyjną, szkoleniową i zaproponowano rozwiązanie będące logicznym kompromisem edukacji i nabywania kwalifikacji zawodowych, a mianowicie kwalifikacyjne kursy zawodowe. To format edukacyjny, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej, konkretnej kwalifikacji, a którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji. Na kwalifikacyjnych kursach zawodowych osoby dorosłe będą mogły zdobyć lub uzupełnić kwalifikacje zawodowe oraz (z czasem i kolejnymi zdanymi egzaminami) uzyskać tytuł technika w danym zawodzie. Tytuł technika można uzyskać, mając świadectwo potwierdzające wszystkie kwalifikacje przewidziane w danym zawodzie i ukończoną szkołę średnią (nie trzeba mieć matury). Natomiast aby uzyskać tytuł zawodowy, należy posiadać świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie i ukończoną minimum zasadniczą szkołę zawodową (obecnie szkołę branżową I stopnia) lub kurs kompetencji ogólnych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej (szkoły branżowej I stopnia).

Czym jest kurs kompetencji ogólnych? To specyficzna forma kształcenia ustawicznego prowadzona według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego. Umożliwia on po zdaniu egzaminów eksternistycznych ukończenie np. szkoły branżowej czy liceum ogólnokształcącego.

Kurs kompetencji ogólnych jest prowadzony według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy programowej wykształcenia ogólnego. Aby uzyskać potwierdzenie wykształcenia ogólnego na poziomie szkoły branżowej lub liceum ogólnokształcącego, należy złożyć egzaminy eksternistyczne (OKE) z zakresu wszystkich przedmiotów ogólnokształcących.

Zmiany wprowadzone nowymi rozwiązaniami w zakresie systemu kształcenia zawodowego umożliwiają zwiększenie mobilności zawodowej osób dorosłych oraz szybsze reagowanie na potrzeby rynku pracy i gospodarki. W obrębie pokrewnych zawodów wymagane są często te same kwalifikacje – co oznacza, że



osoba, która zdobędzie kilka pokrewnych kwalifikacji, będzie mogła wykonywać więcej niż jeden zawód. Czy są „kwalifikacje” w tym modelu?

Zawody szkolne podzielono na kwalifikacje, czyli zestawy umiejętności i wiedzy niezbędnych do wykonywania określonych działań zawodowych. Taki podział przybliży kształcenie zawodowe do rzeczywistych potrzeb i oczekiwań pracodawców, czym ułatwił ma absolwentom kształcenia zawodowego znalezienie pracy. Da im też możliwość zdobywania dodatkowych kwalifikacji w innych zawodach. Absolwenci nie będą więc „przywiązani” do jednego zawodu. Będą mogli indywidualnie i elastycznie planować swoją ścieżkę, najpierw kształcenia a później kariery zawodowej, poprzez „składanie z klocków” kwalifikacji. Będą potrafili mówić czego nauczyli się w szkole, a pracodawcy będą wiedzieć, jakich umiejętności mogą od nich oczekiwać. Do tej pory absolwenci, którzy kończyli szkołę w wybranym zawodzie, np. technik elektryk, na rozmowie kwalifikacyjnej nie zawsze potrafili odpowiedzieć na pytanie „Co umiesz?”. Łatwiej radzili sobie z pytaniem „Jaką szkołę skończyłeś?” – z łatwością odpowiadali „technikum elektryczne”. Teraz w nazwach kwalifikacji wprost będą mieli odpowiedź czego nauczyli się w szkole.

Absolwent kursu otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego. Następnie przystępuje do zewnętrznego egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną. Osoba, która ukończy kwalifikacyjny kurs zawodowy i zda egzamin potwierdzający kwalifikacje

w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji, otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie. Zdobyte kwalifikacje składających się na dany zawód (np. K1, K2, K3) oraz wykazanie posiadania wykształcenia średniego daje możliwość uzyskania dyplomu technika, a więc zdobycie pełnego zawodu. Jeżeli osoba przedstawi wszystkie świadectwa kwalifikacyjne oraz uzyska odpowiedni poziom wykształcenia ogólnego, otrzyma dyplom potwierdzający zdobycie pełnego zawodu. Otrzymuje także wydany w języku obcym suplement do dyplomu, co pozwoli przekazać pracodawcy w dowolnym kraju UE informację o zakresie potwierdzonej wiedzy, umiejętności i posiadanych kompetencjach.



Kompetencje

Kompetencje w świetle obecnie dwóch najpopularniejszych podejść definiowane są jako:

1. Szeroko rozumiane zdolności podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się i własnych doświadczeń. Dlatego kompetencji nie można utożsamiać jedynie z efektami uczenia się. Termin kompetencje – w zależności od kontekstu – może oznaczać m.in.: zakres działania, zakres uprawnień do podejmowania decyzji, merytoryczne przygotowanie do wykonania określonego zadania⁵.
2. Podejście definiowane o wiedzę, umiejętności i postawy odzwierciedlone w działaniu. Na wiedzę składają się następujące elementy: praktyczna wiedza wynikająca z doświadczenia zawodowego (know-how); wiedza o faktach (know-what); wiedza o zasadach i prawach natury, regułach społecznych (know-why); wiedza dotycząca komunikacji i współpracy z ludźmi (know-who)⁶.

Umiejętności ukształtowane są przez doświadczone działania zrealizowane przez daną osobę. Wiążą się zatem z doświadczeniem i wskazują stopień w jakim dana osoba może wykorzystać posiadaną wiedzę do realizacji zarówno zadań zawodowych, jak i specyficznych zadań przypisanych do danego stanowiska pracy.

Motywacja i gotowość, by wykorzystać posiadaną wiedzę i umiejętności w procesie realizacji zadań zawodowych to trzeci element kompetencji (w tym modelu), czyli postawa.

Oczywiście kompetencje można również różnicować ze względu na obszar ich występowania, przejawiania. Oznacza to, że kompetencji nie można utożsamiać jedynie z życiem zawodowym. Kompetencje osobowe związane bezpośrednio z posiadającym je człowiekiem to szerokie spektrum wiedzy, umiejętności czy też odpowiedzialności⁷ przejawiających się w lepszym opanowaniu przez daną osobę jednych czynności w porównaniu do innych ludzi⁸. W zbiorze kompetencji uwzględniane bywają też zdolności, zainteresowania czy cechy osobowości⁹.

Jest sprawą oczywistą, że wiele z kompetencji rozwijamy i wykorzystujemy (mniej lub bardziej świadomie) w życiu codziennym; przykładem może być funkcjonowanie społeczne, czyli budowanie (lub nie) trwałych i satysfakcjonujących

⁵ https://www.kwalifikacje.gov.pl/images/Publikacje/slownik_zsk.pdf str. 22- dostęp: 30.06.2020

⁶ Konarski R., Chudzikiewicz N., Piecowski D., Tuchalska-Siermińska K., Podręcznik. Narzędzie do badania kompetencji, CRZL, Warszawa, 2014 s. 12, za: Lundvall B., Johnson B., The Learning Economy. Journal of Industry Studies, I, 1994

⁷ Oleksyn T. Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006, s. 98

⁸ Sidor-Rządkowska M., Kształtowanie nowoczesnych ocen pracowniczych, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006

⁹ Levy-Leboyer C., Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych, Poltext, Warszawa, 1997

relacji społecznych, rozwiązywanie konfliktów czy pomaganie innym. Do takich kompetencji zaliczymy także rozwiązywanie problemów, podejmowanie decyzji czy rozwój zainteresowań.

Reasumując, kompetencja to zbiór tego, co człowiek umie zrobić, zarówno w zakresie wiedzy na temat tego, co trzeba wykonać, jak wykonać, oraz psychologicznego nastawienia do zadania (czyli tego, w jaki sposób pracownik działa, wykonując zadanie). Mówiąc najprościej, to ogół wiedzy, umiejętności, doświadczenia i postaw wykorzystywanych do jak najlepszego wykonywania zadań różnego rodzaju – zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Wielu badaczy rozszerza pojęcie kompetencji o konkretne indywidualne właściwości człowieka, ujmując, jako ich dodatkowy i nierozłączny komponent, cechy osobowości (cechy charakteru, cechy temperamentu), będące względnie stałymi i niezmiennymi cechami człowieka. Z kolei inni uważają, że myśląc o działaniach zawodowych należy się interesować tymi dyspozycjami człowieka, które można rozwijać, kształcić i doskonalić.

Szalenie istotne jest, by pamiętać, że wymienione komponenty kompetencji: wiedza, praktyczne umiejętności, ani też postawy i motywacja, analizowane osobno, nie są kompetencjami. O kompetencji mówimy wówczas, gdy wszystkie jej komponenty zaistnieją razem i doprowadzą do pojawienia się określonego zachowania¹⁰, czyli tylko wtedy, gdy są analizowane spójnie i jako całość doprowadzą do osiągnięcia odpowiedniego/oczekiwanego poziomu wykonania zadania. Jedną z kluczowych cech kompetencji jest ich zmienność, która sprzyja możliwości ich rozwoju (w odróżnieniu od cech osobowości, które są względnie stałe). Kompetencje zmieniają się wraz ze zdobywanym doświadczeniem życiowym i zawodowym oraz rozwojem zawodowym i osobistym człowieka. Nie ma więc możliwości określenia raz na zawsze czy ktoś daną kompetencję posiada czy nie. Rozwój kompetencji to proces ciągły i uzależniony od aktywności człowieka. Przy odpowiednim zaangażowaniu każda aktywność (nawet intensywne kontakty w sprawie pracy), czy krótkotrwałe prace w handlu lub na produkcji, pozwalają nam zdobywać nowe kompetencje i rozwijać już posiadane.

Niestety, skoro kompetencje można rozwijać, kształtować czy doskonalić to istnieje też druga strona medalu – kompetencje mogą ulegać wygaszaniu. Występuje to zazwyczaj w sytuacji braku wykorzystania danej kompetencji czy to na niwie działalności zawodowej, czy w życiu prywatnym. Właśnie dlatego, że kompetencje nie są określone raz na zawsze, stają się kluczowym pojęciem w budowaniu i rozwijaniu kariery zawodowej.

Patrząc zaś z perspektywy związku kompetencji z działaniami zawodowymi – można zauważyć dwie strony tego zagadnienia zależne od tego czy patrzymy z punktu widzenia (przyszłego) pracownika czy też przyjmujemy optykę oczekiwań

pracodawcy/organizacji. Potencjalny pracownik za kompetencje osobowe uznaje osobisty potencjał do zatrudnienia, decydujący o wyborze odpowiednich miejsc i stanowisk pracy. Organizacja zaś wiąże kompetencje z wykonywaną pracą lub zajmowanym stanowiskiem i określa mianem odpowiednio kompetencje pracownicze (rzeczywiście posiadane przez poszczególnych pracowników) i kompetencje stanowiskowe (związane z wymaganiami poszczególnych stanowisk pracy, niezależnie kto je zajmuje). Bardzo często kompetencje pracowników (wykorzystywane w pracy) nie stanowią pełnych możliwości osobistego potencjału kompetencyjnego osoby zatrudnionej. Prawidłowo zaplanowane działania na etapie selekcji kandydatów do pracy, czy już działania następujące po przyjęciu danej osoby do pracy pozwalają szybko wyłowić i zidentyfikować prawdziwe talenty, a efektem może być awans, podwyżka lub umowa na czas nieokreślony. Nade wszystko jednak, dzięki takiemu podejściu, pracownik realizuje zadania na odpowiednim poziomie. Dlatego coraz częściej dominujące dotychczas kryterium oceny i selekcji, a mianowicie formalne kwalifikacje, doświadczenie i ogólną inteligencję, zastępują kompetencje.



¹⁰ Jurek P. Metody pomiaru kompetencji zawodowych, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 54, MPiPS, Warszawa 2012, s. 11



Bardzo interesującą propozycję podziału kompetencji przedstawili F. Delamare Le Deist i J. Winterton. Wyróżnili oni cztery obszary¹¹:

1. Kompetencje poznawcze (kognitywne) – związane ze zdolnością do uczenia się, rozumienia i zapamiętywania, otwartością, ciekawością świata czy świeżością spojrzenia. Są one największe wówczas gdy człowiek nie kieruje się stereotypami i uprzedzeniami; nie poddaje się presji społecznej. Obejmują takie umiejętności, predyspozycje i zdolności jak: uczenie się, rozumienie, zapamiętywanie, ciekawość świata, otwartość, unikanie stereotypowego myślenia.

2. Kompetencje funkcjonalne – dotyczą sprawnego funkcjonowania człowieka w życiu zawodowym i związane są z wykonywaniem danego zawodu. Oznaczają kompetentne wykonywanie zawodu, podzielną i efektywną pracę na stanowisku pracy. W każdym zawodzie i na każdym stanowisku można rozwinąć specyficzną grupę kompetencji, które są niezbędne w samodzielnej i efektywnej pracy.

3. Kompetencje społeczne – dotyczą sfery kontaktów z innymi ludźmi. Wyrażają się w łatwości nawiązywania i utrzymywania kontaktów, empatii, zdolności do współpracy, w dążeniu do wspólnych celów, umiejętności przezwycięzania różnic w poglądach i interesach, rozwiązywania konfliktów.

4. Metakompetencje – połączenie zdolności do uczenia się i refleksji z umiejętnością radzenia sobie w warunkach niepewności.

Oczywiście to niejedyna koncepcja podziału kompetencji – istnieje ich wiele więcej. Unia Europejska, w ramach strategii, czyli „Uczenia się przez całe życie”, której głównym celem jest budowanie konkurencyjnej, dynamicznej i opartej

¹¹ Oleksyn T., Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, (w:) Delaware Le Deist F., Winterton J., What is competence ?, „Human Resource Development International”, 2005, t. 8, nr 1, s. 40

na wiedzy gospodarki poprzez inwestowanie w zasoby ludzkie, wyodrębniła i zdefiniowała osiem kompetencji kluczowych, które powinny charakteryzować każdego obywatela UE, aby mógł aktywnie uczestniczyć w integracji społecznej i zawodowej na wspólnotowym rynku pracy. Są to kompetencje o charakterze uniwersalnym, które nie odnoszą się do żadnej konkretnej branży, ale są najbardziej podstawowe i niezbędne do samorealizacji i rozwoju osobistego oraz bycia aktywnym obywatelem UE. Są to:

- porozumiewanie się w języku ojczystym;
- porozumiewanie się w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- umiejętność uczenia się;
- kompetencje społeczne i obywatelskie;
- inicjatywność i przedsiębiorczość
- świadomość i ekspresja kulturalna¹².

Według Komisji Europejskiej, każda z ośmiu kompetencji kluczowych jest tak samo istotna; każda z nich może przyczynić się do udanego życia w społeczeństwie wiedzy. Zakresy wielu spośród tych kompetencji częściowo się pokrywają i są powiązane; składowe niezbędne w jednej dziedzinie wspierają kompetencje w innej. Dobre opanowanie podstawowych umiejętności językowych, czytania, pisania, liczenia i umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) jest niezbędną podstawą uczenia się; umiejętność uczenia się sprzyja wszelkim innym działaniom kształceniowym¹³.

Przykłady te, przedstawione wcześniej definicje, wskazują wyraźnie, że kompetencja to pojęcie znacznie szersze od pojęcia kwalifikacji. Niestety, w języku potocznym, w mediach (zarówno tradycyjnych jak i nowoczesnych), często używa się zamiennie pojęć: kompetencje, umiejętności, kwalifikacje, uprawnienia czy obowiązki. Traktuje się je jako synonimy, a tymczasem różnica między tymi pojęciami jest fundamentalna.

Kwalifikacje

Kwalifikacje to nie tylko świadectwo szkolne czy dyplom magistra. Jak wspomniano wcześniej, wiedzę, umiejętności czy kompetencje (np. społeczne) zdobywamy w różny sposób, w różnych miejscach: czy to samodzielnie w domu, na kursach czy w szkole. Oznacza to, że bardzo często posiadamy kompetencje poszukiwane

¹² Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962> – dostęp: 30.06.2020

¹³ Ibidem

na rynku pracy, ale nie możemy oficjalnie potwierdzić tego przed potencjalnym pracodawcą, czyli nie możemy wykazać się kwalifikacjami. Odpowiedzią na tę lukę jest Zintegrowany System Kwalifikacji i związana z nim Polska Rama Kwalifikacji.

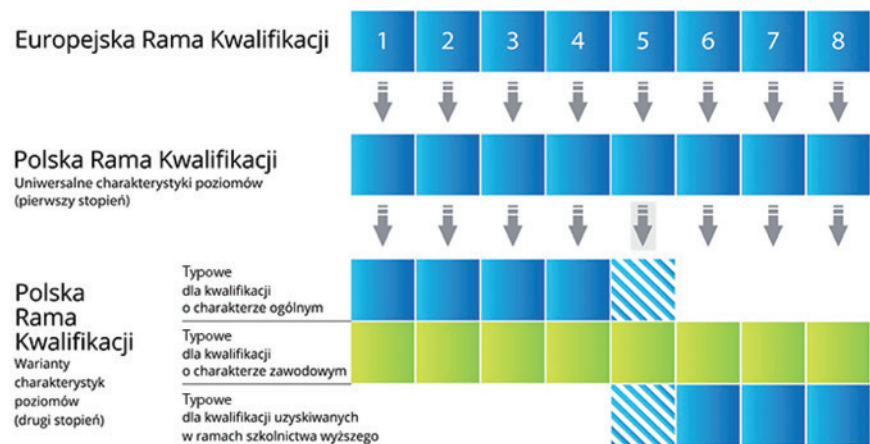
Polska Rama Kwalifikacji (PRK), podobnie jak Europejska Rama Kwalifikacji (ERK), składa się z ośmiu poziomów kwalifikacji. Każdy z poziomów opisywany jest za pomocą ogólnych stwierdzeń charakteryzujących efekty uczenia się, jakie musi potwierdzać kwalifikacja, aby znaleźć się na danym poziomie.

Polskim rozwiązaniem jest wprowadzenie, obok charakterystyk uniwersalnych (pierwszego stopnia), charakterystyk poziomów PRK drugiego stopnia. Polska Rama Kwalifikacji obejmuje:

- uniwersalne charakterystyki poziomów (pierwszego stopnia) – poziomy 1–8;
- charakterystyki poziomów drugiego stopnia (stanowiące rozwinięcie charakterystyk uniwersalnych), które obejmują:
 - charakterystyki typowe dla kwalifikacji o charakterze ogólnym – poziomy 1–4,
 - charakterystyki typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8,
 - charakterystykę typową dla kwalifikacji uzyskiwanych po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziom 5,
 - charakterystyki typowe dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego – poziomy 6–8.

Charakterystyki pierwszego i drugiego stopnia stanowią spójną całość.

Należy czytać je łącznie, by w pełni zrozumieć specyfikę poszczególnych poziomów.



Rys. 1. Struktura Polskiej Ramy Kwalifikacji

(Źródło: <https://www.kwalifikacje.gov.pl/o-zsk/polska-rama-kwalifikacji>) dostęp: 30.06.2020



Uwzględniane są efekty uczenia się osiągnięte w bardzo zróżnicowany sposób: szkolenia, samodoskonalenie, doświadczenie zawodowe oraz oczywiście w ramach zorganizowanej edukacji. Obejmuje każdy obszar, poziom edukacji szkolnej oraz edukację pozaszkolną, pozaformalną. W PRK, podobnie jak w ERK, efekty uczenia się opisano w trzech kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych¹⁴.

Dzięki przyjętej konstrukcji tego systemu, można weryfikować postępy osoby uczącej się 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)¹⁵.

Przy czym należy zauważyć, że w zależności od poziomu, rodzaju edukacji zmieniać się będzie szczegółowość zapisów. Charakterystyki dla poziomów wyższych będą bardziej szczegółowe niż na poziomach niższych. Oznaczać to będzie, że aby uzyskać kwalifikację na wyższym poziomie, należy spełnić bardziej wyśrubowane kryteria.

Przydatność PRK oceniać należy w następujących obszarach dotyczących pracowników, pracodawców oraz osób uczących się. Dodatkowo udało się wyróżnić zalety wprowadzenia PRK na ogólnym poziomie uwzględniającym łącznie wszystkie wymienione wcześniej grupy, jak również osoby (czy podmioty) nienależące do wspomnianych grup.

¹⁴ https://pl.wikipedia.org/wiki/Polska_Rama_Kwalifikacji – dostęp 30.06.2020

¹⁵ Ibidem

■ I tak osobom uczącym się:

- pomoże w określeniu swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych;
- będzie wsparciem w określeniu ścieżki kariery i zbudowania planu rozwoju zawodowego;
- ułatwi ocenę jakości szkoleń i kursów;
- ograniczy straty czasu i środków finansowanych wynikających z powtarzania zajęć i kursów na różnych poziomach uczenia się;
- umożliwi ocenę tego, ile są warte zdobywane przez nas dyplomy czy certyfikaty.

■ Pracownikom i osobom poszukującym pracy:

- w jasny, zrozumiały (i porównywalny) sposób pomoże przedstawić swoje kwalifikacje pracodawcom na europejskim rynku pracy;
- osobom nieposiadającym formalnego wykształcenia ułatwi potwierdzenie wiedzy i umiejętności zawodowych, a tym samym uzyskanie świadectwa lub certyfikatu niezbędnego przy poszukiwaniu pracy;
- pozwoli także potwierdzić posiadane kompetencje;
- zwiększy możliwości i sposoby kształcenia się osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem;
- ułatwi zmianę zawodu.

■ Pracodawcom:

- ułatwi prowadzenie projektów rekrutacyjnych, pozwalając unikać błędów dzięki precyzyjnemu formułowaniu wymagań odnośnie wiedzy i 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.

■ Dodatkowe korzyści z wprowadzenia Polskiej Ramy Kwalifikacji:

- porównywalność kwalifikacji na polskim i europejskim rynku pracy;
- lepsza informacja o kompetencjach absolwentów – dla pracodawców i edukatorów;
- możliwość uznawania kompetencji spoza edukacji formalnej;
- nowe narzędzie dla doradców edukacyjno-zawodowych, którzy będą mogli skuteczniej wspierać osoby (pracujące, uczące się, bezrobotne) chcące się przekwalifikować i podnieść swoje kompetencje;
- ułatwi mobilność zawodową i edukacyjną uczących się i absolwentów.

Długofalowymi efektami wprowadzenia PRK może być zwiększenie motywacji ludzi do uczenia się (perspektywa Lifelong Learning), a także podniesienie jakości nauczania.

Dane adresowe Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi i jego Oddziałów:

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Łodzi
ul. Wólczańska 49, 90-608 Łódź
tel. 42 66 30 255, 66 30 273.
e-mail: centrum@wup.lodz.pl
www.wuplodz.praca.gov.pl
<https://www.facebook.com/ClPKZ/>

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
Oddział w Skierniewicach
ul. Senatorska 10, 96-100 Skierniewice
tel. 46 833 39 74, 833 36 50
e-mail: centrumski@wup.lodz.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Centrum Informacji
i Planowania Kariery Zawodowej
Oddział w Piotrkowie Trybunalskim
ul. Wojska Polskiego 2, 97-300 Piotrków
Trybunalski
tel. 44 649 60 87
e-mail: cizpt@wup.lodz.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Centrum Informacji i Planowania Kariery
Zawodowej
Oddział w Sieradzu
ul. 3 Maja 7, 98-200 Sieradz
tel. 43 822 81 84, 822 81 86
e-mail: lowusi@wup.lodz.pl



Bibliografia

1. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
2. Dz.U. nr 226 z 2020 – tekst jednolity – Ustawa o ZSK z 22 grudnia 2015
3. Jurek P. Metody pomiaru kompetencji zawodowych, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 54, MPiPS, Warszawa 2012
4. Kolbusz-Kielska R., Mój potencjał – kompetencje osobowe, w: Poradnik dla osób poszukujących pracy: Potencjał osobisty i zawodowy – wybór ćwiczeń i testów, WUP Łódź, 2016
5. Konarski R., Chudzikiewicz N., Pieczewski D., Tuchalska-Siermińska K., Podręcznik. Narzędzie do badania kompetencji, CRZL, Warszawa, 2014, za: Lundvall B., Johnson B., The Learning Economy. Journal of Industry Studies, I, 1994
6. Levy-Leboyer C., Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych, Poltext, Warszawa, 1997
7. Oleksyn T. Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006
8. Sidor-Rządkowska M., Kształtowanie nowoczesnych ocen pracowniczych, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006.

Netografia (dostęp: 30.06.2020)

1. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962>
Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE)
2. https://www.kwalifikacje.gov.pl/images/Publikacje/slownik_zsk.pdf
3. https://pl.wikipedia.org/wiki/Polska_Rama_Kwalifikacji
4. <https://pl.wikipedia.org/wiki/Umiejętność>
5. <https://sjp.pwn.pl/sjp/umiejtnosc;2532708.html>

KATALOG USŁUG

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ

O NAS

Jesteśmy wyspecjalizowaną placówką, która gromadzi i udostępnia informacje o zawodach, rynku pracy, możliwościach zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz pomaga klientom w podejmowaniu decyzji zawodowych, a także pracodawcom – w doborze pracowników pod kątem predyspozycji psychofizycznych.

POMAGAMY W:

- opracowywaniu indywidualnej ścieżki kształcenia studentów, i absolwentów szkół;
- znalezieniu odpowiedniej pracy w kraju i za granicą;
- rozpoznawaniu istniejących trudności w znalezieniu pracy;
- poznaniu własnych predyspozycji i zainteresowań zawodowych;
- wyborze odpowiedniego kierunku szkolenia lub przekwalifikowania się;
- nabyciu umiejętności niezbędnych między innymi w poszukiwaniu zatrudnienia, sporządzania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji w rozmowie kwalifikacyjnej, radzeniu sobie ze stresem rekrutacyjnym.

BEZPŁATNA POMOC

Świadczymy bezpłatną pomoc z zakresu poradnictwa zawodowego dla:

- osób bezrobotnych, poszukujących pracy, biernych zawodowo;
- osób zagrożonych utratą pracy;
- osób zagrożonych wypaleniem zawodowym;
- osób wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy: młodzieży szkolnej, studentów i absolwentów szkół ponadpodstawowych, policealnych i wyższych;
- osób pracujących zawodowo, zainteresowanych rozwojem swych kompetencji zawodowych;
- przedsiębiorców, pracodawców oraz ich pracowników;
- osób planujących założenie własnej firmy;
- osób z grup ryzyka: niepełnosprawnych, byłych osadzonych, korzystających z pomocy społecznej, mieszkańców wsi.

NASZE ZASOBY

- **Wykwalifikowana kadra** – dostępna bezpośrednio, telefonicznie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Możliwość spotkania indywidualnego.
- **Bogata oferta zajęć warsztatowych** (jedno- i kilkudniowych) związanych z tematyką planowania kariery zawodowej, kształtowania umiejętności społecznych (komunikacja interpersonalna, asertywność, radzenie sobie ze stresem, praca zespołowa) i innych przydatnych w codziennym życiu (planowanie, zarządzanie czasem, kreatywność, pozytywne myślenie), z wejściem lub powrotem na rynek pracy (metody poszukiwania pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacja na rozmowie kwalifikacyjnej).
- **Zajęcia informacyjne i spotkania indywidualne** dla osób planujących utworzenie własnej firmy.
- **Narzędzia do diagnozy zainteresowań i predyspozycji zawodowych** dostępne w formie elektronicznej (online) lub papierowej pozwalające m.in. na stworzenie kompleksowego bilansu kompetencji: Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, Narzędzie do Badania Kompetencji, test PerformanSe Echo, Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji, testy psychologiczne (osobowość, temperament, inteligencja).
- **Materiały informacyjne:** informacje o zawodach, filmy zawodoznawcze (seria „Kalejdoskop zawodów”) oraz szkoleniowe (np. „Profesjonalna obsługa klienta” „Wystąpienia publiczne”, „Zarządzanie projektem”), poradniki i informatory o rynku pracy, edukacji w regionie.
- **Stanowiska komputerowe** z bezpłatnym dostępem do Internetu – możliwość przygotowania dokumentów aplikacyjnych, przeglądania serwisów z ofertami pracy, szkoleń i oferty edukacyjnej oraz skorzystania z badań testowych w wersji elektronicznej.
- **Wiedza i umiejętności** związane z opracowywaniem dokumentów aplikacyjnych takich jak życiorys zawodowy, list motywacyjny; przygotowaniem się do rozmowy kwalifikacyjnej (symulacje rozmów z użyciem kamery).





WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁÓDZI



Jednostka organizacyjna
Samorządu
Województwa Łódzkiego

90-608 Łódź
ul. Wólczańska 49
tel.: 42 632 01 12, 42 633 49 09
fax: 42 636 77 97
www.wup.lodz.pl
e-mail: lowu@praca.gov.pl