

BADANIA

Dagmara Kowalik

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu

Kwalifikacyjne kursy zawodowe w planowaniu kariery

**The Qualification Vocational Courses
in Career Planning**

Wstęp

Kariera zawodowa zwykle związana jest z osiąganiem coraz wyższych poziomów rozwoju zawodowego, satysfakcją z pracy i sukcesów w zawodzie. Jest to wielowymiarowy i indywidualny scenariusz przebiegu życia zawodowego, obejmujący różne aspekty aktywności: zawodowej, psychologicznej, społecznej i życiowej (Suchar, 2010). Wykształcenie uzyskane w systemie edukacji formalnej szybko dezaktualizuje się. W celu odniesienia sukcesu w pracy zawodowej należy nieustannie uzupełniać wiedzę, umiejętności, kwalifikacje, kompetencje (Bednarczyk, Pawłowa, 2015, s. 42–50). W obecnym czasie znaczącym wymogiem współczesności staje się również umiejętność szybkiego przekwalifikowywania się, a nawet zmiana zawodu.

Aktualny model kształcenia zawodowego daje zarówno możliwość zdobycia zawodu, uzyskania kwalifikacji, jak również stwarza szansę zmiany zawodu i planowania kariery w zawodach poszukiwanych na rynku pracy.

Celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie uczących się do aktywnego funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej. Kształcenie zawodowe łączy w sobie działania związane ze zdobyciem zawodu poprzez nabycie kwalifikacji w warunkach rzeczywistych (u pracodawców) i szkolnych (pracownie szkolne) oraz uzupełnianiem kwalifikacji na kursach zawodowych. Nowe podejście w kształceniu zawodowym polega na wyodrębnieniu w zawodach konkretnych kwalifikacji, które można uzyskać na kursach. Działania te dają nie tylko uzupełnienie wykształcenia, ale również zupełnej zmiany profilu kształcenia. Kwalifikacyjne kursy wpisują się w europejski system ustawicznej edukacji zawodowej i planowania kariery zawodowej.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe projektowane są zgodnie z obowiązującymi aktami prawnymi, rozporządzeniami i podstawą programową kształcenia w zawodach. System kształcenia zawodowego wykorzystuje również standardy kompetencji i kwalifikacji zawodowych, opracowane z myślą o doksztalcaniu i doskonaleniu zawodowym zgodnym z aktualnymi potrzebami gospodarki (Krajowe Standardy Kompetencji, 2013).

Kursy kwalifikacyjne konstruowane są dla zawodów przypisanych do obszarów kształcenia¹ według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). W obszarach kształcenia zawody pogrupowane są pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji wymaganych do realizacji zadań zawodowych. Poszczególne zawody mają przyporządkowane: trzy, dwie lub jedną kwalifikację. W zawodach szkolnictwa artystycznego nie są wyodrębnione kwalifikacje.

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ) przewiduje możliwość prowadzenia kursów dla kwalifikacji opisanych w 161 zawodach. Zgodnie z Europejską i Polską Ramą Kwalifikacji (EQR), (PQR) w podstawie programowej kwalifikacje opisane są efektami kształcenia, które odnoszą się do wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych. Treści kształcenia w formie 3 grup efektów to: efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów (bezpieczeństwo i higiena pracy BHP, podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej PGD, język obcy ukierunkowany zawodowo JOZ, kompetencje personalne i społeczne KPS, organizacja małych zespołów OMZ); efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia (podbudowa kształcenia w zawodzie PKZ); efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach (K1,K2,K3).

¹ Obszary kształcenia: A – administracyjno-usługowy; B – budowlany; E – elektryczno – energetyczny; M – mechaniczny i górniczo-hutniczy; R – rolniczo-leśny z ochroną środowiska; T – turystyczno-gastronomiczny; Z – medyczno-społeczny; S – artystyczny

Opisane efekty kształcenia należy uwzględnić podczas projektowania kursów na podstawie KZSZ i podstawy programowej kształcenia w zawodach.

Kolejną normą, stanowiącą bazę do opracowywania kursów kwalifikacyjnych, są standardy kompetencji zawodowych (Krajowe standardy kompetencji zawodowych, 2013). Ujmują zawody poszukiwane na rynku pracy i wymienione w Klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS). Standard kompetencji jest normą opisującą zawód poprzez kompetencje zawodowe konieczne do wykonywania zadań zawodowych. Kompetencje i zadania są akceptowane przez przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracodawców, pracobiorców i innych partnerów społecznych (Bednarczyk, Koprowska, Kupidura, Symela, Woźniak, 2014, s. 34). Standardy stanowią powiązanie pomiędzy rynkiem usług edukacyjnych, a wymaganiami rynku pracy. Są normą dla opracowywania programów nauczania w szkołach zawodowych, kwalifikacyjnych kursów i wymagań egzaminacyjnych.

Projektowanie programów nauczania kwalifikacyjnych kursów zawodowych

Współczesna szkoła zawodowa stoi przed zadaniem przygotowania aktywnego, interdyscyplinarnego i skutecznego pracownika o dobrym wykształceniu ogólnym, z kwalifikacjami zawodowymi oczekiwanymi przez pracodawców, umiejętnością kształcenia ustawicznego, który dodatkowo potrafi zaplanować własną karierę zawodową.

Celem procesu ustawicznego kształcenia zawodowego jest zdobycie atrakcyjnego zawodu i nabycie kwalifikacji na drodze kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego. Szkoła powinna kształcić i przygotowywać przyszłego pracownika do aktywnego funkcjonowania w europejskiej gospodarce rynkowej. Obecny system edukacji zawodowej daje podstawy planowaniu kariery. Absolwent szkoły zawodowej może uzupełnić poziom wykształcenia ogólnego w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych (począwszy od drugiej klasy), a kwalifikacje zawodowe na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Tym samym dorośli mają możliwość połączenia zdobywania wykształcenia ogólnego z nabywaniem kwalifikacji zawodowych.

Kwalifikacyjny kurs zawodowy to pozaszkolna forma kształcenia ustawicznego, której program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji (Wesołowska, Pfaeiffer, 2013,

s. 5). Jego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w ramach tej kwalifikacji. Zakończenie kształcenia potwierdzone jest zaświadczeniem. Kurs opracowywany jest według autorskiego przedmiotowego lub modułowego programu nauczania.

Metodologia konstruowania programów nauczania według B. Baraniak (2001, s. 157) ma charakter czynnościowy, składający się z kolejnych elementów:

- formułowania celów dydaktycznych;
- selekcji treści programowych,
- projektowania ich układu,
- opracowania metod dochodzenia do celów,
- założeniu osiągnięć ucznia wraz z propozycjami ich poziomu.

Nieco inne podejście do zagadnienia przedstawia H. Bednarczyk, który wyróżnia następujące etapy konstruowania programów modułowych (Bednarczyk, 1992, s. 158):

- badania treści pracy na realnych stanowiskach pracy,
- prognozowanie zmian środowiska pracy,
- wyodrębnianie podstawowych zadań zawodowych wyrażonych przez niezbędne umiejętności,
- transformację zadań zawodowych na treści kształcenia,
- kryterialne wyodrębnienie podstawowych elementów kształcenia, modułów, jednostek modułowych – modułowy podział treści kształcenia,
- opracowanie dokumentacji programowej dla wyodrębnionych jednostek dydaktycznych,
- opracowanie środków dydaktycznych: pakietów dydaktycznych,
- opracowanie technologii kształcenia,
- badania ewaluacyjne programów, eksperyment pedagogiczny, modyfikacja,
- wdrożenie do praktyki edukacyjnej, monitoring, stała modernizacja.

Autorzy zagraniczni, R. M. Gagne, L. J. Briggs, W. W. Wager (1992, s. 20–21) projektowanie dydaktyczne utożsamiają z planowaniem nauczania i formułują podstawowe założenia:

- musi być skierowane na wspomnienie indywidualnego uczenia się,
- może być doraźne i długofalowe,
- wpływa na indywidualny rozwój jednostki,
- powinno być prowadzone podejściem systemowym,
- musi opierać się na wiedzy o tym, jak ludzie uczą się.

Kolejnym ważnym założeniem w projektowaniu programów kursów kwalifikacyjnych jest opisanie treści kształcenia poprzez efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach (K1, K2, K3). Należy również uwzględnić efekty kształcenia dla wszystkich zawodów (BHP, PGD, JOZ, KPS, OMZ,) oraz wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia (PKZ).

W tabeli 1. przedstawiono wybrane zawody z obszaru A (administracyjno – usługowego) o wspólnej kwalifikacji K1. Projektowanie kwalifikacyjnego kursu zawodowego dotyczyć będzie kwalifikacji K2.

Tabela 1. Wybrane zawody z obszaru A. administracyjno – usługowego o wspólnej kwalifikacji

Kwalifikacja		Zawód		Minimalna liczba godzin
Nr wg KZSZ	Nr i nazwa wg obszaru administracyjno-usługowego	Fryzjer	Technik usług fryzjerskich	
K1	A.19.Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	x	x	800
K2	A.23. Projektowanie fryzur		x	250

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Podstawa programowa kształcenia w zawodach*, 2012.

Uczeń, który potwierdził kwalifikację K1 (A19.Wykonywanie zabiegów fryzjerskich), po zdaniu egzaminu zawodowego, uzyska zawód *fryzjera*. *Fryzjer* może kontynuować kształcenie, w ramach edukacji ustawicznej, na kwalifikacyjnym kursie zawodowym i uzyskać kwalifikację K2 (A23.Projektowanie fryzur). Po ukończeniu kursu, może przystąpić do egzaminu, który przeprowadza okręgowa komisja egzaminacyjna. Pomyślnie zdany egzamin daje możliwości otrzymania świadectwa potwierdzającego kwalifikację K2. Po spełnieniu pozostałych formalności absolwent kursu uzyska zawód *technika usług fryzjerskich*.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą być również wykorzystywane przy całkowitej zmianie zawodu. Osoba posiadająca wykształcenie na przykład w zawodzie *tapicer*, która chce zmienić zawód i zostać *fryzjerem*, uczęszczając na kwalifikacyjny kurs zawodowy dla kwalifikacji K1 (tabela 1), nie może być zwolniona z żadnej grupy efektów kształcenia. Po ukończeniu kursu i potwierdzeniu kwalifikacji K1, może uzyskać dyplom w zawodzie *fryzjer*, ponieważ posiada wymagany dla tego zawodu poziom wykształcenia ogólnego.

Standardy kompetencji zawodowych jako norma projektowania kursów kwalifikacyjnych

Dla edukacji pozaszkolnej duże znaczenie ma opracowanie i wdrożenie standardów kompetencji zawodowych, które można wykorzystać w projektowaniu kursów kwalifikacyjnych (Kowalik, 2013, s. 95–98). Dokonana analiza i zbadanie zbioru krajowych kompetencji zawodowych pozwoliło ustalić oczekiwane przez pracodawców wymagania dla badanych zawodów. Zawody opisane w standardach zgodne są z Klasyfikacją zawodów i specjalności (KZiS).

Polski standard kompetencji zawiera kompetencje zawodowe konieczne do wykonywania zadań zawodowych wchodzących w skład zawodu. Kompetencje definiowane są jako wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych.

W ramach badań (Bednarczyk, Koprowska, Kupidura, Symela, Woźniak, 2014) opracowano 300 krajowych standardów kompetencji zawodowych i zbadano 5271 stanowisk pracy w 2865 przedsiębiorstwach i instytucjach. Badania prowadziło 775 ekspertów rekomendowanych przez 555 organizacji pracodawców, związki zawodowe i stowarzyszenia branżowe. W ewaluacji, recenzowaniu i pracach komisji branżowych zatwierdzających projekty standardów uczestniczyło 2145 specjalistów rekomendowanych przez 1208 organizacji społecznych.

Metodologia opracowania standardów oparta została na strategii badań ilościowych i jakościowych, metodach, technikach, narzędziach badawczych wiodzących się z nauk o pracy, socjologii, pedagogiki, psychologii. W badaniu środowiska pracy wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego i analizę zadaniową (Bednarczyk, Kwiatkowski i Woźniak, 2007). Narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety. Poniżej przedstawiono wyniki badań analitycznych przeprowadzone dla zawodu *kierownik budowy* (Kowalik, Kapusta, Komar i Sarzyński, 2013). Zgodnie z przyjętą metodologią próbę badawczą stanowiły osoby pracujące na stanowiskach pracy typowych dla badanego zawodu oraz nadzorujące pracowników w wykonywanym zawodzie. Badania pilotażowe środowiska pracy *kierownika budowy* przeprowadzono w 2 przedsiębiorstwach, na 6 stanowiskach pracy. Respondenci nie zgłaszali uwag do zaproponowanych opisów w ankiecie. Badania potwierdziły poprawność merytoryczną opracowanej ankiety. Badania docelowe zrealizowano w 7 przedsiębiorstwach na 16

stanowiskach pracy. Dobór badanych przedsiębiorstw zapewnił różnorodność form działalności, wielkości firm i lokalizacji na terenie Polski. Tabela 2. zawiera charakterystykę badanych stanowisk pracy: pracowników na badanych stanowiskach pracy zróżnicowanych pod względem wieku, wykształcenia, stażu pracy, zajmowanych stanowisk pracy. Badania przeprowadzono w przedsiębiorstwach o zróżnicowanej wielkości zatrudnienia.

Tabela 2. Charakterystyka badanych stanowisk pracy dla zawodu kierownik budowy

Lp.	Wyszczególnienie	Badani %
Płeć		
1.	kobiety	12,5
2.	mężczyźni	87,5
Ogółem		100
Wg wielkości przedsiębiorstwa		
1.	duże	20
2.	średnie	60
3.	małe	20
Ogółem		100
Wg rodzaju działalności gospodarczej przedsiębiorstwa		
1.	produkcyjne	25
2.	usługowe	37,5
3.	produkcyjno-usługowa	37,5
Ogółem		100
Wg wieku		
1.	18-25	13
2.	26-40	56
3.	41 i więcej	31
Ogółem		100
Wg wykształcenia		
1.	średnie	13
2.	wyższe inżynierskie	13
3.	wyższe magisterskie	74
Ogółem		100
Aktualnie zajmowane stanowisko		
1.	Kierownik	74
2.	Kierownik projektu	6
3.	Dyrektor	20
Ogółem		100

Źródło: opracowanie własne.

W standardzie zawód *kierownik budowy* według ISCO-08 odpowiada grupie 1323 Construction Managers. Zgodnie z Polską Ramą Kwalifikacji (PQR) przypisano ten zawód do 6 poziomu charakterystyki uniwersalnej.

Do wyznaczenia ważności kompetencji zawodowych wykorzystano wskaźnik ważności kompetencji. Wskaźnik ważności (średnia arytmetyczna) jest najważniejszą średnią dla analizy tendencji centralnej odpowiedzi w przypadku rozkładu symetrycznego. Wskaźnik ważności obliczono według wzoru:

$$W = \frac{\sum_{i=1}^5 L_i \cdot i}{\sum_{i=1}^5 L_i}$$

gdzie:

W – wskaźnik ważności,

L_i – liczba respondentów wystawiających daną ocenę,

i – wartość stopnia skali (i=1,2,3,4,5)

Zgodnie z procedurą badań przyjęto że do standardu wejdą kompetencje zawodowe, wiedza i umiejętności, które uzyskały wskaźnik ważności powyżej 3,7.

W tabeli 3. zaprezentowano zidentyfikowane przez przedstawicieli rynku pracy kompetencje zawodowe.

Tabela 3. Kompetencje zawodowe określone w standardzie kompetencji dla zawodu kierownik budowy

Lp.	Kompetencje zawodowe	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5	
KZ1	Nadzorowanie i koordynowanie realizacji obiektu budowlanego.				4	12	4,8
KZ2	Prowadzenie, bieżące weryfikowanie i opracowywanie dokumentacji budowy.			3	5	8	4,3
KZ3	Współpracowanie z Inwestorem, organami nadzoru budowlanego i innymi urzędami administracji państwowej			1	7	8	4,4
KZn	Inne (napisz swoją propozycję)						

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4. przedstawia wyniki badań opisujące wiedzę w kompetencji Kz1 Nadzorowanie i koordynowanie realizacji obiektu budowlanego.

Tabela 4. Wiedza opisująca kompetencję zawodową Kz1 Nadzorowanie i koordynowanie realizacji obiektu budowlanego

Lp.	WIEDZA	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5	
1	Przedmiot umowy i zakres robót do realizacji obiektu budowlanego.	0	0	0	5	11	4,7
2	Przepisy BHP, ppoż. i ochrony środowiska.	0	0	1	5	10	4,6
3	Zasady i metody zabezpieczenia i ochrony placu budowy.	0	0	2	9	5	4,2
4	Warunki techniczne wykonania i odbioru robót budowlanych.	0	0	0	4	12	4,8
5	Przepisy i normy budowlane (polskie i branżowe) związane z zakresem prac wykonywanych na budowie.	0	0	0	9	7	4,4
6	Wymagania transportu, składowania i przechowywania materiałów i urządzeń.	0	0	7	8	1	3,6
7	Warunki pracy, eksploatacji oraz sposób wykorzystania sprzętu mechanicznego i narzędzi na budowie.	0	0	6	4	6	4,0
8	Zasady kontroli jakości wykonanych robót.	0	0	1	6	9	4,5
9	Badania, sprawdzenia i pomiary konieczne do wykonania w trakcie realizacji budowy.	0	0	1	4	11	4,6
10	Zasady stosowania materiałów i urządzeń w budownictwie oraz sposoby ich dokumentowania.	0	0	1	7	8	4,4
11	Zasady organizacji pracy.	0	0	2	6	8	4,4
12	Podstawy psychologii społecznej oraz zasady zachowań ludzkich pracujących wspólnie w zespole lub grupie.	0	0	6	5	5	4,9

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 5. zaprezentowano wyniki badań opisujące umiejętności w kompetencji Kz1 Nadzorowanie i koordynowanie realizacji obiektu budowlanego.

Tabela 5. Umiejętności opisujące kompetencję zawodową Kz1 Nadzorowanie i koordynowanie realizacji obiektu budowlanego

Lp.	UMIĘJĘTNOŚCI	Zbędne	Mało ważne	Istotne	Ważne	Bardzo ważne	Wskaźnik ważności
		1	2	3	4	5	
1	Przestrzegać przepisy BHP, ppoż. i ochrony środowiska oraz przekazać ich zasady pracownikom.	0	0	2	2	12	4,6
2	Określać jednoznacznie sposób wykonania danych czynności i zadań na budowie.	0	0	0	6	10	4,6
3	Interpretować zapisy obowiązujących w budownictwie przepisów i norm.	0	0	1	7	8	4,4
4	Kontrolować i ocenić jakość wykonanych prac oraz postęp robót.	0	0		6	10	4,6
5	Nadzorować roboty wykonywane przy pomocy sprzętu i maszyn budowlanych.			4	10	2	3,9
6	Organizować warunki oraz zakres robót dla zespołu pracowników na budowie.			2	4	10	4,5
7	Weryfikować i wyciągać wnioski ze zdarzeń oraz zachowań na budowie.			4	5	7	4,2
8	Rozważyć i wprowadzić rozwiązania alternatywne.			2	10	4	4,1

Źródło: opracowanie własne.

Kompetencje potrzebne do wykonywania zadań w zawodzie Kierownik budowy przyporządkowano do kwalifikacji na poziomie 6 Europejskiej Ramy Kwalifikacji i Polskiej Ramy Kwalifikacji. Odpowiada to wykształceniu wyższemu I stopnia.

W tabeli 6. przedstawiono wspólne kwalifikacje dla wybranych zawodów szkolnych z obszaru budowlanego oraz możliwość uczestniczenia w kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Tabela 6. Kwalifikacje dla wybranych Zawodów Szkolnictwa Zawodowego z obszaru budowlanego

Kwalifikacja		Zawód		
Nr	Nazwa wg obszaru budowlanego	Monter konstrukcji budowlanych	Murarz-tynkarz	Technik budownictwa
K1	Montaż konstrukcji budowlanych	x		x
	Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich		x	x
K2	Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych	-		x
K3	Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowanie dokumentacji przetargowej	-		x

Źródło: opracowanie własne.

Absolwent po uzyskaniu właściwej kwalifikacji K1 i potwierdzeniu jej na egzaminie, uzyskuje możliwość pracy na stanowisku robotnika wykwalifikowanego w zawodzie monter konstrukcji budowlanych lub *murarz-tynkarz*. W toku dalszej edukacji możliwe jest nabywanie kwalifikacji K2, K3. Potwierdzenie i otrzymanie certyfikatu daje możliwość uzyskania tytułu technika i pracy w zawodzie *technik budownictwa*.

W toku edukacji ustawicznej, wykorzystując standardy kompetencji zawodowych *technik budownictwa* będzie mógł na kwalifikacyjnym kursie zawodowym uzyskać kompetencję Kz1, Kz2, Kz3. Po potwierdzeniu wszystkich kompetencji, spełnieniu wymogów określonych w opisie zawodu standardu i uzyskaniu wykształcenia ogólnego na poziomie wyższym I stopnia studiów inżynierskich, może wykonywać zawód kierownika budowy.

Wnioski

Kwalifikacyjne kursy zawodowe umożliwiają zdobycie zawodu i uzyskanie kwalifikacji w poszukiwanych zawodach, na ciągle zmieniającym się rynku pracy. Nowe podejście w kształceniu zawodowym polega na szczegółowym wyodrębnieniu w zawodach najbardziej istotnych kwalifikacji.

Metodologia opracowania programów kwalifikacyjnych kursów zawodowych wiąże się z uwzględnieniem EQR, PQR, podstawy programowej kształcenia w zawodach oraz standardów kompetencji zawodowych. Kursy kwalifi-

kacyjne opracowywane są według autorskich programów nauczania. Liczba godzin kursu wynika z podstawy programowej kształcenia w zawodach lub z opisu standardu kompetencji zawodowych.

Ukończenie kursu kwalifikacyjnego projektowanego w oparciu o standardy kompetencji zawodowych pozwala uzyskać kompetencje i zadania zawodowe poszukiwane przez pracodawców i akceptowane wśród przedstawicieli organizacji zawodowych i branżowych, pracobiorców i innych partnerów społecznych. Kwalifikacyjne kursy zawodowe to nie tylko kontynuacja kwalifikacji w ramach jednej grupy zawodów. Kursy mogą być również wykorzystywane przy całkowitej zmianie zawodu. Wpisują się w europejski system kształcenia i planowania kariery zawodowej. W ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych można uzupełniać kwalifikacje, zmieniać zawód planować własną karierę zawodową.

Streszczenie: W artykule zaprezentowano możliwość planowania kariery zawodowej w oparciu o kwalifikacyjne kursy zawodowe, które są elastycznym sposobem uzupełniania i poszerzania kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy. Kwalifikacyjne kursy zawodowe projektuje się zgodnie z Europejską i Polską Ramą Kwalifikacji (EQR),(PQR)w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodach i standardy kompetencji zawodowych. W tekście zawarto wyniki badań identyfikacji kompetencji zawodowych opisujących standard. Określone w standardzie kompetencje zawodowe, wiedza i umiejętności, są narzędziem do projektowania programów szkoleń.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, kwalifikacyjny kurs zawodowy, edukacja ustawiczna, standardy kompetencji zawodowych

Abstract: The article presents the possibilities of professional career planning based on qualification vocational courses, which are a kind of flexible way for the completion and broadening qualifications, which are searched on the labour market. Qualification vocational courses are designed according to the European and the National Qualification Frameworks (EQF and NQF), with the use of curriculum basis for vocational education and professional competences standards. The article includes the research results on the identification of professional competences describing the standard. Professional competences, knowledge and skills specified in the standard makes tools for the design of training programmes.

Keywords: professional career, qualification vocation course, continuing education, professional competence standards

Literatura przedmiotu

- Baraniak, B. (2001). *Programy kształcenia zawodowego: teoria – metodologia – aplikacje*. Warszawa: IBE.
- Bednarczyk, H., Pawłowa, M. (2015). Aspiracje – kompetencje – kariera, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 4 (91), 42–50.
- Bednarczyk, H., Koprowska, D., Kupidura, T., Symela, K., Woźniak, I. (2014). *Opracowanie standardów kompetencji zawodowych*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji – PIB.
- Bednarczyk, H., Kwiatkowski, S. M., Woźniak, I. (2007). *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*. Warszawa: MPiPS.
- Bednarczyk, H. (1996). *Zadania zawodowe i kształcenie mechaników*, Radom: Instytut Technologii Eksploatacji – PIB.
- Gagne, R. M., Briggs, L. J., Wager, W. (1992). *Zasady projektowania dydaktycznego*. Warszawa: WSiP.
- Kowalik, D. (2013). *Polish vocational competence standards for the needs of adult continuing education and the european labour market*. W: Zheng, F. (ed.), *International Conference on Advanced Information Engineering and Education Science*, s. 95–98, Paris-Amsterdam-Beijing: Atlantis Press.
- Kowalik, D., Kapusta, Z., Komar, Cz., Sarzyński, G. (2013). *Krajowy standard kompetencji zawodowych. Kierownik budowy* (132301). Warszawa: MPiPS, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (2013). *Krajowe standardy kompetencji zawodowych*. Pozyskano z: www.standardykompetencji.pl
- Nowaczyk, Cz. (1985). *Podstawy metod statystycznych dla pedagogów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. 1985.
- Projekt systemowy POKL (2012–2013). *Rozwijanie zbioru krajowych standardów kompetencji zawodowych wymaganych przez pracodawców*. Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”. Warszawa: MPiPS.
- Suchar, M. (2010). *Modele karier*. Przewidywanie kolejnego kroku. Warszaw: C.H. Beck.
- Wesołowska, A., Pfeiffer, A. (2013). *Kwalifikacyjne kursy zawodowe. Krok po kroku*. Warszawa: KOWEŻiU.

Data przesłania artykułu do Redakcji: 20.07.2016 r.

Data akceptacji artykułu: 15.11.2016 r.