

**ZAWODOZNAWSTWO  
W PLANOWANIU  
KARIERY**



Ochotnicze Hufce Pracy  
Komenda Główna

**Krystyna Lelińska**

**ZAWODOZNAWSTWO  
W PLANOWANIU  
KARIERY**

**WARSZAWA 2006**

Komitet Redakcyjny:  
Prof. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski, dr Leon Grela,  
mgr Mieczysław Kijewski (przewodniczący)

Publikacja sfinansowana ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej  
na utworzenie systemu współpracy pomiędzy  
Ochotniczymi Hufcami Pracy a Szkolnymi Ośrodkami Kariery

Recenzent  
dr Grażyna Tadeusiewicz

Skład komputerowy  
OFI – Warszawa

© Copyright by Ochotnicze Hufce Pracy,  
Komenda Główna, Warszawa 2006

Wydawca  
Ochotnicze Hufce Pracy  
Komenda Główna  
01-217 Warszawa, ul. Kolejowa 19/21  
tel. (22) 862-64-36, 862-64-34 (sekretariat),  
faks (22) 862-80-21  
e-mail: komendaglownaohp@ohp.pl

ISBN 83-60398-00-3

Realizacja na zlecenie Wydawcy  
Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR

# SPIS TREŚCI

<b>PRZEDMOWA</b> .....	7
<b>WPROWADZENIE</b> .....	9
<b>Rozdział 1. ISTOTA ZAWODOZNAWSTWA</b> .....	11
1.1. Obszary zawodoznawstwa .....	11
1.2. Planowanie kariery zawodowej a zawodoznawstwo .....	13
1.3. Znaczenie czynnika informacji w planowaniu kariery w świetle teorii .....	16
1.4. Cele i zadania poradnictwa zawodowego a zawodoznawstwo .....	24
<b>Rozdział 2. DEFINICJE NAJWAŻNIEJSZYCH POJĘĆ ZWIĄZANYCH Z ZAWODOZNAWSTWEM</b> .....	27
<b>Rozdział 3. KLASYFIKACJA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI JAKO PODSTAWA TWORZENIA INFORMACJI ZAWODOWEJ</b> .....	35
3.1. Cele i założenia Klasyfikacji Zawodów i Specjalności .....	35
3.2. Struktura Klasyfikacji Zawodów i Specjalności .....	41
3.3. Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego na potrzeby kształcenia zawodowego .....	47
<b>Rozdział 4. GRUPOWANIE ZAWODÓW NA POTRZEBY PORADNICTWA ZAWODOWEGO</b> .....	49
4.1. Przesłanki teoretyczne grupowania zawodów. ....	49
4.2. Podział świata zawodów według przedmiotu pracy .....	51
Ćwiczenie 1. CZY LUBISZ? .....	61
Ćwiczenie 2. ANKIETA SKŁONNOŚCI ZAWODOWYCH .....	72
4.3. Grupowanie zawodów według zainteresowań zawodowych .....	74
Ćwiczenie 3. TYPY OSOBOWOŚCI ZAWODOWYCH WEDŁUG HOLLANDA .....	82
<b>Rozdział 5. ANALIZA PRACY, STRUKTURA I KATEGORIE OPISU ZAWODU</b> .....	83

<b>Rozdział 6. CHARAKTERYSTYKI ZAWODÓW JAKO</b>	
<b>ŹRÓDŁO INFORMACJI ZAWODOWEJ</b> .....	95
6.1. Rodzaje charakterystyk zawodów .....	95
6.2. Charakterystyki zawodów dla klientów .....	96
6.3. Charakterystyki zawodów dla doradców zawodowych ..	99
6.4. Programy komputerowe jako źródło informacji zawodowej .....	102
6.5. Sposoby gromadzenia informacji o zawodzie .....	105
Ćwiczenie 4. ANKIETA O ZAWODZIE .....	106
<b>Rozdział 7. PRZEMIANY ZACHODZĄCE W ŚWIECIE</b>	
<b>ZAWODÓW</b> .....	109
7.1. Metody prognozowania popytu na pracę .....	109
7.2. Tendencje rozwojowe zachodzące na rynku pracy .....	111
7.3. Tendencje spadkowe zachodzące na rynku pracy .....	121
7.4. Szanse zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej .....	123
<b>Rozdział 8. PRESTIŻ ZAWODU JAKO WYZNACZNIK</b>	
<b>POZYCJI W STRUKTURZE SPOŁECZNEJ</b> .....	127
8.1. Prestiż zawodu i jego wpływ na decyzje edukacyjno- zawodowe .....	127
8.2. Hierarchia prestiżu zawodów według kryterium poważania społecznego .....	129
8.3. Hierarchia prestiżu zawodów według kryterium uczciwości i rzetelności zawodowej .....	132
<b>Rozdział 9. UCZESTNICY RYNKU PRACY – MŁODZIEŻ</b>	
<b>I PRACODAWCY</b> .....	134
9.1. Sytuacja młodzieży na rynku pracy .....	134
9.2. Opinie młodzieży o sytuacji na rynku pracy .....	137
9.3. Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych .....	139
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	147
<b>Aneks 1. Opisy zawodów szkolnictwa zawodowego</b>	
<b>opatrzone kodami Hollanda</b> .....	153
<b>Aneks 2. Mini teczka informacji o zawodzie</b> .....	
Wykaz teczek o zawodach w układzie alfabetycznym .....	215
Abstract .....	223

# PRZEDMOWA

Oddajemy doradcom zawodowym zatrudnionym w Ochotniczych Hufcach Pracy opracowanie Krystyny Lelińskiej *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*.

Publikacja ta ma na celu zapoznanie doradców zawodowych z dorobkiem zawodoznawstwa, często rozproszonym i nie zawsze dostępnym, które ma szczególne znaczenie w gromadzeniu, tworzeniu i przekazywaniu informacji zawodowej młodzieży podejmującej pierwsze decyzje edukacyjno-zawodowe.

Znaczenie informacji zawodowej, a przede wszystkim umiejętność zarządzania nią na rynku pracy podkreśla wiele dokumentów Unii Europejskiej.

Komisja Europejska definiując w strategii technologiczno-gospodarczej UE XXI w. pojęcie społeczeństwa informacyjnego, stwierdza m.in. (za: Jakubowicz [1998, s. 27]) „zarządzanie informacją, jej jakość i szybkość przekazywania są kluczowymi czynnikami konkurencyjności”.

Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010 zawiera priorytet: ułatwienie dostępu do rzetelnych informacji, poradnictwa i doradztwa. Transformacja gospodarcza, zmiany technologiczne w procesach produkcji, powstawanie nowych zawodów sprawiają, że nabyte umiejętności i kwalifikacje okazują się niewystarczające. Zmusza to wiele osób do podnoszenia kwalifikacji, a często nawet ich zmiany. Stąd konieczne jest dostarczanie aktualnej, pełnej informacji zawodowej, zgodnej z oczekiwaniami jej odbiorców.

W świetle powyższych rozważań zaprezentowana Państwu publikacja wpisuje się w najnowsze trendy związane z poradnictwem zawodowym oraz odpowiada na oczekiwania szerokiej grupy odbiorców: doradców zawodowych, nauczycieli i innych osób pracujących z młodzieżą. W pracy uwzględniono współczesne tendencje poradnictwa zawodowego oparte na wspieraniu osób w samodzielnym planowaniu przez nie własnej kariery zawodowej. Powiązanie zawodoznawstwa z planami kariery zawodowej, uświadomienie znaczenia wiedzy w tym zakresie jest ujęciem nowatorskim odpowiadającym oczekiwaniom odbiorców – podkreśla dr Grażyna Tadeusiewicz w recenzji pracy.

Z problemów omówionych w publikacji każdy doradca zawodowy wybierze te elementy, które są mu aktualnie potrzebne w pracy z młodzieżą.

Praca zawiera także propozycje ćwiczeń praktycznych, które umożliwią młodemu człowiekowi sprecyzowanie swoich preferencji zawodowych na podstawie posiadanych skłonności zawodowych. Pomogą one w podejmowaniu racjonalnych decyzji edukacyjno-zawodowych zgodnych nie tylko z zainteresowaniami, ale także z potrzebami i trendami panującymi na rynku pracy.

Walorem publikacji jest zamieszczenie w aneksie krótkich, syntetycznych opisów zawodów, „mini” teczki informacji o zawodzie, która może być przykładem, w jaki sposób uczeń powinien gromadzić i opracowywać informację o preferowanym zawodzie.

Mamy nadzieję, że publikacja ta wzbogaci zasoby wiedzy i umiejętności doradców zawodowych, inspirując ich do dalszych twórczych działań na rzecz młodzieży.

**Mieczysław Kijewski**  
Komendant Główny  
Ochotniczych Hufców Pracy



# WPROWADZENIE

Wiedza o świecie zawodów, która przetworzona i przekazywana w nowoczesnych nośnikach stanowi informację zawodową, jest dla doradcy zawodowego podstawą jego działania. Umiejętności doradcy zawodowego związane z gromadzeniem i zarządzaniem informacją zawodową mają największy wpływ na przebieg porady zawodowej, w trakcie której klient pragnie dowiedzieć się, jakie możliwości oferuje mu system edukacji oraz rynek pracy.

Podstawą tworzenia zbiorów informacji zawodowej i racjonalnego korzystania z ich zasobów jest znajomość świata zawodów, której źródłem jest interdyscyplinarny obszar wiedzy nazywany w literaturze przedmiotu zawodoznawstwem.

Trudno wyobrazić sobie sytuację, w której doradcy zawodowi nie posiadają wiedzy o Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, kierunkach kształcenia zawodowego oraz treściach pracy w zawodach występujących na rynku pracy; o wymaganiach stawianych kandydatom do pracy; o warunkach pracy, nie znają możliwości zatrudnienia w różnych zawodach, tendencji rozwojowych rynku pracy, oczekiwań pracodawców i zachowań absolwentów wchodzących na rynek pracy. Najogólniej ujmując – doradca zawodowy powinien się orientować w problematyce zawodoznawstwa.

Publikacja zawiera elementarną wiedzę z zakresu zawodoznawstwa: przegląd definicji podstawowych pojęć i terminów związanych z zawodem, omówienie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności stosowanej w statystyce rynku pracy, Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego oraz innych klasyfikacji wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym oraz pośrednictwie pracy, wykaz kategorii opisu zawodu, rodzaje i strukturę charakterystyk zawodów, wyniki badań nad prestiżem zawodów, analizę tendencji przemian zachodzących w świecie zawodów, charakterystykę uczestników rynku pracy: młodzieży podejmującej pierwszą pracę oraz pracodawców.

Publikacja może wzbogacić wiedzę zawodoznawczą doradców zawodowych zatrudnionych w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej, Młodzieżowych Centrach Kariery OHP, w Szkolnych Ośrodkach Ka-

riery oraz Poradniach Psychologiczno-Pedagogicznych. Z publikacji będą mogli również korzystać pośrednicy pracy, którzy składają młodzieży oferty pracy w wielu zawodach. Znajomość rynku pracy, tendencji rozwojowych w różnych zawodach, nazw zawodów, oczekiwań pracodawców pozwoli im lepiej wykonywać tak trudne zadania.

Publikacja może być również przydatna dla studentów oraz słuchaczy podyplomowych studiów doradztwa zawodowego.

Opracowanie ma na celu zebranie rozproszonego i czasem trudno dostępnego dorobku zawodoznawstwa oraz dokonań wielu instytucji rynku pracy.

Pierwsza próba zebrania takich doświadczeń przez autorkę niniejszej książki miała miejsce w 1998 roku w Krajowym Urzędzie Pracy, w ówczesnym Centrum Metodycznym Informacji Zawodowej kierowanym przez Wł. Trzeciaka. Przy współudziale z T. Hordyjewicz powstała wówczas publikacja *Elementy zawodoznawstwa* (por. Lelińska, Hordyjewicz [1998]).

Na bazie tego opracowania powstała poszerzona o wiele tematów publikacja dla doradców zawodowych. Jest ona plonem wieloletnich doświadczeń autorki w kształceniu doradców zawodowych oraz wykorzystania badań nad przemianami, jakie zachodzą w świecie zawodów, i analiz zawodoznawczych, jakie prowadziła ostatnio w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych, a wcześniej – w Instytucie Kształcenia Zawodowego, jak również prac nad kolejnymi edycjami Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Publikacja, którą przekazujemy doradcom zawodowym, pozwoli im wykorzystać w praktyce wskazówki, jak prowadzić z młodzieżą zajęcia pobudzające jej zainteresowania światem zawodów, a także:

- zapoznać się z najważniejszymi teoriami, które stały się podstawą klasyfikowania zawodów na potrzeby poradnictwa zawodowego wg zróżnicowanych kryteriów;
- usystematyzować własną wiedzę o zawodach;
- doskonalić własny warsztat w zakresie pozyskiwania przez młodzież umiejętności gromadzenia i przetwarzania informacji o zawodach;
- zdobyć umiejętności prowadzenia zajęć z młodzieżą poświęconych poznawaniu zawodów.

## Rozdział 1

# ISTOTA ZAWODOZNAWSTWA

### 1.1. Obszary zawodoznawstwa

Zawodoznawstwo jest interdyscyplinarną dziedziną nauki. Syntetyzuje ono wyniki badań psychologii, pedagogiki, socjologii, ekonomii, technologii, medycyny pracy i innych nauk, które dostarczają wiedzy dotyczącej świata zawodów i pracy zawodowej. Jest to zatem obszar wiedzy zlokalizowany na pograniczu nauk społecznych, przyrodniczych i technicznych.

W Polsce najwybitniejszym twórcą i inicjatorem wielu badań zawodoznawczych na potrzeby kształcenia zawodowego jest profesor dr Tadeusz Nowacki, którego praca *Zawodoznawstwo* ukazała w pełni, czym jest i do czego służy ten interdyscyplinarny obszar nauki (Nowacki [1999]).

Zawodoznawstwo jest definiowane przez T. Nowackiego jako wiedza o zawodach, podstawowe pojęcie pedagogiki pracy i podstawowy obszar badawczy. W jego ujęciu zawodoznawstwo obejmuje: *historię podziału pracy, współczesny podział pracy, opisy zawodów i charakterystyki zawodowe, analizę czynności zawodowych, warunków pracy i zadań pracowniczych. Badania przeprowadzane na stanowiskach pracy i badania dokumentacji, określenie treści zadań zawodowych pozwalają na ustalenie układów umiejętności zawodowych, charakterystycznych dla badanego zawodu, charakterystyki zawodowej, która stanowi jedną z podstaw doboru treści kształcenia w szkołach zawodowych. Zawodoznawstwo prowadzi do ustalenia ogólnokrajowej klasyfikacji zawodów i budowania klasyfikacji zawodów szkolnych* (Nowacki [2004, s. 286–287]).

W definicji tej akcent jest położony na efekty, jakie daje zawodoznawstwo kształceniu zawodowemu. Na podstawie badań zawodo-

znawczych mogą być przygotowywane programy kształcenia w poszczególnych zawodach, za pomocą których uczniowie zdobywają kwalifikacje zawodowe adekwatne do zadań, jakie będą wykonywać w przyszłej pracy zawodowej.

Inni autorzy, jak A. Bańka, S. Szajek, W. Rachalska, postrzegają i akcentują walory zawodoznawstwa z punktu widzenia poradnictwa zawodowego. Dla tych autorów zawodoznawstwo jest źródłem informacji zawodowej, która jest podstawą racjonalnego wyboru zawodu i planowania kariery zawodowej (Bańka [1995]; Szajek [1979]; Rachalska [1987]).

W wąskim znaczeniu zawodoznawstwo jest rozumiane jako wiedza o zawodach, znajomość zawodów przez różnych odbiorców, którymi są (por. Szajek 1979, s.163–162):

- po pierwsze – uczniowie różnych typów szkół podejmujący decyzje edukacyjno-zawodowe, absolwenci tych szkół wchodzący na rynek pracy, bezrobotni poszukujący pracy bądź osoby pragnące zmienić pracę;
- po drugie – pracodawcy poszukujący kandydatów do pracy,
- po trzecie – instytucje świadczące pomoc w podejmowaniu decyzji wyboru szkoły, zawodu i pracy; doradcy zawodowi w szkołach różnego typu oraz w Poradniach Psychologiczno-Pedagogicznych, doradcy w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej i Młodzieżowych Centrach Kariery, doradcy zawodu w urzędach pracy oraz Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, a także pośrednicy pracy w różnych instytucjach.

W szerszym ujęciu zawodoznawstwo wykracza poza wiedzę o poszczególnych zawodach i jest traktowane jako obszar nauki prezentujący świat zawodów i ludzi w pracy zawodowej. W takim szerokim ujęciu zawodoznawstwo zajmuje się m.in. (por. Nowacki [1975, s. 13]; *Słownik pedagogiki pracy* [1986, s. 414–415]; Bańka [1995, s. 18–23]):

- definiowaniem pojęć i terminów związanych z zawodami i pracą zawodową;
- tworzeniem i weryfikowaniem teorii opisujących rozwój zawodu człowieka, wybór zawodu, zachowania człowieka w procesie pracy;
- klasyfikowaniem zawodów wg różnych kryteriów;
- wielostronnym analizowaniem zawodów ze względu na treść pracy w zawodzie oraz wymagania stawiane kandydatom do zawodów;

- opisywaniem zawodów w różnych zakresach i dla różnych odbiorców tej wiedzy;
- określaniem podstaw do ustalania zakresu wiedzy i umiejętności koniecznych do zdobycia kwalifikacji zawodowych (programy kształcenia w różnych zawodach);
- badaniem podstawowych tendencji rozwojowych w zawodach zachodzących pod wpływem rozwoju nauki i techniki w różnych epokach; śledzeniem zmian w treściach i strukturze zawodów;
- zbieraniem opinii społeczeństwa o zawodach w aspekcie ich poważania społecznego (badania hierarchii prestiżu zawodów);
- gromadzeniem wiedzy o uczestnikach rynku pracy – pracodawcach oraz osobach poszukujących pracy.

## 1.2. Planowanie kariery zawodowej a zawodoznawstwo

Jednym z ważniejszych problemów społecznych ostatniej dekady jest pojawienie się bezrobocia i jego stały wzrost. Wśród bezrobotnych coraz większy odsetek stanowią ludzie młodzi (do 24 lat – 41,2%, od 25 do 34 lat – 20,4%). Spośród ogółu absolwentów 36,3% to bezrobotni: 26,6% to absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, 50,0% – policealnych i średnich szkół zawodowych oraz 23,4% – szkół wyższych (dane GUS wg Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL za I kwartał 2005 r.).

Jedną z przyczyn bezrobocia absolwentów, którzy ukończyli naukę w szkołach zawodowych różnego typu i poziomu kształcenia, jest – oprócz braku ofert pracy oraz posiadania kwalifikacji niezgodnych z potrzebami rynku pracy – brak odpowiedniego przygotowania do podejmowania zatrudnienia. Jest ono jednym z najważniejszych wskaźników świadczących o nieumiejętności planowania przyszłej kariery zawodowej. Podjęcie pracy zawodowej jest startem do przyszłej kariery zawodowej. Lecz zanim ten moment nastąpi, istnieje w życiu każdego człowieka etap, w którym kształtują się cele, plany i umiejętności ich realizacji. Jest to etap planowania kariery, który poprzedza podjęcie pracy zawodowej.

Kształtowanie umiejętności planowania kariery przez młodzież szkół różnych typów i poziomów jest najważniejszym zadaniem wielu instytucji rynku pracy świadczących usługi w orientacji i poradnictwie zawodowym

Pojęcie kariery w języku potocznym oznacza zdobywanie coraz wyższej pozycji zawodowej, naukowej, wojskowej albo przebieg pracy za-

wodowej, spis osiągniętych kolejno stanowisk w danym zawodzie (pracy) czy wykonywanych w ramach konkretnej organizacji lub instytucji zawodowej.

Według A. Kargulowej kariera zawodowa to lista wydarzeń składających się na życie, sekwencja zawodów i innych ról życiowych, które razem wyrażają stosunek danej osoby do pracy w aspekcie jej całkowitego procesu rozwoju osobowości. Także stanowiska, opłacane lub nie, zajmowane przez jednostkę od okresu dojrzewania po emeryturę, wśród których stanowisko zawodowe jest tylko jednym z wielu. Kariera zawodowa istnieje tylko w takim stopniu, w jakim jednostki dążą do jej realizacji. W węższym ujęciu jest rozumiana również jako awans zawodowy (Kargulowa [2005, s. 21]).

Definicja kariery zawodowej D. Brown i L. Brooks wiąże ją z poradnictwem zawodowym, według której poradnictwo zawodowe jest procesem interpersonalnym, którego celem jest towarzyszenie jednostce w sytuacji rozwoju kariery. Rozwój kariery zawodowej jest tu rozumiany jako proces wyboru i przystosowania do zawodu. Trwa całe życie i pozostaje w interakcji z innymi rolami człowieka (por. Brown, Brooks [1990, s. 7], cyt. za: Paszkowska-Rogacz [2002, s. 13–14]).

Na **rozwój kariery zawodowej** w świetle badań D.E. Supera mają wpływ następujące grupy czynników (Super [1960], cyt. za Budkiewicz [1965, s. 256–257]):

- tożsamość zawodowa jednostki („ja – ujmowanie siebie samego”), rozwijająca się wraz z jej wiekiem i tworząca wzorzec rozwoju zawodowego;
- czynniki osobowościowe jednostki, takie jak zdolności, zainteresowania, wartości, postawy, aktywność, motywacja;
- czynniki tkwiące w środowisku jednostki, o charakterze ekonomicznym, związane z wykształceniem rodziców, miejscem zamieszkania, liczbą dzieci w rodzinie, systemem szkolnym, rynkiem pracy.

Jakie są elementy składowe planowania kariery? W świetle literatury przedmiotu **planowanie kariery** to (por. Grochowska [2005, s. 4]; Herr, Cramer [2001, s. 82–85]):

- ustalanie celów, jakie pragnie się osiągnąć w przyszłej pracy zawodowej;
- poszukiwanie rozwiązań i podejmowanie decyzji, które pozwolą systematycznie dążyć do przyjętych celów;
- wybór najodpowiedniejszej drogi między różnymi rozwiązaniami w celu osiągnięcia sukcesu w nieodległym terminie.

W Polsce w ostatniej dekadzie podejmowano wiele badań ujawniających pośrednio niski poziom umiejętności planowania kariery przez młodzież. Badania *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polskiej* prowadzone przez GUS, raporty AIG i „Gazety Wyborczej” *Praca dla młodych*, badania prowadzone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych *Efektywność kształcenia zawodowego* (Jeruszka [2000]) ukazują, że młodzież jest mało aktywna, bezradna i pełna obaw o swoją karierę zawodową. Niezmiernie ważnym czynnikiem utrudniającym wejście na rynek pracy jest posiadanie kwalifikacji niezgodnych z jego potrzebami oraz brak umiejętności poruszania się młodzieży na rynku pracy.

**Poziom umiejętności planowania kariery** jest pojęciem złożonym. Zdaniem autorki pracy składają się na to m.in. następujące elementy: posiadanie planu rozwoju kariery, wiedza o zawodach i rynku pracy oraz umiejętności poruszania się na tym rynku.

**PLAN ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ** przejawia się m.in. w tym, że jednostka posiada:

- sprecyzowane cele i dążenia życiowe oraz realne oczekiwania zawodowe;
- ukształtowaną hierarchię wartości cenionych w przyszłej pracy zawodowej;
- wiarę w siebie i przyszłe osiągnięcia zawodowe;
- aspiracje edukacyjne i zawodowe,
- plan podjęcia zatrudnienia oraz alternatywny plan działania w sytuacji braku możliwości znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie.

Można sądzić, że im bardziej sprecyzowane są cele i oczekiwania zawodowe, im bardziej określone są wartości cenione w przyszłej pracy zawodowej, im większa wiara w siebie i przyszłe osiągnięcia, im wyższe aspiracje edukacyjne i zawodowe, tym istnieje wyższy poziom umiejętności planowania kariery, który będzie miał wpływ na rozwój kariery w przyszłości.

**WIEDZA O ZAWODACH I RYNKU PRACY** może się przejawiać m.in. posiadaniem informacji o:

- stopie bezrobocia;
- instytucjach zatrudniających absolwentów z określonymi kwalifikacjami zawodowymi;
- źródłach informacji o możliwościach zatrudnienia;
- stanowiskach możliwych do uzyskania,
- zawodach rozwojowych i zanikających.

**UMIĘTNOŚCI PORUSZANIA SIĘ NA RYNKU PRACY** mogą się przejawiać:

- wiedzą o trudnościach ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie;
- sprawnym przygotowaniem dokumentów potrzebnych dla pracodawcy;
- znajomością zasad rozmowy z pracodawcą;
- wiedzą o oczekiwaniach i wymaganiach stawianych kandydatom do wyuczonego zawodu przez pracodawcę.

Można przypuszczać, że posiadanie informacji składających się na wiedzę o rynku pracy i umiejętności poruszania się na tym rynku mają znaczący wpływ na wyższy poziom umiejętności planowania kariery zawodowej.

Można wyróżnić następujące czynniki, które mogą mieć wpływ na poziom umiejętności planowania kariery:

#### **CECHY RYNKU PRACY W REGIONIE:**

- zróżnicowanie regionu ze względu na stopę bezrobocia;
- zawody, w których brakuje pracy w regionie.

#### **ODDZIAŁYWANIA INSTYTUCJI PORADNICTWA ZAWODOWEGO:**

- działalność wychowawcza szkół różnych typów i poziomów kształcenia;
- działalność instytucji rynku pracy i pracodawców na rzecz młodzieży różnych typów szkół (Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Biura Karier, Centra Informacji i Planowania Kariery, Mobilne Centra Informacji Zawodowej itp.).

Dobre zaplanowanie kariery zawodowej wymaga ze strony uczniów i absolwentów różnych typów szkół posiadanie wielu informacji, które umożliwiają dokonanie trafnych decyzji zawodowych i edukacyjnych. Podejmowanie decyzji jest jednym z najważniejszych aspektów planowania kariery.

### **1.3. Znaczenie czynnika informacji w planowaniu kariery w świetle teorii**

Pojęcie **informacja** najczęściej definiuje się następująco: *jest to powiadomienie kogoś o czymś, zakomunikowanie czegoś, wiadomość, wskazówka, pouczenie (Słownik języka polskiego).*



W odniesieniu do poradnictwa zawodowego – wiedza potrzebna jednostce w planowaniu drogi zawodowej, poszukiwaniu zatrudnienia, adaptacji zawodowej została nazwana informacją zawodową. Najpełniej definiuje ją S. Sears, uznając, że *informacja zawodowa to informacje związane ze światem pracy, które mogą zostać wykorzystane w procesie kariery zawodowej, włączając w to wiadomości z zakresu edukacji i zatrudnienia, a także informacje psychospołeczne związane z pracą np. dotyczące dostępności szkoleń, charakteru pracy i statusu pracownika w różnych zawodach* (Sears [1982, s. 139], cyt. za Głading [1994, s. 163]).

Autorka pracy sądzi, że *informacja zawodowa to zbiory danych potrzebnych jednostce do podejmowania kolejnych decyzji edukacyjnych, zawodowych oraz wejścia na rynek pracy – decyzji związanych z zatrudnieniem* (Lelińska [2005]).

Jeszcze inna definicja kładzie akcent na to, że *informacja zawodowa to zakres wiedzy niezbędnej do podjęcia decyzji zawodowych związanych z nauką zawodu, przygotowaniem do zatrudnienia, prawami i obowiązkami pracowników, bezrobotnych i poszukujących pracy* (WUP Rzeszów).

W wymienionych definicjach informację traktuje się szeroko. Nie odnosi się jej tylko do opisu jednostkowego zawodu, ale również uważa się, że informacja zawodowa dotyczy wszelkiej wiedzy pozwalającej jednostce dobrze funkcjonować w pracy zawodowej. Będą to informacje dotyczące:

- wiedzy o rynku pracy;
- elementarnej wiedzy o prawie pracy;
- podstawowej wiedzy o mechanizmach ekonomiczno-gospodarczych;
- znajomości zasad poszukiwania pracy.

Zdaniem autorki, przy podejmowaniu decyzji zawodowych i edukacyjnych młodzież powinna posiadać **cztery rodzaje informacji** (Lelińska [1985, s. 39]):

- o sobie: swoich zainteresowaniach, uzdolnieniach, temperamencie, cechach charakteru, stanie zdrowia;
- o zawodach: zadaniach i czynnościach, warunkach i środowisku pracy; wymaganiach, jakie stawia zawód kandydatom na pracowników;
- o możliwościach kształcenia w zawodzie: poziomemu kształcenia; typów i rodzajów szkół, w których można uzyskać kwalifikacje w preferowanym zawodzie, możliwości kontynuowania nauki i podnoszenia kwalifikacji zawodowych;

- o możliwościach zatrudnienia: instytucjach, organizacjach i zakładach pracy, w których można znaleźć zatrudnienie, wymaganiach pracodawców, sposobach poszukiwania pracy itp.

Potraktowanie informacji o sobie jako informacji zawodowej nie jest eksponowane w literaturze przedmiotu. Informacja o sobie samym w odniesieniu do wiedzy o świecie zawodów jest ujmowana jako odrębny rodzaj wiedzy. Zdaniem autorki dopiero konfrontacja wymienionych rodzajów informacji pozwala w pełni dokonać racjonalnego wyboru, gdyż w świetle psychologicznej teorii decyzji każda decyzja jest odpowiednio przetworzoną informacją, jest czynnością informacyjną, na co wskazywali J.D. Bross, A. Biela i J. Koziński (por. Bross [1965]; Biela [1976]; Koziński [1969]; Lelińska [1985, s. 38–41]).

W świetle **Psychologicznej Teorii Decyzji** J.D. Brossa, wszystkie decyzje, które podejmujemy w codziennym życiu podlegają tym samym prawom. Dotyczy to również decyzji edukacyjnych i zawodowych. Każdy dokonywany przez jednostkę wybór wymaga posiadania przez nią określonego zasobu informacji. Bross twierdzi, że informacja jest „paliwem” dla dokonywanych wyborów. Decyzja jest odpowiednio przetworzoną informacją. Informacjom przypisuje się zatem działanie regulujące zachowanie jednostki lub jego modyfikację.

Rolę tego czynnika można przedstawić za pomocą następującego schematu:

**Dane – informacje =====> Decyzja =====> Wynik** (realizacja decyzji)

Dostarczanie informacji jednostkom podejmującym etapowe decyzje cząstkowe jest jednym z istotnych warunków zmniejszenia ryzyka i niepewności, jakie towarzyszą każdemu z nas przy dokonywaniu życiowych wyborów (por. Bross [1965, s. 48]).

Psychologowie stworzyli wiele modeli podejmowania decyzji. W jednym z nich informacja dostarczana jednostce przechodzi przez następujące procesy myślowe pozwalające jej określić (Jepsed, Dilley [1974]):

- prawdopodobieństwo uzyskania sukcesu w możliwych do wyboru zawodach, szkołach, miejscach zatrudnienia (system przewidywania sukcesu);
- wartość poszczególnych alternatywnych propozycji ze względu na posiadane warunki psychofizyczne i oczekiwania zawodowe (system wartości – zasady oceniania i porównywania możliwych do wyboru alternatyw);

- porównywanie użyteczności różnych możliwych działań (kryterium decyzji);
- podjęcie decyzji.

W świetle tego modelu właściwy zasób informacji zawodowej sprzyja poznaniu różnorodnych możliwości wyboru kierunków kształcenia, poziomu i typu szkoły, miejsca zatrudnienia, szkolenia dającego nowe możliwości zatrudnienia itp. Znajomość zawodów, warunków pracy, potrzeb rynku pracy zwiększa szansę jednostki na dokonanie trafnych częściowych decyzji podejmowanych na różnych etapach rozwoju zawodowego. Psychologiczny sens wyboru działania wyraża się w dostarczaniu jednostce informacji przechylającej niejako szalę na korzyść jednej z alternatyw działania, dzięki czemu wzrasta subiektywna wartość pewnego działania lub zwiększa się prawdopodobieństwo osiągnięcia jego celu.

Teorią, która uwzględnia znaczenie czynnika informacji w wyborze zawodu i akcentuje ważność potrzeb jednostki w podejmowaniu decyzji zawodowych, jest **Złożona Teoria Wyboru Zawodu** R. Hoppocka.

Najważniejsze twierdzenia tej teorii można ująć następująco (por. Kurjaniuk [1985, s. 118–119]):

- jednostka wybiera zawód, aby zrealizować określone potrzeby; są one często nieuświadomione i manifestują się przez postrzeganie zawodu jako atrakcyjnego; rozwój kariery zaczyna się wówczas, gdy uświadamiamy sobie, że zawód realizuje nasze potrzeby; wybór zawodu jest tym trafniejszy, im lepiej potrafimy ocenić, w jakim stopniu spełni on nasze potrzeby; taka ocena zależy od naszej wiedzy o sobie samym (poziom samooceny), wiedzy o zawodach i umiejętnościach dokonania analizy tych dwóch informacji;
- informacja o nas samych pozwala nam określić, czego pragniemy i co możemy dać w zamian; informacja o zawodach ukazuje nam zawody, które mogą zrealizować nasze potrzeby, określa, co te zawody mogą nam oferować i czego od nas wymagać;
- satysfakcja z wybranego zawodu jest efektem pracy, która realizuje lub będzie realizowała w przyszłości nasze potrzeby; gdy praca nie spełnia naszych potrzeb, ponownie dokonujemy wyboru innego zawodu.

W swojej teorii Hoppock wyróżnia potrzeby jako ważny czynnik wyboru zawodu ale nie prezentuje ich bliżej, podkreśla natomiast ważność informacji zawodowej jako regulatora zachowań zawodowych.

Teorią, która uwzględnia rolę przekazu informacji skorelowanego z wpływem struktury społecznej na decyzje edukacyjno-zawodowe, jest **Teoria Społecznej Integracji** H. Riesa. W jej świetle proces wyboru zawodu przebiega w następujący sposób (Ries [1970], cyt. za Wojtasik [1994, s. 46–48]; Czerwińska-Jasiewicz [1977, s. 23–30]):

- społeczeństwo jest „dystrybutorem” ról zawodowych;
- jednostka pragnąc przewyciężyć niepewność co do wyboru przyszłej pozycji zawodowej, poszukuje odpowiedniej dla siebie roli zawodowej odpowiadającej jej wyobrażeniom i interesom;
- w tym celu jednostka poszukuje informacji, które są zgodne z antycypacją docelowego statusu społecznego;
- otrzymywane informacje wskazują na możliwości osiągnięcia przyszłej pozycji społecznej bądź są to informacje niewystarczające i wtedy jednostka poszukuje dalszych informacji, zdobywa nowe do czasu, gdy uświadomi sobie, że planowana rola zawodowa jest dla niej dostępna i będzie mogła być zrealizowana;
- jednostka informuje swoje środowisko o swoich wymaganiach co do planowanej pozycji społecznej;
- społeczeństwo jako „dystrybutor” ról społecznych ocenia wymagania jednostki i je akceptuje;
- jednostka podejmuje decyzję, niepewność co do osiągnięcia przyszłego statusu jest przewyciężona; proces podejmowania decyzji jest zakończony.

W opracowanym modelu procesu wyboru zawodu najważniejsze miejsce zajmuje jednostka podejmująca decyzję. Jej decyzja jest zależna od zajmowanej pozycji społecznej, regionu zamieszkania i poziomu wykształcenia – czyli usytuowania w strukturze społecznej.

Pierwsza grupa czynników to społeczeństwo i jego kultura: kształt struktury społecznej – jej otwartość, normy i wartości ukształtowane przez społeczeństwo, religia, autorytety.

Druga grupa czynników to środowisko społeczne jednostki: struktura i wielkość rodziny, styl wychowania, środowisko szkolne, grupy rówieśnicze, krewni, miejsce zamieszkania.

Trzecia grupa czynników to psychofizyczna charakterystyka jednostki: jej zdolności, poziom inteligencji, temperament, konfliktowość, struktura osobowości.

Czwarta grupa czynników to takie cechy jednostki, jak: stopień wiedzy o zawodach. Aby dokonać wyboru antycypowanej roli zawodowej, musi ona posiadać określone informacje. Pragnienie ich zdobywania i gromadzenia, a więc stopień poinformowania zależy od stosunku

do świata, do przyszłości, od aspiracji, zainteresowań, postaw oraz poziomu wykształcenia.

Ostatnia wyróżniona grupa to aktualna sytuacja gospodarcza: struktura zawodowa, zróżnicowanie zawodowe, mechanizmy selekcji i wrastania w kulturę. Te czynniki są z sobą skorelowane i stanowią bazę, na podstawie której jednostka dokonuje wyboru pomiędzy różnymi alternatywami.

Przekaz informacji jest **procesem informacyjnym**, w którym po raz pierwszy H.D. Lasswell w opracowanym **Modelu Procesu Informowania** wyróżnił następujące elementy (por. Goban-Klas [1976]):

**Źródła informacji** —> **Nadawcy** —> **Treści** —> **Kanały**  
—> **Odbiorcy** —> **Efekty przekazu**

**ŹRÓDŁA INFORMACJI** to najczęściej różnego rodzaju zbiory informacji zawartych w charakterystykach i opisach zawodów, obserwacja czynności ludzi pracujących w określonych zawodach, literatura fachowa, internetowe bazy danych oraz doświadczenia przedzawodowe i zawodowe jednostki.

**NADAWCY INFORMACJI** to profesjonalni doradcy zawodowi, nauczyciele oraz nieprofesjonalni doradcy – rodzice, koledzy czy znajomi, którzy intencjonalnie lub przypadkowo przekazują jednostce informacje o zawodach, możliwościach kształcenia, zatrudnienia itp.

**TREŚĆ INFORMACJI** jest uważana za najważniejszy czynnik skuteczności oddziaływania. Jeżeli mechanizm podejmowania decyzji ma funkcjonować sprawnie, *surowiec musi być w dobrym gatunku* (Bross [1965, s. 192]).

Treść informacji zawodowej to produkty informacyjne, które powinny się charakteryzować następującymi cechami:

- trafność, dokładność i kompletność;
- rzetelność;
- przejrzystość;
- aktualność;
- możliwość ich wykorzystania;
- znaczenie dla rozwiązywania indywidualnych problemów;
- pobudzanie zainteresowania i motywacji;
- racjonalność (stosunek kosztów do korzyści).

**KANAŁY (NOŚNIKI) PRZEKAZU INFORMACJI** to metody i formy przekazu informacji, odbioru danych, ich przetwarzania i od-

tworzania. Wśród nośników informacji zawodowej można wyróżnić:

- proste formy drukowane: ulotki, plakaty, poradniki, skrócone opisy zawodów;
- złożone formy drukowane: książki zawierające pełne charakterystyki zawodów, przewodniki, informatory, teczki informacji o zawodach, scenariusze zajęć, treningi i warsztaty poświęcone wiedzy o zawodach i o sobie;
- multimedialne: film, audycje radiowe i TV, zdjęcia, animacje;
- programy komputerowe pomagające w zdobyciu umiejętności sprzyjających znalezieniu miejsca nauki lub pracy oraz programy wspierające podejmowanie indywidualnych decyzji zawodowych, programy do kształtowania umiejętności samooceny możliwości psychofizycznych (por. Ertelt [2005, s. 14]);
- internetowe bazy danych o edukacji i rynku pracy.

Znaczącymi kanałami przekazu informacji mogą być próby własnej pracy w różnych sytuacjach, a także porady zawodowe indywidualne i grupowe.

**ODBIORCY INFORMACJI** to jednostki w różnym wieku podejmujące częściowe decyzje wyboru zawodu, szkoły lub pracy.

Najważniejszym problemem dla doradcy jest odpowiedni moment, w którym należy się włączyć w proces informacyjny. Zależy to od **dojrzałości decyzyjnej klienta**, którą J.P. Sampson określa jako wielkość kluczową w korzystaniu z systemów informacyjnych. Wynikają z niej przedsięwzięcia dotyczące udzielania pomocy klientowi uzależnione od indywidualnych ograniczeń (Sampson [1990], cyt. za Ertelt [2005, s. 16]).

Są to deficyty nazywane **ograniczeniami informacyjnymi** radzącej się osoby. Zachodzą one wówczas, gdy jednostka:

- nie może jednoznacznie zdefiniować swojego problemu zawodowego i dlatego nie może określić, jakich specyficznych informacji potrzebuje;
- nie ma wystarczającej wiedzy na temat oferty informacyjnej;
- jest przytłoczona informacjami, których ilość przekracza jej możliwości percepcyjne;
- ma problemy ze znalezieniem informacji adekwatnych do jej potrzeb;
- jest niepewna co do tego, jak najlepiej wykorzystać przekazane informacje do rozwiązania problemu;
- nie rozumie systematyki informacji przekazywanych w syste-

mach informacyjnych (np. na stronach internetowych), traci motywację i przedwcześnie zrywa kontakt z systemem informacyjnym.

**EFEKTY PRZEKAZU INFORMACJI** to przyjęcie i przyswojenie informacji – zdobycie określonej wiedzy i umiejętności, to zmiana postaw warunkujących określone zachowanie, w wyniku czego jednostka podejmuje określoną decyzję. Efekty przekazu informacyjnego zależą od diagnozy dojrzałości decyzyjnej klienta, jego motywacji do pozyskiwania informacji oraz od jakości dostarczonej informacji.

Wszystkie elementy procesu informacyjnego są z sobą ściśle powiązane i wzajemnie z siebie wynikają. Każdy z nich waży na skuteczności przekazu i jest obwarowany szeregiem warunków, jakie powinien spełniać. Najważniejszym z nich wydaje się konieczność tworzenia rzetelnego, wiarygodnego, istotnego i ciągle aktualizowanego zbioru informacji zawodowej, z którego nadawcy czerpią treści, stosując określone metody przekazu za pomocą różnych kanałów.

Działania zmierzające do prawidłowego przebiegu procesu informacyjnego B.J. Ertelt nazywa **zarządzaniem informacją zawodową** (por. Ertelt [2005, s. 12]). Staje się to koniecznością, gdy jesteśmy zasypywani nadmiarem informacji. Są to działania rozumiane jako profesjonalne postępowanie z informacjami w odniesieniu do różnych grup docelowych oraz umiejętność wykorzystywania określonych sieci powiązań sieciowych (internetowych). Są to techniki pozyskiwania informacji, analiza zapotrzebowania na informację różnych grup docelowych, ocena skuteczności usług udzielania informacji, dostosowane do adresatów sposoby przedstawiania informacji, tworzenie i rozwijanie systemów informacyjnych, koordynowanie procesów informowania i komunikowania w organizacjach oraz uwzględnienie psychicznych i społecznych uwarunkowań zewnętrznych przy indywidualnym przetwarzaniu informacji.

Zarządzanie informacją zawodową obejmuje m in. następujące działania podejmowane przez doradców zawodowych:

- gromadzenie, strukturyzowanie (przetwarzanie), przygotowywanie oraz przekazywanie informacji zawodowej;
- systematyczne obserwowanie rynku informacji, zdobywanie nowych źródeł informacji istotnych lub potencjalnie istotnych dla realizacji zadań poradnictwa zawodowego;
- dokonywanie zestawień i oceny źródeł informacji według ich wydajności i adekwatności do potrzeb określonych grup docelowych;

- marketing informacji oraz uwzględnianie w nim etyki doradztwa w odniesieniu do wspieranych komputerowo i bazujących na łączach internetowych systemów informacyjnych.

#### 1.4. Cele i zadania poradnictwa zawodowego a zawodoznawstwo

Podstawowym celem poradnictwa zawodowego jest stymulacja rozwoju zawodowego młodzieży i dorosłych prowadząca do umożliwienia aktywnego i samodzielnego wyboru własnej drogi zawodowej. Cel ten może być spełniony poprzez zapewnienie odpowiednich warunków i środków, a także opracowanie specjalnych, zróżnicowanych odpowiednio do wieku klientów, programów i metod, które umożliwią im (Trzeciak [2005, s. 170]; Woynarowska [1994, s. 57–58]):

- poznanie siebie, swoich słabych i mocnych stron;
- poznanie zawodów: zadań i czynności, wymagań psychofizycznych stawianych kandydatom do zawodów;
- poznanie dróg prowadzących do określonego zawodu: szkół lub kursów, które pozwalają uzyskać kwalifikacje zawodowe;
- wykształcenie umiejętności podejmowania decyzji;
- opanowanie zasad i technik relaksujących, radzenia sobie ze stresem;
- właściwe zaprezentowanie siebie;
- poznanie zasad komunikowania niewerbalnego
- pisanie podań, ofert, listów motywacyjnych, życiorysów (cv).

Pomoc udzielana w procesie poradnictwa zawodowego wymaga zatem **udostępnienia jednostce informacji o zawodach możliwych do wyboru, informacji o możliwościach zatrudnienia oraz poruszaniu się na rynku pracy**. Jest to najbardziej istotny cel zawodoznawstwa z pozycji doradztwa zawodowego. Dzięki dostarczonym informacjom jednostka może dokonać trafnego wyboru. Wagę tego czynnika podkreśla Raport Europejskiego Centrum Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy. Europejskie trendy, wyzwania i działania*, opracowany w 2004 r. (Sultana [2005, s. 33]), w którym akcentuje się konieczność udostępniania klientom użytecznych i praktycznych informacji na temat:

- własnych osobistych zasobów (umiejetności, zainteresowań, aspiracji, ambicji, skłonności – wszystkich, które można opisać za pomocą narzędzi do ich oceny;
- możliwości edukacyjnych, szkoleniowych i rynku pracy.



W Raporcie podkreśla się, że doradcy zawodowi mogą uczyć umiejętności, których klient potrzebuje do zdobywania i zarządzania informacją potrzebną do precyzowania i poszerzania swoich życiowych celów.

Dorobek zawodoznawstwa umożliwia w coraz większym zakresie osiągnąć cele i realizować zadania poradnictwa zawodowego, dostarczając różnym klientom materiałów zawierających informacje o zawodach. Są one niezwykle istotne, gdy kierowane są do uczniów stojących u progu kariery zawodowej – w procesie orientacji zawodowej.

Od wielu lat we wszystkich definicjach pojęć związanych z orientacją zawodową pojawiają się zadania, które można tylko wtedy zrealizować, gdy doradca zawodowy dysponuje podstawową wiedzą z zakresu zawodoznawstwa.

Istotą tego procesu – różnie nazywanym w literaturze przedmiotu: procesem orientacji zawodowej, gdy jest skierowana głównie do młodzieży u progu kariery (por. Paszkowska-Rogacz [2005, s.174]), bądź szerzej procesem poradnictwa edukacyjnego – jest zdaniem autorki pracy **przygotowanie uczniów do konstruowania planu swojej kariery zawodowej, kształtowania umiejętności podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz umiejętności dostosowywania się do zmian zachodzących na rynku pracy**. Na proces ten składa się (por. Szajek [1979, s. 80]; Rachalska [1987, s. 15–17]; Lelińska [2005, s. 192]):

- przekazywanie uczniom informacji o możliwościach kształcenia na różnych etapach rozwoju zawodowego oraz możliwościach zatrudnienia po ukończeniu nauki i zdobyciu zawodu;
- kształtowanie umiejętności samopoznania i samooceny posiadanych cech psychofizycznych;
- kształtowanie aktywnej postawy wobec własnej kariery zawodowej: uczenie planowania kariery i wspomaganie aspiracji edukacyjnych i zawodowych poprzez rozwój motywacji do osiągnięcia sukcesów.

Z punktu widzenia ucznia zadania orientacji zawodowej można określić następująco (por. Sołtysińska-Trzeciak [1996, s 15–16]):

- poznaję siebie;
- poznaję zawody;
- konfrontuję swoje możliwości z wymaganiami zawodu;
- określam drogi prowadzące do zawodu (szkoły, kursy itp.);
- określam drogi i sposoby poszukiwania pracy.

W świetle powyższych rozważań dorobek zawodoznawstwa umożliwia doradcy zawodowemu zdobycie przez niego samego wiedzy o za-

wodach. Wiedza o świecie zawodów i pracy zawodowej jest źródłem tworzenia informacji zawodowej. Przekaz informacyjny składa się z wielu elementów, z których najważniejszy to treść informacji. Jej jakość oraz dojrzałość informacyjna klientów oraz motywacja do pozyskiwania informacji mają największy wpływ na efekty przekazu informacyjnego. Nowoczesne nośniki informacji, takie jak programy komputerowe oraz bazy danych w Internecie, powodują konieczność nabywania przez doradców zawodowych i klientów umiejętności zarządzania informacją zawodową. Doradcy zawodowi powinni także znać zasady przekazu informacyjnego – posiadać wiedzę o ograniczeniach informacyjnych klientów wynikających z nadmiaru informacji, braku wiedzy o ofercie informacyjnej bądź wiedzy, w jaki sposób wykorzystać zdobytą informację.

Bez umiejętności zarządzania informacją doradca zawodowy pozbawiony jest podstawowego narzędzia do realizowania swoich najważniejszych zadań.

## Rozdział 2

# DEFINICJE NAJWAŻNIEJSZYCH POJĘĆ ZWIĄZANYCH Z ZAWODOZNAWSTWEM

Jak wspomniano wcześniej, zawodoznawstwo zajmuje się m.in. definiowaniem pojęć i terminów związanych z zawodami i pracą zawodową. Z niektórymi z tych pojęć nie spotykamy się na co dzień, inne z kolei są definiowane w różny sposób, dlatego celowe wydaje się ich zaprezentowanie i wyjaśnienie. Najważniejsze z nich to pojęcie zawodu i kwalifikacji zawodowych.

### ZAWÓD

W różnych publikacjach spotyka się wiele definicji pojęcia zawodu. Różnice w definiowaniu tego terminu wynikają z różnego podejścia do niego w zależności od (por. Nowacki [1999, 55–62]):

- dyscypliny naukowej;
- epoki, w której analizowano to pojęcie;
- ideologii wyznawanej w określonych okresach i etapach rozwoju społecznego.

Warto zapoznać się z niektórymi definicjami, aby ukazać czytelnikom, w jak różny sposób można pojmować zawód.

W odmienny sposób definiują zawód pedagodzy, socjologowie, psychologowie czy ekonomiści. Reprezentanci poszczególnych nauk zwracają uwagę na ten aspekt zawodu, który uwzględnia cele funkcjonowania danej dyscypliny.

**Pedagodzy** definiują zawód z pozycji kwalifikacji zawodowych, które są potrzebne jednostce do jego wykonywania. Określają zatem zawód jako *wykonywanie zespołów czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności...* (por. Nowacki [2004, s. 287]).

**Socjolog** rozpatrują zawód jako czynności, które dają jednostce określoną pozycję społeczno-zawodową w społeczeństwie, tj. miejsce w strukturze społecznej. Zawód pozwala prowadzić określony styl życia, daje styczność z określonym środowiskiem społecznym, w którym jednostka przebywa, oraz prestiż i uznanie społeczne. Jej przykładem jest następujący fragment definicji: *zawód ...daje podstawę do zajmowania określonej pozycji społecznej i związanym z tą pozycją prestiżem – poważaniem społecznym* (Szczepański [1965, s. 15–17]).

**Psycholog** analizują zawód z punktu widzenia cech osobowościowych, które z jednej strony są konieczne do wykonywania określonych czynności, a z drugiej są ukształtowane przez wykonywany zawód. Jest to osobowość zawodowa. Zawód z tego punktu widzenia *jest systemem czynności wykorzystującym skłonności i zdolności pracownika. Czynności zawodowe wpływają na kształtowanie się osobowości, na postępowanie wobec ludzi i otoczenia pozaludzkiego, na rozwój procesów poznawczych, przebieg życia emocjonalnego i rodzaj kolejnych faz rozwojowych osobowości* (Nowacki [1999, s. 81]).

**Ekonomiści** rozpatrują zawód z pozycji zabezpieczenia materialnego – wynagrodzenia, jakie jednostka powinna uzyskać, wykonując pracę w określonym zawodzie. Ustalać takie wynagrodzenia, które są adekwatne do wysiłku psychicznego i fizycznego, jest bardzo trudno (por. Rachalska [1987, s. 104–105]; Nowacki [1999, s. 55–67, 80–81]).

Nie ma zatem jednej definicji zawodu. Definicją zawodu zawierającą cytowane aspekty (pedagogiczny, ekonomiczny) oraz względną stałość wykonywanych zadań jest ujęcie tego pojęcia w dokumencie rządowym, jakim jest Klasyfikacja Zawodów i Specjalności. **Zawód** definiowany jest w nim jako *zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów* (KZiS [2004]).

Przegląd definicji zawodu rozpatrywanych z punktu widzenia różnych dyscyplin naukowych pozwala stwierdzić, że znajdują się w nich takie stałe elementy, jak (por. Szczepański [1965], *Słownik pedagogiki pracy* [1986, s. 415–416]):

- stosunkowa stałość wykonywanych zadań i czynności;
- konieczność opanowania odpowiedniego zbioru wiedzy i umiejętności zawodowych potrzebnych do wykonywania zadań i czynności;

- możliwość zabezpieczenia ekonomicznego pracownika i jego rodziny;
- podstawa do zajmowania określonej pozycji społecznej i związanym z tą pozycją prestiżem – poważaniem społecznym.

W praktyce spotykamy się często z takimi terminami, jak: zawód wyuczony i zawód wykonywany. W literaturze przedmiotu definiuje się te pojęcia następująco:

**Zawód wyuczony** to *zespół wiadomości i umiejętności nabytych w toku przygotowania zawodowego i warunkujących wykonywanie zawodu* (Słownik pedagogiki pracy [1986, s. 416]). Zawód wyuczony jest określony w świadectwach i dyplomach lub w innych dokumentach potwierdzających nabyte kwalifikacje. Zawodowi wyuczonemu, w zależności od szerokości jego profilu, może odpowiadać w praktyce kilka lub kilkanaście zawodów (specjalności) występujących na rynku pracy, ujętych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Zawód zdobywany w trakcie kształcenia zawodowego jest nazywany **zawodem szkolnym**. Dla szkolnictwa zawodowego wykaz takich zawodów jest ujęty w dokumencie Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ [2004]).

**Zawód wykonywany** jest to *zespół czynności lub prac, których wykonywanie stanowi główne źródło utrzymania danej jednostki i ewentualnie jej rodziny* (por. Nowacki [2004, s. 287]).

Zawód wykonywany jest tzw. zawodem gospodarczym, czyli występującym na rynku pracy. Nazewnictwo zawodów gospodarczych jest ujęte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS). Spotykane na rynku pracy nazwy zawodów nie zawsze odpowiadają tym w klasyfikacji, gdyż pracodawcy często sami tworzą nazewnictwo zawodów lub są to nazwy, które funkcjonują zwyczajowo. Stąd istnieje konieczność identyfikacji zawodu oferowanego przez pracodawcę lub podawanego przez poszukującego pracy i ustalenia jego oficjalnej nazwy. Zawód wykonywany identyfikuje się, porównując zadania i czynności realizowane na danym stanowisku pracy z definicjami zawodów podanymi w KZiS.

**Specjalność** jest pojęciem węższym od zawodu – *jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy) wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki* (KZiS [2004]).

W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się poszczególne czynności zawodowe. **Zadanie** jest definiowane jako *celowe, zawodowo zorientowane działanie pracownika, przy zastosowaniu określonych metod, procedur i technik, które pozwalają zakończyć daną jednostkę pracy. Zadanie wynika z pełnionych funkcji i obowiązków i składa się z poszczególnych czynności. Zadanie wymaga oddziaływania pracownika na takie elementy, jak: wyposażenie, inni ludzie, zwierzęta, informacje, idee, dane, wydarzenia, warunki* (KZiS [2004]).

Aby wykonać zadania, potrzebne są określone umiejętności. **Umiejętności** potrzebne do realizacji zadań danego zawodu to *sprawdzona możliwość wykonania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu (specjalności)* (KZiS [2004]).

## KWALIFIKACJE ZAWODOWE

Drugim terminem wieloznacznie rozumianym są **kwalfikacje zawodowe**, które definiuje się jako *układy wiedzy i umiejętności wymagane do realizacji składowych zadań zawodowych* (KZiS [2004]).

Kwalifikacje zawodowe są definiowane w dwóch aspektach: poziom i specjalizacji. Poziom kwalifikacji jest *funkcją kompleksowości i zakresu umiejętności, wynikających ze złożoności oraz zakresu zadań i obowiązków*. Specjalizacja kwalifikacji jest definiowana jako *rodzaj koniecznej wiedzy czy umiejętności postugiwania się określonymi urządzeniami i narzędziami lub przez rodzaj stosowanych materiałów czy produkowanych wyrobów albo rodzaj świadczonych usług* (KZiS [2004]).

Umiejętności są w większym lub mniejszym stopniu uwarunkowane posiadaniem odpowiedniego zasobu wiedzy. Wyższy poziom umiejętności wymaga na ogół szerszego zakresu wiedzy i dłuższego okresu przygotowania zawodowego. W związku z tym poziom kwalifikacji przyjęto odnosić do poziomu wykształcenia. W naszym systemie edukacji w ślad za Międzynarodową Klasyfikacją Edukacji wyróżnia się cztery poziomy kwalifikacji (KZiS [2004]):

- pierwszy poziom – oznacza elementarne kwalifikacje związane z wykonywaniem przeważnie prostych i rutynowych prac, nie wymagających dłuższego, szczególnego szkolenia zawodowego, a zatem w praktyce wystarczające jest wykształcenie na poziomie gimnazjum, a w poprzednim systemie edukacji – wykształcenie podstawowe;
- drugi poziom – odpowiada kwalifikacjom na poziomie zasadniczego wykształcenia zawodowego;

- trzeci poziom – odpowiada kwalifikacjom na poziomie średniego wykształcenia zawodowego;
- czwarty poziom – odpowiada kwalifikacjom na poziomie wykształcenia wyższego.

Tym, co gwarantuje jakość wykonywanych zadań zawodowych, są standardy kwalifikacji zawodowych. **Standard kwalifikacji zawodowych** to (Kwiatkowski, Woźniak [2003, s. 9]) *norma minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, w układzie pięciu poziomów kwalifikacji, z podziałem na:*

- *kwalifikacje związane z typowymi stanowiskami pracy lub zadaniami zawodowymi;*
- *kwalifikacje ponadzawodowe;*
- *ogólnozawodowe;*
- *podstawowe;*
- *specjalistyczne.*

Standardy kwalifikacji zawodowych określa się na podstawie zbiorów niezbędnych umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych odpowiadających zadaniom zawodowym i kwalifikacjom wyodrębnionych w zawodzie i gwarantujących jakość wykonywanego zawodu.

Potwierdzeniem poziomu posiadanych kwalifikacji zawodowych są **tytuły kwalifikacyjne** określone w świadectwach i dyplomach. Kwalifikacje zawodowe można uzyskać w formach szkolnych i pozaszkolnych. Są one określone w tzw. standardzie kwalifikacji zawodowych.

Do szkolnych form przygotowania zawodowego zalicza się kształcenie w szkołach zawodowych ponadgimnazjalnych oraz wyższych.

Szkoły zawodowe ponadgimnazjalne dzielą się na:

- szkoły zasadnicze, dające wykształcenie zasadnicze ogólne i zawodowe;
- szkoły średnie zawodowe obejmujące technika (ekonomiczne, handlowe, muzyczne, plastyczne), dające wykształcenie średnie ogólne i średnie zawodowe;
- szkoły policealne, dające możliwość uzyskania średniego wykształcenia zawodowego na bazie wykształcenia ogólnego zdobytego w liceum ogólnokształcącym.

Absolwenci szkół zasadniczych uzyskują świadectwo ukończenia szkoły oraz **tytuł robotnika wykwalifikowanego** lub pracownika o równorzędnych kwalifikacjach w wyuczonym zawodzie, określony w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego.

Absolwenci techników szkół policealnych uzyskują świadectwo ukończenia szkoły oraz **tytuł technika** w danym zawodzie lub inny równorzędny tytuł zawodowy, określony w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego.

Wymienione świadectwa i tytuły zawodowe uzyskiwane są niezależnie od tego, czy kształcenie odbywało się w systemie dziennym, wieczorowym czy zaocznym.

Świadectwo ukończenia określonego typu szkoły zawodowej (z wyjątkiem szkoły medycznej) i odpowiedni do tego tytuł zawodowy można również uzyskać na podstawie egzaminów eksternistycznych.

Kształcenie w szkołach wyższych obejmuje:

- studia wyższe zawodowe;
- jednolite studia magisterskie;
- uzupełniające studia magisterskie.

Studia mogą być prowadzone jako dzienne, wieczorowe, zaoczne lub eksternistyczne. Absolwenci wyższych studiów zawodowych uzyskują tytuł zawodowy **licencjata** lub **inżyniera**, odpowiednio do kierunku studiów i (lub) specjalności zawodowej. Absolwenci studiów magisterskich uzyskują tytuł zawodowy **magistra**, **magistra inżyniera**, **lekarza** lub inny równorzędny, odpowiednio do kierunku studiów.

Potwierdzeniem poziomu posiadanych kwalifikacji zawodowych, uzyskanych w systemie pozaszkolnym, są tytuły :

- **wykwalfikowany robotnik w zawodzie** oraz **mistrz w zawodzie** – przyznawane osobom dorosłym przez państwowe komisje egzaminacyjne (powoływane przez kuratorów oświaty) po zdanym egzaminie,
- **czeladnik w zawodzie** oraz **mistrz w zawodzie** – uzyskane w wyniku złożenia egzaminu przed komisją egzaminacyjną działającą przy izbie rzemieślniczej; te tytuły uzyskują osoby kończące naukę zawodu w systemie rzemieślniczym.

Reasumując powyższe, możemy przyporządkować poszczególne tytuły do poszczególnych poziomów kwalifikacji:

- drugiemu poziomowi kwalifikacji zawodowych przyporządkowane są tytuły robotnika wykwalifikowanego lub inny równorzędny uzyskane w ponadgimnazjalnej zasadniczej szkole zawodowej oraz tytuł robotnika wykwalifikowanego, czeladnika lub mistrza uzyskane w systemie pozaszkolnym;
- trzeciemu poziomowi kwalifikacji zawodowych przyporządkowa-



ne są tytuły technika lub inny równorzędny uzyskane w technikum lub w policealnej szkole zawodowej;

- czwartemu poziomowi kwalifikacji zawodowych przyporządkowane są tytuły magistra, magistra inżyniera, lekarza lub inny równorzędny oraz tytuł licencjata i inżyniera uzyskane w wyższych szkołach zawodowych.

W nowym systemie edukacji potwierdzeniem uzyskanych kwalifikacji zawodowych jest **egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe**. Jest to egzamin zewnętrzny, nieobowiązkowy, przeprowadzany przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną (OKE). Jest on formą oceny poziomu opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu danego zawodu, określonych w standardzie wymagań będącym podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Przeprowadzany jest dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych: zasadniczych szkół zawodowych, techników, techników uzupełniających i szkół policealnych. Wszyscy zdający w całej Polsce przystępują do egzaminu w tym samym terminie ustalonym przez dyrektora Centralnej Komisji Egzaminacyjnej i rozwiązują te same zadania, które ustala CKE.

Egzamin zawodowy przeprowadza się w dwóch etapach: pisemnym i praktycznym. **Etap pisemny** jest przeprowadzany w formie testu (jednolitego dla całego kraju) i składa się z dwóch części. W części pierwszej zdający rozwiązują 50 zadań sprawdzających wiadomości i umiejętności właściwe dla kwalifikacji w danym zawodzie, w części drugiej – 20 zadań sprawdzających wiadomości i umiejętności związane z zatrudnieniem i działalnością gospodarczą. Część pisemna trwa 120 min. Odpowiedzi zdających w etapie pisemnym są sprawdzane elektronicznie. Wynik egzaminu pisemnego ustala OKE na podstawie liczby punktów uzyskanych z elektronicznego odczytu kart odpowiedzi. **Etap praktyczny** polega na wykonaniu wylosowanego zadania egzaminacyjnego, sprawdzającego praktyczne umiejętności z zakresu kwalifikacji w danym zawodzie. Zadania egzaminacyjne przygotowuje OKE. Etap praktyczny egzaminu trwa nie krócej niż 180 min i nie dłużej niż 240 min (w zależności od zawodu). Wykonanie zadania praktycznego ocenia zespół egzaminacyjny.

Aby zdać egzamin, zdający musi uzyskać: w części 1 etapu pisemnego co najmniej 50% punktów możliwych do uzyskania, w części 2 etapu pisemnego co najmniej 30% punktów możliwych do uzyskania i w etapie praktycznym co najmniej 75% punktów możliwych do uzyskania. Absolwent, który zda egzamin zawodowy, otrzymuje **dyplom**

**potwierdzający kwalifikacje zawodowe** wydany przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną. Egzamin nie jest obowiązkowy. Egzamin zawodowy zastąpi dotychczasowy egzamin z nauki zawodu i egzamin z przygotowania zawodowego. Zasady przeprowadzania egzaminu szczegółowo określa *rozporządzenie ministra edukacji narodowej i sportu z 7 września 2004 r.*

Przegląd definicji zawodu i kwalifikacji zawodowych daje doradcy zawodowemu wiedzę o kluczowych dla zawodoznawstwa pojęciach. Pozwala mu zrozumieć, jak trudno jest jednoznacznie zdefiniować, czym jest zawód. Szersze omówienie pojęcia kwalifikacji zawodowych ma z kolei wartość informacyjną. Nowe zasady potwierdzania kwalifikacji zawodowych w formie egzaminu zewnętrznego to wiedza bardzo przydatna dla uczniów, którzy wybierają naukę w szkołach zawodowych na poziomie średnim i zasadniczym.

## Rozdział 3

# KLASYFIKACJA ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI JAKO PODSTAWA TWORZENIA INFORMACJI ZAWODOWEJ

### 3.1. Cele i założenia Klasyfikacji Zawodów i Specjalności

Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (KZiS) jest urzędowym dokumentem określającym strukturę zawodową w Polsce. Jest najważniejszym opracowaniem będącym efektem badań i analiz dokonywanych przez zespoły zawodoznawców.

Klasyfikacja Zawodów i Specjalności jest z jednej strony efektem takich analiz, a z drugiej strony podstawowym narzędziem służącym do identyfikowania zawodów znajdujących się na rynku pracy danego kraju oraz ich opisywania na różne potrzeby i dla różnych odbiorców. Oznacza to, że stanowi ona podstawą do realizowania pozostałych zadań, jakie stoją przed zawodoznawstwem.

Główne cele opracowywania Klasyfikacji Zawodów i Specjalności są następujące:

- **Porządkowanie i ujednoczenie nazewnictwa zawodów i specjalności** występujących na rynku pracy; wprowadzanie nowych zawodów i specjalności, które pojawiają się na rynku pracy, a wykreślanie tych, które ulegają zanikowi; łączenie specjalności bądź ich rozszerzanie. Ujednoczanie nazewnictwa służy posługiwaniu się tymi samymi nazwami w różnych dokumentach. Na rynku pracy ten sam zawód występuje często pod wieloma nazwami.
- **Dokonywanie analiz statystycznych zatrudnienia i bezrobocia**, które służą do prowadzenia właściwej polityki zatrudnie-

nia, wprowadzania programów walki z bezrobociem w tych zawodach, w których jest ono najwyższe.

- **Dokonywanie analiz porównawczych wymienionych zjawisk występujących w innych krajach.**
- **Prowadzenie polityki w dziedzinie edukacji zawodowej,** polegającej na dokonywaniu korelacji między potrzebami rynku pracy a kształceniem zawodowym młodzieży i dorosłych. Jeżeli nie ma już zawodu lub specjalności na rynku pracy, to kształcenie młodzieży w tym zawodzie jest zbędne. Gdy pojawia się nowy zawód, należałoby umożliwić młodzieży kształcenie bądź szkolenie w takim zawodzie.
- **Informowanie o możliwościach kształcenia i zatrudnienia** jest jednym z najważniejszych zadań stojących przed doradcą zawodowym i pośrednikiem pracy; klasyfikacja ma zatem szczególne zastosowanie w poradnictwie zawodowym i pośrednictwie pracy.
- **Dokonywanie analiz, prognoz i innych opracowań dotyczących rynku pracy** oraz badań nad przemianami struktury społeczno-zawodowej w Polsce.

Podsumowując powyższe, można stwierdzić, że Klasyfikacja Zawodów i Specjalności jest podstawowym dokumentem wykorzystywanym w statystyce zatrudnienia, pośrednictwie pracy oraz poradnictwie zawodowym. Umożliwia łączenie analiz rynku pracy z systemem edukacyjnym, dając podstawę do długofalowego planowania kształcenia. Jest przydatna w systemach ewidencji kadrowej, ewidencji ludności, ewidencji ubezpieczeń społecznych. Jest także wykorzystywana w pracach spisowych Głównego Urzędu Statystycznego. Na podstawie KZiS można dokonywać analiz rynku pracy i prognozować przyszłe zmiany w tym zakresie. Klasyfikacja jest także niezbędna dla skomputeryzowanego systemu obsługi rynku pracy. Z powyższego wynika, że zakres stosowania oraz liczba jej użytkowników są duże.

W związku z wejściem Polski do Unii Europejskiej tak ważny dokument jest skorelowany z dokumentami obowiązującymi w krajach UE.

Kraje Europy Zachodniej stowarzyszone w Międzynarodowej Organizacji Pracy już od momentu powołania Wspólnoty Węgla i Stali w latach pięćdziesiątych ubiegłego stulecia podjęły działania mające na celu ujednoczenie krajowych klasyfikacji zawodów i specjalności.

Międzynarodowa Organizacja Pracy opracowała pierwszą międzynarodową klasyfikację w 1957 r. Obejmowała ona 1500 zawodów wy-

stępujących w krajach Europy Zachodniej. Jej kolejne wersje stanowiły podstawę do przyjęcia Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (ISCO-68). Po dwudziestu latach opracowano kolejną wersję Standardu Klasyfikacji (*ISCO-88* [1987]), która w 1994 r. doczekała się nowej edycji dostosowanej dla krajów Unii Europejskiej (*ISCO-94 (COM)* [1994]); por. także Nowacki [1999, s. 100–102]).

Rzeczpospolita Polska już w początkach lat dziewięćdziesiątych podjęła wysiłek dostosowania polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności do standardów obowiązujących w krajach Unii Europejskiej.

W Polsce w 1990 r. obowiązywała klasyfikacja z 1983 r., w której zasadniczym kryterium podziału zawodów był podział na zawody nierobotnicze i robotnicze. Był to podział anachroniczny i nieprzystający do zmian, jakie nastąpiły na rynku pracy. Konieczne się stało opracowanie nowej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Głównym założeniem było przyjęcie zasadniczej struktury klasyfikacyjnej ISCO-88. Stał się on dla polskiej gospodarki standardem do wykorzystania w związku z ratyfikowaniem przez nasz kraj Polskiej Konwencji nr 160 oraz Zalecenia nr 170 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Konieczność dostosowania naszej klasyfikacji do ISCO-88 wynikała z przyjętych przez Polskę zobowiązań na XIV Międzynarodowej Konferencji Statystyki Pracy w Genewie w 1997 r. (por. *KZiS* [1995]).

Prace nad nową Klasyfikacją Zawodów i Specjalności rozpoczęły się w 1990 r., a zakończyły w 1994 r. W 1995 r. ukazało się jej I wydanie. Było to ogromne zamierzenie przygotowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Publikacja, opracowana pod kierunkiem J. Kurjaniuka, składała się z pięciu tomów. Ostatni z nich zawierał 8 zeszytów, w których zamieszczono opisy zawodów i specjalności.

W 1999 r. ukazała się jej nowelizacja, wprowadzająca nowe zawody oraz skreślająca zawody, które nie funkcjonują już na rynku pracy (*KZiS* [1998])

Obowiązująca wówczas Klasyfikacja Zawodów i Specjalności oraz Wykaz Zmian i Uzupełnień nie spełniały potrzeb jej użytkowników z wielu względów:

- Wymieniony dokument nie był w pełni zgodny (choć nie był to wymóg obligatoryjny) z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów i Specjalności ISCO-88 (COM) – dokumentem międzynarodowym, który w stosunku do ISCO-88, będącym podstawą opracowania Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 1995 r., uległ zmianom dostosowawczym do klasyfikacji krajów Unii Europejskiej.

- Obowiązująca dotychczas KZiS nie była w pełni zgodna z Klasyfikacją Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ). Powodowało to wiele problemów związanych z tworzeniem statystyki rynku pracy. Uniemożliwiało jednoznaczne przyporządkowywanie zawodów szkolnych do zawodów istniejących na rynku pracy.
- W KZiS znajdowały się zawody lub specjalności, które już nie występują na rynku pracy, grupujące bardzo nieliczne kategorie zawodowe, zawody rozdrobnione na bardzo wąskie specjalności utrudniające sporządzanie statystyki rynku pracy.
- Nie było w KZiS zawodów, które pojawiły się w ostatnich pięciu latach na rynku pracy w związku z nowymi technologiami informatycznymi, biotechnologią, nowoczesnym marketingiem i handlem lub ich treść bądź nazwy nie odzwierciedlały zmian zachodzących na rynku pracy.
- KZiS nie obejmowała wszystkich zawodów regulowanych prawnie.

Krytyczne uwagi o poprzedniej klasyfikacji wynikały z negatywnych doświadczeń jej użytkowników, oczekiwań resortów, stowarzyszeń zawodowych, zobowiązań Polski wobec Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Unii Europejskiej.

Zmiany zachodzące na rynku pracy – powstawanie nowych zawodów oraz zanikanie poprzednio istniejących – wymagają ciągłej aktualizacji Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Również spodziewane wówczas członkostwo Polski w Unii Europejskiej od 2004 r. spowodowało konieczność lepszego jej dostosowania do standardów stosowanych w tych krajach.

Powyższe argumenty oraz prace Komisji działającej przy Rządowym Centrum Badań Strategicznych zobligowały Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej do opracowania nowej KZiS, którą przygotował w latach 1999–2002 Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Pracą czteroosobowego zespołu ds. klasyfikacji zawodów i specjalności kierowała M. Juchnowicz, a jej członkiem i koordynatorem współpracy z resortami zgłaszającymi zawody do KZiS była autorka tego opracowania.

Cele opracowania nowej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności były następujące:

- dostosowanie KZiS do Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – ISCO-88 (COM);
- uwzględnienie w niej zawodów z Klasyfikacji Zawodów Szkolnic-

twa Zawodowego i utworzenie jednolitej klasyfikacji obejmującej zawody na rynku pracy oraz zawody, w których odbywa się kształcenie w systemie szkolnym;

- odzwierciedlenie potrzeb i zmian, jakie zachodzą na rynku pracy – wprowadzenie nowych zawodów i wyłączenie tych, które już nie funkcjonują na rynku pracy;
- scalenie zbyt rozdrobnionych specjalności zawodowych na rzecz przejrzystości klasyfikacji;
- ujęcie w niej w jak największym stopniu zawodów regulowanych prawnie.

Prace nad klasyfikacją zakończyły się na początku 2002 r., natomiast weszła ona w życie 1 stycznia 2003 r. drogą rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej, które zawiera pełny jej tekst. W przeciwieństwie do klasyfikacji wydanej w 1995 r., dokument dostępny był jedynie w formie elektronicznej na stronach internetowych MPiPS (*KZiS* [2002]).

Już w grudniu 2004 r. minister pracy i polityki społecznej rozporządzeniem z dnia 8 grudnia 2004 r. (DzU z 2004 r., nr 265, poz. 2644) wprowadził znowelizowaną wersję klasyfikacji przygotowaną przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, obowiązującą od 1 stycznia 2005 r. (*KZiS* [2004]).

Głównym celem nowelizacji tego ważnego dokumentu było wprowadzenie nowych zawodów zgłoszonych przez ministerstwa, urzędy centralne, organizacje i stowarzyszenia zawodowe. Zrezygnowano z odrębnego klasyfikowania pielęgniarek i położnych ze średnim i wyższym wykształceniem, gdyż od roku szkolnego 2004/2005 kształcenie pielęgniarek dokonuje się w wyższych szkołach zawodowych. Wszystkie szkoły policealne kształcące w tych zawodach uległy likwidacji, a w ich miejsce powstały wyższe szkoły pielęgniarstwa, po ukończeniu których absolwenci uzyskują tytuł zawodowy licencjata. Obecnie obowiązująca Klasyfikacja Zawodów i Specjalności jest dostępna na stronach internetowych **www.praca.gov.pl**.

W poszczególnych edycjach *KZiS* zmianie ulegała liczba zawodów. I tak: w *KZiS* z 1995 r. ujęto 2392 zawody, w 1999 r. – 2408 zawodów, w 2002 r. – 1636 zawodów, a w ostatniej z 2004 r. ujętych **jest 1707 zawodów i specjalności**.

Tak szczegółowy opis różnych wersji i edycji klasyfikacji jest potrzebny doradcom zawodowym z tego względu, że funkcjonują publikacje prezentujące Klasyfikację Zawodów i Specjalności z różnych edycji. Wielu ich użytkowników nie zdaje sobie sprawy z ich różnic

i posługuje się starymi edycjami. Dlatego warto wiedzieć o tych różnicach, aby nie korzystać z nieaktualnych dokumentów.

Najważniejsze cechy aktualnej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności są następujące:

- zasadnicza struktura KZiS jest skonstruowana na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacyjnego;
- kryterium agregowania zawodów do poszczególnych grup wielkich jest poziom kwalifikacji zawodowych, a do pozostałych – kryterium specjalizacji umiejętności oraz podobieństwo zadań zawodowych;
- przy scalaniu zawodów i specjalności przyjęto zasadę, że im wyższy poziom kwalifikacji zawodowych, tym mniejsze rozdrobnienie specjalności, a tym samym większe ich scalenie.

Ujednolicenie KZiS z Klasyfikacją Zawodów Szkolnictwa Zawodowego polegało na przyjęciu nazw zawodów z KZSZ w tych przypadkach, gdy np. w obydwu podobnych zawodach różniących się nazwami były wspólne zadania zawodowe, a zmiana była zgodna z nazwą zawodu funkcjonującego na rynku pracy. W innych przypadkach przyjęto odmienne nazwy tych samych zawodów, zgodnie z zasadą, iż zawodów nietechnicznych nie opatruje się nazwą „technik”.

Warto nadmienić, że wszystkie zawody szkolne w obecnie obowiązującej KZSZ są ujęte w tym dokumencie. Wskazuje na to gwiazdka (\*). W przypadkach rozbieżności w nazwach zawodów gospodarczych i szkolnych w nawiasach są podane nazwy zawodów szkolnych, np. *organizator usług hotelarskich* w KZiS ma swój odpowiednik zawodu szkolnego – *technik hotelarstwa*.

Przy opracowywaniu KZiS korzystano z wielu metod. Metoda sondażu opinii została zastosowana przy zbieraniu informacji i opinii ekspertów, resortów, GUS-u, KUP-u, stowarzyszeń i organizacji zawodowych, przedstawicieli zawodów itp., dotyczących wprowadzania nowych zawodów, ich innego usytuowania w klasyfikacji, skreślenia zawodu bądź zmiany jego nazwy.

Konsultacje i uzgodnienia z resortami dotyczyły bardzo wielu aspektów zmian: wprowadzenia nowych zawodów i specjalności, przemieszenia ich do innych grup wielkich, średnich i elementarnych, zmiany nazwy zawodu lub specjalności, innego niż w dotychczasowej KZiS podziału zawodów na specjalności, skreślenia zawodów, które nie występują na rynku pracy.



### 3.2. Struktura Klasyfikacji Zawodów i Specjalności

Struktura Klasyfikacji Zawodów i Specjalności odpowiada Międzynarodowemu Standardowi Klasyfikacyjnemu ISCO-88 (COM). Według tego standardu zawody są grupowane na podstawie następujących kryteriów:

- podobieństwa kwalifikacji zawodowych (wiedzy i umiejętności) wymaganych dla realizacji zadań danego zawodu (specjalności);
- specjalizacji umiejętności zawodowych;
- podobieństwa zadań zawodowych.

Wymienione kryteria posłużyły wyodrębnieniu grup wielkich, dużych, średnich i elementarnych, a w nich poszczególnych zawodów i specjalności.

W klasyfikacji wyróżniono dziesięć grup wielkich. Podstawowym kryterium ich wyodrębniania jest poziom kwalifikacji wynikający z poziomu umiejętności wymaganych dla realizacji zadań danego zawodu (specjalności). Poziom umiejętności odpowiada poziomowi uzyskanego wykształcenia. Uwzględnione są cztery szerokie poziomy kwalifikacji, zdefiniowane przez poziomy wykształcenia występujące w Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Edukacji (ISCED).

Poszczególne poziomy kwalifikacji wyodrębniono w ISCO-88 wg ISCED. W poprzedniej, jak i w obecnej klasyfikacji na podstawie poziomów kwalifikacji zawodowych utworzono następujące grupy wielkie:

- pierwszy poziom kwalifikacji zawodowych odpowiada wykształceniu podstawowemu lub niepełnemu zasadniczemu (grupa wielka 9 – Pracownicy przy pracach prostych);
- drugi poziom kwalifikacji odpowiada wykształceniu gimnazjalnemu oraz zasadniczemu wykształceniu zawodowemu (grupy wielkie 5 – Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, 6 – Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, 7 – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 8 – Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń);
- trzeci poziom kwalifikacji odpowiada wykształceniu średniemu (grupy wielkie 3 – Technicy i inny średni personel, 4 – Pracownicy biurowi);
- czwarty poziom kwalifikacji odpowiada wykształceniu wyższemu (grupa wielka 2 – Specjaliści).

Poziom kwalifikacji (od pierwszego do czwartego) stał się kryterium wyodrębnienia grup wielkich od 2 do 9. Dla grupy 1 – Przedsta-

wiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – tym kryterium jest funkcja tworzenia polityki i prawa oraz zarządzanie, dla grupy 10 zaś obowiązki wojskowe.

Przyporządkowanie zawodów do grup wielkich utrudnia fakt, że szereg zawodów funkcjonuje u nas na dwu poziomach kwalifikacji, tzn. iż pewne zawody można wykonywać mając na przykład wykształcenie średnie lub wyższe.

Kolejne, coraz bardziej szczegółowe podziały: na grupy duże w ramach grup wielkich, grup dużych na średnie oraz grup średnich na grupy elementarne są dokonywane w ISCO-88 na podstawie coraz to większej specjalizacji umiejętności, ustalonej w wyniku odwołania się do:

- dziedziny wymaganej wiedzy;
- gałęzi gospodarki;
- przedmiotu (obiektu pracy);
- pojawiających się nowych technologii w różnych działach gospodarki pod wpływem postępu technicznego;
- stosowanych narzędzi, maszyn i urządzeń;
- zużywanych bądź obrabianych materiałów;
- produkowanych dóbr lub usług.

W obecnej klasyfikacji do określania zawartości grup elementarnych są stosowane różne kryteria, w zależności od specyfiki obszaru zawodowego. Najczęściej jest to kryterium podobieństwa zadań zawodowych.

Klasyfikacja obecnie obowiązująca grupuje poszczególne zawody (specjalności) w grupy elementarne, a te z kolei bardziej zagregowane grupy średnie, duże i wielkie.

Układ strukturalny KZiS, opracowany według struktury ISCO-88, przedstawia podział na grupy wielkie, duże, średnie i elementarne. Struktura nowej klasyfikacji obejmuje:

- 10 grup wielkich;
- 30 grup dużych (wewnętrzny podział grup wielkich);
- 116 grup średnich (wewnętrzny podział grup dużych);
- 392 grupy elementarne (wewnętrzny podział grup średnich);
- grupy elementarne obejmują 1707 zawodów i specjalności.

Tabela 1. Struktura grup wielkich klasyfikacji i poziomy kwalifikacji

Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Liczba grup w ramach grupy wielkiej			Liczba zawodów i specjalności	Poziom kwalifikacji
		dużych	średnich	elementarnych		
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3	6	33	43	–
2	Specjaliści	4	20	65	340	4
3	Technicy i inny średni personel	4	17	69	313	3
4	Pracownicy biurowi	2	7	20	51	2 lub 3
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2	7	21	77	2 lub 3
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4	8	13	40	2
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	4	17	74	318	2
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3	20	72	338	2
9	Pracownicy przy pracach prostych	3	10	21	83	1
10	Siły zbrojne	1	4	4	4	–
RAZEM		30	116	392	1707	
<b>Liczba grup w ISCO-88 (COM)</b>		<b>28</b>	<b>116</b>	<b>390</b>	–	

Zestawienie w tabeli 1 wskazuje na znaczące podobieństwa w strukturze obydwu klasyfikacji. Liczebności grup zawodów są takie same lub bardzo zbliżone. Poszczególne grupy wielkie można scharakteryzować następująco (KZiS [2004]):

### GRUPA WIELKA 1

#### **Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy**

Grupa ta obejmuje zawody, których podstawowymi zadaniami są określanie, formułowanie, kierowanie lub doradzanie w zakresie polityki państwa oraz w sprawach będących w gestii poszczególnych organizacji, formułowanie przepisów prawnych i zarządzeń, a także planowanie, kierowanie i koordynowanie w zakresie polityki i działania przedsiębiorstw i organizacji. Sklasyfikowani są tutaj parlamentarzyści, politycy i wyżsi urzędnicy państwowi, jak też zawodowi działacze różnych organizacji (politycznych, społecznych, związkowych) oraz dy-

rektorzy przedsiębiorstw i kierownicy ich wewnętrznych jednostek organizacyjnych.

## GRUPA WIELKA 2

### **Specjaliści**

Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Główne zadania w tych zawodach to wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie. Znajdują się tu specjaliści w dziedzinie fizyki, chemii czy matematyki, informatycy, architekci, inżynierowie, nauczyciele, biologowie, lekarze, specjaliści ds. biznesu, prawnicy, ekonomiści, historycy, filolodzy, socjolodzy, psychologowie, artyści i specjaliści innych dziedzin.

## GRUPA WIELKA 3

### **Technicy i inny średni personel**

Grupa ta obejmuje zawody wymagające umiejętności, doświadczenia i wiedzy o zasadach i praktyce niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania, administracją lub stosowaniem przepisów związanych z prowadzeniem interesów. W grupie tej sklasyfikowani są m.in. technicy, oficerowie żeglugi i personel lotniczy, agenci do spraw sprzedaży, średni personel biurowy (np. księgowi) i urzędnicy państwowi (np. funkcjonariusz celny, urzędnik do spraw podatków), policjanci, pracownicy pomocy społecznej i socjalnej, osoby związane z działalnością rozrywkową (np. prezenter dyskoteki, aktor scen muzycznych, animator kultury, pracownik archiwum, biblioteki i informacji naukowej).

## GRUPA WIELKA 4

### **Pracownicy biurowi**

Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia koniecznych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, ustalania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, związanych zwłaszcza z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu. W grupie tej sklasyfikowane są takie zawody, jak np.: sekretarka, operator wprowadzania danych, magazynier, asystent rachunkowości, kasjer biletowy, pracownik biura podróży, recepcjonista.

## GRUPA WIELKA 5

### **Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy**

Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, gospodarstwem, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów. Znajdują się tu takie zawody, jak np.: stewardesa, pilot wycieczek, opiekunka dziecięca, hostessa, fryzjer, kosmetyczka, organizator usług pogrzebowych, ratownik wodny, kelner, kucharz, bioenergoterapeuta, astrolog, modelka prezentacji ubiorów, ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej, księgarz, sprzedawca w handlu detalicznym.

## GRUPA WIELKA 6

### **Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy**

Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uprawy i zbioru ziemiopłodów, zbierania owoców lub roślin dziko rosnących, uprawy i eksploatacji lasów, chowu i hodowli zwierząt, połowów lub hodowli ryb. W grupie tej sklasyfikowane są takie zawody, jak np.: rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, ogrodnik zajmujący się uprawami pod osłonami (np. w szklarniach), sadownik, hodowca bydła, pszczelarz, opiekun dzikich zwierząt, trener koni wyścigowych, robotnik leśny, rybak rybołówstwa morskiego.

## GRUPA WIELKA 7

### **Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy**

Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów. Są to takie zawody, jak np.: górnik eksploatacji podziemnej, murarz, betoniarz zbrojarz, cieśla, monter nawierzchni kolejowej, dekarz, monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych, lakiernik samochodowy, spawacz, blacharz samochodowy, monter konstrukcji stalowych, kowal, ślusarz, tokarz, mechanik okrętowy, elektromonter lotniczy, monter (elektronik) urządzeń radiowo-telewizyjnych, zegarmistrz, ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych, introligator poligraficzny, rzeźnik-wędliniarz, stolarz meblowy, koszykarz-plecionkarz, krawiec, szwaczka, obuwnik przemysłowy.

## GRUPA WIELKA 8

### **Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń**

Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, dozoru, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub za pomocą zdalnego sterowania oraz montowania produktów z komponentów według ścisłych norm i metod. Wykonywanie zadań wymaga głównie posiadania wiedzy o urządzeniach, które się obsługuje. Są tu sklasyfikowani m.in. operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych, maszyn i urządzeń hutniczych, energetycznych, maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów z metali i urządzeń do obróbki metali, do produkcji wyrobów papierowych, wyrobów chemicznych, wyrobów szklanych, włókienniczych, produktów spożywczych itp., maszyniści kolejowi, kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych.

## GRUPA WIELKA 9

### **Pracownicy przy pracach prostych**

Grupa ta obejmuje zawody, które wymagają wiedzy i doświadczenia niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Pracę wykonuje się przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych przypadkach praca wymaga pewnego wysiłku fizycznego. Obejmuje ona takie zawody, jak np.: domokrażca, pomoc domowa, salowa, sprzątaczką, gospodarz domu, goniec, szatniarz, kopacz, tragarz.

## GRUPA WIELKA 10

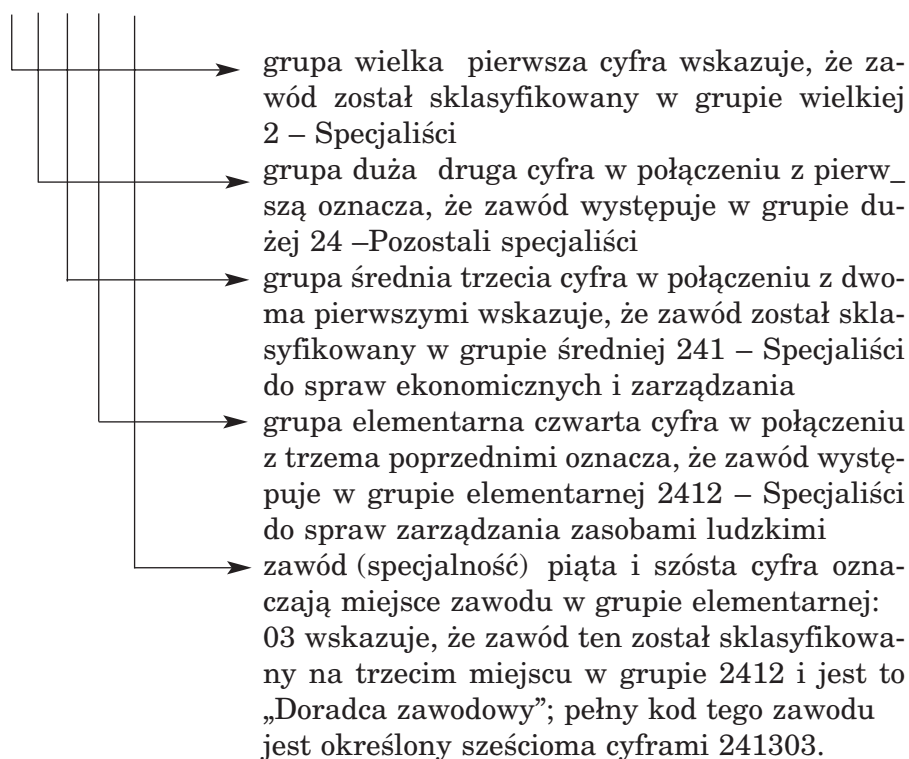
### **Siły zbrojne**

W grupie tej klasyfikowani są żołnierze zawodowi służby stałej i kontraktowej oraz żołnierze zasadniczej i nadterminowej służby wojskowej.

W nowej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, podobnie jak w ISCO-88 (COM) zastosowano kod sześciocyfrowy. Pierwsza cyfra oznacza grupę wielką, druga – grupę dużą, trzecia – grupę średnią, czwarta – grupę elementarną, natomiast piąta i szósta – miejsce zawodu lub specjalności w określonej grupie elementarnej wynikające z układu alfabetycznego.

Przedstawia to poniższy przykład, prezentujący zawód **Doradca zawodowy** posiadający kod: **241303**

2 4 1 3 03



Przy wprowadzaniu zawodu do klasyfikacji wymagane było od instytucji zgłaszającej zawód przygotowanie opisu zawodu. **Opis zawodu** zawiera:

- syntezę zadań zawodowych wykonywanych w zawodzie;
- szczegółowy wykaz zadań zawodowych;
- dodatkowe możliwości wykonywania zadań zawodowych.

Opisy większości zawodów i specjalności można uzyskać na stronie: **www.praca.gov.pl**.

### 3.3. Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego na potrzeby kształcenia zawodowego

W Polsce drugim dokumentem zawierającym wykaz zawodów uprządkowanych i podzielonych na grupy wg określonych kryteriów jest

Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ). Jest ona dokumentem regulującym kształcenie zawodowe w Polsce. (DzU z 2004 r., nr 114, poz. 1195), wprowadzonym rozporządzeniem ministra edukacji narodowej z dnia 8 maja 2004 r. Klasyfikacja ta określa zawody nauczane w systemie szkolnym, typy szkół, w których może się odbywać kształcenie, okres kształcenia oraz kompetencje ministrów właściwych dla zawodów, na których wnioski zawody zostały wprowadzone do klasyfikacji.

W KZSZ przyjęto podział zawodów na grupy: wielkie, duże i średnie, zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy. W klasyfikacji tej ujęto zawody w obszarach grup wielkich od 3 do 8. Oznacza to, że Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego ujmuje zawody odpowiadające drugiemu lub trzeciemu poziomowi kwalifikacji, tzn. wykształceniu zawodowemu zasadniczemu i średniemu. Strukturą aktualnej Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Struktura Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego

Grupa 3. Technicy i inny średni personel	106
Grupa 4. Pracownicy obsługi biurowej	3
Grupa 5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	10
Grupa 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	4
Grupa 7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	57
Grupa 8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	10
Grupa 9. Pracownicy przy pracach prostych	1
Ogółem	193

Każdy zawód posiada swój kod. Symbol cyfrowy zawodu przyjęty w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego jest zgodny z symbolem cyfrowym zawodu przyjętym w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności w zakresie pierwszych trzech cyfr. Dwie kolejne cyfry w nawiasie oznaczają miejsce zawodu w grupie w alfabetycznej kolejności. Krótkie opisy wszystkich zawodów ujętych w KZSZ zawiera aneks 1.



## Rozdział 4

# GRUPOWANIE ZAWODÓW NA POTRZEBY PORADNICTWA ZAWODOWEGO

### 4.1. Przesłanki teoretyczne grupowania zawodów

Omówione w poprzednim rozdziale klasyfikacje zawodów stanowią dla poradnictwa zawodowego podstawę do tworzenia zbiorów informacji zawodowej, identyfikowania zawodów ale nie pozwalają na szybkie „odnalezienie zawodu” poszukiwanego przez klienta. Z pomocą przychodzą inne klasyfikacje zawodów, w których zawody są grupowane wg kryteriów bardziej istotnych dla młodzieży niż tylko formalne kwalifikacje potrzebne w zawodzie.

Grupowanie zawodów według różnych kryteriów pomaga doradcy zawodowemu w szybkim zapoznawaniu młodzieży z zawodami, które ją interesują z różnych względów. Niemożliwe jest poznanie wszystkich zawodów. Stosunkowo sprawne poruszanie się wśród 1707 zawodów i specjalności występujących na naszym rynku pracy (por. KZiS) bądź 193 kierunków kształcenia zawodowego (KZSZ), szybkie odnajdywanie poszukiwanego dla klienta zawodu umożliwiają dokonania zawodoznawstwa, wykorzystywane przez poradnictwo zawodowe.

Od połowy ubiegłego wieku w wielu amerykańskich teoriach wyboru zawodu pojawiły się różne możliwości dokonywania podziału zawodów wg kryteriów, które zostały uznane przez badaczy za istotne w podejmowaniu decyzji wyboru zawodu.

Najstarszą teorią wyjaśniającą, dlaczego jednostka dokonuje takiego a nie innego wyboru, jest **Teoria Cech – Czynników** usytuowana w nurcie samookreślenia zawodowego. Głównym jej przedstawicielem

był F.W. Parsons [1909] (cyt. za Kurjaniuk [1981, ss. 115–116]). Najważniejsze twierdzenia tej teorii są następujące:

- Dostosowanie człowieka do zawodu zależy od dostosowania względnie stałej charakterystyki człowieka do dających się zaobserwować zmiennych środowiska pracy. Określone cechy osobowości skłaniają jednostkę do wyboru jednego, a mniej do drugiego zawodu.
- Z jednej strony rozumienie siebie, swoich zdolności, możliwości, zainteresowań, ambicji i ograniczeń oraz ich przyczyn, a z drugiej – wiedza o wymaganiach zawodu, warunkach sukcesu, powodzenia, korzyści z pracy, możliwości rozwoju i perspektyw w rozmaitych zawodach.
- Pogodzenie tych dwóch grup czynników i właściwe rozumienie zależności między nimi powinny decydować o wyborze zawodu.

Teoria ta nie określa czynników i nie wyjaśnia mechanizmów, które powodują, że człowiek skłania się do wyboru określonego zawodu. Nieśie natomiast trzy ważne wskazania dla poradnictwa zawodowego: **konieczność poznania klienta, znajomość zawodów i systemu zatrudnienia, doprowadzenie do zgodności tych dwóch grup czynników** (por. Nowacki [1999, s. 245]).

Teoria Cech – Czynników przyczyniła się do rozpoczęcia badań zawodów pod kątem wymaganych umiejętności „przekładających” się na określone zdolności, zainteresowania, cechy temperamentu i charakteru oraz inne kompetencje składające się na tzw. profil zawodu. W wyniku badań zawodów nastąpił rozwój zawodoznawstwa, który miał ogromny wpływ na poradnictwo zawodowe.

Teoria ta zainicjowała szereg badań psychologicznych, których wynikiem było opracowanie wielu funkcjonujących do dziś w poradnictwie zawodowym testów do określania przydatności zawodowej jednostki (por. *Model zintegrowanego poradnictwa zawodowego w Polsce* [1999, s. 17]).

Na podstawie testów określających zdolności, zainteresowania, cechy temperamentu jednostki powstaje diagnoza jej osobowości, która pozwala „dopasować” ją do odpowiedniego zawodu. Przyczyniło się to do rozwoju diagnostycznego poradnictwa zawodowego. Kierunek ten nadal jest obecny w polskim poradnictwie zawodowym i szeroko stosowany w rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy na stanowiska wymagające określonych zdolności i umiejętności.

## 4.2. Podział świata zawodów według przedmiotu pracy

Dla rozwoju zawodoznawstwa, a w szczególności w obszarze klasyfikowania zawodów znaczącą teorią była **Osobowościowa Teoria Wyboru Kariery** A. Roe.

Główne twierdzenia tej teorii wskazują na zależność między genetycznymi czynnikami i doświadczeniami z wczesnego dzieciństwa a zachowaniami zawodowymi (Roe [1964], cyt. za Kurjaniuk [1980, s. 8–9]):

- Każdy człowiek dziedziczy tendencję do zużywania swojej energii w pewien określony sposób. Predyspozycje te są połączone z różnymi doświadczeniami z dzieciństwa, w których każda jednostka spotykała się z różnymi stylami sprawowania opieki przez rodziców: akceptacją, koncentracją lub unikaniem.
- Styl sprawowania opieki wytwarza określony psychologiczny klimat kształtujący wczesne potrzeby dziecka.
- Sposób zużytkowania energii i doświadczenia z dzieciństwa wpływają na rozwój zainteresowań zawodowych, które rozwijają się w wyniku interakcji między dorosłymi i dziećmi. Są one odzwierciedleniem chęci realizacji potrzeb niezaspokojonych przez rodziców w okresie dzieciństwa. Hierarchia potrzeb wpływa na wybór zawodu, a ten kształtuje całe życie człowieka.

Roe wyróżniła w ramach trzech postaw wobec dziecka ich dwa rodzaje (por. Gladding [1994, s. 166–168]):

- **akceptacja dziecka:** czuła lub przypadkowa;
- **unikanie dziecka:** zaniedbywanie dziecka (lekceważenie) lub odrzucanie dziecka (odpychanie);
- **emocjonalna koncentracja na dziecku:** ochranianie dziecka (nadopiekuńczość) lub stawianie nadmiernych wymagań (podkreślanie wagi osiągnięć dziecka).

Roe podzieliła świat zawodów na dwie zasadnicze grupy: zawody zorientowane na innych ludzi oraz zawody zorientowane na rzeczy (przedmioty, maszyny). W ramach tego podziału wyróżniła 8 grup zawodów obejmujących następujące dziedziny: usługi, biznes, organizacja, technologia, natura, nauka, kultura (edukacja), sztuka i rozrywka. W każdej z grup zawodów wyróżniła sześć poziomów, w zależności od stopnia odpowiedzialności, jaki jest wymagany przy wykonywaniu zadań zawodowych oraz od rodzaju zdolności i umiejętności zaangażowanych w daną pracę (por. Paszkowska-Rogacz [2003, s. 64–66]):

- poziom pierwszy (1) – praca ważna, odpowiedzialna, niezależna, o zróżnicowanym zakresie zadań, dużej samodzielności w podejmowaniu decyzji, związana z ustawodawstwem, kierowaniem państwa itp.; wykształcenie wyższe, stopień naukowy;
- poziom drugi (2) – duża niezależność, wysoki profesjonalizm, ale mniejsza odpowiedzialność związana z interpretacją ustaw i zarządzeń; wykształcenie wyższe magisterskie lub licencjackie;
- poziom trzeci (3) – niska odpowiedzialność za pracę innych ludzi, praca wykonawcza i wdrożeniowa; wykształcenie średnie ogólnokształcące lub techniczne;
- poziom czwarty (4) – praca wykonawcza na poziomie robotnika wykwalifikowanego i rzemieślnika; wykształcenie zasadnicze zawodowe;
- poziom piąty (5) – praca wykonawcza niewymagająca specjalistycznego przygotowania, o ograniczonej autonomii i inicjatywie; wykształcenie zasadnicze zawodowe nie poparte wysokimi umiejętnościami zawodowymi;
- poziom szósty (6) – praca o charakterze pomocniczym, rutynowa i powtarzalna, niewymagająca specjalistycznego przygotowania; wykształcenie elementarne.

A. Roe wyróżniła (opierając się na hierarchii potrzeb Masłowa) następujące potrzeby: fizjologiczne, bezpieczeństwa, przynależności i miłości, prestiżu i niezależności, zrozumienia, piękna i samorealizacji, które są zaspokajane w pracy w określonych zawodach, oraz określiła, jakie zawody wybiera jednostka w zależności od doświadczenia rodzinnego.

### **Czuła akceptacja**

Dzieci doznające czulej akceptacji mają zaspokojone wszelkie potrzeby, często przebywają z rodzicami, z którymi mają dobry kontakt emocjonalny, w ich domu panuje atmosfera ciepła i zaufania. W wyniku klimatu rodzinnego kształtuje się potrzeba przynależności i miłości. Akceptacja czuła dziecka rozwija w nim umiejętność kontaktów z innymi ludźmi oraz poczucie odpowiedzialności. Jako dorośli wybierają następujące trzy grupy zawodów, w których przedmiotem pracy są ludzie<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Nazwy zawodów podane przez A. Roe dostosowano do nazw zawodów z KZiS; w nawiasie określono poziom kwalifikacji zawodowych.

**I. USŁUGI** – zawody polegające na bezpośrednim świadczeniu usług innym ludziom, np. psychoterapeuta (1), pracownik socjalny (2), detektyw (3), fryzjer (4), taksówkarz (5), salowa (6).

**II. BIZNES** – zawody polegające na ekonomicznych i handlowych kontaktach z ludźmi, np. dyrektor sprzedaży i marketingu (1), specjalista do spraw public relation (2), agent ubezpieczeniowy (3), sprzedawca (4), recepcjonistka (5).

**III. ORGANIZACJA** – zawody polegające na formalnych, urzędowych kontaktach z ludźmi, np. prezydent państwa (1), dyrektor do spraw finansowych (główny księgowy) (2), specjalista do spraw zarządzania zasobami ludzkimi (3), kasjer (4), operator wprowadzania danych (5), goniec (6).

### Akceptacja przypadkowa

Dzieci doznające akceptacji przypadkowej mają zaspokajane podstawowe potrzeby ale rzadziej przebywają z rodzicami. Akceptacja dziecka jest doraźna – często nie z powodu braku miłości, ale z braku czasu. Dziecko może często przebywać samo. Jest przyzwyczajone do swobody, kształtuje się w nim potrzeba niezależności. Dzieci takie jako dorośli wybierają zawody zorientowane na rzeczy. Są to zawody z dziedziny:

**IV. TECHNOLOGIA** – zawody polegające na kontaktach z maszynami i urządzeniami technicznymi, np. kapitan statku (1), inżynier (2), pilot (3), elektryk (4), operator koparki (5), robotnik budowlany (6).

### Unikanie dziecka: lekceważenie

Dzieci doznające lekceważenia mają zaspokajane potrzeby w ograniczony sposób. Często przebywają poza domem. Kształtuje się w nich potrzeba niezależności, swobody, nieskrępowanej działalności, braku rutyny. Dzieci takie jako dorośli wybierają zawody związane z rzeczami. Są to zawody z dziedziny:

**V. NATURA** – zawody polegające na pracy nie w pomieszczeniach zamkniętych, ale na świeżym powietrzu: w budownictwie lub rolnictwie, np. specjalista ds konsultingu (1), architekt (2), technik rolnik (3), hodowca koni (4), drwal (5), pomocniczy robotnik szklarniowy (6).

### Unikanie dziecka: odrzucanie (odpychanie)

Dzieci doznające odpychania czują się odrzucone, nie mają zaspokojonych podstawowych potrzeb związanych z przynależnością do grupy innych ludzi, kształtuje się w nich niezależność i orientacja na za-

wody, w których przedmiotem pracy są rzeczy, koncepcje, idee. Jako dorośli wybierają zawody związane z:

**VI. NAUKA** – zawody polegające na tworzeniu koncepcji teoretycznych i ich weryfikacji w praktyce w różnych technicznych dziedzinach nauki, np. rektor uczelni (1), lekarz (2), technik elektroradiologii (3), asystent ekonomiczny (4), laborant chemiczny (5), pomoc laboratoryjna (6).

### **Emocjonalna koncentracja na dziecku: stawianie nadmiernych wymagań**

Dzieci doznające koncentracji emocjonalnej rodziców pod postacią stawiania im nadmiernych wymagań mają zaspokajane wszystkie potrzeby, ale rodzice stawiają im warunki i mocno podkreślają wagę osiągnięć dzieci. Stale kontrolują ich postępy. Dzieci w tego typu relacjach na ogół odczuwają potrzebę ciągłego uzyskiwania informacji zwrotnych i nagród. Jako dorośli wybierają zawody zorientowane na innych ludzi z dziedziny:

**VII. KULTURA (EDUKACJA)** – to zawody polegające na ocenianiu i egzekwowaniu od innych różnych powinności, wywieraniu wpływu, np. sędzia (1), nauczyciel (2), prezenter telewizyjny (3), sekretarz sądowy (4).

### **Emocjonalna koncentracja na dziecku: nadopiekuńczość**

Dzieci doznające nadmiernej opiekuńczości mają zaspokajane wszystkie potrzeby w sposób nadmierny, mają poczucie, że rodzice robią dla nich zbyt wiele. W ten sposób nakłaniają je do uległości i zależności, ograniczają postawę odkrywczą. Dzieci takie jako dorośli wybierają zawody, które zapewniają uznanie społeczne ze strony innych ludzi. Są to zawody z dziedziny:

**VIII. SZTUKA I ROZRYWKA** – są to zawody artystyczne polegające na tworzeniu dzieł sztuki lub przekazywaniu wizji estetycznych przez nich stworzonych, np. kustosz muzeum (1), krytyk teatralny (2), dekorator wnętrz (3), fotograf (4), złotnik-jubiler (5).

Omawiana teoria uznaje zatem, że ważnymi czynnikami determinującymi wybór zawodu są doświadczenia rodzinne i ukształtowane pod ich wpływem potrzeby jednostki. Teoria A. Roe miała także duże znaczenie dla klasyfikowania zawodów. W wyniku Osobowościowej Teorii Wyboru Zawodu A. Roe świat zawodów można było podzielić na zawody, w których głównym przedmiotem pracy jest człowiek, i na zawody, w których głównym przedmiotem pracy są rzeczy.

Kontynuatorem dalszego zróżnicowania i podziału świata zawodów był **S.A. Fine**. Jego koncepcję można sprowadzić do następujących twierdzeń (por. Kurjaniuk [1981, s. 120–124]); *Słownik tytułów zawodowych* [1965, t. II, s. 649–650]):

- Świat zawodów podzielony tylko na dwie wielkie grupy nie odzwierciedla bogactwa i zróżnicowania zawodowego. Trzecią grupą zawodów mającą swoją specyfikę są zawody związane z danymi (informacjami) wyodrębnione z zawodów związanych z rzeczami. Głównymi przedmiotami pracy człowieka są: **dane; ludzie; rzeczy**.
- Każdą pracę ludzką można sprowadzić do relacji człowieka z danymi, ludźmi, rzeczami. Oznacza to, że w każdym zawodzie ludzie wykonują zadania związane z tymi trzema przedmiotami pracy, tylko w niejednakowym zakresie.

Kontynuatorzy koncepcji Fina wyodrębnili trzy grupy zadań zawodowych adekwatnych do wyłonionych kryteriów podziału zawodów, do których potrzebne są określone umiejętności:

- zadania polegające na zbieraniu, przechowywaniu i przetwarzaniu informacji (danych);
- zadania polegające na kontaktach z ludźmi;
- zadania polegające na posługiwaniu się rzeczami, przedmiotami, narzędziami, maszynami.

Poszczególne zadania występują w każdym zawodzie w innym zakresie, wymagają innego działania i przygotowania. Można je uszeregować według stopnia wzrastającej złożoności i przyporządkowanych im poziomów trudności ich wykonania. W każdej grupie zawodów wyróżniono sześć, siedem lub osiem poziomów. Do wykonywania zadań z określonym stopniem złożoności potrzebne są zatem określone kwalifikacje zawodowe, które można określić za pomocą umiejętności, jakie powinna mieć jednostka wykonująca dany zawód. Można je uszeregować od najtrudniejszych do najłatwiejszych do wykonania. 0 – oznacza najwyższy poziom wykonania zadań, 6, 7, 8 – odpowiednio niższe (por. Nowacki [1999, s. 227–230]; Kurjaniuk [1980, s. 16–17]; Bolles [1993, s. 67 oraz s. 264–275]).

A oto krótka charakterystyka poszczególnych grup zawodów uwzględniająca rodzaj wykonywanych zadań, poziom umiejętności, jakie są wymagane do ich wykonania, oraz przykładowe zdolności i inne kompetencje przydatne w ich wykonywaniu. Cyfry w nawiasach

oznaczają poziom wykonywanych zadań od najtrudniejszych (0) do najłatwiejszych (7)–(8)<sup>2</sup>.

### DANE

Zawody związane z danymi to zawody, w których dominującym przedmiotem pracy są informacje, symbole, słowa, kody, cyfry, litery oraz myśli. W zawodach tej grupy pracownicy wykonują takie zadania i czynności jak:

- (0) **Syntetyzowanie informacji** – łączenie, scalanie, unifikowanie informacji, stwarzanie spójnej i przejrzystej całości, odkrywanie nowych faktów, rozwijanie pojęć, teorii lub interpretacji itp. Zawody reprezentujące ten poziom to: wyższy urzędnik państwowy, polityk, parlamentarzysta, matematyk.
- (2) **Koordynowanie informacji** – podejmowanie decyzji, dokonywanie ocen, szacowanie, rozwiązywanie problemów, diagnozowanie, rozpoznawanie potrzeby zdobycia większej ilości informacji przed podjęciem decyzji itp. Zawody reprezentujące ten poziom to: dyrektor ds. finansowych, specjalista bankowości, ekonomista, biegły rewident.
- (2) **Analizowanie informacji** – wykonywanie skutecznej analizy kosztów, wnioskowanie, definiowanie zależności przyczynowo-skutkowych, planowanie, ustalanie kolejnych kroków do osiągnięcia celu itp. Zawody reprezentujące ten poziom to: technik rachunkowości, technik informatyk, księgowy, analityk kredytowy.
- (3) **Zbieranie informacji** – zestawianie informacji, porządkowanie, klasyfikowanie informacji o danych, ludziach, rzeczach, sporządzanie sprawozdań itp. Zawody reprezentujące ten poziom to: bibliotekarz, asystent ds. statystyki, pracownik ds. ewidencji ludności, asystent archiwalny.
- (4) **Obliczanie** – przeprowadzanie operacji liczbowych wg standardów, prowadzenie inwentaryzacji, wykonywanie kalkulacji, sporządzanie sprawozdań finansowych, dokonywanie kontroli. Zawody reprezentujące ten poziom to: asystent usług pocztowych, kasjer bankowy, kontroler rozliczeń pieniężnych.
- (5) **Zestawianie informacji** – kopiowanie lub porównywanie informacji, ich podobieństw i różnic, wprowadzanie i przesyłanie danych itp. Zawody reprezentujące ten poziom to: inkasent, rejestratorka medyczna, operator wprowadzania danych.

---

<sup>2</sup> Podano przykłady nazw zawodów występujących na polskim rynku pracy ujętych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS [2004]); opracowanie własne na podstawie Nowacki [1999, s. 227–230]; Kurjaniuk [1980, s. 16–17]; Bolles [1993, s. 67, 264–275].



- (6) **Porównywanie informacji** – adresowanie, wysyłanie pocztą, dokonywanie porównań z poprzednimi danymi itp. Zawody reprezentujące ten poziom to: pracownik kancelaryjny, bukmacher, odczytywacz liczników, lekarz.

## LUDZIE

Zawody związane z ludźmi to zawody, w których praca wynika z kontaktów z ludźmi. W zawodach tych pracownicy wykonują takie czynności, jak:

- (0) **Doradzanie** – służenie pomocą w rozwiązywaniu trudnych problemów na podstawie przeprowadzonej diagnozy, zdolność oszacowania możliwości innych ludzi, krytyczna ocena zachowań innych ludzi. Zawody reprezentujące ten poziom to: lekarz, doradca zawodowy, specjalista ds. konsultingu, psychoterapeuta.
- (1) **Negocjowanie** – znajdowanie rozwiązania problemu, przekonanie do swoich racji, wywieranie wpływu, reprezentowanie innych, wyszukiwanie talentów, przywódców itp. Zawody reprezentujące ten poziom to: negocjator, mediator, specjalista ds. rekrutacji.
- (2) **Instruowanie** – uczenie, przeprowadzanie szkoleń, treningów, interpretowanie faktów, wspieranie ludzi w celu stosowania terapii itp. Zawody reprezentujące ten poziom to: nauczyciel, wykładowca na kursach (trener), pedagog szkolny.
- (3) **Kierowanie i nadzorowanie** – wydawanie poleceń, motywowanie ludzi do działania, kontrola wykonania zadań. Zawody reprezentujące ten poziom to: kierownik działu osobowego, kierownik małego przedsiębiorstwa w gastronomii i hotelarstwie, kierownik małego przedsiębiorstwa obsługi biznesu.
- (4) **Dostarczanie rozrywki, organizowanie zabaw** – przygotowywanie spektakli, koncertów, zabaw, rekreacji itp. Zawody reprezentujące ten poziom to: animator kultury, piosenkarz, muzyk, prezenter dyskotek.
- (5) **Przekonywanie** – wpływanie na opinie o produkcie lub usłudze, motywowanie, wzbudzanie zaufania, prowadzenie rekrutacji, demonstrowanie wyrobu, sprzedawanie. Zawody reprezentujące ten poziom to: przedstawiciel handlowy, sprzedawca, handlowiec, akwizytor, prezenter wyrobów.
- (6) **Udzielanie informacji** – przekazywanie za pomocą mowy lub innych znaków bezpośrednio lub przez telefon wskazówek, meldunków, wymiana informacji i ich rozumienie, opowiadanie. Zawody reprezentujące ten poziom to: telemarketer, informator ruchu pasażerskiego, hostessa.

- (7) **Obsługiwanie ludzi** – zaspokajanie różnorodnych potrzeb ludzi i zwierząt, pielęgnowanie, mycie, czesanie. Zawody reprezentujące ten poziom to: salowa, pokojowa, opiekunka domowa, fryzjer.

## RZECZY

Zawody związane z rzeczami to zawody, w których dominującym przedmiotem pracy są materiały, surowce, urządzenia, narzędzia, produkty.

- (0) **Instalowanie, ustawianie maszyn i urządzeń** – doglądanie, nadzorowanie i regulacja maszyn i urządzeń. Zawody reprezentujące ten poziom to: inżynier elektryk, inspektor dozoru jądrowego, inżynier technologii szkła.
- (1) **Wykonywanie precyzyjnych operacji** z użyciem specjalistycznych przyrządów i narzędzi – przestrzeganie standardów i norm technicznych, obrabianie przedmiotów i materiałów, ich montaż za pomocą precyzyjnych narzędzi. Zawody reprezentujące ten poziom to: technik mechatronik, technik telekomunikacji, technik awionik.
- (2) **Kierowanie i prowadzenie pojazdów** – kontrola maszyn i urządzeń, sterowanie maszynami i urządzeniami, kierowanie pojazdami, pilotowanie, prowadzenie nawigacji. Zawody reprezentujące ten poziom to: kierowca autobusu, pilot samolotowy, nawigator.
- (3) **Obsługiwanie maszyn i urządzeń** – uruchamianie maszyn, konserwacja, czyszczenie, obserwowanie wskaźników i mierników, szacowanie odległości, określanie prędkości i kierunku ruchu różnych przedmiotów. Zawody reprezentujące ten poziom to: technik technologii żywności, protetyk słuchu, technik ortopeda.
- (4) **Manipulowanie narzędziami, przyrządami pomiarowymi** – obrabianie, przesuwanie, kierowanie lub umiejscawianie obiektów lub materiałów. Zawody reprezentujące ten poziom to: zegarmistrz, złotnik-jubiler, ślusarz.
- (5) **Dogłądanie (dozorowanie) maszyn i urządzeń** – włączanie, wyłączanie i obserwowanie funkcjonowania maszyn i urządzeń, regulowanie mechanizmów kontrolujących maszynę np. zmianę kierunku, regulowanie wskaźników, np. temperatury, przekręcanie zaworów. Zawody reprezentujące ten poziom to: operator agregatów natryskowych, operator urządzeń do produkcji wyrobów mleczarskich, operator maszyn przędzalniczych.
- (6) **Przesyłanie, podawanie, odbieranie towarów, urządzeń, maszyn** – wkładanie, wrzucanie, zsuwanie lub umieszczanie ma-

teriałów lub usuwanie ich z maszyn i urządzeń działających w sposób automatyczny. Zawody reprezentujące ten poziom to: pakowacz, wydawca materiałów, robotnik magazynowy, ekspedient pocztowy.

- (7) **Przenoszenie towarów, maszyn, urządzeń** – wykorzystywanie ciała i narzędzi ręcznych lub specjalnych urządzeń w celu obrabiania, przesuwania oraz noszenia przedmiotów i materiałów. Zawody reprezentujące ten poziom to: tragarz, ładowacz, pakowacz.

Badania nad zawodami prowadzonymi w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej pod kierunkiem S.A. Fina doprowadziły do powstania fundamentalnego dla zawodoznawstwa dzieła: *Słownika tytułów zawodowych (Dictionary of Occupational Titles [1965, 1997])*. Były to badania nad rodzajem uzdolnień wymaganych w zawodach. Zawody występujące na rynku pracy pogrupowano w 114 grup „uzdolnieniowych” według poziomu i rodzaju zadań zawodowych. Każdy zawód został opisany za pomocą symboli określających udział zadań związanych z danymi, ludźmi, rzeczami oraz poziom wykonywanych zadań.

Wymagane uzdolnienia tworzą profil kwalifikacyjny, na który składają się następujące informacje: treść wykształcenia ogólnego i przygotowanie zawodowe, uzdolnienia, a w szczególności te, które rokują szybkie opanowanie zadań zawodowych, zainteresowania zawodowe, rodzaje sytuacji pracy, cechy fizyczne pożądane w pracy, realne dane środowiskowe, które mogą mieć znaczenie w zawodzie.

W zakresie uzdolnień, w których oznaczono pięć poziomów występowania każdego z nich, wyróżniono takie, które mają znaczenie w dobrym wykonywaniu pracy: inteligencja ogólna, uzdolnienia werbalne, uzdolnienia matematyczne, wyobraźnia przestrzenna, spostrzegawczość, uzdolnienia do pracy biurowej, koordynacja wzroku i ręki, zręczność palców, zręczność ręki, koordynacja wzrokowo-ruchowa, różnicowanie barw (por. Nowacki [1999, s. 226–235]).

Nie wnikając w szczegóły budowy amerykańskiej klasyfikacji zawodów warto pamiętać, że dla poradnictwa zawodowego najważniejszym osiągnięciem jest funkcjonowanie podziału świata zawodów na trzy wielkie grupy oraz opisywanie zawodów poprzez udział zadań przekładających się na umiejętności związane z danymi, ludźmi i rzeczami.

W celu wykorzystania omówionej klasyfikacji zawodów zaprezentowano poniżej ćwiczenie, które pozwoli doradcom zawodowym przeprowadzać zajęcia z młodzieżą mające na celu określenie ich preferencji zawodowych w odniesieniu do zawodów związanych z danymi, ludźmi i rzeczami. Ćwiczenie *Czy lubisz*<sup>3</sup> może być początkiem zajęć poświęconych planowaniu kariery.

---

<sup>3</sup> Ćwiczenie *Czy lubisz?* zostało opracowane przez W. Trzeciaka (por. Soltysińska, Trzeciak [1996, s. 9–11]). W ćwiczeniu zmieniono sposób obliczania wyników oraz jego szatę graficzną.

## Ćwiczenie 1. CZY LUBISZ?

Ćwiczenie pozwala określić, jaka grupa zawodów jest najciekawsza dla naszego wychowanka.

Każdy z nas wie, co lubi robić, a czego nie lubi. Przeczytaj każde zdanie, zastanów się i wpisz odpowiedź: ++ BARDZO LUBIĘ; + LUBIĘ; ? NIE WIEM; – NIE LUBIĘ; – – BARDZO NIE LUBIĘ.

### CZY LUBISZ?

1.	Naprawiać zepsute mechanizmy	22.	Zbierać płyty z ciekawymi nagraniami	
2.	Organizować zabawy dla dzieci	23.	Udzielać innym porad różnych sprawach	
3.	Liczyć pieniądze	24.	Zapamiętywać numery, np. telefonów	
4.	Konstruować modele	25.	Przygotowywać przetwory na zimę	
5.	Opiekować się chorymi	26.	Opowiadać dzieciom bajki	
6.	Pisać na komputerze	27.	Wypełniać formularze, ankiety, druki	
7.	Majsterkować	28.	Szyć na maszynie	
8.	Pomagać rówieśnikom w nauce	29.	Przekonywać innych do swoich racji	
9.	Wprowadzać dane do komputera	30.	Gromadzić, porządkować różne dane, np. wycinki z gazet	
10.	Budować coś, np. z drewna, plastiku	31.	Obsługiwać maszyny	
11.	Organizować wycieczki	32.	Udzielać ludziom wskazówek	
12.	Sprzedawać w sklepiku uczniowskim	33.	Rysować plany budynków	
13.	Hodować i pielęgnować kwiaty	34.	Montować urządzenia techniczne	
14.	Zajmować się zwierzętami	35.	Być przewodnikiem na wycieczce	
15.	Rysować schematy, tabele, wykresy	36.	Pisać pamiętniki	
16.	Sprzątać	37.	Myć naczynia	
17.	Bawić się z małymi dziećmi	38.	Odwiedzać chorych	
18.	Rozwiązywać krzyżówki	39.	Rozwiązywać zagadki matematyczne	
19.	Pracować na działce	40.	Malować ściany	
20.	Pomagać ludziom	41.	Uczestniczyć w spotkaniach towarzyskich	
21.	Zapisywać swoje wydatki	42.	Pisać opowiadania	

---

**KLUCZ ODPOWIEDZI DO ANKIETY „CZY LUBISZ?”**

DANE		LUDZIE		RZECZY	
nr pytania	odpowiedź	nr pytania	odpowiedź	nr pytania	odpowiedź
3		2		1	
6		5		4	
9		8		7	
12		11		10	
15		14		13	
18		17		16	
21		20		19	
24		23		22	
27		26		25	
30		29		28	
33		32		31	
36		35		34	
39		38		37	
42		41		40	
<b>ogółem</b>		<b>ogółem</b>		<b>ogółem</b>	

1. Dodaj do siebie w trzech kolumnach wszystkie „+” i „-”, a wartość bezwzględną wpisz na dole w kratce „ogółem”. Wartość bezwzględna oznacza, że jeśli w kolumnie „Rzeczy” otrzymałeś 12 „+” i 8 „-”, to wpisujesz +4 punkty. Najważniejszą grupą zawodów, którą lubisz, będzie ta, w której uzyskałeś najwięcej punktów.

2. Postaraj się wymienić trzy zawody z grupy, w której otrzymałeś najwięcej punktów.

3. Zastanów się i odpowiedz, dlaczego wybrałeś wymienione trzy zawody? Jakie wymagania stawiają te zawody, aby w nich pracować?

4. Jakie szkoły musisz ukończyć (ścieżki edukacyjne musisz pokonać), aby uzyskać kwalifikacje potrzebne w tym zawodzie?

W latach 70. i 80. ubiegłego wieku w literaturze przedmiotu pojawiły się publikacje prezentujące klasyfikację zawodów na potrzeby poradnictwa zawodowego, której twórcą był **B.A. Klimow** (por. Klimow [1974]). Klimow i jego zespół oparli się w swojej klasyfikacji zawodów na podziale dokonany przez J.A. Fine. Z grupy zawodów związanych z rzeczami wyłonił zawody związane z przyrodą oraz zawody artystyczne. Powstała w ten sposób kolejna klasyfikacja zawodów, która znajduje szerokie zastosowanie w poradnictwie zawodowym w naszym kraju oraz uznanie doradców zawodowych (por. Wojtasik [1997, s. 77]; *Przygotowanie uczniów gminazjum do wyboru zawodu* [2003, s. 15–18]).

W klasyfikacji tej wyróżnia się pięć grup zawodów. Kryterium podziału są relacje zachodzące między pracownikiem a przedmiotem pracy:

- człowiek – technika;
- człowiek – przyroda;
- człowiek – systemy znaków (dane);
- człowiek – człowiek;
- człowiek – obraz (działalność artystyczna).

Poniżej zaprezentowano opisy wyróżnionych przez Klimowa grup zawodów oraz przykładowe zawody charakterystyczne dla poszczególnych czynności zawodowych<sup>4</sup>.

## CZŁOWIEK – TECHNIKA

W tej grupie znajdują się zawody, w których przedmiotami pracy są:

- a) obiekty techniczne – narzędzia, aparaty, maszyny, urządzenia, które człowiek wytwarza lub obsługuje;
- b) systemy techniczne, które doskonalą myśl techniczną;
- c) materiały i surowce, którymi człowiek, pracując umysłowo lub fizycznie, posługuje się przeprowadzając różne operacje; służą one do wytwarzania różnych dóbr materialnych.

Grupa zawodów *człowiek – technika* jest najliczniejsza. Można z niej wyodrębnić następujące grupy czynności oraz odpowiadające im zawody:

- (1) **Projektowanie, konstruowanie maszyn i urządzeń**, np. inżynier budownictwa, architekt, inżynier mechanik – maszyny i urządzenia przemysłowe.
- (2) **Obróbka różnych surowców** – wydobywanie i przetwarzaniem

---

<sup>4</sup> Tłumaczenie własne (Klimow [1974]). Nazwy przykładowych zawodów są dostosowane do KZiS.

surowców, wytapianie, formowanie, np. górnik górnictwa węglowego, wiertacz, geolog, odlewnik, formierz.

- (3) **Obróbka metalu** – toczenie, frezowanie, piłowanie, spawanie, lakierowanie, montaż maszyn i urządzeń, np. tokarz, ślusarz, szlifiarz.
- (4) **Obróbka niemetalowych materiałów przemysłowych** (tkaniny, drewno) – cięcie, szycie, klejenie, np. tkacz, stolarz, szwaczka, krawiec.
- (5) **Obsługa, remonty i naprawa maszyn i urządzeń, środków transportu**, np. mechanik urządzeń przemysłowych, sterowniczy procesów chemicznych, operator procesów przemysłowych.
- (6) **Montaż budowli, remonty budynków**, np. betoniarz-zbrojarz, murarz, spawacz, technik budownictwa, technik urządzeń sanitarnych.
- (7) **Montaż różnych maszyn, przyrządów, aparatów** (przyrządów, aparatury i urządzeń elektrycznych, elektronicznych i telekomunikacyjnych), np. monter aparatury radiowo-telewizyjnej, elektronik, monter układów elektronicznych i automatyki przemysłowej.
- (8) **Demontaż, naprawa, konserwacja** – obsługa przyrządów i aparatów elektrycznych i elektronicznych, np. elektromechanik, optyk, optyk elektronik.
- (9) **Transport – z zastosowaniem podnośników, transporterów, samochodów i innych pojazdów**, np. kierowca, doker, pilot samolotowy, maszynista lokomotywy.
- (10) **Przetwórstwo produktów rolnych**, np. kucharz, piekarz, technik technologii przemysłu spożywczego.

Zawody z grupy *człowiek – technika* stawiają kandydatom określone wymagania psychofizyczne: dobry wzrok, słuch, sprawność manualna, dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa. dokładność, spostrzegawczość, podzielność uwagi, wyobraźnia przestrzenna, zdolności planimetryczne (operowanie obrazami wyobrażeniowymi, korzystanie z rysunków i schematów).

Praca w wielu zawodach technicznych przebiega w trudnych, niecodziennych warunkach, np. pod ziemią, w dużym hałasie czy zapyleniu. Dlatego też wymagane są ogólny dobry stan zdrowia, duża wytrzymałość fizyczna i psychiczna, brak wad wzroku, zaburzeń równowagi, chorób skóry, skrzywienia kręgosłupa.

W świecie techniki istnieją szczególnie szerokie możliwości dla nowatorstwa, pomysłów, twórczości technicznej. Wskazane są zaintereso-



sowania techniczne wyrażające się w preferowaniu zajęć związanych z majsterkowaniem, konstruowaniem, naprawianiem czy uruchamianiem różnych urządzeń, mechanizmów, pojazdów itp. Kandydaci do tych zawodów powinni przejawiać uzdolnienia do fizyki i matematyki.

**Zainteresowania** tą grupą zawodów mogą przejawiać się tym, że uczeń:

- 1) czyta czasopisma i książki o tematyce technicznej;
- 2) zwiedza wystawy techniczne, interesuje się nowościami technicznymi;
- 3) naprawia różne domowe urządzenia techniczne (sprzęt AGD, RTV);
- 4) lubi majsterkować, konstruować różne urządzenia techniczne;
- 5) bierze udział w kołach zainteresowań w szkole, uczęszcza na zajęcia pozaszkolne w domu kultury itp.;
- 6) orientuje się w różnych schematach i rysunkach technicznych;
- 7) chętnie bierze udział w lekcjach techniki;
- 8) sam wymyśla różne udoskonalenia techniczne;
- 9) interesuje się budową i działaniem różnych mechanizmów technicznych.

## CZŁOWIEK – PRZYRODA

W tej grupie znajdują się zawody, w których przedmiotami pracy są żywa przyroda oraz procesy biologiczne i mikrobiologiczne. Można z niej wyodrębnić następujące grupy czynności oraz odpowiadające im zawody:

- (1) **Obserwacja przyrody**, w której przedmiotem pracy są organizmy roślinne, np. meteorolog, geolog, technik hydrolog.
- (2) **Badania procesów biologicznych i mikrobiologicznych**, w których przedmiotem pracy są procesy biologiczne zachodzące w organizmach roślinnych i zwierzęcych, np. mikrobiolog, genetyk, biolog.
- (3) **Ochrona środowiska** (roślin, zwierząt, gleby, wody i powietrza), np. technik ochrony środowiska, inspektor ochrony środowiska, strażnik ochrony środowiska.
- (4) **Uprawa i pielęgnacja roślin**, np. ogrodnik, technik rolnik, botanik.
- (5) **Hodowla i pielęgnacja zwierząt**, np. technik hodowca zwierząt, hodowca koni.
- (6) **Leczenie zwierząt i profilaktyka**, np. lekarz weterynarii, technik weterynarii.

(7) **Hodowla i połów ryb**, np. technik rybactwa śródlądowego, rybak hodowca, rybak stawowy.

Zawody *człowiek – przyroda* stawiają kandydatom określone wymagania. Powinni oni posiadać wiedzę przyrodniczą oraz zdolność operatywnego myślenia, aby realizować zadania o znacznej zmienności celów i warunków pracy. Organizmy biologiczne są złożone, zmienne, niestandardowe. Rośliny, zwierzęta i mikroorganizmy żyją, rosną, ale również chorują. Wyniki pracy często zależą od bardzo zmiennych warunków naturalnych. Rezultaty pracy są widoczne dopiero po dłuższym okresie.

Zawody przyrodnicze stawiają kandydatom następujące wymagania psychofizyczne: inicjatywa, cierpliwość, samodzielność, troskliwość, dalekowzorność. Praca w wielu zawodach przyrodniczych odbywa się na powietrzu, w zmiennych warunkach atmosferycznych. Czas pracy często jest nieokreślony, w pewnych okresach następuje nasilenie pracy, np. w żniwa. Dlatego od kandydatów do tych zawodów wymagane są ogólny dobry stan zdrowia, duża wytrzymałość fizyczna i dobra sprawność ruchowa, brak schorzeń kręgosłupa, chorób reumatycznych, chorób dróg moczowych, wad serca i zaburzeń równowagi.

Kandydaci powinni mieć zainteresowania przyrodnicze – lubić zwierzęta i rośliny, troszczyć się o nie, a obcowanie z przyrodą powinno im sprawiać przyjemność. Kandydaci do tych zawodów powinni przejawiać uzdolnienia do biologii, chemii.

**Zainteresowania** tą grupą zawodów mogą przejawiać się tym, że uczeń:

- 1) czyta książki i czasopisma związane z problematyką przyrodniczą;
- 2) ogląda filmy i programy przyrodnicze;
- 3) opiekuje się zwierzętami domowymi;
- 4) chętnie pracuje na działce, w ogrodzie, w polu;
- 5) pielęgnuje rośliny doniczkowe;
- 6) lubi uczyć się przedmiotów przyrodniczych;
- 7) uczestniczy w kółku biologicznym;
- 8) prowadzi doświadczenia przyrodnicze;
- 9) nie niszczy przyrody lecz ją chroni;
- 10) obserwuje przyrodę i lubi przebywać wśród roślin lub zwierząt.

## CZŁOWIEK – SYSTEMY ZNAKÓW

W tej grupie zawodów głównymi przedmiotami pracy są: znaki umowne, cyfry, kody, języki naturalne i sztuczne. Współczesny człowiek porusza się w świecie znaków i systemów znaków. Są to teksty, szkice, schematy, nuty, mapy, tablice, wzory, znaki drogowe, wykresy, programy komputerowe itp. Zbieranie, porządkowanie, przetwarzanie i przekazywanie informacji to główny cel pracy w tej grupie zawodów.

W grupie zawodów *człowiek – systemy znaków* można wyodrębnić następujące grupy czynności oraz odpowiadające im zawody:

- (1) **Obliczenia finansowe i statystyczne**, np. księgowy, kasjer, statystyk, operator maszyn liczących.
- (2) **Prowadzenie korespondencji**, np. operator wprowadzania danych, maszynistka komputerowa, sekretarka, pracownik kancelaryjny.
- (3) **Formułowanie tekstów i tłumaczenie dokumentów**, np. tłumacz, programista, redaktor techniczny, korektor składu.
- (4) **Sporządzanie wykresów, map, tabel, planów**, np. kreślarz techniczny, rysownik geodezyjny, architekt.
- (5) **Kodowanie i programowanie informacji**, np. informatyk, programista, webmaster.
- (6) **Prowadzenie ewidencji materiałów, surowców, wyrobów, dokumentów i ludzi**, np. urzędnik ds. ewidencji ludności, kosztorysant budowlany, inwentaryzator, pracownik biurowy.

Kandydaci do tych zawodów powinni posiadać umiejętność operowania wyobrażeniami, których symbolem są znaki umowne. Praca ze znakami pociąga za sobą konieczność kontroli, sprawdzania, przetwarzania danych, jak również konieczność wymyślania nowych znaków.

Zawody z grupy *człowiek – systemy znaków* stawiają kandydatom określone wymagania psychofizyczne: dobra pamięć wzrokowa, spostrzegawczość i koncentracja uwagi, dokładność, odpowiedzialność, systematyczność oraz sprawność manualna w tych zawodach, w których trzeba się posługiwać klawiaturą komputera, maszynami liczącymi itp. Pożądanym jest dobry wzrok.

W wielu zawodach w tej grupie potrzebne są uzdolnienia matematyczne, jak np. w zawodach: księgowy, kasjer, a w wielu zdolności humanistyczne, jak np. w zawodach: tłumacz, redaktor.

Kandydaci do tych zawodów powinni się interesować matematyką, informatyką, językami obcymi.

**Zainteresowania** tą grupą zawodów mogą przejawiać się tym, że uczeń:

- 1) lubi wykonywać różne obliczenia matematyczne;
- 2) uczestniczy w kółku matematycznym;
- 3) lubi zajęcia związane z wykonywaniem tabel, wykresów, schematów itp.;
- 4) układa programy komputerowe i obsługuje komputer;
- 5) chętnie uczy się języka obcego i zajmuje się tłumaczeniem tekstów na różne języki;
- 6) prowadzi dokładne opisy wydarzeń, porządkuje informacje, sporządza katalogi;
- 7) ciekawi go świat symboli matematycznych i technicznych.

## CZŁOWIEK – CZŁOWIEK

W grupie zawodów *człowiek – człowiek* wiodącym przedmiotem pracy są ludzie. Główna treść pracy w tej grupie sprowadza się do wzajemnego oddziaływania na siebie ludzi. Praca w tych zawodach wymaga umiejętności nawiązywania i podtrzymywania kontaktów z ludźmi, rozumienia ludzi, służenie im radą i pomocą. Można w niej wyodrębnić następujące grupy czynności oraz odpowiadające im zawody:

- (1) **Prowadzenie badań socjologicznych, pedagogicznych, psychologicznych**, np. socjolog, pedagog, psycholog.
- (2) **Nauczanie i wychowywanie**, np. nauczyciel, opiekunka dziecięca, instruktor tańca.
- (3) **Leczenie i rehabilitacja** – opieka medyczna, pedagogiczna i psychologiczna (terapia), np. lekarz, specjalista odnowy biologicznej, masażysta, psychoterapeuta.
- (4) **Poradnictwo w różnych sferach życia** (prawne, pedagogiczne, psychologiczne), np. psycholog, prawnik, pracownik socjalny, doradca zawodowy.
- (5) **Pielęgnowanie dzieci i chorych**, np. pielęgniarka, opiekunka dziecięca domowa, opiekun w domu pomocy społecznej.
- (6) **Obsługa klientów w różnych sferach życia (handel, usługi osobiste)**, np. sprzedawca, fryzjer, kelner, kosmetyczka.
- (7) **Przekazywanie informacji**, np. informator handlowy, pracownik informacji turystycznej, hostessa.

Do pracy w zawodach *człowiek – człowiek* konieczne są specjalne wymagania psychofizyczne, gdyż w pracy z ludźmi wiele jest sytuacji trudnych i niespodziewanych. Kandydatów powinny cechować: wysoka kultura osobista, pogodne usposobienie, duża wytrzymałość psy-

chiczna, życzliwy stosunek do ludzi, łatwość nawiązywania kontaktów, cierpliwość, opanowanie, wyrozumiałość, odwaga, zaradność, wytrwałość, odpowiedzialność i ofiarność. Głównym narzędziem oddziaływania ludzi we wzajemnych kontaktach jest słowo. Dlatego też prawidłowa wymowa, dobry słuch są bezwzględnie wymagane w tych zawodach. Pożądana jest miła aparycja, brak zaburzeń równowagi, brak chorób skóry.

Wymagane są uzdolnienia humanistyczne (język polski, historia, wiedza o społeczeństwie), umiejętność wypowiadania swoich myśli ustnie i pisemnie, umiejętność komunikowania się, rozwiązywania problemów i konfliktów, rozumienia innych ludzi. Kandydaci do tych zawodów powinni przejawiać zainteresowania społeczne.

**Zainteresowania** tą grupą zawodów mogą przejawiać się tym, że uczeń:

- 1) lubi zajmować się pielęgnacją ludzi chorych lub małych dzieci;
- 2) interesuje się psychologią, pedagogiką, socjologią;
- 3) potrafi organizować zajęcia młodszym kolegom, rówieśnikom i dzieciom;
- 4) chętnie pomaga wszystkim, którzy mają różne kłopoty i problemy;
- 5) potrafi szybko nawiązywać znajomości i utrzymuje dobre stosunki z kolegami;
- 6) potrafi bronić swoich racji w sposób stanowczy ale kulturalny (być asertywnym);
- 7) bierze aktywny udział w zajęciach organizacji młodzieżowej, szkolne lub pozaszkolnej;
- 8) chętnie uczy się języka polskiego, historii, wiedzy o społeczeństwie.

## **CZŁOWIEK – OBRAZ (DZIAŁALNOŚĆ ARTYSTYCZNA)**

W grupie zawodów *człowiek – obraz (działalność artystyczna)* wiodącymi przedmiotami pracy są dzieła i wartości artystyczne. Ludzi, którzy je wykonują, można podzielić na dwie grupy:

- pierwsza to ludzie, którzy pozostawili po sobie trwałe dorobek materialny w postaci dzieł sztuki; są to malarze, rzeźbiarze, pisarze, architekci;
- druga grupa to ci, którzy dostarczają nam przeżyć artystycznych, przekazują nam dzieła twórców.

W grupie zawodów *człowiek – obraz (działalność artystyczna)* można wyodrębnić następujące grupy czynności oraz odpowiadające im zawody:

- (1) **Tworzenie dzieł artystycznych:** związanych z działalnością muzyczną, np. muzyk, kompozytor, dyrygent; z działalnością plastyczną, np. artysta rzeźbiarz, artysta malarz, plastyk, projektant wzornictwa przemysłowego; z działalnością pisarską, np. pisarz, krytyk artystyczny, dziennikarz; z działalnością aktorsko-sceniczną, np. aktor, tancerz baletowy, reżyser filmowy.
- (2) **Odtwarzanie i przetwarzanie dzieł artystycznych,** np. piosenkarz, aktor cyrkowy, fotograf, grafik komputerowy.
- (3) **Przygotowywanie programów i imprez artystycznych,** np. scenograf, operator obrazu, inspicjent, sufler.
- (4) **Prezentacja i popularyzacja dorobku artystycznego,** np. konferansjer, prezenter dyskotek, modelka.
- (5) **Wykonywanie przedmiotów użytkowych o charakterze artystycznym,** np. pamiątkarz, hafciarka, zdobnik szkła, stolarz mebli artystycznych, florysta, projektant mody.
- (6) **Konserwacja dzieł artystycznych,** np. konserwator dzieł sztuki, renowator zabytków architektury.

Różne są rodzaje zawodów artystycznych, różne są warunki pracy i sposoby codziennej pracy. Ale istnieją wymagania psychofizyczne wspólne dla wszystkich zawodów artystycznych, takie jak: wyobraźnia artystyczna, wrażliwość estetyczna, wyobraźnia przestrzenna, dyscyplina wewnętrzna oraz umiejętność organizacji pracy własnej nawet w czasie wolnym, wyjątkowa sprawność i odporność fizyczna i psychiczna, umiejętność koncentracji przed występem, w czasie którego artysta ma bezpośredni kontakt z publicznością. Życie artysty to sukcesy i porażki, podziw i krytyka, to praca w nieokreślonych godzinach, wyczerpująca fizycznie i psychicznie. Wymagane są w tych zawodach – w zależności od rodzaju wykonywanej działalności artystycznej – dobry wzrok, dobry słuch, brak wad wymowy, zdrowe gardło i krtań, brak zaburzeń równowagi, brak schorzeń skóry.

Najważniejsze jednak są uzdolnienia artystyczne w poszczególnych dziedzinach, które często są rozwijane i kształcone od wczesnego wieku dziecięcego.

**Zainteresowania** tą grupą zawodów mogą przejawiać się tym, że uczeń:

- 1) aktywnie uczestniczy w kołach zainteresowań o charakterze artystycznym;

- 2) opisuje w sposób artystyczny swoje przeżycia lub spostrzeżone wydarzenia;
- 3) lubi uczyć się polskiego, muzyki, plastyki;
- 4) w czasie wolnym, zajmuje się działalnością artystyczną;
- 5) lubi chodzić do teatru, na wystawy lub inne imprezy artystyczne;
- 6) bierze aktywny udział w występach artystycznych organizowanych w szkole;
- 7) zajmuje się dekoracją klasy lub organizacją imprez artystycznych.

Do utworzonej klasyfikacji opracowano ankietę skłonności zawodowych, która w wersji papierowej i komputerowej od wielu lat jest wykorzystywana przez doradców zawodowych w Polsce – głównie przez uczniów gimnazjów, którzy stoją przed decyzją wyboru szkoły i zawodu.

Opisy grup zawodów kończą się ćwiczeniem *Ankieta skłonności zawodowych*<sup>5</sup>, które pomoże młodzieży określić swoje wstępne preferencje zawodowe.

Kończąc omawianie podziału zawodów dokonanych przez B.A. Klimowa warto podkreślić, że dokonany przez niego podział był kontynuacją tego, czego dokonali A. Roe i S.A. Fine. Kryterium podziału trzech opisanych klasyfikacji stanowi przedmiot pracy.

---

<sup>5</sup> Ćwiczenie *Ankieta skłonności zawodowych*, opracowane przez B.A. Klimowa, zostało zaadaptowane przez J. Woroniecką (por. *Przygotowanie uczniów gimnazjum do wybory zawodu* [2003, s. 15–18]).

## Ćwiczenie 2. ANKIETA SKŁONNOŚCI ZAWODOWYCH

Każdy z nas lubi i potrafi wykonywać wiele czynności, ale niektóre lubi wykonywać bardziej, a inne mniej. Poniżej zaprezentowano 25 par czynności oznaczonych literami jako a oraz b. Wybierz jedną z dwóch możliwości i zaznacz na arkuszu bądź na oddzielnej kartce, które z nich chętniej byś wykonywał, gdyby zaistniała taka konieczność? W wyjątkowych przypadkach możesz nic nie wybrać lub wybrać obydwa rodzaje czynności.

### CO WOLISZ?

- |  |  |
|--|--|
| 1 a Opiekować się zwierzętami (kot, pies)  | 1 b Obsługiwać urządzenia gospodarstwa domowego, wiertarkę, robot itp. |
| 2 a Pomagać ludziom chorym, troszczyć się o nich, odwiedzać, podawać leki itp.     | 2 b Wykonywać wykresy, tabele, programy komputerowe                    |
| 3 a Wyrażać na piśmie swoje myśli, pisać wiersze, opowiadania, pamiętnik           | 3 b Obserwować przyrodę, rozwój roślin, zwierząt                       |
| 4 a Wykonywać różne przedmioty z drewna, tkaniny, metalu, modeliny itp.            | 4 b Sprzedawać, promować, reklamować towary i usługi                   |
| 5 a Uczyć się języka obcego, tłumaczyć teksty                                      | 5 b Kolekcjonować wydawnictwa o muzyce, sztuce, filmie, teatrze        |
| 6 a Hodować zwierzęta (rybki, chomiki)   | 6 b Pomagać kolegom w uczeniu się                                      |
| 7 a Organizować wystawę prac malarskich, konkurs recytatorski, dyskotekę, teatrzyk | 7 b Obsługiwać różne pojazdy, maszyny, rower, samochód itp.            |
| 8 a Udzielać porad, informacji, oprowadzać wycieczki                               | 8 b Uczęszczać do teatru, muzeum, na wystawy, koncerty, do kina        |
| 9 a Naprawiać sprzęt, ubrania, remontować mieszkanie                               | 9 b Wyszukiwać i poprawiać błędy w tekstach, tabelach, rysunkach       |
| 10 a Prowadzić doświadczenia z biologii  | 10 b Robić obliczenia, wypełniać rachunki                              |
| 11 a Pracować w sadzie, ogrodzie, na działce                                       | 11 b Analizować schematy budowy urządzeń audiowizualnych               |
| 12 a Rozwiązywać konflikty i spory   | 12 b Wykonywać rysunki techniczne                                      |
| 13 a Robić zdjęcia artystyczne, malować, tańczyć                                   | 13 b Przeprowadzać doświadczenia z roślinami                           |
| 14 a Naprawiać urządzenia techniczne   | 14 b Nieść ludziom pomoc w wypadkach                                   |
| 15 a Rzetelnie wykonywać powierzoną pracę (opisy, pomiary, sprawozdania)           | 15 b Wyrażać własne przeżycia przez rysunek, muzykę, wiersz            |
| 16 a Wykonywać analizy laboratoryjne   | 16 b Pielęgnować chorych, rozmawiać                                    |



	na lekcjach chemii	z nimi, podawać leki
17 a	Malować, ozdabiać pomieszczenia	17 b Montować, naprawiać rowery
18 a	Organizować wycieczki do teatru, muzeum, rajdy turystyczne	18 b Występować na scenie, grać na instrumentach muzycznych
19 a	Naprawiać uszkodzoną zabawkę, żelazko lub inny drobny sprzęt	19 b Wykreślać, kopiować rysunki, napisy, mapy
20 a	Walczyć z chorobami roślin	20 b Obsługiwać komputer
21 a	Pomagać ludziom starszym robić zakupy	21 b Majsterkować, sklejać modele
22 a	Planować wydatki, sporządzać bilan	22 b Pomagać w pracach polowych
23 a	Lepić z gliny, modeliny	23 b Wędrować i obserwować naturę
24 a	Porządkować dokumenty, rachunki	24 b Czytać o nowinkach technicznych
25 a	Poznawać nowych ludzi	25 b Rysować, grać na instrumencie

## ARKUSZ ODPOWIEDZI DO ANKIETY SKŁONNOŚCI ZAWODOWYCH

Zaznacz na arkuszu wybrane odpowiedzi.

TECHNIKA	PRZYRODA	SYSTEM ZNAKÓW	CZŁOWIEK	DZIAŁALNOŚĆ ARTYSTYCZNA
1 b	1 a	2 b	2 a	3 a
4 a	3 b	5 a	4 b	5 b
7 b	6 a	9 b	6 b	7 a
9 a	10 a	10 b	8 a	8 b
11 b	11 a	12 b	12 a	13 a
14 a	13 b	15 a	14 b	15 b
17 b	16 a	19 b	16 b	17 a
19 a	20 a	20 b	18 a	18 b
1 b	22 b	22 a	21 a	23 a
24 b	23 b	24 a	25 a	25 b
Ogółem:	Ogółem:	Ogółem:	Ogółem:	Ogółem:

1. Podsumuj ilość wyborów w poszczególnych kolumnach pionowych. Najwyższa liczba wyborów wskazuje, do jakiej grupy zawodów przejawiasz skłonności zawodowe.
2. Zaprezentuj wynik uzyskany w teście. Podaj trzy zawody, które chciałbyś wykonywać z preferowanej przez Ciebie grupy zawodów
3. Wskaż, jakie wymagania stawiają preferowane przez Ciebie zawody.
4. Jakie szkoły musisz ukończyć (ścieżki edukacyjne musisz pokonać), aby uzyskać kwalifikacje potrzebne w tym zawodzie?

### 4.3. Grupowanie zawodów według zainteresowań zawodowych

Interesującą klasyfikacją zawodów, która stanowi obecnie podstawę funkcjonowania poradnictwa zawodowego w Stanach Zjednoczonych oraz jest bardzo upowszechniona w Polsce, jest klasyfikacja zawodów oparta na **Typologicznej Teorii Zachowań Zawodowych** J.L. Hollanda.

Główne założenia i twierdzenia tej teorii koncentrują się na wyróżnieniu i określeniu typów osobowości zawodowych dostosowanych do określonych środowisk zawodowych (por. Kurjaniuk [1980, s. 10–11]; Nowacki [1999, s. 256–262]; Lamb, Hurst, Kennedy [1996, s. 73–126]):

- Każdą jednostkę można scharakteryzować poprzez jej zainteresowania i dążenia oraz przyporządkować do określonego typu osobowości zawodowej.
- Większość ludzi można zaklasyfikować do jednego z sześciu typów osobowości: realistycznego, badawczego, artystycznego, społecznego, przedsiębiorczego i konwencjonalnego.
- Każdy typ osobowościowy szuka odpowiadającego mu typu środowiska zawodowego.
- Każde środowisko pracy można scharakteryzować przez dominujące w nim tendencje i rodzaj działań oraz przyporządkować do określonego typu.
- Każda jednostka wybiera środowisko (zawód), który odpowiada jej zainteresowaniom i dążeniom; podejmuje takie role zawodowe, które jej odpowiadają ze względu na osobowość.
- Wybór zawodu jest wyrazem osobowości człowieka; ludzie pracujący w danym zawodzie mają podobne osobowości.

Z teorii tej wynika, że głównymi czynnikami decydującymi o wyborze zawodu są zainteresowania i określone cele życiowe.

J.L. Holland podzielił środowiska zawodowe na sześć grup adekwatnie do wyróżnionych typów osobowościowych. Szczegółowo nie opisał poszczególnych środowisk zawodowych, a bardziej skupił się na opisie typów osobowości zawodowych<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Charakterystyka, jakiej dokonano poniżej, jest oparta na analizie dostępnej literatury (Lamb, Hurst, Kennedy [1996, s. 73–126]) i antycypacji tego, co bliżej miał na uwadze twórca poniższej klasyfikacji. Przykłady zawodów to zawody wg KZiS.

## ŚRODOWISKO REALISTYCZNE (R)

Zawody tworzące środowisko realistyczne to zawody produkcyjne, techniczne oraz niektóre usługi. Wymagają one zdolności manualnych i mechanicznych oraz wiążą się z konkretnymi i praktycznymi czynnościami, takimi jak:

1. **Projektowanie i konstrukcja maszyn i urządzeń** – zawody: inżynier mechanik, inżynier budowy mostów, architekt.
2. **Obsługa maszyn i urządzeń oraz sprzętu zmechanizowanego** – zawody: mechanik lotniczy, monter maszyn i urządzeń, frezer, tokarz.
3. **Naprawa urządzeń mechanicznych** – zawody: mechanik maszyn i urządzeń do obróbki metali, mechanik ciągników.
4. **Wydobywanie i przetwarzanie surowców** – zawody: górnik eksploatacji podziemnej, hutnik, dmuchacz szkła wiertacz.
5. **Budownictwo** – zawody: inżynier budownictwa, technik urządzeń sanitarnych betoniarz-zbrojarz.
6. **Transport samochodowy, samolotowy i morski** – zawody: pilot samolotowy, kierowca, nawigator.
7. **Uprawa roślin** – zawody: rolnik upraw polowych, ogrodnik, sadownik.
8. **Hodowla zwierząt** – zawody: hodowca koni, treser psów, pszczelarz.
9. **Produkcja żywności** – zawody: technik technologii żywności, kucharz, piekarz, rzeźnik-wędliniarz.

Zawody realistyczne (R) wybierają ludzie typu realistycznego (R). Typ realistyczny dąży do rozwiązywania konkretnych zadań, podkreśla swoją siłę fizyczną, jest bezpośredni, szczery, konformistyczny i wytrwały, jest odważny i uczciwy, praktyczny i stanowczy, zapobiegliwy, zasadniczy, mało elastyczny, nieskomplikowany, prostoliniowy. Dobrze się czuje, rozwiązując zadania, w których trzeba się wykazać siłą fizyczną. Nie ma kompetencji społecznych. Jest mało towarzyski i jednostronny w swoich zainteresowaniach. Ceni w życiu wolność, niezależność, dobra materialne, władzę i status społeczny.

W zawodach realistycznych niezbędne są zainteresowania techniczne. Od kandydatów wymagane są dobry stan zdrowia, duża sprawność fizyczna, zdolności manualne, spostrzegawczość, podzielność uwagi.

## ŚRODOWISKO BADAWCZE (B)

Zawody tworzące środowisko badawcze to zawody naukowe, analityczne oraz niektóre zawody techniczne. Wymagają one zdolności analitycznych, technicznych, naukowych i werbalnych oraz wiążą się z czynnościami analitycznymi i intelektualnymi, takimi jak:

1. **Prowadzenie badań naukowych, tworzenie wiedzy** – zawody: fizyk, astronom, biolog, biotechnolog.
2. **Rozwiązywanie problemów na podstawie zgromadzonej wiedzy** – zawody: politolog, psycholog, socjolog, meteorolog.
3. **Wykorzystywanie wiedzy** – zawody: nauczyciel akademicki, laborant weterynaryjny, lekarz dentysta, projektant systemów komputerowych.
4. **Wyszukiwanie informacji** – zawody: bibliotekoznawca, kulturoznawca, specjalista informacji naukowo-technicznej.
5. **Analizowanie informacji** – zawody: analityk pracy, archeolog, technik analityki medycznej.

Zawody badawcze (B) wybierają ludzie typu badawczego (B). Typ badawczy skupia się na zadaniach abstrakcyjnych, jest zorientowany na rozwiązywanie problemów, poznawanie siebie i organizowanie otaczającej rzeczywistości, stara się zrozumieć rzeczy i zjawiska. Jest ambitny, ciekawy, dociekliwy, racjonalny, niezależny, ostrożny, krytyczny, powściągliwy, sceptyczny, metodyczny, chłodny, introwertyczny, mało towarzyski. Dobrze się czuje, zbierając, analizując i tworząc nową wiedzę. Ceni w swoim życiu wartości naukowe, osiągnięcia. Nie posiada kompetencji przywódczych, przedsiębiorczych. Unika konieczności przekonywania innych do swoich racji, sprzedawania cegogokolwiek innym. Nie dąży do obejmowania stanowisk.

W zawodach badawczych wymagane są zdolności intelektualne, matematyczne, naukowe. A zatem typ badawczy lubi się uczyć, pogłębiać swoją wiedzę.

### ŚRODOWISKO ARTYSTYCZNE (A)

Zawody tworzące środowisko artystyczne to zawody muzyczne, plastyczne, literackie. Wymagają one zdolności artystycznych, innowacyjności i kreatywności oraz wiążą się z czynnościami związanymi z pracą twórczą w różnych dziedzinach sztuki, takimi jak:

1. **Działalność plastyczna** – malarstwo, rzeźba, grafika, fotografia – zawody: artysta malarz, artysta fotografik, plastyk, dekorator wystaw.
2. **Działalność muzyczno-wokalna** – zawody: kompozytor, muzyk instrumentalista, dyrygent, muzyk wokalista, piosenkarz.
3. **Działalność aktorsko-sceniczna** – zawody: aktor, tancerz baletowy, scenograf, aktor cyrkowy.
4. **Działalność literacka** – zawody: pisarz, dziennikarz, krytyk artystyczny, scenarzysta, fotoedytor, redaktor wydawniczy.

- 5. Działalność prezentująca i promująca dzieła sztuki, przekazująca wizje artystyczne** – zawody: antykwariusz, realizator programów telewizyjnych, konferansjer, specjalista metod promocji sprzedaży, agent reklamowy, specjalista do spraw reklamy, realizator dźwięku.

Zawody artystyczne (A) wybierają osoby typu artystycznego (S). Typ artystyczny jest zorientowany na tworzenie dzieł sztuki, przekazywanie wizji artystycznych. To osoba o rozwiniętej wyobraźni, emocjonalnie niestabilna, nonkonformistyczna, niezależna i oryginalna, delikatna i ekspresyjna oraz niekonwencjonalna. Typ artystyczny bywa niedbały, impulsywny, idealistyczny, niepraktyczny, nieorganizowany, skoncentrowany na własnych uczuciach. Dobrze się czuje, tworząc coś nowego, niepowtarzalnego. Ceni w swoim życiu niezależność, unika czynności rutynowych, powtarzalnych, monotonicznych, urzędniczych.

W zawodach artystycznych wymagane są uzdolnienia specjalne – w zależności od uprawianej dziedziny sztuki. Ale w wielu zawodach tej grupy, w których jest przekazywana wizja artystyczna stworzona przez innych, cenione są kreatywność, postawa i chęć stworzenia czegoś nowego, intuicja. Ważna w tym zawodzie jest wyobraźnia artystyczna, estetyczna.

### ŚRODOWISKO SPOŁECZNE (S)

Zawody tworzące środowisko społeczne to zawody związane z edukacją, opieką zdrowotną i socjalną, doradzaniem i negocjowaniem. Wymagają one zdolności interpersonalnych oraz umiejętności szybkiego nawiązywania kontaktów z ludźmi. Wiążą się z następującymi czynnościami polegającymi na kontaktach z innymi ludźmi, takimi jak:

- 1. Nauczanie, szkolenie, instruowanie** – zawody: nauczyciel przedszkola, wykładowca na kursach (trener), instruktor sportu.
- 2. Leczenie** – zawody: lekarz pediatria, lekarz psychiatria, pielęgniarka, bioenergoterapeuta.
- 3. Pielęgnowanie i opieka**, np. chorych, dzieci – zawody: opiekunka dziecięca, specjalista pracy socjalnej, salowa, zabiegowy balneologiczny, masażysta.
- 4. Doradzanie, negocjowanie** – zawody: doradca zawodowy, psychoterapeuta, specjalista ds. uzależnień, astrolog.
- 5. Usługi osobiste** – zawody: barman (bufetowy), hostessa, manikiurzystka, kosmetyczka.

Zawody społeczne (S) wybierają osoby typu społecznego (S), które mają emocjonalny stosunek do problemów innych ludzi. Typ społeczny jest zorientowany na pomaganie ludziom z różnymi problemami psychicznymi, duchowymi i społecznymi. Jest to osoba chętna do współpracy z innymi ludźmi, ekstrawertyczna, elokwentna, odpowiedzialna, współczująca, towarzyska, taktowna oraz współczująca. Lubi wpływać na innych ludzi. Jest uprzejma, cierpliwa, odpowiedzialna, uspołeczniona, przyjazna, wielkoduszna, hojna, rozumiejąca innych ludzi.

Typ społeczny posiada zdolności nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi, przekazywania im wiedzy, udzielania pomocy. Ceni poczucie własnej godności, działalność na rzecz dobra innych ludzi, poczucie sprawiedliwości, czynienie dobra. Unika czynności technicznych, manualnych, pracy fizycznej. Nie interesuje się abstrakcyjnymi teoriami, lecz działaniem na rzecz innych ludzi.

### ŚRODOWISKO PRZEDSIĘBIORCZE (P)

Zawody tworzące środowisko przedsiębiorcze obejmują zawody kierownicze, menedżerskie i handlowe. Wymagają one umiejętności perswazji i wywierania wpływu na innych ludzi. Wiążą się z takimi czynnościami, jak:

1. **Kierowanie innymi ludźmi, organizowanie pracy innym ludziom** – zawody: kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym, zastępca dyrektora ds. szkolenia i rozwoju zawodowego.
2. **Przekonywanie innych** – zawody: polityk, parlamentarzysta, zawodowy działacz organizacji politycznej, adwokat.
3. **Handel** – zawody: przedstawiciel handlowy, akwizytor, specjalista ds. handlu i marketingu, sprzedawca, demonstrator wyrobów.
4. **Doradzanie w sprawach „nieosobistych”** – zawody: doradca inwestycyjny, doradca podatkowy, pośrednik w handlu nieruchomościami, agent ubezpieczeniowy.

Zawody przedsiębiorcze (P) wybierają osoby typu przedsiębiorczego (P), które potrafią wywierać wpływ na ludzi, przekonywać do swoich racji w różnych sferach. Typ przedsiębiorczy jest zorientowany na wartości materialne, władzę, sukces finansowy. Jest to osoba pewna siebie, która lubi zwracać na siebie uwagę, ambitna, energiczna, agresywna, impulsywna, towarzyska, dominująca, rozmowna, ekstrawertyczna, optymistyczna, poszukująca wrażeń i przyjemności, rozmowna, pewna siebie, podejmująca ryzyko, ugodowa, popularna.

Typ przedsiębiorczy posiada zdolności nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi, lubi manipulować innymi ludźmi za pomocą perswazji, ukazywania wizji osiągnięcia sukcesu. Osoba taka nie posiada kompetencji badawczych. Unika zadań związanych ze skomplikowanymi zagadnieniami naukowymi.

## ŚRODOWISKO KONWENCJONALNE (K)

Zawody tworzące środowisko konwencjonalne obejmują zawody urzędnicze, ekonomiczne i organizacyjne. Wymagają one umiejętności analizowania danych, informacji i liczb. Wiążą się z pracą polegającą na podporządkowaniu się autorytetom. Obejmują zadania standardowe i przewidywalne. Wiążą się z takimi czynnościami, jak:

1. **Zbieranie, porządkowanie i przetwarzanie informacji** – zawody: archiwista, specjalista informacji naukowej i technicznej, administrator baz danych.
2. **Wykonywanie obliczeń** – zawody: specjalista bankowości i kredytów, księgowy, poborca skarbowy, ekspedient pocztowy, urzędnik podatkowy.
3. **Przestrzeganie procedur, egzekwowanie i kontrola prac porządkowych** – zawody: rewizor pociągów, kontroler ruchu lotniczego, komornik sądowy, spedytor, syndyk, wizytator.
4. **Tworzenie modeli, schematów, planów** – zawody: kartograf, programista komputerowy, informatyk, kreślacz techniczny.

Zawody konwencjonalne (K) wybierają osoby typu konwencjonalnego (K), które lubią porządek i bezpieczeństwo. Rozwiązują problemy według ustalonych zasad i procedur. Typ konwencjonalny przejawia uzdolnienia urzędnicze i organizacyjne. Jest to osoba rzetelna, dokładna, oszczędna, opanowana, ostrożna, dobrze zorganizowana, zasadnicza, skuteczna, rozważna, praktyczna, metodyczna, zdyscyplinowana, wytrwała, konwencjonalna. Typ konwencjonalny nie lubi sytuacji konfliktowych, problemów interpersonalnych oraz pracy, w której brak procedur i jasnych instrukcji. Jest nieelastyczny, innym jawi się jako osoba bez wyobraźni, pedantyczna, prozaiczna i kontrolująca siebie.

Typ konwencjonalny posiada uzdolnienia matematyczne i organizacyjne. Ceni sobie porządek i bezpieczeństwo. Nie posiada kompetencji artystycznych. Unika zadań, w których musi wykazywać własną inicjatywę i kreatywność (por. Lamb, Hurst, Kennedy [1996, s. 76–97]; Trzeciak [2005, s. 22]).

J.L. Holland twierdzi, że każdy człowiek jest sumą wszystkich sześciu wyróżnionych typów osobowości, których symbole utworzone są z pierwszych liter ich nazw: R, B, A, S, K.

Jeden z typów jest u każdej jednostki dominujący, a dwa pozostałe uzupełniają pełną charakterystykę jej osobowości, np. ktoś może być przede wszystkim typem konwencjonalnym, ale także realistycznym i badawczym. Typ osobowości zawodowej Holland proponuje określić za pomocą trzyliterowego kodu sumarycznego, którego pierwsza litera wskazuje na dominujący typ osobowości, a dwie kolejne dopełniają opis typu osobowości, np. ktoś może być przede wszystkim typem konwencjonalnym, ale także realistycznym i badawczym. W tym przypadku jego kodem sumarycznym jest KRB (co oznacza typ osobowości konwencjonalno-realistyczno-badawczy).

Dzięki opracowanym przez Hollanda narzędziom do pomiaru typu osobowości zawodowej – zestaw do samobadania (ZdS) – każdy może poznać swój kod sumaryczny. Po jego określeniu odnajdujemy zawód, który jest najbardziej zbliżony z naszym typem osobowości. Wszystkie zawody znajdujące się w DOT – klasyfikacji zawodów w Stanach Zjednoczonych AP – zostały opisane za pomocą trójcyfrowych kodów. W ten sposób osoba znająca swój kod osobowości i poszukująca zawodu z nią zgodnego, może dokonać trafnego wyboru kariery zawodowej (por. Lamb, Hurst, Kennedy [1996, s. 73–97]).

Narzędzia do pomiaru typu osobowości zawodowej oraz opatrzenie zawodów kodami pozwalają młodym ludziom lepiej poznać siebie i dopasować zawód do typu osobowości zawodowej.

Praktyczne wdrożenie tej teorii polegało na opracowaniu testów diagnozujących zainteresowania i dążenia zawodowe jednostki, w wyniku których każdy z nas może rozpoznać swój typ osobowości w postaci tzw. kodu Hollanda oraz przypisaniu zawodom możliwym do wyboru kodów pozwalających na „dopasowanie” do swojej osobowości odpowiadającego zawodu czy kierunku kształcenia. Holland opracował Kwestionariusz preferencji zawodowych oraz Zeszyt do samobadania pozwalający na określenie swojego typu osobowości zawodowej.

W roku 1999 Polska zakupiła licencję na stosowanie zestawu testów, które zostały zaadoptowane przez zespół psychologów z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Urzędy Pracy oraz Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne uzyskały możliwość ich stosowania przez licencjonowanych doradców zawodowych. Licencja wygasła 31 XII 2005 r.

Powstało kilka narzędzi badawczych opartych na teorii Hollanda, które nie pretendują do miana pełnoprawnych testów. Są jedynie grą, zabawą traktowaną jako wstępne rozpoznanie kodu swojego typu oso-



---

owości zawodowej (por. Paszkowska-Rogacz [2002 s. 115]). Zamieszczone poniżej ćwiczenie 3 *Typy osobowości zawodowych*<sup>7</sup> pozwala doradcy zawodowemu rozpocząć zajęcia z młodzieżą od zapoznania z pojęciem typu osobowości zawodowej, omówienia typologii osobowości zawodowych oraz ich krótkiej charakterystyki. Na podstawie ćwiczenia można określić typ osobowości zawodowej i odnaleźć zawód, który najlepiej „pasuje” do ucznia. W aneksie 1 zamieszczono krótkie opisy zawodów szkolnictwa zawodowego opatrzone kodami Hollanda, które pozwalają dopasować zawód do typu osobowości zawodowej.

Z doświadczeń autorki pracy wynika, że jest to metoda ciesząca się uznaniem doradców zawodowych.

Dokonany przegląd klasyfikacji zawodów służących poradnictwu zawodowemu ukazuje różne możliwości grupowania zawodów. Ich celem jest szybkie poruszanie się doradców zawodowych po bogatym i obszernym świecie zawodów pogrupowanych według kryteriów przydatnych dla klientów. Są to zainteresowania i skłonności zawodowe, których wskaźnikami są m.in. wykonywanie ulubionych czynności i zadań oraz samoocena posiadanych cech osobowości.

---

<sup>7</sup> Ćwiczenie *Typy osobowości zawodowych* zostało opracowane przez E. Paszkowską-Rogacz (por. Paszkowska-Rogacz [2002, s. 115]). Nazwy przymiotników uległy niewielkiej modyfikacji.

### Ćwiczenie 3. TYPY OSOBOWOŚCI ZAWODOWYCH WEDŁUG HOLLANDA

Zaznacz wszystkie przymiotniki, które pasują do Ciebie, najlepiej Ciebie charakteryzują.

REALISTYCZNY (R)	BADAWCZY (B)	ARTYSTYCZNY (S)
prostoliniwny	analityczny	emocjonalny
szczerzy	ostrożny	ekspresyjny
uczciwy	krytyczny	impulsywny
przywiązujący wagę	ciekawyy	niezależny
do spraw materialnych	intelektualista	intuicyjny
trzeźwo myślący	metodyczny	otwarty
niedbający o rozgłos	niezależny	wrażliwy
wytrwały	racjonalny	niepraktyczny
praktyczny	dokładny	pełen wyobraźni
skromny	powściągliwy	idealistyczny
stanowczy	precyzyjny	oryginalny
zapobiegliwy	spokojny	niedbały
skłonny do kompromisu		

SPOŁECZNY (S)	PRZEDSIĘBIORCZY (P)	KONWENCJONALNY (K)
przyjazny	ambitny	sumienny
uprzejmy	dominujący	skuteczny
cierpliwy	energiczny	rozważny
odpowiedzialny	optymistyczny	zdyscyplinowany
hojny	ryzykujący	wytrwały
współpracujący	popularny	opanowany
przekonujący	ufny w siebie	podporządkowujący się
wnikliwy	zwracający na siebie uwagę	praktyczny
rozumiejący innych ludzi	rozmowny	rozważny
taktowny	poszukujący wrażeń	kontrolujący się
pełen empatii	pewny siebie	oszczędny
wielkoduszny	towarzyski	układny

1. Oblicz, ile słów najlepiej Ciebie opisujących znalazło się w każdym typie osobowości.
2. Wpisz do trzech kratek symbole tych typów osobowości, w których kolejno podkreśliłeś najwięcej cech, zaczynając od największej. Utworzą one kod twojej osobowości.
3. Zastanów się, jakie zawody możesz wybrać mając taki kod osobowości. W aneksie znajdują się krótkie opisy zawodów szkolnictwa zawodowego opatrzone kodami Hollanda, które umożliwią Ci odnalezienie zawodów opatrzone takimi samymi kodami, jak kod Twojej osobowości.

## Rozdział 5

# ANALIZA PRACY, STRUKTURA I KATEGORIE OPISU ZAWODU

Głównym źródłem wiedzy o zawodach są wyniki interdyscyplinarnych badań nad zawodami prowadzone na reprezentatywnych dla nich stanowiskach pracy. Taka metoda zbierania wiedzy o zawodzie jest nazywana *analizą pracy w zawodzie* (analizą zawodu) (por. *Słownik pedagogiki pracy* [1986, s. 16–17]).

**Analiza zawodu** to ...*postępowanie prowadzące do określenia wymagań stawianych pracownikowi w wyuczonym zawodzie pod względem merytorycznym, jak również w zakresie cech psychicznych i obywatelskich* (Rachalska [1987, s.105]).

Analiza zawodu najczęściej jest dokonywana w sześciu obszarach: technologicznym, psychologicznym, dydaktycznym, społecznym, medycznym i ekonomicznym.

Analiza pracy w zawodzie może być dokonywana za pomocą różnorodnych metod: obserwacji, wywiadów z pracownikami na stanowiskach pracy, wywiadów z przełożonymi, pomiarów psychologicznych i medycznych oraz analizy dokumentów związanych z pracą w analizowanym zawodzie. Zbieraniu informacji służą kwestionariusze analizy zawodu, które w sposób uporządkowany pozwalają zgromadzić wiedzę o analizowanym zawodzie.

W wyniku analizy zawodu powstają różnego rodzaju i dla różnych odbiorców charakterystyki zawodowe, które są zbiorem informacji o zawodzie dobranych wg przyjętych kryteriów, ujętych w określonej strukturę i opracowywanych na potrzeby określonego użytkownika (odbiorcy).

Przykładem takiej pogłębionej analizy zawodu na potrzeby kształcenia zawodowego były prace nad metodologią badań zawodoznaw-

czych przeprowadzone w byłym Instytucie Kształcenia Zawodowego (Kowalczyk, Rachalska [1980]). Miały one na celu opracowanie modelu, na podstawie którego można było charakteryzować zawody na potrzeby szkolnictwa zawodowego. W wyniku tych prac powstały charakterystyki zawodów szkolnych (Parfiniewicz, Pomianowska, Hordy-jewicz, Witkowski [1988]).

**STRUKTURA MODELU ANALIZY ZAWODU według J. Kowalczyk i W. Rachalskiej** (por. Rachalska [1987, s. 106]):

**I. Znaczenie zawodu w gospodarce.**

**II. Psychologiczna analiza pracy w zawodzie (treść i struktura pracy);**

- katalog zadań i czynności;
- czas i kolejność wykonywanych zadań i czynności (struktura formalna);
- katalog funkcji (struktura funkcjonalna);
- udział procesów biopsychicznych (struktura molarna).

**III. Analiza pracy w aspekcie sytuacji trudnych:**

- ocena pracy zawodowej oraz sytuacji przy stanowisku pracy;
- katalog typowych sytuacji trudnych wynikających z:
  - zadań zawodowych;
  - warunków realizacji zadań.

**IV. Dydaktyczna analiza pracy w zawodzie (treść i struktura wiedzy zawodowej):**

- możliwości kształcenia w zawodzie;
- katalog podstawowych wiadomości:
  - ogólnokształcących;
  - zawodowych;
  - katalog podstawowych umiejętności zawodowych;
  - katalog podstawowych sprawności i nawyków;
  - możliwości doskonalenia w zawodzie.

**V. Techniczno-produkcyjna analiza pracy:**

- przedmiot pracy;
- środki (narzędzia) pracy;
- technologia procesu pracy;
- organizacja procesu pracy.

**VI. Analiza warunków pracy w zawodzie;**

- fizyczne warunki pracy;
- ekonomiczne warunki pracy;
- społeczne warunki pracy.

## **VII. Socjologiczna analiza zawodu:**

- dominujący system współdziałania w pracy;
- tradycje i kultura w zawodzie;
- wartość i prestiż zawodu.

## **VIII. Tendencje dominujących zmian w zawodzie:**

- społeczno-gospodarcze znaczenie zawodu;
- zmiana treści pracy w zawodzie;
- rozwój lub zanik zawodu.

## **IX. Specyfika zawodu.**

Nie będziemy bliżej omawiali poszczególnych elementów analizy zawodu. Więcej miejsca poświęcimy na analizę zawodu, która służy gromadzeniu informacji wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym.

Na potrzeby poradnictwa zawodowego powstały m.in. uniwersalne narzędzia do konstruowania charakterystyk zawodów opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy i Główny Instytut Górnictwa na zlecenie Krajowego Urzędu Pracy i Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej. Były to następujące narzędzia: Kwestionariusz analizy stanowiska pracy (KASP) oraz Kwestionariusz analizy zawodu (KAZ). Na podstawie tych kwestionariuszy opracowano 550 charakterystyk zawodów opublikowanych w *Przewodniku po zawodach* [1999] (por. Cieślak, Widerszal-Bazyl [2000]).

Struktura, według której przygotowano charakterystyki zawodów została także wykorzystana do przygotowania programu komputerowego DORADCA 2000.

Struktura charakterystyk zawodów zawartych w różnych publikacjach (por. rozdz. 6) składa się na ogół z pięciu głównych części:

**I. Zadania i czynności.**

**II. Środowisko pracy (materialne, społeczne, organizacyjne).**

**III. Wymagania zawodu (psychologiczne oraz fizyczno-zdrowotne).**

**IV. Kształcenie.**

**V. Możliwości zatrudnienia.**

Poszczególne części podanej wyżej struktury składają się z wielu bardziej szczegółowych, ustrukturyzowanych i skategoryzowanych informacji będących dorobkiem zawodoznawstwa. Zaprezentowano je w tabelach 3–7 w celu ukazania, z jakich elementów składa się analiza pracy w zawodzie i jakie szczegółowe kategorie opisu zawodu można wyróżnić (por. Cieślak, Widerszal-Bazyl [2000]).

Tabela 3. KATEGORIE OPISU ZADAŃ I CZYNNOŚCI

Rodzaj pracy	Kategorie działalności	Przedmiot (obiekt) pracy	Kategorie czynności	Rodzaje czynności motorycznych	Kategorie obciążenia fizycznego	Wykorzystywane maszyny i urządzenia
Organizacyjna	Administracja, business	Praca z osobami	Werbalne (słowne)	Siedzenie	Praca bardzo lekka (poniżej 300 kcal)	Narzędzia ręczne – precyzyjne
Poznawcza	Sztuka i projektowanie artystyczne	Praca z liczbami, danymi	Motoryczne (ruchowe)	Stanie	Praca lekka (300–800 kcal)	Narzędzia ręczne – nieprecyzyjne
Produkcyjna	Rozrywka i spędzanie wolnego czasu	Praca z ideami, pomysłami	Sensoryczne zmysłowe: wzrok, słuch, węch itp.	Leżenie	Praca średnio ciężka (800–1500 kcal)	Przyrządy i urządzenia biurowe
Artystyczna	Gastronomia i usługi domowe	Praca z rzeczami: – rzeczy (przedmioty) – rośliny – zwierzęta	Umysłowe (intelektualne)	Trwanie w niewygodnej pozycji	Praca ciężka (1500–2000 kcal)	Maszyny i urządzenia sterowane bezpośrednio
Wychowawcza	Ochrona zdrowia			Chodzenie	Praca bardzo ciężka (powyżej 2000 kcal)	Maszyny i urządzenia sterowane automatycznie
Opiekuńcza	Służby socjalne, dziedziny pokrewne			Wspinanie się		Przyrządy kontrolno-pomiarowe
Usługowa	Prawo i dziedziny pokrewne			Podnoszenie i przenoszenie		
Porządkowa	Bezpieczeństwo i służby ochrony			Manipulowanie		
Sportowa	Finanse i dziedziny pokrewne			Pchanie i ciągnięcie		
Informacyjna	Handel i usługi			Sięganie i podawanie		Pojazdy i maszyny niestacjonarne: – pojazdy napędzone energią ludzką – pojazdy drogowe – pojazdy i maszyny rolnicze – maszyny budowlane – pojazdy wodne
	Nauka i dziedziny z nią związane			Rzucanie		

	Przemysł ciężki i wydobywczy Przemysł lekki Budownictwo Rolnictwo, hodowla, ogrodnictwo (przyroda) Transport i łączność					– pojazdy powietrzne
--	--	--	--	--	--	----------------------

Tabela 4. KATEGORIE OPISU ŚRODOWISKA PRACY

<b>Materialne środowisko pracy</b>	<b>Miejsce pracy</b>	<b>Właściwości środowiska pracy</b>	<b>Czynniki niebezpieczne, uciążliwe i szkodliwe</b>	<b>Zagrożenia chorobami i wypadkami przy pracy</b>
	W budynkach: – hale produkcyjne – pomieszczenia nieprodukcyjne (biura) – magazyny	Wysoka temperatura powietrza Niska temperatura powietrza Zmienna temperatura powietrza	Przemieszczające się maszyny i urządzenia Ruchome części maszyn oraz poruszające się narzędzia Przemieszczające się wyroby i materiały Spadające przedmioty	Zatrucia ostre i przewlekłe Pylice płuc, rozedma płuc Przewlekłe choroby oskrzeli
	Na wolnym powietrzu	Duża wilgotność powietrza	Ostre wystające elementy	Przewlekłe choroby narządu głosu, błon śluzowych Choroby skóry
	W kabinach środków transportu	Zanieczyszczenie powietrza pyłami	Niedostateczne oświetlenie	Nowotwory złośliwe
	Pod ziemią	Zanieczyszczenie powietrza gazami	Hałas	Przewlekłe choroby narządu ruchu
	Na wodzie	Hałas	Drgania (wibracje) Substancje alergenne	Przewlekłe choroby układu nerwowego
	Pod wodą	Wibracje	Materiały i substancje zakaźne oraz ich nościele	Uszkodzenie słuchu (hałas)
	W powietrzu	Słabe oświetlenie Intensywne oświetlenie		Uszkodzenie wzroku (czynniki fizyczne lub chemiczne)



Społeczne warunki pracy	Kontakt z ludźmi -intensywność	Rodzaje kontaktów z ludźmi	Sposoby porozumiewania się i ich nasilenie	Dominująca forma pracy
	<p>Kontakty bardzo intensywne</p> <p>Kontakty dość częste</p> <p>Kontakty możliwe lecz niekonieczne</p>	<p>Uczenie</p> <p>Zajmowanie się dziećmi, młodzieżą, opiekowanie</p> <p>Odpowiadanie na pytania, przeprowadzanie wywiadów</p> <p>Konsultowanie, negocjowanie reprezentowanie innych</p> <p>Udzielanie porad</p> <p>Organizowanie</p> <p>Sprzedawanie</p> <p>Kupowanie</p> <p>Leczenie</p> <p>Ochranianie</p> <p>Świadczenie usług</p>	<p>Ústny</p> <p>Pisemny</p> <p>Za pośrednictwem urzędów komunikacyjnych</p>	<p>Indywidualna</p> <p>Zespołowa</p>
<b>Organizacyjne warunki</b>	<b>Czas pracy i pora dnia</b> Stale godziny pracy	<b>Odpowiedzialność</b> Finansowa Za wyposażone maszyny	<b>Wymóg specjalnego ubioru</b> Ubranie reprezentacyjne Mundur	<b>Możliwość wyjazdów pracy</b> Przemieszczanie się na dużych odległościach

<p>Przemieszczanie się na małych odległościach</p> <p>Wyjazdy służbowe poza granice kraju</p> <p>Pobyty poza granicami kraju</p>	<p>Ubranie robocze</p> <p>Ubranie ochronne (specjalistyczne)</p> <p>Ubranie dowolne</p>	<p>Za bezpieczeństwo i zdrowie ludzi</p> <p>Za funkcjonowanie przedsiębiorstwa lub instytucji</p> <p>Za pracę innych ludzi</p> <p>Spoleczno-moralna</p> <p>Zawodowa</p>	<p>Czas pracy zmienny</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– praca zmienna</li> <li>– praca sezonowa</li> <li>– w zależności od pogody</li> <li>– praca w zależności od otrzymanego zlecenia</li> <li>– samodzielne ustalanie czasu pracy</li> </ul> <p>Praca tylko w dzień</p> <p>Inna</p> <p>Praca tylko w nocy</p> <p>Praca w dzień i w nocy</p>
--	---	---	---

Tabela 5. KATEGORIE OPISU WYMAGAŃ PSYCHOLOGICZNYCH, FIZYCZNYCH I ZDROWOTNYCH

Sprawności sensomotoryczne	Zdolności	Inne kompetencje zawodowe	Zainteresowania zawodowe	Zainteresowania przedmiotami	Wymagania fizyczne i zdrowotne
Ostrość wzroku	Koncentracja uwagi	Umiejętność pracy w szybkim tempie	Techniczne	Matematyka	Silna budowa ciała
Rozróżnianie barw	Podzielność uwagi	Łatwość przerzucania się z jednej czynności na drugą	Naukowe (intelektualne)	Fizyka	Wysoka ogólna wydolność fizyczna
Widzenie głębi (stereoskopowe)	Dobra pamięć	Wytrzymałość na długotrwały wysiłek	Artystyczne: - rzeźbienie - plastyka - śpiew - gra na instrumentach	Chemia	Duża sprawność układu krążenia
Widzenie o zmnroku	Wyobraźnia przestrzenna	Odporność emocjonalna	- projektowanie - fotografiowanie - pisanie lub czytanie poezji, powieści itp. - recytowanie - film - teatr - inne	Biologia	Duża sprawność układu oddechowego
Ostrość słuchu	Uzdolnienia matematyczne	Samokontrola		Nauki medyczne	Duża sprawność układu mięśniowego
Zmysł równowagi	Rozumowanie logiczne	Umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi		Geografia	
Czucie dotykowe	Wyobraźnia i myślenie twórcze	Umiejętność postępowania z ludźmi		Historia	Duża sprawność narządu wzroku
Czucie smakowe	Łatwość wypowiedania się w mowie lub piśmie	Empatia		Ekonomia	Duża sprawność narządu słuchu
Powonienie	Uzdolnienia techniczne	Umiejętności kierowania ludźmi	Spoleczne	Psychologia	Duża sprawność narządu węchu
Koordinacja wzrokowo-słuchowa	Uzdolnienia artystyczne - rzeźbienie - plastyka - taniec - komponowanie muzyki		Menedżerskie	Socjologia	Duża sprawność narządu smaku
Szybki refleks			Urzędnicze	Filozofia	
Spostrzeżawczość				Prawo	Duża sprawność narządu dotyku
Zręczność rąk				Polityka	Duża sprawność narządu równowagi
Zręczność palców				Business	

Brak lęku przed wysokością	<ul style="list-style-type: none"> <li>– projektowanie</li> <li>– pisanie</li> <li>– aktorstwo</li> </ul>	<p>Niezależność</p> <p>Umiejętność podporządkowania się</p> <p>Umiejętność pracy w warunkach izolacji spotecznej</p> <p>Samodzielność</p> <p>Inicjatywa</p> <p>Umiejętność pracy w warunkach monotony</p> <p>Gotowość do pracy w nieprzyjemnych warunkach</p> <p>Inicjatywa</p> <p>Zdolność przekonywania</p> <p>Odwaga</p> <p>Wytrwałość, cierpliwość</p> <p>Dokładność</p> <p>Ekspresyjność</p> <p>Ciekawość</p> <p>Ambicja, dążenie do osiągnięć</p>	<p>Informatyka, obsługa komputera</p> <p>Wychowanie fizyczne</p> <p>Zajęcia techniczne</p> <p>Plastyka</p> <p>Wychowanie muzyczne</p> <p>Inne</p>	<p><b>Możliwość zatrudnienia niepełnosprawnych</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– z niedorozwojem umysłowym lekkiego</li> <li>– z chorobą psychiczną w okresie remisji</li> <li>– głuchoniemych</li> <li>– niesłyszących</li> <li>– niedosłyszących</li> <li>– niedowidzących</li> <li>– z dysfunkcją kończyn górnych</li> <li>– z dysfunkcją kończyn dolnych</li> <li>– na wózkach inwalidzkich</li> </ul>
----------------------------	---	---	---	---

Tabela 6. KATEGORIE OPISU KSZTAŁCENIA W ZAWODZIE ORAZ MOŻLIWOŚCI DALSZEJ NAUKI

Poziom wykształcenia konieczny do zdobycia zawodu	Typ szkoły, w której odbywa się kształcenie	System organizacji kształcenia	Czas trwania nauki	Institucje kształcające	Warunki przyjęcia do szkoły	Inne informacje	Możliwości dalszego kształcenia na wyższym poziomie
Gimnazjum	Zasadnicza szkoła zawodowa	Szkoła dzienna	1 rok	Nazwa szkoły	Egzamin wstępny	Przedmioty (bloki) nauzenia programowe	Typy szkół, uczelni
Zasadnicza szkoła zawodowa	Technikum	Szkoła wieczorowa	2 lata	Adres szkoły	Rozmowa kwalifikacyjna		Technikum
Szkoła średnia - liceum	Szkoła policealna	Szkoła dla młodzieży	2,5 roku	Województwo	Świadectwo dojrzałości	Miejsce odbywania praktyk zawodowych	Szkoła policealna
ogólnokształcące - liceum	Wyższa szkoła zawodowa 3-letnia	Szkoła dla dorosłych	3 lata	Telefon, (faks), e-mail	Konkurs świadectw	Forma potwierdzenia kwalifikacji zawodowych	Wyższa szkoła zawodowa 3-letnia
profilowane (jaki profil?) - technikum	Szkoła wyższa – licencjat	Szkoła zaoczna	4 lata		Konkurs – średnia ocen z egzaminu	Egzamin zawodowy – warunki przystąpienia	Szkoła wyższa – licencjat
(jaki kierunek kształcenia)	Szkoła wyższa studia	Kształcenie eksternistyczne	5 lata		Wiek – najwyższy	Tytuł zawodowy	Szkoła wyższa – studia magisterskie
Szkoła wyższa (jaki kierunek studiów?)	magisterskie	Kształcenie na odległość	Inne		Płec	Inne formy uzyskania kwalifikacji zawodowych	Studia podyplomowe
	Studia podyplomowe				Obywatelstwo		Okres nauki
	Inne				Zaswiadczenie lekarskie	Możliwość zakwaterowania	Adresy
					Inne	– internet,	Telefon,

									– akademik Możliwość wyżywienia Zajęcia pozaekscyjne Sport, rekreacja	faks, e-mail
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------

Tabela 7. KATEGORIE OPISU ZATRUDNIENIA W ZAWODZIE I MOŻLIWOŚCI PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Popularność zawodu	Wolne miejsca pracy	Możliwość samozatrudnienia	Trend rozwojowy zawodu	Typy pracodawców pracodawców	Płace	Możliwość przyuczenia do zawodu	Możliwość podnoszenia kwalifikacji
Bardzo częsty zawód	Więcej wolnych miejsc niż chętnych	Pożądanane jest samozatrudnienie	Zawód rozwojowy	W sferze budżetowej	Płaca większa od średniej krajowej	Możliwość przyuczenia do zawodu na kursach: – nazwa kursu – dokument	Możliwość podnoszenia kwalifikacji na kursach: – nazwa kursu – dokument
Częsty	Równowaga	Samozatrudnienie jest możliwe	Stabilizacja zatrudnienia	W przedsiębiorstwie państwowym	Płaca w granicach średniej krajowej	potwierdzający ukończenie szkolenia	potwierdzający ukończenie szkolenia
Rzadki	Więcej chętnych niż wolnych	Brak możliwości samozatrudnienia	Zawód zanikający	W przedsiębiorstwie (firmie) prywatnej	Płaca niższa niż średnia krajowa	Instytucje szkolące: – nazwa instytucji – adres – telefon/fax, e-mail	Instytucje szkolące: – nazwa instytucji – adres – telefon/fax, e-mail
Bardzo						Inne możliwości	Inne możliwości

## Rozdział 6

# CHARAKTERYSTYKI ZAWODÓW JAKO ŹRÓDŁO INFORMACJI ZAWODOWEJ

### 6.1. Rodzaje charakterystyk zawodów

Wynikiem analizy zawodu są opisy zawodów. Zawierają one moduły usystematyzowanych informacji o zawodzie zbieranych wg określonego planu i struktury. Na wiedzę o zawodzie składa się wiele różnych kategorii wiadomości, które noszą nazwę informacji zawodowej (por. podrozdz. 1.3).

Istnieje wiele zbiorów informacji zawodowych, o różnych zakresach treści i strukturach. Jednym z podstawowych zbiorów informacji stanowiących cenną pomoc dla doradców zawodowych i pośredników pracy są charakterystyki zawodów. Istnieje wiele różnych rodzajów charakterystyk zawodów. Ich podział jest dokonywany ze względu na różne kryteria. Jednym z nich jest funkcja, jaką pełni charakterystyka. Wyróżnia się m.in. trzy rodzaje charakterystyk zawodowych (por. Rachalska [1987, 2. 114]):

- charakterystyki na potrzeby orientacji i poradnictwa zawodowego;
- charakterystyki na potrzeby kształcenia zawodowego;
- charakterystyki na potrzeby szkolenia zawodowego.

**Charakterystyka (opis) zawodu na potrzeby poradnictwa zawodowego** to zbiór informacji zawodowych, podzielonych na określone elementy tworzące strukturę, na podstawie których jednostka posiada elementarne wyobrażenie o zawodzie; podstawowych zadaniach, wymaganiach zawodu, możliwościach zdobycia zawodu oraz możliwo-

*ściach zatrudnienia. Struktura charakterystyki (opisu) zawodu to zbiór informacji podzielonych na wyodrębnione elementy wg określonego kryterium (por. Lelińska, Sołtysińska, Gruza [2005, s. 17]).*

W różnych materiałach informacyjnych dla doradców zawodowych najczęściej są uwzględnione następujące części charakterystyki zawodu: zadania i czynności zawodowe, wymagania zawodu, kształcenie w zawodzie, możliwości zatrudnienia.

Warto w tym miejscu dodać, że charakterystyki zawodów nie są statycznym zbiorem informacji zawodowej. Zmiany, jakie zachodzą w zawodach, wymagają stałej aktualizacji ich treści.

Charakterystyki zawodów na potrzeby poradnictwa zawodowego mają na celu zapoznanie z zawodem w celu umożliwienia różnym odbiorcom podjęcia decyzji wyboru szkoły i zawodu, pracy w zawodzie, a w przypadku jej utraty – ponownego zdobycia zawodu w systemie kursowym. Wyróżnia się dwa typy odbiorców charakterystyk:

- klienci w różnym wieku i w różnych sytuacjach decyzyjnych;
- doradcy zawodowi, nauczyciele, pośrednicy pracy.

Użytkownikami pierwszego typu charakterystyk mogą być:

- uczniowie gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych oraz policealnych, którzy podejmują decyzje edukacyjno-zawodowe;
- absolwenci różnych typów szkół, którzy podejmują decyzje związane z zatrudnieniem w wyuczonym zawodzie;
- dorośli, którzy pragną zmienić pracę bądź zawód;
- bezrobotni, poszukujący pracy w wyuczonym zawodzie;
- bezrobotni, którzy muszą zdobyć nowe kwalifikacje zawodowe w systemie pozaszkolnym z powodu braku pracy w wyuczonym zawodzie.

Odbiorcami drugiego typu charakterystyk zawodów są:

- doradcy zawodowi i nauczyciele usytuowani w instytucjach systemu edukacji bądź pracujący na rzecz młodzieży;
- doradcy zawodowi i pośrednicy pracy zatrudnieni w instytucjach rynku pracy działających na potrzeby dorosłych.

## 6.2. Charakterystyki zawodów dla klientów

W zależności od wieku odbiorców funkcjonują różne formy charakterystyk zawodów. Charakterystyki dla młodzieży mają formę dostosowaną do jej wieku. Są niezbyt obszerne, napisane są w taki sposób, aby zachęcić młodych ludzi do zapoznania się z opisem zawodu. Ich



szata graficzna jest kolorowa, a treść zróżnicowana. Przykładem jest *Informator o zawodach* [2003], wydany przez Wydawnictwo Perspektywy. Jego wydanie II poszerzone i uzupełnione zawiera opisy 300 zawodów. Podano w nim zawody w podziale na dziedziny życia gospodarczego, dyscypliny nauki, rodzaje. Charakterystyki zawodów podzielono wg następujących działów: architektura i budownictwo, finanse i zarządzanie, języki obce, komunikacja społeczna, twórczość, nauczanie i wychowanie, nauki humanistyczne, nauki społeczno-polityczne, nauki ścisłe, urzędy państwe, prawo, bezpieczeństwo i ochrona, przemysł, środowisko naturalne.

Charakterystyki zawarte w *Informatorze* ujmują przede wszystkim zawody, które można uzyskać na studiach wyższych, ale dodatkowo przy każdym zawodzie szerzej opisanym znajdują się informacje o innych pokrewnych zawodach, w tym takich, które można uzyskać w średniej szkole zawodowej.

Opis zawodu jest poprzedzony krótkim wstępem charakteryzującym obszar zawodowy. Formą opisu jest najczęściej wywiad z wybitnym przedstawicielem wykonującym dany zawód. Mocną stroną opisywanych w *Informatorze* zawodów jest zaakcentowanie cech osobowości i kompetencji zawodowych wymaganych w zawodzie w połączeniu z osiągnięciami edukacyjnymi w tych przedmiotach nauczania, w których wyniki są ważne przy podejmowaniu decyzji wyboru kierunku kształcenia.

Opisy zawodów mają elastyczną strukturę. Wyeksponowaną ich częścią są informacje o możliwościach kształcenia w zawodzie. Wymienione są nazwy uczelni państwowych i niepaństwowych, które kształcą w opisywanych zawodach.

Bardzo interesującym dodatkiem do charakterystyki zawodu jest test sprawdzający przydatność kandydata do niego oraz diagram prezentujący wartości, które są realizowane w zawodzie. Szata graficzna *Informatora* jest zróżnicowana, ilustrowana kolorowymi fotografiami oraz reklamami szkół, które kształcą w opisywanych zawodach.

Drugim rodzajem charakterystyk dla klientów są *Teczki informacji o zawodach*. Ich struktura oraz forma są oparte na doświadczeniach niemieckich.

W wyniku zawartego w 1994 r. porozumienia Krajowy Urząd Pracy w Polsce we współpracy z Federalnym Urzędem Pracy Niemiec podjął się opracowania pierwszych 100 *Teczek informacji o zawodzie* dla nowo powstających Centrów Informacji Zawodowej usytuowanych przy wojewódzkich urzędach pracy. Dotychczas opracowano 265 teczek, które są zlokalizowane nie tylko w Centrach Informacji i Planowania

Kariery, ale także w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej OHP. Właśnie dla tych nowo powstających placówek zostały one uaktualnione i zweryfikowane pod kątem potrzeb nowych użytkowników. Z teczek korzystają zarówno dorośli, jak i młodzież.

**Teczki o zawodach** składają się z następujących części:

Nazwa zawodu wraz kodem z KZiS:

- I. Wstęp – skrócony opis zawodu.
- II. Zadania i czynności.
- III. Wymagania zawodu.
- IV. Kształcenie.
- V. Instytucje kształcące.
- VI. Płace.
- VII. Szanse zatrudnienia.
- VIII. Specjalizacje, podnoszenie kwalifikacje zawodowych.
- IX. Inne informacje.
- X. Słownik.

Obwoluty teczek wykonano w trzech kolorach w zależności od poziomu kształcenia, jaki jest wymagany do uzyskania zawodu: kolor czerwony – to zawody wymagające wyższego wykształcenia, kolor żółty – średniego, a niebieski – zasadniczego wykształcenia zawodowego.

Na naszym rynku poradniczym nie ma podobnych materiałów dla młodzieży o tak rozbudowanej strukturze i zawartości. Są to charakterystyki bardzo pogłębione i rzetelne, wykonywane przez zespoły reprezentowane przez osoby wykonujące opisywany zawód. Zawierają dokładne informacje o możliwościach kształcenia w zawodzie wraz z adresami szkół i placówek, w których można uzyskać więcej danych o uzyskaniu zawodu oraz możliwościach zatrudnienia. Głównym ich odbiorcą są młodzi ludzie podejmujący decyzje edukacyjno-zawodowe.

Trzecią publikacją dla młodych ludzi, która ukazała się na rynku wydawniczym, jest praca *Zawód z pasją. Nauka – praca – kariera* (Hebda, Madejski [2004]). Publikacja zawiera opisy 100 zawodów podzielonych na następujące grupy: kultura, nauka, prawo i administracja, ochrona zdrowia, służby mundurowe i ochrona, marketing i handel, przemysł i budownictwo, zarządzanie i finanse, turystyka i środowisko naturalne, sport.

Forma opisu zawodu jest oryginalna. Szata graficzna jest bogata i zróżnicowana. Każdy opis kończy się wywiadem z przedstawicielem zawodu, który w sposób barwny i osobisty opowiada o swojej pracy. Struktura charakterystyki zawodu jest następująca:

- nazwa zawodu;
- definicja zawodu;
- predyspozycje;
- zawód dawniej i dziś;
- status społeczny;
- jak zostać (nazwa zawodu);
- gdzie znaleźć pracę;
- zarobki;
- wywiad z przedstawicielem zawodu zawierający: moje CV, mój dzień pracy, plusy i minusy, rady, kariera, ten zawód dziś i jutro, anegdota, jednym zdaniem.

Warto upowszechnić tę publikację, gdyż jest ona niezwykle przydatna dla młodych ludzi z wielu względów: interesującego wstępu przydatnego do określenia swojego potencjału; doboru zawodów, które mają tendencję rozwojową; struktury ujmującej najbardziej interesujące informacje; wywiadu z przedstawicielem zawodu, który przybliży zawód w sposób bardziej emocjonalny niż tylko „suche” fakty.

Przegląd dostępnych na rynku materiałów informacyjnych przeznaczonych dla klientów instytucji systemu poradnictwa zawodowego wskazuje, że młodzież ma możliwość korzystania z informacji zawodowej ujętej w formę charakterystyk zawodów. Niestety, dostępność tych materiałów nie jest zadowalająca. Dlatego też doradcy zawodowi powinni dysponować wszystkimi możliwymi materiałami dla młodzieży i wskazywać możliwości korzystania z nich.

### 6.3. Charakterystyki zawodów dla doradców zawodowych

Drugą grupę materiałów informacyjnych stanowią charakterystyki zawodów przeznaczone dla doradców zawodowych. Są one bardziej obszerne i szczegółowe, ich struktura bardziej rozbudowana, a szata graficzna mniej wyeksponowana.

Największym tego rodzaju zbiorem charakterystyk zawodów jest *Przewodnik po zawodach* [1998] wydany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej oraz Krajowy Urząd Pracy. To siedmiotomowe dzieło zawiera opisy 550 zawodów i specjalności pogrupowanych wg dziedzin pracy zawodowej:

- administracja, zarządzanie, biznes, praca urzędnicza;
- sztuka i projektowanie artystyczne;
- nauczanie, wychowanie i działalność kulturalna;
- rozrywka, rekreacja, turystyka;

- gastronomia, hotelarstwo i usługi domowe;
- ochrona zdrowia;
- służby socjalne i zatrudnienie;
- prawo i dziedziny pokrewne;
- bezpieczeństwo i służby ochrony,
- finanse i dziedziny pokrewne;
- handel, dziedziny pokrewne i usługi;
- nauka i dziedziny z nią związane;
- przemysł wydobywczy, ciężki, elektryka i elektronika;
- przemysł lekki i rzemiosło;
- budownictwo i architektura;
- rolnictwo, hodowla, ogrodnictwo, przyroda;
- transport i łączność.

Zostały one opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy w 1997 roku z funduszków Banku Światowego we współpracy z British Council. Ich głównym miejscem wykorzystania są urzędy pracy. Podstawą wyboru zawodów do analizy zawodoznawczej była Klasyfikacja Zawodów i Specjalności. Analizie poddano 546 zawodów zagregowanych do grup elementarnych.

Struktura charakterystyki w *Przewodniku po zawodach* jest następująca:

- 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.

Powyższa struktura ujmuje najważniejsze informacje istotne z punktu widzenia zarówno doradcy zawodowego, jak i klienta. Mogą z nich korzystać różne kategorie odbiorców: młodzież podejmująca decyzje zawodowo-edukacyjne, absolwenci różnego rodzaju i typów szkół poszukujący pracy w wyuczonym zawodzie oraz bezrobotni poszukują-

cy pracy w swoim zawodzie bądź ci, którzy muszą się przekwalifikować. *Przewodnik* jest zatem publikacją uniwersalną, z której mogą korzystać wszyscy.

Główną metodą opracowania charakterystyk była analiza pracy na stanowiskach typowych dla opisywanego zawodu. Wyniki analizy pracy na stanowiskach stanowiły podstawę do opisu zawodu. Dla autorów charakterystyk przygotowano instrukcję, Kwestionariusz analizy stanowiska pracy (KASP) oraz Kwestionariusz analizy zawodu (KAZ). Obydwa kwestionariusze stanowiły materiał wyjściowy. Efektem pracy wielu zespołów jest *Przewodnik po zawodach* dostępny w Centrach Informacji i Planowania Kariery, w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej OHP oraz w Poradniach Psychologiczno-Pedagogicznych.

*Przewodnik po zawodach* jest stale nowelizowany i uaktualniany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Stanowi on najbardziej obszerne źródło informacji zawodowej. Nie zawiera jednakże opisów wielu nowych zawodów, które ujęto w ostatniej wersji KZiS, ani wielu opisów zawodów szkolnictwa zawodowego.

Tę lukę uzupełnia publikacja *Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego*, wydana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej (Lelińska, Sołtysińska, Gruza [2005]).

Zawiera ona opisy 193 zawodów – kierunków kształcenia w systemie szkolnictwa zawodowego, co oznacza, że są to wszystkie zawody, które może uzyskać młodzież w średnich szkołach zawodowych: technikach, policealnych szkołach zawodowych oraz w zasadniczych szkołach zawodowych. Jest ona skierowana głównie do szkolnych doradców zawodowych, doradców w Poradniach Psychologiczno-Pedagogicznych oraz doradców w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej.

Opisy zawodów mają ograniczoną objętość (ok. 1,5–2 strony). Ich struktura prezentuje się następująco:

- kod i nazwa zawodu w KZSZ oraz odpowiadający kod zawodu w KZiS;
- inne nazwy zawodu występujące na rynku pracy;
- zadania i czynności;
- środowisko pracy;
- przeciwwskazania zdrowotne;
- wymagania psychologiczne;
- kształcenie w zawodzie;
- możliwości zatrudnienia.

Opisy zawodów zawierają najważniejsze informacje o kierunkach kształcenia w szkolnictwie zawodowym. Na uwagę zasługuje to, że

w części dotyczącej kształcenia w zawodzie wskazano uczniom drogę rozwoju zawodowego poprzez ukazanie dalszych możliwości kształcenia w szkołach o wyższym poziomie nauczania.

W części dotyczącej możliwości zatrudnienia wskazano, czy istnieją możliwości założenia własnej firmy, co dla ucznia może stanowić ważną informację co do planowania własnej przyszłości zawodowej.

Publikacja ta nie prezentuje adresów szkół, wskazuje tylko, w jakich typach szkół i jakimi ścieżkami można uzyskać kwalifikacje w zawodzie. Dalszych poszukiwań doradca zawodowy musi już dokonywać sam i wskazywać je uczniom poszukującym pomocy i wsparcia w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych.

#### **6.4. Programy komputerowe jako źródło informacji zawodowej**

Oprócz publikacji zawierających charakterystyki zawodów, znaczącym źródłem informacji o zawodach są programy komputerowe. Są one nowoczesnym i o wiele łatwiej dostępnym nośnikiem informacji zawodowej.

W ostatnich latach pojawiło się wiele takich programów. Pierwszym z nich jest program DORADCA 2000 i nowsza wersja 2002. Powstał on na zlecenie ówczesnego Krajowego Urzędu Pracy. Jego opracowanie miało na celu usprawnienie i wzbogacenie usług poradnictwa zawodowego poprzez dostarczenie spójnych i usystematyzowanych informacji zawodowych, umożliwiających stosowanie skutecznych strategii podejmowania decyzji zawodowych.

Program ten był przygotowywany przede wszystkim z myślą o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy, o absolwentach wszelkiego typu szkół, młodzieży szkolnej, doradcach zawodowych, ale także pośrednikach pracy. Program składa się z czterech podstawowych modułów:

- I – ŚWIAT ZAWODÓW
- II – EDUKACJA
- III – KLIENT
- IV – ADMINISTRATOR-NAWIGATOR

W bloku *Świat zawodów* są zgromadzone informacje o zawodach. Blok ten umożliwi m.in. zapoznanie się z opisem danego zawodu, przeszukiwanie oraz odnajdywanie zawodów podobnych do danego wg wybranych kryteriów.

W bloku *Edukacja* są zgromadzone informacje o instytucjach edukacyjnych i kierunkach kształcenia. Blok ten umożliwi zapoznanie

się z pełną informacją o danym kierunku kształcenia czy instytucji kształcącej oraz wyszukiwanie kierunków kształcenia i instytucji kształcących wg określonych kryteriów.

Blok *Klient* umożliwia m.in. porównanie profilu klienta (cech opisujących klienta) z profilem zawodu (cech opisujących zawód) i dokonanie analizy „dopasowania” klienta do zawodu. Klient ma możliwość uzyskania list zawodów spełniających określone przez niego kryteria, uwzględniające np. ograniczenia zdrowotne, zainteresowania, zdolności, posiadane kwalifikacje zawodowe, oczekiwania wobec zawodu i pracy.

W ostatnim bloku jego pierwszy moduł *Administrator* jest dostępny tylko dla administratora programu, natomiast drugi moduł *Nawigator* jest rodzajem instrukcji ułatwiającej poruszanie się po programie.

W ślad za programem DORADCA 2000 i jego zaktualizowaną wersją DORADCA 2002 pojawił się program PIRAMIDA KARIERY, wydany przez wydawnictwo Perspektywy w 2001 r., skierowany do młodzieży planującej karierę zawodową i jego najnowsza wersja z 2005 roku (por. [www.perspektywy.pl](http://www.perspektywy.pl)).

W latach 2004–2005 ukazały się kolejne programy komputerowe wyprodukowane przez trzy firmy specjalizujące się w programach edukacyjnych. Pierwsza z nich – PROGRA – opracowała program „e-SzOK” na potrzeby Szkolnych Ośrodków Kariery. Zawiera on 5 modułów:

1. AUTOTESTY (zestaw 7 testów psychologicznych do samooceny).
2. MOJE UMIEJĘTNOŚCI (test sprawdzający kompetencje ucznia).
3. ŚWIAT ZAWODÓW (aktualnie obowiązująca KZiS wraz z opisami 542 zawodów z *Przewodnika po zawodach*, informacje statystyczne z rynku pracy oraz opisy zawodów z przeszłością).
4. CZY ZNASZ SWÓJ ZAWÓD (gra-test polegająca na poznaniu świata zawodów i sprawdzająca znajomości cech zawodów).
5. SCENARIUSZE ZAJĘĆ (zestaw gotowych scenariuszy do pracy z uczniami).

Kolejne programy komputerowe PROGRY to *Multimedialny informator o uczelniach wyższych* dla młodzieży wybierającej studia wyższe oraz programy komputerowe SYSTEM INFORMACJI ZAWODOWEJ oraz ZASOBY LUDZKIE W GMINIE dla Gminnych Centrów Informacji przeznaczony dla doradców pracujących z ludźmi dorosłymi – bezrobotnymi lub absolwentami poszukującymi pierwszej pracy (por. [www.progra.pl](http://www.progra.pl)).

Druga firma specjalizująca się w programach edukacyjnych opracowała program skierowany do doradców zawodowych pracujących na rzecz młodzieży pod nazwą WSTĘPNA ORIENTACJA ZAWODOWA. Jest to program stworzony wspólnie z Pracownią Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego dla Szkolnych Ośrodków Kariery. Pierwsza część zawiera różnego rodzaju testy oceniające zdolności umysłowe potrzebne przy wykonywaniu różnego rodzaju zawodów. Druga część bada preferencje co do rodzaju czynności oraz podaje przykłady zawodów, w których potrzebne są kompetencje społeczne określonego rodzaju. W trzeciej części program informuje, jakie należy uwzględnić cechy (zainteresowania, zdolności, warunki fizyczne) przy podejmowaniu decyzji. Nie zawiera on bazy informacyjnej o zawodach, ale może stanowić podstawę do poszukiwania dalszych informacji o zawodach (por. premiere. com.pl).

Trzecia firma to Computerland, która na zlecenie Ochotniczych Hufców Pracy opracowała program multimedialny MCIZ-OHP dla Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej. Użytkownikami są zarówno doradcy zawodowi, jak i młodzież korzystająca z usług OHP (www.ohp-dlaszkoly.pl). Program ten składa się z 7 modułów:

- testy psychologiczne;
- kompleksowa informacja o zawodach;
- możliwości kształcenia;
- planowanie kariery;
- moje miejsce na rynku pracy;
- przeciwwskazania zdrowotne;
- baza klientów i statystyki.

Moduł zawierający kompleksową informację o świecie zawodów zawiera *Klasyfikację Zawodów i Specjalności*, *Przewodnik po zawodach*, *Zawody przyszłości*, informacje o lokalnym rynku pracy, przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania zawodu.

Program ten jest stopniowo upowszechniany w placówkach OHP i pełni ważną rolę w przekazywaniu młodzieży potrzebnych informacji zawodowych.

Wymienione publikacje i programy komputerowe zawierające różne rodzaje charakterystyk zawodowych oraz bazy danych o zawodach stanowią efekt badań zawodoznawczych. Zapoznanie się z nimi pozwoli doradcom zawodowym dokonywać wyboru, z jakich materiałów i programów korzystać.



## 6.5. Sposoby gromadzenia informacji o zawodzie

Dla doradcy zawodowego ważnym zadaniem jest nie tylko przekazywanie informacji o zawodach, ale również sprawienie, aby informacje były przez młodzież przyswojone, zapamiętane i możliwe do odtworzenia.

Przykładem jednej z form gromadzenia i przetwarzania informacji o zawodach jest wykonywanie przez uczniów *Mini teczek informacji o zawodzie*. Forma ta ma swój rodowód w *Zeszytcie zawodoznawczym*, popularnym przed laty sposobem gromadzenia zdobywanej wiedzy o preferowanych zawodach (por. Zielińska [1975 s. 100–111]).

Struktura *Mini teczki informacji o zawodzie* oparta jest na *Teczce informacji o zawodzie*. Taką formę gromadzenia przez młodzież informacji o wybieranym bądź preferowanym zawodzie zaadaptowały Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu i działające przy nim ówczesne Centrum Informacji Zawodowej. Strukturę teczki uproszczono do czterech modułów. Poszczególne części charakterystyki zawodu zaprezentowano w postaci wywiadu, na podstawie którego uczeń zbiera informacje z „prawdziwej teczki”.

Autorka tego opracowania nieco zmodyfikowała propozycję Centrum Informacji Zawodowej w Toruniu. Główną metodą gromadzenia wiedzy o zawodzie jest samodzielnie przeprowadzony **wywiad z przedstawicielem zawodu** wg pytań zawartych w ankiecie (zob. ćwiczenie 4). Źródłami pomocniczymi mogą być: oryginalne teczki, publikacje prezentujące charakterystyki zawodów, materiały z Internetu, opisy zawodów z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności oraz wszelkie inne dostępne źródła informacji zawodowej.

Prezentowana forma gromadzenia i przetwarzania informacji o zawodzie jest od wielu lat wykorzystywana w zajęciach dydaktycznych dla studentów doradztwa zawodowego w WSP TWP oraz na zajęciach Podyplomowego Studium Orientacji, Poradnictwa Zawodowego i Doradztwa Zawodowego w Instytucie Badań Edukacyjnych. Zaleca się, aby doradcy zawodowi w swojej pracy z młodzieżą wykorzystywali teczki. Forma ta cieszy się dużym zainteresowaniem ze strony przyszłych doradców zawodowych.

Przykład takiej *Mini teczki informacji o zawodzie* wykonanej przez jedną ze studentek WSP TWP zamieszczamy w aneksie 2.

## Ćwiczenie 4. ANKIETA O ZAWODZIE

Przeprowadź wywiad z przedstawicielem zawodu i uzupełnij zebrane informacje z innych źródeł wiedzy o zawodach

### NAZWA ZAWODU – KOD ZAWODU

#### I. ZADANIA I CZYNNOŚCI

1. Gdzie się najczęściej pracuje w tym zawodzie?
2. Co się robi w tym zawodzie (jakie zadania i czynności wykonuje pracownik w tym zawodzie)?
3. Czym się pracuje (materiały, narzędzia, maszyny itp.)?
4. Jakie są efekty, wytwory pracy?
5. Z kim kontaktuje się pracownik wykonujący zawód?

#### II. WYMAGANIA ZAWODU

1. Jakie warunki fizyczne pracownika są istotne w tym zawodzie? Weź pod uwagę następujące wymagania:
  - ogólna sprawność fizyczna
  - brak wad wzroku
  - brak wad narządu słuchu
  - zmysł równowagi
  - wytrzymałość
  - niewystępowanie alergii (na zwierzęta, środki chemiczne itp.)
  - zręczność manualna
  - zdolność rozróżniania kolorów
  - brak wad wymowy
  - niewystępowanie zawrotów głowy
  - umiejętność koncentracji
  - inne wymagania, jakie?
2. Jakie inne cechy są wymagane w tym zawodzie?
  - dokładność
  - wyobraźnia przestrzenna
  - pomysłowość
  - umiejętność wysławiania się
  - umiejętność pracy w grupie

- **umiejętność przekonywania**
- **umiejętność rozumienia ludzi**
- **dyspozycyjność czasowa**
- **zrównoważenie**
- **odporność na stres**
- **umiejętność samodzielnej pracy**
- **umiejętność przekonywania**
- **umiejętność słuchania**
- **chęć pomagania innym**
- **mobilność**
- **inne cechy, jakie?**

**3. Jakich zainteresowań czy upodobań wymaga ten zawód?**

**4. Jakie są przeciwwskazania do wykonywania zawodu?**

- **wada wzroku**
- **skrzywienie kręgosłupa**
- **brak odporności na stres**
- **choroby układu krążenia**
- **wady wymowy**
- **zaburzenia równowagi i świadomości**
- **wada słuchu**
- **choroby alergiczne**
- **choroby układu oddechowego**
- **płaskostopie**
- **nadpobudliwość, nerwowość**
- **inne, jakie?**

### **III. KSZTAŁCENIE I INSTYTUCJE KSZTAŁCĄCE**

- 1. Jakie należy zdobyć wykształcenie, zanim podejmie się naukę tego zawodu?**
- 2. Gdzie są miejsca nauki zawodu – w kraju (przykłady) oraz w mieście, w którym mieszkasz ?**
- 3. Jak długo trwa nauka zawodu (lata, miesiące)?**
- 4. Jakie są warunki przyjęcia na naukę w tych instytucjach kształcących?**
- 5. Jakie istnieją możliwości podnoszenia kwalifikacji i dokształcania w tym zawodzie?**

### III. SZANSE ZATRUDNIENIA

- 1. Jakie są możliwości znalezienia pracy w tym zawodzie?**
- 2. Czy zawód mogą wykonywać osoby niepełnosprawne?**
- 3. Podaj trzy miejsca, w których poszukiwałbyś pracy, gdybyś zdobył ten zawód?**
- 4. Jakie są warunki pracy i płacy w tym zawodzie?**

## Rozdział 7

# PRZEMIANY ZACHODZĄCE W ŚWIECIE ZAWODÓW

### 7.1. Metody prognozowania popytu na pracę

Wielu młodych ludzi z niepokojem myśli o tym, jak poradzi sobie w dorosłym życiu na rynku pracy, czy uda się zdobyć odpowiednie wykształcenie, czy wyuczony zawód okaże się poszukiwany, czy znajdzie pracę w wyuczonym zawodzie?

Nie da się precyzyjnie określić, jacy pracownicy w przyszłości będą poszukiwani. Ale można i trzeba dostarczać młodzieży podejmującej decyzje edukacyjno-zawodowe wiedzy o zawodach rozwojowych i zawodach o tendencjach schyłkowych. Informacje dotyczące przemian zachodzących na rynku pracy winni dostarczać młodym ludziom doradcy zawodowi usytuowani w Szkolnych Ośrodkach Kariery, w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej OHP, w Młodzieżowych Centrach Kariery.

Informacje na ten temat są z najważniejsze, gdyż stanowią podstawę racjonalnej i trafnej decyzji. Jest to ważne zwłaszcza w warunkach postępującej integracji europejskiej oraz członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Polski rynek pracy staje się w coraz większym stopniu rynkiem, na którym zachodzą podobne procesy jak w innych krajach Unii Europejskiej.

Konieczne zatem stają się rejestracja i prognozowanie zmian zachodzących na rynku pracy, w szczególności dotyczących zanikania starych i pojawiania się nowych zawodów (przeważnie w branżach związanych z tzw. nowymi technologiami), które w istotny sposób wpływają na stopień konkurencyjności gospodarki.

Z uwagi na fakt, iż kształcenie zawodowe jest procesem wieloletnim, reakcja rynku pracy na zmiany następujące w gospodarce jest

bardzo opóźniona i przesunięta w czasie. Powoduje to liczne problemy związane z niedostosowaniem kwalifikacji siły roboczej do rzeczywistego zapotrzebowania na pracę płynącego ze strony pracodawców (bezrobocie strukturalne). Takiej sytuacji można zapobiec tylko poprzez dostarczenie wyprzedzającej informacji odnośnie do spodziewanych w przyszłości kierunków zmian w zapotrzebowaniu na określone zawody. Prognozując przemiany zachodzące na rynku pracy, można przyjąć następujące założenia:

- W warunkach gospodarki rynkowej polski system edukacji w znacznym stopniu kształci młodzież w zawodach i specjalnościach, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy, przyczyniając się przez to do wzrostu bezrobocia. Z drugiej strony kształci niedostateczną liczbę specjalistów i absolwentów w niektórych zawodach o tendencjach rozwojowych.
- W warunkach gospodarki rynkowej konieczne jest prognozowanie przyszłych potrzeb zawodowych jako podstawy wytyczania kierunków i struktury kształcenia, szkolenia oraz przekwalifikowywania.
- Potrzeba pogłębionych i kompleksowych badań nad rynkiem pracy w Polsce wynika z członkostwa w Unii Europejskiej. Konieczne jest bowiem określenie wpływu procesów zachodzących na polskim rynku pracy na tempo i efektywność procesów integracji z Unią Europejską i odwrotnie.

Takiego zadania podjął się powołany w 1998 roku Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na Pracę (por. Zarządzenie nr 2 Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 stycznia 1998 r. oraz Zarządzenie nr 8 Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 stycznia 2002 r.). Był on usytuowany przy Rządowym Centrum Studiów Strategicznych. W jego skład wchodził delegowani przedstawiciele ministerstw, urzędów centralnych i instytucji oraz grono ekspertów. Z Zespołem współpracowali specjaliści zajmujący się rynkiem pracy, edukacją oraz gospodarką z uczelni wyższych oraz instytutów naukowych.

Jego głównym celem było opracowanie koncepcji skomputeryzowanego, zintegrowanego systemu prognozowania popytu na pracę w Polsce poprzez inicjowanie ekspertyz i programów badawczych dotyczących prognozowania sytuacji na rynku pracy, określenie potrzeb w zakresie informacji społeczno-gospodarczych niezbędnych do wykonywania prognoz popytu na pracę, opiniowanie i zatwierdzanie metodologii badań oraz programów realizacji poszczególnych części prognozy (por. [www.rcss.gov.pl/mzppp](http://www.rcss.gov.pl/mzppp)).

W wyniku wielu badań i ekspertyz wydawanych w serii *Studia i materiały* (ukazało się siedem tomów) stwierdzono, że na strukturę kwalifikacyjno-zawodową istotny wpływ mają dynamiczny rozwój nowoczesnych technologii, procesy globalizacyjne, wydłużające się trwanie życia w krajach wysoko rozwiniętych, pojawienie się nowych potrzeb co do jakości życia osób o rosnących kwalifikacjach i wyższych dochodach. Zjawiska te powodują zanikanie lub spadek popytu na niektóre zawody, powstawanie innych oraz dynamiczny wzrost popytu na nowe zawody, nazwane zawodami przyszłości lub zawodami jutra.

Zaistniała zatem pilna potrzeba rozpoznania procesu pojawiania się nowych zawodów i specjalności oraz przemian zachodzących w zawodach dotychczasowych.

W zakresie prognozowania zatrudnienia i popytu na pracę istnieje sześć głównych metod służących do zbudowania Systemu prognozowania popytu na pracę (Strzelecki [2002]). Są to:

- metody statystyczne;
- badania opinii pracowników zatrudnionych w różnych branżach;
- ekspertyzy;
- monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (por. Kabaj [2002]);
- metody ekstrapolacyjne i interpolacyjne;
- modele ekonometryczne.

Nie wnikając w szczegółowe omawianie wymienionych metod, można stwierdzić, że prognozowanie zmian zachodzących na rynku pracy nie jest problemem łatwym do rozwiązania. Wymaga on nie tylko zastosowania wielu metod, ale przede wszystkim stałego śledzenia często mało uchwytnych zmian zachodzących na rynku pracy, rejestrowania ich i wyciągania stosownych wniosków.

## 7.2. Tendencje rozwojowe zachodzące na rynku pracy

Dla doradców zawodowych interesujące będzie wskazanie zawodów, które w świetle prognoz są i będą zawodami o tendencjach rozwojowych. Dla uczniów wybierających kierunek kształcenia w systemie szkolnictwa zawodowego szczególnie ważne mogą być informacje, które zawody szkolne będą potrzebne na rynku pracy. Dlatego też przy nazwie takiego zawodu wskazujemy, że jest to zawód, który można uzyskać, podejmując dalszą naukę w szkołach zawodowych.

W wyniku przeprowadzonych analiz symulacyjnych opartych na danych statystycznych oraz ekspertyzach i monitoringu rynku pracy

Międzyresortowy Zespół Prognozowania Popytu na Pracę opracował prognozę zapotrzebowania rynku pracy na pracowników w zawodach zagregowanych w grupach średnich KZiS.

Prognoza wskazuje, że największy przyrost zatrudnienia (dane w %) a więc powstanie nowych miejsc pracy następuje w obszarach przedstawionych w tabeli 8.

Tabela 8. Zawody o największym wzroście zapotrzebowania do 2010 roku wg grup średnich KZiS

Kod grupy średniej	Nazwa grupy średniej	Przyrosty zapotrzebowania w latach 2001–2010	
		w tys. osób	w %
213	Informatycy	165	228
341	Pracownicy do spraw finansowych i handlowych	146	79
312	Specjaliści do spraw biznesu	144	56
522	Sprzedawcy i demonstratorzy	112	11
131	Kierownicy małych i średnich zakładów pracy	92	18
516	Pracownicy usług ochrony	87	40
832	Kierowcy pojazdów silnikowych	83	14
232	Nauczyciele nauczania ponadelementarnego	64	17
343	Średni personel biurowy	63	14
342	Agenci biur pomagający w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi	56	122
823	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	51	113
421	Pracownicy obrotu pieniężnego	46	29
713	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych	42	24
512	Pracownicy usług domowych i gastronomicznych	35	19
412	Pracownicy ds. finansowych i statystycznych	32	12
741	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	31	18
411	Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych	29	30
214	Architekci, inżynierowie i pokrewni	28	19
413	Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji	25	10
514	Pozostali pracownicy usług osobistych	21	49
122	Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej	21	15
344	Urzednicy państwowi ds. podatków, ceł i pokrewni	19	39
513	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	17	24

Źródło: Międzyresortowy Zespół Prognozowania Popytu na Pracę (Strzelecki [2002]).



Na podstawie ekspertyz i badań Międzyresortowy Zespół Prognozowania Popytu na Pracę zidentyfikował dziewięć obszarów, w których występują bądź wystąpią największe zmiany oraz powstają nowe zastosowania pracy i zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje (*Nowe zawody oraz elastyczne formy zatrudnienia* [2002]):

- obszar informatyki, telekomunikacji, Internetu i technologii informacyjnych;
- obszar biotechnologii i jej zastosowań;
- obszar ochrony środowiska;
- obszar eksploatacji morza i dna morskiego;
- obszar obsługi procesów integracji regionalnej;
- obszar nowoczesnych operacji finansowych oraz elektronicznej bankowości i handlu elektronicznego;
- obszar ochrony zdrowia, kształtowania postaw prozdrowotnych, domowej opieki zdrowotnej nad ludźmi starszymi;
- obszar informacji, kultury popularnej i przemysłu rozrywkowego;
- obszar edukacji.

W latach 2002–2004 w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych przeprowadzono badania dotyczące zanikania i powstawania nowych zawodów (Lelińska, Gruza [2004]).

Do poszczególnych obszarów przyporządkowano zawody, które są ujęte w KZiS. Poszczególne obszary zostały uzupełnione o zawody, które – zgodnie z publikacją *100 zawodów z przyszłością* (Schumacher i Schwartz [1998]) – są zawodami rozwojowymi. Poniżej prezentujemy zawody o tendencjach rozwojowych wraz kodami. Zawody, które jeszcze nie są ujęte w KZiS, ale które w świetle prognoz pojawią się na rynku pracy – są wymienione bez kodu.

## **OBSZAR INFORMACJI, TECHNOLOGII INFORMACYJNYCH, INTERNETU I TECHNIK MULTIMEDIALNYCH**

Obszary informatyki, telekomunikacji, Internetu i technologii informacyjnych to jedne z najbardziej dynamicznych gałęzi gospodarki. W gospodarce opartej na wiedzy i informacji coraz ważniejszą rolę będą odgrywali ludzie znający się na technicznej stronie przekazywania i organizowania informacji. Wśród zawodów z tego obszaru największą dynamikę rozwoju będą miały następujące zawody:

213101 Administrator baz danych

213102 Administrator systemów komputerowych

213105 Projektant systemów komputerowych

- 
- 213201 Programista
  - 213202 Projektant stron internetowych (webmaster)
  - 213101 Administrator baz danych
  - 213103 Analityk systemów komputerowych
  - 213901 Administrator sieci informatycznych (w przyszłości bezprzewodowych)
  - 213902 Inspektor bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych
  - 213903 Specjalista zastosowań informatyki
  - 312202 Technik teleinformatyk – **zawód szkolny**
  - 314312 Technik awionik – **zawód szkolny**
  - 312102 Technik informatyk – **zawód szkolny**
  - 311801 Grafik komputerowy
  - 411201 Operator procesorów tekstu
  - Zarządca multimedialnych banków danych
  - Specjalista zarządzania informacją
  - Specjalista ds. zarządzania wiedzą
  - Broker (wyszukiwacz) informacji z Internetu

### OBSZAR NOWOCZESNYCH OPERACJI FINANSOWYCH I HANDLU

Obszar nowoczesnych operacji finansowych oraz elektronicznej bankowości i handlu elektronicznego to kolejna dziedzina gospodarki, w której wzrośnie popyt na pracę. Tradycyjne kanały sprzedaży produktów (usług bankowych) będą wypierane przez elektroniczne kanały dystrybucji (home banking, phone banking, Internet itp.) Nastąpi integracja produktów bankowych i ubezpieczeniowych. Będą to takie zawody, jak:

- 241204 Specjalista ds. finansów (analityk finansowy)
- 241203 Inspektor nadzoru bankowego
- 241206 Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych
- 241903 Doradca inwestycyjny
- 341103 Makler papierów wartościowych
- 341101 Dealer aktywów finansowych
- 341702 Rzeczoznawca
- 341201 Agent ubezpieczeniowy
- 341502 Organizator obsługi sprzedaży internetowej
- 522105 Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej
- 341504 Telemarketer
- 522103 Demonstrator wyrobów
- 522107 Sprzedawca – **zawód szkolny**
- Doradca funduszy emerytalnych

Sprzedawca w sieci internetowej  
 Finansowy kontroler medyczny  
 Pracownik centrum interaktywnej obsługi klienta

### OBSZAR BIZNESU – ZARZĄDZANIA FIRMĄ, TRANSPORTU I LOGISTYKI

Obszar zarządzania firmami – prowadzenia biznesu to kolejna dziedzina rozwojowa. Będzie powstawać coraz więcej małych i średnich firm, które będą potrzebować specjalistów od prowadzenia biznesu, ale w określonej dziedzinie, np. zarządzania produkcją, zarządzania operacyjnego. W tych firmach będą potrzebni specjaliści ds. finansów, zarządzania zasobami ludzkimi. Wyprodukowane towary trzeba będzie dostarczyć odbiorcom (transport i logistyka). Będą to takie zawody, jak:

- 13 Kierownicy małych przedsiębiorstw (cała grupa średnia)
- 214908 Inżynier organizacji i planowania produkcji
- 241913 Specjalista organizacji i rozwoju przemysłu
- 214906 Specjalista kontroli jakości
- 241902 Audytor
- 241910 Specjalista analizy rynku
- 311908 Technik organizacji produkcji
- 241303 Doradca zawodowy
- 241302 Doradca personalny
- 242101 Adwokat
- 241911 Specjalista ds. konsultingu
- 241305 Specjalista ds. rozwoju zawodowego
- 2141506 Inżynier transportu (logistyk)
- 342205 Technik logistyk – **zawód szkolny**
- 342204 Spedytor (technik spedytor) – **zawód szkolny**
- 343201 Księgowy
- 832302 Kierowca samochodu ciężarowego
- Menedżer jakości
- Technik instalacji słonecznych
- Doradca przy tworzeniu nowych firm
- Agent biura prowadzącego działalność gospodarczą
- Negocjator

**OBSZAR OCHRONY ZDROWIA,  
DOMOWEJ OPIEKI ZDROWOTNEJ  
NAD LUDŹMI STARYMI I POMOCY SPOŁECZNEJ**

Wzrastać będzie ranga nie tylko zachowania zdrowia ale także kondycji fizycznej i urody. Zmiany demograficzne powodują, że coraz więcej osób starszych będzie potrzebowało profesjonalnej opieki medycznej i socjalnej. Projektowanie, produkowanie i obsługiwanie aparatury potrzebnej do wielu zabiegów medycznych będzie wymagać zatrudnienia dużej liczby osób. Nie zabraknie także pracy dla farmaceutów, gdyż będziemy potrzebować coraz więcej skutecznych leków. Z tego obszaru będzie wzrastać zatrudnienie w następujących zawodach:

- 223101 Lekarz – alergologia
- 2220153 Lekarz – medycyna rodzinna
- 223124 Lekarz – geriatra
- 223111 Lekarz – chirurgia plastyczna
- 222146 Lekarz – radiologia i diagnostyka obrazowa
- 223405 Farmaceuta – specjalista jakości leków
- 223402 Farmaceuta – farmacja kliniczna
- 223912 Kosmetolog
- 223901 Diagnosta laboratoryjny
- 321101 Technik analityki medycznej – **zawód szkolny**
- 214904 Inżynier biocybernetyki i inżynierii medycznej
- 223903 Fizjoterapeuta
- 244403 Psychoterapeuta
- 223907 Specjalista organizacji i zarządzania w ochronie zdrowia
- 241208 Specjalista do spraw ubezpieczeń zdrowotnych
- 223909 Specjalista terapii uzależnień
- 224101 Pielęgniarka
- 321401 Dietetyk – **zawód szkolny**
- 322401 Masażysta (technik masażyста) – **zawód szkolny**
- 322402 Technik fizjoterapii – **zawód szkolny**
- 322905 Ratownik medyczny – **zawód szkolny**
- 322702 Perfuzjonista (terapeuta oddechowy)
- 346102 Opiekun w domu pomocy społecznej – **zawód szkolny**
- 513301 Opiekunka domowa
- 244501 Kurator sądowy
- 244502 Specjalista pracy socjalnej
- 244503 Specjalista do spraw rodziny (familiolog)
- 244504 Mediator
- 346101 Asystent osoby niepełnosprawnej – **zawód szkolny**
- 346103 Opiekunka środowiskowa – **zawód szkolny**

- 346104 Pracownik socjalny – **zawód szkolny**  
 514102 Fryzjer – **zawód szkolny**  
 514103 Kosmetyczka (technik usług kosmetycznych) – **zawód szkolny**  
 514108 Wizażystka  
 Specjalista odnowy biologicznej  
 Trener fitness

## OBSZAR BUDOWNICTWA, NIERUCHOMOŚCI ORAZ OCHRONY OSÓB I MIENIA

Wzrost zamożności społeczeństwa spowoduje, że nastąpi wzrost budownictwa mieszkaniowego i użyteczności publicznej. Potrzebni będą pracownicy w zawodach budowlanych i tych, które pomogą nam wyposażyć mieszkania i obiekty publiczne oraz je ochraniać. Będą to takie zawody, jak:

- 214101 Architekt  
 214103 Architekt wnętrz  
 2142 Inżynierowie budownictwa  
 214102 Architekt krajobrazu  
 311203 Technik architekt – **zawód szkolny**  
 315101 Inspektor budowlany  
 241401 Pośrednik w handlu nieruchomościami  
 241403 Zarządca nieruchomości  
 311210 Technik urządzeń sanitarnych – **zawód szkolny**  
 3451 Policjanci  
 515902 Pracownik ochrony osób i mienia (technik ochrony fizycznej i mienia) – **zawód szkolny**  
 914101 Gospodarz domu  
 915204 Portier  
 Specjalista do spraw pozyskiwania gruntów pod nieruchomości

## OBSZAR KULTURY, PRZEMYSŁU ROZRYWKOWEGO I ŚRODKÓW MASOWEGO PRZEKAZU

Coraz więcej wolnego czasu spowoduje, że będziemy starać się go jak najlepiej wykorzystać. Będziemy więcej podróżować, uprawiać sport i uczestniczyć w masowych imprezach rozrywkowych. Wiele osób będzie chciało skorzystać z usług specjalistów kultury i turystyki, hotelarstwa i gastronomii. Przybędzie parków kultury i centrów rozrywki. Wzrośnie ranga środków masowego przekazu, a w nich programów multimedialnych. Wzrośnie zapotrzebowania na takie zawody, jak:

- 131501 Kierownik małego przedsiębiorstwa w gastronomii, hotelarstwie i turystyce
- 245101 Dziennikarz
- 245108 Scenarzysta
- 245103 Fotoedytor
- 245107 Redaktor wydawniczy
- 348201 Asystent archiwalny (technik archiwista) – **zawód szkolny**
- 348201 Asystent informacji naukowej (technik informacji naukowej) – **zawód szkolny**
- 347601 Animator kultury – **zawód szkolny**
- 347101 Florysta
- 347102 Plastyk – **zawód szkolny**
- 511301 Pilot wycieczek
- 511101 Stewardessa
- 341403 Organizator usług gastronomicznych (technik organizacji usług gastronomicznych) – **zawód szkolny**
- 341404 Organizator usług hotelarskich (technik hotelarstwa) – **zawód szkolny**
- 341402 Organizator usług cateringowych
- 512201 Kucharz – **zawód szkolny**
- 512202 Kucharz małej gastronomii – **zawód szkolny**
- 512302 Kelner – **zawód szkolny**
- 347502 Instruktor dyscypliny sportu
- 313114 Realizator filmu wideo (wideofilmowiec)
- Strażnik dziedzictwa kulturowego
- Menedżer programów multimedialnych
- Menedżer mediów
- Pilot sportów ekstremalnych
- Organizator czasu wolnego
- Organizator centrum rozrywkowo-rekreacyjnego (parku rozrywki)
- Menedżer wielokulturowości
- Redaktor /dziennikarz on-line

## OBSZAR EDUKACJI I DZIEDZIN POKREWNYCH

Coraz więcej osób będzie się kształcić w prywatnych lub państwowych szkołach wyższych. Ci, którzy już pracują, aby utrzymać się w firmie, będą podwyższać swoje kwalifikacje zawodowe. Poszukiwani zatem będą wykładowcy i nauczyciele akademicy, specjaliści do spraw szkolenia i rozwoju zawodowego, trenerzy i edukatorzy oraz egzaminatorzy. Będą to takie zawody, jak:

- 231 Nauczyciele szkół wyższych (wszystkich specjalności)

- 235910 Wykładowca na kursach (edukator, trener)  
 244306 Tłumacz tekstów  
 244305 Tłumacz konferencyjny  
 244401 Psycholog  
 244504 Mediator  
 241404 Specjalista ds. public relation

## OBSZAR BIOTECHNOLOGII I NOWYCH TECHNOLOGII Z ZAKRESU OCHRONY ŚRODOWISKA ORAZ EKSPLOATACJI DNA MORSKIEGO

Obszar ten jest jedną z najbardziej przyszłościowych, a jednocześnie najmłodszych dyscyplin naukowych. Produkcja antybiotyków, biotechnologia żywności oraz ochrona środowiska będą specjalnościami najszybciej rozwijającymi się. Są to lub będą takie zawody, jak:

- 221201 Biotechnolog  
 214207 Inżynier inżynierii środowiska – gospodarka wodna i hydrologia  
 214208 Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne  
 221302 Biofizyk  
 221103 Ekolog  
 221104 Genetyk  
 222190 Specjalista ochrony środowiska  
 315204 Inspektor ochrony środowiska  
 214209 Inżynier inżynierii środowiska – melioracje  
 214210 Inżynier inżynierii środowiska – oczyszczanie miast i gospodarka odpadami  
 214211 Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne  
 214904 Inżynier biocybernetyki i inżynierii biomedycznej  
 211404 Oceanolog  
 311208 Technik inżynierii środowiska i melioracji – **zawód szkolny**  
 311209 Technik ochrony środowiska – **zawód szkolny**  
 515909 Strażnik ochrony środowiska  
 721601 Nurek  
 Bioinżynier genetyczny  
 Bioinżynier komórkowy  
 Bioinżynier chemiczny  
 Biotechnolog białka  
 Biotechnolog farmaceutyczny  
 Biotechnolog lipidów  
 Biotechnolog środowiska  
 Inżynier bioprosowy

## OBSZAR ADMINISTRACJI UNIJNEJ

Znajomość unijnych procedur i przepisów kształtuje popyt na wysoko kwalifikowanych specjalistów pozyskiwania funduszy europejskich oraz administracji publicznej. Będą to takie zawody, jak:

247901 Specjalista administracji publicznej

247902 Specjalista do spraw integracji europejskiej

34310 Pracownik administracyjny (technik administracji) – **zawód szkolny**

411101 Sekretarka

419101 Pracownik biurowy (technik prac biurowych) – **zawód szkolny**

Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy unijnych

Mapka zawodów rozwojowych opracowana przez Zespół Prognozowania Popytu na Pracę w sposób obrazowy ilustruje tendencje rozwojowe zachodzące na rynku pracy.



Źródło: Rządowe Centrum Studiów Strategicznych.

W świetle powyższych analiz największego przyrostu zapotrzebowania można się spodziewać między innymi w następujących grupach zawodów:



- informatyków, zarówno z wyższym wykształceniem, jak i średniego personelu;
- specjalistów dla profesjonalnych usług biznesowych oraz obsługi firm;
- specjalistów dla pozostałej działalności usługowej, nie zaliczanej do usług osobistych.

Do tej grupy kwalifikuje się najczęściej pracowników o specjalnościach nowych, nie uwzględnionych jeszcze w obowiązującej klasyfikacji zawodów.

### 7.3. Tendencje spadkowe zachodzące na rynku pracy

W tabeli 9 prezentujemy zawody, w których można się spodziewać zmniejszania zatrudnienia.

Tabela 9. Zawody o największym spadku zapotrzebowania do 2010 r. wg grup średnich KZiS

Kod grupy średniej	Nazwa grupy średniej	Spadek zapotrzebowania w latach 2001–2010	
		w tys. osób	w %
613	Rolnicy upraw polowych i produkcji zwierzęcej	-418	-13
621	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	-158	-46
913	Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk	-51	-13
611	Rolnicy produkcji roślinnej i ogrodnicy	-48	-11
612	Hodowcy zwierząt i pokrewni	-34	-42
743	Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	-30	-10
721	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	-24	-17
932	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym	-20	-10
711	Górnicy i robotnicy obróbki kamienia	-12	-14
744	Robotnicy obróbki skóry	-11	-29
831	Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni	-8	-12
921	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	-7	-11
614	Robotnicy leśni	-5	-25
931	Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	-5	-4
321	Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni	-4	-12
113	Wyżsi urzędnicy	-3	-26
812	Operatorzy maszyn i urządzeń hutniczych i pokrewni	-2	-9

828	Monterzy	-2	-2
833	Operatorzy samojezdnych maszyn rolniczych i pokrewni	-2	-2
811	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni	-1	-6
821	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów	-1	-3
826	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzaných i pokrewni	-1	-6
912	Czyszciciele i inni świadczący usługi na ulicach	-1	-39
827	Operatorzy maszyn przetwórstwa żywności i produktów pokrewnych	-1	-2
834	Marynarze i pokrewni	-1	-12

Źródło: Międzyresortowy Zespół Programowania Popytu na Pracę (Strzelecki [2002]).

W świetle prognoz i aktualnych statystyk bezrobocia coraz trudniej będzie znaleźć pracę w zawodach i dziedzinach, które bazują na fizycznej pracy człowieka, oraz w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji zawodowych.

Mapkę zawodów schyłkowych do 2010 roku opracowano na podstawie danych symulacyjnych zebranych przez Rządowe Centrum Studiów Strategicznych.



Źródło: Rządowe Centrum Studiów Strategicznych.

Spadku zapotrzebowania można oczekiwać między innymi w następujących grupach zawodów:

- rolnicy upraw polowych;
- robotnicy przemysłu lekkiego;
- górnicy i robotnicy obróbki kamieni;
- mechanicy maszyn i urządzeń;
- robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie.

Postępujący spadek zatrudnienia nastąpi zatem w tradycyjnych działach gospodarki, a więc w przemysłach maszynowym, metalurgicznym, wydobywczym, w energetyce, transporcie kolejowym, rolnictwie. Wyrażna jest też tendencja do zanikania zawodów mniej złożonych, do wykonywania których nie są konieczne wysokie kwalifikacje.

#### 7.4. Szanse zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej

Integracja europejska jest szansą i jednocześnie wyzwaniem dla polskiego systemu kształcenia zawodowego. Szanse są efektem szerokiego otworzenia granic krajów Unii Europejskiej i realnej możliwości (*Narodowa strategia wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w latach 2000–2006* [2000, s. 27–28]):

- swobodnego przepływu towarów;
- swobodnego przepływu usług;
- swobodnego przepływu kapitału;
- swobodnego przepływu osób.

**Swobodny przepływ towarów** oznacza zniesienie opłat celnych i przyjęcie wspólnej polityki celnej. Umożliwi to zwiększenie konkurencyjności rodzimego przemysłu, wyzwoli inwencję konstruktorów, producentów i specjalistów od marketingu. Towar, który zyska uznanie konsumentów, na europejskim rynku pracy promuje firmę i pracowników. Można zatem powiedzieć, że zniesienie barier celnych stwarza szansę dla tych absolwentów, którzy potrafią myśleć i działać innowacyjne, są przedsiębiorczy, ale także znają oczekiwania rynku i nie są im obce normy techniczne obowiązujące w krajach importerach. W ślad za zwiększeniem eksportu wzrasta zainteresowanie towarami i ich producentami. Zatem tworzą się warunki do uruchamiania filii i wchodzenia w związku kooperacyjne z międzynarodowymi korporacjami.

**Swobodny przepływ usług** polega zarówno na znoszeniu barier technicznych i prawnych uniemożliwiających lub ograniczających ich świadczenie poza granicami kraju (eksport usług), jak i na możliwości prowadzenia swobodnej działalności gospodarczej we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Jest to prawdziwe wyzwanie dla szkół zawodowych i ich absolwentów. Fachowcy będą mogli podejmować pracę w funkcjonujących na europejskim rynku firmach usługowych, nie będzie również przeszkód formalnoprawnych do tworzenia własnych przedsiębiorstw. Trzeba jednak pamiętać, że specyfika usług wymaga bezpośredniego kontaktu z klientem, dlatego też trudno wprost przeceniać znaczenie umiejętności posługiwania się językami obcymi przez pracowników tej strefy. Niezbędne są również praktyki zawodowe odbywane zarówno w dużych międzynarodowych korporacjach, jak i w małych firmach świadczących usługi.

**Swobodny przepływ kapitału** ma charakter realizacji zwrotnej, ale należy się spodziewać, że umożliwi on głównie swobodne inwestowanie w Polsce przedsiębiorstwom i osobom fizycznym z obszaru UE. Inwestycje zagraniczne w kraju to nowe miejsca pracy także dla absolwentów szkół zawodowych. Współpraca inwestycyjna wymaga znajomości języków obcych oraz umiejętności pracy w wielonarodowych i wielokulturowych zespołach.

**Swobodny przyływ osób, w szczególności pracowników,** jest konsekwencją wcześniej omawianych swobód: przepływu towarów, usług i kapitału. Jest to możliwość nieskrępowanego przepływu pracowników wraz z prawem do osiedlenia się i podejmowania pracy, a także organizowania działalności gospodarczej w dowolnym kraju członkowskim Unii Europejskiej. Realizacja postanowień o swobodnym przepływie pracowników ma istotne konsekwencje dla systemu kształcenia zawodowego. Niezbędne jest wprowadzenie do programów kształcenia treści z zakresu europejskich rozwiązań w dziedzinie prawa pracy i polityki socjalnej (system ubezpieczeń społecznych).

Innym problemem stojącym przed nami jest określenie zasad i procedur wzajemnego uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych. Służyć mogą temu powszechnie akceptowane standardy kwalifikacji zawodowych, a także indywidualne karty kwalifikacyjne, w których byłyby rejestrowane zdobyte kwalifikacje potwierdzone egzaminem przeprowadzonym w akredytowanych instytucjach oświatowych.

Jak łatwo zauważyć, szanse absolwentów szkół zawodowych na europejskim rynku pracy zależą przede wszystkim od ich kwalifikacji, czyli od wiedzy, umiejętności i cech psychofizycznych niezbędnych do realizacji konkretnych zadań zawodowych. Innymi słowy, dyplom po-

winien być traktowany jako świadectwo (certyfikat) potwierdzające odpowiednie kwalifikacje. Dyplom bez kwalifikacji będzie już w niedalekiej przyszłości dokumentem bezwartościowym. Uświadomienie tego faktu jest, być może, największym wyzwaniem wychowawczym w procesie kształcenia zawodowego.

Na europejskim rynku pracy największe potrzeby w zakresie zatrudnienia ludzi młodych są – w świetle analiz i ofert pracy zamieszczanych w witrynach internetowych – w zawodach z takich dziedzin, jak: informatyka, biotechnologia, elektronika, budownictwo, medycyna, pielęgniarstwo, usługi osobiste, usługi gastronomiczne i hotelarskie, prace polowe (rolnictwo) oraz usługi porządkowe.

Skorzystano z następujących adresów internetowych: [www.jobpi-lot.pl](http://www.jobpi-lot.pl), [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl), [www.gazeta.pl/praca](http://www.gazeta.pl/praca). Oferty pogrupowano w grupy średnie, aby prezentowany materiał był bardziej zwarty i przejrzysty. W celu uporządkowania nazw oferowanych zawodów opatrzone je kodami grup średnich z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Najwięcej ofert pracy w krajach Unii Europejskiej (Wielka Brytania, Irlandia, Niemcy, Francja) było w następujących grupach średnich:

- 2131 Projektanci i analitycy systemów komputerowych
- 2132 Programiści
- 2144 Inżynierowie elektroniki i telekomunikacji
- 2212 Biotechnolodzy
- 2231 Lekarze różnych specjalności
- 2232 Lekarze dentyści – różnych specjalności
- 2234 Farmaceuci – różnych specjalności
- 2241 Pielęgniarki – różnych specjalności
- 2412 Specjaliści do spraw finansowych (bankowość)
- 2443 Filolodzy i tłumacze
- 3112 Technicy budownictwa, ochrony środowiska i pokrewni
- 3121 Technicy informatycy
- 3224 Fizjoterapeuci i pokrewni
- 3414 Organizatorzy turystyki i pokrewni
- 3415 Agenci do spraw sprzedaży
- 3461 Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej
- 3475 Sportowcy zawodowi, trenerzy i pokrewni
- 5121 Pracownicy usług domowych i pokrewni
- 5122 Kucharze
- 512302 Kelnerzy i pokrewni
- 5131 Opiekunki dziecięce

- 
- 5133 Pracownicy domowej opieki osobistej
  - 5141 Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni
  - 5159 Pracownicy usług ochrony, gdzie indziej nie sklasyfikowani
  - 5211 Modelki i modele
  - 5221 Sprzedawcy i demonstratorzy
  - 7121 Murarze i pokrewni
  - 7123 Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni
  - 7129 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni
  - 7132 Posadzkarze i pokrewni
  - 7133 Tynkarze i pokrewni
  - 7134 Monterzy izolacji budowlanych
  - 713501 Monter/składacz okien
  - Monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych
  - 7137 Monterzy sieci komunalnych
  - 7139 Robotnicy robót wykończeniowych w budownictwie
  - 7141 Malarze budowlani i pokrewni
  - 7243 Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
  - 8332 Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych
  - 9131 Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk
  - 9132 Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne
  - 9141 Gospodarze budynków
  - 9142 Myjący pojazdy i szyby
  - 9151 Gońcy, bagażowi i pokrewni
  - 9152 Portierzy, woźni i pokrewni
  - 9211 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni

Wybór oferowanych na europejskich rynkach zawodów ma jedynie wartość orientacyjną. Zestawienie wskazuje, że poszukiwani są pracownicy posiadający bardzo wysokie kwalifikacje zawodowe oraz pracownicy o stosunkowo niskich kwalifikacjach zawodowych.

## Rozdział 8

# PRESTIŻ ZAWODU JAKO WYZNACZNIK POZYCJI W STRUKTURZE SPOŁECZNEJ

### 8.1. Prestiż zawodu i jego wpływ na decyzje edukacyjno-zawodowe

Prezentowane na podstawie badań socjologicznych prestiż i hierarchie zawodów stanowią ważną informację o pozycji danego zawodu w społeczeństwie. Jednym z najczęściej wyróżnionych sposobów rozumienia **prestiżu zawodu** jest definiowanie tego pojęcia jako *podstawy poważania, uznania, szacunku ze strony innych ludzi* (por. Reszke [1984, s. 26]).

Dla każdej jednostki wiedza o tym, jak wykonywany przez nią zawód jest ceniony w społeczeństwie, może być istotnym czynnikiem kształtującym motywację do pracy w nim. Dla młodzieży podejmującej kolejne decyzje edukacyjno-zawodowe wiedza o prestiżu zawodów może być m.in. motywem wyboru takiego a nie innego zawodu.

W teoriach socjologicznych zawód jest definiowany m.in. jako wyznacznik zajmowanej przez jednostkę pozycji w strukturze społecznej. Wybór zawodu jest zatem antycypacją przyszłego statusu społecznego, od którego zależy dystrybucja wielu dóbr: dochodów, poziomu i rodzaju konsumpcji, stylu życia, prestiżu zawodu i rodzaju środowiska społecznego, w którym jednostka będzie przebywać znaczącą część swojego życia. Z socjologicznego punktu widzenia **wybór zawodu, szkoły i pracy** *jest sekwencją wielu cząstkowych decyzji edukacyjnych, zawodowych i zatrudnieniowych, towarzyszących rozwojowi zawodowemu jednostki, prowadzących do stabilizacji w konkretnej roli zawodowej, w celu zajęcia określonej pozycji zawodowej w strukturze społecznej* (por. Lelińska [2005, s. 114–115]).

Doradcy zawodowi rzadziej uwzględniają społeczny kontekst decyzji podejmowanych przez młodzież. Trudno im ocenić, dlaczego młodzież preferuje bądź wybiera tak mało realne do zdobycia i trudne do wykonywania zawody, jak: modelka, aktor, piosenkarz, dziennikarz, sportowiec, kierowca rajdowy itp. Nie biorą pod uwagę tego, że młody człowiek postrzega zawód przez pryzmat przyszłej pozycji społecznej, którą można osiągnąć, wykonując określony zawód.

W percepcji zawodów znaczącą rolę odgrywają środki masowego przekazu, które prezentują wiele zawodów, ukazując tylko atrakcyjny ich obraz i zewnętrzne atrybuty w postaci barwnego stylu życia, podróży zagranicznych, ciekawego, pełnego przygód życia.

Percepcja zawodów jest uzależniona od położenia społecznego jednostki, tj. od miejsca zamieszkania, wykształcenia i zawodów rodziców, dochodów i kapitału kulturowego rodziny – postaw rodziców wobec przyszłości zawodowej dziecka, aspiracji i motywacji osiągnięć. Im wyższy jest status społeczny rodziców, tym wyższą rangę przypisują oni celom edukacyjnym (cyt. za Szymański [2000, s. 30–31]).

Dlatego realna wiedza o rynku pracy oraz zawodach pozwala młodym ludziom weryfikować stereotypowe wyobrażenia o zawodach. Z badań przeprowadzonych przez autorkę pracy w 1989 roku wynika, że istnieje moda na pewne zawody, ich nazwy i wyobrażone przywileje związane z ich wykonywaniem (Lelińska [1999]).

Dzisiaj również nie brakuje przykładów na to zjawisko. Kiedyś był to zawód elektronika, obecnie są to zawody informatyka, prawnika, psychologa, specjalisty ds. marketingu czy prezentera telewizyjnego. Modne są także określone firmy, duże korporacje, które jawią się młodym ludziom jako miejsca szczególnie uprzywilejowane. Kolejne *Raporty „Gazety Wyborczej”* demistyfikują ten przysłowiowy „raj”. Nie brakuje przykładów wykorzystywania młodych pracowników, ich pracy ponad siły i wbrew przepisom Kodeksu pracy.

Z uznaniem wielu zawodów łączy się najczęściej ich wyższy prestiż społeczny, który daje możliwość zaspokajania potrzeby uzyskania wyższej pozycji społecznej (statusu społecznego). Badania nad znaczeniem potrzeb w podejmowaniu decyzji przeprowadzone przez T. Ignaciuk w 1984 r. wykazały, że uczniowie szkół zawodowych, którzy praktycznie zetknęli się z pracą w wybranym zawodzie, częściej doceniali możliwość realizacji potrzeby uznania, statusu społecznego i nadzoru. Ponadto zdecydowanie bardziej doceniali oni jakość fizycznych warunków pracy. Autorka badań zwraca uwagę na fakt, że uczniowie liceów ogólnokształcących planujący studia wyższe nie różnią się od uczniów szkół zawodowych w zakresie realizacji potrzeby osiągnięcia statusu



społecznego w przyszłej pracy zawodowej. Ci pierwsi prawdopodobnie rekompensują tę potrzebę większym pragnieniem realizacji własnych pomysłów – twórczości. Z przeprowadzonych badań wynika, że bez względu na płeć i kierunek kształcenia najbardziej znaczącymi potrzebami zawodowymi są: zgodność postępowania z przekonaniami, bezpieczeństwo, twórczość i osiągnięcia. Dla kobiet najważniejsze są: potrzeba uznania, status społeczny, bezpieczeństwo, dobre fizyczne warunki pracy, różnorodność zadań, dla mężczyzn natomiast – potrzeba twórczości (por. Ignaciuk [1984, s. 25]).

Z prestiżem społecznym wiąże się także motywacja do osiągania sukcesu. Wykazały to badania przeprowadzone przez J.W. Atkinsona w Stanach Zjednoczonych nad rolą stylu osobowości w wyborze zawodu, które go wskaźnikami były: motywacja do osiągania sukcesu, skłonność do podejmowania ryzyka, poziom lęku przed niepowodzeniem (por. Osipow [1978]). Wnioski z tych badań pozwalają na lepsze rozumienie określonych zachowań zawodowych jednostki w zależności od jej charakterystyki osobowościowej. Silna motywacja do osiągnięcia sukcesu wiąże się z pragnieniem zdobywania zawodów prestiżowych oraz uczestnictwa w sytuacjach współzawodnictwa. Obawa przed niepowodzeniem powoduje natomiast wybór zawodu przerastający możliwości jednostki lub poniżej posiadanych zdolności. Im większy lęk przed niepowodzeniem, tym mniej prestiżowe zawody znajdują się w sferze wyboru.

Prestiż zawodów jest istotnym czynnikiem warunkującym dokonywane przez młodzież decyzje wyboru zawodu. Dlatego wiedza o świecie zawodów powinna być uzupełniona o informacje dotyczące hierarchii prestiżu zawodów.

## 8.2. Hierarchia prestiżu zawodów według kryterium poważania społecznego

Od wielu lat Centrum Badania Opinii Społecznej prowadzi badania nad prestiżem zawodów. Ostatnim sondażem opinii społecznej poświęconym prestiżowi zawodów były badania przeprowadzone w 1999 roku. Ich celem było ukazanie społecznej hierarchii prestiżu zawodów, struktury zarobków oraz warunków życiowego sukcesu. Na liście zawodów, obok tradycyjnych, po raz pierwszy umieszczono te, które bądź pojawiły się wraz z wprowadzeniem nowego podziału administracyjnego kraju, bądź uzyskały nowe znaczenie w wyniku reformy samorządowej. Były to funkcje związane ze sprawowaniem urzędu wojewody oraz takich stanowisk samorządowych, jak: starosta, burmistrz, radny gminny (*Prestiż zawodów* [1999]).

Określając prestiż poszczególnych zawodów, respondenci posługiwali się skalą społecznego poważania. Ich zadaniem było sprecyzowanie, czy darzą wymienione na liście zawody „bardzo dużym, dużym, średnim, małym czy też bardzo małym poważaniem”. Rangę zawodów wyznaczyły liczby ocen wskazujących na **bardzo duże i duże poważanie** przypisywane poszczególnym profesjom. Ranking zawodów uszeregowanych według kryterium społecznego poważania prezentuje poniższe zestawienie:

**PROFESOR UNIWERSYTETU – 85%** ocen grupujących bardzo duże i duże poważanie

**LEKARZ – 75%**

**NAUCZYCIEL – 70%**

**SĘDZIA – 66%**

**GÓRNIK – 57%**

**PIEŁĘGNIARKA – 57%**

**INŻYNIER PRACUJĄCY W FABRYCE – 55%**

**DYREKTOR FABRYKI – 54%**

**OFICER ZAWODOWY W RANDZE KAPITANA – 50%**

**WOJEWODA – 50%**

**POLICJANT – 48%**

**PRZEDSIĘBIORCA, WŁAŚCICIEL DUŻEJ FIRMY – 48%**

**DZIENNIKARZ – 47%**

**BURMISTRZ – 44%**

**MINISTER – 43%**

**POSEŁ NA SEJM – 42%**

**STAROSTA – 41%**

**KSIĄDZ – 41%**

**TOKARZ-ROBOTNIK WYKWALIFIKOWANY – 41%**

**ROLNIK INDYWIDUALNY NA ŚREDNIM GOSPODARSTWIE – 36%**

**MAKLER GIEŁDOWY – 33%**

**RADNY GMINY – 30%**

**WŁAŚCICIEL MAŁEGO SKLEPU – 26%**

**ROBOTNIK BUDOWLANY NIEWYKWALIFIKOWANY – 24%**

**DZIAŁACZ PARTII POLITYCZNEJ – 20%**

Ze względu na miejsce w hierarchii prestiżu wymienione zawody można podzielić na kilka kategorii. Na czele rankingu zawodów darzonych największym szacunkiem znajdują się zawody typowo inteligencje (profesor uniwersytetu, lekarz, nauczyciel, sędzia), które cieszą się uznaniem co najmniej dwóch trzecich ankietowanych. Najwyższy prestiż ma praca twórcza, nosząca znamiona „służby społecznej”.

Drugą kategorię profesji cieszących się dużym społecznym uznaniem (ponad połowy badanych) stanowią zawody powiązane wspólnym wymiarem odpowiedzialnej, użytecznej pracy, takie jak: górnik, pielęgniarka, inżynier i dyrektor fabryki. Inżynier i dyrektor fabryki znajdują – zdaniem autorki komunikatu – zapewne uznanie ze względu na wysokie kwalifikacje, poziom wykształcenia, a także, a może przede wszystkim ze względu na ich znaczący udział w rozwoju przemysłu i gospodarki. Górnicy zawsze byli wysoko cenieni głównie z uwagi na wykonywanie ciężkiej, niebezpiecznej pracy pod ziemią. Znamienne jest to, że górnik wyprzedza inżyniera pracującego w fabryce, a ten ostatni zajmuje pozycję minimalnie wyższą pod względem prestiżu od swego dyrektora. Zawód pielęgniarki po raz pierwszy umieszczono na liście CBOS. Warto podkreślić, że jest on społecznie doceniany (tylko cztery pozycje dzieli go od lekarza, który znajduje się w czołówce najbardziej prestiżowych zawodów), mimo iż jest trudny i wiąże się z niskimi wynagrodzeniami.

Obszerną i zróżnicowaną kategorię zawodów stanowią zawody kojarzące się z utrzymaniem bezpieczeństwa publicznego (oficer zawodowy, policjant) oraz ze sprawowaniem władzy lokalnej lub szeroko rozumianej władzy w ogóle (wojewoda, burmistrz, starosta, poseł na sejm, minister). Ocena prestiżu księdza jest wyraźnie związana z deklarowanym światopoglądem ankietowanych: blisko połowa niepraktykujących religijnie (47%) i co trzeci o poglądach lewicowych (34%) nie ma uwagi dla księdza (por. *Prestiż zawodów* [1999]).

Niespełna połowa badanych darzy poważaniem posła na sejm. Oceny te są odzwierciedleniem społecznego wizerunku posłów, ukształtowanego przez media. Spostrzeżenie to odnosi się także do oceny prestiżu dziennikarza oraz ministra, burmistrza i starosty. Przedsiębiorca cieszy się natomiast największym uznaniem wśród osób z wyższym wykształceniem (61%) oraz respondentów pracujących na własny rachunek (56%). Najwidoczniej inicjatywa i przedsiębiorczość są przez te grupy cenione wyżej niż przez inne środowiska społeczne.

Kolejną kategorię zawodów w rankingu prestiżu stanowią zawody niewymagające wysokich kwalifikacji (robotnik wykwalifikowany, rolnik, referent w biurze), a także właściciel małego sklepu, radny gminy i makler giełdowy. Mimo iż ostatni z wymienionych zawodów już po raz trzeci został poddany społecznej ocenie, ciągle jeszcze jest mało znany.

Najniższe miejsca w hierarchii zajmują: robotnik niewykwalifikowany wykonujący zrutynizowane lub pomocnicze prace oraz działacz partii politycznej. Są to jedyne zawody uzyskujące więcej ocen nega-

tywnych niż pozytywnych, a tym samym cieszące się relatywnie niewielkim szacunkiem ankietowanych.

Wśród profesji o ugruntowanej pozycji w polskiej tradycji (z wyjątkiem maklera giełdowego związanego z gospodarką rynkową) na liście znalazły się też funkcje, których sprawowanie nabrało nowego znaczenia po wprowadzeniu reformy samorządowej. Należą do nich: wojewoda, burmistrz, starosta i radny gminny. Spośród tych funkcji największe poważanie ma wojewoda, a następnie burmistrz i starosta. Ankietowani przypisali tym funkcjom pozycję zgodną z hierarchią urzędu w strukturze administracji publicznej. Z kolei w hierarchii prestiżu wojewoda (50% deklarujących duże poważanie) wyprzedza ministra (43%), który z kolei jest postrzegany na równi z burmistrzem (44%) i nieco wyżej niż starosta (41%). Radny gminny jest natomiast postrzegany tak jak urzędnik niższego szczebla (referent w biurze) i uzyskał bardzo zbliżone do niego notowania prestiżu (odpowiednio: 30% i 28% deklaracji dużego poważania).

Zdecydowana większość zawodów została oceniona pozytywnie. Tylko dwa spośród dwudziestu pięciu zawodów zostały relatywnie nisko ocenione. To oddaje pewne nastawienie do różnych zawodów i funkcji, w myśl którego „wszystkie są potrzebne i użyteczne” i „żadna praca nie hańbi” (por. *Prestiż zawodów* [1999]).

### 8.3. Hierarchia prestiżu zawodów według kryterium uczciwości i rzetelności zawodowej

Innym kryterium, wg którego można szeregować zawody, jest uczciwość i rzetelność zawodowa. W lutym 2006 r. CBOS przeprowadził badania na reprezentacyjnej próbie 1011 osób, zadając pytanie: „Którą grupę zawodów cenisz ze względu na rzetelność i uczciwość zawodową?”. Wyniki badań prezentuje poniższe zestawienie szeregujące zawody oceniane bardzo wysoko i raczej wysoko pod tym względem (*O rzetelności i uczciwości zawodowej* [2006]).

**NAUKOWCY – 68%** ocen pozytywnych

**PIEŁĘGNIARKI – 60%**

**NAUCZYCIELE – 50%**

**DZIENNIKARZE – 49%**

**DENTYŚCI (STOMATOLODZY) – 46%**

**RZEMIEŚLNICY WYKONUJĄCY RÓŻNE USŁUGI, NAPRAWY – 41%**

**POLICJANCI – 38%**

**LEKARZE – 37%**

**DUCHOWNI (KSIEŻA) – 35%**

---

**SPRZEDAWCY W SKLEPACH – 35%**  
**KUPCY, WŁAŚCICIELE SKLEPÓW, HURTOWNI – 28%**  
**FINANSIŚCI, BANKOWCY – 26%**  
**PRYWATNI PRZEDSIĘBIORCY – 25%**  
**MAKLERZY GIEŁDOWI – 22%**  
**AGENCI UBEZPIECZENIOWI – 21 %**  
**ADWOKACI – 21%**  
**URZĘDNIKY W URZĘDACH GMINNYCH I MIEJSKICH – 21%**  
**DZIAŁACZE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH – 16%**  
**SĘDZIOWIE (W SĄDACH) – 16%**  
**DYREKTORZY, KIEROWNICY FIRM, PRZEDSIĘBIORSTW – 15%**  
**URZĘDNIKY PAŃSTWOWI WYSOKIEGO SZCZEBŁA – 14%**  
**POLITYCY – 8%**  
**POSŁOWIE NA SEJM (PARLAMENTARZYŚCI) – 7%**

Zestawienie wskazuje, że najwyższym prestiżem pod względem uczciwości i rzetelności cieszą się zawody twórcze (naukowcy – 68% ocen pozytywnych) oraz zawody tzw. służby społecznej: pielęgniarki – 60%, nauczyciele – 50%, dziennikarze – 49%. W porównaniu do rankingu poważania społecznego spadł prestiż lekarzy (37%), duchownych i księży (35%) oraz sędziów (16%).

Stosunkowo niskie notowania mają zawody, które w procesie transformacji ustrojowej posiadają znaczące miejsce w gospodarce narodowej: właściciele sklepów i hurtowni (28%), finansiści i bankowcy (26%) oraz prywatni przedsiębiorcy (25%). Najniższe notowania mają politycy i posłowie na sejm (8% i 7% ocen pozytywnych).

Zaprezentowane wyniki badań nad prestiżem zawodów ocenianych według różnych kryteriów są syntetyczną miarą wskazującą miejsce zawodów w strukturze społecznej. Z jednej strony obserwujemy nagradzanie przez społeczeństwo zawodów wymagających wysiłku, wysokich kwalifikacji zawodowych, społecznie użytecznych, a z drugiej strony niską ocenę sposobu pełnienia publicznych funkcji społecznych, które nie zasługują na pozytywną ocenę polskiego społeczeństwa.

## Rozdział 9

# UCZESTNICY RYNKU PRACY – MŁODZIEŻ I PRACODAWCY

### 9.1. Sytuacja młodzieży na rynku pracy

Oczekiwania pracodawców wobec młodych ludzi mają swój kontekst społeczny. Zależą one w dużej mierze od sytuacji, jaka panuje na polskim rynku pracy. Krótka charakterystyka tej sytuacji pozwoli lepiej zrozumieć, dlaczego pracodawcy tak surowo oceniają młodzież, którą zatrudniają w swoich firmach, oraz dlaczego młodzi ludzie w określony sposób zachowują się na rynku pracy.

Analizy i prognozy rynku pracy zawarte w Raporcie *Zatrudnienie w Polsce 2005* wskazują, że szczególnie trudna sytuacja dotyczy właśnie młodzieży i trwać będzie prawdopodobnie jeszcze kilka najbliższych lat, gdyż na rynek pracy cały czas wchodzi wyjątkowo liczna grupa absolwentów wyżu demograficznego przy równoczesnym wysokim poziomie ogólnej liczby bezrobotnych (stopa bezrobocia w Polsce w I kwartale 2006 roku wyniosła 17,8%).

Trudna sytuacja młodzieży na rynku pracy jest zjawiskiem nie tylko obecnym w Polsce, ale charakterystycznym dla wszystkich krajów Unii Europejskiej. Objawia się głównie stosunkowo niskim współczynnikiem aktywności zawodowej i wskaźnikiem zatrudnienia oraz wysoką stopą bezrobocia w grupie osób w wieku 15–24 lata w porównaniu do kategorii wiekowej 15–64 lata.

Według danych Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy w roku 2003 udział ludności aktywnej zawodowo w wieku 15–24 lata w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (tzw. współczynnik aktywności zawodowej) liczony dla 25 krajów unijnych wyniósł 45,0%, podczas gdy dla kategorii wiekowej 15–64 lata wynosił 69,3%. Jeszcze większe dysproporcje można było zaobserwować przy analizie wskaźnika zatrudnienia – wśród młodzieży wynosił jedynie 36,7%,

wobec 62,9% w grupie wiekowej 15–64 lata. Wyrazem tego stała się stopa bezrobocia młodzieży liczona dla całej unijnej dwudziestki piątki sięgająca 18,3%, przekraczająca dwukrotnie stopę bezrobocia w całej populacji osób ponad 15-letnich (9,1%) (*Zatrudnienie w Polsce 2005 r.* [2006]).

Sytuacja młodzieży na rynku pracy w Polsce odbiega in minus od średniej unijnej. Aktywność zawodową deklarowało u nas zaledwie 36,4% – było to zatem o prawie 9% mniej niż w całej Unii Europejskiej. Wskaźnik zatrudnienia młodzieży ukształtował się natomiast na poziomie 21,2%, wobec 51,2% wszystkich osób w wieku produkcyjnym.

Stopa bezrobocia wśród młodzieży w 2004 roku wynosiła 42,2% i była ponad dwukrotnie wyższa niż stopa bezrobocia wszystkich osób w wieku produkcyjnym (19,1%). Wśród młodzieży deklarującej bezrobocie 64% to absolwenci różnego typu szkół, niemający jeszcze żadnych doświadczeń zawodowych, z kolei nieco ponad 20% utraciła swoją pierwszą pracę. Populacja bezrobotnych absolwentów osiągnęła w II kwartale 2004 roku poziom 141 tys. osób, a stopa bezrobocia absolwentów ukształtowała się na poziomie 37,4%. Wskaźniki te były nieco niższe od rejestrowanych w roku poprzednim, kiedy to stopa bezrobocia absolwentów wyniosła 44,1% (por. Chromińska [2005, s. 57–66]).

Istotnym czynnikiem kształtującym możliwości znalezienia pracy jest poziom posiadanego wykształcenia. Analiza tendencji w tym zakresie wskazuje, iż największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia mają młodzi ludzie kończący zasadnicze szkoły zawodowe (stopa bezrobocia rzędu 58,3%). W lepszej sytuacji są absolwenci wyższych uczelni, wśród których stopa bezrobocia jest ponad dwukrotnie niższa.

Mimo to, niekorzystnym zjawiskiem pojawiającym się na rynku pracy jest stały wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych absolwentów legitymujących się dyplomami wyższych uczelni (23% ogółu absolwentów). Z danym wynika, iż w roku szkolnym 2003/2004 najwięcej studentów studiowało na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych – 23,2%, społecznych – 13,0% oraz pedagogicznych – 11,3% ogółu studentów. Można wskazać kilka przyczyn takiej struktury kształcenia w Polsce (*Zatrudnienie w Polsce 2005*, s. 122–123):

- są to kierunki niewymagające dużych nakładów finansowych ze strony wyższych uczelni, w związku z czym były masowo otwierane w latach dziewięćdziesiątych przez różne typy uczelni publicznych oraz licznie powstałe uczelnie niepubliczne;
- niższe koszty czesnego związanego z tymi kierunkami studiów (ze względu na niższe koszty ponoszone przez uczelnie);

- indywidualne wybory i preferencje osób podejmujących naukę w szkołach wyższych oparte na modzie i powszechnie panujących stereotypach o najbardziej atrakcyjnych (tzn. najbardziej poszukiwanych na rynku pracy) kierunkach studiów – co było po części wynikiem braku wykwalifikowanych specjalistów w tych dziedzinach w latach wcześniejszych (np. marketing i zarządzanie);
- niski poziom kształcenia w zakresie przedmiotów ścisłych w szkołach średnich niemotywuujący ich absolwentów do kontynuacji nauki na kierunkach technicznych, uznawanych powszechnie za trudniejsze.

Ogromne znaczenie dla omawianego zjawiska ma również kwestia niedostosowania struktury kształcenia kadr kwalifikowanych do potrzeb gospodarki narodowej – dotyczy to trwającej już od wielu lat dysproporcji między edukacją a pracą w ujęciu globalnym.

Część przyczyn związanych z niską stopą zatrudniania absolwentów leży po stronie preferencji pracodawców. W większości przypadków są oni zainteresowani zatrudnianiem pracowników posiadających określone, z reguły kilku- lub kilkunastoletnie doświadczenie zawodowe. Absolwenci stoją zatem na z góry straconej pozycji – oczekiwany przez pracodawców staż pracy jest często dłuższy niż cały okres edukacji młodych ludzi, nie wspominając o tym, iż z racji wieku wkraczania na rynek pracy nie mieli oni wcześniej możliwości zdobycia pożądanego doświadczenia. Podobnie należy ocenić wymagania odnośnie do poziomu kwalifikacji zawodowych – preferencje pracodawców kierują się w stronę osób o wysokich kwalifikacjach, których nie sposób zdobyć wyłącznie podczas edukacji szkolnej.

Analizując oferty pracy, A. Nowacka dostrzegła absurdalny układ wymagań stawianych potencjalnym pracownikom – oczekuje się od nich młodego wieku kojarzonego z zaangażowaniem, mobilnością i wysoką dyspozycyjnością, przy jednoczesnym preferowaniu wieloletniego doświadczenia i wysokich kwalifikacji zawodowych (por. Nowacka [2006]). Stawianie takich wymagań przez pracodawców jest wynikiem ich komfortowej sytuacji jako podmiotów funkcjonujących na rynku pracy. Jak zdecydowana większość współczesnych rynków, jest on bowiem dzisiaj rynkiem nabywcy – podaż siły roboczej oferowana przez indywidualne osoby (w tym młodzież) znacznie przekracza zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców. Konkurencja na rynku pracy jest więc konkurencją po stronie indywidualnych oferentów siły roboczej. Stwarza to wymóg ich coraz lepszego dostosowywania się do oczekiwań pracodawców i wykorzystywania w tym celu różnorodnych



działań podwyższających własną konkurencyjność. Jednym z takich działań jest planowanie ścieżki własnego rozwoju zawodowego przy wykorzystaniu usług związanych z doradztwem zawodowym.

## 9.2. Opinie młodzieży o sytuacji na rynku pracy

Na zlecenie „Gazety Wyborczej” i AIG Powszechnego Towarzystwa Emerytalnego, od 2002 roku prowadzone są badania wśród młodzieży dotyczące ich funkcjonowania na rynku pracy. Wyniki badań obejmują wiele problemów, z jakimi borykają się młodzi ludzie, a także ukazują poglądy i opinie pracodawców zatrudniających absolwentów różnych typów szkół zawodowych. Znajomość wyników badań prezentowanych w corocznych Raportach niesie dla doradców zawodowych wiele interesujących informacji, które mogą wykorzystać w swojej pracy z młodzieżą.

Rozpocznijmy ich prezentację od ukazania, w jaki sposób rynek pracy jest postrzegany przez młodzież (*Praca dla młodych* [2002, s. 32–33; 50–51])<sup>8</sup>.

Największą winą za **trudności ze znalezieniem pracy** badana młodzież obarczała:

- pracodawców, którzy jej zdaniem są niechętni wobec osób bez doświadczenia zawodowego, którzy zatrudniają po znajomości i redukują zatrudnienie, zwiększając wydajność kosztem liczby etatów;
- rządzących, pod adresem których formułowane są zarzuty złego zarządzania gospodarką, niewłaściwej prywatyzacji oraz systemu podatków i ubezpieczeń sprzyjających łamaniu prawa przez pracodawców;
- bezrobotnych, wobec których młodzież kieruje zastrzeżenia takie, jak: niechęć do nauki, posiadanie zbyt niskich kwalifikacji powodujących brak pracy oraz niechęć do pracy; zastrzeżenia takie kierowały zwłaszcza osoby pracujące bądź uczące się;
- postęp technologiczny, w wyniku którego ludzie tracą pracę;
- supermarkety, w powstawaniu których upatruje się utratę pracy osób zatrudnianych w małych sklepach;
- pracujących emerytów, którzy blokują etaty dla młodych ludzi.

---

<sup>8</sup> Badania, które zostały przeprowadzone przez Instytut Badania Rynku i Opinii Publicznej SMG/KRC Poland Media SA na zlecenie Agora SA w styczniu i lutym 2002 roku na reprezentatywnej próbie 1026 osób w wieku 19–26 lat oraz badania jakościowe obejmujące sześć wywiadów grupowych po osiem osób oraz 30 pogłębionych wywiadów indywidualnych.

**Sposoby poszukiwania pracy** ujawnione przez badaną młodzież to przede wszystkim:

- przeglądanie ofert pracy w gazetach – 84%;
- znajomości/rodzina – 80%;
- urząd pracy – 57%;
- przeglądanie ofert pracy na tablicach ogłoszeniowych – 44%;
- wysyłanie swojego CV bezpośrednio do różnych firm – 28%;
- przeglądanie ofert pracy w Internecie – 22%;
- prywatna agencja pośrednictwa pracy – 13%;
- umieszczenie swojej oferty w gazecie – 8%;
- umieszczenie własnej oferty w Internecie – 6%;
- umieszczenie swojej oferty na tablicach ogłoszeniowych – 2%.

Zestawienie wskazuje, że przeważają znajomości oraz mniej aktywne formy poszukiwania pracy. Są to głównie strategie pasywne. Nie widać aktywnych metod poszukiwania pracy. Instytucje powołane do świadczenia usług poradnictwa zawodowego nie są w tym badaniu widoczne, a zatem nie są znane wśród młodzieży wkraczającej na rynek pracy.

Badani młodzi ludzie w większości przyznają się do nieznajomości oczekiwań pracodawców albo braku pomysłu, jak te oczekiwania spełnić. Formułują opinie w sposób bardzo schematyczny, używają języka ogłoszeń prasowych. Nie potrafią przełożyć sformułowanych wymagań na określone doświadczenia zawodowe. Ci, którzy posiadają wiedzę w tym zakresie stwierdzają, że **pracodawcy oczekują** od nich przede wszystkim:

- przebojowości i pewności siebie (która decyduje o sukcesie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej);
- doświadczenia zawodowego (najczęściej takiego nie mają);
- dyplomu potwierdzającego poziom wykształcenia i kwalifikacje zawodowe;
- posłuszeństwa i solidności, punktualności, uczciwości, dokładności (te oczekiwania ujawniali głównie absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, traktując je jako przejaw tyranii pracodawców);
- zaangażowania, inicjatywy i kreatywności (badani mają o tych cechach niewielkie pojęcie);
- dyspozycyjności, ale traktowanej z wielką niechęcią.

### 9.3. Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych

Wiedza o oczekiwaniach pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych stanowi ważny rodzaj informacji o rynku pracy. Coraz częściej pracodawcy nie precyzują, jakie formalne kwalifikacje zawodowe (kierunek kształcenia) powinien mieć kandydat do pracy, ale określają, jakie powinien mieć umiejętności, a te nie są przecież potwierdzone certyfikatami i dyplomami. I chociaż poziom wykształcenia jest traktowany jako podstawa (kandydat musi mieć jakiś dyplom), to coraz częściej można trafić na oferty, w których wymienia się tylko konkretne umiejętności wymagane w określonym zawodzie na określonym stanowisku.

W przypadku absolwentów szkół zawodowych sytuacja jest jeszcze trudniejsza, gdyż najczęściej nie mają oni doświadczenia zawodowego, na podstawie którego mogliby stwierdzić, jakie mają umiejętności. Dla młodzieży szkół zawodowych ważne zatem jest poznanie oczekiwań ze strony pracodawców, aby porównać swoje możliwości z wymaganiami, jakie stawiają oni kandydatom do pracy.

Doradcy zawodowi muszą sprostać tym potrzebom i gromadzić wiedzę o wymaganiach, jakie stawiają pracodawcy absolwentom wkraczającym na rynek pracy. Z jednej strony wspieranie młodzieży w dążeniu do poznania siebie, a z drugiej poznanie oczekiwań pracodawców – to najważniejsze zadania jakie stoją przed nimi do wykonania. Śledzenie zmieniających się wymagań stawianych kandydatom do pracy, wskazywanie młodzieży, jakich cech one dotyczą, oraz ich kształtowanie w procesie edukacji mogą się przyczynić do lepszego planowania kariery zawodowej młodych ludzi.

W literaturze przedmiotu dotyczącej zarządzania zasobami ludzkimi umiejętności, które warunkują dobre wykonywanie zadań zawodowych, coraz częściej są nazywane kompetencjami zawodowymi. Czym są kompetencje zawodowe?

W literaturze przedmiotu **kompetencje zawodowe** są definiowane jako (cyt. za Armstrong [2004, s. 241–242]):

- potencjał przyczyniający się do osiągnięcia określonych wyników (Boyatzis, 1982);
- zachowania, które mają wpływ na efekty pracy (Woodruffe, 1990);
- dowolne cechy indywidualne, które można zmierzyć lub określić w wymierny sposób w celu dokonania wyraźnego rozróżnienia między działaniem skutecznym i nieskutecznym (Spencer i in. [1990]);

- fundamentalne zdolności i możliwości konieczne do dobrego wykonania danej pracy (Furnham, 1990);
- wszystkie związane z pracą cechy osobowości, wiedza, umiejętności i wartości, na których bazuje dana osoba, aby dobrze wykonać powierzoną jej pracę (Roberts, 1997);
- stałone zbiory wiedzy i umiejętności, typowych zachowań, standardowych procedur, sposobów rozumowania, które można zastosować bez nowego uczenia się (Montmolin, 1986; cyt. za Trzeciak [2005, s. 147]);
- umiejętności, które uzewnętrzniają się w działaniach sprawnych, efektywnych i celowo zorganizowanych (por. także Kurek [1999, s. 30]).

Metodą, która diagnozuje posiadane cechy osobowości, jest **metoda bilansu kompetencji**, która od niedawna (2000 r.) jest znana polskim doradcom zawodowym. Jak dotąd jest ona stosowana w odniesieniu do ludzi bezrobotnych bądź poszukujących innej niż dotychczasowa praca (por. Trzeciak [2005]).

W poradnictwie zawodowym dla młodzieży wchodzącej na rynek pracy najważniejsze będzie poznanie wymagań odnoszących się do kompetencji społecznych i zawodowych. Kompetencje organizacyjne są możliwe do zidentyfikowania dopiero w trakcie zdobywania doświadczeń zawodowych.

Jakiego rodzaju kompetencje można wyróżnić? Istnieje wiele takich list i pól kompetencji. Na ich podstawie można dokonać podziału **kompetencji** na (por. Morys-Gieorgica [2002, s. 2]; Armstrong [2004, s. 247–248]):

- kompetencje społeczne (osobiste) związane z jakością naszego funkcjonowania oraz naszych kontaktów z innymi ludźmi (np. komunikowanie się i współdziałanie w grupie);
- kompetencje profesjonalne – umiejętności strictly zawodowe pozwalające na dobre wykonywanie zadań zawodowych;
- kompetencje organizacyjne (firmowe) odnoszące się do specyficznego obszaru działalności danej osoby i funkcjonowania firmy.

Tworzą one określone struktury, które składają się na profil kompetencji wymaganych na danym stanowisku pracy w określonym zawodzie.

Obok kompetencji profesjonalnych oraz organizacyjnych, których nie będziemy omawiać, bardzo ważne są **kompetencje społeczne** warunkujące dobre wykonywanie pracy. Są to te cechy naszej osobowości, które ułatwiają nam wykonywanie zadań zawodowych i pozwa-

lają określić przydatność zawodową. Są to ponadto takie cechy, które posiadamy bez dodatkowego uczenia się. Nie są one poparte żadnymi dyplomami i certyfikatami. Dlatego są bardzo trudne do zidentyfikowania i zdiagnozowania. Ujawniają się dopiero w działaniu praktycznym, często w sferach pozazawodowych: w życiu rodzinnym, towarzyskim, w trakcie spędzania i organizowania wolnego czasu.

O ile kompetencje stricte zawodowe można badać różnymi testami i sprawdzianami praktycznymi, o tyle kompetencje społeczne są o wiele trudniejsze do poznania przez nas samych. Często nie zdajemy sobie sprawy z tego, że je posiadamy. Pomoc doradcy zawodowego polega na ich nazwaniu, poznaniu i zaprezentowaniu naszym uczniom oraz ewentualnemu zdiagnozowaniu.

Jakie kompetencje społeczne są najbardziej przydatne w pracy zawodowej? W literaturze przedmiotu wymienia się następujące wiązki kompetencji społecznych ważnych dla dobrego wykonywania pracy zawodowej. Jest to tzw. Koncepcja „Wielkiej Piątki” – **model dyspozycji zawodowych IPK**. Są to uniwersalne cechy odnoszące się do psychologicznych predyspozycji związanych z pracą zawodową. Są to z jednej strony szeroko rozumiane uzdolnienia intelektualne, a z drugiej strony cechy grupujące określenia związane z właściwościami etyczno-moralnymi (Suchar [2005, s. 92]).

Na podstawie 142 określeń wskazywanych przez pracodawców wyodrębniono 5 głównych wymiarów opisu psychologicznej przydatności zawodowej. Zaprezentowano je poniżej na podstawie publikacji *Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy* (Suchar [2005, s. 94–95]).

**DYNAMIZM** – energia, skłonność do działania i przejawianie inicjatywy, szybkość, aktywność, niecierpliwość. Osoby dysponujące dynamizmem są osobami aktywnymi, energicznymi, przedsiębiorczymi, cenią swobodę działania, przejawiają inicjatywę, szybko podejmują decyzje, nie zrażają się niepowodzeniami. W zespole sięgają po role wymagające energii i chęci działania.

**UPORZĄDKOWANIE** – skłonność i zdolność do działania w sposób uporządkowany, zgodny z zasadami, normami i procedurami; sumienność, rzetelność i zdyscyplinowanie. Osoby „uporządkowane” dobrze funkcjonują w sytuacjach o przejrzystej strukturze, precyzyjnie określonych regułach działania oraz wyraźnie zdefiniowanych celach. Lubią ład i porządek. Mają duże poczucie obowiązku i odpowiedzialności. W zespole przyjmują role wiążące się z odpowiedzialnością za pracę. Są mniej elastyczne i kreatywne niż inne osoby.

**AUTONOMIA** – umiejętność i potrzeba samodzielnego działania i dążenia do niezależności, gotowość ponoszenia odpowiedzialności za siebie i innych; wiąże się z dążeniem do niezależności. Osoby takie lubią i potrafią działać samodzielnie, chętnie podejmują się odpowiedzialności za siebie i innych, takie przedkładają pracę samodzielną nad zespołową. W zespole chętnie sięgają po role kierownicze.

**NASTAWIENIE NA KONTAKTY** – nastawienie na utrzymywanie przyjaznych kontaktów z ludźmi, potrzeba kontaktów, towarzyskość, otwartość w kontaktach. Osoby nastawione na kontakty cenią dobrą atmosferę i sami ją często kreują, lubią pracę wiążącą się z kontaktami, dobrze sprawdzają się w pracy zespołowej; są lojalne i oczekują lojalności. W zespole często personifikują sytuacje zawodowe i przeceniają doniosłość kontaktów z innymi ludźmi. Jeśli są kierownikami, to są życzliwi ludziom i kierują nimi demokratycznie.

**PRZYWÓDZTWO** – umiejętność przewodzenia, skłonność do pełnienia pierwszoplanowych ról, kierowania, organizowania, wywierania wpływu na innych; zdolność i potrzeba pełnienia ról kierowniczych. Osoby takie posiadają umiejętności motywowania ludzi do pracy i ich kontrolowania oraz podporządkowywania sobie innych.

Można wymienić jeszcze wiele innych kompetencji, w różny sposób pogrupowanych. Zainteresowanych odsyłamy do bogatej w literatury przedmiotu (np. Armstrong [2004]).

Podsumowując powyższe, można stwierdzić, że każdy z nas posiada różne kompetencje nie zawsze wiedząc, w jakich zawodach byłyby one najlepiej wykorzystane. Informacje zawarte w charakterystykach zawodów dotyczące wymagań stawianych kandydatom do zawodów to w znaczącym stopniu kompetencje poszukiwane przez pracodawców.

**Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych** w świetle analiz i badań wskazują na następujące kwalifikacje i kompetencje, które sobie cenią (*Praca dla młodych* [2002, s. 51–53])<sup>9</sup>.

- **Doświadczenie i wiedza praktyczna** w danym zawodzie. Cennione jest pozaszkolne przygotowanie do zawodu, traktowane jako

---

<sup>9</sup> Badania przeprowadzono w styczniu i lutym 2002 roku na próbie 103 respondentów, z którymi przeprowadzono wywiady telefoniczne. Byli to pracodawcy, którzy w ciągu ostatnich sześciu miesięcy zatrudniali młodych pracowników: 50% – małe firmy zatrudniające do 100 pracowników, 50% – duże firmy zatrudniające powyżej 100 pracowników. Ponadto przeprowadzono 10 wywiadów bezpośrednich z pracodawcami z Warszawy, Płocka, Lublina i Wrocławia.

---

gwarancja lepszych umiejętności i zapowiedź zaangażowania w pracę.

- **Dopasowanie do rodzaju wykonywanej pracy**, oznaczające przede wszystkim kwalifikacje zawodowe, wykształcenie i cechy osobowości zgodne z wymaganiami stanowiska pracy. Są takie cechy, jak: typ temperamentu dopasowany do charakteru pracy, spontaniczność, pomysłowość, łatwość nawiązywania kontaktu z innymi ludźmi, skrupulatność, wyciszenie i umiejętność koncentracji.
- **Komunikatywność** rozumiana jako umiejętność pracy w grupie, zdolność do pracy zespołowej oraz gotowość do kontaktów z klientami.
- **Aktywność i inicjatywa** przejawiająca się w działalności szkolnej i pozaszkolnej. Różne formy doświadczeń przedzawodowych (wolontariat, praca wakacyjna, ukończenie kursów, np. języka obcego, obsługi komputera) świadczą o samodzielności i zaradności. Wadą młodych ludzi rozpoczynających pracę jest brak umiejętności organizowania sobie pracy, inicjatywy i dbałości o własną karierę.
- **Zaangażowanie, dynamizm i entuzjizm** zauważone już w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej sprawiają, że kandydat do pracy będzie przejawiał te cechy jako pracownik. Często kandydaci do pracy nie potrafią uzasadnić, dlaczego poszukują tej pracy. Pozytywną ocenę otrzymuje ten kandydat, który wykazuje pasję związaną z zawodem. Przejawia się to w osiągnięciu chociażby małych sukcesów w trakcie nauki szkolnej.
- **Poszukiwanie pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi.** Złe wrażenie wywierają te osoby, których zawód nie ma żadnego związku z przyszłą pracą, oraz te, które mają poziom wykształcenia nieadekwatny do poszukiwanej pracy. Zbyt wysokie kwalifikacje wskazują, że kandydat traktuje pracę jako tymczasową.
- **Elastyczność** rozumiana jako umiejętność dostosowania się do różnych warunków pracy, gotowość działania poza zakresem głównych obowiązków i kwalifikacji oraz chęć uczenia się nowych zadań mimo braku uprzednich doświadczeń.
- **Dyspozycyjność** rozumiana jako zgoda na pracę w nietypowym wymiarze godzin. Niektórzy pracodawcy niestety działają niezgodnie z Kodeksem pracy, a pracownik ma niewielkie szanse odwołania się do Sądu Pracy.

Z badań przeprowadzonych przez „Gazetę Wyborczą” oraz AIG PTE S.A. (*Praca dla młodych* [2002, s. 54–57]) wynika, że odmienne wymagania mają pracodawcy w stosunku do pracowników fizycznych – absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz absolwentów wyższych uczelni.

W stosunku do pierwszej grupy młodych ludzi preferują pracowitość, dyspozycyjność, doświadczenie, dokładność, umiejętność współpracy z innymi osobami oraz zaangażowanie w wykonywaną pracę. Krytyczne opinie o absolwentach szkół zawodowych skupiają się na następujących **wadach** młodzieży:

- brak samodzielności i inicjatywy;
- brak zainteresowania przyszłą karierą zawodową;
- zbyt wysokie oczekiwania co do wynagrodzenia.

W stosunku do pracowników umysłowych – absolwentów wyższych uczelni – pracodawcy wyróżniają **cztery typy postaw** wobec pracy:

- osoby o wygórowanych ambicjach, zbyt pewne siebie, oczekujące wysokich stanowisk i zarobków nieadekwatnych do ich umiejętności i kwalifikacji;
- aktywni realiści, zdeterminowani podjąć każdą pracę, ale niestety nieposiadający odpowiednich kwalifikacji i motywacji do wykonywania oferowanej pracy;
- zorientowani na budowanie kariery, gromadzący doświadczenia zawodowe, mający przemyślany plan kariery, gotowi do przyjęcia pierwszej pracy poniżej swoich możliwości, jeżeli jest to praca interesująca i przybliżająca ich do realizacji planu;
- zorientowani na osiągnięcia, zainteresowani nie charakterem pracy, ale możliwościami finansowymi i stanowiskiem dającym możliwości awansu, dobrze wykształceni, posiadający kompetencje poszukiwane przez pracodawców; komunikatywność, umiejętność organizacyjne itp.

Pracodawcy dostrzegają **pozytywne zmiany wśród młodzieży**, jakie nastąpiły w ostatnich latach:

- wyższy poziom znajomości języków obcych, większe umiejętności związane z obsługą komputera;
- większa determinacja w znalezieniu pracy, mniejsze wymagania finansowe i zmiana postawy na mniej roszczeniową;
- gromadzenie różnych doświadczeń przedzawodowych (staże, praktyki, wolontariat, praca wakacyjna).



---

**Negatywne zjawiska oraz wady kandydatów do pracy** dostrzegane na polskim rynku pracy to przede wszystkim:

- niedostosowanie programów szkolnych do wymagań, jakie stawia się pracownikom na stanowisku pracy w określonym zawodzie;
- brak doświadczenia zawodowego młodych ludzi zdobywanego podczas praktyk i stażów lub niski poziom umiejętności zawodowych nabywanych podczas ich trwania;
- zbyt małe zaangażowanie w wykonywaną pracę, brak inicjatywy, samodzielności;
- przekonanie, że ukończenie szkoły jest wystarczającym warunkiem do ubiegania się o pracę;
- popełnianie wielu błędów w procesie rekrutacji wynikających z braku umiejętności poszukiwania pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi; brak wiedzy o swoich kompetencjach, o firmie oraz o wymaganiach pracodawcy.

Cytowane w wielkim skrócie wyniki badań przeprowadzonych przez „Gazetę Wyborczą” i AIG PTF wśród młodzieży i pracodawców wskazują pośrednio na złe funkcjonowanie instytucji systemu poradnictwa zawodowego oraz szkół, których ważnym zadaniem jest przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy. Chociaż nie ten problem był celem prezentowanych badań, nadal sytuacja młodzieży, a zwłaszcza absolwentów szkół zawodowych, nie jest zadowalająca. Mimo wielu inicjatyw i programów wspierających młodzież w etapie przechodzenia ze szkoły do pracy nadal ok. 40% osób w wieku 19–25 lat pozostaje bez pracy.

Brak doradców zawodowych usytuowanych w szkołach zawodowych i pozostawanie tej grupy młodzieży bez pomocy i świadczenia usług poradnictwa zawodowego odbija się bardzo negatywnie na jej możliwościach zatrudnienia zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami bądź podjęciu jakiegokolwiek pracy.



# BIBLIOGRAFIA

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski* [2005], Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), GUS , Warszawa.
- Ankieta o zawodzie*, Centrum Informacji Zawodowej w Toruniu.
- Armstrong M. [2004], *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Bańka A. [1995], *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Wyd. Print – B, Poznań.
- Biela A. [1976], *Informacja a decyzja*, PWN, Warszawa.
- Bolles R.N. [1993], *Spadochron. Praktyczny poradnik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawodów*, Fundacja Inicjatywy Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Bross J.D. [1965], *Jak podejmować decyzje*, PWN, Warszawa.
- Brown D., Brooks L. [1990], *Career Counselling Techniques*, Allyn and Bacon, Boston.
- Budkiewicz [1965], *Psychologiczna problematyka rozwoju zawodowego i stadiów życia zawodowego człowieka*, [w:] *Socjologia zawodów*, red. A. Sarpata, KiW, Warszawa.
- Cieślak R., Widerszal-Bazyl M. [2000], *Psychospołeczne warunki pracy. Podręcznik do kwestionariusza*, CIOP, Warszawa.
- Chromińska J. [2005], *Sytuacja młodzieży na rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, „Rynek Pracy”, nr 1.
- Czerwińska-Jasiewicz M. [1979], *Psychologiczna analiza cech decyzji zawodowych młodzieży szkolnej*, Oficyna Wyd. Psychologii UW, Warszawa.
- Czerwińska-Jasiewicz M. [1997], *Decyzje młodzieży dotyczące własnej przyszłości (uwarunkowania psychospołeczne)*, Oficyna Wyd. Psychologii UW, Warszawa.
- Doradca 2000*, Program komputerowy, KUP, Warszawa.
- Drogosz-Zabłocka, E., Trzeciak W. (red.) [1999], *Model zintegrowanego poradnictwa zawodowego w Polsce*, BKKK, Warszawa.
- Ertelt B.J. [2005], *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym*, [w:] *Pedagogika pracy, doradztwo zawodowe*, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, WSP ZNP, Radom.

- Gladding S.T. [1994], *Poradnictwo zawodowe – zajęcia wszechstronne*, KUP Warszawa.
- Goban-Klas T. [1976], *Modele procesu komunikowania*, „Przekazy i Opinie”, nr 4.
- Grochowska M. [2005], *Moja przyszłość – moje decyzje*, OHP, Warszawa.
- Hebda P., Madejski J. [2004], *Zawód z pasją. Nauka – praca – kariera*, Park, Bielsko-Biała.
- Herr E.L., Cramer S.H. [2001], *Planowanie kariery zawodowej, część I*, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, KUP, Warszawa.
- Ignaciuk T. [1984], *Potrzeby związane z pracą w decyzjach wyboru zawodu*, [w:] T. Ignaciuk, W. Karpińska, *Psychologiczne aspekty charakterystyki zawodu*, IPISS, Studia i Materiały, Zeszyt 15(221), Warszawa.
- Informator o zawodach* [2003], Wydaw. Perspektywy, Warszawa.
- International Standard Classification of Occupations* [1987], International Labour Office, Genewa.
- ISCO-94 COM. Przewodnik dla użytkowników* [1994], Warwick. Instytut Badań i Zakład Zarządzania, tłumaczenie (maszynopis).
- Jakubowicz K. [1998], *Spółczesność informacyjna – spóźniony przybysz*, [w:] *Media a edukacja*, UAM, Poznań.
- Jepsed D.A., Dilley J.S. [1974], *Vocational Decision – Making Models – A Review and Comparative Analysis*, „Review of Educational Research” vol. 44, nr 3.
- Jeruszka J. (red.) [2000], *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, IPISS, Warszawa.
- Lewijewa S.N. (red.) [1978], *Czelawiek i profiessija*, Leningrad.
- Kabaj M. [2004], *Prognoza podaży absolwentów i popytu na pracę według poziomów kształcenia*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Międzyresortowy Zespół Prognozowania Popytu na Pracę, Warszawa.
- Kargulowa A. [2005], *O teorii i praktyce poradnictwa*, PWN, Warszawa 2005.
- Klasyfikacja Zawodów i Specjalności* [1995], t. I–V, MPiPS, Warszawa; wydana na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 20 kwietnia 1995 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU z 1995 r., nr 48, poz. 253).
- Klasyfikacja Zawodów i Specjalności* [2002], obowiązuje od 1.01.2003 r. na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2002 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU z 2002 r., nr 222, poz. 1868).
- Klasyfikacja Zawodów i Specjalności* [2004], obowiązuje od 1.01.2005 r. na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia

- 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU z 2004 r. nr 265, poz. 2644).
- Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego* [2004], na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 8 maja 2004 r. (DzU z 2004 r., nr 114 poz. 1195).
- Klimow B.A. [1974], *Put w profesji*, Leningrad.
- Kowalczyk J., Rachalska W. [1980], *Elementy badań zawodoznawczych*, IKZ, Warszawa (maszynopis).
- Kozielecki J. [1969], *Psychologia procesów przeddecyzyjnych*, PWN, Warszawa.
- Kurek [1999], *Znaczenie pozazawodowych umiejętności dla rozwoju człowieka*, „Pedagogika Pracy”, nr 34.
- Kurjaniuk J. [1980], *Teoretyczne podstawy systemów klasyfikacyjnych zawodów w Stanach Zjednoczonych AP*, IPiSS, Warszawa.
- Kurjaniuk J. [1981], *Problemy kształcenia zawodowego w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej*, PWN, Warszawa.
- Kurjaniuk J. [1995], *Funkcje normatywne Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, dostosowanej do Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów i Specjalności ISCO-88, w modelu polskich standardów kwalifikacji zawodowych*, [w:] *Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych*, ITE, Warszawa–Radom.
- Kwiatkowski S., Woźniak I. (red.) [2003], *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych*, MPiPS, Warszawa.
- Lamb R., Hurst F., Kennedy R. [1996], *Interpretacja i wykorzystanie testów zainteresowań i uzdolnień ogólnych w poradnictwie zawodowym*, [w:] *Testy i autotesty w poradnictwie zawodowym*, Zeszyty Informacyjno–Metodyczne, nr. 6, KUP, Warszawa.
- Lelińska K. [1985], *Przygotowanie uczniów do wyboru zawodu metodą zajęć praktycznych*, WSiP, Warszawa.
- Lelińska K., Hordyjewicz T. [1998], *Elementy zawodoznawstwa*, Seria Zeszytów Metodycznych Pośredników Pracy, z. 8, KUP, Warszawa.
- Lelińska K. [1999], *Czynniki determinujące wybór zawodu, szkoły i pracy*, „Pedagogika Pracy”, nr 18.
- Lelińska K., Gruza M., Stahl J. [2004], *Nowa Klasyfikacja Zawodów i Specjalności*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Lelińska K., Gruza M. [2004], *Prognozowanie zmian zachodzących na rynku pracy. Zanikanie i powstawanie nowych zawodów*, IPiSS, Warszawa.
- Lelińska K. [2005a], *Orientacja i poradnictwo zawodowe w nowym systemie edukacji*, [w:] *Pedagogika pracy, Doradztwo zawodowe*, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, ITE, Radom.

- Lelińska K. [2005b], *Znaczenie socjologicznych teorii zawodu w pracy doradcy zawodowego*, [w:] *Pedagogika pracy, doradztwo zawodowe*, red. H. Bednarczyk, J. Figurskiego, M. Żurek, ITE, Radom.
- Lelińska K., Sołtysińska G., Gruza M. [2005], *Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego*, MEN, Warszawa.
- Model zintegrowanego poradnictwa zawodowego w Polsce* [1999], red. W. Trzeciak, E. Długosz-Zabłocka, Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolnictwa Zawodowego, Warszawa.
- Morys-Gieorgica [2002], *Warsztat bilansu kompetencji – analiza potencjału metody*, [w:] *Bilans kompetencji – nowe narzędzie planowania i zarządzania karierą zawodową*, BKKK, Warszawa.
- Multimedialny informator o uczelniach wyższych dla młodzieży wybierającej studia wyższe* [2005], Progra, Gdańsk.
- Narodowa strategia wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w latach 2000–2006* [2000], MPiPS, Warszawa.
- Nowacka A. [2006], *Wpływ działań OHP na decyzje edukacyjno-zawodowe młodzieży liceum profilowanego*, IBE, Podyplomowe Studia Orientacji, Poradnictwa i Doradztwa Zawodowego, Warszawa.
- Nowacki T. [1975], *Znaczenie wiedzy o zawodach w przygotowaniu do świadomego wyboru zawodu*, [w:] *Psychologiczne i pedagogiczne problemy poradnictwa zawodowego*, Instytut Kształcenia Zawodowego, Warszawa.
- Nowacki T. [1999], *Zawodoznawstwo*, ITE, Radom.
- Nowacki T. [2004], *Leksykon pedagogiki pracy*, ITE, Radom.
- Nowe zawody oraz elastyczne formy zatrudnienia* [2002], Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na Pracę, Warszawa.
- Ogólne zasady funkcjonowania poradnictwa w systemie urzędów pracy* [1996], KUP, Warszawa (materiał powielony).
- O rzetelności i uczciwości zawodowej* [2006], Komunikat z badań, CBOS, Warszawa.
- Osipow S.H. [1973], *Theories of Career Development*, ACC, The Ohio State University, New York.
- Parsons F.W. [1909], *Choosing a Vocation*, Houghton-Mifflin Company, Boston.
- Parfiniewicz Z., Pomianowska M., Hordyjewicz T., Witkowski E. [1988], *Opisy zawodów i specjalności szkolnictwa zawodowego*, IKZ, Warszawa.
- Paszowska-Rogacz A. [2002], *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEZiU, Warszawa.

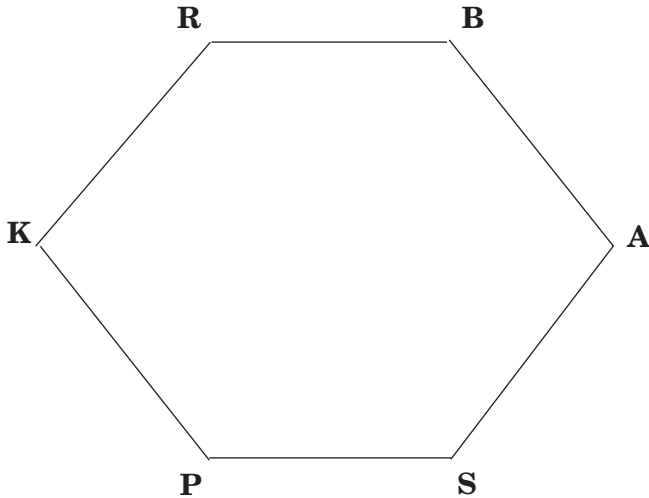
- Paszowska-Rogacz A. [2003], *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEŻiU, Warszawa.
- Paszowska-Rogacz A. [2005], *Kształcenie doradców zawodowych na potrzeby XXI wieku. Doświadczenia Uniwersytetu Łódzkiego*, [w:] *Pedagogika pracy, doradztwo zawodowe*, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, ITE, Radom.
- „Pedagogika Pracy” [2002], nr 34.
- Podręcznik oceny zawodu. Zawody w układzie alfabetycznym* [1998], Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, z. 8, KUP, Warszawa.
- Praca dla młodych* [2002], Raport AIG i „Gazety Wyborczej”, Warszawa.
- Prestiż zawodów* [1999], Komunikat z badań, CBOS, Warszawa.
- Przewodnik po zawodach* [1999], t. I–VII, KUP, MPiPS, Warszawa.
- Przygotowanie uczniów gimnazjum do wyboru zawodu* [2003], red. G. Sołtyśńska, J. Woroniecka, KOWEŻiU, Warszawa.
- Rachalska W. [1987], *Problemy orientacji zawodowej*, WSiP, Warszawa.
- Reszke I. [1984], *Prestiż społeczny a płeć*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
- Ries H. [1970], *Berufswahl in der modernen Industriegesellschaft*, Hans Huber, Bern–Stuttgart–Wien.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych* (DzU z 2004 r., nr 199, poz. 2046 z późniejszymi zmianami).
- Roe A. [1964], *The Psychology of Occupations*, Wiley and Sons, New York.
- Sampson J.P. [1990], *Computer Assisted Career Guidance: National Perspective on the Use of DISCOVER and SIGI*, „Journal of Counseling and Development”, nr 65.
- Schumacher C., Schwartz S. [1998], *100 zawodów z przyszłością*, Adamantan, Warszawa.
- Sears S. [1982], *A Definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association Perspective*, „Vocational Guidance Quarterly”, nr 31.
- Słownik pedagogiki pracy* [1986], Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
- Słownik tytułów zawodów (Dictionary of Occupational Titles – DOT)* [1965; 1977], US Employment Service, New York.
- Sołtyśńska G., Trzeciak W. [1995], *Jak wybierać zawód. Zeszyt ćwiczeń dla uczniów klas 8*, WSiP, Warszawa.

- Sołtysińska G., Woroniecka J. (red.) [2003], *Przygotowanie uczniów gimnazjum do wyboru zawodu*, KOWEŻiU, Warszawa.
- Sołtysińska G., Żywiec-Dąbrowska [2003], *Moja przyszła praca. Materiały metodyczne do pracy z uczniami szkół zawodowych*, KOWEŻiU, Warszawa.
- Strzelecki Z. [2002], *Prognozowanie popytu na pracę według kwalifikacji. Dotychczasowe prace Międzyresortowego Zespołu do Prognozowania Popytu na Pracę*, materiały na konferencję Edukacja dla rynku pracy, MPiPS, Warszawa.
- Suchar M. [2005], *Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy*, KG OHP, Warszawa.
- Sultana R. *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, działania i wyzwania*, Raport CEDEFO, Wydawnictwo OHP, Warszawa.
- Super D.E. [1960], *The Vocational Maturity of Ninth-Grade Boys*, Teacher College Columbia University, New York.
- Szajek S. [1979], *Orientacja i poradnictwo zawodowe*, PWN, Warszawa.
- Szczepański J. [1965], *Czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową*, [w:] *Socjologia zawodów*, KIW, Warszawa.
- Szymański M.J. [2000], *Studia i szkice z socjologii edukacji*, IBE, Warszawa.
- Tadeusiewicz G. [1997], *Edukacja w Europie*, PWN, Warszawa.
- Trzeciak W. [2005], *Bilanse kompetencji – nowa metoda poradnictwa zawodowego*, [w:] *Pedagogika pracy, doradztwo zawodowe*, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, WSP ZNP, Radom.
- Wojtasik B. [1994], *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wydaw. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Wojtasik B. [1997], *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa.
- Woynarowska A. [1994], *Poradnictwo zawodowe w okresie przemian*, „Pedagogika Pracy”, nr 23,
- Zasoby ludzkie w gminie* [2005], program komputerowy, Progra, Gdańsk.
- Zielińska K. [1975], *Preorientacja zawodowa w szkole*, PWN, Warszawa–Poznań.
- Zatrudnienie w Polsce 2005* [2005], red. M. Bukowski, Raport Departamentu Analiz i Prognoz Ekonomicznych, MGiP, Warszawa.



# ANEKS 1

## OPISY ZAWODÓW SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO<sup>1</sup> OPATRZONE KODAMI HOLLANDA<sup>2</sup>



**R** – zawód realistyczny

**B** – zawód badawczy

**A** – zawód artystyczny

**S** – zawód społeczny

**P** – zawód przedsiębiorczy

**K** – zawód konwencjonalny

---

<sup>1</sup> Do opisów zawodów wykorzystano opracowanie: K. Lelińska, G. Sołtysińska, M. Gruza [2005].

<sup>2</sup> Do określenia kodów zawodów wykorzystano opracowanie: *Podręcznik oceny zawodu. Zawody w układzie alfabetycznym* [1998], oraz analizę zadań zawodowych w tych zawodach, których nie objęto kodowaniem przez KUP, wykonaną przez autorkę opracowania.



<p><b>311[01] Korektor i stroiciel instrumentów muzycznych</b> Korektor i stroiciel instrumentów muzycznych reguluje fizyczne cechy budowy takich instrumentów, jak: pianina, fortepiany, akordeony i harmonie, organy, instrumenty lutnicze klasyczne i elektryczne, smyczkowe i strunowe w celu umożliwienia wydobycia z nich dźwięków o ściśle określonej wysokości, właściwej barwie i natężeniu dźwięku.</p>	<p><b>R</b> <b>A</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[02] Technik analityk</b> Technik analityk wykonuje badania analityczne składu chemicznego surowców, półproduktów, produktów i innych materiałów, a także analizy specjalistyczne na potrzeby badań doświadczalnych i przemysłu, za pomocą sprzętu i aparatury laboratoryjnej oraz odczynników chemicznych, z wykorzystaniem współczesnych metod analitycznych: klasycznych, fizykochemicznych i biochemicznych.</p>	<p><b>B</b> <b>R</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[04] Technik budownictwa</b> Kieruje robotami budowlanymi, prowadzi dokumentację budowy, przygotowuje i kontroluje produkcję budowlaną w różnych działach przedsiębiorstwa, sprawuje nadzór budowlany w imieniu inwestora lub organu administracji terenowej, sporządza kosztorysy i mniej skomplikowane prace projektowe oraz wykonuje inwentaryzacje budowlane. Samodzielnie lub pod kierunkiem inżyniera projektuje, wykonuje lub sprawuje nadzór nad realizacją małych obiektów inżynierskich w postaci małych mostów, wiaduktów, przejść podziemnych, konstrukcji żelbetowych, stalowych lub drewnianych, szkieletów, ścian, dachów, garaży itp.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[05] Technik budownictwa okrętowego</b> Technik budownictwa okrętowego uczestniczy w pracach projektowo-konstrukcyjnych z zakresu budownictwa okrętowego; opracowuje procesy technologiczne budowy, wyposażania i remontu statku; dokonuje selekcji i doboru materiałów, armatury, maszyn i urządzeń oraz wyposażenia okrętowego. Obsługuje maszyny i urządzenia oraz nadzoruje ich pracę podczas operacji obróbczych, montażowych, wyposażeniowych i remontowych.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[06] Technik dróg i mostów kolejowych</b> Technik dróg i mostów kolejowych opracowuje projekty wykonawcze, techniczne, geodezyjne, sporządza kosztorysy budowy dróg i mostów kolejowych. Zapewnia ciągłość pracy bocznicą, zgodnie z opracowanym regulaminem i potrzebami zakładu, posługując się standardową aparaturą pomiarową i narzędziami, pozwalającymi na określanie i poprawę parametrów geodezyjnych toru, stanu podsypki i szyn wraz z rozjazdami i złączkami.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>

<p><b>311[07] Technik elektronik</b>          Technik elektronik instaluje, montuje, konserwuje i naprawia aparaturę i urządzenia elektroniczne; organizuje i wykonuje prace w placówkach badawczo-rozwojowych, zakładach wytwórczych i naprawczych oraz w innych gałęziach przemysłu i jednostkach, gdzie są szeroko stosowane urządzenia elektroniczne.</p>	<p><b>B</b>  <b>R</b>  <b>K</b></p>
<p><b>311[08] Technik elektryk</b>          Technik elektryk montuje instalacje, podzespoły oraz urządzenia elektryczne. Diagnostyka stanu izolacji, urządzeń i maszyn elektrycznych, lokalizuje uszkodzenia oraz wykonuje naprawy. Dobiera zabezpieczenia instalacji, urządzeń i maszyn. Organizuje i wykonuje prace w: zakładach energetycznych, elektrowniach i sieciach elektroenergetycznych, w zakładach usługowych oraz w biurach projektowych.</p>	<p><b>R</b>  <b>B</b>  <b>K</b></p>
<p><b>311[09] Technik garbarz</b>          Technik garbarz przygotowuje i prowadzi procesy garbowania skóry z włosem i bez włosa, wykorzystując: instrukcje technologiczne, normy przedmiotowe i czynnościowe, normy techniczne zużycia materiałów, normy pracy, a także pehametry, areometry, termometry, odczynniki chemiczne i sprzęt laboratoryjny. Organizuje i kontroluje proces technologiczny wyprawiania skór.</p>	<p><b>R</b>  <b>B</b>  <b>K</b></p>
<p><b>311[10] Technik geodeta</b>          Technik geodeta współdziała z inżynierem geodetą (o różnych specjalnościach) przy prowadzeniu prac geodezyjnych, jak: pomiary astronomiczne, grawimetryczne, zakładanie i pomiar osnów geodezyjnych poziomych i wysokościowych, pomiary sytuacyjne, wysokościowe i topograficzne, wykonywane metodami pomiaru bezpośredniego i metodami fotogrametrycznymi.</p>	<p><b>B</b>  <b>R</b>  <b>K</b></p>
<p><b>311[11] Technik geofizyk</b>          Technik geofizyk wykonuje prace związane z prowadzeniem badań geofizycznych w celu poszukiwań złóż surowców mineralnych, gazu, ropy i wód pitnych oraz poznania budowy geologicznej obszarów. Pracuje głównie w terenie w grupach polowych geofizycznych, stosując różnorodną aparaturę pomiarową, wzmacniacze sejsmiczne, sondy itp. Lokalizuje stanowiska pomiarowe na podkładach geodezyjno-kartograficznych. Przeprowadza pomiary geofizyczne z powierzchni ziemi i w otworach wiertniczych metodami sejsmicznymi, geoelektrycznymi, magnetycznymi, grawimetrycznymi i radiometrycznymi.</p>	<p><b>R</b>  <b>B</b>  <b>K</b></p>

<p><b>311[12] Technik geolog</b></p> <p>Technik geolog prowadzi w zespołach badawczych lub indywidualnie badania i pomiary geologiczne, hydrogeologiczne i geotechniczne, w celu określenia współczynnika filtracji wody, wydajności studni, poziomu zwierciadła wody w studni. Zajmuje się pobieraniem i badaniem gruntów dla celów budowlanych oraz wykonuje inne prace, wynikające z zakresu prowadzonych badań, używając w miarę potrzeby przenośnych przyrządów kontrolno-pomiarowych.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[13] Technik górnictwa odkrywkowego</b></p> <p>Technik górnictwa odkrywkowego planuje, nadzoruje lub prowadzi procesy produkcyjne w kopalniach odkrywkowych węgla brunatnego, surowców skalnych, piasków oraz w zakładach spoiw budowlanych, materiałów ceramicznych, przemysłu hutniczego, chemicznego i innych, zgodnie z przepisami górnictwymi i geologicznymi, z uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska naturalnego.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>311[14] Technik górnictwa otworowego</b></p> <p>Technik górnictwa otworowego planuje i nadzoruje lub prowadzi procesy produkcyjne oraz przygotowuje dokumentację techniczno-ruchową w zakładach górnictwa nafty i gazu, eksploatacji wód mineralnych, eksploatacji siarki oraz soli kamiennej. Nadzoruje przestrzegania zasad prawa geologicznego i górnictwem, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska naturalnego.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[15] Technik górnictwa podziemnego</b></p> <p>Technik górnictwa podziemnego planuje, nadzoruje lub prowadzi procesy produkcyjne oraz przygotowuje dokumentację techniczno-ruchową w zakładach górnictwem specjalizujących się w robotach udostępniających, przygotowawczych i eksploatacyjnych górnictwa węgla kamiennego, górnictwa rudnego oraz górnictwa solnego.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>311[16] Technik hutnik</b></p> <p>Technik hutnik planuje, nadzoruje lub prowadzi procesy produkcyjne oraz przygotowuje dokumentację technologiczną przebiegu procesów metalurgicznych i obróbki plastycznej. Zapewnia warunki bezpiecznej pracy podległym pracownikom, zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowymi oraz kontroluje przestrzeganie przepisów ochrony środowiska naturalnego.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>

<p><b>311[17] Technik hydrolog</b></p> <p>Technik hydrolog prowadzi obserwacje i pomiary opadów, ruchu wody i mas powietrza, parowania, retencji wód podziemnych i powierzchniowych oraz niwelacji zwierciadła wody. Dokonuje pomiarów prędkości przepływu wody za pomocą dostępnych przyrządów oraz pomiarów rumowiska unoszonego i wleczonego. Zbiera dane hydrologiczne z automatycznych systemów pomiarowych. Instaluje hydrologiczne urządzenia pomiarowe. Wykonuje podstawowe prace konserwacyjne oraz drobne naprawy urządzeń i aparatury kontrolno-pomiarowej. Prowadzi obserwacje i pomiary zjawisk lodowych.</p>	<p><b>R</b> <b>A</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[18] Technik instrumentów muzycznych</b></p> <p>Technik instrumentów muzycznych wykonuje i nadzoruje obróbkę elementów i zespołów konstrukcyjnych fortepianów i pianin, organów i fisharmonii, wytwarza instrumenty smyczkowe i szarpane, przetworniki elektromagnetyczne i piezoelektryczne, smyczki oraz akcesoria lutnicze. Sprawuje kontrolę nad przebiegiem procesu produkcyjnego i montażem instrumentów muzycznych. Koryguje i stroi fortepiany i pianina, organy i fisharmonie, instrumenty muzyczne klawiszowe, smyczkowe.</p>	<p><b>R</b> <b>A</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[19] Technik inżynierii środowiska i melioracji</b></p> <p>Technik inżynierii środowiska i melioracji nadzoruje lub wykonuje oraz eksploatuje systemy wodno-melioracyjne dla małych obszarów, zabezpieczenia przeciwpowodziowego, oczyszczania ścieków, sanitacji wsi. Określa źródła zagrożeń środowiska naturalnego. Prowadzi roboty inżynieryjno-budowlane zgodnie z dokumentacją techniczną. Wykonuje pomiary sytuacyjne i wysokościowe małych obiektów. Planuje oraz wykonuje zabiegi agromelioracyjne na małych obszarach.</p>	<p><b>P</b> <b>R</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[20] Technik mechanik</b></p> <p>Technik mechanik organizuje i nadzoruje produkcję, montaż, naprawy i konserwacje maszyn i urządzeń, a zwłaszcza: pomp i innych przenośników cieczy, sprężarek wszelkiego rodzaju, dmuchaw, pomp próżniowych i ssaw, wentylatorów i urządzeń wentylacyjno-klimatyzacyjnych, przekładni i sprzęgieł, napędów i zaworów, maszyn do formowania, dozowania i konfekcjonowania produktów, robotów, manipulatorów i innych. Uruchamia, reguluje i sprawdza instalację elektryczną, aparaturę kontrolno-pomiarową w ramach maszyn i urządzeń. Wykrywa i usuwa przyczyny awarii oraz uszkodzeń.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>

<p><b>311[22] Technik mechanizacji rolnictwa</b></p> <p>Technik mechanizacji rolnictwa organizuje, kontroluje i wykonuje prace wymagające użycia maszyn i urządzeń w produkcji rolniczej. Diagnostuje uszkodzenia, nadzoruje naprawy, montaż i demontaż maszyn oraz urządzeń rolniczych do produkcji roślinnej i zwierzęcej. Przeprowadza regulacje i próby maszyn i urządzeń. Opracowuje instrukcje doboru narzędzi do ciągników rolniczych. Określa normy czasowe dla prac polowych.</p>	<p><b>P</b> <b>R</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[23] Technik meteorolog</b></p> <p>Technik meteorolog prowadzi obserwacje meteorologiczne, gromadzi ich wyniki oraz konserwuje i instaluje aparaturę pomiarową. Obsługuje urządzenia i aparaturę służącą do obserwacji zjawisk meteorologicznych, a także systemy meteorologii satelitarnej. Umiejętnie wykorzystuje systemy informatyczne, gromadzi i opracowuje dane meteorologiczne. Konserwuje urządzenia i aparaturę pomiarową. Instaluje urządzenia i aparaturę pomiarową. Dokonuje drobnych napraw urządzeń i aparatury pomiarowej. Obsługuje systemy pomiarowe, prowadzi monitoring skażeń powietrza atmosferycznego.</p>	<p><b>B</b> <b>K</b> <b>R</b></p>
<p><b>311[24] Technik ochrony środowiska</b></p> <p>Technik ochrony środowiska koordynuje prace w zakresie ochrony powietrza, wód, powierzchni ziemi, ochrony przed hałasem, wibracjami i promieniowaniem oraz ochrony przyrody, a w szczególności: monitoruje poziom zanieczyszczeń środowiska, określa parametry uzdatniania i oczyszczania ścieków, klasyfikuje i identyfikuje różnego rodzaju odpady, sporządza bilanse zanieczyszczeń odprowadzanych do powietrza, wód i ziemi. Prowadzi proste badania technologiczne w zakresie ochrony środowiska. Współuczestniczy w opracowywaniu regionalnych analiz zagrożeń środowiska.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>311[25] Technik obuwnik</b></p> <p>Technik obuwnik planuje, wykonuje i nadzoruje prace związane z przygotowaniem i produkcją obuwia, z zachowaniem wymogów technologicznych, eksploatacyjnych, użytkowych, jakościowych, estetycznych, w różnego typu zakładach produkcyjnych; wykorzystuje dokumentację techniczne, technologiczne, normy pracy, normy techniczne oraz jakościowe surowców i produktów gotowych, przyrządy i urządzenia kontrolno-pomiarowe do oceny skór, materiałów pomocniczych i obuwia, maszyny i urządzenia oraz narzędzia i przybory.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>

<p><b>311[26] Technik odlewnik</b></p> <p>Technik odlewnik planuje, nadzoruje lub prowadzi procesy produkcyjne w odlewniach żeliwa, stali lub metali nieżelaznych. Przygotowuje dokumentację technologiczną i konstrukcyjną procesów wytwarzania odlewów. Organizuje pracę zespołów prowadzących procesy technologiczne w odlewni, zgodnie z obowiązującymi normami technicznymi i jakościowymi oraz zasadami bezpiecznej i higienicznej pracy, ergonomii oraz przepisami przeciwpożarowymi i ochrony środowiska naturalnego. Przygotowuje dokumentację technologiczną procesów metalurgicznych i obróbki plastycznej.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[27] Technik papiernictwa</b></p> <p>Technik papiernictwa nadzoruje i prowadzi różnorodne procesy technologiczne przemysłu papierniczego, między innymi przy produkcji mas włóknistych i różnego rodzaju wytworów papierniczych. Ocenia podstawowe surowce i materiały stosowane do wytwarzania półfabrykatów włóknistych przemysłu papierniczego, mas papierniczych, papieru i tektury. Wykonuje podstawowe operacje technologiczne w procesach przetwarzania papieru i tektury. Wykonuje analizy chemiczne surowców, materiałów oraz wyrobów gotowych.</p>	<p><b>B</b> <b>R</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[28] Technik poligraf</b></p> <p>Technik poligraf organizuje pracę przy wykonywaniu opraw książek i broszur, kontroluje pracę maszyn poligraficznych, wykorzystując podstawowe urządzenia kontrolno-pomiarowe, elektrotechniczne i automatyki przemysłowej, maszyny drukujące różnych konstrukcji i ich osprzęt. Wykonuje skład tekstu, reprodukcje oraz druk nakładu. Przedstawia koncepcję edytorską i określa formę zewnętrzną drukowanego nakładu, posługując się urządzeniami komputerowymi.</p>	<p><b>K</b> <b>R</b> <b>P</b></p>
<p><b>311[30] Technik technologii ceramicznej</b></p> <p>Technik technologii ceramicznej nadzoruje, kontroluje lub prowadzi procesy wytwarzania ceramiki budowlanej i ogniotrwałej, materiałów ściernych, materiałów wiążących oraz ceramiki ogólnoużytkowej. Organizuje pracę zespołom pracowników w sposób zapewniający prawidłowy przebieg procesów technologicznych i wysoką jakość wyrobów ceramicznych oraz zgodnie z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii. Nadzoruje lub wykonuje zadania składające się na proces wytwarzania wyrobów ceramiki budowlanej, fajansu, ceramiki technicznej specjalnych rodzajów.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>



<p><b>311[31] Technik technologii chemicznej</b></p> <p>Technik technologii chemicznej nadzoruje procesy lub ciągi technologiczne w przemyśle chemicznym. Przeprowadza próby laboratoryjne i technologiczne nowych wyrobów. Modernizuje dotychczasową produkcję. Uczestniczy w obliczaniu norm i zużycia surowców, materiałów oraz robocizny, w rozliczaniu bilansów materiałowych produkcji, w prowadzeniu prac badawczo-wdrożeniowych dotyczących opracowywania nowych i modernizacji istniejących technologii produkcji. Wykonuje pomiary parametrów procesów chemicznych i nadzoruje zgodność przebiegu procesów z instrukcją technologiczną.</p>	<p><b>B</b> <b>R</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[32] Technik technologii drewna</b></p> <p>Technik technologii drewna opracowuje dokumentację techniczną i technologiczną dla stanowisk roboczych oraz tworzy plany zapotrzebowania na surowce i materiały drzewne. Kieruje przebiegiem procesu technologicznego. Uczestniczy w konstrukcyjnym i technologicznym przygotowaniu produkcji oraz kontroli technicznej w przedsiębiorstwach przemysłu drzewnego. Organizuje stanowiska robocze, opracowuje harmonogram prac w działach produkcyjnych. Wykonuje analizy laboratoryjne. Kieruje pracami magazynów półproduktów i wyrobów gotowych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>311[33] Technik technologii szkła</b></p> <p>Technik technologii szkła nadzoruje oraz kontroluje operacje jednostkowe związane z wytwarzaniem szkła budowlanego, opakowaniowego, gospodarczego i technicznego; opracowuje dokumentację stanowiskową i obiegową dotyczącą wielkości produkcji i warunków, w jakich przebiega proces produkcyjny. Opracowuje dokumentację techniczną i technologiczną dotyczącą procesów produkcyjnych. Organizuje i nadzoruje wytwarzanie szkła budowlanego, opakowaniowego, gospodarczego i technicznego, w tym jego obróbkę i zdobienie.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>311[34] Technik technologii odzieży</b></p> <p>Technik technologii odzieży opracowuje wzorzec odzieży oraz nadzoruje produkcję odzieży zgodną ze wzorcem. Bada oraz kontroluje jakość materiałów odzieżowych i wyrobów gotowych. Nadzoruje eksploatację maszyn szwalniczych i odzieżowych. Organizuje wytwarzanie odzieży miarowej w zakładzie usługowym, posługując się przyrządami kreślarskimi, nożycami krawieckimi, lupami powiększającymi do pomiaru ścisłości tkaniny i gęstości ściegu, manekinami krawieckimi, tablicami antropometrycznymi, urządzeniami kontrolno-pomiarowymi.</p>	<p><b>B</b> <b>R</b> <b>S</b></p>

<p><b>311[35] Technik technologii wyrobów skórzanych</b></p> <p>Technik technologii wyrobów skórzanych planuje, wykonuje i nadzoruje przygotowanie oraz produkcję odzieży, galanterii futrzanej i skórzanej oraz wyrobów kaletniczych (paski, torby, galanteria skórzana oraz obuwie). Posługuje się maszynami i urządzeniami szyjącymi i rozkrawającymi oraz narzędziami i przyborami. Opracowuje dokumentację konstrukcyjną oraz instrukcje technologiczne wykonywanych wyrobów. Opracowuje założenia konstrukcyjne, wymogi użytkowe i jakościowe nowego wyrobu.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>R</b></p>
<p><b>311[37] Technik telekomunikacji</b></p> <p>Technik telekomunikacji montuje, uruchamia i konserwuje urządzenia radiokomunikacyjne, radiolokacyjne, telewizyjne, telekomunikacyjne i radiofoniczne w celu zapewnienia ciągłości ich pracy i zachowania parametrów transmisji sygnałów oraz zajmuje się kontrolą jakości urządzeń w placówkach badawczo-rozwojowych, w pracowniach i biurach konstrukcyjno-technologicznych projektujących wymienione urządzenia. Posługuje się narzędziami monterskimi i elektroniczną aparaturą kontrolno-pomiarową.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>311[38] Technik transportu kolejowego</b></p> <p>Technik transportu kolejowego organizuje i nadzoruje przewóz pasażerów i towarów, obsługując urządzenia sterowania ruchem kolejowym, odprawy osób i przesyłek. Prowadzi marketing usług kolejowych. Organizuje ruch kolejowy i prace manewrowe, zgodnie z odpowiednimi przepisami i taryfami oraz posługując się sprzętem informatycznym i łączności. Kieruje pracami na bocznicach kolejowej i wewnętrznej sieci kolejowej zakładu przemysłowego w zakresie transportu materiałów pomiędzy poszczególnymi wydziałami.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>R</b></p>
<p><b>311[39] Technik urządzeń sanitarnych</b></p> <p>Technik urządzeń sanitarnych projektuje i nadzoruje wykonanie sieci instalacji wyposażenia sanitarnego domów mieszkalnych, budynków biurowych lub zakładów przemysłowych. W dziedzinie ochrony środowiska zajmuje się technologią uzdatniania wody, oczyszczania ścieków, oczyszczania miast i wsi oraz unieszkodliwiania odpadów. Nadzoruje utrzymanie prawidłowego funkcjonowania wyposażenia sanitarnego budynków, sieci i instalacji wodociągowych, kanalizacyjnych, ciepłych i gazowych.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>

<p><b>311[40] Technik wiertnik</b></p> <p>Technik wiertnik prowadzi prace wiertnicze w celu wykrycia bogactw mineralnych: ropy naftowej, gazu, węgla, surowców mineralnych, wody pitnej, pozyskania danych do prac geologiczno-badawczych. Wykonuje otwory dla studni, pali, słupów, kotwi, odwodnień, otwory na potrzeby górnictwa, np. szybiki, otwory odgazowujące, wentylacyjne itp., zgodnie z przepisami prawa górniczego i geologicznego. Posługuje się urządzeniami do wierceń płytkich i głębokich oraz sprzętem pomocniczym do zapuszczania i wyciągania przewodu wiertniczego.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>311[41] Technik włókiennik</b></p> <p>Technik włókiennik planuje, nadzoruje lub prowadzi procesy pozyskiwania, wytwarzania, uszlachetniania lub konserwacji wyrobów włókienniczych. Wyroby włókiennicze powstają w wyniku tkania (tkaniny), dziania (dzianiny), przędzenia (nitki lub nici). Surowcami do produkcji wyrobów włókienniczych są włókna naturalne: wełna, bawełna, len, jedwab, konopie oraz włókna sztuczne, syntetyczne i mieszane: wiskoza, poliester, mikrofaza itp. Ich konserwacja to pranie i czyszczenie chemiczne tkanin i wyrobów włókienniczych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>311[42] Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych</b></p> <p>Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych projektuje, kontroluje wytwarzanie lub wytwarza rękodzielnicze wyroby dekoracyjne z tkaniny, haftu, koronki i dzianiny, zgodnie z technologią ich wykonania i za pomocą narzędzi i urządzeń stosowanych w rękodzielnictwie włókienniczym. Wykonuje projekt plastyczny włókienniczego wyrobu dekoracyjnego, tj. oryginalnej odzieży lub jej zdobniczych elementów, tkaniny artystycznej, tkaniny użytkowej, narzut, serwet itp.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>A</b></p>
<p><b>311[45] Technik drogownictwa</b></p> <p>Technik drogownictwa samodzielnie lub we współpracy z inżynierem drogowym sporządza projekty ulic, dróg i mostów o charakterze lokalnym, planuje ich odwodnienia i układ zieleni. Zajmuje się budową i konserwacją nawierzchni lotnisk, autostrad, dróg i mostów oraz budowlami inżynierskimi w stanach kryzysowych. Planuje i nadzoruje roboty remontowe, modernizacyjne ulic, chodników i placów o charakterze gminnym i lokalnym. Opracowuje projekty geometryczne i konstrukcyjne parkingów. Planuje i urządza wjazdy do stacji benzynowych. Planuje i nadzoruje roboty remontowe po okresie zimowych uszkodzeń dróg.</p>	<p><b>K</b> <b>R</b> <b>B</b></p>

<p><b>311[46] Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym</b>          Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym wykonuje i nadzoruje prace na różnych stanowiskach związanych bezpośrednio z urządzeniami sterowania ruchem kolejowym w celu zapewnienia bardzo dobrego ich stanu technicznego, gwarantującego pracę całego systemu transportu kolejowego z zastosowaniem obowiązujących przepisów i instrukcji oraz uniwersalnych i specjalistycznych przyrządów kontrolno-pomiarowych. Montuje, utrzymuje w ruchu i naprawia podstawowe urządzenia sterowania ruchem kolejowym.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[47] Technik elektroenergetyk transportu szynowego</b>          Technik elektroenergetyk transportu szynowego organizuje pracę przy przeglądach i naprawach taboru kolejowego, maszyn i urządzeń na nim zainstalowanych oraz urządzeń zasilania trakcji elektrycznej (sieci i podstacji trakcyjnych) w celu zapewnienia bezawaryjnej pracy tych urządzeń oraz bezpieczeństwa ruchu pociągów. Organizuje stanowiska pracy do wykonywania przeglądów i napraw taboru kolejowego oraz urządzeń zasilania trakcji elektrycznej. Diagnostyka uszkodzenia maszyn i aparatów taboru kolejowego.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[49] Technik budownictwa wodnego</b>          Technik budownictwa wodnego organizuje i wykonuje obiekty budownictwa. Projektuje regulacje i eksploatacje rzek oraz potoków górskich, reguluje poziomy wody w ciekach. Chroni koryta rzeczne i skarpy przed erozją i powodzią. Doradza w budowie i eksploatacji obiektów hydrotechnicznych oraz opracowuje materiały na potrzeby statystyki. Określa podstawowe właściwości technologiczne materiałów stosowanych w budownictwie wodnym.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>
<p><b>311[50] Technik mechatronik</b>          Technik mechatronik projektuje i wytwarza części i zespoły maszyn i urządzeń mechanicznych z wykorzystaniem technik komputerowych. Wykorzystuje w swojej pracy nowoczesne techniki sterowania maszynami i urządzeniami łączące w sobie elektronikę, informatykę, mechanikę, automatykę i robotykę. Pozyskuje, ocenia i tworzy dokumentację techniczną do urządzeń i układów mechatronicznych. Dobiera elementy, podzespoły, zespoły, moduły, wskaźniki i połączenia do urządzeń i systemów mechatronicznych.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>

<p><b>312[01] Technik informatyk</b></p> <p>Technik informatyk opracowuje, uruchamia i obsługuje własne programy aplikacyjne, przystosowuje aplikacje firmowe na potrzeby zakładu pracy. Obsługuje komputery typu PC, posługując się gotowymi pakietami oprogramowania użytkowego i narzędziowego. Projektuje i wykonuje bazy danych i ich oprogramowanie aplikacyjne. Administruje bazami danych i systemami przetwarzania informacji. Dobiera konfigurację sprzętu i oprogramowania komputerowego. Obsługuje lokalne sieci komputerowe i nadzoruje ich pracę.</p>	<p><b>K</b> <b>S</b> <b>R</b></p>
<p><b>312[02] Technik teleinformatyk</b></p> <p>Technik teleinformatyk prowadzi działania projektowe, wdrożeniowe, eksploatacyjne oraz konserwacyjne systemów i sieci teleinformatycznych, posługując się dokumentacją techniczną urządzeń teleinformatycznych. Określa budowę i zasady eksploatacji systemów teletransmisyjnych, opierając się na podstawowych modelach i zasadach teletransmisyjnych. Charakteryzuje sygnały oraz dobiera do nich odpowiednie łącza teleinformatyczne (kablowe, radiowe lub optoelektroniczne). Zestawia i konfiguruje dowolne łącza teletransmisyjne oraz prowadzi integrację systemów teleinformatycznych różnych standardów.</p>	<p><b>K</b> <b>S</b> <b>R</b></p>
<p><b>313[01] Fototechnik</b></p> <p>Fototechnik dokonuje zapisu oraz przetwarzania i wizualizacji informacji obrazowej w laboratoriach fotograficznych usługowych, profesjonalnych, przemysłowych. Wykonuje ręczną i maszynową obróbkę chemiczną materiałów fotograficznych oraz materiałów dwuazonowych i termograficznych. Przetwarza metodami elektronicznymi informację obrazową zapisaną na nośnikach magnetycznych. Posługuje się podstawowym sprzętem fototechnicznym i audiowizualnym. Kontroluje i reguluje fizykochemiczne i sensytemetryczne parametry procesów chemicznej obróbki materiałów fotograficznych.</p>	<p><b>P</b> <b>A</b> <b>R</b></p>
<p><b>313[04] Technik urządzeń audiowizualnych</b></p> <p>Technik urządzeń audiowizualnych przygotowuje, realizuje i nadzoruje działania operatorskie obrazu i dźwięku. Współuczestniczy w organizowaniu planu zdjęciowego, wykonywaniu zdjęć i realizacji ścieżki dźwiękowej oraz w pracach związanych z montażem dźwięku i obrazu, wykorzystując techniczne urządzenia montażowe: zespoły magnetowidów, mikserów wizyjnych i fonicznych, generatory efektów specjalnych, komputery współpracujące z monitorami wizyjnymi i fonicznymi. Wykonuje fotografie, nadzoruje pracę kamer filmowych oraz innego sprzętu do nagrywania i odtwarzania obrazu i dźwięku.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>A</b></p>

<p><b>313[05] Fotograf</b></p> <p>Fotograf wykonuje zdjęcia do legitymacji, portretowe, reklamowe, reportażowo-prasowe, dokumentacyjne, fotokopie pism i dokumentów – w atelier fotograficznym lub w plenerze – oraz zajmuje się obróbką fotochemiczną wykonanych przez siebie lub powierzonych zdjęć. Dokonuje wyboru odpowiednich materiałów fotograficznych do wykonywanych zdjęć czarno-białych lub kolorowych. Przygotowuje atelier fotograficzne do wykonywania zdjęć. Wybiera plener lub inne pomieszczenia do zleconych prac fotograficznych.</p>	<p><b>P</b> <b>S</b> <b>A</b></p>
<p><b>313[06] Asystent operatora dźwięku</b></p> <p>Asystent operatora dźwięku współpracuje z dziennikarzem-realizatorem i operatorem obrazu w opracowywaniu założeń artystycznych, technicznych i charakteru wykonywanych zadań. Realizuje warstwę dźwiękową zadań zdjęciowych według uzgodnień z operatorem obrazu. Kompletuje pod względem ilościowym i rodzajowym sprzęt niezbędny do wykonania zadania. Współpracuje z wydziałem obróbki dźwięku w przypadkach produkcji na nośniku światłoczułym na potrzeby zgrania filmowego.</p>	<p><b>P</b> <b>R</b> <b>A</b></p>
<p><b>313[07] Technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej</b></p> <p>Technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej organizuje, planuje i realizuje produkcję filmowo-telewizyjną z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych branż (film fabularny, film telewizyjny, program telewizyjny, film reklamowy, film dokumentalny, film popularno-naukowy, teledysk). Planuje produkcję filmu i programu telewizyjnego (różnorodne gatunki). Organizuje pracę na planie filmowym. Ustala potrzeby i określa środki techniczne do realizacji produkcji filmowej i telewizyjnej. Pozyskuje środki finansowe na realizację przedsięwzięcia produkcyjnego. Dokonuje wyboru obiektów zdjęciowych.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>A</b></p>
<p><b>314[01] Technik nawigator morski</b></p> <p>Technik nawigator morski sprawuje funkcję doradcy nawigacyjnego kapitana statku podczas operacji pilotażu morskigo – prowadzenia statku odpowiednim torem wodnym oraz przemieszczania statku po porcie i doprowadzenia go do odpowiedniego nabrzeża, w celu zapewnienia bezpieczeństwa żeglugi i przeładunku na danym akwenie wodnym (wodach stoczniowych, portowych lub morskich). Kieruje pracą uczestniczących w manewrach jednostek holowniczych i cumowników, zgodnie z wymogami przepisów bezpieczeństwa żeglugi i ochrony środowiska morskigo.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>R</b></p>

<p><b>314[02] Technik żeglugi śródlądowej</b></p> <p>Technik żeglugi śródlądowej wykonuje prace pokładowe i maszynowe związane z eksploatacją statku w portach i na drogach wodnych. Obsługuje urządzenia i wyposażenie pokładowe lub mechanizmy statku. Organizuje i nadzoruje pracę załogi statku w czasie załadunku, w czasie podróży i przy wyładunku. Załatwia formalności związane z przyjęciem i zdaniem towaru. Prowadzi dokumentację załogi statku, dokumentację rozliczeniową zużycia paliwa, olejów. Prowadzi rozliczenie czasu pracy załogi oraz gospodarkę materiałową na statku. Eksploatuje statek, maszyny i mechanizmy statku.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>R</b></p>
<p><b>314[03] Technik mechanik okrętowy</b></p> <p>Technik mechanik okrętowy wykonuje i nadzoruje prace produkcyjne, montażowe oraz naprawcze urządzeń siłowni okrętowej i pokładowej, urządzeń przeładunkowych, wyposażenia wnętrza okrętowego, rurociągów okrętowych. Diagnostyka uszkodzenia, wykonuje demontaż, naprawy oraz montaż układów i systemów siłowni okrętowej. Przeprowadza regulacje podstawowych parametrów pracy maszyn i urządzeń okrętowych, przeprowadza konserwację mechanizmów i urządzeń siłowni. Dobiera i wykorzystuje właściwe przyrządy kontrolno-pomiarowe.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>
<p><b>314[04] Technik rybołówstwa morskiego</b></p> <p>Technik rybołówstwa morskiego organizuje, nadzoruje i wykonuje prace związane z połowami ryb morskich, ich przetwórstwem, przechowywaniem i transportem odłowionych ryb. Obsługuje i konserwuje sprzęt pokładowy. Dokonuje oceny wód morskich w celu ustalenia stanu zarybiania i możliwości zintensyfikowania produkcji oraz utrzymywania odpowiedniego profilu produkcji w zależności od warunków przyrodniczych danego akwenu wodnego. Pobiera próbki wody oraz przeprowadza proste badania i analizy.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>314[05] Technik mechanik lotniczy</b></p> <p>Technik mechanik lotniczy prowadzi naprawy główne (remonty i naprawy specjalne) oraz modyfikacje statków powietrznych albo ich zespołów i wyposażenia lotniczego. Zapewnia wykonywanie tych napraw zgodnie z obowiązującą dokumentacją techniczną i przy użyciu właściwych części i materiałów. Utrzymuje w technicznej zdadności do lotu statki powietrzne, ich zespoły lub ich wyposażenie lotnicze. Dokonuje szczegółowych ocen technicznych statków powietrznych, ich zespołów i wyposażenia.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>

<p><b>314[06] Technik awionik</b></p> <p>Technik awionik wykonuje prace pomiarowe, instalacyjno-montażowe, konserwacyjno-naprawcze i renowacyjne samolotowych urządzeń elektrycznych i elektronicznych, posługując się dokumentacją techniczną i instrukcjami przeglądowymi, a także narzędziami monterскими, ślusarskimi i specjalnymi oraz elektryczną i elektroniczną aparaturą kontrolno-pomiarową w celu diagnozowania stanu technicznego instalacji i urządzeń awioniki pokładowej. Wykonuje rutynowe przeglądy techniczne w zakresie elektrycznego i elektronicznego wyposażenia na podstawie instrukcji przeglądowych.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>K</b></p>
<p><b>315[01] Technik bezpieczeństwa i higieny pracy</b></p> <p>Technik bezpieczeństwa i higieny pracy przygotowuje i przedkłada kierownikowi zakładu pracy analizy dotyczące bhp w zakładzie oraz propozycje usunięcia występujących zagrożeń. Bada przyczyny wypadków w pracy i wnioskuje ich usunięcie. Prowadzi rejestr dokumentów powypadkowych i chorób zawodowych. Wstrzymuje pracę maszyn i urządzeń w razie zagrożenia życia i zdrowia pracowników. Odsuwa od pracy osoby, dla których praca na określonym stanowisku jest wzbroniona.</p>	<p><b>B</b> <b>R</b> <b>K</b></p>
<p><b>315[02] Technik pożarnictwa</b></p> <p>Technik pożarnictwa wykonuje i nadzoruje prace w jednostkach organizacyjnych państwowej straży pożarnej, prowadzących akcje ratownicze w czasie walki z pożarami oraz likwidację miejscowych zagrożeń. Wykonuje funkcje organizacyjne, kontrolne i dowodzenia w jednostkach ratowniczo-gaśniczych państwowej straży pożarnej. Kontroluje przestrzeganie przepisów ppoż. w obiektach, podczas procesów technologicznych, na obszarach wiejskich, miejskich oraz leśnych, a także rozpoznaje inne miejscowe zagrożenia. Dowodzi jednostkami taktycznymi państwowej straży pożarnej na szczeblu plutonu i kompanii.</p>	<p><b>K</b> <b>R</b> <b>P</b></p>
<p><b>321[01] Technik hodowca koni</b></p> <p>Technik hodowca koni planuje i organizuje wszelkie prace w gospodarstwie hodowlanym oraz uczestniczy w badaniach naukowych dotyczących hodowli koni. Kieruje bezpośrednio hodowlą poprzez nadzór nad codzienną pracą obsługi stadniny koni. Zajmuje się również sprzedażą koni hodowlanych i zakupem niezbędnego wyposażenia stadniny. Wybiera rasy i typy użytkowe koni do hodowli. Zapewnia właściwe warunki przebywania koni w pomieszczeniach stajennych, dba o czystość i higienę pomieszczeń koni.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>



<p><b>321[02] Technik leśnik</b></p> <p>Technik leśnik zarządza, organizuje i nadzoruje prace z zakresu gospodarki leśnej: nasiennictwa, szkółkarstwa, hodowli, ochrony i użytkowania lasu. Dobiera właściwe narzędzia i urządzenia do wykonania określonych prac. Sporządza szacunki brakarskie, kieruje zabiegami pielęgnacyjnymi. Planuje, organizuje i nadzoruje zbiór, przechowywanie i przygotowanie nasion drzew i krzewów leśnych. Kieruje produkcją szkółkarską oraz planuje, organizuje i nadzoruje prace odnowieniowe w drzewostanie leśnym. Prowadzi akcje zalesieniowe i zadrzewieniowe.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>B</b></p>
<p><b>321[03] Technik ogrodnik</b></p> <p>Technik ogrodnik kieruje pracami związanymi z uprawą, hodowlą i produkcją roślin ogrodniczych, zakładaniem i utrzymywaniem terenów zieleni. Stosuje odpowiednie zabiegi pielęgnacyjne w określonym czasie. Dobiera narzędzia i sprzęt ogrodniczy do poszczególnych czynności. Dobiera gatunki i odmiany roślin ogrodniczych oraz zaopatruje się w potrzebne nasiona, cebulki, sadzonki, materiał szkółkarski, potrzebne do produkcji lub zagospodarowania terenów zieleni.</p>	<p><b>P</b> <b>R</b> <b>B</b></p>
<p><b>321[04] Technik pszczelarz</b></p> <p>Technik pszczelarz planuje, organizuje, nadzoruje i prowadzi prace związane z hodowlą pszczół, produkcją wosku, miodu i innych produktów pszczelarskich. Kontroluje obloty pszczół podczas całego sezonu i przegląda ule w pasiece pod względem stanu i siły roju. Ocenia środowisko przyrodnicze pod względem przydatności dla gospodarki pasiecznej. Opracowuje działania zmierzające do poprawienia bazy miododajnej przez sadzenie odpowiednich gatunków roślin. Prowadzi pasiekę hodowlaną lub produkcyjną.</p>	<p><b>P</b> <b>R</b> <b>B</b></p>
<p><b>321[05] Technik rolnik</b></p> <p>Technik rolnik organizuje, nadzoruje i wykonuje prace związane z hodowlą roślin, nasiennictwem oraz produkcją roślin w gospodarstwach rolnych prowadzące do wytworzenia produktów. Dokonuje wyboru rodzaju produkcji (towarowa, hodowlana), wyboru gleby dla poszczególnych roślin, opracowuje technologię uprawy roślin, płodozmianu lub zmianowania dla wybranych roślin hodowlanych i produkcyjnych. Rozpoznaje nasiona zbóż, roślin pastewnych, okopowych, przemysłowych. Projektuje oraz zakłada pola hodowlane.</p>	<p><b>P</b> <b>R</b> <b>B</b></p>

<p><b>321[06] Technik rybactwa śródlądowego</b></p> <p>Technik rybactwa śródlądowego organizuje, nadzoruje i wykonuje prace związane z hodowlą i produkcją ryb słodkowodnych w jeziorach, stawach, zbiornikach zaporowych i rzekach oraz z przechowywaniem i transportem odłowionych ryb. Uczestniczy w przeprowadzaniu tarła oraz zarybianiu stawów. Dokonuje oceny wód śródlądowych i otaczającego je środowiska. Nadzoruje prace pielęgnacyjne, melioracyjne oraz nawożenie stawów hodowlanych i produkcyjnych. Wykonuje pomiary jezior, pobiera próbki wody oraz przeprowadza proste badania i analizy.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>321[07] Technik architektury krajobrazu</b></p> <p>Technik architektury krajobrazu przygotowuje, urządza i pielęgnuje tereny zieleni miast i obszarów wiejskich. Nadzoruje pielęgnację parków, starodrzewu. Produkuje rośliny ozdobne i materiał szkółkarski. Planuje i projektuje tereny zieleni miast i obszarów wiejskich: wyznacza miejsca do zakładania trawników, rabat bylinowych, nasadzeń drzew i krzewów. Przygotowuje tereny do obsadzeń, miejsca do sadzenia drzew i krzewów, zakłada trawniki i kwietniki, obsadza wazy kwiatowe. Dokonuje wyboru drzew, krzewów i bylin.</p>	<p><b>K</b> <b>R</b> <b>A</b></p>
<p><b>321[09] Technik technologii żywności</b></p> <p>Technik technologii żywności kieruje i nadzoruje wytwarzanie wysokiej jakości oraz zgodnie z zasadami rachunku ekonomicznego artykułów spożywczych: cukierniczych, koncentratów spożywczych, piekarsko-ciastkarskich, fermentacyjnych (piwo, wino, spirytus, kwas mlekowy, kwas cytrynowy), jajczarsko-drobiarskich, mięsnych, mleczarskich, owocowo-warzywnych, rybnych, surowców olejarskich, zbożowych, ziemniaczanych oraz mrożonych owoców i warzyw, lodów, wyrobów kulinarnych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>321[10] Technik żywienia i gospodarstwa domowego</b></p> <p>Technik żywienia i gospodarstwa domowego organizuje, nadzoruje i kieruje pracą podległego personelu w zakresie obsługi maszyn i urządzeń gastronomicznych, obsługi konsumentów oraz organizacji i technologii produkcji w otwartych i zamkniętych zakładach żywienia zbiorowego. Obsługuje maszyny i urządzenia gastronomiczne zainstalowane w części handlowej i produkcyjnej zakładu oraz nadzoruje prawidłowość eksploatacji tych urządzeń. Opracowuje jadłospisy oraz zestawy potraw i napojów.</p>	<p><b>B</b> <b>R</b> <b>S</b></p>

<p><b>321[11] Dietetyk</b></p> <p>Dietetyk opracowuje oraz przygotowuje różnego typu diety dla ludzi zdrowych i chorych. Prowadzi działalność oświatową w zakresie prawidłowego żywienia. Opracowuje receptury na poszczególne rodzaje diet – zgodnie z obowiązującymi zasadami żywienia oraz na zlecenie lekarskie – dla dzieci i dorosłych. Prowadzi i nadzoruje wszystkie elementy produkcji, tj. organizację stanowisk pracy, instruktaż pracowników, nadzór nad prawidłowością przebiegu technologicznego poszczególnych etapów przygotowania potraw.</p>	<p><b>S</b> <b>P</b> <b>B</b></p>
<p><b>22[01] Asystentka stomatologiczna</b></p> <p>Asystentka stomatologiczna pomaga lekarzowi stomatologowi w działalności leczniczej w gabinecie stomatologicznym i poradni stomatologicznej. Sprawuje opiekę nad stanem higienicznym poradni i gabinetów stomatologicznych oraz ich wyposażeniem. Przygotowuje gabinet stomatologiczny i stanowiska do pracy oraz kompletuje odpowiedni zestaw narzędzi podstawowych. Przygotowuje pacjenta do zabiegu (fizycznie i psychicznie). Czynnie asystuje podczas zabiegu, przygotowuje oraz podaje narzędzia i leki.</p>	<p><b>R</b> <b>S</b> <b>K</b></p>
<p><b>322[03] Higienistka stomatologiczna</b></p> <p>Higienistka stomatologiczna pod nadzorem lekarza prowadzi działalność higieniczno-profilaktyczną w zakresie stomatologicznej oświaty zdrowotnej w poradniach stomatologicznych, gabinetach higieny szkolnej, poradniach dla kobiet i dzieci, ośrodkach zdrowia itp. Organizuje i nadzoruje, na zlecenie lekarza stomatologa, akcje profilaktyki fluorowej próchnicy zębów (w żłobkach, przedszkolach i szkołach), uczestniczy w profilaktyce ortodontycznej.</p>	<p><b>S</b> <b>B</b> <b>K</b></p>
<p><b>322[05] Ortoptystka</b></p> <p>Ortoptystka prowadzi działalność profilaktyczną narządu wzroku; bierze udział w badaniach i leczeniu zezów, niedowidzenia jednoocznego oraz zabiegach rehabilitacyjnych prowadzonych w gabinetach ortoptycznych, gabinetach okulistycznych i szpitalnych oddziałach okulistycznych. Wykonuje zalecone przez lekarza badania pomiarów okulistycznych (konwergencji, fiksacji, kąta zezów, widzenia stereoskopowego, ruchu gałki ocznej itp.) Prowadzi ćwiczenia rehabilitacyjne przed i po zabiegu operacyjnym różnych rodzajów zezów.</p>	<p><b>S</b> <b>B</b> <b>K</b></p>

<p><b>322[06] Ratownik medyczny</b></p> <p>Ratownik medyczny udziela szybkiej i sprawnej pomocy o charakterze ratowniczym w nagłych stanach zagrożenia życia, wypadkach i katastrofach, przy użyciu sprzętu: ochrony osobistej, ratownictwa technicznego i medycznego. Ocenia miejsca zdarzenia pod kątem ewentualnych zagrożeń, zabezpiecza osoby znajdujące się w miejscu zagrożenia, wypadku, katastrofy. Podejmuje działania zapobiegające zwiększeniu liczby ofiar. Ocenia parametry życiowe ofiar, ustala wskazania co do kolejności ich leczenia i transportu.</p>	<p><b>S</b> <b>P</b> <b>R</b></p>
<p><b>322[09] Technik dentystyczny</b></p> <p>Technik dentystyczny wykonuje – zgodnie z zaleceniami lekarza stomatologa – laboratoryjne prace z dziedziny stomatologii, takie jak: protezy zębowe, aparaty ortopedyczno-szczękowe, wkłady służące do uzupełniania braków uzębienia, z wykorzystaniem urządzeń i narzędzi do obróbki metali, tworzyw sztucznych i ceramiki. Projektuje modele gipsowe protez dolnych i górnych, wymienia uszkodzone zęby w protezie. Wykonuje wkłady uzupełniające tkanek jamy ustnej i twarzoczaszki, regulację zębów i zgryzu.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>K</b></p>
<p><b>322[10] Technik farmaceutyczny</b></p> <p>Technik farmaceutyczny wykonuje prace techniczne, analityczne i administracyjne związane z produkcją (wytwarzaniem) leków, analizą i kontrolą leków oraz obrotem środkami farmaceutycznymi, artykułami sanitarnymi i sprzętem medycznym (w aptekach, pracowniach farmaceutycznych, przemyśle farmaceutycznym, chemicznym, zielarskim itp.). Obsługuje aparaturę i urządzenia przemysłu farmaceutycznego, aparaturę laboratoryjną i sprzęt apteczny. Przygotowuje do sprzedaży leki gotowe (porcjowanie i etykietowanie).</p>	<p><b>K</b> <b>R</b> <b>P</b></p>
<p><b>322[12] Technik masażysta</b></p> <p>Technik masażysta wykonuje masaż leczniczy, rehabilitacyjny, sportowy, kosmetyczny, ręcznie, za pomocą strumienia wody lub urządzeń mechanicznych w celu uzupełnienia zabiegów fizykalnych i usprawniających. Planuje, zgodnie z zaleceniami lekarza, czynności wchodzące w skład masażu (ugniatanie, oklepywanie i wstrząsanie tkanek, głównie mięśni, stosowanie chwytów śrubowych, suwających, wibracyjnych. Stosuje różne techniki i metody masażu w zależności od typu schorzenia, stanu pacjenta i możliwości technicznych: masaż segmentarny, wodny, podwodny, wirowy, wibracyjny.</p>	<p><b>S</b> <b>R</b> <b>B</b></p>

<p><b>322[13] Technik ortopeda</b></p> <p>Technik ortopeda projektuje i produkuje przedmioty ortopedyczne oraz realizuje indywidualne, nietypowe zamówienia. Projektuje przedmioty ortopedyczne i sprzęt rehabilitacyjny, z uwzględnieniem anatomii topograficznej i plastycznej oraz proporcji ciała w różnych okresach rozwoju człowieka oraz zasad biomechaniki ortopedycznej. Wykonuje sprzęt ortopedyczny i rehabilitacyjny w zakładach przemysłowych i rzemieślniczych. Realizuje indywidualne zamówienia na przedmioty ortopedyczne. Dostosowuje przedmioty ortopedyczne do potrzeb użytkowników.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>K</b></p>
<p><b>322[14] Technik weterynarii</b></p> <p>Technik weterynarii pomaga lekarzowi weterynarii w zapobieganiu i zwalczaniu chorób zwierząt, kontroli stanu zdrowotnego i higienicznego zwierząt. Wykonuje zabiegi sanitarno-weterynaryjne oraz zabiegi unasienniania zwierząt. Określa prawidłową i nieprawidłową budowę oraz czynności organizmów zwierzęcych. Zapobiega chorobom zwierząt oraz ocenia stan higieniczny i zagrożenie zdrowia zwierząt. Pełni nadzór sanitarno-weterynaryjny nad produkcją, składowaniem, transportem i obrotem artykułami żywnościowymi pochodzenia zwierzęcego.</p>	<p><b>B</b> <b>R</b> <b>K</b></p>
<p><b>322[15] Terapeuta zajęciowy</b></p> <p>Terapeuta zajęciowy prowadzi różne formy i techniki terapii zajęciowej w procesie leczenia oraz rehabilitacji chorych w celu przeciwdziałania powstaniu przewlekłego stanu chorobowego lub trwałego kalectwa, kompensacji ubytków funkcji oraz przystosowania do życia w społeczności szpitalnej i pozaszpitalnej. Nawiązuje kontakt psychoterapeutyczny z chorym oraz tworzy środowisko psychoterapeutyczne i socjoterapeutyczne z uwzględnieniem czynników zdrowotnych, psychologicznych i społecznych. Planuje indywidualny i grupowy program terapii dostosowany do potrzeb pacjenta, jego cech i nawyków.</p>	<p><b>S</b> <b>R</b> <b>A</b></p>
<p><b>322[16] Technik optyk</b></p> <p>Technik optyk wykonuje pomiary wad wzroku za pomocą przyrządów oftalmicznych, dobiera okulary korekcyjne i inne pomoce wzrokowe, dokonuje napraw i konserwacji wszystkich typów okularów. Dobiera szkła okularowe lub soczewki kontaktowe korygujące wady wzroku (dalekowzroczność, krótkowzroczność, astygmatyzm, zez ukryty i inne) na podstawie własnych pomiarów lub recepty lekarza okulisty. Dobiera pomoce wzrokowe i okulary specjalne oraz montuje szkła okularowe do okularów słuchowych. Dobiera oprawy okularowe i sprawdza ustawienia szkieł w oprawie.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>S</b></p>

<p><b>322[17] Protetyk słuchu</b></p> <p>Protetyk słuchu diagnozuje ubytek słuchu pacjenta. Dobiera odpowiedni aparat słuchowy do określonego ubytku słuchu. Dopasowuje wkładki uszne różnych typów: zauszne, wewnętrzne i wewnątrzkanałowe. Sprawuje opiekę akustyczną nad pacjentami z aparatami słuchowymi. Przeprowadza badania audiometryczne słuchu. Diagnozuje ubytek słuchu u pacjentów dorosłych. Prowadzi badania tzw. obiektywnego ubytku słuchu u dzieci. Dobiera i dopasowuje wkładki uszne różnych typów do określonego ubytku słuchu.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>S</b></p>
<p><b>322[18] Technik elektroniki medycznej</b></p> <p>Technik elektroniki medycznej uczestniczy i współdziała w zespołach diagnostyczno-terapeutycznych w trakcie badań i zabiegów oraz przygotowuje i kontroluje sprawność techniczną elektronicznych urządzeń medycznych przed, w trakcie zabiegów i badań i po wykonanej pracy. Określa punkty przyłożeń elektrod i czujników podczas badań diagnostycznych i zabiegów terapeutycznych. Przygotowuje do pracy i kontroluje sprawność techniczną aparatury specjalistycznej w czasie zabiegów i badań. Ocenia i interpretuje pod względem technicznym wyniki pomiarów medycznych i bioelektrycznych w trakcie badań i zabiegów.</p>	<p><b>K</b> <b>R</b> <b>B</b></p>
<p><b>322[19] Technik elektroradiolog</b></p> <p>Technik elektroradiolog wykonuje zabiegi zlecone przez lekarza w zakresie radiodiagnostyki oraz diagnostyki elektromedycznej i o charakterze terapeutycznym (radioterapia). Przygotowuje pacjenta do zabiegu (np. ułożenie). Przygotowuje sprzęt, instrumenty, materiały fotograficzne itp. Wykonuje badania elektrokardiograficzne, elektroencefalograficzne, audiometryczne, termograficzne, ultrasonograficzne itp. Wykonuje – w zakresie radioterapii – napromienianie lecznicze specjalistyczną aparaturą i substancjami radioaktywnymi, zgodnie z zaleceniami lekarza.</p>	<p><b>K</b> <b>R</b> <b>S</b></p>
<p><b>341[01] Technik agrobiznesu</b></p> <p>Technik agrobiznesu pobudza rozwój przedsiębiorczości na wsi. Analizuje opłacalność alternatywnych rodzajów działalności oraz rozwiązań organizacyjnych, techniczno-technologicznych i finansowych podmiotów sfery agrobiznesu. Organizuje, rejestruje i uruchamia działalność małych przedsiębiorstw w sferze agrobiznesu, określa ich strukturę organizacyjną. Rozpoznaje rynek lokalny, krajowy i światowy pod względem możliwości wejścia ze swoimi produktami lub usługami do innych krajów.</p>	<p><b>P</b> <b>R</b> <b>S</b></p>

<p><b>341[02] Technik ekonomista</b></p> <p>Technik ekonomista zajmuje się analizą czynników kształtujących wielkość popytu, podaży i poziom cen różnych towarów i usług. Analizuje związki między rynkami czynników wytwórczych (pracy, kapitału, nieruchomości). Bada sprawność ekonomiczno-organizacyjną podmiotu gospodarczego. Udziela informacji o firmie, jej produktach, strukturze organizacyjnej, pozycji rynkowej i zamierzeniach na przyszłość. Organizuje pracę biura zarządu firmy. Oblicza wskaźniki niezbędne do określenia sytuacji ekonomiczno-finansowej firmy. Analizuje koszty i przychody podmiotu gospodarczego oraz określa propozycje ich poprawy.</p>	<p><b>K</b> <b>B</b> <b>S</b></p>
<p><b>341[03] Technik handlowiec</b></p> <p>Technik handlowiec organizuje działalność handlową w przedsiębiorstwie produkcyjno-usługowym i funkcjonowanie firmy handlowej. Analizuje rynek pod względem oczekiwań i potrzeb klientów oraz ich zachowań rynkowych. Bada możliwości wzrostu udziału firmy na rynku, wejścia na nowe rynki, w tym na rynki zagraniczne. Identyfikuje bariery występujące w handlu oraz określa sposoby ich pokonywania. Określa zasady i skuteczne formy marketingu. Prowadzi negocjacje z dostawcami i odbiorcami mające na celu osiągnięcie jak najkorzystniejszych warunków zakupu materiałów i sprzedaży towarów oraz usług.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>S</b></p>
<p><b>341[04] Technik hotelarstwa</b></p> <p>Technik hotelarstwa planuje, oferuje, koordynuje oraz wykonuje usługi hotelarskie. Ustala zestaw oferowanych usług hotelarskich, sposób ich świadczenia oraz opracowuje politykę handlową. Współpracuje z innymi instytucjami oferującymi usługi hotelarskie oraz zbiera opinie o preferencjach klientów, analizuje oferty konkurencji, obserwuje rynek hotelarski. Organizuje i nadzoruje pracę w zakładach hotelowych. Kompleksowo obsługuje gości hotelowych oraz organizuje usługi turystyczne, rekreacyjno-sportowe, gastronomiczne. Zajmuje się obsługą kongresów, targów, zjazdów, bankietów i innych imprez.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>S</b></p>
<p><b>341[05] Technik obsługi turystycznej</b></p> <p>Technik obsługi turystycznej ustala, koordynuje i nadzoruje realizację obsługi turystycznej. W celu uzyskania maksymalnych efektów finansowych i społecznych firmy bada popyt oraz kreuje podaż usług turystycznych dla klientów krajowych i zagranicznych, współpracując z innymi uczestnikami rynku oraz stymulując rozwój i racjonalizację infrastruktury turystycznej i paraturystycznej. Analizuje rynek turystyczny i system obsługi klientów. Zbiera informacje oraz ogląda infrastrukturę turystyczną i paraturystyczną. Selekcjonuje oferty usługodawców pod kątem przygotowania własnego produktu oraz programuje imprezy lub usługi.</p>	<p><b>S</b> <b>R</b> <b>B</b></p>

<p><b>341[07] Technik organizacji usług gastronomicznych</b>          Technik organizacji usług gastronomicznych planuje, organizuje i prowadzi produkcję w zakładach gastronomicznych. Sporządza plan produkcji, kalkulację oraz prowadzi produkcję wszystkich asortymentów potraw i posiłków. Rozlicza produkcję zakładów gastronomicznych, organizuje i nadzoruje pracę magazynu oraz obsługę konsumenta. Planuje produkcję i ustala asortyment potraw. Dokonuje organoleptycznej oceny jakości półproduktów i wyrobów gotowych, potraw i napojów pod kątem ich zgodności z przepisami kulinarnymi.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>S</b></p>
<p><b>342[01] Technik organizacji reklamy</b>          Technik organizacji reklamy wyszukuje klientów zainteresowanych usługami reklamowymi oferowanymi przez biuro lub agencję reklamową. Promuje usługi reklamowe, pozyskuje zlecenia i pośredniczy w ich wykonywaniu. Penetruje rynek potencjalnych odbiorców usług reklamowych. Gromadzi informacje o nich. Prowadzi rozmowy handlowe z potencjalnymi klientami. Promuje oferowane usługi reklamowe i dotychczasowe osiągnięcia agencji reklamowej, a także rozsyła ulotki, foldery itp. prezentujące firmę. Doradza klientowi, zawiera umowy i pośredniczy w realizacji usług.</p>	<p><b>P</b> <b>A</b> <b>K</b></p>
<p><b>342[02] Technik spedytor</b>          Technik spedytor organizuje transport kolejowy, samochodowy lub lotniczy towarów eksportowanych i importowanych oraz przewożonych wewnątrz kraju. Planuje potrzeby spedycyjne placówki transportowej. Określa i ustala potrzebne ilości taboru do przewozu przesyłek. Opracowuje rozkłady jazdy maszyn transportujących towar. Opracowuje instrukcje wysyłkowe i materiały informacyjne dla klientów – potencjalnych odbiorców przesyłek. Organizuje wyładunek towarów lub załadunek ich do samochodów, wagonów, samolotów. Sporządza umowy z klientami, kontrahentami krajowymi i zagranicznymi.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>S</b></p>
<p><b>342[03] Technik eksploatacji portów i terminali</b>          Technik eksploatacji portów i terminali organizuje prace w terminalach przeładunkowych związanych z procesami przemieszczania ładunków na lub z jednostek transportu dalekiego – statków, wagonów, samochodów, barek, kontenerów. Nadzoruje obsługę suwnic, żurawi stacjonarnych i jezdniowych, urządzeń przenośnikowo-załadunkowych, urządzeń do pneumatycznego przeładunku zboża, wózków platformowo-akumulatorowych, wózków kontenerowych.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>R</b></p>



<p><b>43[01] Technik logistyk</b></p> <p>Technik logistyk zarządza zapasami i przestrzenią magazynową oraz środkami transportu wewnątrzzakładowego, organizuje łańcuch dostaw transportowych różnych towarów wyprodukowanych przez zakłady, fabryki i instytucje. Organizuje przewozy osób w komunikacji publicznej oraz opracowuje rozkłady jazdy komunikacji miejskiej, między-miastowej i regionalnej. Posługuje się nowoczesnymi sposobami organizacji i planowania w transporcie, korzystając z Internetu, programów komputerowych oraz marketingu. Zarządza miejską infrastrukturą logistyczną (wywóz śmieci, odpadów) oraz organizuje i realizuje usługi, dobierając odpowiednie do zadania środki transportu.</p>	<p><b>P</b> <b>K</b> <b>R</b></p>
<p><b>343[01] Technik administracji</b></p> <p>Technik administracji organizuje i gromadzi informację, dokumentację oraz prowadzi wewnętrzną koordynację działalności jednostek organizacyjnych. Organizuje przepływ informacji pomiędzy różnymi jednostkami instytucji w celu udzielania pomocy kierownikom i innemu personelowi. Sporządza protokoły i sprawozdania z posiedzeń i zebrań; kontroluje i porządkuje akta prawne i dokumenty. Zbiera, przetwarza i prezentuje dane statystyczne i finansowe. Przygotowuje projekty umów cywilnoprawnych, aktów normatywnych i administracyjnych właściwych dla urzędu oraz przechowuje dokumenty.</p>	<p><b>K</b> <b>S</b> <b>P</b></p>
<p><b>346[01] Pracownik socjalny</b></p> <p>Pracownik socjalny organizuje pomoc osobom indywidualnym, rodzinom, grupom społecznym w odzyskiwaniu lub wzmacnianiu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie. Prowadzi poradnictwo w sprawach socjalnych i pokrewnych; organizuje i koordynuje pracę opiekunów społecznych. Zbiera dane o klientach i środowiskach objętych opieką, dokonuje lustracji rejonu, zbiera informacje od opiekunów społecznych, pielęgniarek środowiskowych, policji, sądu, prokuratury. Diagnostuje sytuację osób indywidualnych, rodzin i grup społecznych. Opracowuje wspólnie z opiekunem społecznym alternatywne sposoby rozwiązywania problemów.</p>	<p><b>S</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>346[02] Asystent osoby niepełnosprawnej</b></p> <p>Asystent osoby niepełnosprawnej świadczy wszechstronną pomoc osobom niepełnosprawnym i ich rodzinom, współdziałając z instytucjami społecznymi. Prowadzi rehabilitację środowiskową. Współtworzy programy rehabilitacji i pomocy osobom niepełnosprawnym. Doradza w zakresie usług medycznych, rehabilitacyjnych, przekwalifikowania zawodowego, kontaktów społecznych, usług kulturalnych, rekreacji i integracji ze środowiskiem. Diagnostuje warunki życia i dąży do usuwania barier psychologicznych, społecznych architektonicznych i komunikacyjnych.</p>	<p><b>S</b> <b>R</b> <b>K</b></p>

<p><b>346[03] Opiekunka środowiskowa</b></p> <p>Opiekunka środowiskowa organizuje pomoc w zakresie zaspokojenia podstawowych potrzeb społecznych: ludzi w podeszłym wieku, niepełnosprawnych, rodzin potrzebujących pomocy w wyniku bezrobocia, zdarzeń losowych, osób dotkniętych uzależnieniami (alkoholizm, narkomania), osób bezdomnych, włóczęgów. Współpracuje z ośrodkiem opieki społecznej. Rozpoznaje potrzeby środowiska przez przeprowadzanie wywiadów środowiskowych, rozmów z rodzinami i osobami wymagającymi pomocy. Podejmuje działania w obrębie rodziny, sąsiadów, organizacji społecznych i charytatywnych.</p>	<p><b>S</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>346[04] Opiekun w domu pomocy społecznej</b></p> <p>Opiekun w domu pomocy społecznej sprawuje pomocniczą opiekę pielęgniarzką nad osobami w podeszłym wieku, niezdolnymi do pracy i życia, przewlekle chorymi lub dotkniętymi kalectwem. Wykonuje zabiegi związane z utrzymywaniem higieny podopiecznych oraz elementarne zabiegi pielęgnacyjne. Czuwa nad stanem chorego w dzień i w nocy. Bierze udział w wykonywaniu zabiegów pielęgniarzkich i leczniczych. Współpracuje z personelem sprawującym funkcje opiekuńcze w domu opieki społecznej (pedagog, psycholog), członkami rodziny, opiekunami chorego.</p>	<p><b>S</b> <b>R</b> <b>K</b></p>
<p><b>347[01] Aktor cyrkowy</b></p> <p>Aktor cyrkowy bawi widzów podczas przedstawień cyrkowych, wykonując numery akrobatyczne, ewolucje na różnych przyrządach, prowadząc pokazy iluzjonistyczne, przedstawiając scenki komiczne, żonglując różnymi przedmiotami, popisując się tresurą różnorodnych zwierząt. Przygotowuje rekwizyty do numeru cyrkowego (występu). Dopilnowuje okresową atestację rekwizytów. Prowadzi książkę rekwizytów. Przygotowuje numer cyrkowy przy współpracy instruktora, choreografa, kostiumologa. Sprawdza i przygotowuje scenę do występów.</p>	<p><b>A</b> <b>R</b> <b>S</b></p>
<p><b>347[02] Aktor scen muzycznych</b></p> <p>Aktor scen muzycznych występuje na scenie teatralnej i estradzie w roli aktora i solisty-wokalisty, jak również w zespole wokalnym, chórze lub zespole tanecznym. Publicznie wykonuje utwory muzyczne na koncertach, przedstawieniach teatralnych. Wykonuje pieśni i arie. Śpiewa w różnych zespołach chórnych. Wykonuje polskie tańce narodowe, regionalne oraz innych narodowości. Wykonuje tańce charakterystyczne solo, w parze i grupie. Wykorzystuje w tańcu współczesnym elementy folkloru, literatury, muzyki klasycznej oraz stosuje różne techniki tańca współczesnego.</p>	<p><b>A</b> <b>R</b> <b>S</b></p>

<p><b>347[03] Animator kultury</b></p> <p>Animator kultury inicjuje, organizuje i upowszechnia kulturę i sztukę w publicznych palcówkach kulturalno-oświatowych oraz w środowisku lokalnym. Kształtuje upodobania i zainteresowania kulturalne i artystyczne różnych grup społecznych. Wspomaga artystyczną twórczość amatorską. Programuje działalność instytucji upowszechniania kultury, fundacji kultury i stowarzyszeń społeczno-kulturalnych. Organizuje kursy, odczyty, imprezy, zabawy, gry, turnieje, przeglądy grup twórczych i technicznych, konkursy wiedzy, wystawy, projekcje filmowe, dyskoteki itp. Wykonuje lub zleca wykonawstwo reklamy planowanych imprez.</p>	<p><b>P</b> <b>A</b> <b>S</b></p>
<p><b>347[04] Muzyk</b></p> <p>Muzyk wykonuje na instrumencie, solo lub w zespole, muzykę rozrywkową i taneczną. Wykonuje solo lub w zespole wokalnym piosenki rozrywkowe w salach widowiskowych, koncertowych, lokalach gastronomicznych oraz miejscach otwartych – na estradzie. Prowadzi z dziećmi i młodzieżą ćwiczenia rozwijające poczucie rytmu. Opracowuje i poszerza repertuar wykonywanych utworów uwzględniający aktualnie lansowane przeboje i rytmy taneczne oraz dostosowuje go do imprez, na których ma być prezentowany.</p>	<p><b>A</b> <b>R</b> <b>K</b></p>
<p><b>347[07] Plastyk</b></p> <p>Plastyk stosuje artystyczne techniki w projektowaniu przedmiotów użytkowych i dekoracyjnych w zakresie: meblarstwa, tkactwa, biżuterii, zabawkarstwa, szkła. Wykonuje małe formy grafiki użytkowej (etykiety, ulotki okolicznościowe i reklamowe, afisze, opakowania). Prowadzi prace konserwatorskie przedmiotów użytkowych i artystycznych; zajmuje się, w porozumieniu z reżyserem i scenografem, oprawą plastyczną widowisk teatralnych, telewizyjnych i filmowych. Przygotowuje oprawę plastyczną stoisk, pawilonów, wystaw artystycznych i handlowych. Zajmuje się dekoracją wnętrz i reklam sklepowych</p>	<p><b>A</b> <b>R</b> <b>S</b></p>
<p><b>347[08] Tancerz</b></p> <p>Tancerz wykonuje różnego rodzaju tańce: charakterystyczne, ludowe, współczesne, jazzowe, stepuje w zależności od charakteru zespołu i jego repertuaru i zakresu tańca (samby, rumbi, fokstrota, tanga, walca itp.). Uczestniczy w systematycznych treningach i ćwiczeniach kondycyjnych w celu utrzymania sprawności motorycznej i doskonalenia umiejętności zawodowych. Opanowuje podstawowe techniki tańców: charakterystyczny, ludowy, klasyczny, wykonuje narodowe tańce polskie oraz innych narodów.</p>	<p><b>A</b> <b>R</b> <b>S</b></p>

<p><b>348[01] Bibliotekarz</b></p> <p>Bibliotekarz wykonuje prace pomocnicze związane z gromadzeniem, opracowywaniem i udostępnianiem zbiorów bibliotecznych. Sporządza i składa zamówienia na książki, czasopisma i inne dokumenty zatwierdzone do nabycia. Wykonuje prace pomocnicze przy inwentaryzacji zbiorów, technicznym przysposabianiu zbiorów do przechowywania i udostępniania, dublowaniu kart katalogowych. Dokonuje doboru i selekcji materiałów bibliotecznych, klasyfikuje zbiory, kataloguje i tworzy katalogi, przygotowuje zbiory do udostępniania. Przyjmuje i realizuje zamówienia czytelników na konkretne pozycje.</p>	<p><b>K</b> <b>S</b> <b>R</b></p>
<p><b>348[02] Technik archiwista</b></p> <p>Technik archiwista wykonuje prace pomocnicze w archiwum polegające na przejmowaniu, przechowywaniu, porządkowaniu, zabezpieczaniu i udostępnianiu materiałów archiwalnych. Wykonuje prace porządkowe i ewidencyjne zasobu archiwalnego. Spisuje uporządkowane jednostki według wytycznych obowiązujących w służbie archiwalnej. Segreguje archiwa, systematyzuje je, porządkuje wewnętrznie, sygnuje jednostki pod kierunkiem doświadczonego archiwisty. Udostępnia materiały archiwalne, przygotowuje zasoby archiwalne do przekazywania centralnym i wojewódzkim archiwom państwowym.</p>	<p><b>K</b> <b>S</b> <b>P</b></p>
<p><b>348[03] Technik informacji naukowej</b></p> <p>Technik informacji naukowej gromadzi, opracowuje, przetwarza, udostępnia i rozpowszechnia pod kierunkiem specjalisty informację naukową, techniczną i ekonomiczną, pierwotną, pochodną i wtórną o stanie i kierunkach rozwoju nauki, techniki i ekonomiki w kraju i za granicą, za pomocą metod, form i środków adekwatnych do określonego miejsca zatrudnienia oraz potrzeb określonych użytkowników. Gromadzi źródła informacji, opracowuje i przygotowuje dane na potrzeby skomputeryzowanego systemu gromadzenia i wyszukiwania informacji. Udostępnia i rozpowszechnia informacje, przekazuje je ustnie lub pisemnie.</p>	<p><b>K</b> <b>S</b> <b>P</b></p>
<p><b>412[01] Technik rachunkowości</b></p> <p>Technik rachunkowości gromadzi, zestawia i przelicza dokumenty i dane związane z księgowością i finansami. Prowadzi rachunkowość firmy oraz dokonuje rozliczeń finansowych. Sporządza sprawozdania finansowe oraz przygotowuje je do weryfikacji. Nadzoruje terminy spłat zobowiązań i ściąganie należności oraz roszczeń. Planuje działania i przeprowadza podstawowe analizy w zakresie finansów i księgowości. Przechowuje dokumentację księgową oraz przeprowadza kontrolę dokumentów księgowych.</p>	<p><b>K</b> <b>S</b> <b>P</b></p>

<p><b>419[01] Technik prac biurowych</b></p> <p>Technik prac biurowych wykonuje czynności administracyjne związane z utrzymaniem sprzętu, urządzeń i pomieszczeń biurowych w stanie zapewniającym prawidłową organizację i przebieg pracy. Obsługuje urządzenia techniki biurowej. Zakłada i prowadzi dokumentację i ewidencję akt osobowych pracowników. Prowadzi rejestry dotyczące urlopów wypoczynkowych, zwolnień lekarskich, badań okresowych, rozliczenia diet, zasiłków rodzinnych itp. Prowadzi listę adresową, pocztową i telefoniczną. Przyjmuje, zapisuje i rozdziela korespondencję. Może prowadzić korespondencję w języku obcym.</p>	<p><b>K</b> <b>S</b> <b>R</b></p>
<p><b>512[02] Kucharz</b></p> <p>Kucharz sporządza różnego rodzaju potrawy, ciasta, napoje i desery w zakładach gastronomicznych i przedsiębiorstwach zajmujących się przygotowywaniem i produkcją wyrobów i półproduktów kulinarnych. Oblicza wartość odżywczą i energetyczną potraw. Pobiera surowce i półprodukty do produkcji kulinarnych. Przeprowadza ocenę surowców, półproduktów i wyrobów gotowych. Dokonuje wstępnej obróbki surowców oraz gastronomicznego rozbioru mięsa. Różnymi technikami i metodami wykonuje różny asortyment potraw z warzyw, owoców i grzybów, mleka i przetworów, jaj, mięsa, drobiu, ryb oraz wyrobów garmażeryjnych.</p>	<p><b>R</b> <b>S</b> <b>O</b></p>
<p><b>512[05] Kucharz małej gastronomii</b></p> <p>Kucharz małej gastronomii przygotowuje potrawy i napoje w małych punktach gastronomicznych stosując odpowiednie narzędzia, maszyny i urządzenia. Ocenia i dobiera surowce na podstawie norm i receptur gastronomicznych. Oblicza wartość energetyczną potraw i napojów. Wydaje przygotowane potrawy dbając o ich estetyczne wykończenie. Przygotowuje podstawowy asortyment potraw i napojów z surowców i półproduktów spożywczych. Dokonuje obróbki wstępnej i cieplnej surowców odpowiednimi narzędziami, maszynami i urządzeniami. Wykańcza, porcuje, dekoruje i wydaje przygotowane potrawy i napoje.</p>	<p><b>R</b> <b>S</b> <b>P</b></p>
<p><b>513[01] Opiekunka dziecięca</b></p> <p>Opiekunka dziecięca pełni funkcje wychowawczo-opiekuńcze oraz wykonuje zabiegi higieniczno-pielęgnacyjne w odniesieniu do dzieci do lat 4, dba o prawidłowy rozwój i bezpieczeństwo dzieci. Diagnostyka i ocenia poziom rozwoju psychomotorycznego dziecka w zakresie wszystkich sfer rozwojowych. Organizuje najkorzystniejsze warunki wszechstronnego i harmonijnego rozwoju dziecka. Przeciwdziała wszelkim nieprawidłowościom w rozwoju fizycznym i psychicznym dziecka. Prowadzi zajęcia stymulujące jego rozwój. Planuje i organizuje wszystkie typy zabaw. Wykonuje czynności higieniczno-pielęgnacyjne u dzieci.</p>	<p><b>S</b> <b>R</b> <b>A</b></p>

<p><b>514[01] Fryzjer</b></p> <p>Fryzjer zgodnie z życzeniami klientów wykonuje zabiegi fryzjerskie, takie jak: golenie, strzyżenie, mycie, pielęgnowanie, czesanie, trwała ondulacja, pielęgnowanie, rozjaśnianie i farbowanie włosów za pomocą różnorodnych narzędzi, z wykorzystaniem specjalistycznych aparatów oraz materiałów fryzjerskich. Gromadzi i udostępnia żurnale fryzjerskie, pomocne w doborze fryzury. Wykonuje rysunek techniczny fryzury. Śledzi mody i techniki fryzjerskie, stosuje nowoczesne aparaty i środki fryzjersko-kosmetyczne, korzysta z technik komputerowych.</p>	<p><b>R</b> <b>A</b> <b>S</b></p>
<p><b>514[02] Technik usług fryzjerskich</b></p> <p>Technik usług fryzjerskich zarządza zakładem fryzjerskim, świadczy usługi fryzjerskie w pełnym zakresie, w tym usługi wykraczające poza standard. Prowadzi promocję i marketing w zakresie usług fryzjerskich. Kieruje zespołem pracowniczym oraz kontroluje przebieg świadczonych usług. Prowadzi zaopatrzenie, gospodarkę materiałową i finansową. Prowadzi działalność szkoleniową i wychowawczą. Świadczy usługi fryzjerskie przy wykorzystaniu najnowszych osiągnięć fryzjerstwa oraz tendencji światowych z zakresu stylistyki. Doradza w zakresie doboru modelu i kolorystyki fryzury, korzystając z technik komputerowych.</p>	<p><b>P</b> <b>S</b> <b>R</b></p>
<p><b>514[03] Technik usług kosmetycznych</b></p> <p>Technik usług kosmetycznych wykonuje zabiegi z zakresu kosmetyki pielęgnacyjnej, leczniczej i upiększającej oraz zabiegi fizykoterapeutyczne. Udziela porad z zakresu kosmetyki zachowawczej i zdobniczej. Organizuje i prowadzi gabinet kosmetyczny. Sporządza i stosuje środki niezbędne do wykonywania zabiegów kosmetycznych. Przeprowadza pielęgnację i upiększanie oczu, różnych rodzajów cery oraz całego ciała. Wykonuje manikiur i pedikiur. Prowadzi pielęgnację skóry głowy i włosów. Usuwa nadmierne owłosienie. Wykonuje makijaż.</p>	<p><b>P</b> <b>S</b> <b>R</b></p>
<p><b>515[01] Technik ochrony fizycznej osób i mienia</b></p> <p>Technik ochrony fizycznej osób i mienia wykonuje pracę w zakresie ochrony osób i mienia. Wykonuje czynności zapobiegające przestępstwom i wykroczeniom przeciwko mieniu. Sporządza plan ochrony obszarów, obiektów i urządzeń. Zapobiega, rozpoznaje i wykrywa zagrożenia. Zapobiega wstępowi osób nieuprawnionych na teren chroniony. Chroni mienie podmiotów gospodarczych lub osób fizycznych przed kradzieżą, rabunkiem lub dewastacją. Strzeże dostępu do tajemnicy firmy. Zapewnia porządek wewnątrz obiektów. Konwojuje wartości pieniężne oraz inne przedmioty wartościowe lub niebezpieczne.</p>	<p><b>P</b> <b>S</b> <b>R</b></p>

<p><b>522[01] Sprzedawca</b></p> <p>Sprzedawca sprzedaje produkty oferowane w punktach sprzedaży drobnodetalicznej, detalicznej oraz hurtowej. Obsługuje nabywców bezpośrednio (w handlu metodą tradycyjną) lub pośrednio (w handlu metodą samoobsługową i sklepach internetowych). Organizuje zaopatrzenie i przyjmowanie dostaw towarów, uiszcza należności za dostarczone produkty. Przygotowuje produkty do sprzedaży i ich wyeksponowania. Informuje nabywców o walorach sprzedawanych produktów, pomaga im przy wyborze produktu. Realizuje zamówienia. Inkasuje należność za sprzedane produkty. Załatwia reklamacje zakupionych towarów.</p>	<p><b>P</b> <b>S</b> <b>A</b></p>
<p><b>522[02] Technik księgarstwa</b></p> <p>Technik księgarstwa zajmuje się przygotowaniem, promowaniem i sprzedażą książek, albumów, komiksów, reprodukcji dzieł sztuki, map, płyt CD i DVD, publikacji multimedialnych, gier komputerowych, programów edukacyjnych itp. Składa zamówienia oraz dokonuje zakupu podstawowego i uzupełniającego asortymentu. Przygotowuje produkty do sprzedaży poprzez właściwą ich ekspozycję. Zapewnia odpowiednią informację o ukazujących się i przewidywanych nowościach. Sprawnie obsługuje nabywcę. Doradza przy wyborze, dostarczając dodatkowych informacji o przedmiocie sprzedaży.</p>	<p><b>P</b> <b>S</b> <b>K</b></p>
<p><b>612[01] Pszczelarz</b></p> <p>Pszczelarz planuje i prowadzi hodowlę pszczół, produkcję miodu, wosku, mleczka pszczelego i innych produktów pszczelarskich. Ustala najlepsze miejsca na założenie pasieki. Kupuje lub wykonuje we własnym zakresie ule, ramki i inny sprzęt pasieczny. Poprawia bazę miododajną przez uprawę i sadzenie odpowiednich gatunków roślin i drzew miododajnych. W razie potrzeby dokarmia i podkarmia rodziny pszczele. Poszerza gniazda i zwiększa ich pojemności na wiosnę, przed sezonem miodobrania. W razie potrzeby zapobiega rójkom. Przeprowadza miodobranie, pobieranie mleczka pszczelego i innych produktów pszczelarskich.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>613[01] Rolnik</b></p> <p>Rolnik planuje i wykonuje niezbędne prace przy uprawie i zbieraniu płodów rolnych; uprawia i zbiera owoce z drzew i krzewów; uprawia drzewa, krzewy ozdobne i kwiaty. Hoduje i dogląda zwierzęta. Prowadzi jedną lub kilka upraw. Prowadzi hodowlę (produkcję) kwalifikowanych nasion i sadzeniaków roślin rolniczych: zbóż, roślin okopowych, pastewnych, przemysłowych. Zajmuje się produkcją pasz na łąkach, zbiorem, konserwacją i magazynowaniem oraz produkcją zielonki na pastwiskach wraz z organizacją wypasów bydła.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>

<p><b>621[01] Ogrodnik</b></p> <p>Ogrodnik planuje i wykonuje prace związane z uprawą i zbieraniem warzyw i owoców. Uprawia drzewa, krzewy ozdobne i kwiaty. Zbiera dzikie owoce i zioła. Przygotowuje glebę, użyźnia ją, sieje, sadi i opryskuje rośliny. Prowadzi produkcję nasion ogrodniczych. Prowadzi uprawę grzybów jadalnych. Prowadzi uprawy roślin warzywnych w gruncie z przeznaczeniem na zbył do bezpośredniej konsumpcji lub do przerobu na przetwory warzywne. Prowadzi produkcję warzyw i kwiatów w inspektach, szklarniach i tunelach foliowych. Prowadzi produkcję sadzonek drzew i krzewów owocowych oraz roślin jagodowych do nasadzeń sadowniczych.</p>	<p><b>R</b> <b>A</b> <b>K</b></p>
<p><b>632[01] Rybak śródlądowy</b></p> <p>Rybak śródlądowy planuje i wykonuje prace związane z produkcją (połowami) ryb, małży lub innych stworzeń wodnych w zbiornikach śródlądowych (jeziorach, stawach, rzekach, sztucznych zbiornikach). Steruje kutrem w drodze na teren połowu i z powrotem oraz w czasie połowu. Zakłada przynęty, zastawia sieci i holuje je. Czyści i mrozi ryby, soli je na kutrze lub na brzegu. Dostarcza surowe lub przetworzone ryby na sprzedaż. Prowadzi hodowlę i produkcję narybku ryb słodkowodnych. Zajmuje się zarybianiem, wychowem oraz połowami karpia lub pstrągów w stawach hodowlanych, ich sprzedażą i przetwarzaniem.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>711[02] Górnik eksploatacji podziemnej</b></p> <p>Górnik eksploatacji podziemnej wykonuje prace w przodkach zgodnie z wymogami dokumentacji technicznej i instrukcjami roboczymi. Posługuje się w zależności od potrzeb narzędziami ręcznymi lub mechanicznymi. Montuje, demontuje i utrzymuje w sprawności wszelkiego typu uzbrojenie i wyposażenie wyrobisk w celu zapewnienia ciągłości ruchu kopalni. Posługuje się różnego typu wielokrążkami, windami, lewarami, zestawem narzędzi ślusarskich, siekierą, piłą, kilofem, łopatą itp.</p>	<p><b>R</b> <b>S</b> <b>K</b></p>
<p><b>711[03] Górnik odkrywkowej eksploatacji złóż</b></p> <p>Górnik odkrywkowej eksploatacji złóż wykonuje prace związane z zabezpieczeniem skarp na poziomach eksploatacyjnych kopalni odkrywkowej oraz prace związane z usuwaniem nawisów, głazów narzutowych i wtrąceń skalnych. Zabezpiecza teren kopalni przed wdarciami się wody. Posługuje się sprzętem wiertniczym dostosowanym do jakości urabianych skał, materiałami wybuchowymi, sprzętem strzałowym, kilofem, łopatą, łomem, ewentualnie liną i pasem bezpieczeństwa.</p>	<p><b>R</b> <b>S</b> <b>K</b></p>



<p><b>711[04] Kamieniarz</b></p> <p>Kamieniarz przeprowadza obróbkę ręczną i mechaniczną różnego rodzaju kamieni naturalnych i sztucznych. Wykonuje roboty renowacyjne oraz konserwację podstawowych narzędzi, takich jak frezarki i tokarki kamieniarskie, piły, profilarki itp. Dobiera odpowiedni surowiec lub półfabrykaty do dalszej produkcji. Wykonuje szablony różnorodnych elementów kamieniarskich. Planuje podział bloków kamiennych na elementy kamienne. Wykonuje elementy kamienne wielościenne, szczególnie architektoniczne, złożone elementy o powierzchniach według rysunków technicznych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>A</b></p>
<p><b>712[01] Betoniarz – zbrojarz</b></p> <p>Betoniarz – zbrojarz przygotowuje mieszanki betonowe, siatki i szkielety zbrojeniowe, a następnie wykonuje elementy betonowe i żelbetowe w różnych obiektach budowlanych przy zastosowaniu narzędzi i maszyn do robót betoniarskich i zbrojarskich. Ocenia przydatność materiałów budowlanych do robót betoniarskich i zbrojarskich. Czyści, prostuje, tnie i gnie stal zbrojeniową. Montuje siatki i szkielety zbrojeniowe w warsztacie zbrojarskim i na budowie. Montuje oraz demontuje formy i szalunki do wykonywania elementów betonowych i żelbetowych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>S</b></p>
<p><b>712[02] Cieśla</b></p> <p>Cieśla wykonuje, konserwuje, naprawia i rozbiera konstrukcje i urządzenia drewniane na budowie. Ocenia przydatność elementów drewnianych do wykonania konstrukcji ciesielskiej. Przygotowuje elementy konstrukcji ciesielskiej do montowania. Wykonuje formy i deskowania drewniane do konstrukcji betonowych i żelbetowych. Wykonuje rusztowania drewniane, pomosty robocze i daszki ochronne. Wykonuje tymczasowe obiekty drewniane na placu budowy, w budynkach murowanych wykonuje elementy budowlane z drewna. Wykonuje konstrukcje drewniane inżynierskie, jak: mosty, wieże, hangary itp.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>712[03] Monter budownictwa wodnego</b></p> <p>Monter budownictwa wodnego wykonuje elementy budowli i urządzeń wodnych na jeziorach, rzekach i potokach górskich, takie jak: kamienno-betonowe umocnienia brzegów, zabudowa potoków górskich, zabezpieczenia przed falą powodziową. Wykonuje biologiczną zabudowę rzek i potoków poprzez obsadzanie odpowiednimi gatunkami roślin i umacnianie brzegów. Pozyskuje i przetwarza materiały do robót umocnieniowych. Współpracuje z operatorami koparek i pogłębiarek. Konserwuje i utrzymuje budowle i urządzenia wodne.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>S</b></p>

<p><b>712[04] Monter konstrukcji budowlanych</b></p> <p>Monter konstrukcji budowlanych montuje konstrukcje stalowe i żelbetowe z elementów prefabrykowanych w budynkach mieszkalnych, handlowych, użyteczności publicznej, administracyjno-biurowych, a także na mostach, kładkach, wieżach, słupach energetycznych, radiostacjach itp. przy zastosowaniu narzędzi i sprzętu monterskiego oraz maszyn i urządzeń do transportu elementów na placu budowy, ustawiania i ich łączenia.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>S</b></p>
<p><b>712[05] Monter nawierzchni kolejowej</b></p> <p>Monter nawierzchni kolejowej wykonuje podstawowe prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu elementów nawierzchni kolejowej, ręcznie lub przy użyciu sprzętu zmechanizowanego oraz różnych narzędzi specjalistycznych i przyrządów pomiarowych. Wymienia elementy nawierzchni kolejowej, w tym szyny kolejowe, podkłady, rozjazdy, złączki szynowe itp. Montuje przęsła torowe w bazach montażowych. Układa tory za pomocą sprzętu zmechanizowanego według opracowanych procesów technologicznych. Wykonuje prace przy podnoszeniu, podbijaniu i regulacji torów.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>S</b></p>
<p><b>712[06] Murarz</b></p> <p>Murarz wykonuje z kamienia, cegły, bloczków, pustaków itp. materiałów elementy budynków, a także prowadzi w tym zakresie prace remontowe i konserwatorskie przy wykorzystaniu podstawowych narzędzi murarskich i maszyn budowlanych. Analizuje rysunki robocze i ustala na ich podstawie położenie elementów murarskich w budynku. Wytycza fundamenty, ściany nośne i działowe, sklepienia, filary, kanały dymowe i wentylacyjne oraz inne elementy budynku wykonywane technologią murarską. Ocenia przydatność materiałów do wykonania robót murarskich.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>S</b></p>
<p><b>712[07] Renowator zabytków architektury</b></p> <p>Renowator zabytków architektury naprawia, remontuje oraz odtwarza brakujące elementy kamieniarskie zabytkowych konstrukcji murarskich, zabytkowych wypraw tynkarskich i detali wystroju architektonicznego przy zastosowaniu tradycyjnych materiałów budowlanych oraz narzędzi, urządzeń i maszyn budowlanych odpowiednich do danego zakresu robót.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>S</b></p>

<p><b>712[08] Zdun</b>  Zdun wykonuje, naprawia i rozbiera różnego rodzaju piece ogrzewcze i kuchenne w budynkach mieszkalnych, użyteczności publicznej, administracyjnych itp. przy zastosowaniu narzędzi murarskich i zduńskich oraz maszyn do przygotowania zaprawy i transportu materiałów. Analizuje rysunki i ustala na ich podstawie miejsca instalacji pieca oraz rozwiązania konstrukcyjne i materiałowe. Ocenia jakość materiałów stosowanych do budowy pieców ogrzewczych i kuchennych. Przygotowuje materiały i osprzęt do budowy pieca.</p>	<b>R</b> <b>K</b> <b>B</b>
<p><b>713[01] Dekarz</b>  Analizuje rysunki i ustala na ich podstawie miejsca instalacji pieców oraz rozwiązania konstrukcyjne i materiałowe. Ocenia jakość materiałów stosowanych do budowy pieców ogrzewczych i kuchennych, przygotowuje materiały i osprzęt do budowy pieca. Instaluje piece ogrzewcze centralnego ogrzewania. Wykonuje fundament lub podmurówkę pieca. Wymurowuje cegłą żaroodporną wewnątrz pieców żeliwnych i stalowych. Wykonuje trzony kuchenne z cegły lub licowane kaflami, trzony kuchenne z ogrzewaczami sąsiedniego pomieszczenia oraz trzony kuchenne zbiorowego żywienia z ogrzewaniem gazowym.</p>	<b>R</b> <b>K</b> <b>P</b>
<p><b>713[02] Monter instalacji i urządzeń sanitarnych</b>  Monter instalacji i urządzeń sanitarnych montuje instalacje centralnego ogrzewania, ciepłej wody, gazowe, wentylacyjne, klimatyzacyjne oraz rurociągi górnicze, okrętowe i przemysłowe, jak też zewnętrzne sieci ciepłne, gazowe, wodne i kanalizacyjne. Montuje sieci podziemne deszczowniane i rozmaite typy deszczownic. Wykonuje również prace konserwatorskie wymienionych uprzednio obiektów.</p>	<b>R</b> <b>K</b> <b>P</b>
<p><b>713[03] Monter sieci komunalnych</b>  Monter sieci komunalnych montuje sieci ciepłne podziemne i nadziemne, sieci deszczowniane, gazowe i wodno-kanalizacyjne. Wykonuje z rur stalowych lub rur z innych tworzyw przewody sieci ciepłnych z zastosowaniem wymaganych izolacji ciepłnych i innych zabezpieczeń. Montuje armaturę na prostych odcinkach rurociągów ciepłnych, przyrządy pomiarowe i liczniki oraz podpory i podwieszenia rurociągów. Montuje zawory zwrotne, hydrofory, sprężarki, pompy wraz z armaturą w pompowniach deszczownianych oraz na ujęciach wody.</p>	<b>R</b> <b>K</b> <b>P</b>

<p><b>713[04] Monter systemów rurociągowych</b></p> <p>Monter systemów rurociągowych buduje, konserwuje i utrzymuje w pełnej sprawności rurociągi górnicze, rurociągi powietrza sprężonego, rurociągi odwadniania, wodnych sieci przeciwpożarowych, rurociągi okrętowe, sanitarne, rurociągi instalacji przeciwpożarowej, ogrzewcze, chłodnicze, spalinowe, wentylacyjne, klimatyzacyjne, rurociągi przemysłowe itp. Montuje kotły centralnego ogrzewania, urządzenia pompowni, rozdzielni ciepła, urządzenia do oczyszczania i uzdatniania wody. W kopalniach podwiesza rury na obudowie wyrobisk chodnikowych i wzmacnia obudowy chodnikowe w miejscach podwieszania ciężkich rurociągów.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>713[05] Posadzkarz</b></p> <p>Posadzkarz wykonuje podłogi i inne nawierzchnie z drewna, płytek lastrykowych, płytek ceramicznych, płytek z tworzyw sztucznych, z wykładzin z tworzyw sztucznych, posadzki bezspoinowe cementowe, lastrykowe i z żywic syntetycznych. Posługuje się odpowiednim zestawem narzędzi, sprzętu pomocniczego oraz maszyn do obróbki drewna, przygotowania zaprawy, szlifowania nawierzchni podłogowych i transportu materiałów na placu budowy.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>713[07] Monter instalacji gazowych</b></p> <p>Monter instalacji gazowych montuje instalacje rurowe, armaturę i urządzenia związane z wykorzystaniem i przesyłem gazu w obiektach budowlanych mieszkalnych, użyteczności publicznej i przemysłowych za pomocą podstawowych narzędzi monterskich i przyrządów pomiarowych. Montuje instalacje gazową zgodnie z dokumentacją techniczną i zaleceniami nadzoru technicznego. Montuje przewody zewnętrznej instalacji gazowej oraz wykonuje przyłącza do budynków. Instaluje odbiorniki gazu, takie jak kuchenki gazowe, bojler, gazowe piece centralnego ogrzewania oraz podłącza je do sieci gazowej.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>713[08] Monter izolacji budowlanych</b></p> <p>Monter izolacji budowlanych wykonuje izolacje przeciwwilgociowe, ciepłne, dźwiękochłonne i przeciwdrganiowe w budynkach oraz innych budowlach przy zastosowaniu narzędzi, sprzętu pomocniczego oraz urządzeń i maszyn budowlanych do transportu materiałów, przygotowania podłoża pod izolacje oraz przygotowania materiałów izolacyjnych. Ocenia jakość materiałów izolacyjnych. Organizuje miejsce pracy i transport materiałów na placu budowy. Wykonuje izolację przeciwwilgociową, przeciwdźwiękową i cieplną w budynkach z wykorzystaniem styropianu, wełny mineralnej lub innych materiałów.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>

<p><b>714[01] Malarz – tapeciarz</b></p> <p>Malarz – tapeciarz maluje i tapetuje ściany oraz sufity w pomieszczeniach, maluje elewacje budynków, stolarkę budowlaną, instalacje i urządzenia sanitarne, ślusarkę budowlaną, kraty, balustrady oraz ogrodzenia. Przygotowuje podłoża ścian i sufitów pod malowanie lub tapetowanie. Przeprowadza gruntowanie podłoży tynkowych, drewnianych, metalowych, betonowych itp. Maluje farbami wodnymi różnego rodzaju podłoża. Wykonuje malowanie olejne, emaliowanie i lakierowanie podłoży drewnianych, metalowych i tynkowych. Wykańcza pomalowane powierzchnie za pomocą tapetowania, nakrapiania i ozdabiania ornamentami.</p>	<p><b>R</b> <b>S</b> <b>P</b></p>
<p><b>714[02] Kominiarz</b></p> <p>Kominiarz czyści oraz sprawdza stan kominów wolnostojących, przewodów kominowych dymowych, spalinowych i wentylacyjnych przy zastosowaniu podstawowych narzędzi, urządzeń, sprzętu kominarskiego i aparatury kontrolno-pomiarowej. Sprawdza nowo wybudowane przewody kominowe dymowe i spalinowe oraz wentylacyjne. Usuwa przyczyny złego funkcjonowania instalacji kominowych. Uszczelnia przewody kominowe. Usuwa w przewodach kominowych i paleniskach usterki stanowiące zagrożenie bezpieczeństwa budowlanego i ochrony przeciwpożarowej.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>K</b></p>
<p><b>714[03] Lakiernik</b></p> <p>Lakiernik pokrywa lakierem samochody osobowe, ciężarowe, autobusy oraz samoloty lub nakłada ochronne warstwy emalii albo lakieru na metalowe, drewniane i inne artykuły przemysłowe, zazwyczaj za pomocą rozpylających przyrządów malarskich. Oczyszcza powierzchnie i przygotowuje różne rodzaje podłoży pod lakierowanie. Nakłada lakier i inne powłoki ochronne, wyrównujące i dekoracyjne na części zewnętrzne samolotów, samochodów osobowych i ciężarowych, autobusów i innych pojazdów.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>721[01] Blacharz</b></p> <p>Blacharz wykonuje prace produkcyjne, remontowo-modernizacyjne oraz prototypowe w zakresie obróbki i kształtowania elementów z blach i profili kształtowych na potrzeby ogólnego przemysłu i budownictwa, a także lotnictwa, wyposażenia statków, przemysłu samochodowego, renowacji zabytków oraz codziennego użytku. Wykonuje podstawowe operacje ślusarskie, jak trasowanie, piłowanie, wiercenie, cięcie, prostowanie i wyginanie. Wykonuje operacje zgrzewania, lutowania, spawania i nitowania.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>B</b></p>

<p><b>721[02] Monter kadłubów okrętowych</b></p> <p>Monter kadłubów okrętowych wykonuje i montuje elementy konstrukcji, płytów, sekcji, bloków konstrukcyjnych i zbrojenia kadłuba okrętowego. Wykonuje trasowanie poprzedzające podstawowe prace nad kadłubem (obróbkę, prefabrykację, montaż). Przeprowadza cięcia gazowe i gazowo-elektryczne – ręcznie, półautomatycznie i automatycznie. Gnie blachy i profile na zimno i na gorąco. Szlifuje i wycina elementy z blachy. Bierze udział w montażu bloków i kadłuba w całości oraz w prostowaniu konstrukcji okrętowych. Remontuje konstrukcje okrętowe. Kompletuje elementy i zespoły konstrukcyjne kadłuba.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>721[03] Blacharz samochodowy</b></p> <p>Blacharz samochodowy wykonuje prace produkcyjne, remontowo-modernizacyjne oraz prototypowe zakresie obróbki i kształtowania elementów z blach i profili kształtowych na potrzeby przemysłu samochodowego. Wykonuje podstawowe operacje ślusarskie, jak piłowanie, zwijanie, usztywnianie, wiercenie, trasowanie, cięcie, prostowanie oraz wyginanie elementów z różnych rodzajów blachy o różnej grubości. Wykonuje operacje na obrabiarkach do blach. Zgrzewa, lutuje, spawa, nituje i klei blachy i profile. Wykonuje obróbkę cieplną blach i części samochodowych. Montuje i demontuje elementy nadwozi i kabin samochodowych.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>B</b></p>
<p><b>721[04] Modelarz odlewniczy</b></p> <p>Modelarz odlewniczy wykonuje elementy i modele metalowe, drewniane, z tworzyw sztucznych i mas ceramicznych, formy do wytwarzania odlewów metodami specjalnymi, matryce do wytwarzania modeli woskowych oraz przyrządy niezbędne do wytwarzania odlewów. Wykonuje elementy i całe modele. Wykonuje zbrojenie rdzenic i płyt modelowych. Montuje modele na płytach modelowych. Wykonuje elementy form metalowych do odlewania grawitacyjnego, ciśnieniowego i odśrodkowego. Montuje formy metalowe i je uzbraja w wyposażenie specjalne, jak siłowniki pneumatyczne i hydrauliczne. Wykonuje i montuje matryce do wytwarzania modeli woskowych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>722[02] Operator obrabiarek skrawających</b></p> <p>Operator obrabiarek skrawających ustawia i uzbraja obrabiarki określonych grup do wykonywania różnych operacji i zabiegów. Dobiera i ustawia parametry skrawania, dobiera i mocuje narzędzia, uchwyty i przyrządy. Przeprowadza obróbkę próbną, kontroluje i koryguje przebieg obróbki. Po ustawieniu obrabiarki może sam ją obsługiwać, łącząc zadania ustawiacza z zadaniami operatora obrabiarki. Obsługuje specjalizowane i specjalne frezarki ogólnego przeznaczenia, tokarki, szlifierki, wiertarki, wytaczarki, wytaczarko-frezarki i strugar-ki oraz obrabiarki specjalne sterowane komputerowo.</p>	<p><b>S</b> <b>R</b> <b>B</b></p>

<p><b>722[03] Ślusarz</b></p> <p>Ślusarz naprawia i konserwuje sprzęt gospodarstwa domowego, zamki, rowery, metalowe ogrodzenia, z wykorzystaniem narzędzi i przyrządów ślusarskich oraz monterskich narzędzi i przyrządów specjalistycznych, z zachowaniem wymogów eksploatacyjnych i dyscypliny technologicznej napraw. Sprawdza stan techniczny naprawianego sprzętu, dorabia i wymienia uszkodzone części. Przeprowadza próby po naprawach. Przyjmuje do naprawy sprzęt gospodarstwa domowego, rowery, wózki, zamki, ogrodzenia metalowe itp.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>722[04] Kowal</b></p> <p>Kowal wykonuje i naprawia różnego rodzaju wyroby i urządzenia ze stali i metali kolorowych, ręcznie lub za pomocą urządzeń mechanicznych, jak młoty i prasy. Odkuwa elementy konstrukcji stalowych z zachowaniem wymogów eksploatacyjnych i dyscypliny technologicznej. Obsługuje kowalskie urządzenia grzewcze. Kontroluje i reguluje temperaturę w piecu. Nadaje żądany kształt nagrzanym materiałom ze stali przez wyciąganie, rozplaszczanie, zgrubianie, zginanie, skręcanie itp. Przeprowadza prostą obróbkę cieplną.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>723[02] Mechanik – monter maszyn i urządzeń</b></p> <p>Mechanik – monter maszyn i urządzeń wykonuje przeglądy, konserwacje i naprawy różnego rodzaju maszyn i urządzeń z wykorzystaniem uniwersalnych narzędzi i przyrządów ślusarskich, monterskich oraz specjalistycznych, z zachowaniem wymogów eksploatacyjnych i dyscypliny technologicznej. Sprawdza stan techniczny maszyn i urządzeń metodami diagnostycznymi, kontroluje, reguluje, przeprowadza próby po naprawach i obsługach oraz w razie potrzeby instaluje i uruchamia obiekty techniczne na stanowisku pracy.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>723[03] Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych</b></p> <p>Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych obsługuje ciągniki i maszyny rolnicze oraz kombajny do siewu i zbioru zbóż, zielonek, ziemniaków i buraków. Wykonuje zabiegi agrotechniczne, takie jak: orka, bronowanie, opryski, wysiewanie nawozów sztucznych. Przygotowuje do pracy i reguluje ciągniki, maszyny rolnicze i kombajny. Wykonuje orkę pługami wieloskibowymi. Zasila glebę nawozami pylistymi i płynnymi oraz innymi środkami. Siewa nasiona zbóż za pomocą siewników wielorzędowych. Zbiera rośliny okopowe oraz zboża. Przewodzi omłoty zbóż.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>

<p><b>723[04] Mechanik pojazdów samochodowych</b></p> <p>Mechanik pojazdów samochodowych wykonuje naprawy i konserwacje autobusów i autokarów osobowych, ciągników rolniczych i drogowych, pojazdów jednośladowych, samochodów ciężarowych oraz samochodów osobowych. Wykonuje prace konserwacyjne i naprawcze pojazdów samochodowych i ich zespołów, kontroluje stan techniczny zespołów i układów oraz reguluje i sprawdza działanie pojazdu jako całości za pomocą urządzeń diagnostycznych, na uniwersalnych i specjalizowanych stanowiskach obsługowo-naprawczych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>723[05] Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim</b></p> <p>Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim buduje konstrukcje szklarni, silosów, suszarni i chłodni oraz instaluje i uruchamia maszyny i urządzenia, takie jak: instalacje wodociągowe, centralnego ogrzewania, kanalizacji, sieci mleczne, olejarki i wirówki, schładzarki, chłodnie, układy wietrzenia i nawadniania w szklarniach itp., przy zastosowaniu narzędzi ślusarskich i elektromonterskich oraz urządzeń, jak: spawarki, gwintownice ręczne i mechaniczne, szlifierki, wiertarki, nożyce oraz dźwigi, wciągarki, podnośniki, rusztowania.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>724[01] Elektryk</b></p> <p>Elektryk wykonuje prace montażowe i demontażowe, instalacyjne, konserwacje i remonty, dokonuje pomiarów i odpowiednich regulacji maszyn i urządzeń elektrycznych oraz elektroenergetycznych. Wykonuje prace montażowe i regulacyjne w zakładach wytwórczych aparatury, maszyn i sprzętu elektrycznego i elektronicznego, a w przypadku dużych maszyn elektrycznych w docelowym miejscu ich pracy. Montuje elementy i podzespoły elektroniczne, elektromechaniczne, elektrooptyczne, mechaniczne, wskaźnikowe, układy zasilania, regulacji i sterowania. Wykonuje pomiary, testowanie i dostrajanie płyt, bloków i podzespołów elektrycznych.</p>	<p><b>K</b> <b>R</b> <b>P</b></p>
<p><b>724[02] Elektromechanik pojazdów samochodowych</b></p> <p>Elektromechanik pojazdów samochodowych instaluje w samochodach urządzenia elektryczne i elektroniczne, prawidłowo ustawia zapłon i światła samochodowe. Przeprowadza naprawy lub regeneruje uszkodzone urządzenia elektryczne. Przyjmuje samochody lub zespoły samochodowe do naprawy. Montuje wiązki elektryczne, rozruszniki, elementy układu oświetlenia, zespoły wycieraczek, akumulatory, zespoły wyłączników, regulatorów napięcia, prądnic i świateł awaryjnych itp. Ustawia i reguluje zapłon, reflektory, ładuje akumulatory. Konserwuje urządzenia elektryczne, dokonuje przeglądów okresowych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>



<p><b>724[05] Elektromechanik</b></p> <p>Elektromechanik wykonuje prace montażowe i demontażowe, instalacyjne, konserwacyjne, naprawcze i remontowe aparatury, maszyn i urządzeń elektrycznych oraz elektromechanicznych, a także instalacji elektrycznych, elektrycznych przyrządów pomiarowych, sprzętu kinowego i gospodarstwa domowego, reklam świetlnych oraz podzespołów elektrycznych lotniczych, okrętowych i samochodowych. Wykonuje wszelkiego typu instalacje elektryczne oświetleniowe, siłowe, sterujące i sygnalizujące, z dobieraniem odpowiednich przewodów, osprzętu instalacyjnego, urządzeń rozdzielczych i zabezpieczających.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>725[01] Monter – elektronik</b></p> <p>Monter – elektronik wykonuje konserwację i naprawy systemów komputerowych obejmujących jednostki centralne i urządzenia peryferyjne, elektronicznych maszyn biurowych, sprzętu audiowizualnego oraz urządzeń radiokomunikacyjnych. Przeprowadza testowanie jednostki centralnej komputera, pamięci operacyjnej i urządzeń peryferyjnych. Wymienia pakiety, bloki i podzespoły w urządzeniach systemu komputerowego. Przeprowadza pomiary i usuwa uszkodzenia kart sieciowych linii transmisyjnych sieci komputerowych.</p>	<p><b>K</b> <b>R</b> <b>S</b></p>
<p><b>725[02] Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych</b></p> <p>Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych buduje, konserwuje, remontuje i naprawia sieci i urządzenia telekomunikacyjne, takie jak: linie kablowe, linie światłowodowe, specjalne linie tranzytowe oraz napowietrzne linie telekomunikacyjne. Buduje kanały teletechniczne. Wykonuje wykopy i przywraca stan pierwotny po ułożeniu kabli. Wciąga kable do kanałów, ręcznie lub przy użyciu urządzeń. Układa kable światłowodowe w zabudowie miejskiej i na wolnych przestrzeniach.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>725[03] Monter mechatronik</b></p> <p>Monter mechatronik przeprowadza na podstawie dokumentacji technicznej instalacje, montaż, demontaż, naprawy i konserwację urządzeń i systemów mechatronicznych. Obsługuje, konserwuje i prowadzi drobne naprawy urządzeń znajdujących zastosowanie w przemyśle lotniczym, elektronicznym, maszynowym, precyzyjnym, jak również nowoczesne przyrządy medyczne, sprzęt biurowy, sprzęt AGD czy zabawki dla dzieci. Wykonuje prace związane z elektrotechniką, energoelektroniką, techniką cyfrową, techniką mikroprocesorową, elektroniką, automatyzacją, pneumatyką, hydrauliką, sterowaniem mikroprocesorowym, robotyką itp.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>K</b></p>

<p><b>731[01] Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych</b></p> <p>Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych montuje, naprawia, utrzymuje w stałej sprawności technicznej i demontuje urządzenia automatyki przemysłowej i urządzenia precyzyjne, takie jak: automatyczne przyrządy pomiarowe, przepustnice, zawory, siłowniki, regulatory, przetworniki, przekaźniki, rejestratory, blokady, urządzenia transportu wewnętrznego, urządzenia sterowania gniazdami roboczymi, liniami montażowymi, pracą wentylatorów, suszarek, chłodziń itp.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>731[02] Monter instrumentów muzycznych</b></p> <p>Monter instrumentów muzycznych wykonuje poszczególne elementy instrumentów, dopasowuje je i łączy w zespoły, a następnie dokonuje ostatecznego montażu instrumentów. Przeprowadza korektę instrumentów oraz dokonuje ich naprawy, strojenia i konserwacji. Wykonuje ręcznie lub za pomocą urządzeń mechanicznych montaż zespołów i mechanizmów akordeonów lub harmonii, pianin i fortepianów, instrumentów dętych, takich jak róg sygnałowa, trąbka, kornet, skrzydłówka, tuba, instrumentów lutniczych, takich jak skrzypce, altówki, wiolonczele, kontrabasy, gitary, mandoliny, instrumentów perkusyjnych, organów, fisharmonii itp.</p>	<p><b>R</b> <b>B</b> <b>A</b></p>
<p><b>731[03] Mechanik precyzyjny</b></p> <p>Mechanik precyzyjny naprawia, konserwuje, montuje i demontuje urządzenia, sprzęt i aparaty precyzyjne medyczne, geodezyjne, pomiarowe, optyczne, nawigacyjne oraz zegarki i zegary, jak też wykonuje i naprawia elementy metalowe do wyrobów ortopedycznych i sprzętu rehabilitacyjnego. Montuje, naprawia i utrzymuje w stałej sprawności technicznej urządzenia automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych. Ustala przyczyny wadliwego funkcjonowania urządzeń precyzyjnych. Przeprowadza konserwacje i przeglądy techniczne urządzeń precyzyjnych, w tym regeneruje części tych urządzeń.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>731[04] Optyk – mechanik</b></p> <p>Optyk – mechanik wykonuje prace konserwacyjne i naprawcze sprzętu optycznego, m.in.: aparatów fotograficznych, kamer, aparatów projekcyjnych, mikroskopów, niwelatorów, lornetek, peryskopów, rzutników, a także zespołów, takich jak przekładnie, mechanizmy napędowe i pomocnicze. Reguluje i sprawdza działanie zmontowanego sprzętu optycznego. Wykonuje pomiary i badania szkieł, układów optycznych i mechanicznych oraz gotowych przyrządów optyki precyzyjnej. Sprawdza działanie montowanego i naprawianego sprzętu optycznego.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>

<p><b>31[05] Zegarmistrz</b>  Zegarmistrz wykonuje prace konserwacyjne i naprawcze wszelkiego rodzaju zegarów i zegarków naręcznych, kieszonkowych i zdobniczych, budzików, stoperów sportowych, zegarów ściennych, wieżowych i innych mechanicznych oraz elektronicznych. Ustala przyczyny złego funkcjonowania mechanizmów, reguluje i sprawdza działanie naprawionego mechanizmu, wymienia baterie. Przyjmuje zlecenia od klientów na usługi zegarmistrzowskie. Rozpoznaje przyczyny wadliwego funkcjonowania mechanizmu zegarowego. Przeprowadza konserwacje i przeglądy techniczne mechanizmów zegarowych. Montuje i demontuje mechanizmy zegarowe. Wykonuje nowe części mechanizmów zegarowych.</p>	<b>R</b> <b>K</b> <b>P</b>
<p><b>731[06] Złotnik – jubiler</b>  Złotnik – jubiler wykonuje wyroby jubilerskie z metali szlachetnych: złota, srebra, platyny, służące do ozdoby, przedmioty użytkowe oraz przedmioty kultu religijnego. Oprawia kamienie szlachetne wg wzorów, rysunków i szkiców oraz projektów własnych. Naprawia biżuterię. Rozpoznaje kamienie szlachetne, ozdobne i syntetyczne używane w jubilerstwie. Sporządza stopy oraz luty metali szlachetnych o określonych parametrach chemicznych i wymaganych próbach. Sporządza formy i modele do wytłaczania wyrobu. Poddaje metale szlachetne lub stopy wstępnej obróbce mechanicznej.</p>	<b>R</b> <b>P</b> <b>K</b>
<p><b>734[02] Introligator</b>  Introligator wykonuje oprawy książek, posługując się narzędziami i urządzeniami introligatorskimi. Przygotowuje materiały niezbędne podczas prac introligatorskich, takie jak płótna, skóry, tworzywa sztuczne, kartony, tektury, papier, kleje, farby i barwniki. Kompletuje i koryguje wkładki. Obsługuje maszyny i urządzenia introligatorskie, takie jak prasy, gilotyny, klejarki, maszyny do przypalania grzbietów, szycia i perforacji. Prasuje składki, broszurki i książki w prasach introligatorskich. Szyje ręcznie komplety składek do oprawy miękkiej. Zabezpiecza starodruki oraz zniszczone karty i oprawy książek.</p>	<b>R</b> <b>B</b> <b>K</b>
<p><b>741[01] Cukiernik</b>  Cukiernik wykonuje czynności produkcyjno-technologiczne związane z wypiekiem ciast i ciastek o różnych gramaturach i kształtach, przekładanych nadzieniami oraz różnego rodzaju polewami i kuwerturą, przy użyciu maszyn, urządzeń oraz sprzętów cukierniczych. Ocenia przydatność surowców (mąki pszennej, cukru, tłuszczu, jaj itd.) oraz przygotowuje je do produkcji. Miesza surowce w zależności od rodzaju ciast oraz je wyrabia. Przygotowuje różnego rodzaju nadzienia, takie jak kremy, polewy, galaretki, owoce, marmolada, poncz.</p>	<b>R</b> <b>A</b> <b>K</b>

<p><b>741[02] Piekarz</b></p> <p>Piekarz prowadzi procesy i wykonuje czynności związane z wytwarzaniem różnych rodzajów pieczywa przy użyciu odpowiednich maszyn, urządzeń i sprzętu. Rozlicza zużycie surowców do produkcji pieczywa. Organizuje i nadzoruje pracę zespołów produkcyjnych. Ocenia przydatność produkcyjną surowców podstawowych i pomocniczych. Ustala zapotrzebowanie na surowce do produkcji. Przygotowuje surowce do produkcji. Wytwarza ciasta na różne rodzaje pieczywa w określonych warunkach techniczno-organizacyjnych piekarni.</p>	<p><b>R</b> <b>S</b> <b>P</b></p>
<p><b>741[03] Rzeźnik – wędliniarz</b></p> <p>Rzeźnik – wędliniarz dokonuje uboju zwierząt rzeźnych i obróbki poubojowej tusz. Dokonuje rozbioru na elementy zasadnicze. Dzieli surowiec do produkcji wędlin. Przygotowuje i przerabia mięso i podroby na wędliny, wędzonki i wyroby wędliniarskie według określonych normami receptur, przy zastosowaniu maszyn i urządzeń masarskich. Ocenia produkty w każdej fazie zabiegów technologicznych. Utrzymuje w należytym stanie sanitarnym maszyny i urządzenia. Myje i odkaża pomieszczenia produkcyjne. Konserwuje i usuwa drobne usterki maszyn i urządzeń.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>742[01] Stolarz</b></p> <p>Stolarz wykonuje różnego rodzaju meble, stolarkę budowlaną oraz galanterię z wykorzystaniem różnych gatunków drewna oraz materiałów drewnopodobnych. Rozpoznaje gatunki drewna oraz dobiera drewno i materiały drewnopochodne do wykonania różnych wyrobów. Trasuje i ręcznie obrabia, przeryza, struga, dłutuje, wierci, klei, okleina, montuje i wykańcza wyroby. Wykonuje przedmioty o charakterze galanterii. Naprawia i odświeża meble i wyroby stolarki budowlanej.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>A</b></p>
<p><b>742[02] Koszykarz – plecionkarz</b></p> <p>Koszykarz – plecionkarz wykonuje wyroby plecionkarskie z wikliny lub z wikliny łączonej z innymi surowcami plecionkarskimi lub konstrukcyjnymi (drewno, metal, tworzywa sztuczne), takie jak: meble, opakowania, kosze gospodarcze i galanteryjne, torebki, zabawki i inne. Przygotowuje surowiec poprzez gotowanie, korowanie, suszenie. Wybiera sploty do wyplatania wyrobów (warstwowe, ażurowe, kostkowe lub inne). Modeluje wyroby wikliniarskie oraz wykonuje obręcze. Łączy części składowe lub wykonuje konstrukcje nośną i wyplata ją. Czyści, ozdabia i dekoruje wyroby. Suszy je i składowe.</p>	<p><b>R</b> <b>A</b> <b>K</b></p>

<p><b>743[01] Krawiec</b></p> <p>Krawiec wykonuje samodzielnie, w punktach usługowych lub wzorcowniach modelowych prace polegające na konstruowaniu i szyciu odzieży damskiej, męskiej i dziecięcej z wszelkiego rodzaju materiałów, w tym także ze skór i materiałów syntetycznych. Przygotowuje stanowisko pracy oraz zapoznaje się z programem pracy. Przygotowuje maszyny służące do szycia odzieży. Odczytuje rysunek modelowy odzieży. Dobiera materiał odzieżowy i dodatki krawieckie oraz rozpoznaje ich właściwości konfekcyjne.</p>	<p><b>R</b> <b>A</b> <b>K</b></p>
<p><b>743[02] Kuśnierz</b></p> <p>Kuśnierz wykonuje i naprawia odzież i galanterię futrzaną ze skór futerkowych szlachetnych, półszlachetnych i zwykłych. Dobiera skóry futerkowe pod względem wielkości, koloru i charakteru okrywy włosowej na różne rodzaje konfekcji; dobiera ścinki skór. Naprawia skóry z zachowaniem charakteru okrywy włosowej. Kroi skóry, wydłuża i poszerza skóry cięciami. Zestawia i zszywa skóry na poszczególne elementy wyrobu. Montuje wyrób – zestawia i zszywa elementy, wykonuje zapięcia, podszywa krawędzie, prasuje itp., zszywa i podszywa podszewki, przyszywa guziki.</p>	<p><b>R</b> <b>A</b> <b>K</b></p>
<p><b>743[03] Tapicer</b></p> <p>Tapicer wykonuje tapicerowane części mebli lub kompletów mebli, tapicerowane części wyposażenia środków transportowych i sprzętu sportowego oraz dekoracyjne prace tapicerskie związane z urządzeniem salonów, wystaw czy innych wnętrz, także mieszkalnych. Wykonuje naprawy i renowację tapicerowanych części mebli i sprzętów wraz z drobnymi naprawami drewnianych części konstrukcji.</p>	<p><b>R</b> <b>P</b> <b>A</b></p>
<p><b>743[04] Rękodzielnik wyrobów włókienniczych</b></p> <p>Rękodzielnik wyrobów włókienniczych wytwarza tkaniny oraz wyroby dywanowe, posługując się urządzeniami ręcznymi. Przygotowuje osnowę i wątek do tkania. Przygotowuje krosna do tkania, zakłada usnute osnowy i przeprowadza nitki przez elementy krosna. Tka na krosnach ręcznych tkaniny, takie jak samodziały, pasiaki, makaty, narzuty. Za pomocą technik tkania, przeplatania i wiązania na krosnach ręcznych lub ramach gładkich wykonuje wyroby dywanowe, takie jak gobeliny, kilimy, sumaki oraz wyroby dywanowe z okrywą – dywany wiązane. Likwiduje błędy powstałe podczas tkania.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>A</b></p>

<p><b>744[01] Kaletnik</b></p> <p>Kaletnik wytwarza ręcznie lub maszynowo wyroby galanteryjne ze skóry, tworzyw sztucznych i materiałów włókienniczych, takie jak galanterię drobną, teczki, walizki, nesesery, plecaki, torby damskie, smycze itp. Przygotowuje modele wzorów galanterii skórzanej i z tworzyw sztucznych. Wykonuje rysunki zaprojektowanych wzorów. Opracowuje i wykonuje szablony poszczególnych elementów wyrobu. Dobiera skóry, tworzywa sztuczne, podszewki, materiały usztywniające pod względem kolorów, grubości, ciągliwości, odpowiednich dla poszczególnych wyrobów galanteryjnych.</p>	<p><b>R</b> <b>A</b> <b>P</b></p>
<p><b>744[02] Obuwnik</b></p> <p>Obuwnik wykonuje obuwie damskie, męskie i dziecięce na zamówienie klienta, a także obuwie ortopedyczne i wkładki do obuwia specjalnego, wykorzystując takie surowce, jak skóra, tworzywa syntetyczne, materiały tekstylne. Naprawia i odświeża obuwie noszone. W przypadku masowego wytwarzania obuwia wykonuje operacje obróbki elementów obuwia, montażu i operacje wykańczające.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>744[03] Garbarz skór</b></p> <p>Garbarz skór prowadzi i nadzoruje procesy chemicznej i mechanicznej obróbki skór. Nadzoruje całość prac związanych z chemiczną i mechaniczną obróbką skór. Klasyfikuje i określa przydatność użytkową skór do produkcji, sortuje skóry grabarskie i futrzarskie, cechuje skóry. Prowadzi proces garbowania skór obuwniczych, galanteryjnych, odzieżowych, rymarskich itp. Prowadzi procesy wyprawy, farbowania i uszlachetniania skór futerkowych.</p>	<p><b>R</b> <b>S</b> <b>B</b></p>
<p><b>811[01] Górnik eksploatacji otworowej</b></p> <p>Górnik eksploatacji otworowej kieruje procesami wydobywania, magazynowania i transportu ropy, gazu, siarki lub soli. Obsługuje urządzenia wydobywcze ropy lub gazu takie jak pompy, głowice wydobywcze, oddzielacze, aparaty wysokociśnieniowe itp. Włącza i wyłącza odwierty. Prowadzi eksploatację siarki metodą podziemnego wytopu oraz eksploatację soli metodą ługowania. Przygotowuje urządzenia wyciągowe i wiertnicze do pracy w odwiercie oraz prowadzi wyciągi samojezdne na terenie obszaru górniczego. Przetłacza i oczyszcza ropę lub gaz, reguluje urządzenia tłoczne i oczyszczające.</p>	<p><b>R</b> <b>S</b> <b>K</b></p>

<p><b>812[01] Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej</b></p> <p>Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej wytwarza na różnego rodzaju walcarkach metodą walcowania stali na zimno i gorąco płyty, taśmy, pręty, blachy, rury, kształtowniki, śruby oraz półfabrykaty używane do dalszej przeróbki, z metali nieżelaznych i stopów. Prowadzi procesy nagrzewania i kontroluje ich temperatury. Dobiera profile, rozstaw walców w walcarce i przygotowuje osprzęt walcarki. Uruchamia oraz zatrzymuje walcarki i urządzenia pomocnicze. Przekazuje wsad do wyżarzania i przyjmuje po wyżarzaniu. Ustala przepływ wody chłodzącej, określa stopień zużycia. Smaruje i konserwuje walcarki i osprzęt.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>812[02] Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych</b></p> <p>Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych prowadzi proces wytopienia i spustu surówki z wielkiego pieca oraz obsługuje jego urządzenia chłodnicze. Obsługuje piece konwertorowe lub do rafinacji surówki czy metali nieżelaznych; steruje maszynami rozlewniczymi i urządzeniami do ciągłego odlewania stali. Przygotowuje złom, wapno palone oraz żelazostopy do procesu wytopienia. Ocenia jakość i przydatność materiałów wyjściowych do dalszego przerobu. Eliminuje ich zanieczyszczenia. Steruje urządzeniami do cięcia i paczkowania złomu.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>812[03] Operator maszyn i urządzeń odlewniczych</b></p> <p>Operator maszyn i urządzeń odlewniczych obsługuje maszyny i urządzenia odlewnicze w hutach, takie jak przenośniki form, stacje przerobu mas formierskich i rdzeniowych, suszarnie rdzeni, maszyny formierskie i maszyny rdzeniarskie oraz inne urządzenia odlewnicze. Przygotowuje urządzenia do eksploatacji przez sprawdzanie za pomocą odpowiednich przyrządów poprawności ich działania. Przeprowadza próbną eksploatację w obecności brygadzysty. Uczestniczy w przeglądach, remontach i usuwaniu awarii urządzeń odlewniczych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>
<p><b>813[01] Operator urządzeń przemysłu ceramicznego</b></p> <p>Operator urządzeń przemysłu ceramicznego obsługuje piece do topienia mas mineralnych, do produkcji szkliv ceramicznych, jak też urządzenia rozdrabniające, sortujące i mieszające do przygotowywania zapraw i mas ogniotrwałych. Obsługuje i nadzoruje urządzenia do formowania, wypalania i obróbki wyrobów ceramicznych, sylikatowych i ogniotrwałych. Obsługuje i nadzoruje prasy i tokarki do produkcji porcelany elektrotechnicznej, automaty do formowania ceramiki stołowej, użytkowej, pamiątkarskiej i artystycznej oraz prasy i agregaty próżniowe do formowania wyrobów ceramiki budowlanej, cegieł i wyrobów sylikatowych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>

<p><b>813[02] Operator urządzeń przemysłu szklarskiego</b>          Operator urządzeń przemysłu szklarskiego obsługuje i nadzoruje różne rodzaje i typy wanien i pieców szklarskich do topienia mas, maszyny i urządzenia do walcowania, formowania i gięcia szkła płaskiego, automaty do formowania wyrobów szklanych, urządzenia do formowania, suszenia i przetwórstwa włókna szklanego oraz matowania, hartowania, odprężania czy polerowania szkła, jak też do srebrzenia i suszenia termosów.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>815[01] Operator urządzeń przemysłu chemicznego</b>          Operator urządzeń przemysłu chemicznego obsługuje i nadzoruje urządzenia przetwarzające substancje chemiczne i materiały pokrewne w produkty cechujące się wymaganymi właściwościami. Nadzoruje takie procesy, jak obróbka mechaniczna, cieplna, procesy dyfuzyjne chemikaliów i surowców oraz chemiczną przeróbkę węgla i koksu. Obsługuje i nadzoruje maszyny i urządzenia do kruszenia i rozdrabniania, granulowania, mieszania, sortowania, emulgowania, odwirowywania, homogenizowania, odpylania i filtrowania różnych surowców i substancji chemicznych.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>P</b></p>
<p><b>825[01] Drukarz</b>          Drukarz obsługuje i nadzoruje różnego typu maszyny drukujące na papierze, wyrobach włókienniczych, tworzywach sztucznych i innych materiałach. Obsługuje ręczne, automatyczne i komputerowe maszyny i urządzenia do fotoskładu. Obsługuje skanery formowe służące do wykonywania kopii na błonach fotograficznych dla form drukowych. Obsługuje maszyny rotacyjne arkuszowe lub zwojowe różnych typów stosowane do druku offsetowego prac jedno- i wielobarwnych oraz maszyny rotacyjne do druku wielokolorowego i sztancowania.</p>	<p><b>K</b> <b>R</b> <b>P</b></p>
<p><b>826[01] Operator maszyn w przemyśle włókienniczym</b>          Operator maszyn w przemyśle włókienniczym obsługuje i nadzoruje maszyny służące do przygotowywania włókien oraz inne urządzenia i maszyny do wytwarzania tkanin bawełnianych i bawełnopodobnych, wełnianych i wełnopodobnych, jedwabnych i lnianych, a także dywanów, wyrobów pasmanteryjnych, haftów i wyrobów dziewiarskich, takich jak: dzianiny, koronki, firanki oraz wyroby pończosznicze. Obsługuje i nadzoruje maszyny i automaty szyjące.</p>	<p><b>R</b> <b>K</b> <b>B</b></p>



<p><b>827[01] Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego</b>          Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego obsługuje i nadzoruje urządzenia do przetwarzania i produkcji środków i artykułów żywnościowych oraz artykułów pokrewnych: mięso i ryby, artykuły mleczarskie, zboża, gryka i rzepak, różne gatunki mąki, kasz i płatków, makarony, ciastka oraz wyroby cukiernicze, majonez, soki z owoców i warzyw, olej z nasion oleistych, produkcja margaryny, krochmalu, płatków i suszów ziemniaczanych oraz konserw i przetworów owocowo-warzywnych, przetwórstwo buraków cukrowych na cukier, przerób ziarna kakaowego, kawa, produkcja spirytusu i wyrobów spirytusowych, wina oraz innych napojów alkoholowych i bezalkoholowych.</p>	<p><b>R K B</b></p>
<p><b>833[01] Mechanik maszyn i urządzeń drogowych</b>          Mechanik maszyn i urządzeń drogowych wykonuje naprawy i konserwacje maszyn i urządzeń drogowych, służących do dobudowy i utrzymania dróg kołowych, a także suwnic, żurawi, maszyn do wytwarzania i układania mas bitumicznych, walców samojezdnych, maszyn do prac ziemnych, maszyn do przerobu kruszyw, maszyn do odśnieżania dróg.</p>	<p><b>R K P</b></p>
<p><b>833[02] Operator maszyn leśnych</b>          Operator maszyn leśnych wykonuje prace w leśnictwie przy użyciu specjalistycznego sprzętu zmechanizowanego. Obsługuje ciągniki wraz z urządzeniami doczepnymi, takimi jak pługi, glebogryzarki, siewniki, wyorywacze, sadzarki mechaniczne w szkółkach i uprawach leśnych. Montuje i demontuje urządzenia mechaniczne o napędzie elektrycznym. Obsługuje ciągnikowe opryskiwacze, opylacze i zamgławiacze.</p>	<p><b>R B P</b></p>
<p><b>913[01] Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej – kształcenie w zawodzie odbywa się wyłącznie dla upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim</b>          Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej wykonuje szeroki asortyment prostych czynności w hotelach i pensjonatach na różnych stanowiskach, takich jak: pomoc kuchenna, pomoc kelnera, pomoc pokojowej itp. Prowadzi wstępną obróbkę owoców, warzyw, mięsa, ryb i grzybów. Organizuje czas pracy przy codziennych czynnościach porządkowych w pomieszczeniach hotelowych, nakrywa stoły w zależności od typu posiłku i liczby konsumentów, konserwuje bieliznę pościelową, stołową i odzież ochronną. Obsługuje urządzenia pralnicze. Pielęgnuje trawniki, kwietniki i kwiaty doniczkowe znajdujące się przy obiekcie hotelowym.</p>	<p><b>R S P</b></p>



## ANEKS 2

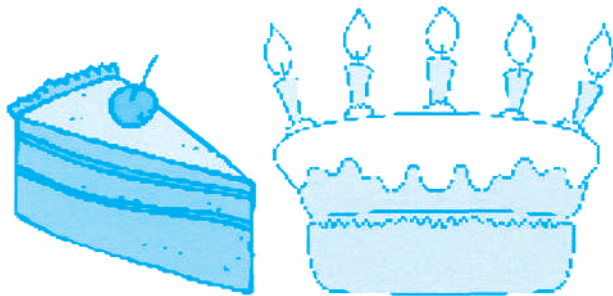
### MINI TECZKA INFORMACJI O ZAWODZIE

# CUKIERNIK

NR W KLASYFIKACJI ZAWODÓW: 741201







Wszyscy lubimy słodycze. Będąc na zakupach lub na spacerze chętnie wstępujemy do cukierni na kawę i ulubione ciasto, nie wyobrażamy sobie urodzin, świąt, uroczystości rodzinnych bez tortów czy wykwintnego ciasta. W każdym mieście są cukiernie, o których wiemy, że oferują doskonale wyroby przygotowane według receptur przekazywanych czasem od pokoleń. Odwiedzając cukiernie cieszymy oczy piękną dekoracją tortów, mazurków, babek, różnorodnością ciastek. Przy okazji podziwiamy kunszt ludzi, którzy są autorami różnego rodzaju wyrobów cukierniczych, których mnogości nie sposób wyliczyć. Dekoracje tortów robionych na specjalne okazje są prawdziwymi dziełami sztuki – misterne figurki, motywy roślinne, napisy okolicznościowe. A wszystko to wyczarowane z karmelu, czekolady lub kremu przez zręczne ręce mistrza. Wyroby cukiernicze często stają się wizytówką miasta, a nawet kraju.

W Polsce przykładem może być cukiernia Bliklego, w której można kupić wyśmienite pączki produkowane według receptury z XIX wieku. Tradycja przekazywania receptur w słynnych firmach cukierniczych jest bardzo silna, często są one zresztą prowadzone zgodnie z rodzinną tradycją przez pokolenia. Stąd też różnorodność asortymentu, smaków, często w sposób artystyczny wykonana dekoracja wyrobów. Zawód ten przemawia do wyobraźni, daje możliwość spełnienia ambicji zawodowych, również dla osób o zainteresowaniach i zdolnościach plastycznych. To, że uprawianie zawodu daje olbrzymią satysfakcję, świadczy fakt, że nawet cukiernicy o długim stażu pracy potrafią opowiedzieć o tym, co robią z pasją i zaangażowaniem.

## CUKIERNIA



### ZADANIA I CZYNNOŚCI

#### 1. *Gdzie się najczęściej pracuje w tym zawodzie?*

Można powiedzieć, że praca cukiernika-ciastkarza polega na produkcji różnego rodzaju wyrobów cukierniczych – ciast, ciasteczek, lodów. Ciasta pieczone są w każdym domu. Mamy więc wyobrażenie o tym, jakie czynności należy w tej pracy wykonywać. Trzeba jednak zdać sobie sprawę, że domowy wypiek to kilogram ciasta jednego gatunku. W zakładzie dziennie produkuje się natomiast kilkanaście lub kilkadziesiąt kilogramów ciast jednego rodzaju, a w skład asortymentu wchodzi kilkanaście gatunków.

Cukiernicy zatrudnieni w zakładach produkujących różnego rodzaju wyroby cukiernicze wykonują zadania związane z wytwarzaniem ciast, ciastek, lodów. Zakres obowiązków jest ściśle związany z wielkością zakładu pracy. W małych zakładach rzemieślniczych zatrudniających 3–4 osoby wszyscy wykonują wszystkie czynności związane z produkcją, w zakładach średnich 20–30-osobowych istnieją specjalizacje, np. cukiernik pracujący przy stole cukierniczym, przy piecu, dekorujący i wykańczający ciasta. W dużych zakładach państwowych stosuje się produkcję taśmową; osoby zatrudnione na określonym stanowisku przy taśmie wykonują jeden rodzaj czynności.

#### 2. *Co się głównie robi w tym zawodzie?*

Podstawowe zadania cukiernika i ciastkarza to:

- przygotowanie sprzętu i urządzeń do produkcji;
- zapoznanie się z zamówieniem asortymentowym na dany dzień, w którym odbywa się produkcja;

- pobieranie z magazynu odpowiedniej ilości surowców;
- przygotowanie surowców – ważenie, rozbijanie i dzielenie jaj;
- obieranie i dzielenie owoców;
- gotowanie i studzenie galaretki;
- ubicie śmietany;
- rozdrobnienie lub zmielenie maku, sera, migdałów, orzechów;
- przygotowanie pomad, syropów, lukrów, polew;
- wyrabianie ciasta drożdżowego, biszkoptowego;
- sporządzanie serników, jabłeczników, keksów itd.;
- wygniatanie i wałkowanie ciasta kruchego, francuskiego, spodów orzechowych, migdałowych i makowych;
- dzielenie ciast, wkładanie do foremek;
- kontrola pracy pieca przez cały czas wypieku;
- formowanie, nadziewanie;
- smażenie pączków, faworków na patelniach elektrycznych i gazowych,
- wykańczanie ciast – krojenie blatów tortów, nasączenie, przekładanie kremami, bitą śmietaną, dekoracja owocami, galaretką, robienie napisów okolicznościowych z kremu lub posypek;
- oblewanie pomadami, posypywanie posypkami kokosowymi, orzechowymi itd.;
- pakowanie zgodne z wymogami technologicznymi;
- magazynowanie ciast;
- prowadzenie dokumentacji produkcyjnej;
- dbanie o sprzęt i urządzenia, dokonywanie drobnych napraw.

Z powyższego opisu wynika, iż zakres zadań i czynności wykonywanych przez cukiernika jest szeroki. Nie oznacza to jednak, że w trakcie pracy każdy cukiernik wykonuje wszystkie czynności, pomagają mu w pracy pomocnicy.

W większych zakładach rzemieślniczych i spółdzielniach istnieją węższe specjalizacje.



### 3. Czym się pracuje (materiały, narzędzia, maszyny itp.)

Maszyny i urządzenia potrzebne do pracy w produkcji cukierniczej to:

- ubijarka – maszyna wielofunkcyjna do mieszania ciast, ubijania kremów;

- hak – ubijaczka do ciasta kruchego;
- dzierżę – kotły mechaniczne, w których wyrabia się ciasta drożdżowe;
- walcówka – maszyna do przygotowania mas;
- wilk wielofunkcyjny – maszyna o dużej kubaturze do rozdrabniania sera i maku;
- dzielarka – maszyna dzieląca ciasto na kęsy;
- waga;
- wałkowarka – do wałkowania ciasta francuskiego kruchego;
- przesiewacze do mąki;
- pasteryzatory – do pasteryzacji lodów, rozpuszczania czekolady;
- frezer – do ukręcania mieszanki lodowej;
- lodówki;
- zamrażarki;
- tulejki z różnymi końcówkami do szprycowania tortów;
- piece cukiernicze;
- patelnie do smażenia pączków;
- wałki ręczne;
- noże.

W skład zestawu przemysłowych linii produkcyjnych wchodzi także:

- turbomieszacze z dozownikami;
- nadziewarki;
- krajalnice;
- pakowaczki;
- podnośniki do worków.

#### *4. Z kim kontaktuje się pracownik wykonujący ten zawód?*

W zakładach rzemieślniczych osobą dozorującą i organizującą produkcję, a także pracującą bezpośrednio przy wyrobie ciast jest mistrz cukierniczy. Podlegają mu osoby z kwalifikacjami czeladniczymi; na końcu w hierarchii zakładu stoją pomocnicy.

W większych i dużych zakładach produkcją bezpośrednio *zarządza* szef produkcji mający do dyspozycji majstrów i brygadzystów, którym podlegają cukiernicy i pomoce cukierników. Szefem produkcji lub majstrem może zostać osoba, która ukończyła technikum zawodowe lub posiada uprawnienia mistrzowskie w zawodzie.





### 5. Jakie są efekty, wytwory pracy?

Efektami pracy cukierników są różnego rodzaju wyroby ciastkarskie z ciasta drożdżowego, francuskiego, parzonego, kruchego, biszkoptowego, bezowego, piernikowego, półprodukty typu kremy, pomady, syropy, galaretki, polewy, posypki; a wszystko w postaci tortów, placków, strucli, babek, rolad, babeczek, keksów, serników, jabłeczników, mazurków, combrów, ciasteczek sztukowych, ciasteczek drobnych.



## WYMAGANIA ZAWODU

### 1. Jakie warunki fizyczne pracownika są istotne w tym zawodzie?

Aby podolać wymaganiom stawianym przez zawód, należy zdobyć wykształcenie (wiedzę i umiejętności). Ważne są również zainteresowania, predyspozycje, cechy osobowości, które decydują o zadowoleniu i satysfakcji z pracy. O tym, czy można wykonywać ten zawód, decyduje również stan zdrowia, ponieważ niektóre schorzenia wykluczają pracę w zawodzie.

Cukiernikom stawia się wymagania odnośnie do stanu zdrowia. Wszyscy kandydaci do zawodu przechodzą obowiązkowe badania lekarskie – internistyczne i okulistyczne. W zawodzie cukiernika bardzo ważną rolę odgrywają:

- siła i wytrzymałość fizyczna, gdyż praca odbywa się w pozycji stojącej, często w godzinach nocnych, wymaga dźwigania;
- dobra sprawność manualna;
- zdolności plastyczne, poczucie estetyki – niezbędne przy dekoracji ciast;
- zdolności twórcze – dążenie do poszukiwania nowych receptur;
- posiadanie nawyków związanych z dbałością o czystość i higienę;
- uczciwość, sumienność;
- dokładność;
- podzielność uwagi.

## 2. *Jakie są przeciwwskazania do wykonywania zawodu ?*

Przeciwwskazania bezwzględne do wykonywania zawodu stanowią:

- zaburzenia równowagi, świadomości, napady drgawkowe i zawroty głowy;
- brak widzenia obuocznego (praca przy maszynach w ruchu);
- nieprawidłowe widzenie barw (dobór kolorów przy dekoracji ciast);
- nieprawidłowy zmysł węchu, smaku i dotyku;
- schorzenia reumatyczne (praca w środowisku mokrym – lodziaranie);
- przewlekłe zmiany chorobowe skóry rąk;
- niesprawność ruchowa kończyn (praca w pozycji stojącej, wymagająca sprawności manualnej);
- stan po przebytej żółtaczce przy dodatnim odczynie HBS;
- nosicielstwo chorób zakaźnych.

Wszystkie osoby zatrudnione przy produkcji artykułów spożywczych mają obowiązek dokonywania okresowych badań lekarskich: morfologia, OB, mocz, WR, prześwietlenie płuc, 3-krotne badanie kału na cysty lamblii i jaja pasożytów. Powinni też posiadać aktualną książeczkę zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych.

## 3. *Jakie inne cechy są wymagane w tym zawodzie ?*

- pomysłowość;
- umiejętność samodzielnej pracy;
- dokładność;
- cierpliwość.

## KSZTAŁCENIE W ZAWODZIE

Naukę tego zawodu można rozpocząć w:

- zasadniczej szkole zawodowej przemysłu spożywczego;
- zasadniczej szkole zawodowej rzemiosła;
- na kursach organizowanych przez Zakłady Doskonalenia Zawodowego.

Warunkiem podjęcia nauki w zasadniczej szkole zawodowej rzemiosła jest ukończenie gimnazjum. Nie ma preferencji dotyczących płci – chłopcy i dziewczęta mają równe szansę. Nauka w zasadniczych szkołach zawodowych trwa 3 lata. Program szkoły przewiduje:

- przedmioty ogólnokształcące – język polski, język obcy, matematykę, fizykę,
- chemię, biologię, wiedzę o społeczeństwie, przysposobienie obronne, kulturę fizyczną; przedmioty ogólne są realizowane w stopniu podstawowym.
- teoretyczne przedmioty zawodowe:

\* Technologia – jest to przedmiot wiodący w teoretycznej nauce zawodu. Obejmuje wiadomości o metodach przetwarzania surowców na półprodukty ciastkarskie i produkcję wyrobów gotowych. Program nauki tego przedmiotu obejmuje: dobór i łączenie surowców i dodatków w produkcji ciast; metody technologiczne przy wytwarzaniu półproduktów i wyrobów gotowych; zasady zdobienia i dekoracji; sposoby oceny wyrobów gotowych i półproduktów; wartości odżywcze produktów ciastkarskich.

\* Surowce i materiały pomocnicze – podstawowe wiadomości z towaroznawstwa spożywczego, surowców stosowanych w produkcji ciast (pochodzenie i ogólna charakterystyka surowców, sposoby i warunki ich przechowywania, znaki jakości, normy jakościowe, metody oceny jakości).

\* Aparatura i wyposażenie techniczne – podstawowe wiadomości z rysunku technicznego, wytrzymałości materiałów, części maszyn, zasady działania maszyn i urządzeń stosowanych w cukiernictwie.

\* BHP i prawo pracy.

\* Gospodarka przedsiębiorstw – podstawowe wiadomości dotyczące funkcjonowania przedsiębiorstw, prowadzenie dokumentacji, dokonywanie kalkulacji i rozliczeń.

Praktyczna nauka zawodu odbywa się na terenie prywatnych, spółdzielczych i państwowych zakładów cukierniczych. Obecnie uczeń

sam musi znaleźć sobie miejsce praktyk. Z właścicielem zakładu rzemieślniczego lub kierownikiem zakładu spółdzielczego, który decyduje się przyjąć ucznia na praktyczną naukę zawodu, należy podpisać stosowną umowę. Właściciel zakładu zatrudniającego uczniów musi posiadać uprawnienie mistrzowskie w zawodzie cukiernika oraz ukończyć kurs pedagogiczny.

Nauka zawodu kończy się egzaminem z przygotowania zawodowego. Do egzaminu dopuszczeni są uczniowie, którzy otrzymali pozytywne oceny z przedmiotów ogólnokształcących, zawodowych i z praktycznej nauki zawodu. Pozytywne zdanie egzaminu daje tytuł czeladniczy w zawodzie cukiernik-ciastkarsz. Naukę można podjąć np. w:

- OSW dla Dzieci Nieśłyszących w Poznaniu;
- Zasadniczej Szkole Zawodowej w Ornece

Osoby dorosłe mogą zdobywać kwalifikacje zawodowe w zawodzie cukiernika na kursach organizowanych przez Zakłady Doskonalenia Zawodowego.

Podstawową formą podnoszenia kwalifikacji jest ciągłe zbieranie doświadczeń zawodowych poprzez doskonalenie swoich umiejętności praktycznych i samokształcenie polegające na czytaniu literatury fachowej. Podnoszeniu kwalifikacji służą również organizowane przez Izby Rzemieślnicze konkursy cukiernicze.

Cukiernicy posiadający tytuł robotnika wykwalifikowanego mogą kontynuować naukę w technikum przemysłu spożywczego na podbudowie zasadniczej szkoły zawodowej. Nauka w tego typu szkole trwa 3 lata. Kandydaci są przyjmowani na podstawie egzaminów wstępnych z języka polskiego i matematyki. Uczniowie mają możliwość zdania matury i uzyskania dyplomu technika technologii żywności o specjalności cukiernictwo. Uzyskanie kwalifikacji technika daje możliwość pracy na stanowisku majstra lub szefa produkcji.



## MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych nie mają większych trudności ze znalezieniem pracy w zawodzie. Jeśli podczas praktyk wykażą się odpowiednią postawą, solidnością, pracowitością, mają duże szanse, po zdaniu egzaminu czeladniczego lub państwowego, na zatrudnienie w zakładach, gdzie odbywali praktykę.

Cukiernicy zgodnie twierdzą, że małe zakłady są lepszą szkołą zawodu, uczą większej wszechstronności w porównaniu z zakładami posiadającymi zmechanizowaną linię produkcyjną, gdzie wykonuje się tylko jeden rodzaj czynności. Wszechstronność wiedzy i umiejętności zwiększa z kolei szansę zatrudnienia w bardziej renomowanym zakładzie i atrakcyjniejsze zarobki.

Wprawdzie nie ma preferencji odnośnie płci do nauki w zawodzie cukiernika, ale częściej wybierają go mężczyźni. W pracy zawodowej kobiety wykonują zazwyczaj czynności pomocnicze lub pracują jako dekoratorki i pakowaczki. Praca związana z przygotowaniem ciasta i jego wypiekiem jest bardzo ciężka fizycznie, wyczerpująca, odbywająca się często w godzinach nocnych. Dla kobiet jest to praca zbyt ciężka i obciążająca. Sławnymi cukiernikami-mistrzami prowadzącymi uznane i renomowane zakłady są w przeważającej większości mężczyźni.





Podczas nauki szkolnej, jeśli uczniowie mają status pracownika młodocianego, po podpisaniu umowy o pracę z zakładem produkcyjnym przysługuje im wynagrodzenie:

- w klasie I od 4% do 9%;
- w klasie II od 5% do 12%;
- w klasie III od 6% do 15% średniej płacy krajowej w sektorze przedsiębiorstw.

W tym czasie opłacane są również składki ZUS i należą się wszystkie świadczenia określone układem pracy.

Po ukończeniu nauki i podjęciu pracy zawodowej zarobki są zróżnicowane w zależności od miejsca pracy, kwalifikacji i umiejętności, czasu pracy. W zakładach spółdzielczych i państwowych stawka oraz premie i dodatki motywacyjne są określone przez zakładowe systemy wynagrodzeń. W zakładach rzemieślniczych liczba godzin pracy i stawka są ustalone przez właściciela.

Wysokość zarobków w dużej mierze zależy od kwalifikacji zawodowych. Osoba solidna i fachowa, mająca doświadczenie zawodowe jest poszukiwana na rynku pracy i może liczyć na wysokie zarobki.

# WYKAZ TECZEK O ZAWODACH W UKŁADZIE ALFABETYCZNYM

## **A**

ADMINISTRATOR SIECI INFORMATYCZNEJ  
ADMINISTRATOR  
ADWOKAT  
AGENT CELNY  
AGENT OCHRONY MIENIA I OSÓB  
AGENT REKLAMY  
AGENT UBEZPIECZENIOWY  
AGENT USŁUG TURYSTYCZNYCH  
AKWIZYTOR  
ARCHITEKT OBIEKTÓW BUDOWLANYCH  
ARCHITEKT WNEŹRZ  
ARCHIWISTA ZAKŁADOWY  
ARCHIWISTA  
ARTYSTA PLASTYK-PROJEKTANT ARCHITEKTURY WNEŹRZ

## **B**

BETONIARZ  
BETONIARZ-ZBROJARZ  
BIBLIOTEKARZ  
BIOENERGOTERAPEUTA  
BIOLOG  
BIOMASAŻYSTA  
BLACHARZ  
BRUKARZ  
BUFETOWY-BARMAN

## **C**

CERAMIK WYROBÓW TECHNIKI BUDOWLANEJ  
CHEMIK  
CIEŚLA  
CUKIERNIK-CIASTKARZ

## **D**

DEALER AKTYWÓW FINANSOWYCH  
DEKARZ-BLACHARZ  
DETEKTYW  
DIAGNOSTA SAMOCHODOWY  
DIETETYK  
DORADCA PODATKOWY

DORADCA W ZAKRESIE PUBLICZNEGO OBROTU PAPIERAMI  
WARTOŚCIOWYMI  
DORĘCZYCIEL POCZTOWY  
DOZORCA  
DRWAŁ  
DYŻURNY RUCHU KOLEJOWEGO  
DZIENNIKARZ  
DZIEWIARZ

**E**

EKONOMISTA-ANALIZA I RACHUNEK EKONOMICZNY  
EKSPEDYTOR  
ELEKTROENERGETYK  
ELEKTROMECHANIK  
ELEKTROMONTER LINII ELEKTRYCZNYCH  
ELEKTROMONTER

**F**

FARMACEUTA  
FILOLOG  
FIZJOTERAPEUTA  
FIZYK  
FORMOWACZ WYROBÓW SZKLANYCH  
FOTOGRAF  
FOTOREPORTER  
FREZER DREWNA  
FREZER  
FRYZJER

**G**

GARMAŻER  
GLAZURNIK  
GRABARZ

**H**

HISTORYK  
HODOWCA ZWIERZĄT  
HOSTESSA

**I/J**

INKASENT  
INSPEKTOR BUDOWLANY  
INSPEKTOR KONTROLI I USŁUG  
INSPEKTOR KONTROLI SKARBOWEJ  
INSPEKTOR KULTURALNO-WYCHOWAWCZY  
INSPEKTOR NAUKI JAZDY  
INSPEKTOR PRACY



---

INSPEKTOR SPORTU  
INTROLIGATOR POLIGRAFICZNY  
INŻYNIER ELEKTRYK  
INŻYNIER GEODETA  
INŻYNIER AUTOMATYKI I ROBOTYKI  
INŻYNIER BUDOWNICTWA  
INŻYNIER CHEMIK  
INŻYNIER ELEKTRONIK  
INŻYNIER INŻYNIERII ŚRODOWISKA  
INŻYNIER LEŚNICTWA  
INŻYNIER MECHANIKI  
INŻYNIER ROLNICTWA  
INŻYNIER TECHNOLOGII DREWNA  
INŻYNIER TECHNOLOGII MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH,  
SZKŁA I CERAMIKI  
INŻYNIER TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI  
INŻYNIER TELEKOMUNIKACJI  
INŻYNIER TRANSPORTU  
INŻYNIER ZOOTECHNIKI  
JUBILER ZŁOTNIK

**K**

KALETNIK  
KAMIENIARZ  
KANSERWATOR MALARSTWA  
KASJER  
KELNER  
KIEROWCA  
KIEROWNIK ŚREDNIEGO I MAŁEGO ZAKŁADU PRACY  
KLASYFIKATOR ŻYWNOŚCI  
KOMINIARZ  
KOMORNIK SĄDOWY  
KONDUKTOR  
KONSERWATOR BUDYNKÓW  
KONSERWATOR MALARSTWA  
KONTROLER JAKOŚCI WYROBÓW  
KOSMETYCZKA  
KOWAL  
KRAWIEC  
KREŚLARZ TECHNICZNY  
KROJCZY WYKRAWACZ ELEMENTÓW ODZIEŻY  
KSIĘGARZ  
KSIĘGOWY  
KUCCHARZ  
KURATOR ZAWODOWY  
KUŚNIERZ

**L**

LAKIERNIK SAMOCHODOWY  
LEKARZ DENTYSTA  
LEKARZ WETERYNARII  
LEKARZ-MEDYCYNA OGÓLNA  
LOGOPEDA

**M**

MAGAZYNIER  
MAKLER PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH  
MAKLER  
MALARZ-TAPECIARZ  
MANICURZYSTKA-PEDICURZYSTKA  
MASAŻYSTA  
MASZYNISTA I OPERATOR URZĄDZEŃ DŹWIGOWO-TRANSPORTOWYCH  
MASZYNISTA MASZYN INTROLIGATORSKICH  
MASZYNISTA MASZYN OFFSETOWYCH  
MASZYNISTA MASZYN SITODRUKOWYCH  
MASZYNISTA POJAZDÓW TRAKCYJNYCH  
MASZYNISTA SILNIKÓW I KOTŁÓW PAROWYCH  
MASZYNISTKA  
MATEMATYK  
MECHANIK MASZYN I URZĄDZEŃ ROLNICZYCH  
MECHANIK PRECYZYJNY  
MECHANIK SAMOCHODÓW OSOBOWYCH  
MŁYNARZ  
MONTER APARATURY, MASZYN I SPRZĘTU ELEKTRYCZNEGO  
MONTER ELEKTRONIK  
MONTER INSTALACJI WODOCIĄGOWEJ I KANALIZACYJNEJ  
MONTER IZOLACJI BUDOWLANYCH  
MONTER KONSTRUKCJI METALOWYCH  
MONTER MASZYN I URZĄDZEŃ MECHANICZNYCH  
MONTER NAWIERZCHNI  
MONTER PREFABRYKATÓW ELEMENTÓW BUDOWLANYCH  
MONTER SPRZĘTU ELEKTRONICZNEGO  
MONTER URZĄDZEŃ ELEKTRONICZNYCH

**N**

NAUCZYCIEL NAUCZANIA POCZĄTKOWEGO  
NAUCZYCIEL NAUCZANIA PONADELEMENTARNEGO  
NAUCZYCIEL PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU  
NAUCZYCIEL PRZEDSZKOŁA  
NAUCZYCIEL SZKOŁY SPECJALNEJ  
NAUCZYCIEL W PLACÓWKACH POZASZKOLNYCH  
NOTARIUSZ

**O**

OBUWNIK  
OGRODNIK TERENÓW ZIELONYCH  
OGRODNIK  
OPERATOR KOPARKI  
OPERATOR MASZYN I URZĄDZEŃ DO PRZETWÓRSTWA  
ŻYWNOŚCI I PRODUKTÓW POKREWNYCH  
OPERATOR POMP, SPRĘŻAREK I URZĄDZEŃ UZDATNIANIA  
WODY  
OPERATOR SAMOJEZDNYCH MASZYN ROLNICZYCH  
I LEŚNYCH  
OPERATOR SPRZĘTU KOMPUTEROWEGO  
OPERATOR SPRZĘTU PRAC ZIEMNYCH  
OPERATOR URZĄDZEŃ DO OBRÓBKI DREWNA  
OPERATOR URZĄDZEŃ NADAWCZYCH I TELEKOMUNIKA-  
CYJNYCH  
OPERATOR WPROWADZANIA DANYCH  
OPIEKUNKA DZIECIĘCA  
OPIEKUNKA W DOMACH OPIEKI SPOŁECZNEJ  
OPTYK MECHANIK  
OPTYK OKULAROWY  
ORGANIZATOR OBSŁUGI TURYSTYCZNEJ  
OGRANIZATOR USŁUG HOTELARSKICH

**P**

PEDAGOG SZKOLNY  
PIEKARZ  
PIEŁĘGNIARKA  
PILOT  
PLASTYK  
POBORCA SKARBOWY  
POLICJANT  
POLITOLOG  
POŁOŻNA  
POMOC DENTYSTYCZNA  
POMOC DOMOWA  
PORTIER  
POSADZKARZ  
POŚREDNIK HANDLU NIERUCHOMOŚCIAMI  
POŚREDNIK PRACY  
PRACOWNIK INFORMACJI TURYSTYCZNEJ  
PRACOWNIK OPIEKI SPOŁECZNEJ  
PRACOWNIK SOCJALNY  
PRODUCENT DROBIU  
PROGRAMISTA  
PROJEKTANT I ANALITYK SYSTEMÓW KOMPUTEROWYCH  
PROKURATOR

PRZEWODNIK TURYSTYCZNY  
PSYCHOLOG KLINICZNY  
PSZCZELARZ

**R**

RADCA PRAWNY  
RATOWNIK WODNY  
RATOWNIK  
RECEPCJONISTA  
REDAKTOR WYDAWNICZY  
REFERENT KSIĘGOWOŚCI  
REFERENT  
ROLNIK UPRAW MIESZANYCH  
ROLNIK UPRAW POLOWYCH  
RZECZOZNAWCA

**S**

SADOWNIK  
SANITARIUSZ SZPITALNY  
SEKRETARKA  
SĘDZIA  
SOCJOLOG  
SPAWACZ, ZGRZEWACZ I LUTOWNIK  
SPECJALISTA DS. BANKOWOŚCI I KREDYTÓW  
SPECJALISTA DS. CONSULTINGU  
SPECJALISTA DS. FINANSÓW  
SPECJALISTA DS. MARKETINGU I HANDLU  
SPECJALISTA DS. ORGANIZACJI I ROZWOJU PRODUKCJI  
I USŁUG  
SPECJALISTA DS. RACHUNKOWOŚCI  
SPECJALISTA DS. REKRUTACJI PRACOWNIKA  
SPECJALISTA DS. SZKOLENIA I ROZWOJU ZAWODOWEGO  
SPECJALISTA DS. UBEZPIECZEŃ MAJĄTKOWYCH  
I OSOBOWYCH  
SPECJALISTA INFORMACJI NAUKOWEJ, TECHNICZNEJ  
I EKONOMICZNEJ  
SPECJALISTA ODNOWY BIOLOGICZNEJ  
SPECJALISTA PRACY SOCJALNEJ  
SPECJALISTA REKREACJI RUCHOWEJ  
SPEDYTOR  
SPRZĄTACZKA  
SPRZEDAWCA W HANDLU DETALICZNYM  
SPRZEDAWCA W HANDLU HURTOWYM  
STATYSTYK  
STENOGRAF  
STEWARDESA  
STOLARZ BUDOWLANY

---

STOLARZ MEBLOWY  
STRAŻAK  
STRAŻNIK MIEJSKI  
STRAŻNIK WIĘZIENNY  
SYNDYK  
SZEWC  
SZKLARZ  
SZLIFIERZ METALI  
SZWACZKA  
ŚLUSARZ NARZĘDZIOWY  
ŚLUSARZ

**T**

TAPICER  
TECHNIK ANALITYKI MEDYCZNEJ  
TECHNIK ARCHITEKT  
TECHNIK BUDOWNICTWA-BUDOWNICTWO OGÓLNE  
TECHNIK BUDOWNICTWA-DROGI KOŁOWE  
TECHNIK CHEMIK  
TECHNIK DENTYSTYCZNY  
TECHNIK ELEKTRONIK  
TECHNIK ELEKTORADIOLOG  
TECHNIK FARMACEUTYCZNY  
TECHNIK GEODETA  
TECHNIK GEOLOG  
TECHNIK HODOWCA ZWIERZĄT  
TECHNIK INFORMATYK  
TECHNIK LEŚNIK  
TECHNIK MELIORACJI WODNYCH  
TECHNIK OBRÓBKI SKRAWANIEM  
TECHNIK OCHRONY ŚRODOWISKA  
TECHNIK ORTOPEDA  
TECHNIK POLIGRAF  
TECHNIK ROLNIK  
TECHNIK RYBACTWA ŚRÓDLĄDOWEGO  
TECHNIK TECHNOLOGII DREWNA-TARTACZNICTWO  
I WYROBY DRZEWNE  
TECHNIK TECHNOLOGII ODZIEŻY  
TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI-PRZETWÓRSTWO  
JAJCZARSKO-DROBIARSKIE  
TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI-PRODUKCJI PIEKARSKO-  
CIASTKARSKA  
TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI-PRZETWÓRSTWO  
FERMENTACYJNE  
TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI-PRZETWÓRSTWO  
MIĘSNE

TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI-PRZETWÓRSTWO  
MLECZARSKIE

TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI-PRZETWÓRSTWO  
OWOCOWO-WARZYWNE

TECHNIK TELEKOMUNIKACJI

TECHNIK URZĄDZEŃ SANITARNYCH

TECHNIK WŁÓKIENNIK-PRZĘDZALNICTWO

TECHNIK ŻYWIENIA

TELEFONISTKA

TELEMONTER

TKACZ

TŁUMACZ

TOKARZ W DREWNI

TOKARZ

TRENER

TYNKARZ

**U**

UBOJOWY

URBANISTA

URZĘDNIK DS. PODATKÓW

URZĘDNIK DS. PRYZNAWANIA ZASIŁKÓW

**W**

WARTOWNIK

WIKLINIARZ

WYKŁADOWCA NA KURSACH

WYTAPIACZ METALI NIEŻELAZNYCH

WYTWÓRCA NAPOJÓW CHŁODZĄCYCH

**Z**

ZAOPATRZENIOWIEC

ZEGARMISTRZ

ZŁOTNIK JUBILER

## Abstract

# THE KNOWLEDGE OF PROFESSIONS IN CAREER PLANNING BY KRYSZYNA LEIŃSKA

The work of Krystyna Lelińska *The knowledge of professions in career planning* is the publication addressed to job counsellors who work in the institutions offering services to young people planning their professional careers. It may be useful also to students of vocational guidance or post graduate students of job orientation and guidance.

The aim of this publication is to acquaint job counsellors with basic works on the knowledge of professions – often scattered and not always accessible – yet meaningful for collecting, creating and transmitting vocational information to young people making their first decisions in education and career planning.

The work consists of nine chapters. The first chapter presents the basis of the knowledge of professions, which is an interdisciplinary branch. It synthesises the research of psychology, pedagogic, sociology, economics, occupational medicine and other branches of science, providing information on professions and work. The chapter reveals the role of the knowledge of professions in career planning, shows how important it is to transmit the information which is rooted in the theory, the aims and tasks of vocational guidance.

In the second chapter the author presented definitions of basic concepts, such as: a profession, vocational qualifications, tasks and skills, vocational qualification standards. It also broadly presents a new exam used for attesting vocational qualifications.

The third chapter presents the Classification of Professions and Specialisations – which names professions present at the labour market. For job counsellors it makes the basis to create information on professions or to make the descriptions of professions. Besides, it presents the Classification of Professions at Vocational Schools, including the list of branches of education in post-secondary, secondary and basic vocational schools.

In the next, fourth chapter the author introduces a different classification of professions, based on criteria important from the point of view of an indi-

vidual, who chooses her or his career with the use of a properly selected theory. Three job classifications have been presented: by A. Roe, Finn and Klimow- the criterion is the subject of work. The mentioned authors differentiate groups of professions in which the subjects of work are: people, technical equipment, data/information, works of art and the nature. The author has also discussed the classification of professional milieu by J. D. Holland, one of the best known in Poland. The chapter includes tests, which allow students to identify her or his professional preferences in relation to selected groups of professions. The included exercises allow job counsellor to organise a group work encouraging young people to collect information on preferred professions from a properly chosen group.

The fifth chapter is devoted to a basic method of describing professions, it is the analysis of work in a given profession. The author discusses the structure of a description, according to the needs of vocational guidance, and differentiates categories which may be used to describe professions.

The next, sixth chapter includes the descriptions of different profession characteristics: for clients and for job counsellors. The author reviews the most popular computer programmes containing information on professions. Besides, the chapter presents the *questionnaire on professions*, on the basis of which young people can individually collect information on preferred professions in the form of “mini” Job Information Portfolios.

The seventh chapter discusses changes taking place at the labour market – the development and the decline tendencies. Much attention has been paid to professions of the future – pointing to their names in the Classification of Professions and Specialisations. The author also points to professions which, according to the Interdepartmental Team on Job Demand Prognoses, are expected to appear in the future. She has also shown which groups of professions are accessible for young people in the countries of the European Union.

In the next chapter the author discusses the prestige which society attributes to different professions. It may be an instruction for youth as to an esteem of certain professions in Poland.

The last chapter shortly presents the situation of youth at the labour market, discusses problems faced by school graduates starting their first job and presents, on the basis of research, the expectations of employers in reference to young people entering the labour market.

The annex includes short, synthetic descriptions of professions, in which young people can get education after graduating from lower secondary or profiled and general secondary schools, according to the Classification of Vocational Education, as well as a “mini” Job Information Portfolio (confectioner), which may be an example how a student should collect and process information on a preferred job.