



POLSKIE
TOWARZYSTWO
INFORMATYCZNE

00-973 WARSZAWA
UL. NIEMCEWICZA 17
TEL. 658-43-67
FAX 6581507

SEKRETARZ
GENERALNY
TEL. 658-43-67

TELEX:
812308 btzhp pl
816541 btzhp pl

PANSTWOWY BANK KREDYTOWY
IX O MIEJSKI WARSZAWA
NR 370031-4473-132

Projekt
wdrożenia w Rzeczypospolitej Polskiej
Systemu Rozwoju Zawodowego
na licencji
Brytyjskiego Towarzystwa Komputerowego

Warszawa, maj 1992

PODSUMOWANIE

Polskie Towarzystwo Informatyczne (PTI) z inicjatywy Brytyjskiego Towarzystwa Komputerowego (BCS) zamierza wdrożyć w Polsce System Rozwoju Zawodowego (SRZ) opracowany i nadzorowany w Wielkiej Brytanii przez BCS. System Rozwoju Zawodowego jest zbiorem intelektualnych i praktycznych metodologii kształcenia ustawicznego i rozwoju zawodowego informatyków stosowanym z powodzeniem od ponad pięciu lat przez brytyjskie instytucje sektora publicznego i prywatnego. SRZ jest oparty na Modelu Klasyfikacji Zawodowej (MKZ) będącym zestawieniem wymagań i kwalifikacji w dziedzinie informatyki dla poszczególnych stanowisk zawodowych. Rozwiązania MKZ stały się podstawą przygotowywanej obecnie - pod auspicjami EWG - Europejskiej Klasyfikacji Kwalifikacji Informatycznych (EKKI), która w przyszłości ma ujednoczyć wymagania stawiane informatykom w różnych państwach europejskich. PTI jako jedyne informatyczne stowarzyszenie zawodowe w państwach postkomunistycznych bierze udział w pracach nad EKKI.

Zgodnie z propozycją BCS wstępne wdrożenie systemu SRZ w Polsce obejmie kilka instytucji i przedsiębiorstw z sektora publicznego i prywatnego wybranych przez PTI. Początkowe koszty licencji na System Rozwoju Zawodowego oraz częściowe koszty związane z wdrożeniem SRZ w ciągu dwóch pierwszych lat zostałyby pokryte z dotacji Brytyjskiego Funduszu "Know-how". Pozostałe koszty wdrożenia SRZ będą pochodzić z wpłat przedsiębiorstw i instytucji zainteresowanych jego zastosowaniem dla swych pracowników. Polskie Towarzystwo Informatyczne, z pomocą BCS, będzie prowadzić nadzór nad wdrożeniem SRZ oraz prowadzić prace koordynacyjne i administracyjne związane z jego stosowaniem.

1. System Rozwoju Zawodowego BCS

1.1 Skrócony opis systemu

System Rozwoju Zawodowego (SRZ, *ang.*: Professional Development Scheme) oparty jest na systematycznej metodzie szkolenia i rozwoju w dziedzinie informatyki, która pozwala każdemu aktywnemu uczestnikowi programu na osiągnięcie odpowiedniego poziomu wiedzy i doświadczenia na zajmowanym przezeń stanowisku lub stanowisku, do którego aspiruje.

Każdy uczestnik jest odpowiedzialny za swój indywidualny program szkoleniowo-rozwojowy obejmujący zarówno plan pracy zawodowej, jak i plan szkolenia zawodowego. Realizacja takiego programu przebiega pod kontrolą opiekuna o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach, wyznaczonego przez BCS lub przez licencjonowaną organizację uznawaną przez BCS (w Polsce przez PTI). Uczestnik prowadzi specjalny dziennik, w którym odnotowuje przebieg pracy zawodowej i odbyte szkolenia. Pomyślna realizacja cyklu szkoleniowego prowadzi do uzyskania przez uczestnika programu nowego wyższego stopnia z Modelu Klasyfikacji Zawodowej.

Podstawą systemu jest wyczerpująca tabela wymagań kwalifikacyjnych na poszczególne stanowiska zawodowe, znana jako Model Klasyfikacji Zawodowej (MKZ, *ang.*: Industry Structure Model). MKZ definiuje dziesięć poziomów zawodowych w różnych dziedzinach i poddziedzinach zawodowej działalności informatycznej. Zdefiniowane w nim dziedziny i poddziedziny obejmują przeważającą większość współczesnych zastosowań systemów informatycznych.

1.2 Doświadczenia

System Rozwoju Zawodowego jest stosowany w Wielkiej Brytanii od ponad pięciu lat zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Obecnie stosuje go z powodzeniem ponad sto instytucji i przedsiębiorstw, w tym IBM, ICL, British Petroleum, British Telecom, Shell, Poczta oraz kilkanaście ministerstw. Niektóre firmy międzynarodowe stosują ten system także poza granicami Wielkiej Brytanii.

Według broszur reklamowych BCS stosowanie SRZ powoduje następujące korzyści dla przystępujących do niego organizacji:

- przyciągnięcie lepszych pracowników i zmniejszenie migracji kadr,
- lepsze planowanie zagospodarowania kadr pracowniczych,
- lepsze planowanie używania zasobów kadrowych,

- poprawienie wydajności pracy informatyków, zwiększenie ich fachowości, podniesienie prestiżu firmy na zewnątrz, zwiększenie zaufania do przemysłu informatycznego w ogóle,
- wdrożenie norm, które niedługo staną się normami EWG.

Według tych samych źródeł motywacja pracowników przystępujących do SRZ jest następująca:

- możliwość aktywnego planowania swej kariery zawodowej, wpływu na awanse i ubiegania się o stopnie zawodowe,
- trwale, potwierdzone świadectwa dorobku zawodowego,
- pisemne i powszechnie uznawane potwierdzenie własnych kwalifikacji zawodowych.

Niedawno licencję na system SRZ na obszar U.S.A. otrzymało stowarzyszenie Data Processing Management Association, co z dużym prawdopodobieństwem rozszerzy stosowanie tego systemu w Stanach Zjednoczonych. W trakcie finalizacji jest licencja na obszar Singapuru.

Model Klasyfikacji Zawodowej, leżący u źródeł systemu SRZ stał się wzorcem dla programu przygotowania Europejskiej Klasyfikacji Kwalifikacji Informatycznych (EKKI) podjętego przez ogólnoeuropejską grupę roboczą stworzoną przez Council of European Professional Informatics Societies (CEPIS) z pomocą finansową Komisji EWG. W pracach tej grupy znaczący udział bierze Polskie Towarzystwo Informatyczne.

2. Korzyści z zastosowania systemu w Polsce

Zastosowania informatyki stanowią jeden z podstawowych elementów w przekształcaniu ustroju społeczno-gospodarczego Polski. Znacząca rola tych zastosowań została szczegółowo omówiona w *Propozycji strategii rozwoju informatyki i jej zastosowań w Rzeczypospolitej Polskiej* przygotowanym przez PTI na zlecenie Urzędu Rady Ministrów RP w lipcu 1991r. Wdrożenie Systemu Rozwoju Zawodowego wspomogłoby takie przekształcenia poprzez:

- 2.1 Wprowadzenie wypróbowanych rozwiązań związanych ze szkoleniem i rozwojem informatyków.
- 2.2 Dostarczenie polskim przedsiębiorstwom i instytucjom zunifikowanych metod oceny pracy zawodowej i kryteriów awansu informatyków.
- 2.3 Wprowadzenie systematycznego podejścia do spraw kwalifikacji zawodowych - zgodnego z praktykami europejskimi, który może znaleźć zastosowanie także w innych dziedzinach działalności fachowej.

- 2.4 Uzyskanie fachowego doradztwa i pomocy dzięki nadzorowi BCS nad szczegółowym wdrożeniem systemu SRZ w Polsce.
 - 2.5 Umożliwienie wybranym przedstawicielom PTI i organizacji stosujących SRZ uzyskanie praktycznych doświadczeń z zastosowania SRZ w Wielkiej Brytanii w wielu różnych środowiskach.
 - 2.6 Umożliwienie polskim informatykom udziału w pracach Komisji Zarządzania SRZ w Wielkiej Brytanii i przez to wpływu na rozwój systemu SRZ.
 - 2.7 Doradztwo i pomoc BCS dla PTI w praktycznym wdrażaniu i zarządzaniu systemem SRZ.
 - 2.8 Rozbudzenie i zaspokojenie ambicji zawodowych polskich informatyków pozbawionych ostatnio formalnych możliwości rozwoju i potwierdzania swych kwalifikacji w wyniku upadku systemu stopni zawodowych przyznawanych dawniej przez NOT, zresztą na podstawie niejasnych kryteriów.
3. Zobowiązania PTI
- 3.1 PTI znajdzie i mianuje Zarządcę projektu SRZ. Zarządca początkowo poświęci tylko część swojego czasu projektowi, ale w późniejszym okresie zajmie się wyłącznie zarządzaniem i wdrożeniem systemu SRZ w Polsce. Zarządca powinien być doświadczonym informatykiem zawodowym, ściśle związanym z kształceniem i rozwojem zawodowym informatyków. Zarządca powinien płynnie posługiwać się językiem angielskim, ponieważ przejdzie początkowe szkolenie w Wielkiej Brytanii, zorganizowane przez BCS.
 - 3.2 PTI sfinansuje i wykona wszystkie niezbędne przekłady dokumentacji w języku angielskim na język polski a także reprodukcję dokumentacji w języku polskim.
 - 3.3. PTI z pomocą BCS starannie wybierze niewielką grupę polskich organizacji (3-6), które będą stanowić grupę pilotującą wdrożenie SRZ w Polsce. Wyselekcjonowana grupa organizacji stworzy zaczątek pierwszej Komisji Zarządzania SRZ w Polsce.
 - 3.4 PTI zgodnie ze wskazówkami BCS upoważni "opiekunów" mianowanych przez użytkowników systemu do sprawowania koordynacji nad wdrażaniem systemu w ich organizacjach. Opiekunowie powinni mieć odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie do sprawowania swych funkcji.

- 3.5 PTI umocni powiązania z uczelniami wyższymi, administracją państwową, związkami pracodawców i związkami zawodowymi w celu zapewnienia ich zrozumienia i poparcia dla systemu SRZ, potwierdzając w ten sposób współdziałanie polskiego środowiska zawodowego we wdrażaniu systemu.
 - 3.6 PTI stworzy odpowiednią strategię marketingową i reklamową w celu zapewnienia dobrego klimatu poparcia dla początkowego wdrożenia i późniejszego rozwoju systemu SRZ.
 - 3.7 PTI stworzy odpowiednio wyposażoną w środki finansowe komórkę administracyjną podtrzymującą działania systemu, jego operacje finansowe oraz kontakty z użytkownikami systemu i BCS.
4. Zobowiązania BCS
 - 4.1 BCS udostępni PTI w języku angielskim wszystkie zaktualizowane materiały dotyczące systemu SRZ, w tym poradniki zarządzania systemem i inne materiały pisemne związane z SRZ. Krótkie wprowadzenie do systemu SRZ zostanie udostępnione w języku polskim.
 - 4.2 BCS zorganizuje wstępne i następne pobyty zapoznawcze u użytkowników SRZ w Wielkiej Brytanii dla polskich uczestników SRZ wybranych przez PTI. Część czasu takich pobytów zostanie poświęcona na udział w sesjach szkoleniowych zorganizowanych przez lub na rzecz BCS.
 - 4.3 W miarę możliwości okres pobytów zapoznawczych będzie zbieżny z zaplanowanymi posiedzeniami Komisji Zarządzania SRZ.
 - 4.4 BCS wybierze dwóch doświadczonych konsultantów systemu SRZ, którzy będą stale współpracować z PTI i będą źródłem fachowego doradztwa podczas początkowej fazy wdrażania SRZ, a później będą służyć radą w miarę potrzeb.
 - 4.5 BCS pomoże i doradzi PTI w sprawach wymagań administracyjnych związanych ze sprawnym zarządzaniem i kontrolą finansową podczas wdrażania SRZ.
 5. Harmonogram wdrażania SRZ - Rok pierwszy
 - 5.1 Wyznaczenie Zarządcy projektu SRZ przez PTI. Wytypowanie organizacji do udziału w programie pilotowym. Wyznaczenie opiekunów PTI dla poszczególnych organizacji pilotowych. Zorganizowanie biura administrującego systemem SRZ.

- 5.2 Zapoznawczy tygodniowy pobyt w Wielkiej Brytanii Zarządcy projektu SRZ ze strony PTI oraz dwóch innych delegatów, po jednym z administracji rządowej i przedsiębiorstwa przemysłowego.
- 5.3 Tygodniowy pobyt w Polsce dwóch przedstawicieli BCS w celu pomocy w zaplanowaniu szczegółowego programu wdrażania systemu, ustalenia szczegółów jego realizacji oraz wizyt w organizacjach pilotowych.
- 5.4 Przekład dokumentacji związanej z SRZ i jej przystosowanie do polskich realiów.
UWAGA: Ten punkt harmonogramu powinien zostać skoordynowany z pracami polskiej grupy roboczej nad przekładem i przystosowaniem Europejskiej Klasyfikacji Kwalifikacji Informatycznych.
- 5.5 Tygodniowy lub dwutygodniowy pobyt w Wielkiej Brytanii koordynatorów SRZ z organizacji pilotowych poświęcony szkoleniu początkowemu i wizytom w organizacjach brytyjskich stosujących SRZ.
- 5.6 Ustalenie początkowych poziomów zawodowych dla uczestników programu w organizacjach pilotowych. Wdrożenie programu rozwoju zawodowego i kształcenia w organizacjach pilotowych.
- 5.7 Tygodniowy pobyt w Polsce dwóch konsultantów BCS poświęcony przeglądowi wstępnych wyników wdrożenia systemu SRZ i rozwiązywaniu problemów związanych z tym wdrożeniem.
6. Harmonogram wdrażania SRZ - Rok drugi
 - 6.1 Kontynuacja wdrażania systemu SRZ w organizacjach pilotowych. Rozpoczęcie wdrażania SRZ w następnych organizacjach.
 - 6.2 Tygodniowy lub dwutygodniowy pobyt w Wielkiej Brytanii koordynatorów SRZ z organizacji pilotowych poświęcony szkoleniu uzupełniającemu i wizytom w organizacjach brytyjskich stosujących SRZ w celu porównania doświadczeń, a także udział w Komisji Zarządzającej SRZ.
 - 6.3 Tygodniowy pobyt w Polsce dwóch konsultantów BCS w celu sprawdzenia postępów wdrażania i doradztwa dla organizacji pilotowych i innych organizacji, które przyłączyły się do systemu.
 - 6.4 Współpraca PTI z BCS nad dalszym wdrażaniem systemu.

7. Finanse

7.1 Opłata wstępna i opłaty licencyjne

Zgodnie z oświadczeniem BCS opłata wstępna za udostępnienie systemu SRZ wyniesie 10.000 GBP. Stałe opłaty licencyjne wyniosą:

15% rocznych opłat polskich organizacji, które zarejestrują się lub odnowi swą rejestrację jako użytkownicy SRZ.

10% rocznych opłat pobranych przez PTI za poszczególnych indywidualnych uczestników, zgłoszonych do udziału w SRZ przez pracodawców.

7.2 Dewizowe koszty wdrożenia w dwóch pierwszych latach

W pierwszym roku - 30.500 GBP.

W drugim roku - 25.000 GBP.

PTI w porozumieniu z BCS podjęło starania w celu sfinansowania opłaty wstępnej oraz wszystkich początkowych kosztów dewizowych wdrożenia programu poza opłatami licencyjnymi, tj. sumy 65.500 GBP z dotacji Brytyjskiego Funduszu "Know-how".

7.3 Przewidywane opłaty dla organizacji uczestniczących w systemie

Stała opłata roczna od organizacji: 20.000.000 zł.

Dodatkowa opłata roczna za każdego uczestnika systemu: 1.000.000 zł.

Opłaty zostaną przeznaczone na pokrycie kosztów zatrudnienia Zarządcy systemu SRZ, honoraria i koszty koordynatorów z ramienia PTI dla poszczególnych organizacji biorących udział w programie, na cele administracyjne programu oraz na cele rozwoju systemu SRZ.

Opłaty w pierwszym roku wdrożenia posłużą częściowo do pokrycia kosztów przekładu dokumentów SRZ na język polski i kosztów dostosowania systemu do polskich realiów. PTI czyni starania aby pewna część tych kosztów została pokryta z innych źródeł finansowania.

