

# PROGRAM PRAKTYK

dla nauczycieli kształcenia zawodowego  
w przedsiębiorstwach branży  
kosmetyczno-fryzjerskiej

do realizacji projektu: „Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli  
kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży  
kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej”



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

## **PUBLIKACJA DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE**

**Program opracowany przez  
Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.**

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A,  
90–248 Łódź  
tel. 42 633 17 19  
[www.inse.org.pl](http://www.inse.org.pl)

### **Program opracowała:**

Marta Wysocka

### **Recenzja merytoryczna:**

dr Katarzyna Czekań-Kotynia

### **Korekta:**

Anna Strożek

### **Skład:**

Kinga Dudzik

# Spis treści

<b>Wstęp .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Doskonalenie zawodowe nauczycieli – potrzeby i wyzwania .....</b>	<b>10</b>
1.1. Aktualna oferta doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego .....	13
1.2. Potrzeby szkoleniowe nauczycieli kształcenia zawodowego .....	21
1.3. Udział pracodawców w doskonaleniu nauczycieli szkół zawodowych.....	29
<b>2. Wnioski z seminarium z udziałem nauczycieli oraz przedstawicieli     branży kosmetyczno-fryzjerskiej.....</b>	<b>43</b>
2.1. Podstawowe problemy w zakresie współpracy placówek kształcenia zawodowego i pracodawców .....	44
2.2. Rozwiązania proponowane przez uczestników seminarium .....	46
<b>3. Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w     przedsiębiorstwach z branży kosmetyczno-fryzjerskiej.....</b>	<b>49</b>
3.1. Założenia organizacyjne programu praktyk .....	52
3.1.1. Zadania i obowiązki specjalisty ds. organizacyjnych z zakresu organizacji praktyk .....	53
3.1.2. Zadania i obowiązki pracodawcy oraz wyznaczonego przez niego tutora.....	55
3.1.2. Zadania i obowiązki uczestników projektu .....	57

3.2. Przebieg praktyk ciągłych w przedsiębiorstwach usługowych .....	58
3.2.1. Nawiązanie kontaktu z pracodawcą i tutorem.....	60
3.2.2. Zapoznanie z zasadami BHP i przepisami przeciwpożarowymi .....	62
3.2.3. Zapoznanie z dokumentacją wykorzystywaną w zakładzie pracy z branży kosmetyczno-fryzjerskiej.....	66
3.2.4. Organizacja i zarządzanie salonem fryzjerskim lub kosmetycznym.....	68
3.2.5. Wykonywanie obowiązków pracownika przedsiębiorstwa.....	75
3.2.6. Nauczyciele szkół kształcących kadry na potrzeby branży fryzjerskiej.....	79
3.2.7. Nauczyciele kształcący kadry na potrzeby branży kosmetycznej .....	83
3.3. Kompetencje nauczycieli po zakończeniu praktyk .....	87
3.4. Korzyści wynikające z realizacji programu praktyk w przedsiębiorstwie .....	89
<b>4. Praktyki dla nauczycieli a wdrażanie modułowych programów     nauczania .....</b>	<b>92</b>
<b>5. Metody aktywizujące w kształceniu zawodowym według     modułowych programów nauczania.....</b>	<b>98</b>
<b>Podsumowanie .....</b>	<b>107</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>110</b>

# Wstęp

Niniejszy program doskonalenia zawodowego został opracowany na potrzeby projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej*, realizowanego przez Forum Młodzieży Samorządowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet III – Wysoka jakość oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

Adresatami projektu są nauczyciele<sup>1</sup> przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu odpowiedzialni za kształcenie przyszłych kadr branż medyczno-chemicznej i kosmetyczno-fryzjerskiej. Podjęte w ramach projektu działania mają na celu podniesienie kompetencji i kwalifikacji zawodowych dydaktyków. Doskonalenie ma polegać na wprowadzeniu ich do nowoczesnego środowiska przedsiębiorstw działających w wymienionych branżach.

Przedłożony program praktyk jest skierowany do nauczycieli kształcących przyszłych pracowników branży kosmetycznej i fryzjerskiej.

---

<sup>1</sup> Na potrzeby niniejszego opracowania terminem nauczyciele/instruktorzy określa się zarówno kobiety, jak i mężczyzn zatrudnionych jako kadra pedagogiczna.

Stanowi on odpowiedź na potrzeby nauczycieli szkół zawodowych<sup>2</sup>, którzy dostrzegają brak oferty doskonalenia zawodowego pozwalającej im realnie podnosić kompetencje i aktualizować wiedzę branżową. Rozwój zawodowy nauczycieli szkół zawodowych powinien być dostosowany do postępu technologicznego i stanu wiedzy naukowej w danej dziedzinie. Przed dydaktykami stawia się odpowiedzialne zadanie – mają przygotować młodzież do płynnego przejścia od edukacji do pracy zawodowej. Nie jest to jednak możliwe, jeżeli przekazywana uczniom wiedza jest archaiczna, zajęcia praktyczne odbywają się w pracowniach wyposażonych w przestarzały sprzęt, nauczyciele nie znają zasad obsługiwanego nowoczesnych urządzeń, a w programach kształcenia nauczanie teoretyczne wciąż ma pierwszeństwo nad kształceniem umiejętności praktycznych.

Absolwenci szkół zawodowych muszą zdobywać wiedzę i umiejętności, jakich przedsiębiorcy oczekują od kandydatów do pracy. W związku z tym priorytetowym zadaniem stojącym przed szkolnictwem zawodowym w Polsce jest wsparcie nauczycieli w zakresie aktualizowania wiedzy specjalistycznej. Bez tego nie będą w stanie przygotować młodzieży do rozpoczęcia pracy w zaawansowanym technologicznie środowisku pracy.

Program został przygotowany w oparciu o opinie przedstawicieli kadry zarządzającej szkołami zawodowymi oraz przedstawicieli przedsiębiorstw prowadzących działalność w branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Seminarium przeprowadzone z ich udziałem pozwoliło poznać potrzeby oraz problemy szkolnictwa zawodowego. Umożliwiło to wypracowanie rozwiązań, których wdrożenie powinno zaowocować podniesieniem jako-

---

<sup>2</sup> Na potrzeby niniejszego opracowania pod pojęciem szkoły zawodowej rozumie się placówki oświatowe średniego szczebla edukacji: zasadnicze szkoły zawodowe oraz technika.

ści kształcenia zawodowego, co przełoży się na satysfakcję pracodawców z pracy wykonywanej przez absolwentów.

Praktyki dla nauczycieli odbywające się w nowoczesnych przedsiębiorstwach działających w branży kosmetyczno-fryzjerskiej nie tylko umożliwiają zrealizowanie programu doskonalenia zawodowego, ale również sprzyjają nawiązywaniu kontaktu między szkołami zawodowymi a lokalnymi pracodawcami. Dzięki temu możliwe jest wzajemne poznanie oczekiwań – szkoły są gotowe dostosować ofertę kształcenia do potrzeb rynku pracy, zaś pracodawcy uświadamiają sobie konieczność otwarcia się na współpracę. Współpraca może przybierać różne formy – począwszy od organizowania lekcji pokazowych w zakładzie wykorzystującym nowoczesny sprzęt, poprzez przyjmowanie praktykantów, po delegowanie pracowników firmy do realizowania zadań nauczycielskich w szkole. Każda z tych form pozwala na podniesienie jakości nauczania i przekłada się na wzrost satysfakcji pracodawców zatrudniających absolwentów.

Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży kosmetyczno-fryzjerskiej został opracowany z uwzględnieniem potrzeb nauczycieli i pracodawców. Oprócz tego szczególną uwagę zwrócono na zakres merytoryczny programów nauczania dla uczniów szkół zawodowych kształcących w zawodach związanych z branżą kosmetyczno-fryzjerską. Uznano bowiem, że kompetencje nauczycieli muszą odpowiadać wymaganiom stawianym przed uczniami, co podniesie zdawalność egzaminów zawodowych<sup>3</sup>. Ponadto konstrukcja i treści zawarte w publikacji będą służyć nauczycielom podczas prowa-

---

<sup>3</sup> J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16, [www.orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/indos\\_016.pdf](http://www.orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/indos_016.pdf) [data dostępu: 13.07.2012].

dzenia efektywnej nauki w oparciu o nowoczesne metody i techniki przekazywania wiedzy.

Opracowanie składa się z trzech rozdziałów podejmujących zagadnienia istotne z punktu widzenia nauczycieli realizujących praktyki w przedsiębiorstwach kosmetycznych i fryzjerskich. W rozdziale pierwszym przedstawiono problemy związane z doskonaleniem zawodowym nauczycieli szkół kształcących przyszłe kadry pracowników. Dokonano analizy aktualnej oferty doskonalenia oraz zestawiono ją z realnymi potrzebami nauczycieli. Wskazano także na znaczenie, jakie w procesie doskonalenia nauczycieli ma współpraca z pracodawcami gotowymi umożliwić dydaktykom obserwowanie i wykonywanie pracy w nowoczesnym technologicznie środowisku.

Rozdział drugi zawiera wskazówki dotyczące realizowania praktyk w zakładach kosmetycznych i fryzjerskich. Wymieniono w nim zadania, których wykonanie przez praktykantów jest wskazane w dążeniu do poszerzania i aktualizowania wiedzy dotyczącej organizacji i funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz specjalistycznych wiadomości branżowych. Praktyki mają umożliwić nauczycielom wykonywanie różnych zadań wynikających z usług świadczonych przez zakład pracy oraz stosowanych w nim technologii. Nie oznacza to jednak, że każdy nauczyciel praktykant jest zobligowany do zrealizowania każdej wskazanej w programie czynności. Należy jednak dążyć do różnicowania zadań, aby praktyki miały charakter interdyscyplinarnego poszerzania wiedzy i umiejętności.

W rozdziale trzecim zawarto informacje dotyczące korzyści wynikających z nawiązywania współpracy między szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami. Wskazano w nim, w jaki sposób zrealizowanie praktyk w zakładzie pracy ułatwia przechodzenie od przedmiotowego



systemu kształcenia w zawodzie do systemu wykorzystującego modułowe programy nauczania. Oprócz tego scharakteryzowano metody i techniki przekazywania wiedzy, które najlepiej sprawdzają się w szkolnictwie zawodowym, a których wykorzystanie nie powinno stanowić trudności dla nauczycieli doskonalących się w ramach niniejszego projektu.

Przyjęta konstrukcja programu sprzyja efektywnemu doskonaleniu nauczycieli kształcących przyszłe kadry w branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Zawartość merytoryczna opracowania sprawia, że oprócz wsparcia nauczycieli i tutorów w czasie praktyk będzie ono pomocą w procesie dostosowywania metod i technik nauczania zawodu do wymagań współczesnego rynku pracy.

# 1. Doskonalenie zawodowe nauczycieli - potrzeby i wyzwania

Nauczyciele należą do jednej z najważniejszych w społeczeństwie grup zawodowych. Ze względu na rangę wykonywanego zawodu ich prawa i obowiązki zostały zapisane w osobnym akcie normatywnym – Ustawie z dn. 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Podstawowym obowiązkiem każdego nauczyciela jest realizowanie funkcji dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej w taki sposób, by zapewnić uczniom możliwość płynnego przechodzenia przez kolejne etapy edukacyjne, a w rezultacie pomóc im odnaleźć się w realiach dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. W związku z tym nauczyciele zobowiązani są do nieustannego rozwoju i aktualizowania wiedzy o świecie i wiedzy przedmiotowej.

Zgodnie z art. 6 wymienionej ustawy każdy nauczyciel ma obowiązek *dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego*<sup>4</sup>. Za stworzenie nauczycielom warunków do realizowania tego zadania odpowiedzialni są dyrektorzy placówek, do których obowiązków według art. 7 zalicza się *zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym*<sup>5</sup>.

Obowiązek ciągłego podnoszenia kompetencji i kwalifikacji jest konsekwentnie wypełniany przede wszystkim przez nauczycieli dążących

---

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2009 r. nr 90, poz. 800).

<sup>5</sup> Ibidem.

do awansu zawodowego, możliwego wyłącznie pod warunkiem aktywnego uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym<sup>6</sup>. Karta nauczyciela właściwie nie przewiduje negatywnych konsekwencji dla dydaktyków, którzy zaprzestają uczestnictwa w samodoskonaleniu, mimo że dyrektor szkoły oceniający pracę nauczycieli powinien uwzględniać ten aspekt ich aktywności. W rzeczywistości jednak nauczyciele zwykle nie ponoszą konsekwencji nieuczestniczenia w formach doskonalenia zawodowego.

Egzekwowanie wywiązywania się z obowiązku stałego dążenia do podnoszenia kompetencji jest szczególnie trudne w przypadku kadry nauczycielskiej szkół zawodowych. Brak dostatecznej oferty szkoleniowej sprawia, że nie ma ona możliwości podnoszenia kompetencji zgodnie z potrzebami. W rezultacie nie jest więc możliwe karanie dydaktyków za niekorzystanie z oferty doskonalenia zawodowego, jeżeli ich potrzeby nie są w niej uwzględniane.

Odpowiedzialność za przygotowanie właściwej oferty doskonalenia zawodowego, wsparcie metodyczne oraz opracowanie materiałów edukacyjnych spoczywa na wojewódzkich placówkach doskonalenia nauczycieli, pozostających we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny. Na mocy Rozporządzenia Ministra Edukacji z dn. 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. nr 200, poz. 1537) do obowiązkowych zadań tych placówek należy<sup>7</sup>:

---

<sup>6</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2004 nr 260, poz. 2593).

<sup>7</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji z dn. 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. nr 200, poz. 1537) do obowiązkowych zadań publicznych, § 15.

1. opracowywanie priorytetów doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie;
2. przygotowanie i realizacja programów doskonalenia dla nauczycieli-metodyków;
3. organizowanie i prowadzenie doradztwa metodycznego dla nauczycieli stosownie do ich potrzeb;
4. gromadzenie i udostępnianie informacji na temat dostępnych form kształcenia i doskonalenia nauczycieli;
5. organizowanie rozmaitych form współpracy i wymiany doświadczeń, m.in. konferencji, seminariów, warsztatów – dostosowanych do potrzeb nauczycieli poszczególnych typów szkół i rodzajów placówek;
6. wspieranie oraz wspomaganie samokształcenia i doskonalenia nauczycieli;
7. organizowanie działań sprzyjających rozwojowi zawodowemu nauczycieli.

W niniejszym rozdziale dokonana została analiza obecnej sytuacji nauczycieli w kontekście potrzeb związanych z doskonaleniem zawodowym. Wskazano także możliwości zmian, których wdrożenie przyczyni się do stworzenia nauczycielom szkół zawodowych optymalnych warunków do rozwoju osobistego. Ponadto rozdział podejmuje problematykę związaną z koniecznością trwałego powiązania świata nauki ze światem pracy. Wykazano bowiem, że wysoki poziom kształcenia zawodowego można osiągnąć wyłącznie pod warunkiem włączenia pracodawców w procesy edukacyjne, ponieważ – jak dowodzą badania przeprowadzone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej – szkoły nie są w stanie zapew-

nić uczniom takich warunków zdobywania wiedzy i umiejętności, jakich dostarczają nowoczesne ośrodki pracy<sup>8</sup>.

### 1.1. Aktualna oferta doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego

Oferta edukacyjna placówek doskonalenia nauczycieli zawiera propozycje form doskonalenia umożliwiających podnoszenie kompetencji i zdobywanie nowych kwalifikacji dla nauczycieli wszystkich rodzajów szkół, na każdym etapie edukacji. Plan pracy na dany rok kalendarzowy jest przygotowywany przez dyrektora, który przedstawia go do zatwierdzenia organowi prowadzącemu szkołę oraz organowi sprawującemu nadzór pedagogiczny. Organy te muszą plan zaakceptować. W kolejnym roku kalendarzowym dyrektor jest zobligowany do przedłożenia wymienionym organom sprawozdania z realizacji przedłożonego i zaakceptowanego wcześniej planu<sup>9</sup>. Wynika z tego, że za przygotowanie adekwatnej do potrzeb nauczycieli oferty doskonalenia zawodowego odpowiada nie tylko dyrektor danej placówki, ale również przedstawiciele władz, bez których akceptacji nie będzie możliwe zaproponowanie nauczycielom uczestniczenia w formach wymienionych we wstępnej wersji planu pracy placówki. Oznacza to również, że władze powinny ingerować w kształt planowanego programu doskonalenia, zalecając uwzględnianie w nim propozycji, których deficyt jest zgłaszany przez dyrektorów szkół oraz nauczycieli pracujących w podlegających im szkołach.

---

<sup>8</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Wyniki końcowe*, MEN, Warszawa 2011.

<sup>9</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji z dn. 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. nr 200, poz. 1537) do obowiązkowych zadań publicznych, § 21.

Oferta doskonalenia skierowana do nauczycieli powinna stanowić odpowiedź na potrzebę dostosowania wiedzy i umiejętności do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych oraz aktualizowania ich w odniesieniu do stanu współczesnej nauki. W związku z dynamicznymi zmianami nauczyciel zmuszony jest do nieprzerwanego dokształcania się przez cały okres pracy w szkole. Powinny mu to umożliwiać placówki doskonalenia zawodowego w ramach realizowania obowiązku organizowania działań na rzecz rozwoju zawodowego nauczycieli. Oznacza to, że każdemu przedstawicielowi kadry dydaktycznej polskich placówek edukacyjnych należy zapewnić warunki do poszerzania i aktualizowania wiedzy przedmiotowej oraz możliwość podnoszenia kompetencji związanych z dydaktyką i metodyką nauczania. Placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli z tak postawionego zadania wywiązują się w ograniczonym stopniu, ponieważ nietrudno jest zauważyć, że bogata oferta jest skierowana przede wszystkim do nauczycieli kształcenia ogólnego<sup>10</sup>.

Oferowane kursy mające charakter przedmiotowo-dydaktyczny są skierowane do nauczycieli kształcenia ogólnego. Plany pracy poszczególnych placówek właściwie nie przewidują szkoleń i kursów dla nauczycieli szkół zawodowych. Propozycje dla tej części kadry nauczycielskiej najczęściej dotyczą zagadnień pedagogiczno-metodycznych i są związane z wprowadzeniem nowej podstawy programowej nauczania w zawodach. Przygotowanie do pracy z nową podstawą programową jest ważne, ale nie stanowi jedynej potrzeby kadry szkół kształcących w zawodzie. Nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki za-

---

<sup>10</sup> Na podstawie ofert edukacyjnych placówek wymienionych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, [www.bip.men.gov.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32%3Aplacowki-doskonalenia-nauczycieli&catid=16%3Ainstytucje-nadzorowane-przez-men&Itemid=41](http://www.bip.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=32%3Aplacowki-doskonalenia-nauczycieli&catid=16%3Ainstytucje-nadzorowane-przez-men&Itemid=41)[data dostępu: 16.07.2012].

wodu mają bardzo ograniczone możliwości w zakresie poszerzania wiedzy przedmiotowej zgodnie z rozwojem branży i nauki. Oznacza to, że mają możliwość poznania nowej podstawy stanowiącej załącznik do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach<sup>11</sup>, ale nie mogą podnosić kompetencji i poszerzać wiedzy zgodnie z merytorycznymi wymaganiami zawodowymi stawianymi przed uczniami. Nowa podstawa programowa wprowadza zmiany uwzględniające rozwój nauki i gospodarki. Za zmianami programowymi nie idą jednak zmiany w systemie wspierania metodycznego dydaktyków zawodów.

Aktualna oferta doskonalenia zawodowego dla nauczycieli pracujących w szkołach zawodowych skupia się na propozycjach dotyczących teoretycznych założeń nauczania. Kwestie te są ważne z punktu widzenia rozwoju zawodowego, szczególnie w przypadku nauczycieli o długim stażu pracy, ale nie zamykają katalogu potrzeb kadry dydaktycznej. Plany pracy placówek doskonalenia nauczycieli charakteryzuje brak propozycji związanych z poszerzaniem wiedzy specjalistycznej nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. W konsekwencji nauczyciele przekazują uczniom wiedzę zdezaktualizowaną i nieadekwatną do wymagań stawianych przez współczesnych pracodawców<sup>12</sup>. To z kolei prowadzi do pogłębiającego się problemu bezrobocia wśród absolwentów kończących kierunki, na które do urzędów pracy jest zgłaszane zapotrzebowanie, ale niemogących znaleźć zatrudnienia,

---

<sup>11</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. nr 34, poz. 184).

<sup>12</sup> *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009.

ponieważ pracodawcy oczekują od kandydatów doświadczenia w pracy w nowoczesnym otoczeniu.

Z raportu przygotowanego przez Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Nauczycieli wynika, że potrzeby specjalistycznego doskonalenia kadry szkół zawodowych nie dostrzegają przede wszystkim przedstawiciele władz samorządowych<sup>13</sup>. Wychodzą oni bowiem z założenia, że posiadanie wymaganych ustawowo kwalifikacji, wykształcenia wyższego oraz doświadczenia pracy w zawodzie – to gwarancja doskonałego przygotowania do pracy w szkole. Nie uwzględnia się jednak faktu, że specjalistyczna wiedza branżowa szybko ulega dezaktualizacji, i nawet stosunkowo niedawne ukończenie studiów nie gwarantuje jej zgodności z aktualnym stanem nauki. Oprócz tego zdaniem samorządowców fakt, że nauczyciele szkół zawodowych korzystają z oferty doskonalenia proponowanej przez placówki doskonalenia nauczycieli, jest dowodem na to, że odnajdują formy adekwatne do własnych potrzeb<sup>14</sup>. Warto także zauważyć, że inaczej oceniani są nauczyciele teoretycznej nauki zawodu oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu. W ocenie przedstawicieli władz samorządowych nauczyciele teoretycznej nauki zawodu częściej i chętniej uczestniczą w różnorodnych formach doskonalenia niż nauczyciele praktycznej nauki zawodu<sup>15</sup>.

Opinie przedstawicieli samorządów są istotne, ponieważ to organ prowadzący podejmuje ostateczną decyzję w zakresie planu pracy i oferty ośrodka doskonalenia zawodowego dla nauczycieli. Jednocześnie jednak okazuje się, że nie posiadają oni właściwej wiedzy na temat kompetencji kadry nauczycielskiej szkół zawodowych oraz dokonują błędnej interpre-

---

<sup>13</sup> *Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu...*, op.cit.

<sup>14</sup> *Ibidem*.

<sup>15</sup> *Ibidem*.



tacji otrzymywanych danych. Przyjęcie założenia, że nauczyciele szkół zawodowych posiadają wysokie kompetencje, ponieważ mają kontakt z przedsiębiorstwami, oraz że są zadowoleni z form proponowanych przez placówki doskonalenia prowadzi do sytuacji, w której rzeczywiste potrzeby kadry dydaktycznej szkół zawodowych nie są w pełni realizowane. Sam fakt uczestniczenia w dostępnych szkoleniach nie oznacza bowiem uznania ich za wystarczające. Należy pamiętać, że nauczyciele realizują ścieżkę awansu zawodowego, w ramach której są zobligowani do udziału w zajęciach związanych z rozwojem zawodowym. Oznacza to, że nie mogą doskonalić wiedzy specjalistycznej – wybierają inne dostępne formy. To właśnie sprawia, że nauczyciele teoretycznej nauki zawodu częściej uczestniczą w doskonaleniu, podczas gdy nauczyciele praktycznej nauki robią to rzadziej. Należy bowiem zauważyć, że duża część dydaktyków odpowiedzialnych za nauczanie praktyczne nie podlega zapisom Karty Nauczyciela, ale Kodeksu pracy – otrzymują więc wynagrodzenie nauczyciela dyplomowanego bez konieczności realizowania ścieżki awansu zawodowego. Nauczyciele przedmiotów teoretycznych są natomiast zatrudnieni na podstawie Karty nauczyciela, co oznacza, że ich wynagrodzenie nie wzrośnie bez osiągnięcia kolejnych stopni awansu.

Ponadto należy zauważyć, że to właśnie nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają większe doświadczenie w pracy zawodowej w branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Kursy oferowane przez ośrodki doskonalenia nie są im potrzebne, ponieważ nie dają możliwości zdobycia wiedzy dotyczącej zmian zachodzących w branży. Dydaktycy odpowiedzialni za praktyczną naukę zawodu powinni uczestniczyć w kursach i szkoleniach poświęconych metodyce nauczania, pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych itp., jednak barierą zwykle okazują się

koszty uczestnictwa w doskonaleniu. Warto także zauważyć, że nauczyciele często spotykają się z ograniczeniami stawianymi przez dyrektorów szkół, którzy nie mogą zapewnić zastępstwa na czas doszkalania się dydaktyka, nie wyrażają zgody na opuszczenie przez niego szkoły<sup>16</sup>.

Oceniając zaangażowanie nauczycieli we własny rozwój, przedstawiciele samorządów nie skupiają się na tym, czy wybierane formy rzeczywiście wpływają na podnoszenie kompetencji. Nie uwzględniają także, czy nauczyciele mają możliwość swobodnego realizowania planu rozwoju zawodowego, do czego dydaktycy zobowiązują się w chwili podjęcia pracy w szkole. Sama częstotliwość udziału w doskonaleniu nie przekłada się bowiem na aktualizację wiedzy i umiejętności, a tym samym nie wpływa na jakość nauczania.

Okazuje się więc, że diagnoza potrzeb i kompetencji nauczycieli szkół zawodowych dokonywana na podstawie uczestnictwa w formach doskonalenia oraz zaangażowania w proces samodoskonalenia jest błędna i nie powinna stanowić o kreowaniu nowych form doskonalenia dydaktyków szkół zawodowych. Na wykresie 1. przedstawiono wyniki badania przeprowadzonego wśród nauczycieli szkół zawodowych z województwa wielkopolskiego<sup>17</sup>. Wynika z niego, że najpopularniejszą formą doskonalenia zawodowego dla tej grupy są szkolenia rad pedagogicznych i konferencje – nie ma natomiast wątpliwości, że formy te w ograniczonym stopniu mogą zagwarantować pogłębianie wiedzy specjalistycznej, której potrzebuje kadra szkół zawodowych. Zadanie to spełniają staże i szkolenia realizowane bezpośrednio w zakładach pracy, ale – na co również

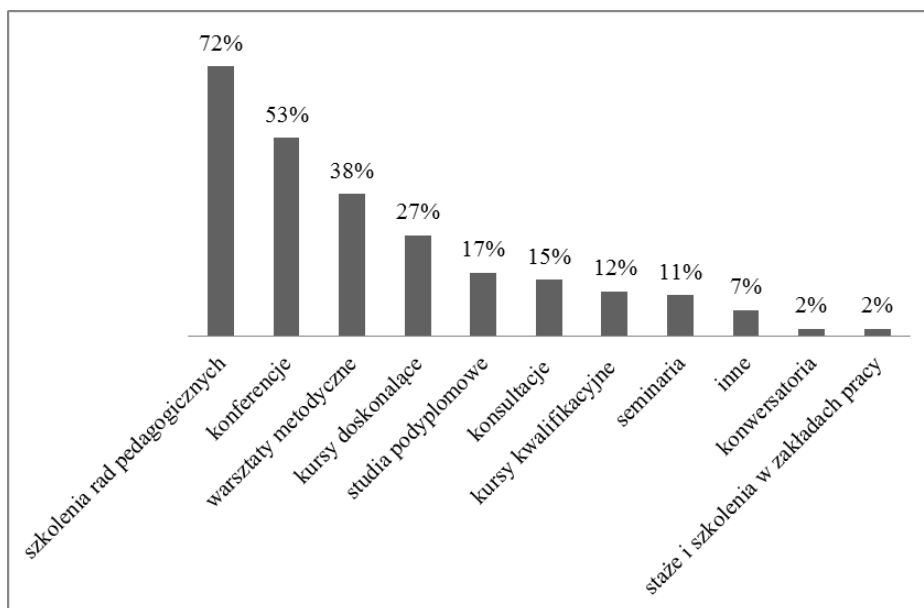
---

<sup>16</sup> M. Krężel, J. Olczak, *Potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli i dyrektorów z województwa zachodniopomorskiego*, Zachodniopomorskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Szczecin 2009.

<sup>17</sup> *Zawodne zawodówki? Szkolnictwo zawodowe w opiniach uczniów, nauczycieli i pracodawców*, Wielkopolska Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Poznań 2011.

wskazuje wykres 1. – udział w takich formach podnoszenia kompetencji bierze zaledwie 2% nauczycieli szkół zawodowych. Niski odsetek uczestnictwa w doskonaleniu wynika z braku odpowiednich propozycji w ofertach przygotowywanych przez placówki doskonalenia nauczycieli. Na poniższym wykresie zaprezentowano, które formy doskonalenia nauczycieli cieszą się największą popularnością.

Wykres 1. Formy doskonalenia, w których uczestniczą nauczyciele szkół zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Zawodne zawodówki? Szkolnictwo zawodowe w opiniach uczniów, nauczycieli i pracodawców*, Wielkopolska Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Poznań 2011.

\* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną formę.

Oferta programowa placówek doskonalenia dla nauczycieli powinna powstawać w oparciu o opinie samych zainteresowanych. Dyrektorzy powinni zapoznawać się z ich oczekiwaniami i potrzebami i na tej podstawie planować pracę placówki na najbliższy rok. Równie istotną kwestią jest analizowanie planu pracy przez przedstawicieli samorządów,

którzy powinni rozważyć, czy oferta rzeczywiście odpowiada potrzebom placówek edukacyjnych objętych ich nadzorem.

System doskonalenia zawodowego nauczycieli wymaga głębokiej reformy, tak aby oferty placówek doskonalenia obejmowały te formy, których potrzebują i oczekują nauczyciele. Należy więc przełamać schemat, w którym nauczyciele zmuszeni są do wybierania szkoleń i kursów bez względu na ich rzeczywistą przydatność w podnoszeniu jakości kształcenia. W Polsce prowadzone są badania dotyczące potrzeb nauczycieli praktycznej i teoretycznej nauki zawodu. Wyniki upowszechniane m.in. za pośrednictwem internetu należy uwzględniać nie tylko podczas opracowywania programów pracy placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli, ale również przy tworzeniu Wewnątrzszkolnego Doskonalenia Nauczycieli, za którego sprawność organizacyjną odpowiada dyrektor szkoły. Również dyrektor szkoły podejmuje decyzje w sprawie doboru szkoleń obligatoryjnych dla całej rady pedagogicznej, jak i indywidualnych szkoleń dla poszczególnych nauczycieli. Dyrektor powinien przychylić się do wniosków nauczycieli informujących o potrzebach w zakresie samorozwoju, ale także – jeżeli zauważy taką konieczność – zobowiązywać członków rady pedagogicznej do udziału w formach doskonalenia, które wpłyną na podniesienie jakości prowadzonego przez nich procesu dydaktycznego. To jednak będzie możliwe dopiero pod warunkiem dostosowania oferty doskonalenia zawodowego do potrzeb nauczycieli szkół zawodowych, ponieważ aktualnie nauczyciele ci nie mają możliwości uczestniczenia w formach realnie podnoszących poziom praktycznego i teoretycznego nauczania zawodu.

## 1.2. Potrzeby szkoleniowe nauczycieli kształcenia zawodowego

Nauczyciele szkół zawodowych, mimo braku oferty doskonalenia obejmującej szkolenia umożliwiające aktualizację wiedzy, wysoko oceniają swoje kompetencje<sup>18</sup>. Większość dydaktyków wyraża zadowolenie z własnego rozwoju i uważa, że odnosi sukcesy zawodowe, do których zalicza głównie<sup>19</sup>:

1. osiągnięcie kolejnego stopnia awansu zawodowego,
2. uzyskanie kolejnych kwalifikacji zawodowych,
3. osiągnięcia uczniów w olimpiadach i konkursach,
4. wysoką zdawalność egzaminów zawodowych.

Wątpliwości nie budzi fakt, że tak opisane osiągnięcia nie są możliwe do zrealizowania bez zapewnienia nauczycielom i uczniom właściwych warunków do pracy i rozwoju. Dotyczy to szczególnie odnoszenia przez uczniów sukcesów w konkursach i olimpiadach czy osiągania pozytywnych wyników z egzaminów. Szkoły zawodowe zmagają się z poważnymi problemami finansowymi, co skutecznie uniemożliwia prowadzenie prawidłowego toku zajęć. Brakuje nowoczesnych pomocy dydaktycznych oraz tworzenia nowoczesnych stanowisk odwzorowujących stanowiska pracy itp. Nawet jeśli uczniowie będą dobrze lub wysoko oceniani przez uczących ich dydaktyków – prawdopodobnie zdecydowanie gorzej wypadną na egzaminach zewnętrznych bądź kiedy trafią do zakładu pracy. Niepowodzenia uczniów – jak wynika z powyższego – nie zawsze są ich bezpośrednią winą, co nie zmienia faktu, że mogą prowadzić do szybkiego wypalenia zawodowego nauczyciela. Im gorsze wyniki w nau-

---

<sup>18</sup> *Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu...*, op.cit.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

ce osiąga młodzież, tym gorzej nauczyciel oceniany jest przez dyrektora, co również nie wpływa korzystnie na motywację do podejmowania wysiłku w postaci uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym<sup>20</sup>.

Nauczyciele, mimo aktywnego uczestniczenia w programach rozwoju zawodowego, nie są w pełni zadowoleni z możliwości rozwoju oferowanych przez placówki doskonalenia zawodowego. Dydaktycy, szczególnie młodzi, mają świadomość, że aby zapewnić młodzieży efektywne kształcenie, konieczny jest rozwój w obszarach tematycznych związanych z<sup>21</sup>:

1. najnowszą wiedzą z zakresu nauczanych przedmiotów,
2. zastosowaniem programów komputerowych i technologii informatycznej w nauczaniu przedmiotów zawodowych,
3. przygotowaniem uczniów do egzaminów zawodowych.

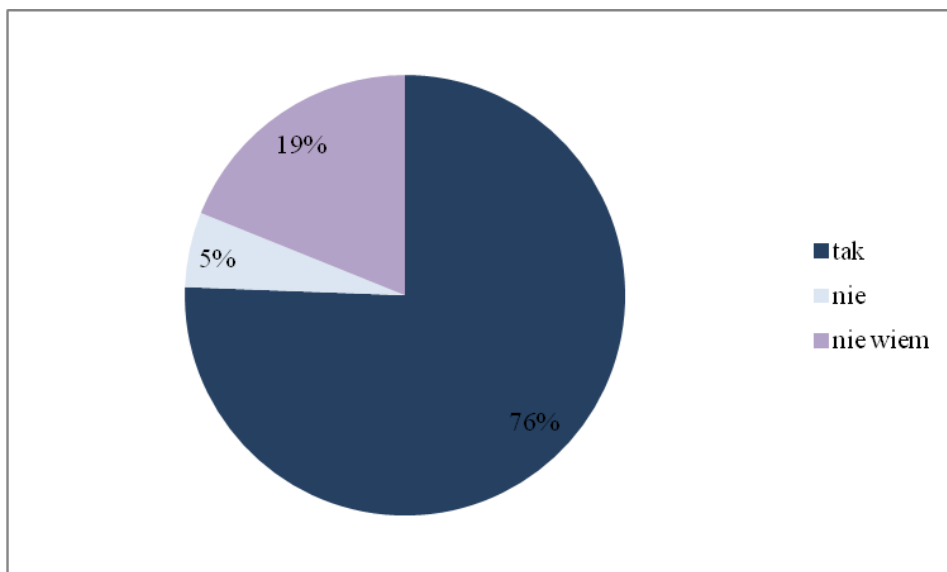
Podobne potrzeby zgłosili nauczyciele uczestniczący w badaniu przeprowadzonym przez Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli. Zdecydowana większość respondentów wyraziła zamiar podejmowania starań na rzecz rozwoju zawodowego w przyszłości (por. wykres 2.).

---

<sup>20</sup> J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy...*, op.cit.

<sup>21</sup> Ibidem.

Wykres 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie Czy zamierza pan/pani rozwijać się zawodowo w najbliższym czasie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2009.

Wiedzę z zakresu nowoczesnych technologii oraz wymagań stawianych przed kandydatami przez pracodawców chcieliby natomiast zdobywać z wykorzystaniem następujących metod i form doskonalenia<sup>22</sup>:

1. wizyt studyjnych w nowoczesnych przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych;
2. praktyk i staży w zakładach pracy w kraju i za granicą;
3. współpracy z innymi szkołami kształcącymi w danej branży, krajowymi i zagranicznymi;
4. zagranicznych wymian młodzieży;
5. spotkań zawodowych organizowanych w obrębie branży;

<sup>22</sup> *Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2009.

6. konferencji metodyczno-przedmiotowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego w danej branży;
7. szkoleń bieżących na stanowisku pracy.

Aktualna oferta doskonalenia zawodowego nie uwzględnia tych potrzeb, przede wszystkim w odniesieniu do wiedzy z zakresu nauczanych przedmiotów (por. rozdz. 1.1.). Eksperci uczestniczący w badaniu przeprowadzonym na potrzeby Ministerstwa Edukacji Narodowej, wysoko oceniając kadre dydaktyczną szkół zawodowych, podkreślili, że system doskonalenia nauczycieli jest zbyt słaby, aby w pełni realizować ich potrzeby<sup>23</sup>. Placówki doskonalenia nauczycieli nie są w stanie zapewnić nauczycielom szkoleń prowadzonych przez wysokiej klasy specjalistów branżowych oraz z wykorzystaniem specjalistycznego sprzętu. Wynika to głównie z nierównego podziału środków z budżetu – mimo iż szkolnictwo zawodowe jest droższe, wciąż przeznaczana się na nie mniejszą część środków niż na rozwój kształcenia ogólnego<sup>24</sup>. Jest to skutek polityki edukacyjnej prowadzonej do 2010 roku, kiedy konsekwentnie dążono do ograniczenia roli szkolnictwa zawodowego na rzecz promowania kształcenia ogólnego i kontynuowania nauki na studiach wyższych<sup>25</sup>. Obecnie w związku z niewydolnością tak prowadzonej polityki edukacyjnej dąży się do zwiększenia znaczenia i podniesienia rangi szkolnictwa zawodowego. Jest to jednak trudne ze względu na wieloletnie zaniedbania w zakresie inwestycji w zaplecze technodydaktyczne oraz kadre dydaktyczną szkół. Placówki, z powodu braku koniecznych nakładów na rozwój, nie są

---

<sup>23</sup> *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, MEN, Warszawa 2011.

<sup>24</sup> *Rozpoczęto szkolenia nauczycieli przedmiotów zawodowych*, [www.praca.gazetaprawna.pl/artykuly/431423,rozpoczeto\\_szkolenia\\_nauczycieli\\_przedmiotow\\_zawodowych.html](http://www.praca.gazetaprawna.pl/artykuly/431423,rozpoczeto_szkolenia_nauczycieli_przedmiotow_zawodowych.html), 2 [data dostępu: 19.07.2012].

<sup>25</sup> M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2010.



w stanie zapewnić uczniom takich warunków do nauki, by jako absolwenci byli oni gotowi sprostać wymaganiom rynku pracy. Do najważniejszych problemów, z którymi zmagają się dyrektorzy, zalicza się obecnie<sup>26</sup>:

1. powszechną niechęć do szkół zawodowych, traktowanych jako szkoły dla najsłabszych uczniów;
2. brak nowoczesnej bazy technodydaktycznej;
3. niechęć przedsiębiorstw do przyjmowania praktykantów;
4. przestarzałą wiedzę kadry dydaktycznej, brak ofert doskonalenia skierowanych do nauczycieli praktycznej i teoretycznej nauki zawodu.

Nie budzi wątpliwości fakt, że kadra dydaktyczna potrzebuje szkoleń i kursów. Nauczyciele stanowią dla młodzieży pomost między wiedzą a pracą, powinni więc przygotować ich nie tylko do przyswojenia wiadomości, ale także do wykorzystywania ich w pracy zawodowej. Nie będzie to możliwe dopóty, dopóki do uczniów będzie docierała wiedza przestarzała i niemająca praktycznego zastosowania dla współczesnej gospodarki<sup>27</sup>.

Przekazywanie młodzieży zdezaktualizowanej wiedzy, prowadzenie zajęć praktycznych z wykorzystaniem sprzętu, którego nie stosuje się we współczesnych przedsiębiorstwach, powoduje, że absolwenci szkół zawodowych nie są w stanie sprostać oczekiwaniom stawianym przez pracodawców<sup>28</sup>. Niezadowolenie przedsiębiorców wynika przede wszystkim z tego, że przyjmując do pracy osobę o statusie absolwenta szkoły zawodowej, trzeba liczyć się z koniecznością ponoszenia kosz-

<sup>26</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Wyniki końcowe...*, op.cit.

<sup>27</sup> *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce...*, op.cit.

<sup>28</sup> *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?...*, op.cit.

tów związanych z przeszkoleniem jej przed dopuszczeniem do wykonywania obowiązków zawodowych. Istotą kształcenia zawodowego powinno zaś być takie przygotowanie ucznia, by mógł rozpocząć pracę od razu po uzyskaniu dyplomu potwierdzającego posiadane kwalifikacje.

Eksperti uczestniczący w badaniu Ministerstwa Edukacji Narodowej wyrazili opinię, że najskuteczniejszą formą doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych są staże i praktyki realizowane w przedsiębiorstwach<sup>29</sup>. Rozwiązanie to jest innowacyjnym, ale bardzo skutecznym sposobem aktualizowania wiedzy i umiejętności, ponieważ nauczyciel nie tylko podnosi kompetencje w zakresie nauczanego przedmiotu, ale również poznaje specyfikę funkcjonowania współczesnej firmy. Ta forma doskonalenia jest wymieniana jako jedna z najbardziej pożądanych – zarówno przez nauczycieli, jak i kadre zarządzającą szkołami zawodowymi. Oprócz praktyk nauczyciele chcieliby również mieć możliwość uczestniczenia w wizytach studyjnych w nowoczesnych zakładach pracy w Polsce i za granicą, szkoleniach na stanowisku pracy oraz branżowych spotkaniach zawodowych<sup>30</sup>.

Nawiązanie bliskiej współpracy między szkołami zawodowymi a lokalnymi zakładami pracy sprawiłoby, że potrzeby nauczycieli mogłyby zostać zrealizowane bez konieczności wyposażania placówek doskonalenia nauczycieli w specjalistyczną bazę technodydaktyczną. Odbycie szkolenia doskonalącego bezpośrednio w firmie daje możliwość korzystania z narzędzi i sprzętu, którego często brakuje w szkolnej pracowni czy laboratorium. Istnieje także możliwość stałego obserwowania pracowników i bieżącego wyjaśniania wszystkich wątpliwości. Oprócz

---

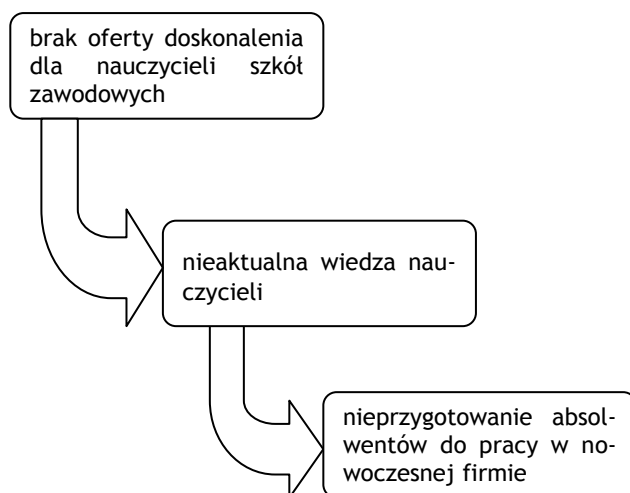
<sup>29</sup> *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce...*, op.cit.

<sup>30</sup> *Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu...*, op.cit.

tego nauczyciele poznają w ten sposób oczekiwania pracodawców w stosunku do pracowników, zaznajamiają się również z organizacją firmy i zasadami wykonywania pracy w nowoczesnym otoczeniu i warunkach wysokiej konkurencyjności. Pozwala im to lepiej przygotować młodzież do rozpoczęcia pracy w firmie – także w ramach obowiązkowych praktyk zawodowych.

Opinie ekspertów, przedsiębiorców i nauczycieli prowadzą do wspólnego wniosku o konieczności nawiązywania i zacieśniania współpracy między przedsiębiorstwami a szkołami zawodowymi i placówkami doskonalenia nauczycieli. Wynika to przede wszystkim z faktu, że placówki doskonalenia nauczycieli nie są w stanie zapewnić nauczycielom dostępu do specjalistycznych szkoleń aktualizujących wiedzę i umiejętności w zakresie branży. Oznacza to, że nauczyciele nie dysponują podstawowymi narzędziami pozwalającymi we właściwy sposób przygotowywać młodzież do podjęcia pracy w firmie. Uczniowie, którzy w czasie realizowania programu kształcenia zawodowego nie nabywają niezbędnych kompetencji, mają małe szanse na znalezienie pracy w zawodzie po zakończeniu edukacji. Zależność tę zobrazowano na schemacie 1., przedstawiającym skutki niedostosowania planów pracy placówek doskonalenia nauczycieli do potrzeb kadry dydaktycznej szkół zawodowych.

Schemat 1. Skutki niedostosowania oferty doskonalenia do nauczycieli szkół zawodowych



Źródło: opracowanie własne.

Absolwenci, którzy nie spełniają oczekiwań pracodawców, są zagrożeni bezrobociem od razu po zakończeniu edukacji, co oznacza, że nie mają możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego mimo posiadania kwalifikacji. Trzeba przy tym wyraźnie podkreślić, że przyczyną nie jest brak ofert pracy, ale brak umiejętności. Długość okresu pozostawania bez zatrudnienia zmniejsza szansę na odnalezienie się na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.

Bezrobocie wśród absolwentów szkół jest najbardziej dotkliwym dowodem niewydolności polskiego systemu szkolnictwa zawodowego. Priorytetowym działaniem, jakie należy podjąć w celu poprawy sytuacji, jest podnoszenie kompetencji kadry dydaktycznej tych placówek. Nauczyciele doskonale orientujący się w nowościach branżowych, posiadający specjalistyczną wiedzę naukową i techniczną będą w stanie wykształcić wysoko wykwalifikowane kadry, których potrzebują polskie przedsię-

biorstwa. Pracodawcy coraz częściej uświadamiają sobie konieczność zaangażowania w rozwój szkolnictwa zawodowego i dążą do zaspokojenia potrzeb kadrowych poprzez partycypację w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych.

### 1.3. Udział pracodawców w doskonaleniu nauczycieli szkół zawodowych

Partycypacja pracodawców w budowaniu systemu kształcenia zawodowego jest warunkiem dostosowania kompetencji absolwentów do potrzeb rynku pracy. W najlepiej rozwiniętych gospodarczo krajach Unii Europejskiej udział przedsiębiorstw we współtworzeniu tego systemu ma silne umocowanie w prawie<sup>31</sup>. W przypadku Polski konieczne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych, dzięki którym pracodawcy zauważą korzyści wynikające ze wspierania szkół zawodowych. Obecnie nie opłaca im się współpracować ze szkołami, ponieważ wymaga to nakładów finansowych, które nie zwracają się w postaci wysoko wykwalifikowanych kadr dostarczanych przez szkoły.

Potrzeba powiązania systemu szkolnictwa z potrzebami rynku pracy została w Polsce zauważona jeszcze w latach 90., kiedy absolwenci zasadniczych szkół zawodowych stanowili jedną z największych grup wśród bezrobotnych<sup>32</sup>. W 1993 roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej podpisały porozumienie mające doprowadzić do zacieśnienia współpracy między szkolnictwem

---

<sup>31</sup> Zob. M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2010.

<sup>32</sup> Ibidem.

a światem pracy w celu przeciwdziałania bezrobociu wśród młodzieży<sup>33</sup>. Postanowiono, że zakres współpracy będzie dotyczył<sup>34</sup>:

1. dostosowania kierunków i programów kształcenia do bieżących oraz przyszłych potrzeb rynku pracy,
2. działań zmierzających do ograniczenia bezrobocia wśród absolwentów szkół,
3. tworzenia systemu orientacji i poradnictwa zawodowego.

Realizacja tych postanowień miała dokonać się poprzez rzetelne monitorowanie rynku pracy – analizowanie potrzeb pracodawców oraz dążenie do dostosowania do nich oferty kształcenia zawodowego. Podjęte działania nie spowodowały jednak poprawy sytuacji absolwentów, a w 1999 roku stopa bezrobocia wśród młodzieży przekroczyła 30%.

Kolejną próbą skoordynowania działań ministerstw było powołanie w 1999 roku Międzyresortowego Zespołu ds. Prognozowania Popytu na Pracę. Zespół, mimo opracowania licznych ekspertyz, nie zdołał stworzyć możliwej do zrealizowania metody koordynacji prognoz struktury kształcenia i popytu na pracę. Brak skuteczności powziętych działań wynika – jak zauważył Mieczysław Kabaj – z faktu, iż o strukturze sieci szkół zawodowych decydują samorzady, których zadaniem jest takie zarządzanie podlegającymi placówkami, aby w zostało zaspokojone zapotrzebowanie na pracowników na lokalnym rynku pracy<sup>35</sup>. Oznacza to, że szkoły powinny dostosowywać profile nauczania do potrzeb regionalnych, a nie w odniesieniu do ogólnokrajowych prognoz. Oprócz tego konieczne jest śledzenie losów absolwentów szkół. Okazuje się bowiem, że

---

<sup>33</sup> Ibidem.

<sup>34</sup> Porozumienie z dnia 14 maja 1993 r. podpisane przez ministra edukacji narodowej prof. Zdzisława Flisowskiego i ministra pracy i polityki socjalnej Jacka Kuronia.

<sup>35</sup> M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności...*, op.cit.

szkoły rzadko interesują się tym, ilu absolwentów znalazło pracę po zakończeniu edukacji i czy jest ona zgodna ze zdobytymi kwalifikacjami. Przez to brakuje informacji o rzeczywistej przydatności kwalifikacji, w jakie wyposażani są uczniowie w toku nauki. Inicjatywy podejmowane na szczeblu centralnym nie mogły przełożyć się na faktyczną poprawę sytuacji absolwentów, ponieważ równolegle realizowano politykę ograniczania znaczenia szkolnictwa zawodowego. Promowanie kształcenia ogólnego spowodowało, że szkoły zawodowe przestały cieszyć się zainteresowaniem młodzieży, co w związku z reformą administracyjną przeprowadzoną w 1999 roku i zmianami zasad subwencjonowania szkół doprowadziło do niedofinansowania tych placówek i konieczności zlikwidowania dużej części z nich.

Podstawowym błędem w zakresie organizacji systemu szkolnictwa, popełnionym w latach 90., było niewłaściwe zdiagnozowanie przyczyn bezrobocia wśród osób posiadających wykształcenie zawodowe, szczególnie absolwentów szkół zasadniczych. Wysoki odsetek bezrobotnych nie wynikał bowiem – jak sądzono – z faktu, iż rynek pracy potrzebuje osób z wykształceniem wyższym, ale z powodu niedostosowania umiejętności i wiedzy tych osób do potrzeb gospodarki. Konsekwentne realizowanie polityki edukacyjnej nastawionej na osiągnięcie proporcji 80% absolwentów z wykształceniem ogólnym i 20% z wykształceniem zawodowym spowodowało na przestrzeni dekady trudne do odwrócenia skutki<sup>36</sup>. Po pierwsze na rynek pracy weszło pokolenie, które zachęczone obietnicą „sukcesu życiowego” wybrało szkoły ogólnokształcące i studia wyższe. Po latach okazało się jednak, że gospodarka nie zapewnia tylu miejsc pracy dla osób z wysokimi kwalifikacjami i bezrobocie wśród ab-

---

<sup>36</sup> Ibidem.

solwentów uczelni wzrasta. Po drugie ograniczenie budżetu przeznaczanego na szkolnictwo zawodowe spowodowało obniżenie jakości nauczania, przez co absolwenci tych szkół nie spełniają podstawowych oczekiwań pracodawców.

Poważnym skutkiem reformy i ograniczania znaczenia szkolnictwa zawodowego stał się odpływ kadry dydaktycznej szkół kształcących w zawodzie. Systematyczna likwidacja placówek osłabiła zainteresowanie pracą nauczyciela wśród osób posiadających właściwie kwalifikacje. W konsekwencji dziś obserwuje się proces starzenia kadry nauczycielskiej, która nie nadąża za zmianami zachodzącymi w gospodarce. Ze względu na niedofinansowanie szkół nauczyciele nie mają możliwości korzystania z nowoczesnej bazy technodydaktycznej, nie znają również realiów pracy w nowoczesnym zakładzie, nie są więc w stanie przygotować uczniów do płynnego przejścia ze szkoły do świata pracy.

Wyraźnie widać, że zasadniczym problemem współczesnego systemu edukacji zawodowej jest brak optymalnego systemu finansowania, które spoczywa w całości na organach publicznych. Rozwiązaniem tak postawionych problemów jest powierzenie odpowiedzialności za losy młodzieży nie tylko państwu, ale również organizacjom pracodawców, co ma zastosowanie w większości krajów Unii Europejskiej<sup>37</sup>. Istotne jest również to, że tak rozumiana współpraca ma miejsce zarówno w skali kraju, jak i w skali regionalnej i lokalnej. Podstawą kooperacji jest założenie, że za realizację polityki edukacyjnej kraju nie może odpowiadać wyłącznie państwo lub instytucja kształcąca, ale że należy realizować tę politykę przez stworzenie sieci partnerstw. Należy dążyć do tego, aby partnerzy społeczni – federacje pracodawców czy związki zawodowe –

---

<sup>37</sup> Ibidem.



aktywnie uczestniczyli w kształtowaniu struktur oraz programów realizowanych w kształceniu zawodowym. Zadaniem władz publicznych ma być natomiast opracowanie i wdrożenie systemów motywujących pracodawców do współpracy w zakresie kształcenia zawodowego, przede wszystkim w odniesieniu do kształcenia na poszczególnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie<sup>38</sup>. Jest to możliwe na drodze ustawodawstwa zobowiązującego pracodawców do partycypowania w procesach kształcenia przyszłych pracowników. Można jednak zauważyć, że skuteczność tak prowadzonej polityki edukacyjnej wynika przede wszystkim ze świadomości pracodawców, iż bez ich udziału nie jest możliwe prowadzenie efektywnego kształcenia specjalistów. Tym samym pracodawcy, chcąc zapewnić gospodarce kadry pracownicze, muszą inwestować w kształcenie młodzieży.

W przypadku Polski zaniedbania dotyczące szkolnictwa zawodowego nie ograniczają się do niedoposażenia szkół, ale – jak zaznaczono wcześniej – dotyczą także braku specjalistów zdolnych do efektywnego kształcenia teoretycznego i praktycznego. Pracodawcy niechętnie przyjmują uczniów na praktyczną naukę zawodu, ponieważ ich zdaniem praktykanci nie posiadają podstawowej wiedzy i umiejętności. Przez to nie tylko nie są przydatni, ale ich obecność generuje straty dla przedsiębiorstwa. To z kolei jest zasadniczą przyczyną niechęci młodzieży do praktyk, jej niezadowolenia i rozczarowania. Jak zauważyła prof. Marta Zahorska, praktykantom zwykle powierza się wykonywanie niezwiązanych z kierunkiem kształcenia prac porządkowych<sup>39</sup>. Zdaniem przedsiębiorców

---

<sup>38</sup> *The role of social partners in the development of vocational training in a market economy*, European Training Foundation, Turin 1997.

<sup>39</sup> M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą*, „Polityka Społeczna”, nr 10/2010.

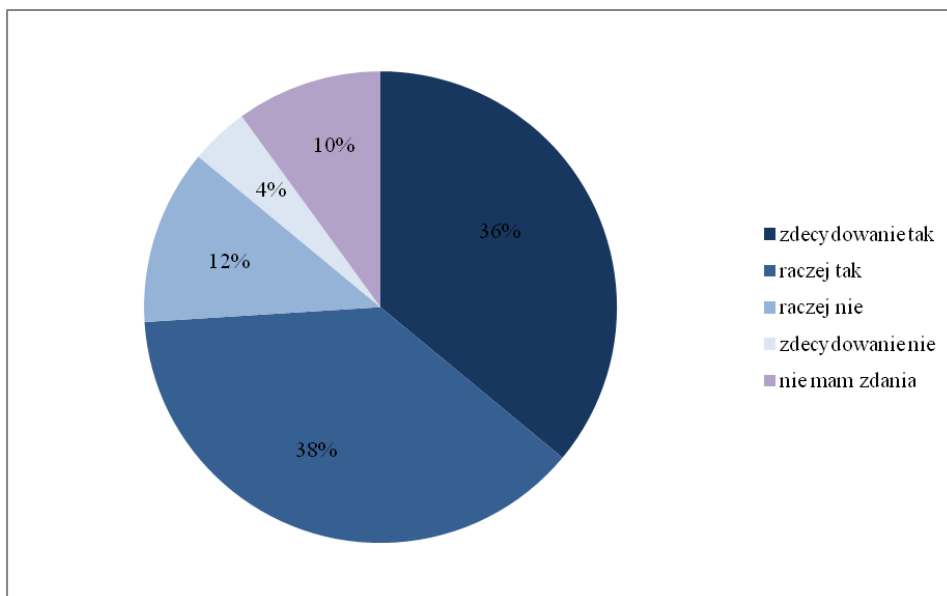
przyjmowanie praktykantów nie będzie opłacalne tak długo, jak długo nie będą oni posiadali podstawowej wiedzy na temat pracy we współczesnej firmie. Pracodawcy badani przez Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy odpowiedzialność za ten stan rzeczy przypisują po pierwsze przestarzałym programom nauczania, po drugie – archaicznej wiedzy i metodom nauczania stosowanym przez dydaktyków.

Ministerstwo Edukacji Narodowej nie pozostaje obojętne wobec problemów szkolnictwa zawodowego, a Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dąży do stworzenia sieci współpracy między szkolnictwem a gospodarką, tak aby absolwenci byli właściwie przygotowani do podjęcia pracy. Dzięki podjętym staraniom powstała nowa podstawa programowa dla kształcenia w zawodach, wdrażane jest kształcenie modułowe, a także coraz więcej uwagi poświęca się systemowi kształcenia dualnego. Wszystkie wymienione rozwiązania nie byłyby możliwe bez uświadamiania przedsiębiorcom, jak ważną rolę odgrywają w przygotowywaniu kadr do podjęcia pracy zawodowej, a tym samym – zapewnianiu sobie pracowników w przyszłości.

Zaangażowanie pracodawców w skuteczne realizowanie programu poprawy jakości szkolnictwa zawodowego umożliwi osiągnięcie pozytywnych zmian w krótkim okresie. Dzięki zapleczu technicznemu, którego brakuje szkołom, pracodawcy są w stanie uczyć przyszłych pracowników w warunkach zapewniających dostęp do najnowszej technologii. Jednocześnie – mimo podjęcia starań zmierzających do wprowadzenia zmian legislacyjnych, dzięki którym przyjmowanie uczniów nie będzie generowało wysokich strat finansowych dla firm – wciąż nie jest możliwe zapewnienie wszystkim uczniom szkół zawodowych praktyk w wysoko rozwiniętych przedsiębiorstwach.

Optymalnym rozwiązaniem tego problemu okazało się organizowanie praktyk zawodowych nie dla uczniów szkół zawodowych, ale dla ich nauczycieli. Staże i praktyki w przedsiębiorstwach pozwalają bowiem zaktualizować wiedzę teoretyczną i praktyczną w krótkim czasie, zapoznając nauczyciela z najnowszymi rozwiązaniami organizacyjno-marketingowymi firmy. Jednocześnie jest to jedna z najbardziej pożądanych form doskonalenia zawodowego, jaką wskazują nauczyciele szkół zawodowych (por. 1.2.). Należy przy tym zauważyć, że o ile pracodawcy niechętnie zgadzają się na przyjmowanie praktykantów uczniów, tak w większości wyrażają pozytywne opinie na temat zorganizowania w swojej firmie praktyk dla kadry dydaktycznej szkoły kształcącej w tej samej branży. Przedsiębiorcy uczestniczący w badaniu Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy w większości przyznali, że doskonalenie nauczycieli przy aktywnym zaangażowaniu pracodawców jest dobrym rozwiązaniem. Większość respondentów nie widzi przeszkód, by dydaktycy podnosili kwalifikacje w ich firmie (por. wykres 3.). Jedynym warunkiem, jaki postawili, jest to, aby obecność nauczyciela nie prowadziła do dezorganizacji pracy pracowników etatowych.

Wykres 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zgodziłby się pan/pani na to, by nauczyciel realizował staż w pana/pani przedsiębiorstwie?



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?*, Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Kraków 2009.

Małopolscy pracodawcy dostrzegają zależność między przygotowaniem uczniów trafiających do nich na praktyki a stanem wiedzy ich nauczycieli. Nie mają też wątpliwości, że doskonalenie nauczycieli generuje zdecydowanie niższe koszty niż wprowadzanie praktykantów uczniów w podstawy pracy w zakładzie. O ile więc wyrażają umiarkowane zadowolenie z wiedzy i umiejętności młodzieży, o tyle widzą zdecydowanie lepsze przygotowanie ich nauczycieli. Gotowość przyjmowania nauczycieli na praktyki uzasadniają także faktem, iż pojawienie się w zakładzie dydaktyka może pełnić edukacyjną funkcję dla stałych pracowników, którzy nie zawsze znają teoretyczne założenia wykonywanej pracy. Oznacza to, że zatrudnieni pracownicy część obowiązków wykonują bez wiedzy na temat przyczyn i skutków wykonywanych czynności,

co może obniżać jakość ich pracy. Widać więc, że umożliwienie nauczycielom odbycia praktyk w przedsiębiorstwie nie musi być równoznaczne z poświęcaniem im czasu i ponoszeniem kosztów bez jednoczesnego czerpania wynikających z tego zysków. Dokładna analiza skutków wynikających z tego rodzaju współpracy pozwala zauważyć następujące korzyści, jakie wyniosą z niej pracodawcy:

1. nawiązanie współpracy ze szkołą zapewniającą w przyszłości pracowników,
2. wyposażenie pracowników w wiedzę dotyczącą metodyki nauczania (przydatną w przypadku przyjmowania młodzieży szkolnej na praktyki zawodowe oraz zatrudniania młodocianych),
3. pozyskanie na czas trwania praktyk dodatkowego pracownika,
4. promocja firmy i branży na lokalnym rynku.

Współpraca ze szkołami zawodowymi, choć nierzadko oceniana jako nieprzynosząca korzyści, jest z perspektywy pracodawców bardzo ważna – to właśnie zostało dostrzeżone w większości krajów Unii Europejskiej. Przedsiębiorcy, nawiązując kontakt ze szkołą, mają możliwość wpływania na ofertę edukacyjną, zapewniając sobie tym samym stały dopływ wykwalifikowanych pracowników oraz praktykantów, których obecność pozwoli na ograniczenie liczby pracowników etatowych i jednoczesne obniżenie kosztów prowadzenia firmy. Przedstawiając oczekiwania wobec pracowników, uświadamiają kadrze dydaktycznej, na kształcenie jakich kompetencji i umiejętności należy kłaść nacisk w procesie edukacyjnym dla danego zawodu. Istotną korzyścią wynikającą ze współpracy między firmą a szkołą jest także szansa przekazania pracownikom odpowiedzialnym za opiekę nad praktykantami elementów wiedzy

z zakresu dydaktyki nauczania przedmiotów zawodowych. Często właśnie brak podstawowej wiedzy o metodyce nauczania sprawia, że między uczniami a pracownikami brakuje porozumienia, co przekłada się na wzajemną niechęć i niezadowolenie obu stron. Nauczyciele, odbywając praktyki, uczą się, ale mogą również uczyć innych, proponować metody i techniki przekazywania wiedzy, które dają najlepsze rezultaty i zachęcają młodzież do działania. Właściwe przygotowanie pracowników do sprawowania opieki nad uczniami – praktykantami i pracownikami młodocianymi może doprowadzić do poprawy jakości pracy wykonywanej przez młodzież, zmniejszyć koszty związane z jej obecnością w firmie i – w dłuższej perspektywie – podnieść poziom satysfakcji obu współpracujących stron. Pracownicy dowiedzą się, w jaki sposób współpracować z osobami nowymi, jak wdrażać je w obowiązki, co zostanie wykorzystane również w przypadku zapoznawania ze stanowiskiem.

Oprócz tego obecność praktykantów w przedsiębiorstwie pozwala firmie uzupełniać luki kadrowe – najczęściej pojawiające się w sezonie urlopowym, ponieważ właśnie w okresie wakacyjnym, wolnym od zajęć dydaktycznych, nauczyciele najchętniej realizują praktyki.

Nauczyciele, w przeciwieństwie do praktykantów uczniów, posiadają wiedzę i umiejętności umożliwiające wykonywanie obowiązków zawodowych. Celem realizowanych przez nich praktyk jest bowiem głównie aktualizowanie wiadomości związanych z branżą oraz wiedzy o przedsiębiorstwie, ale nie ulega wątpliwości, że w wykonywaniu zadań są zdecydowanie bardziej samodzielni niż uczniowie szkół zawodowych. Możliwość powierzenia dydaktykom części obowiązków usprawni funkcjonowanie firmy, szczególnie jeśli w czasie realizowania praktyk część pracowników korzysta z urlopu wypoczynkowego. W przypadku długo-

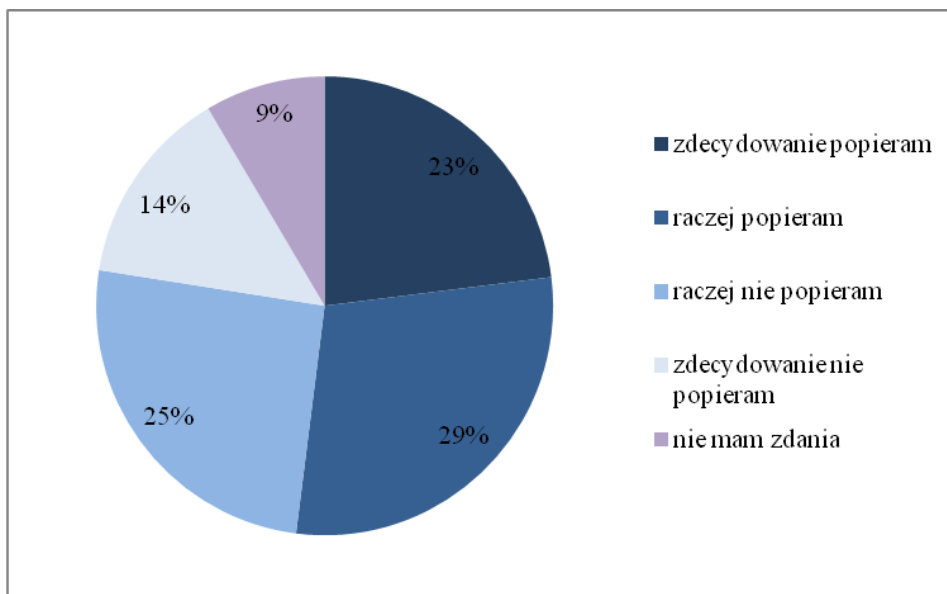
trwałej współpracy przedsiębiorstwo ma możliwość pozyskania również odpowiednio przygotowanych praktykantów-uczniów, o czym wspomniano wcześniej.

Motywacją do udostępnienia przedsiębiorstwa nauczycielom może być też jego promocja na lokalnym rynku. Firmy inwestujące w rozwój regionu oraz uczestniczące w dążeniu do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy mogą liczyć nie tylko na uznanie, ale również na nagrody przyznawane przez samorzady. Tego rodzaju wyróżnienie ma charakter prestiżowy, ale warto pamiętać, że podnosi również wiarygodność firmy na rynku lokalnym i ogólnokrajowym, często także międzynarodowym. Oznacza to, że zaangażowanie w rozwój szkolnictwa zawodowego w regionie służy rozwojowi firmy i sprzyja poszerzaniu kręgów współpracy biznesowej. Jeśli współpraca będzie satysfakcjonowała zarówno przedsiębiorców, jak i praktykujących nauczycieli, możliwe stanie się poszerzenie jej zasięgu, zapraszanie nauczycieli z zagranicznych szkół zawodowych, wnoszących nowe pomysły i sugerujących praktykowane w ich krajach rozwiązania. Przedsiębiorcy współpracujący ze szkołami mogą również liczyć na wsparcie ze strony samorządów oraz ubiegać się o fundusze przyznawane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Pracodawcy badani przez Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy przyznali, że praktyki dla nauczycieli nie są jedyną popieraną przez nich formą współpracy ze szkołami. Równie pozytywnie odnoszą się do pomysłu oddelegowania pracowników do szkół, aby tam mogli wdrażać uczniom i nauczycielom zasady pracy w nowoczesnej firmie. Jak widać na wykresie 4., aż 52% przedsiębiorców zgodziłoby się na to, by pracownicy na stałe zatrudnieni w zakładzie dodatkowo prowadzili zajęcia

w szkołach kształcących w zawodzie odpowiednim do branży, w której działa firma.

Wykres 4. Poparcie przedsiębiorców dla pomysłu, aby ich pracownicy prowadzili zajęcia w szkole zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Kraków 2009.*

Warto zauważyć, że upowszechnienie takiego rozwiązania prowadzi do podnoszenia jakości kształcenia zawodowego. Po pierwsze uczniowie uczą się od osób posiadających wysokie kwalifikacje oraz wieloletnie doświadczenie. Daje im to gwarancję aktualności zdobywanych wiedzy i umiejętności. Po drugie natomiast nauczyciele, uczestnicząc w zajęciach dla młodzieży, sami również aktualizują wiadomości na temat współczesnych rozwiązań stosowanych w branży.

Wymienione korzyści wynikające z umożliwienia nauczycielom odbywania praktyk w przedsiębiorstwach powinny skłaniać pracodawców do podejmowania współpracy z regionalnymi szkołami zawodowymi. Polscy przedsiębiorcy zyskują coraz większą świadomość współodpo-



wiedzialności za kształt rynku pracy. Poważną barierą w nawiązywaniu współpracy jest brak wiedzy związanej z prawno-organizacyjnymi aspektami zrealizowania praktyk. Oprócz tego pracodawcy ze względu na kryzys gospodarczy, którego skutki dotkliwie odczuwają, boją się ponoszenia kosztów, nie mając gwarancji, że te zwrócą się w przyszłości. Pokonanie podobnych przeszkód jest możliwe za sprawą wsparcia organizacyjnego i finansowego, dzięki którym przedsiębiorcy nie tylko dowiedzą się, jakie formalności należy spełnić, by partycypować w doskonaleniu nauczycieli, ale także otrzymają fundusze pozwalające uniknąć kosztów związanych z przebiegiem praktyk.

Doskonalenie nauczycieli szkół zawodowych poprzez staże i praktyki realizowane w przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych jest uznawane za najskuteczniejszą formę aktualizowania wiedzy i umiejętności. Opinię taką podzielają sami dydaktycy, przedsiębiorcy oraz eksperci edukacyjni. Ze względu na konieczność podejmowania natychmiastowych działań ukierunkowanych na podnoszenie jakości kształcenia zawodowego w Polsce – szkoły oraz przedsiębiorstwa mogą korzystać z funduszy europejskich, przyznawanych w ramach otwartego konkursu: Program Operacyjny Kapitał Ludzki, poddziałanie 3.4.3. „Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu”. Głównym celem konkursu jest organizacja i realizacja praktycznego doskonalenia nauczycieli w przedsiębiorstwach. Przyznane fundusze pozwalają na opracowanie i wdrożenie programów doskonalenia nauczycieli w przedsiębiorstwach bez konieczności ponoszenia kosztów ze strony szkół bądź pracodawców. Dzięki temu możliwe staje się zapoznanie wymienionych podmiotów z ideą partycypowania

sektora prywatnego w kształceniu zawodowym, zapoznanie obu stron z wynikającymi ze współpracy korzyściami oraz nawiązanie relacji, które będą kontynuowane w przyszłości. Bezpośrednim efektem realizacji projektów konkursowych jest natomiast zwiększanie wiedzy i umiejętności nauczycieli, doskonalenie warsztatu ich pracy oraz przekazywanie wiedzy z zakresu metodyki opiekunom praktyk w zakładach pracy<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> [www.efs.men.gov.pl/konkurs-info](http://www.efs.men.gov.pl/konkurs-info) [data dostępu: 23.07.2012].

## 2. Wnioski z seminarium z udziałem nauczycieli oraz przedstawicieli branży kosmetyczno-fryzjerskiej

Przygotowanie programu praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu wymaga rzetelnego przeanalizowania ich potrzeb. Zdobyte wiedzy na temat potrzeb oraz oczekiwań kadry dydaktycznej placówek edukacyjnych pozwoliło rozpoznać najważniejsze problemy utrudniające poprawę efektywności współpracy szkół i rynku pracy. W związku z powyższym zorganizowane zostało seminarium, w którym wzięli udział nauczyciele oraz dyrektorzy szkół kształcących na potrzeby rynku usług kosmetycznych i fryzjerskich oraz przedsiębiorcy prowadzący działalność w tej branży.

Uczestnicy seminarium wskazali problemy oraz rozwiązania, które ich zdaniem mogą przyczynić się do podnoszenia jakości kształcenia zawodowego w Polsce oraz zwiększenia satysfakcji przedsiębiorców decydujących się na współpracę ze szkołami zawodowymi. Wnioski wypracowane podczas seminarium z udziałem nauczycieli oraz przedstawicieli branży kosmetyczno-fryzjerskiej zostały przedstawione w niniejszym rozdziale.

## 2.1. Podstawowe problemy w zakresie współpracy placówek kształcenia zawodowego i pracodawców

Uczestnicy seminariów wskazali trzy główne problemy, których istnienie utrudnia nawiązanie efektywnej współpracy między szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami. Brak korelacji wynika przede wszystkim z niezrozumienia uniemożliwiającego zaspokojenie potrzeb nauczycieli, pracodawców oraz uczniów szkół zawodowych. Dostrzeżone problemy sprawiają, że przedsiębiorstwa nie decydują się na angażowanie we współpracę ze szkołami oraz placówkami doskonalenia nauczycieli. To z kolei uniemożliwia kadrze dydaktycznej podnoszenie kompetencji i kwalifikacji w środowisku zawodowym.

Przedsiębiorcy wypowiadający się na temat uczniów szkół zawodowych zwracają uwagę na fakt, że młodzież nie wykazuje rzeczywistej chęci zdobywania wiedzy i umiejętności. Świadczy o tym fakt, że rozpoczynając praktyki, nie posiadają podstawowych kompetencji umożliwiających wykonywanie jakichkolwiek obowiązków. Ponadto swoją postawą wykazują, że zależy im wyłącznie na dopełnieniu formalności, jaką jest zaliczenie praktyk (potrzebne do kontynuacji nauki). W opinii przedsiębiorców poważnym problemem, obok braku specjalistycznych kompetencji, jest nieodwoływanie się do etyki zawodowej, której pracodawca oczekuje zarówno od pracownika, jak i od praktykanta. Ponadto pracodawcy są niechętni wobec praktykantów ze względu na niedostateczny kontakt ze szkołą oraz brak odpowiednich uregulowań prawnych, które zachęcałyby do włączania się w proces dydaktyczny. Przedsiębiorcy nie są gotowi na inwestowanie w rozwój niechętnych do nauki uczniów, przy jednoczesnym braku wsparcia ze strony szkoły. Tak długo, jak długo kierownicy praktyk nie będą wykazywali zainteresowania rzeczywistym

zaangażowaniem uczniów w pracę, nie będzie możliwe wypracowanie poprawnie funkcjonującej współpracy między placówką a zakładami świadczącymi usługi kosmetyczno-fryzjerskie.

Nauczyciele uczestniczący w seminarium zwrócili uwagę na fakt, że niechęć i brak motywacji ze strony uczniów w dużej mierze wynika z tego, jak traktują ich pracodawcy. Z góry bowiem zakłada się, że nie posiadają wiedzy i umiejętności, przez co przydzielane są im obowiązki związane wyłącznie z pracami porządkowymi i pomocniczymi. Brak możliwości realizowania zadań właściwych dla zdobywanego zawodu utrudnia zdobycie praktycznych umiejętności, których pracodawcy zawsze oczekują od kandydatów do pracy. Praca ta przekracza normy czasowe i często uczniowie spędzają w salonach fryzjerskich i kosmetycznych po kilkanaście godzin dziennie, co jest dla nich dużym obciążeniem i dodatkowym czynnikiem zniechęcającym do zaangażowania. Ponadto uczniowie oczekują konstruktywnej oceny swojej pracy, tymczasem osoby sprawujące nad nimi opiekę nie udzielają konstruktywnej informacji zwrotnej – dotyczącej zarówno mocnych, jak i słabych stron praktykanta.

Nauczyciele dostrzegają jednak również poważne problemy związane z predyspozycjami uczniów do wykonywania zawodu. Przyznają, że młodzież trafiająca do szkół nie zawsze jest przekonana o słuszności wybranego zawodu, ponieważ w chwili podejmowania decyzji o szkole, w której będzie kontynuować naukę, zabrakło właściwego doradztwa zawodowego. Nie są również przestrzegane podstawowe zasady badania zdrowotnych predyspozycji do wykonywania zawodu, przez co do zawodu fryzjera lub kosmetyczki przygotowują się np. osoby z alergiami czy niemogące wykonywać pracy w pozycji stojącej. Podczas seminariów zwrócono także uwagę na problem niskich wyników osiągniętych przez

uczniów oraz to, że zdają do następnych klas mimo poważnych braków w wiedzy i umiejętnościach.

Uczestnicy seminarium zgodnie uznali, że teoretyczna wiedza przekazywana w szkole jest rozbieżna z tym, co uczniowie i absolwenci powinni umieć w praktyce. Przekazywana wiedza nosi znamiona archaicznej, co sprawia, że pracodawcy muszą uczyć praktykantów i absolwentów od podstaw, co z kolei generuje koszty i zniechęca do przyjmowania do pracy osób nieposiadających doświadczenia zawodowego. Nauczyciele przyznają, że nie mają warunków do takiego przygotowania uczniów, by byli oni gotowi do wejścia na rynek pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły.

Zwrócono również uwagę na bierność kadry dydaktycznej szkół w zakresie podnoszenia kwalifikacji. Uzasadniać należy to głównie niedostosowaniem oferty doskonalenia do potrzeb nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Wnioski z seminarium jednoznacznie wskazują na konieczność przeprowadzenia gruntownej, wielopłaszczyznowej reformy systemu kształcenia zawodowego. Uczestnicy spotkania wysunęli propozycje, które ich zdaniem pozwoliłyby na podniesienie jakości kształcenia i zwiększenie szans młodzieży na znalezienie pracy po ukończeniu edukacji.

## 2.2. Rozwiązania proponowane przez uczestników seminarium

Uczestnicy seminarium w toku dyskusji wypracowali wnioski stanowiące istotne propozycje rozwiązań, których wdrożenie może pozy-

tywnie wpłynąć na funkcjonowanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce.

Nauczyciele potrzebują pomocy w zakresie doskonalenia umiejętności rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów. Jednocześnie zauważa się, że konieczne jest wypracowanie efektywnego systemu motywowania kadry dydaktycznej do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji. Najważniejszymi wymienionymi formami doskonalenia, których potrzebują nauczyciele, są wizyty studyjne i praktyki w przedsiębiorstwach branżowych. Oprócz tego zauważono, że pracodawcy decydujący się na organizowanie praktyk – zarówno dla uczniów, jak i dla nauczycieli – powinni otrzymywać z tego tytułu dofinansowanie, dzięki czemu realizowanie praktyk nie będzie generowało kosztów dla ich budżetów. Jednocześnie jednak zalecana jest bieżąca kontrola przedsiębiorstw organizujących praktyki, tak aby były one realizowane zgodnie z przewidzianym programem, a ich uczestnicy mieli możliwość zdobywania niezbędnej dla zawodu wiedzy i umiejętności. W związku z tym ważne jest również uprzednie weryfikowanie, czy dany salon fryzjerski/kosmetyczny spełnia warunki konieczne do efektywnego przeprowadzenia praktyk (nowoczesne wyposażenie, kompetentny personel).

Istotne jest również umożliwienie szkole sprawowania nadzoru nad przedsiębiorstwem, w którym odbywają się praktyki. Jednocześnie jednak konieczne jest doprowadzenie do wzajemności relacji. Przedsiębiorstwa muszą informować szkoły o oczekiwaniach wobec praktykantów i absolwentów, a szkoły mieć możliwość kontrolowania, czy praktykanci rzeczywiście realizują przewidziany program praktyk. Oznacza to, że należy przerwać proceder ograniczania praktykantom kontaktów z klientami i wykonywania zadań zawodowych zgodnych z kierunkiem kształ-

enia. Te przedsiębiorstwa, które właściwie wywiązują się z realizowania praktyk, mogłyby być rekomendowane przez szkoły, co będzie miało znaczenie o charakterze marketingowym.

W toku dyskusji na temat możliwości organizowania praktyk dla nauczycieli przedstawiono najważniejsze oczekiwania kadry dydaktycznej szkół oraz samych pracodawców w zakresie właściwej realizacji tego przedsięwzięcia. Wśród najważniejszych postulatów dotyczących organizacji praktyk należy wymienić:

1. praktyki powinny odbywać się w profesjonalnych, wyposażonych w nowoczesny sprzęt przedsiębiorstwach;
2. przedsiębiorcy decydujący się na współpracę muszą być otwarci na wymianę informacji, nie obawiając się ujawniania „tajemnic branżowych”;
3. w jednym zakładzie praktyki powinna realizować niewielka liczba nauczycieli, tak aby możliwe było przekazanie im jak największego zakresu wiedzy i umiejętności przez opiekuna, który każdemu będzie mógł poświęcić odpowiednią ilość czasu;
4. opiekun praktyk musi być doskonale wykwalifikowanym profesjonalistą;
5. nauczyciele powinni wykonywać obowiązki z wykorzystaniem tych urządzeń i produktów, które są stosowane w codziennej pracy zakładu fryzjerskiego/kosmetycznego.

Powyższe zalecenia zostały uwzględnione w pracach nad przygotowaniem optymalnego programu praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Szczegółowy program został przedstawiony w kolejnym rozdziale niniejszej publikacji.



### 3. Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach z branży kosmetyczno-fryzjerskiej

Realizowanie programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki umożliwia wypracowanie optymalnego modelu współpracy między szkołami a pracodawcami prowadzącymi działalność w danym regionie. Uświadomienie pracodawcom, dyrektorom szkół oraz przedstawicielom samorządów konieczności stworzenia nowej, dostosowanej do współczesnej gospodarki oferty doskonalenia zawodowego nauczycieli należy uznać za priorytetowe zadanie w dążeniu do podnoszenia jakości szkolnictwa zawodowego w Polsce. Dzięki wsparciu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki możliwe jest wdrożenie pilotażowego programu doskonalenia nauczycieli z wykorzystaniem najbardziej skutecznych form kształcenia.

Ponadto jednym z celów realizacji programu jest przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć oraz przypisywaniu określonych ról społecznych kobietom i mężczyznom. Zawody kosmetyczki i fryzjera

należą do jednych z najbardziej sfeminizowanych<sup>41</sup>. Podobna obserwacja dotyczy zawodu nauczyciela. Feminizacja rodzi negatywne konsekwencje społeczne, gdyż zniechęca mężczyzn do podejmowania pracy w zawodach, które – jak wynika z niniejszego opracowania – są obecnie kluczowe dla rozwoju gospodarki.

Zaangażowanie nauczycieli – mężczyzn w realizację programu praktyk pozwoli pracodawcom przekonać się, że są równoważnymi pracownikami. Zwiększy to szanse na zatrudnienie mężczyzn kształcących się w branży usług kosmetyczno-fryzjerskich, a tym samym przyczyni się do wzrostu zainteresowania tym kierunkiem edukacji zawodowej. Obecnie mężczyźni obawiają się problemów z zatrudnieniem, są bowiem przekonani, iż pracodawcy większe zaufanie pokładają w kobietach wykonujących usługi związane z omawianymi branżami.

Drugim, równie ważnym aspektem związanym z przełamywaniem stereotypów płci w kontekście zatrudnienia, jest feminizacja zawodu nauczyciela. Włączenie do projektu męskiej części kadry dydaktycznej pomaga tworzyć wizerunek szkoły zawodowej jako placówki traktującej przedstawicieli obu płci w jednakowy sposób. Podnoszenie kompetencji zarówno nauczycielek, jak i nauczycieli zapewni natomiast uczniom dostęp do wysokiej jakości wiedzy specjalistycznej.

Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego, którego realizacja ma miejsce w przedsiębiorstwach branży kosmetyczno-fryzjerskiej, został opracowany na podstawie wniosków z seminarium, w którym uczestniczyli przedstawiciele kadry zarządzającej szkół oraz przedsiębiorcy. Seminarium pozwoliło poznać rzeczywiste potrzeby nauczycieli oraz pracodawców w zakresie pożądanych umiejętności i wiedzy.

---

<sup>41</sup> V. Camasa, *Fryzjer czy fryzjerka? Rodzaj gramatyczny nazwy zawodu jako nośnik statusu społecznego*, UAM, Poznań.

Głównym celem dwutygodniowych praktyk jest aktualizacja wiedzy i umiejętności nauczycieli w zakresie nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych, stosowanych we współczesnych warunkach gospodarczych i dynamicznie zmieniającym się otoczeniu technicznym. Praktyki realizowane przez nauczycieli mają umożliwić im:

1. poznanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie i na poszczególnych stanowiskach;
2. poznanie rozwiązań technologicznych stosowanych w przedsiębiorstwie;
3. zapoznanie z urządzeniami, narzędziami i substancjami stosowanymi w procesach usługowych;
4. poznanie charakteru pracy na poszczególnych stanowiskach;
5. pracę wymagającą zintegrowania wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych;
6. poznanie zasad zapewniania jakości oferowanych przez przedsiębiorstwo usług.

Ze względu na specyficzny charakter pracy w branży kosmetyczno-fryzjerskiej, gdzie oprócz wiedzy i umiejętności związanych z wykonywaniem usług duże znaczenie mają także umiejętności nawiązywania kontaktu z klientem oraz promocji przedsiębiorstwa, program praktyk przewiduje także:

1. doskonalenie umiejętności interpersonalnych w kontaktach z klientami;
2. doskonalenie umiejętności interpersonalnych w kontaktach z innymi pracownikami;
3. zapoznanie z zasadami promocji, reklamy i marketingu prowadzonych przez firmę.

Osiągnięcie optymalnych rezultatów wynikających z realizacji praktyk w przedsiębiorstwie będzie możliwe pod warunkiem rzeczywistego zaangażowania wszystkich podmiotów uczestniczących w projekcie. Przewidziane programem 80-godzinne praktyki są szansą na stworzenie płaszczyzny współpracy, której kontynuacja będzie możliwa bez partycypacji zewnętrznego organizatora odpowiedzialnego za prawidłowy przebieg poszczególnych etapów realizacji projektu. W związku z tym należy zaplanować przebieg praktyk zgodnie z niniejszymi wskazaniem oraz uwzględnieniem obowiązków spoczywających na poszczególnych uczestnikach realizowanego programu.

### 3.1. Założenia organizacyjne programu praktyk

Aktualizowanie wiedzy nauczycieli uczestniczących w realizacji projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej* będzie możliwe wyłącznie pod warunkiem zaangażowania do współpracy pracodawców dysponujących nowoczesnym zapleczem technicznym oraz zatrudniających wysokiej klasy specjalistów.

Praktyki ciągle w przedsiębiorstwach prowadzących działalność usługową w obszarze branży kosmetyczno-fryzjerskiej powinny zostać zrealizowane w ciągu 10 dni roboczych w wymiarze 8 godzin dziennie. Pozwoli to nauczycielom spędzić w firmie tyle samo czasu, ile spędzają w niej zatrudnieni na stałe pracownicy, a tym samym dokładnie poznać wykonywane przez nich obowiązki oraz ogólną organizację pracy przedsiębiorstwa. W zależności od możliwości firmy zaleca się, by praktyki były realizowane dzień po dniu, ale nie jest to obowiązkowe. Ustalenie

dni i dokładnej godziny obecności nauczyciela w przedsiębiorstwie należy do tutora i uczestnika projektu. Jedynym obowiązkiem w tym zakresie jest rzetelne wypełnianie dokumentacji rejestrującej przebieg praktyk.

Obserwowanie pracowników oraz uczestniczenie w wykonywanych przez nich czynnościach podniesie wiedzę i umiejętności nauczycieli do tego stopnia, że będą gotowi do samodzielnego wykonywania obowiązków należących do pracowników etatowych.

Przebieg praktyk będzie dokumentowany dzięki specjalnie opracowanej Teczce Superwizyjnej, stanowiącej jednocześnie podstawę oceny praktykantów, a za jej wystawienie odpowiedzialni są tutorzy wyznaczeni z ramienia przedsiębiorstwa, w którym realizowane są praktyki. W dalszej części programu wymieniono elementy, które będą brane pod uwagę przy wystawianiu ogólnej oceny.

Program praktyk dla nauczycieli w przedsiębiorstwie przyniesie oczekiwane rezultaty, jeśli oprócz kształcenia i aktualizowania konkretnych umiejętności nauczycielom zostaną zapewnione właściwe warunki pracy. W celu zagwarantowania partnerom swobodnej współpracy wyszczególniono zadania i obowiązki poszczególnych osób włączonych w realizację i odpowiedzialnych za właściwy przebieg praktyk.

### 3.1.1. Zadania i obowiązki specjalisty ds. organizacyjnych z zakresu organizacji praktyk

Prawidłowy przebieg realizacji praktyk zawodowych dla nauczycieli jest podstawowym warunkiem skuteczności procesu doskonalenia w formie zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach. W celu zagwarantowania uczestnikom, przedsiębiorcom oraz pracownikom niezakłóconego utrudnieniami toku realizacji praktyk należy powołać specjalistę ds. orga-

nizacyjnych z zakresu organizacji praktyk. Specjalista ma czuwać nad merytorycznym i organizacyjnym przebiegiem wszystkich elementów składających się na doskonalenie nauczycieli kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej w zakładach pracy. Do jego szczególnych obowiązków należy:

1. zorganizowanie praktyk dla nauczycieli w przedsiębiorstwach usługowych:
  - a. zapewnienie wszystkim nauczycielom możliwości realizowania praktyk w nowoczesnej firmie,
  - b. zapewnienie uczestnikom i przedsiębiorcom zwrotu kosztów uczestnictwa w praktykach;
2. kontrolowanie prawidłowego przebiegu praktyk:
  - a. wywiązywania się nauczycieli z obowiązków wymienionych w Programie doskonalenia zawodowego,
  - b. zgodności realizacji praktyk z harmonogramem wskazanym w Programie doskonalenia zawodowego,
  - c. wywiązywania się pracodawców i tutorów z obowiązku zapewnienia nauczycielom warunków do rozwoju zawodowego i wykonywania obowiązków zgodnie z przygotowaniem zawodowym i specjalizacją;
3. współpraca z pracownikiem administracyjnym w zakresie przygotowania i dostarczenia materiałów umożliwiających dokonanie oceny pracy nauczycieli i podsumowania przebiegu praktyk (Teczki Superwizyjne);
4. współpraca z tutorami z ramienia pracodawców w zakresie prowadzenia praktyk i wypełniania dokumentacji oceniającej.

Specjalista ds. organizacyjnych z zakresu organizacji praktyk jest ponadto osobą do kontaktów dla uczestników projektu. Oznacza to, że jest zobligowany do reagowania na ewentualnie zgłoszone nieprawidłowości, wyjaśniania niejasności i udzielania nauczycielom pomocy w sytuacjach problematycznych. Podobną rolę odgrywa w stosunku do pracodawców oraz tutorów, którzy w razie potrzeby powinni informować go o nieprawidłowościach czy utrudnieniach we właściwym przebiegu praktyk.

W związku z powyższym funkcję specjalisty ds. organizacyjnych należy powierzyć osobie posiadającej wykształcenie wyższe i szeroką wiedzę dotyczącą zarządzania zasobami ludzkimi. Istotne znaczenie mają rozbudowane kompetencje interpersonalne, doskonała organizacja pracy oraz umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych. Musi to być osoba komunikatywna i mająca zdolność rozwiązywania konfliktów. Osoba posiadająca wymienione cechy będzie wsparciem dla nauczycieli, pracodawców oraz tutorów zaangażowanych w realizację projektu, co usprawni realizację i zoptymalizuje osiągnięte efekty.

### 3.1.2. Zadania i obowiązki pracodawcy oraz wyznaczonego przez niego tutora

Pracodawca, który umożliwi nauczycielom realizowanie praktyk zawodowych w prowadzonym przez siebie przedsiębiorstwie, zobowiązany jest do przygotowania dla praktykanta warunków do pracy na stanowisku adekwatnym do jego kwalifikacji, wiedzy i umiejętności. Pracodawca powinien wcześniej zapoznać się ze szczegółowym programem praktyk, aby stworzyć możliwość wykonywania poszczególnych, wskazanych w nim zadań. Pracodawca nie może przerwać praktyk ani odsunąć nauczyciela od realizacji programu doskonalenia zawodowego bez uza-

sadnionych powodów. W przypadku nieprzewidzianych zakłóceń powinien skontaktować się ze specjalistą ds. organizacyjnych z zakresu organizacji praktyk.

Bezpośrednią opiekę nad nauczycielami-praktykantami ma sprawować powołany przez pracodawcę tutor. Powinien to być pracownik posiadający wysokie kwalifikacje i wiedzę przedmiotową oraz wiedzę z zakresu organizacji przedsiębiorstwa. Jeżeli do zakładu pracy przyjmowani są uczniowie szkół zawodowych w celu odbycia obowiązkowych praktyk, korzystnym rozwiązaniem jest powierzenie funkcji tutora pracownikowi zwykle odpowiedzialnemu za opiekę nad nimi. Tutor ma sprawować opiekę merytoryczną nad praktykantem w firmie, przede wszystkim odpowiada on za:

1. zapoznanie nauczyciela ze środowiskiem pracy,
2. wyznaczanie dydaktykowi zadań zawodowych,
3. konsultowanie zasad i metod wykonywania poszczególnych czynności,
4. przygotowanie oceny realizacji programu praktyk (wypełnianie Teczki Superwizyjnej).

Tutorzy będą stanowili bezpośrednią pomoc merytoryczną dla nauczycieli realizujących program praktyk, dlatego należy angażować do tej roli pracowników posiadających wieloletnie doświadczenie zawodowe. Powinni oni również posiadać cechy sprzyjające przekazywaniu informacji – być komunikatywni i umieć przekazywać posiadaną wiedzę. Ze względu na konieczność przygotowania raportu oceniającego przebieg praktyk oraz postępy nauczyciela tutor ma również obowiązek na bieżąco udzielać podopiecznym wskazówek, których wykorzystanie podczas wy-



konywania obowiązków powinno wpływać na podnoszenie jakości pracy nauczycieli.

### 3.1.2. Zadania i obowiązki uczestników projektu

Głównym celem stawianym przed nauczycielami uczestniczącymi w realizacji programu praktyk w przedsiębiorstwie usługowym działającym w branży kosmetyczno-fryzjerskiej jest aktualizowanie wiedzy i umiejętności. Sposób realizacji praktyk jest wyznaczony ramami niniejszego programu, w związku z tym nauczyciele uczestniczący w projekcie są zobowiązani do:

1. aktywnego uczestniczenia w zadaniach powierzonych przez upoważnionego do tego pracownika;
2. wykonywania wspólnych obowiązków spoczywających na wszystkich pracownikach (np. dbanie o czystość miejsca pracy, porządkowanie stanowiska itp.);
3. zapoznania się z zasadami pracy na poszczególnych stanowiskach oraz obowiązkami zajmujących je osób;
4. poznania struktury organizacyjnej firmy;
5. wykonywania obowiązków zawodowych, zgodnie z przygotowaniem zawodowym i posiadaną specjalizacją;
6. rozwijania kompetencji komunikacyjnych, autoprezentacyjnych i interpersonalnych;
7. przekazywania pracownikom przedsiębiorstwa wiadomości z zakresu metodyki nauczania i dydaktyki przedmiotów zawodowych w celu lepszego przygotowania ich do współpracy ze szkołami zawodowymi, m.in. w przypadku przyjmowania uczniów na praktyki.

Ponadto nauczyciele realizujący program praktyk zawodowych powinni dążyć do nawiązania współpracy z pracownikami firmy, tak aby dowiedzieć się, jakie są realia pracy w danym zawodzie, np. w zakresie konieczności inwestowania we własny rozwój, ogólnej sytuacji dla przedstawicieli zawodu na rynku pracy itp. Nauczyciele nieposiadający takiej wiedzy nie są w stanie rzetelnie przygotować uczniów szkoły zawodowej do wejścia na rynek pracy. Okazuje się bowiem, że chociaż absolwenci szkół posiadają wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne w obrębie wykształconego zawodu, nie są dostatecznie elastyczni i gotowi do podejmowania dalszej nauki. Relacje nawiązywane przez nauczycieli i pracowników powinny mieć charakter partnerski, w którym nauczyciel ma możliwość aktualizowania i poszerzania wiedzy związanej z kosmetyką czy fryzjerstwem, a pracownik pozna metodologiczne podstawy pracy z uczniem szkoły zawodowej.

### 3.2. Przebieg praktyk ciągłych w przedsiębiorstwach usługowych

Praktyki ciągłe w przedsiębiorstwie realizowane przez nauczycieli uczestniczących w projekcie *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej* mają trwać 80 godzin w ciągu 10 dni roboczych. Przebieg praktyk przewiduje poznanie struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz pracy wykonywanej przez osoby zatrudniane na poszczególnych stanowiskach. Należy jednak podkreślić, że przedstawiony harmonogram organizacji programu (tabela 2.) ma charakter pilotażowy i modelowy – może więc ulegać zmianom w zależności

od potrzeb i wiedzy wyjściowej poszczególnych nauczycieli oraz warunków zapewnianych przez przedsiębiorstwo. Oprócz tego należy podkreślić, że obejmuje on szerszy zakres materiału niż można zrealizować w ciągu 80 godzin – dzięki temu tutorzy mogą wybierać zadania, których wykonanie przez nauczyciela uznają za najważniejsze. Decyzję o wyborze zajęć oraz o ewentualnych odstępstwach od programu praktyk każdorazowo podejmuje tutor, a jeśli zaistnieje taka konieczność – specjalista ds. organizacyjnych z zakresu organizacji praktyk.

Modyfikowanie programu praktyk w przedsiębiorstwie jest dopuszczalne jedynie pod warunkiem, że nauczyciele posiadają wiedzę dotyczącą danego obszaru lub warunki w firmie nie pozwalają na wykonywanie określonego rodzaju czynności. Przede wszystkim jednak dydaktycy po odbyciu 80 godzin zajęć w zakładzie pracy muszą swobodnie posługiwać się wiadomościami i umiejętnościami określonymi w harmonogramie (por. tabela 1.) – koniecznymi dla wszystkich praktykantów (BHP, organizacja przedsiębiorstwa itp.) oraz w zakresie zawodu, którego uczą w szkole.

Tabela 1. Harmonogram przebiegu praktyk w przedsiębiorstwie usługowym

2 godz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nawiązanie kontaktu nauczyciela z pracodawcą i tutorem</li> </ul>
2 godz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapoznanie nauczyciela z zasadami BHP</li> <li>• zapoznanie nauczyciela z przepisami przeciwpożarowymi i ochrony środowiska</li> </ul>
4 godz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapoznanie nauczyciela z dokumentacją wykorzystywaną w zakładzie pracy</li> </ul>
8 godz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapoznanie nauczyciela z organizacją i zarządzaniem zakładem pracy</li> <li>• zapoznanie nauczyciela z procesem rekrutacji nowych pracowników</li> </ul>
16 godz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zapoznanie nauczyciela z technologiami wykorzystywanymi w bieżącej działalności przedsiębiorstwa oraz obowiązkami pracowników zajmujących poszczególne stanowiska</li> </ul>

48 godz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• samodzielne wykonywanie obowiązków, zgodnie ze specjalizacją i przygotowaniem zawodowym nauczyciela</li> </ul>
<b>80 godz.</b>	<b>ŁĄCZNIE</b>

Źródło: opracowanie własne.

Zaproponowany harmonogram realizacji praktyk przewiduje, ile czasu nauczyciele powinni przeznaczyć na realizację poszczególnych etapów. Jak zaznaczono wcześniej – w zależności od wielkości zakładu pracy, liczby istniejących w nim stanowisk pracy oraz wiedzy wyjściowej nauczycieli praktykantów, możliwe jest zmniejszenie lub zwiększenie wymiaru godzin przeznaczonych na poszczególne czynności. Oprócz tego należy pamiętać, że poszczególne etapy nie muszą być realizowane w następującej po sobie kolejności. Ważniejsze jest, by po zakończeniu praktyk nauczyciel posiadał kompetencje wymienione w kolejnych rozdziałach niniejszego programu. Odstępstwa od przedstawionego rozkładu organizacji praktyk nie powinny dotyczyć ich treści merytorycznej. W związku z tym w dalszej części rozdziału opisano, jaką wiedzę, kompetencje i umiejętności powinien aktualizować bądź zdobywać nauczyciel realizujący program praktyk dla nauczycieli.

### 3.2.1. Nawiązanie kontaktu z pracodawcą i tutorem

Nauczyciel rozpoczynający praktyki w przedsiębiorstwie zostaje wprowadzony do środowiska pracy przez specjalistę ds. organizacyjnych z zakresu organizacji praktyk. W pierwszej kolejności powinno nastąpić nawiązanie kontaktu z pracodawcą oraz tutorem, który przez cały okres trwania programu doskonalenia zawodowego będzie czuwał nad przebiegiem realizacji kolejnych przewidzianych etapów.

Wprowadzenie nauczyciela do zakładu pracy powinno przebiegać w następującej kolejności:

1. specjalista ds. organizacyjnych przedstawia nauczyciela pracodawcy,
2. pracodawca zapoznaje nauczyciela z wyznaczonym przez siebie tutorem,
3. tutor przedstawia nauczyciela pozostałym pracownikom przedsiębiorstwa.

Nie jest możliwe pominięcie któregośkolwiek z etapów – dotyczy to zarówno poznania kierownika firmy, jak i pracowników zajmujących poszczególne stanowiska. Nawet jeżeli praktykant nie będzie miał możliwości częstego spędzania czasu z pracodawcą, istotne znaczenie ma poznanie jego opinii na temat praktyk w ogóle oraz oceny własnej roli w przedsiębiorstwie. Zadaniem nauczyciela jest bowiem nie tylko pogłębianie wiedzy dotyczącej świadczenia usług kosmetycznych i fryzjerskich, ale też wymagań i oczekiwań:

1. pracodawcy w stosunku do zatrudnianych absolwentów szkół zawodowych,
2. pracowników w stosunku do nowych współpracowników,
3. pracodawcy i pracowników w stosunku do uczniów szkół zawodowych rozpoczynających obowiązkowe praktyki zawodowe.

Nawiązanie kontaktu z pracodawcą i właściwe wprowadzenie nauczyciela do środowiska pracy sprawia, że przestaje on być osobą anonimową dla pozostałych członków zespołu i pomaga im zrozumieć cele, jakie ma do spełnienia w czasie praktyk. Warto zadbać, by współpracownicy przekazywali nauczycielowi posiadaną wiedzę, wyjaśniali zasady

obowiązujące w firmie, pokazywali, w jaki sposób wykonują poszczególne obowiązki. Nieprzedstawienie dydaktyka może wywołać niechęć i wprowadzić dyskomfort (zarówno dla praktykanta, jak i zatrudnionych), który utrudni realizację praktyk. Przede wszystkim należy położyć nacisk na wyjaśnienie, że praktykujący nauczyciel nie występuje w roli mentora, ale ucznia, nie jest po to, by pouczać pracowników, ale by poznawać zakres ich obowiązków i sposoby ich wykonywania.

### 3.2.2. Zapoznanie z zasadami BHP i przepisami przeciwpożarowymi

Szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych jest warunkiem dopuszczenia do pracy nie tylko zatrudnianych osób, ale również stażystów czy praktykantów. Zapoznanie z zasadami BHP obejmuje instruktaż ogólny i stanowiskowy – oba należy przeprowadzić przed przystąpieniem praktykanta do pracy. Pierwszy rodzaj instruktażu dotyczy ogólnych zasad bezpieczeństwa zawartych w Kodeksie pracy, układach zbiorowych pracy i regulaminach pracy oraz zasad obowiązujących w danej firmie. Po zakończeniu instruktażu nauczyciel<sup>42</sup>:

1. potrafi rozróżnić pojęcia związane z BHP, ochroną przeciwpożarową, ergonomią i ochroną środowiska;
2. potrafi określić prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
3. potrafi przewidzieć zagrożenia dla zdrowia i życia, mienia i środowiska mogące wynikać z wykonywania zadań zawodowych;

---

<sup>42</sup> Na podstawie: *Podstawy programowe kształcenia w zawodzie: fryzjer, technik usług fryzjerskich*, zob. Załącznik do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. (Dz.U. 2012, poz. 184).

4. rozumie zagrożenia wynikające z pracy w szkodliwych warunkach oraz skutki ich oddziaływania na organizm człowieka;
5. umie zorganizować stanowisko pracy zgodnie z zasadami ergonomii, BHP, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska;
6. w czasie pracy stosuje środki ochrony indywidualnej i zbiorowej;
7. wie, jak udzielać pierwszej pomocy osobom poszkodowanym w razie wypadku oraz w stanach zagrożenia zdrowia i życia.

Wymienione zasady BHP obowiązują we wszystkich przedsiębiorstwach niezależnie od branży, liczby zatrudnionych osób czy wykorzystywanego sprzętu. Inny charakter ma instruktaż stanowiskowy, który dotyczy zasad bezpieczeństwa podczas wykonywania prac i czynności na danym stanowisku. W przypadku nauczycieli odbywających praktyki wskazane jest, aby mieli oni możliwość zapoznania się ze specyfiką pracy na każdym stanowisku. W czasie instruktażu stanowiskowego nauczyciele poznają ustalenia dotyczące przygotowania stanowiska do rozpoczęcia pracy, korzystania z urządzeń czy porządkowania stanowiska po zakończeniu pracy. Praca w gabinecie kosmetycznym bądź fryzjerskim wymaga korzystania z urządzeń elektrycznych, w związku z tym trzeba uczulić praktykantów na konieczność zachowania szczególnej ostrożności. Pracownik gabinetu powinien poinformować klienta o zasadach obchodzenia się z tym sprzętem.

Oprócz tego praktykant musi zapoznać się z zasadami stosowania poszczególnych preparatów i środków chemicznych, których użycie musi być w pełni świadome i poprzedzone rozpoznaniem warunków, w jakich wykonywana będzie usługa. Przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higie-

ny pracy wymaga ścisłego określania celów każdej z czynności oraz zaplanowania etapów jej przebiegu. Szczegółowe zasady zachowania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie świadczącym usługi kosmetyczno-fryzjerskie dotyczą<sup>43</sup>:

1. dbania o czystość stanowisk pracy;
2. dezynfekcji i sterylizacji narzędzi po każdym kliencie;
3. stosowania jednorazowej lub czystej bielizny dla każdego klienta;
4. dbałości o klienta;
5. estetyki stanowiska pracy i wyglądu pracownika;
6. konieczności stosowania rękawiczek ochronnych przy wykonywaniu niektórych zabiegów;
7. konieczności stosowania okularów ochronnych przy wykonywaniu niektórych zabiegów;
8. stosowania masek chirurgicznych przy wykonywaniu zabiegów naruszających ciągłość tkanek;
9. sprawdzania aparatury przed rozpoczęciem wykonywania zabiegu;
10. dbałości o higienę rąk przed i po każdym zabiegu – stosowanie przeciwbakteryjnych i przeciwgrzybiczych preparatów myjących z atestem Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Preparatów Biobójczych;
11. zachowania pełnej sterylności podczas wykonywania zabiegów (czyste gaziki, ręczniki itp.);
12. odpowiedniej konserwacji urządzeń i wyposażenia gabinetu.

---

<sup>43</sup> J. Dylewska-Grzelakowska, *Kosmetyka stosowana*, WSiP, Warszawa 2009.



Podczas szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy konieczne jest także zapoznanie praktykantów z zasadami prowadzenia książki kontroli zawierającej szczegółowy rejestr sterylizacji i dezynfekcji.

Zasady te są charakterystyczne dla pracy w branży kosmetyczno-fryzjerskiej, dlatego praktykantów należy zapoznać także z możliwymi konsekwencjami wynikającymi z ich nieprzestrzegania. Przede wszystkim dotyczy to odpowiedzialności służbowo-administracyjnej oraz karnej (w przypadku uszkodzenia ciała, narażenia zdrowia lub życia klienta). W przypadku firm świadczących usługi kosmetyczne i fryzjerskie konieczna jest także szczegółowa znajomość Rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie szczegółowych wymagań sanitarnych, jakim powinny odpowiadać zakłady fryzjerskie, kosmetyczne, tatuażu i odnowy biologicznej<sup>44</sup>. Tutor powinien zadbać, by nauczyciel przyswoił zasady dotyczące:

1. pomieszczeń i wyposażenia;
2. postępowania z odpadami, w tym odpadami niebezpiecznymi;
3. dezynfekcji i sterylizacji powierzchni, narzędzi i urządzeń;
4. preparatów kosmetycznych;
5. mycia i dezynfekcji rąk;
6. profilaktyki zakażeń.

Jeżeli w zakładzie, w którym jest realizowany program praktyk dla nauczycieli, obowiązują stroje ochronne – pracodawca ma obowiązek wyposażyć praktykanta w odpowiednią odzież. Również po stronie pracodawcy leży konieczność zapewnienia nauczycielom innych potrzebnych środków zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy.

---

<sup>44</sup> Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 17 lutego 2004 roku w sprawie szczegółowych wymagań sanitarnych, jakim powinny odpowiadać zakłady fryzjerskie, kosmetyczne, tatuażu i odnowy biologicznej (Dz.U. 2004 nr 31, poz. 273).

Dopiero po przeprowadzeniu szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska nauczyciel może przystąpić do wykonywania kolejnych czynności przewidzianych w harmonogramie programu.

### 3.2.3. Zapoznanie z dokumentacją wykorzystywaną w zakładzie pracy z branży kosmetyczno-fryzjerskiej

Prowadzenie działalności gospodarczej wymaga od kadry kierowniczej oraz pracowników posługiwania się szeregiem dokumentów dotyczących wypełniania obowiązków ustawodawczych, uregulowań w zakresie zatrudnienia czy obowiązków pracodawcy i pracowników. Dokumentacja wykorzystywana w firmie dzieli się na dwie zasadnicze kategorie:

1. dokumenty związane z zarządzaniem i funkcjonowaniem firmy,
2. dokumentację pracowniczą.

Dokumentacja dotycząca funkcjonowania przedsiębiorstwa zawiera informacje o formie organizacyjno-prawnej, akcjach, założycielach i władzach oraz aktach prawnych właściwych dla funkcjonowania i formy organizacji. Nauczyciel powinien mieć możliwość zapoznania się z nią głównie ze względu na fakt, iż obecnie w podstawie programowej dla wszystkich zawodów zawarte są zagadnienia obejmujące wiedzę o podejmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Wymagana jest podstawowa znajomość dokumentacji przedsiębiorstwa w zakresie<sup>45</sup>:

1. przygotowania dokumentacji niezbędnej do uruchomienia i prowadzenia działalności gospodarczej,

---

<sup>45</sup> *Podstawy programowe kształcenia w zawodzie: fryzjer, technik usług fryzjerskich, op.cit.*

2. prowadzenia korespondencji związanej z działalnością gospodarczą.

Zasady prowadzenia i funkcjonowania podmiotu gospodarczego są ściśle określone w ramach szeregu aktów normatywnych. Do najważniejszych zalicza się Kodeks pracy oraz przepisy prawa gospodarczego. Każdy pracownik powinien znać i rozumieć przepisy zawarte w Kodeksie pracy – tej wiedzy nierzadko brakuje absolwentom szkół zawodowych. Korzystne jest więc, aby w czasie stażu tutor bądź inny wyznaczony pracownik wskazał nauczycielowi podstawowe zasady zatrudniania pracowników w zakładach fryzjerskich bądź kosmetycznych. Przekazanie tej wiedzy uczniom może uchronić ich przed nadużyciami ze strony nieuczciwych pracodawców wykorzystujących brak świadomości prawnej młodych osób.

Dokumentacja związana z prowadzeniem działalności w branży kosmetyczno-fryzjerskiej obejmuje także dokumenty potwierdzające świadczenie usług oraz zużycie materiałów. Najczęściej pracownik zakładu pracy korzysta z indywidualnie przygotowanych dla niego formularzy lub rubryk. Rejestrowane w ten sposób dane służą ocenianiu ilości i jakości usług świadczonych przez poszczególnych pracowników czy liczby dni pracujących. Również w tym momencie należy wyjaśnić praktykantowi przepisy związane z wypełnianiem listy obecności, księgą wejść i wyjść itp. Każdy uczestnik programu praktyk zawodowych powinien zostać zapoznany z zasadami wypełniania dziennej dokumentacji. Po pierwsze dzięki temu pozna współczesne metody ewidencji pracy. Po drugie natomiast – niestosowanie się do zasad obowiązujących w firmie może narazić pracodawcę na luki w dokumentacji, niezarejestrowany brak towaru itp.

Drugi rodzaj dokumentacji zakładowej dotyczy pracowników, ale nie ma bezpośredniego związku z wykonywaniem pracy. Do dokumentacji pracowniczej zalicza się dokumenty związane z:

1. zatrudnieniem pracownika,
2. trwającym stosunkiem pracy,
3. ustaniem stosunku pracy.

Praktykanci, którzy zostali zatrudnieni w szkole w oparciu o zasady Kodeksu pracy, powinni posiadać wiedzę na temat dokumentacji pracowniczej, ponieważ nie różni się ona w zależności od zakładu pracy. Nauczyciele pracujący w oparciu o Kartę Nauczyciela mogą poprosić o wyjaśnienie znaczenia poszczególnych pism. Warto jednak zauważyć, że sporządzanie opisywanych dokumentów zawsze leży po stronie pracodawcy, dlatego też związana z nimi wiedza będzie potrzebna tym absolwentom szkoły zawodowej, którzy planują rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Na etapie zapoznawania nauczyciela z dokumentacją wykorzystywaną w zakładzie pracy tutor powinien wprowadzić go również w obowiązujące regulaminy wewnętrzne. Praktykant powinien dowiedzieć się, na jakiej podstawie dokonuje się oceny pracowników, jakie zachowania są nagradzane czy za co można zostać ukaranym upomnieniem, naganą, karą finansową bądź rozwiązaniem stosunku pracy bez obowiązku zachowania okresu wypowiedzenia.

#### 3.2.4. Organizacja i zarządzanie salonem fryzjerskim lub kosmetycznym

Jednym z wymogów dotyczących przedsiębiorstw, w których realizowany jest program praktyk, jest wybór przedsiębiorstwa charakteryzu-

jącego się stosowaniem nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych. W związku z tym wdrożenie nauczyciela praktykanta w zasady organizacji oraz zarządzania firmą stanowi jeden z ważniejszych etapów szkolenia. W ramach tego bloku istotne jest bowiem nie tylko wyjaśnienie przyjętych reguł prowadzenia firmy, ale także – jeśli to możliwe – przedstawienie ich praktycznego zastosowania.

Świadczenie usług w branży kosmetyczno-fryzjerskiej wymaga nie tylko wysokich kwalifikacji i kompetencji interpersonalnych, ale także dobrej organizacji pracy i przemyślanej strategii marketingowej. W trakcie trwania praktyk nauczyciele powinni dowiedzieć się, z jaką strukturą organizacyjną mają do czynienia, ponieważ ułatwi im to poruszanie się w środowisku przedsiębiorstwa. Struktura organizacyjna firmy nie jest bowiem przypadkowa, ale wynika z następujących wyznaczników<sup>46</sup>:

1. strategii – określającej misję i cele firmy oraz linie podporządkowania i kanałów komunikacji między pracownikami, kierownictwem itp.;
2. technologii – wyznaczniki wpływające na mechanizmy koordynacji, poziom decyzyjny, liczbę pracowników;
3. klientów i otoczenia – określają zakres i poziom świadczonych usług, wpływają na rozwój bądź redukcję;
4. wielkość firmy – wyznacza poziom formalizacji poziomów.

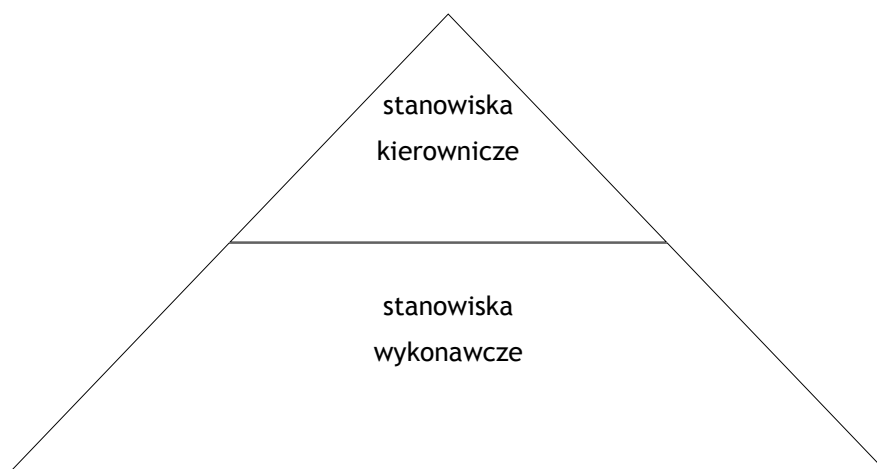
Nauczyciele powinni zapoznawać uczniów z najczęściej spotykanymi modelami organizacyjnymi w przedsiębiorstwach branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Wiedza ta ułatwi młodzieży adaptację w miejscu odbywania praktyk zawodowych oraz pracy. Warto również zaznaczyć, że

---

<sup>46</sup> *Struktura organizacyjna firmy*, [www.pnse.edu.pl/pliki/organizacja\\_i\\_zarzadzanie.pdf](http://www.pnse.edu.pl/pliki/organizacja_i_zarzadzanie.pdf) [data dostępu: 26.07.2012].

każda firma funkcjonuje w oparciu o model uniwersalny, wskazujący hierarchię stanowisk niezależną od przypisanych do nich zadań (por. schemat 3.)<sup>47</sup>.

Schemat 2. Hierarchia stanowisk w strukturze organizacyjnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie: M. Adamczyk, S. Trzecielski, *Struktura organizacyjna przedsiębiorstwa a orientacja procesowa*, „Zeszyty Politechniki Poznańskiej” 2003, nr 38.

Zadaniem tutora jest przedstawienie praktykantowi hierarchii stanowisk i wyjaśnienie zależności między zajmującymi je pracownikami. Wiedza ta będzie szczególnie przydatna na etapie zapoznawania się z charakterystyką stanowisk i zakresem obowiązków poszczególnych osób zatrudnionych w firmie. Nauczyciele powinni obserwować komunikację między pracownikami, relacje między osobami na stanowiskach wykonawczych a zajmującymi stanowiska kierownicze. Przekazanie tej wiedzy młodzieży ułatwi adaptację w środowisku pracy po zakończeniu

---

<sup>47</sup> M. Adamczyk, S. Trzecielski, *Struktura organizacyjna przedsiębiorstwa a orientacja procesowa*, „Zeszyty Politechniki Poznańskiej” 2003, nr 38.

edukacji. Brak wiedzy na temat zakresu uprawnień oraz obowiązków pracowników najniższego szczebla bywa przyczyną nieporozumień i konfliktów wywoływanych przez nowo zatrudnione osoby. Zadaniem nauczyciela jest więc przygotowanie uczniów na to, jakie relacje mogą panować w przedsiębiorstwie, do którego trafią po zakończeniu edukacji.

Odpowiednio opracowana koncepcja organizacyjna firmy ułatwia sprawne zarządzanie nią i przyczynia się do powodzenia na rynku usługowym, co stanowi z kolei podstawowy cel każdej prowadzonej działalności gospodarczej. Za sukces firmy odpowiedzialni są wszyscy jej pracownicy, dlatego tak istotne jest, by uczniowie szkół zawodowych, podejmując pracę, mieli świadomość, że ich praca przekłada się na satysfakcję klientów i generowanie zysków. Zarządzanie firmą wymaga więc nie tylko stworzenia koncepcji organizacji, ale również dążenie do takiego wykorzystywania zasobów ludzkich i materiałowych, które zagwarantują zysk. Właśnie z tego powodu tak istotne znaczenie ma dobór odpowiednich pracowników – posiadających wysokie kwalifikacje oraz zdolności komunikacyjne.

Jeżeli w trakcie trwania praktyk zawodowych w przedsiębiorstwie odbywa się rekrutacja nowych pracowników – należy umożliwić nauczycielom obserwowanie tego procesu. Nauczyciele powinni poznać liczbę etapów rekrutacji, najczęściej zadawane pytania, rodzaje zadań próbnych itp. Należy zapoznać nauczycieli z formami ogłaszania informacji o wolnych stanowiskach pracy – dzięki temu będą mogli uwrażliwić uczniów na to, gdzie należy szukać ogłoszeń (prasa, internet, informacja dostępna bezpośrednio w salonie itp.). Oprócz tego ważne jest pokazanie nauczycielowi przykładowego CV i listu motywacyjnego, które składają kandydaci. Warto udostępnić również te dokumenty, które zostały przygotowane w sposób

nieprofesjonalny, co przekreśliło szanse osób je składających, ponieważ pozwoli to nauczycielom zwracać uwagę na błędy popełniane przez uczniów jeszcze w toku nauki. Jeżeli nie jest możliwe przyglądanie się pracy rekruterów, obowiązkiem tutora jest opisanie nauczycielom przebiegu przyjmowania nowych osób. Praktykanci dowiedzą się, jakie kompetencje, oprócz wskazanych w podstawie programowej, są pożądane u przyszłego pracownika. Do najważniejszych na pewno należą<sup>48</sup>:

1. znajomość anatomii i fizjologii człowieka;
2. cierpliwość;
3. wyrozumiałość;
4. schludność;
5. komunikatywność;
6. czysty, elegancki, zadbany wygląd.

Obecnie w branży usługowej posiadanie wymienionych cech weryfikuje się zwykle na podstawie obserwacji kandydata, któremu powierzone zostają do wykonania konkretne zadania. Uczniowie szkół zawodowych powinni być przygotowani na to, że o ich przyjęciu do pracy decyduje nie tyle wiedza teoretyczna, co umiejętności. Fryzjer czy kosmetyczka musi zapewnić klientowi relaks psychiczny i odprężenie. Niezbędna jest więc umiejętność rozpoznawania nastroju i oczekiwań klienta – od nich bowiem uzależnione jest, czy specjalista wykonujący zabieg powinien milczeć czy przeciwnie – umilać czas rozmową. Kandydat, który sprawi, że klient będzie czuł się zmęczony, nie ma szans na zatrudnienie<sup>49</sup>. Warto więc przypominać nauczycielom, że sama wiedza dotycząca

---

<sup>48</sup> J. Dylewska-Grzelakowska, *Kosmetyka stosowana*, WSiP, Warszawa 2009.

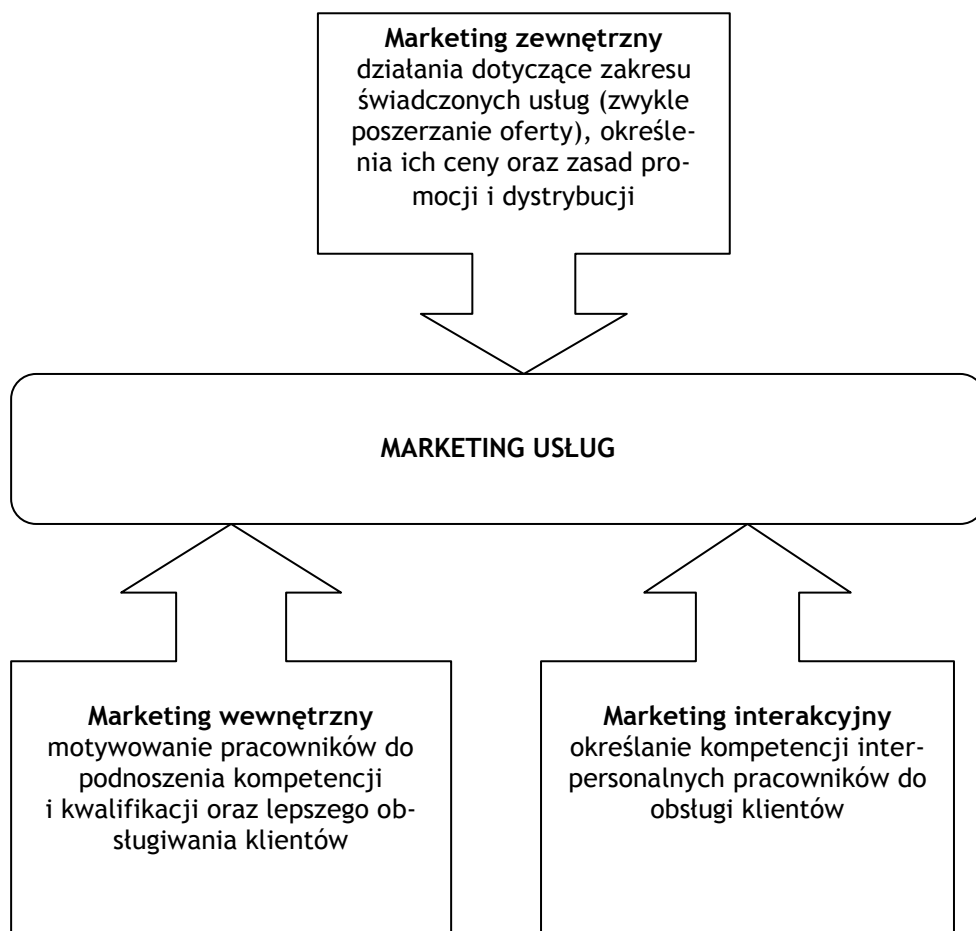
<sup>49</sup> *Ibidem*.



sposobów wykonywania zabiegów kosmetycznych czy fryzjerskich nie daje gwarancji szybkiego znalezienia pracy.

Jakość usług świadczonych przez pracowników stanowi jedno z podstawowych narzędzi marketingowych w przypadku firmy kosmetycznej czy fryzjerskiej. Klient niezadowolony z tego, w jaki sposób wykonano zabieg, nie tylko nie zechce ponownie odwiedzić salonu, ale też odradzi to osobom ze swojego otoczenia. Oprócz tego w branży kosmetyczno-fryzjerskiej stosuje się jednak również standardowe strategie marketingowe. Ważne jest natomiast to, że wszyscy pracownicy powinni znać i rozumieć zasady promowania i zwiększania zainteresowania firmą. W związku z tym zadaniem tutora jest wprowadzenie praktykującego nauczyciela w podstawowe założenia marketingowe firmy. Czynniki składające się na marketing usług zostały przedstawione na schemacie 3.

Schemat 3. Czynniki budujące marketing usług w branży kosmetyczno-fryzjerskiej



Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Dylewska-Grzelakowska, *Kosmetyka stosowana*, Warszawa 2009.

Jak łatwo zauważyć – pracownicy odgrywają kluczową rolę w budowaniu wizerunku, a tym samym w zapewnieniu powodzenia rynkowego przedsiębiorstwa. Tę świadomość powinni mieć również nauczyciele szkół zawodowych, ponieważ ich zadaniem jest po pierwsze merytoryczne przygotowanie młodzieży do pracy w zawodzie, a po drugie – wykształcenie w nich świadomości, że są odpowiedzialni za swoje powo-

dzenie na rynku pracy, w związku z czym muszą ciągle dążyć do podnoszenia kwalifikacji i do rozwoju osobistego.

Rozwój osobisty zatrudnionych w działalności usługowej ma szczególne znaczenie. Ze względu na stale rosnącą konkurencję na rynku nie jest możliwe nieustanne poszerzanie oferty usługowej. Sposobem na przyciąganie klientów staje się więc oferowanie usług wyższej jakości niż u konkurencji, a to jest możliwe wyłącznie pod warunkiem zatrudniania doświadczonej, posiadającej odpowiednie kompetencje kadry<sup>50</sup>. Nauczyciel, poznając zasady organizacji pracy i rekrutacji pracowników oraz strategię marketingową, zdobywa wiedzę na temat zarządzania przedsiębiorstwem usługowym w branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Dlatego też w ramach tego modułu praktyk powinien dowiedzieć się, jakie szkolenia i kursy odbywają pracownicy oraz jakie są zasady uczestniczenia w nich – kto pokrywa koszty szkoleń, czy w czasie ich trwania pracownik jest zwolniony z obowiązku wykonywania pracy, czy podnoszenie kwalifikacji wiąże się z otrzymywaniem gratyfikacji finansowej itp. Informacje te mają istotne znaczenie, ponieważ kandydaci do pracy w zawodzie muszą mieć świadomość warunków pracy w przedsiębiorstwie. Warto więc zapoznać z nimi nauczycieli jeszcze przed rozpoczęciem najważniejszej części praktyk – poznawaniem obowiązków pracowników na poszczególnych stanowiskach i samodzielnym wykonywaniem obowiązków.

### 3.2.5. Wykonywanie obowiązków pracownika przedsiębiorstwa

Celem praktyk realizowanych w przedsiębiorstwach branżowych jest aktualizowanie wiedzy i umiejętności nauczycieli kształcących przyszłych pracowników salonów fryzjerskich i gabinetów kosmetycznych.

---

<sup>50</sup> Ibidem.

Dzięki 80-godzinnym praktykom dydaktycy mogą poznać specyfikę pracy w warunkach dynamicznego rozwoju cywilizacyjnego, postępu technologicznego i zmian zachodzących na rynku pracy.

Zadaniem kadry dydaktycznej szkół jest przygotowanie uczniów do płynnego przejścia z edukacji do pracy zawodowej. Oznacza to, że realizując program nauczania, trzeba dbać o to, by sposób przekazywanej wiedzy umożliwił uczniom jej praktyczne wykorzystanie poza murami szkoły. Zasadniczą rolę w edukacji zawodowej odgrywa kształcenie umiejętności praktycznych – dlatego ich nabywanie i doskonalenie zajmuje centralną pozycję w programie doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących kadry dla branży usług kosmetyczno-fryzjerskich.

Praktyki realizowane w ramach projektu muszą odbywać się w przedsiębiorstwach wyposażonych w nowoczesne urządzenia oraz stosujących innowacyjne rozwiązania marketingowe i promocyjne. Zapoznanie się z nimi wpisuje się w zakres obowiązków nauczyciela rozpoczynającego praktyki. Kluczowe znaczenie w doskonaleniu nauczycieli szkół zawodowych ma umożliwienie im empirycznego przekonania się, w jaki sposób przekazywana przez nich wiedza jest wykorzystywana przez absolwentów w pracy zawodowej. Nauczyciele, uczestnicząc w bieżących działaniach firmy, są zobowiązani do wykonywania zadań wskazanych przez tutorów. Muszą przy tym przestrzegać zasad BHP (por. rozdz. 3.1.) i wykazywać się znajomością dokumentacji obowiązującej w przedsiębiorstwie. Z tego względu tutor i nauczyciel powinni zapoznać się z warunkami, które należy spełnić, zanim możliwe będzie podjęcie pracy charakterystycznej dla specjalisty danej branży.

Nauczyciele kształcący młodzież w szkołach zawodowych są zobowiązani do realizowania podstawy programowej wskazanej przez Minister-

stwo Edukacji Narodowej. Nie jest więc możliwe elastyczne formowanie planu nauczania – dydaktycy są odpowiedzialni za przekazanie uczniom wiedzy i umiejętności wyszczególnionych w programie nauczania dla zawodu. Zawartość programów nauczania dla zawodów związanych z branżą usług kosmetyczno-fryzjerskich staje się więc ramą dla planowanych zajęć nauczycieli praktykantów. Zadania wyznaczane uczestnikom projektu powinny umożliwiać weryfikowanie aktualności wiedzy i umiejętności nauczycieli oraz adekwatność stosowania ich w nowoczesnej firmie. Wymienione w programie doskonalenia zawodowego czynności i obszary działania stanowią jednocześnie wskazówkę dla nauczycieli, którzy po zakończeniu praktyk powinni rozpocząć wdrażanie zmian do stosowanego w szkole modelu nauczania (por. rozdz. 3.). Dlatego – oprócz wskazania działań – program zawiera informacje na temat zasad wykonywania zabiegów kosmetycznych i fryzjerskich. Dzięki temu dydaktycy będą mogli korzystać z niego zgodnie z indywidualnymi potrzebami.

Według klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego do zawodów w branży usług kosmetyczno-fryzjerskich zalicza się<sup>51</sup>:

1. fryzjera,
2. technika usług fryzjerskich,
3. technika usług kosmetycznych.

Absolwenci szkół kształcących w tych zawodach po zakończeniu edukacji są przygotowani do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (por. rozdz. 3.1.), oprócz tego najczęściej zajmują stanowiska w<sup>52</sup>:

1. gabinetach kosmetycznych,
2. zakładach fryzjerskich,

---

<sup>51</sup> *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego. Poradnik dla branży kosmetyczno-fryzjerskiej*, KOWEziU, Warszawa 2011.

<sup>52</sup> *Ibidem*.

3. gabinetach odnowy biologicznej,
4. firmach kosmetycznych,
5. studiach paznokci i wizażu.

Pracownik posiadający właściwą wiedzę jest przygotowany do wykonywania usług w zakresie kosmetyki zdobniczej, zachowawczej oraz leczniczej. Wymaga się od niego szerokiej wiedzy z zakresu higieny, dermatologii, alergologii, chirurgii estetycznej, endokrynologii, fizykoterapii i in. Podobną wiedzę musi posiadać fryzjer doskonale znający budowę i fizjologię włosa i skóry głowy, rodzaje zabiegów upiększających i pielęgnacyjnych na włosach i skórze głowy.

Podczas praktyk w gabinecie kosmetycznym bądź salonie fryzjerskim nauczyciel musi zapoznać się z potrzebami i wymaganiami pracodawców w zakresie szczegółowych umiejętności absolwentów i uczniów. Wiedzę tę zdobędzie po pierwsze dzięki obserwowaniu czynności wykonywanych przez stałych pracowników, po drugie – uczestnicząc w wykonywaniu poszczególnych zabiegów, wreszcie – w ramach samodzielnej pracy z klientem.

Nauczyciele i instruktorzy kształcenia zawodowego w szkołach kształcących w zawodzie fryzjera oraz technika usług fryzjerskich będą uczestniczyć w odmiennych rodzajach zadań niż nauczyciele przygotowujący do pracy przyszłych techników usług kosmetycznych. W związku z tym nie wszystkie zadania, których wykonywanie jest zalecane w czasie praktyk, będą realizowane przez każdego z pedagogów. Należy również zaznaczyć, że podjęcie niektórych czynności może być utrudnione lub zupełnie niemożliwe, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa i zakresu świadczonych w nim usług.

### 3.2.6. Nauczyciele szkół kształcących kadry na potrzeby branży fryzjerskiej

Nauczyciele szkół fryzjerskich powinni uczestniczyć w pracach dotyczących: diagnozowania stanu skóry i włosów, pielęgnowania i czesania włosów, doboru fryzur i kolorystyki włosów, kształtowania fryzury i farbowania włosów, trwałego odkształcania włosów. Wykonywanie poszczególnych czynności związanych z tak pogrupowanymi rodzajami pracy prawdopodobnie będzie rozłożone na poszczególne dni odbywania praktyk, co jest także związane z bieżącą działalnością przedsiębiorstwa. Tutorzy powinni jednak umożliwić nauczycielom obserwowanie i uczestniczenie we wszystkich etapach wykonywania tych zadań. W związku z tym zalecane jest, aby nauczyciel praktykant uczestniczył w wymienionych rodzajach prac:

1. Pielęgnowanie włosów:
  - a. wykonywanie diagnozy stanu skóry i włosów;
  - b. dobieranie odpowiednich preparatów do stanu skóry i włosów;
  - c. wykonywanie właściwych zabiegów pielęgnacyjnych;
  - d. wykonywanie ondulowania wodnego (nietrwałego).
2. Czesanie włosów:
  - a. wykonywanie form dających efekt zmniejszonej objętości włosów;
  - b. wykonywanie form dających efekt zwiększonej objętości włosów;
  - c. formowanie fryzur w różnych stylach – klasycznym, sportowym, awangardowym, wieczorowym, codziennym itp.;
  - d. wykonywanie fryzur męskich w różnych stylach.

3. Dobór fryzur:
  - a. dobór fryzury z uwzględnieniem oczekiwań klienta, jego wieku i okoliczności;
  - b. projektowanie fryzury, ustalanie zakresu usługi;
  - c. projektowanie fryzury z uwzględnieniem jej formy i koloru.
4. Wykonywanie strzyżenia z zastosowaniem różnych sposobów, metod i technik (nadawanie formy jednolitej warstwowo i formy stopniowanej):
  - a. na sucho;
  - b. na mokro;
  - c. skracanie włosów:
    - na tępo,
    - na pióro;
  - d. technikami podstawowymi:
    - palcowanie,
    - cieniowanie;
  - e. technikami uzupełniającymi:
    - degażowanie,
    - efilowanie,
    - konturowanie;
  - f. strzyżenie męskie (forma stopniowana, na jeża, kreatywna):
    - krótkie,
    - półkrótkie,
    - półdługie,
    - długie – pełne;



- g. strzyżenie damskie (bób, paż, garsonka):
    - proste,
    - stopniowane,
    - krótkie o jednakowej długości,
    - krótkie – forma stopniowana;
  - h. strzyżenie dzieci;
  - i. strzyżenie grzywek;
  - j. strzyżenie zarostu.
5. Trwałe odkształcanie włosów:
- a. wykonywanie trwałej ondulacji chemicznej różnymi technikami:
    - na gorąco,
    - na zimno,
    - na ciepło,
    - kwaśną,
    - kolorową.
6. Wykonywanie farbowania włosów:
- a. farbowanie całego porostu;
  - b. barwienie odrostów;
  - c. wykonywanie pasemek, balejażu itp.;
  - d. farbowanie włosów z udziałem siwizny;
  - e. kreatywne techniki farbowania:
    - panelowa,
    - diagonalna, rombu,
    - tęczy,
    - farbowania sekcyjnego,
    - różnobarwnych pasów;

- f. wykonywanie koloryzacji z użyciem nowoczesnych technik farbowania włosów:
  - koloryzacja kwaśna,
  - koloryzacja alkaliczna.

Nauczyciel uczestniczący w praktykach w salonie fryzjerskim powinien mieć możliwość wykonywania lub obserwowania wymienionych powyżej czynności. Ze względu na stosunkowo krótki czas trwania praktyk nie będzie prawdopodobnie możliwe wykonanie wszystkich rodzajów strzyżeń czy farbowania. Dobór poszczególnych zadań tutor musi uzależniać od bieżącej działalności, ale powinien dążyć do ich różnicowania – należy unikać monotonii i wielokrotnego powtarzania tych samych czynności.

Teoretyczna wiedza nauczyciela realizującego program praktyk będzie weryfikowana podczas wykonywania wskazanych powyżej czynności fryzjerskich. Umiejętne wykonanie zabiegu fryzjerskiego wymaga nie tylko umiejętności, ale również wiedzy – tę uczniowie zdobywają podczas teoretycznej nauki w szkole. Zadania praktyczne zalecane w niniejszym programie zostały wybrane w ten sposób, aby konieczne było wykazanie się wiedzą z zakresu zagadnień wymienionych w programie nauczania dla zawodu.

Tutor odpowiedzialny za prawidłowy przebieg praktyk, a tym samym za sprawdzanie i ocenianie osiągnięć nauczyciela-praktykanta, nie sprawdza wiedzy z wymienionych obszarów poprzez przeprowadzanie jakichkolwiek testów sprawdzających. Zasób wiadomości nauczyciela zostanie ujawniony podczas wykonywania przez niego pracy. Nauczyciel, obserwując stałych pracowników oraz pracując pod kontrolą tutora, pozna nowe, aktualnie wykorzystywane techniki pracy i preparaty oraz zasady

ich stosowania. Pozwala to zmodyfikować treści przekazywane uczniom w szkole – zarówno w zakresie nauczania teoretycznego, jak i praktycznego.

### 3.2.7. Nauczyciele kształcący kadry na potrzeby branży kosmetycznej

Doskonalenie zawodowe nauczycieli przygotowujących młodzież do pracy w salonach kosmetycznych, gabinetach odnowy biologicznej itp. wymaga umożliwienia im wykonywania czynności związanych z pielęgnacją i upiększaniem ciała w nowoczesnym środowisku pracy. W toku realizacji praktyk powinni mieć do czynienia z: wykonywaniem diagnozy stanu skóry, zabiegami pielęgnacyjnymi dłoni i stóp, zabiegami upiększającymi dłonie i stopy, pielęgnacją skóry szyi, twarzy, dekoltu, wykonywaniem masażu, zabiegami dotyczącymi pielęgnacji ciała, w tym powierzchniowym i głębokim złuszczeniem naskórka, pielęgnacją oczu i ich oprawy.

Każdy nauczyciel rozpoczynający praktyki w firmie powinien posiadać wiedzę na temat rodzajów zabiegów wykonywanych w związku z nakreślonymi powyżej obszarami usług kosmetycznych. Ważne jest natomiast, aby mieli możliwość porównania posiadanych wiadomości ze współczesną praktyką kosmetyczną. W związku z tym nauczyciel realizujący praktyki powinien uczestniczyć lub być obserwatorem w następujących czynnościach:

1. Pielęgnowanie i zdobienie dłoni:
  - a. wykonanie diagnozy stanu skóry dłoni;

- b. wykonanie zabiegów na dłonie (z wykorzystaniem aparatury kosmetycznej), w tym na dłonie z defektami i zmianami chorobowymi:
    - spa,
    - okład z parafiny,
    - kąpiel w ciepłych olejkach;
  - c. wykonanie manikiuru tradycyjnego;
  - d. wykonanie paznokci z włókna szklanego lub jedwabiu;
  - e. przedłużanie paznokci metodą żelową;
  - f. przedłużanie paznokci metodą akrylową;
  - g. zdobienie paznokci różnymi technikami:
    - lakierem,
    - farbami akrylowymi,
    - farbami wodnymi,
    - ozdobami samoprzylepnymi (kalkomanie, cyrkonie, koraliki, gadzety, strasy).
2. Pielęgnowanie stóp:
- a. diagnoza stanu skóry;
  - b. wykonanie pedicure specjalistycznego z wykorzystaniem aparatury podologicznej:
    - usuwanie modzeli,
    - usuwanie odcisków,
    - usuwanie zrogowaciałego naskórka,
    - pielęgnacja pękających pięt;
  - c. usuwanie lub korygowanie wrastających paznokci;
  - d. wykonanie zabiegów z zastosowaniem peelingu lub masek do stóp.

3. Pielęgnowanie skóry twarzy, szyi i dekoltu:
  - a. wykonanie zabiegów dla skóry zdrowej:
    - głębokie oczyszczanie,
    - nakładanie maski odpowiedniej do potrzeb skóry,
    - zabieg z wykorzystaniem prądów galwanicznych,
    - nałożenie maski oczyszczającej,
    - usuwanie zaskórników;
  - b. wykonywanie zabiegów dla skóry z problemami (łojotokiem, trądzikiem, naczyniowymi itp.);
  - c. wykonanie zabiegu złuszczenia:
    - kuracja AHA,
    - mikrodermabrazja,
    - zabieg NEW SKIN,
    - zastosowanie peelingów.
4. Wykonywanie masażu klasycznego:
  - a. dłoni i śródreńca;
  - b. twarzy;
  - c. stopy i podudzia;
  - d. grzbietu i kręgosłupa;
  - e. całego ciała;
  - f. wykonanie masażu technikami:
    - rozcierania,
    - głaskania,
    - ugniatania i ucisku,
    - wibracji,
    - wałkowania,
    - oklepywania,

- roztrząsania
  - g. wykonanie masażu gorącymi i zimnymi kamieniami;
  - h. wykonanie drenażu limfatycznego.
5. Wykonanie zabiegu złuszczenia naskórka:
- a. peeling ciała:
    - enzymatyczny,
    - peel-off,
    - green-off,
    - cypryjski.
6. Wykonanie zabiegu redukującego cellulit:
- a. endermologia,
  - b. ultradźwięki,
  - c. masaż pneumatyczny,
  - d. mezoterapia,
  - e. manualny drenaż limfatyczny,
  - f. karboksyterapia,
  - g. jontoforeza.
7. Wykonanie zabiegu upiększającego lub pielęgnującego oczy i ich oprawę:
- a. wykonanie zabiegu regenerującego,
  - b. wykonanie zabiegu przeciwzmarszczkowego,
  - c. wykonanie zabiegu przedłużania i zagęszczenia rzęs,
  - d. wykonanie makijażu.

W trakcie realizowania praktyk nauczyciel z pewnością nie będzie miał okazji do uczestniczenia we wszystkich wymienionych rodzajach zabiegów. Ważne jest jednak, aby umożliwić mu wykonywanie lub obserwowanie każdego rodzaju czynności, które mają miejsce w danym

przedsiębiorstwie. Wykonując poszczególne zabiegi, nauczyciel przekona się, czy posiadana przezeń wiedza ma zastosowanie we współczesnej kosmetyce. Jednocześnie wykonywanie zadań praktycznych pozwala w najłatwiejszy i najszybszy sposób przekonać się, czy dydaktyk jest zaznajomiony z treściami edukacyjnymi zawartymi w programie nauczania.

### 3.3. Kompetencje nauczycieli po zakończeniu praktyk

Przygotowany harmonogram zadań, jakie w czasie praktyk w przedsiębiorstwie powinni wykonywać nauczyciele, uwzględnia treści zawarte w podstawach programowych dla kształcenia w zawodzie fryzjera, technika usług fryzjerskich i technika usług kosmetycznych. Wszyscy nauczyciele realizujący praktyki w przedsiębiorstwie, wykonując zadania zawodowe, muszą korzystać z nowoczesnych rozwiązań stosowanych w gabinecie kosmetycznym czy salonie fryzjerskim. Pozwoli im to zweryfikować adekwatność wiedzy i umiejętności do wymagań współczesnego rynku pracy i poznać oczekiwania pracodawców. Obiektywnej ocenie należy poddać po pierwsze aktualność wiedzy teoretycznej, po drugie umiejętność korzystania z urządzeń służących do wykonywania zabiegów, po trzecie zaś – znajomość stosowanych współcześnie kosmetyków i środków pielęgnacyjnych.

Po zakończonych praktykach wszyscy ich uczestnicy powinni posiadać teoretyczną i praktyczną wiedzę dotyczącą:

1. organizacji i wyposażenia stanowiska pracy,
2. postępowania według zasad BHP i przeciwpożarowych,
3. wykonywania dezynfekcji narzędzi i przyborów zgodnie z zasadami antyseptyki i aseptyki,

4. prowadzenia działalności reklamowej i marketingowej,
5. dobierania rodzajów zabiegów fryzjerskich/kosmetycznych do potrzeb indywidualnego klienta,
6. dobierania zabiegu fryzjerskiego/kosmetycznego po określe-  
niu wskazań i przeciwwskazań,
7. określania składu najważniejszych preparatów,
8. sporządzania niektórych preparatów,
9. stosowania zasad kolorystyki (fryzjerstwo).

Przede wszystkim jednak nauczyciele, kończąc realizację projek-  
tu, posiadają kompetencje do rozpoczęcia kształcenia z wykorzystaniem  
nowej podstawy programowej dla wymienionych wcześniej zawodów.  
Zabiegi, których przeprowadzenie zostało wymienione jako zalecanych  
w niniejszym programie, zostały dobrane w ten sposób, aby konieczne  
było wykazanie się interdyscyplinarną wiedzą medyczno-kosmetyczną.  
Wykonywanie zabiegów jest więc praktycznym sprawdzianem nie tylko  
umiejętności, ale również wiedzy z zakresu:

1. anatomii i fizjologii człowieka,
2. chemii kosmetycznej,
3. dermatologii,
4. dietetyki,
5. fizykoterapii,
6. higieny,
7. kosmetologii,
8. materiałów kosmetycznych/fryzjerskich,
9. psychologii,
10. stylizacji.



Nauczyciel, który nie posiada teoretycznych podstaw, nie będzie wiedział, w jaki sposób przygotować pacjenta do zabiegu, jakie są przeciwwskazania do jego wykonania, jakie są zalecenia pielęgnacyjne po przeprowadzeniu zabiegu. Dzięki poznaniu wymagań stawianych przez tutora nauczyciel dowie się, jak wysokie są oczekiwania w stosunku do młodzieży. Wymagania te dotyczą zarówno uczniów-praktykantów, jak i absolwentów poszukujących pracy.

Wiedza i umiejętności przekazywane w czasie praktyk zostaną wykorzystane podczas prowadzenia teoretycznej i praktycznej nauki w szkole. Nie ma jednak wątpliwości, że ze względu na ukierunkowanie realizacji projektu na działania praktyczne, ma ona ułatwić nauczycielom wdrażanie zmian do stosowanych technik nauczania. Zmiany te powinny dotyczyć wszystkich aspektów pracy z uczniem, przede wszystkim jednak muszą zmierzać do dostosowania kształcenia do potrzeb dynamicznie zmieniającego i rozwijającego się rynku pracy.

### 3.4. Korzyści wynikające z realizacji programu praktyk w przedsiębiorstwie

Celem realizowanego projektu jest wypracowanie nowej jakości w doskonaleniu zawodowym nauczycieli szkół zawodowych. Konieczność stworzenia oferty zaspokajającej potrzeby tej grupy zawodowej nie budzi wątpliwości. Jak wykazano w rozdz. 1., placówki doskonalenia nauczycieli nie są przygotowane do wspierania instruktorów nauki zawodu oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych. Brak możliwości podnoszenia kwalifikacji, a przede wszystkim – aktualizowania wiedzy branżowej zgodnie z dynamicznie zmieniającymi się warunkami gospodar-

czymi, prowadzi do wprowadzania na rynek pracy młodzieży nieprzygotowanej do wykonywania zadań zawodowych w nowoczesnym przedsiębiorstwie.

Nauczyciele, którzy zrealizują program praktyk zawodowych, zyskują nie tylko wiedzę z zakresu nauczanego przez siebie przedmiotu, ale także dotyczącą wszystkich obowiązków spoczywających na pracownikach salonu kosmetycznego czy fryzjerskiego. Dydaktycy weryfikują w ten sposób, na ile przekazywane przez nich treści mają zastosowanie w rzeczywistym środowisku pracy. Na podstawie obserwacji oraz samodzielnego wykonywania obowiązków zawodowych przekonują się, że obecnie od pracownika oczekuje się głównie elastyczności – zdolności do wykonywania różnych zadań i szybkiego podnoszenia kwalifikacji. To z kolei stanowi podbudowę do wprowadzania zmian w systemie kształcenia zawodowego w ogóle.

Pierwszą zmianą wdrażaną do systemu szkolnictwa zawodowego jest wprowadzenie nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach<sup>53</sup>. Oprócz tego Ministerstwo Edukacji Narodowej popiera i wspomaga działania Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, rekomendującego wprowadzanie do polskiego systemu kształcenia zawodowego modułowych programów nauczania. Realizowanie nowej podstawy programowej oraz korzystanie z programów modułowych wymaga od kadry dydaktycznej sięgania po nowe metody aktywizujące, wśród których coraz większe znaczenie odgrywa metoda pokazu.

---

<sup>53</sup> Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. nr 205, poz. 1206), Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z 2012 r., poz. 184).

Praktyki, w czasie których nauczyciele szkół zawodowych obserwują pracowników oraz wykonują zadania w przedsiębiorstwie, owocują podniesieniem świadomości konieczności wdrażania zmian, dzięki którym młodzież wchodząca na rynek pracy będzie wyposażona w kompetencje, jakich oczekują pracodawcy.

## 4. Praktyki dla nauczycieli a wdrażanie modułowych programów nauczania

Praktyki zawodowe w zakładzie kosmetycznym lub fryzjerskim stwarzają nauczycielom możliwość przekonania się, jak duże znaczenie we współczesnym świecie pracy ma elastyczność pracownika. Pracodawca poszukujący pracowników za decydujące kryterium obiera najczęściej zdolność kandydata do przekwalifikowania, zdobywania nowych kompetencji w związku z dynamiką zmian naukowo-technicznych w branży. Absolwenci będą posiadali takie zdolności, jeżeli w toku edukacji spotkają się po pierwsze z właściwymi treściami nauczania, po drugie – wiedzę i umiejętności będą zdobywać na drodze łączenia teorii i praktyki. Nauczyciele realizujący program praktyk mają możliwość obserwowania współczesnych metod wykonywania zabiegów kosmetycznych i fryzjerskich czy korzystania z nowoczesnego sprzętu. Mogą więc skonfrontować wiedzę teoretyczną z umiejętnościami praktycznymi i przekonać się, czy wiedza przekazywana uczniom ma jakiegokolwiek zastosowanie w pracy zawodowej.

Przygotowanie ucznia do pracy wymagającej wysokiej elastyczności oraz zaszczepienie w nim świadomości o konieczności nieustannego dążenia do rozwoju jest możliwe, jeśli w edukacji zawodowej wyko-

rzystywane są modułowe programy nauczania. Warto dodać, że zarówno programy, jak i zestaw poradników dla nauczycieli i uczniów można pobrać ze strony internetowej Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, a wszystkie są rekomendowane przez ekspertów MEN<sup>54</sup>.

Kształcenie modułowe zakłada nakierowanie procesu dydaktycznego na osiągnięcie wymiernych efektów. Jest to możliwe dzięki wykorzystaniu programów łączących nauczanie teoretyczne z praktycznym, co sprawia, że uczeń potrafi zastosować zdobytą wiedzę. Ponadto cechą integralną kształcenia modułowego jest łączenie różnych dziedzin wiedzy, dzięki czemu u uczniów kształtowane są postawy aktywności zawodowej<sup>55</sup>. Aktywność ta przekłada się natomiast na umiejętność wykonywania pracy w warunkach konkurencji wymuszającej konieczność szybkiego przystosowywania się do zmian w technologii i organizacji pracy oraz zdolności do podejmowania kształcenia ustawicznego, a nawet zmiany zawodu<sup>56</sup>.

Rozpoczęcie kształcenia z wykorzystaniem programów modułowych łatwiej przychodzi nauczycielom, którzy realizują innowacyjne formy doskonalenia zawodowego, ponieważ istotę tego modelu stanowi dominacja kształcenia praktycznego. W związku z tym nauczyciele nieaktualizujący wiedzy nie są w stanie efektywnie realizować programu wymagającego rozwiniętych umiejętności praktycznych. Szkoła kształcąca w zawodach: fryzjera, stylisty fryzur, perukarza, manikiurzystki, pedikiu-

<sup>54</sup> Krajowy Ośrodek Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, [www.koweziu.edu.pl](http://www.koweziu.edu.pl) [data dostępu: 30.07.2012].

<sup>55</sup> K. Symela, *Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce – elementy diagnozy. Projekt PO KL „System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego”*, KOWEziU, Warszawa 2009.

<sup>56</sup> K. Symela, *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.

rzystki, kosmetyczki, wizażysty czy charakteryzatora ma przygotować uczniów do podjęcia pracy w<sup>57</sup>:

1. gabinetach kosmetycznych,
2. zakładach fryzjerskich,
3. gabinetach odnowy biologicznej,
4. firmach kosmetycznych,
5. studiach paznokci i wizażu.

Realizowanie programu kształcenia zawodowego składającego się z modułów zapewnia uczniom zdobycie kompetencji<sup>58</sup>:

1. ogólnozawodowych,
2. zawodowych,
3. specjalistycznych,
4. specjalizacyjnych.

Warto bliżej przyjrzeć się zawartości merytorycznej modułowych programów nauczania przygotowanych do kształcenia w zawodach z branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Uczniowie dążący do zdobycia zawodu technika usług fryzjerskich powinni realizować program składający się z następujących modułów<sup>59</sup>:

1. jeden moduł ogólnozawodowy Podstawy działalności usługowej – zawiera sześć jednostek modułowych obejmujących treści dotyczące działalności usługowej;
2. pięć modułów zawodowych:
  - a. anatomia, fizjologia i choroby skóry – składa się z trzech jednostek modułowych;

---

<sup>57</sup> *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego...*, op.cit.

<sup>58</sup> S.M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.

<sup>59</sup> *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego...*, op.cit.

- b. stylizacja fryzur – składa się z pięciu jednostek modułowych;
  - c. zabiegi fryzjerskie – składa się z dziewięciu jednostek modułowych;
  - d. podstawy psychologii i dydaktyki – składa się z dwóch jednostek modułowych;
  - e. praktyka zawodowa – składa się z dwóch jednostek modułowych;
3. dwa moduły specjalizacyjne:
- a. perukarstwo – składa się z trzech jednostek modułowych;
  - b. fryzjerstwo artystyczne – składa się z dwóch jednostek modułowych.

Zawartość merytoryczna programu dla uczniów kształcących się w zawodzie technika usług kosmetycznych wygląda następująco<sup>60</sup>:

- 1. jeden moduł ogólnozawodowy Działalność usługowa – zawiera sześć jednostek modułowych obejmujących treści dotyczące działalności usługowej;
- 2. cztery moduły zawodowe:
  - a. kosmetyka pielęgnacyjna – składa się z sześciu jednostek modułowych;
  - b. kosmetyka lecznicza – składa się z czterech jednostek modułowych;
  - c. kosmetyka upiększająca – składa się z czterech jednostek modułowych;
  - d. praktyka zawodowa – składa się z trzech jednostek modułowych

---

<sup>60</sup> *Modułowy program nauczania: Technik usług kosmetycznych 514[03]*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2004.

Każda jednostka modułowa zawiera treści programowe stanowiące określoną całość – jej opanowanie pozwala wykonywać zaplanowany zakres pracy. W ten sposób uczniowie zdobywają wiedzę i umiejętności etapami. Jednocześnie – w zależności od rozwoju cywilizacyjnego i potrzeb rynku pracy, moduły mogą ulegać zmianie. Ważne jest również, że absolwent, który zdobył kwalifikacje zawodowe w toku realizacji modułowego programu nauczania, jest przygotowany do realizowania kształcenia ustawicznego w podobnej formie<sup>61</sup>.

Zadaniem nauczycieli kształcenia zawodowego, którzy rozpoczną realizowanie modułowych programów nauczania, jest przygotowanie uczniów do pracy w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu technologicznym. Nauczyciel musi swobodnie posługiwać się wiedzą właściwą dla różnych specjalizacji oraz umiejętnościami wykonywania różnego rodzaju zadań z wykorzystaniem umiejętności wykształconych w ramach innych czynności zawodowych.

Szkoła, w której realizowane są programy modułowe, powinna zapewniać uczniom właściwe warunki lokalowe oraz wyposażenie techniczne i dydaktyczne. Pracownie muszą być wyposażone w nowoczesne urządzenia, gwarantujące realizację treści programowych, które korelują nauczanie teoretyczne i praktyczne. Spełnienie tego warunku jest obecnie jednym z największych wyzwań stojących przed szkolnictwem zawodowym. Niedostateczne zaplecze technodydaktyczne po pierwsze uniemożliwia wprowadzenie nauczania modułowego, po drugie sprawia, że szkoła nie jest w stanie zapewnić gospodarce wysoko wykwalifikowanych kadr. Nie bez znaczenia wydaje się zatem nawiązywanie współpracy między szkołami a lokalnymi przedsiębiorstwami kosmetyczno-fryzjerskimi, któ-

---

<sup>61</sup> S.M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy...*, op.cit.



re mogą udostępnić sprzęt oraz służyć wiedzą pracowników, najlepiej znających się na wykonywaniu obowiązków zawodowych.

Nauczyciele realizujący program praktyk i wykonujący wskazane w rozdz. 2. zadania dowiadują się, w jaki sposób wykorzystywana jest wiedza i umiejętności przekazywane w szkole. Mają jednocześnie możliwość wykonywania pracy z użyciem nowoczesnych narzędzi i preparatów najwyższej jakości. Oprócz tego obserwują i stosują innowacyjne metody wykonywania zabiegów. Przeniesienie zdobytej wiedzy i umiejętności na grunt pracy dydaktycznej z uczniami sprawia, że młodzież będzie lepiej przygotowana do rozpoczęcia praktyk w przedsiębiorstwie. Im wyżej praktykanci zostaną ocenieni przez pracodawców, tym większe prawdopodobieństwo, że współpraca między firmą a placówką szkolną będzie się zacieśniała. To z kolei z czasem wykształci w pracodawcach świadomość współodpowiedzialności za kondycję szkolnictwa zawodowego.

Współpraca szkół i przedsiębiorstw ułatwi działania związane z wdrażaniem systemu kształcenia modułowego. Umożliwienie nauczycielom doskonalenia umiejętności bezpośrednio w firmie oraz uświadomienie pracodawcom realnych potrzeb szkoły przyczyni się do wzajemnej wymiany doświadczeń. Nauczyciele wskażą specjalistom zatrudnionym w salonie fryzjerskim czy kosmetycznym, w jaki sposób przekazywać praktykantom wiedzę i umiejętności. Specjaliści z kolei mogą pokazać nauczycielom, jak obecnie wykonuje się zabiegi, tym samym pozwolą nauczycielom zweryfikować skuteczność metod i form pracy stosowanych w codziennej pracy dydaktycznej. Zasadniczą rolę w kształceniu modułowym odgrywa metoda ćwiczeń praktycznych. Obecność w przedsiębiorstwie ułatwi nauczycielom przygotowanie zajęć, podczas których wykorzystane zostaną metody aktywizujące nawiązujące do pracy w środowisku zawodowym.

## 5. Metody aktywizujące w kształceniu zawodowym według modułowych programów nauczania

Wymiana doświadczeń wydaje się niezbędna w dążeniu do skorelowania oferty edukacyjnej szkół z potrzebami rynku pracy. Pracodawcy, umożliwiając nauczycielom obserwowanie współczesnego środowiska pracy, inwestują w podniesienie jakości kształcenia zawodowego, a tym samym zapewniają sobie dostęp do wysoko wykwalifikowanych pracowników. Nauczyciele realizujący program praktyk w przedsiębiorstwie powinni szczególną uwagę zwracać na sposoby wykonywania poszczególnych czynności. Pozwoli im to wprowadzić do procesu dydaktycznego nowe metody aktywizujące, gdzie dominującą rolę odgrywać powinny metoda pokazu i ćwiczeń praktycznych<sup>62</sup>.

Najczęściej wykorzystywanymi metodami aktywizacji uczniów w kształceniu zawodowym są<sup>63</sup>:

1. **metody podające** – wykorzystywane głównie przy wprowadzaniu nowego tematu, mają formę wykładu, pogadanki, opisu, celem jest przekazanie uczniom wiedzy teoretycznej, niezbędnej w toku dalszego zapoznawania się w tematem;

---

<sup>62</sup> *Modułowy program nauczania: Technik usług kosmetycznych 514[03]...*, op.cit.

<sup>63</sup> F. Szlosek, *Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych*, Wyższa Szkoła Inżynierska, Radom 1995.

2. **metody problemowe** – są odpowiednie, kiedy nauczyciel chce, by uczniowie samodzielnie rozwiązali postawiony problem, wykorzystuje się formę dyskusji panelowej, konwersacji, debaty;
3. **metody eksponujące** – stosowane w celu kształtowania systemu wartości i wrażliwości uczniów, wykorzystują pokazy, filmy, demonstracje, w kształceniu zawodowym często wykorzystywane w celu wskazania odpowiednich postaw przedstawicieli danego zawodu, sposobów zachowania w wybranych sytuacjach itp.;
4. **metody programowe** – służą zapoznawaniu uczniów ze sprzętem komputerowym, stosowanym zarówno w celu wykonywania zadań zawodowych (np. programy służące do projektowania fryzur), jak i wyszukiwania informacji;
5. **metody praktyczne** – nauczyciel korzysta z nich w celu wykształcenia u uczniów umiejętności wykorzystania wiedzy teoretycznej do wykonywania czynności praktycznych, najważniejsze formy pracy to pokaz, instruktaż czy ćwiczenia praktyczne.

Wykorzystanie tych metod sprzyja wpajaniu uczniom przekonania o konieczności poszukiwania sposobów rozwiązywania problemów. Wydaje się, że w tym kontekście najmniejsze znaczenie mają metody podające. Warto jednak zaznaczyć, że jeśli nauczyciel będzie posiadał aktualną wiedzę, to przekazywana przez niego wiedza teoretyczna będzie stanowiła fundament dla kolejnych etapów kształcenia.

Kształtowanie umiejętności korzystania z różnorodnych źródeł informacji oraz czerpania wiedzy z otaczającego świata wspomaga krea-

tywność i samodzielność. Wymienione powyżej metody pozwalają na osiągnięcie oczekiwanych rezultatów edukacyjnych zarówno w przypadku realizowania przedmiotowych, jak i modułowych programów nauczania. Warto jednak zauważyć, że twórcy modułowych programów wykorzystywanych do kształcenia zawodowego konsekwentnie zalecają stosowanie **metody tekstu przewodniego**<sup>64</sup>. Jest to metoda aktywizująca ucząca systemowego podchodzenia do rozwiązywania zadań – od gromadzenia i porządkowania danych, przez planowanie działania, do sprawdzenia i przeanalizowania osiągniętych rezultatów<sup>65</sup>. Stosowanie tej metody polega na stawianiu przed uczniami zadania do wykonania. W trakcie jego realizacji młodzież posługuje się tekstem przewodnim, który nie jest jednakże instrukcją i nie zawiera jakichkolwiek poleceń. Tekst przewodni składa się z pytań, na które uczniowie odpowiadają w toku realizowania kolejnych faz działania. Pytania te dotyczą teoretycznych podstaw związanych z wykonaniem zadania. Opisywana metoda zakłada wykonanie pracy na podstawie posiadanej wiedzy oraz dokonanie samooceny. Jest to więc metoda, dzięki której możliwe jest jednoczesne sprawdzenie wiedzy teoretycznej i praktycznej ucznia oraz weryfikacja jego umiejętności oceny jakości wykonanego zadania.

Wykorzystanie metody tekstu przewodniego z większą łatwością przyjdzie nauczycielom, którzy mieli możliwość realizowania praktyk zawodowych w przedsiębiorstwie. Oni bowiem, dzięki zaktualizowaniu wiedzy, znają zasady wykonywania zabiegów w nowoczesnych gabinetach kosmetycznych czy salonach fryzjerskich, dzięki czemu mogą zaplanować przebieg realizacji zadania oraz ocenić, czy zaplanowana przez

---

<sup>64</sup> *Modułowy program nauczania: Technik usług kosmetycznych 514[03]...*, op.cit.

<sup>65</sup> J. Kropka, *Metoda tekstu przewodniego w kształtowaniu umiejętności zawodowych*, [www.womkat.edu.pl/404](http://www.womkat.edu.pl/404) [data dostępu: 02.08.2012].

uczniów ścieżka działania jest słuszna. Dzięki temu, że ich praca w przedsiębiorstwie jest poddawana ocenie ze strony tutorów, wiedzą, w jaki sposób oceniać uczniów.

Skuteczność metody tekstu przewodniego nie oznacza jednak, że jest to jedyna metoda aktywizująca wykorzystywana w szkolnictwie zawodowym realizującym modułowe programy nauczania. Nowoczesną i dającą doskonałe rezultaty jest także **metoda projektu**. Polega ona na zrealizowaniu zadania w trzech etapach:

1. zbieranie informacji na zadany temat,
2. kompletna realizacja praktyczna,
3. zaprezentowanie wyników pracy.

Główną zaletą metody projektu jest możliwość zweryfikowania poziomu wiedzy teoretycznej ucznia oraz posiadanych przez niego umiejętności praktycznych. Podobnie jak w przypadku tekstu przewodniego, uczeń musi wykazać się zdolnością samodzielnego rozwiązywania problemu, do czego potrzebna jest nie tyle szczegółowa wiedza teoretyczna, co umiejętność sprawnego docierania do niej. Uczeń nie musi wiedzieć wszystkiego, ale konieczna jest wiedza na temat tego, gdzie poszukiwać niezbędnych informacji.

Łatwo zauważyć, że w zadaniach wykonywanych przez nauczycieli-praktykantów w czasie realizacji programu doskonalenia zawodowego wykorzystywana jest właśnie metoda projektu. Nauczyciele, aby wykonać zabieg kosmetyczny czy fryzjerski, muszą posiadać wiedzę teoretyczną, jeśli mają braki – konieczne jest uzupełnienie wiadomości. W przypadku wykorzystania tej metody w procesie dydaktycznym w szkole warto zadbać o stopniowe podnoszenie poziomu trudności. Nauczanie z wykorzystaniem programów modułowych szczególnie sprzyja

sięgnięciu po metodę projektów, ponieważ pomaga utrwalać zdobyte wcześniej umiejętności i wiedzę. Wykonanie zadania powinno zmuszać do wykorzystania wiedzy zdobywanej wcześniej – także w poprzednich latach nauki.

Nauczyciele, którzy zrealizują program praktyk w przedsiębiorstwie, posiadają dużą świadomość znaczenia nauczania poprzez działanie i ćwiczeń praktycznych. Nie zmienia to jednak faktu, że rzeczywistość szkolna, warunki technodydaktyczne i warsztatowe wciąż pozostawiają wiele do życzenia. W związku z tym nie jest możliwe zapewnienie uczniom samodzielności podczas wykonywania wszystkich zadań związanych ze zdobywanym zawodem. Częściowym rozwiązaniem tego problemu jest wprowadzenie do nauczania teoretycznych elementów wywodzących się z nauczania praktycznego. Szczególnie ważne jest, by nauczyciele sięgali po metody praktyczne, na które składają się techniki aktywizujące, których wykorzystanie powinni uwzględniać zarówno opiekunowie praktyk w przedsiębiorstwach, jak i nauczyciele w czasie prowadzenia zajęć. Ze względu na specyfikę branży kosmetyczno-fryzjerskiej zaleca się, by stosować następujące **techniki aktywizacji** uczniów<sup>66</sup>:

1. **Technika pokazu** – nauczyciel pokazuje przedmioty, czynności, postawy, jednocześnie komentując i wyjaśniając poszczególne czynności. Celem wykorzystania tej techniki jest pokazanie uczniom urządzeń i sposobu wykonywania czynności zawodowych. Technika pokazu powinna być często sto-

---

<sup>66</sup> E. Piotrowska, *Dydaktyka przedmiotowa*, [www.nauczyciel.up.wroc.pl/dr\\_inz\\_Ewa\\_Piotrowska/I\\_i\\_II\\_ZJAZD/cwiczenie\\_1\\_Podstawy\\_zywienia\\_czlowieka.pdf](http://www.nauczyciel.up.wroc.pl/dr_inz_Ewa_Piotrowska/I_i_II_ZJAZD/cwiczenie_1_Podstawy_zywienia_czlowieka.pdf) [data dostępu: 22.07.2012].

sowana w czasie praktyk dla nauczycieli w przedsiębiorstwach.

2. **Technika ćwiczeń** – uczniowie samodzielnie wykonują czynności zawodowe, które wcześniej poznali dzięki technice pokazu i zdobytej wiedzy teoretycznej. Zaleca się, aby ćwiczenia były powtarzane tak długo, aż uczniowie nabiorą płynności w ich wykonywaniu, ważne jest jednak dostosowanie poziomu trudności ćwiczeń do wiedzy i umiejętności uczniów – w przypadku nauczycieli odbywających praktyki w przedsiębiorstwach poziom trudności powinien być wysoki.
3. **Technika instruktażu** – stanowi komentarz towarzyszący prezentowanym narzędziom bądź działaniom, które są wykorzystywane lub wykonywane w ramach ćwiczeń praktycznych. Instruktaż dzieli się na trzy fazy:
  - a. **instruktaż wstępny** – dotyczy czynności przygotowawczych nauczyciela przed rozpoczęciem działań praktycznych, dydaktyk komentuje i wyjaśnia każdą czynność;
  - b. **instruktaż bieżący** – dotyczy czynności wykonywanych przez nauczyciela w czasie, kiedy uczniowie wykonują ćwiczenia praktyczne, na tym etapie nauczyciel sprawdza, czy uczniowie dobrze zrozumieli instruktaż wstępny i czy we właściwy sposób wykonują zadania;
  - c. **instruktaż końcowy** – dotyczy podsumowania pracy uczniów, nauczyciel zwraca uwagę na mocne strony oraz niedociągnięcia, istotne znaczenie ma sposób wyrażenia opinii – dydaktyk musi zachować obiektywizm i motywować do dalszej pracy.

4. **Technika pracy usługowej** – uczniowie wykonują prace charakterystyczne dla zawodu pod kontrolą nauczyciela. Technika ta bardzo dobrze sprawdza się w kształceniu modułowym, w którym uczniowie rozpoczynają ćwiczenia od prostych czynności, a w toku pozyskiwania wiedzy i umiejętności przechodzą do wykonywania bardziej skomplikowanych zabiegów, aż do osiągnięcia umiejętności pozwalających nauczycielowi na wdrożenie wykorzystywania techniki demonstrowania procesów usługowych i sposobów pracy. Praca wykonywana z wykorzystaniem techniki pracy usługowej jest ukierunkowana na kształcenie umiejętności praktycznych, radzenie sobie w sytuacjach nietypowych oraz wykształcenie u uczniów dyscypliny pracy zawodowej.
5. **Technika demonstrowania procesów usługowych i sposobów pracy** – optymalna do wykorzystania podczas praktyk w przedsiębiorstwie (dotyczy zarówno uczniów, jak i nauczycieli), polega na zapoznawaniu uczniów z nowoczesnymi procesami i technologiami stosowanymi w świadczeniu usług na profesjonalnie wyposażonym stanowisku pracy. W odróżnieniu od techniki pracy usługowej w tym przypadku zamiast wykonywania pojedynczych czynności czy etapów składających się na zabieg zasadą jest samodzielność w wykonywaniu całego cyklu czynności niezbędnych do osiągnięcia rezultatu.

Zalecenia dydaktyczne dla współczesnych nauczycieli koncentrują się na tym, aby w czasie prowadzenia zajęć korzystać ze wszystkich metod i technik pracy<sup>67</sup>. W przypadku nauczycieli przedmiotów

---

<sup>67</sup> Ibidem



zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu większe znaczenie mają z pewnością te metody, które zmuszają do działania praktycznego. Szczególnie, jeżeli w szkole realizowany jest modułowy program kształcenia, który zakłada integrowanie procesu kształcenia teoretycznego i praktycznego.

Położenie nacisku na kształtowanie umiejętności praktycznych jest szczególnie istotne w kontekście wciąż niedostatecznie satysfakcjonujących wyników egzaminu zawodowego. Najwięcej trudności następuje uczniom etap praktyczny, co wynika z odmienności między formą egzaminu a sposobem nauczania<sup>68</sup>. Twórcy modułowych programów nauczania jako jeden z zasadniczych celów wymienili przeformułowanie zasad funkcjonowania szkoły zawodowej – tak aby proces uczenia się zaczął dominować nad procesem nauczania. Nowoczesna szkoła zawodowa powinna umożliwiać uczniom zdobywanie wiedzy i umiejętności, które są ważne z perspektywy poszukiwania pracy i potrzeb gospodarki. Dlatego tak istotne znaczenie ma kształcenie w młodzieży osobistej potrzeby stałego uczenia się oraz przygotowanie jej do możliwej konieczności wielokrotnego przekwalifikowywania się.

Nauczyciele realizujący praktyki w przedsiębiorstwach branżowych, pod warunkiem dostosowania się do podstawowych zasad wskazanych w niniejszym programie, będą mieli możliwość dokładnego poznania pracy w nowoczesnej firmie. Doświadczenie zdobyte podczas praktyk pozwala zweryfikować dopasowanie stosowanych metod dydaktycznych do potrzeb współczesnego rynku pracy. Zapoznanie się z nowoczesnymi warunkami pracy w branży kosmetyczno-fryzjerskiej, wykonywanie zabiegów za pomocą wysokiej jakości preparatów oraz innowacyjnych

---

<sup>68</sup> J. Kropka, op.cit.

urządzeń, konsultacje z doświadczonymi pracownikami zakładów umożliwiają refleksję dotyczącą koniecznych zmian.

Nauczyciele odpowiedzialni za przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy muszą poszukiwać rozwiązań, które pomogą w podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego. Ich podstawowym obowiązkiem jest dążenie do samorozwoju – dla nauczycieli szkół zawodowych optymalną formą doskonalenia zawodowego są praktyki w przedsiębiorstwie świadczącym usługi w danej branży. Zaktualizowana w ten sposób wiedza i zdobyte doświadczenie pozwalają podjąć działania zmierzające do wdrożenia modułowych programów nauczania. Nie ulega bowiem wątpliwości, że dążąc do zmian w funkcjonowaniu szkoły, najistotniejsze znaczenie ma podnoszenie kompetencji kadry dydaktycznej<sup>69</sup>. Doskonale przygotowani dydaktycy są przygotowani do realizowania nowoczesnych programów nauczania, wykorzystując przy tym skuteczne metody i techniki aktywizujące i stymulujące uczniów.

---

<sup>69</sup> *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego...*, op.cit.

## Podsumowanie

Program praktyk dla nauczycieli i instruktorów przygotowujących przyszłe kadry pracowników w przedsiębiorstwach świadczących usługi kosmetyczno-fryzjerskie stanowi odpowiedź na potrzebę poszerzenia oferty doskonalenia skierowanej do kadry dydaktycznej szkół zawodowych. W dynamicznie rozwijającej się gospodarce nieustanne aktualizowanie wiedzy i umiejętności jest podstawowym wymogiem stawianym przed pracownikami oraz kandydatami do pracy w przedsiębiorstwie. Problemem współczesnego rynku pracy jest natomiast rozdzwięk między jakością kształcenia oferowanego przez szkoły zawodowe a potrzebami pracodawców. Uczniowie zdobywający nieaktualną wiedzę i nabywający archaicznych umiejętności nie mają większych szans na zatrudnienie po zakończeniu edukacji. Pracodawcy nie są gotowi do ponoszenia kosztów związanych z doszkalaniami absolwentów i starają się zatrudniać osoby, które dzięki ciągłości pracy zawodowej posiadają aktualną wiedzę i umiejętności.

Deficyt odpowiednio wykwalifikowanych kadr staje się coraz bardziej odczuwalny, dlatego niezbędne jest podejmowanie działań na rzecz podnoszenia jakości kształcenia zawodowego. System kształcenia zawodowego wymaga reform polegających na dostosowaniu oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. Zmiany muszą dotyczyć zarówno oferty zawo-

dów, w których młodzież będzie mogła podjąć kształcenie, jak i organizacji procesu nauczania.

Przede wszystkim konieczne jest wspieranie nauczycieli i instruktorów w zdobywaniu i aktualizowaniu wiedzy branżowej. Z przedstawionych w niniejszym opracowaniu danych wynika, że obecnie placówki doskonalenia nauczycieli w swoich ofertach nie uwzględniają potrzeby poszerzania wiedzy specjalistycznej wśród kadry szkół zawodowych. Umożliwienie tym nauczycielom uczestniczenia w formach doskonalenia dostosowanych do ich realnych potrzeb pozwoli podnieść poziom kształcenia w placówce, a tym samym zwiększy jej absolwentom szanse na znalezienie zatrudnienia po zakończeniu edukacji.

Zrozumienie potrzeb nauczycieli szkół zawodowych oraz uwzględnienie oczekiwań pracodawców prowadzących działalność w branży kosmetyczno-fryzjerskiej pozwoliło na przygotowanie innowacyjnego programu doskonalenia zawodowego. Dzięki umożliwieniu dydaktykom jednoczesnego nabywania i doskonalenia umiejętności praktycznych i poszerzania wiedzy teoretycznej po zakończeniu projektu są oni przygotowani do realizowania nowych programów nauczania o konstrukcji modułowej i z wykorzystaniem nowych metod i technik przekazywania wiedzy. Przede wszystkim jednak nauczyciele po zrealizowaniu 80-godzinnych praktyk w przedsiębiorstwie znają oczekiwania pracodawców i wiedzą, w jaki sposób przygotowywać uczniów, aby po skończeniu szkoły mieli oni większe szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy.

Realizowanie praktyk dla nauczycieli wymaga nawiązywania współpracy z przedsiębiorcami, którzy zgodzą się udostępnić stanowiska pracy oraz wyznaczyć opiekunów odpowiedzialnych za nadzorowanie pracy praktykanta. Nie ma jednak wątpliwości, że inwestując w doskona-

lenie zawodowe nauczycieli, przedsiębiorcy zyskują pewność, że uczniowie przyjmowani na praktyki oraz absolwenci szkół będą posiadali wiedzę i umiejętności pozwalające na wykonywanie obowiązków bez konieczności uczestniczenia w dodatkowym szkoleniu.

Niniejsza publikacja ma stanowić wsparcie dla nauczycieli, którzy zdecydowali się na uczestnictwo w projekcie *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej*. Zawarte w niej informacje i wskazówki mogą i powinny być wykorzystywane przez przedstawicieli placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli, współpracujących ze szkołami przedsiębiorców oraz samych nauczycieli, którzy w przyszłości będą podnosić kompetencje z wykorzystaniem formy praktyk zawodowych. Okazuje się bowiem, że jest to najefektywniejszy sposób szybkiego aktualizowania wiedzy i umiejętności, który wpływa bezpośrednio na jakość nauczania w szkole zawodowej.

## Bibliografia

### **Akty normatywne:**

1. Porozumienie z dnia 14 maja 1993 r. podpisane przez ministra edukacji narodowej prof. Zdzisława Flisowskiego i ministra pracy i polityki socjalnej Jacka Kuronia.
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2004 nr 260, poz. 2593).
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. nr 34, poz. 184).
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji z dn. 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. nr 200, poz. 1537).
5. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 17 lutego 2004 roku w sprawie szczegółowych wymagań sanitarnych, jakim powinny odpowiadać zakłady fryzjerskie, kosmetyczne, tatuażu i odnowy biologicznej (Dz.U. 2004 nr 31, poz. 273).
6. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2009 r. nr 90, poz. 800).
7. Załącznik do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. (Dz.U. 2012, poz. 184).

**Monografie, opracowania, artykuły**

8. M. Adamczyk, S. Trzecielski, Struktura organizacyjna przedsiębiorstwa a orientacja procesowa, „Zeszyty Politechniki Poznańskiej” 2003, nr 38.
9. Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Wyniki końcowe, MEN, Warszawa 2011.
10. Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów, MEN, Warszawa 2011.
11. J. Dylewska-Grzelakowska, Kosmetyka stosowana, WSiP, Warszawa 2009.
12. Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego. Poradnik dla branży kosmetyczno-fryzjerskiej, KOWEZiU, Warszawa 2011.
13. M. Kabaj, System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności, Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa 2010.
14. J. Kropka, Metoda tekstu przewodniego w kształtowaniu umiejętności zawodowych, [www.womkat.edu.pl/404](http://www.womkat.edu.pl/404) [data dostępu: 02.08.2012].
15. M. Krężel, J. Olczak, Potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli i dyrektorów z województwa zachodniopomorskiego, Zachodniopomorskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Szczecin 2009.
16. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomaganie, Mazowiecki

Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2009.

17. Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009.
18. J. Osiecka-Chojnacka, Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy, „INFOS” 2007, nr 16, [www.orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/indos\\_016.pdf](http://www.orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/indos_016.pdf) [data dostępu: 13.07.2012].
19. Pedagogika pracy, S.M. Kwiatkowski (red.), Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
20. E. Piotrowska, Dydaktyka przedmiotowa, [www.nauczyciel.up.wroc.pl/dr\\_inz\\_Ewa\\_Piotrowska/I\\_i\\_II\\_ZJAZD/cwiczenie\\_1\\_Podstawy\\_zywienia\\_czlowieka.pdf](http://www.nauczyciel.up.wroc.pl/dr_inz_Ewa_Piotrowska/I_i_II_ZJAZD/cwiczenie_1_Podstawy_zywienia_czlowieka.pdf) [data dostępu: 22.07.2012].
21. K. Symela, Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce – elementy diagnozy. Projekt PO KL „System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego”, KOWEziU, Warszawa 2009.
22. K. Symela, Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.
23. Struktura organizacyjna firmy, [www.pnse.edu.pl/pliki/organizacja\\_i\\_zarzadzanie.pdf](http://www.pnse.edu.pl/pliki/organizacja_i_zarzadzanie.pdf) [data dostępu: 26.07.2012].



24. F. Szlosek, Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych, Wyższa Szkoła Inżynierska, Radom 1995.
25. The role of social partners in the development of vocational training in a market economy, European Training Foundation Turin 1997.
26. [www.efs.men.gov.pl/konkurs-info](http://www.efs.men.gov.pl/konkurs-info) [data dostępu: 23.07.2012].
27. [www.koweziu.edu.pl](http://www.koweziu.edu.pl) [data dostępu: 30.07.2012].
28. [www.praca.gazetaprawna.pl/artykuly/431423,rozpoczeto\\_szkolenia\\_nauczycieli\\_przedmiotow\\_zawodowych.html,2](http://www.praca.gazetaprawna.pl/artykuly/431423,rozpoczeto_szkolenia_nauczycieli_przedmiotow_zawodowych.html,2) [data dostępu: 19.07.2012].
29. [www.zsp2.ckj.edu.pl/DOKUMENTY/PUBLIKACJE/wdn/WDN.pdf](http://www.zsp2.ckj.edu.pl/DOKUMENTY/PUBLIKACJE/wdn/WDN.pdf) [data dostępu: 18.07.2012].
30. M. Zahorska, Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą, „Polityka Społeczna”, nr 10/2010.
31. Zawodne zawodówki? Szkolnictwo zawodowe w opiniach uczniów, nauczycieli i pracodawców, Wielkopolska Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Poznań 2011.