

REKOMENDACJE

z zakresu opracowywania i wdrażania
programów praktyk dla nauczycieli
kształcenia zawodowego kształcących na
potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej
w przedsiębiorstwach o charakterze
usługowym

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

Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rekomendacje współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego

Rekomendacje współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

Rekomendacje opracował zespół w składzie:

Sylwia Walerych
Anna Zarębska
dr hab. Michał Mackiewicz

Redakcja:

Mariusz Michalski

Korekta:

Anna Strożek

Skład:

Joanna Skrońska

Projekt okładki:

Joanna Skrońska

Wydawca:

Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o. – sp. k.
ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, 90–248 Łódź
tel. 42 633 17 19
www.inse.pl

Łódź 2013

ISBN 978-83-7834-218-2

Druk:

PIKTOR Szlaski i Sobczak Spółka Jawna
ul. Tomaszowska 27
93-231 Łódź
www.pikator.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rekomendacje współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wstęp.....	5
1. Kształcenie zawodowe w branży kosmetyczno-fryzjerskiej	8
1.1. Specyfika kształcenia w zawodach fryzjerskich i kosmetycznych.....	8
1.2. Zmiany w kształceniu w zawodach fryzjerskich i kosmetycznych ...	18
2. Charakterystyka branży kosmetyczno-fryzjerskiej	27
3. Znaczenie programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych wobec specyfiki kształcenia zawodowego na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej	37
3.1. Nowoczesna edukacja zawodowa – kierunki zmian, wyzwania i zadania dla nauczyciela	38
3.2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli – perspektywa polska i europejska	42
3.3. Opracowanie i realizacja programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych opartych na współpracy z przedsiębiorstwami – branża kosmetyczno-fryzjerska.....	56
Podsumowanie.....	69
Bibliografia.....	73
Spis tabel i wykresów	79

Wstęp

Funkcjonowanie współczesnego społeczeństwa jest w sposób nierozzerwalny związane ze sprawnym działaniem sektora usług. O ile w przypadku sektora produkcji procesy globalizacyjne powodują przenoszenie części działalności za granicę, o tyle sektor usług pozostaje kręgosłupem gospodarki, czego wyrazem jest m.in. rosnący udział zarówno zatrudnienia, jak i wartości dodanej związanej z usługami. Sprawne funkcjonowanie usług wymaga jednak odpowiedniej jakości kadr. Jedną z branż, w których odpowiednia jakość kształcenia kadr ma szczególnie silne przełożenie na jakość wykonywanych usług, jest branża kosmetyczno-fryzjerska. W związku z potrzebą podnoszenia jakości kształcenia przygotowane zostały rekomendacje w zakresie opracowywania i wdrażania programów praktyk w ramach projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej*, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytetu III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działania 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałania 3.4.3. dotyczącego upowszechnienia uczenia się przez całe życie. Celem tego poddziałania jest optymalizacja jakości kształcenia zawodowego, w tym m.in. doskonalenie kadry dydaktycznej szkół zawodowych. Narzędziem umożliwiającym osiągnięcie tego celu jest opracowywanie i wdrażanie pilotażowych programów doskonalenia na-

uczycieli szkół zawodowych w przedsiębiorstwach. Adresatami opracowanego i wdrożonego w ramach projektu pilotażowego programu praktyk są nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu ze szkół zawodowych, kształcący na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Uczestnicy mieli możliwość zaktualizowania posiadanej wiedzy teoretycznej oraz zdobycia umiejętności praktycznych w zakresie nauczanego zawodu.

W opracowaniu wyodrębniono trzy części. W pierwszej z nich przedstawiono kształcenie zawodowe na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej, zwracając uwagę na jego specyfikę i zmiany, jakie nastąpiły po 1 września 2012 roku. W drugiej części opracowania dokonano charakterystyki branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Z kolei ostatnia część raportu została poświęcona znaczeniu programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych wobec specyfiki kształcenia zawodowego na potrzeby przedmiotowej gałęzi gospodarki. Omówiono w niej m.in. nowoczesną edukację zawodową (kierunki zmian, wyzwania i zadania dla nauczyciela) oraz perspektywę polską i europejską doskonalenia zawodowego nauczycieli. Ta część raportu zawiera również rekomendacje dotyczące opracowywania i realizacji programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych opartych na współpracy z przedsiębiorcami reprezentującymi branżę kosmetyczno-fryzjerską – wypracowane na podstawie pogłębionej analizy *desk research* – które mogą posłużyć do podniesienia efektywności tego typu programów praktyk w przyszłości. Uwzględnienie tych zaleceń przyczyni się do optymalizacji działania systemów praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego, a to przełoży się bezpośrednio na podniesienie poziomu doskonalenia nauczycieli i poprawę jakości kształcenia w szkołach zawodowych w Polsce.

Oprócz tego ostatnia część opracowania zawiera wnioski z posiedzenia czterostronnych komisji z udziałem ekspertów szkolnictwa zawodowego, ekspertów rynku pracy, przedstawicieli przedsiębiorstw z branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz nauczycieli kształcących na potrzeby tej gałęzi gospodarki.

1. Kształcenie zawodowe w branży kosmetyczno-fryzjerskiej

Kształcenie zawodowe w Polsce odbywa się w zasadniczych szkołach zawodowych (ZSZ), technikach, szkołach policealnych i szkołach specjalnych przysposabiających do pracy z uczniami o umiarkowanym lub znacznym upośledzeniu umysłowym oraz z uczniami z niepełnosprawnością sprzężoną. Ukończenie jednego z trzech pierwszych wymienionych rodzajów szkół zawodowych oraz zdanie odpowiedniego egzaminu zawodowego stwarzają możliwość uzyskania dyplomu, który potwierdza posiadanie konkretnych kwalifikacji zawodowych. Z kolei absolwenci ostatniego z wymienionych rodzajów szkół zawodowych mają możliwość uzyskania świadectwa, które potwierdza przysposobienie do pracy¹.

1.1. Specyfika kształcenia w zawodach fryzjerskich i kosmetycznych

Aby zostać wykwalifikowanym fryzjerem², należy ukończyć zasadniczą szkołę zawodową. Zdanie egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe daje tytuł fryzjera. Z kolei w przypadku ukończenia technikum można oprócz uzy-

¹ Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 roku, Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.

² *Jak zostać fryzjerem*, www.zawodowe.com/Fryzjer_-_jak_zostac_327 [data dostępu: 09.08.2013].

skania tytułu technika usług fryzjerskich zdać maturę i otrzymać świadectwo dojrzałości. Absolwent takiej szkoły po potwierdzeniu posiadania kwalifikacji do wykonywania zabiegów fryzjerskich może otrzymać również dyplom, który potwierdza kwalifikacje w zawodzie technika, ale musi dodatkowo potwierdzić kwalifikacje w zakresie projektowania fryzur i uzyskać wykształcenie średnie. Szkoła zawodowa i technikum pozwalają uczniowi uzyskać tytuł czeladnika³. Następnym krokiem w rozwoju zawodowym w branży fryzjerskiej jest uzyskanie tytułu mistrza. Aby tak się stało, muszą zostać spełnione kryteria, które określono w dokumencie: *Standard wymagań – egzamin mistrzowski dla zawodu fryzjer*⁴. Z kolei kwalifikacje w branży kosmetycznej⁵ daje nie tylko zasadnicza szkoła zawodowa czy technikum, ale również szkoła policealna, którą można ukończyć z tytułem technika usług kosmetycznych. Możliwość uzyskania kwalifikacji w zawodach z branż kosmetycznej i fryzjerskiej mają też osoby dorosłe po ukończeniu odpowiednich kursów – kwalifikacyjnego kursu zawodowego lub kursu umiejętności zawodowych. Uprawnione do ich przeprowadzenia są szkoły publiczne, a także niepubliczne posiadające uprawnienia szkół publicznych⁶.

Współcześnie fryzjer jest zawodem usługowym o charakterze bezpośrednim. Oznacza to, że przedmiotem działalności wykonawców tej profesji jest człowiek. Jak w każdej pracy, w której istnieje bezpośredni kontakt

³ *Zawód fryzjer*, www.zrp.pl/files/standardy/98cz-fryzjer.doc [data dostępu: 16.08.2013]. Szczegółowe wytyczne dotyczące egzaminu znajdują się między innymi na stronie Związku Rzemiosła Polskiego.

⁴ *Standard wymagań – egzamin mistrzowski dla zawodu fryzjer*, www.irlodz.home.pl/dok/ms_fryzjer.pdf [data dostępu: 09.08.2013].

⁵ *Jak zostać kosmetyczką*, www.zawodowe.com/Kosmetyczka_-_jak_zostac_417 [data dostępu: 09.08.2013].

⁶ W. Szczepański, M. Nowicki, P. Cymanowski, *Kwalifikacyjne kursy zawodowe*, www.kuratorium.gda.pl/pliki/Szczepanski.pdf, s. 5 [data dostępu: 26.08.2013].

z klientami, tak i w tym zawodzie liczy się umiejętne postępowanie z ludźmi. Fryzjer nie może pomijać życzeń klientów, powinien wykonywać czynności zgodne z ich oczekiwaniami i potrzebami. Tylko takie działanie w połączeniu z życzliwym nastawieniem sprawi, że klient na fotelu będzie czuł się wyjątkowo komfortowo. Dobremu i bezpośredniemu fryzjerowi klient zaufa – powie, czego oczekuje, a kiedy wszystkie zabiegi zostaną wykonane zgodnie z jego życzeniem, poczuje się wyjątkowo i nie tylko wróci za jakiś czas do salonu, ale też zachęci do wizyty rodzinę, znajomych i przyjaciół. Fryzjer musi pamiętać o tym, że każdy klient chce być traktowany indywidualnie, a jednocześnie po wizycie u niego czuć się piękniejszy. Dlatego szczególnym zadaniem osoby wykonującej ten zawód jest również uwzględnienie wymogów urody klienta oraz aktualnej mody. Bardzo ważne w tej profesji jest przestrzeganie zasad higieny i bezpieczeństwa pracy, a niezwykle istotne dla dobrego wykonywania zawodu jest stałe poszerzanie przez fryzjera wiedzy, doskonalenie umiejętności oraz nabywanie nowych doświadczeń. Fryzjer musi bardzo szybko reagować na zmiany w modzie i pojawiające się trendy, rozwój technologii w przemyśle fryzjerskim, rozwój świadomości estetycznej i zdrowotnej, a także na wzrost zapotrzebowania na profesjonalne usługi. Ponadto cechą dobrego fryzjera jest kreatywność zawodowa. Każda osoba wykonująca ten zawód, która chce utrzymać się na rynku, powinna się interesować fryzjerskimi nowinkami technicznymi (na przykład urządzeniami komputerowymi służącymi do oceny włosów i skóry głowy, projektowania fryzur, wykonywania zabiegów fryzjerskich itp.)⁷. Fryzjer to zatem zawód

⁷ N. Pruszanowski, E. Doboszyńska, M. Płonka, M. Frączak, J. Kosakowska, *Młodzi przedsiębiorcy w Polsce. Raport z badań*, 2009, s. 84.

bardzo ważny. Przypisuje mu się szereg znaczeń, z których muszą zdawać sobie sprawę jego wykonawcy. Są to znaczenia⁸:

1. higieniczne – utrzymanie higieny włosów i skóry głowy;
2. pielęgnacyjne – zapewnienie włosom i skórze głowy właściwego stanu i zdrowego wyglądu (strzyżenie włosów, golenie, masaż skóry głowy, odżywianie skóry głowy i włosów, pielęgnacja włosów przy użyciu preparatów, które poprawiają ich strukturę i wygląd);
3. estetyczne – wykonywanie fryzur, stylizacja, upiększanie, korekcja;
4. kulturowe – wpływ fryzur a wyznaczanie nowych kierunków w modzie;
5. społeczne – tworzenie podczas usługi atmosfery przyjaznej klientowi, dbałość o wizerunek człowieka, wykonywanie usług korygujących (na przykład dla osób z częściową lub całkowitą utratą włosów).

Do profesji usługowych należy również zawód kosmetyczki, który ma podobne znaczenie do zawodu fryzjera – z tym że tu istotne są też względy medyczne. Kosmetyczka powinna znać nie tylko techniki zdobnicze, pielęgnacyjne i kosmetyczne, ale też dysponować wiedzą z takich dziedzin jak: medycyna, chemia, fizyka, towaroznawstwo czy materiałoznawstwo, a nawet ekonomia i polityka⁹. Oprócz tego kosmetyczka powinna umieć zachęcić klienta do opisanego zabiegów, o jakich on marzy¹⁰. Zanim podejmie się naukę w tym zawodzie, warto też wiedzieć, że kosmetyczka jest sama dla siebie

⁸ Ibidem.

⁹ *Studia kosmetyczne*, kosmetyki-kosmetyka.com/studia-kosmetyczne.html [data dostępu: 20.08.2013].

¹⁰ K. Świtalska, *Przed wszystkim profesjonalizm*, kosmetyczki.net/artykuly/solariumnetpl/85-przed-wszystkim-profesjonalizm [data dostępu: 26.08.2013].

wizytówką. Jeśli jest to osoba zaniedbana i na co dzień nienosząca makijażu, istnieje duże prawdopodobieństwo, że nie zdobędzie klientów. W tej pracy estetyka, rozumiana jako schludny wygląd i dbałość o wizerunek, powinna być najważniejsza.

Z badania pn. *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego*, które zostało zrealizowane przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) w ramach projektu *Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego*, wynika, że zarówno zawód fryzjera, jak i kosmetyczki są profesjami świadomie wybieranymi przez absolwentów szkół gimnazjalnych. Decyzje o kształceniu na potrzeby branży fryzjersko-kosmetycznej następują po ich wcześniejszym przemyśleniu, co należy uznać za zjawisko pozytywne¹¹. Z kolei absolwenci innych kierunków, nie myśląc o swojej przyszłości, wybierają zawody, których nie lubią albo do których wykonywania nie są predysponowani. W efekcie wielu absolwentów szkół zawodowych szuka pracy w profesjach, w których kierunku się nie kształciło¹².

Ogólnie kształcenie zawodowe nie ma dobrej opinii w społeczeństwie. Między innymi z tego względu gimnazjaliści niechętnie decydują się na edukację w zasadniczej szkole zawodowej czy technikum. Najczęściej do tych szkół trafiają osoby, które uzyskały słabe wyniki z egzaminu gimnazjalnego. Sytuacja w tej kwestii ulega jednak zmianom, co ma związek z przeobraże-

¹¹ *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego. Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”*, praca zbiorowa, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2011.

¹² *Ponad połowa absolwentów szkół zawodowych pracuje w innym zawodzie*, gazetapracca.pl/gazetapracca/1,90443,14165744,Ponad_polowa_absolwentow_szkol_zawodowych_pracuje.html [data dostępu: 17.08.2013].

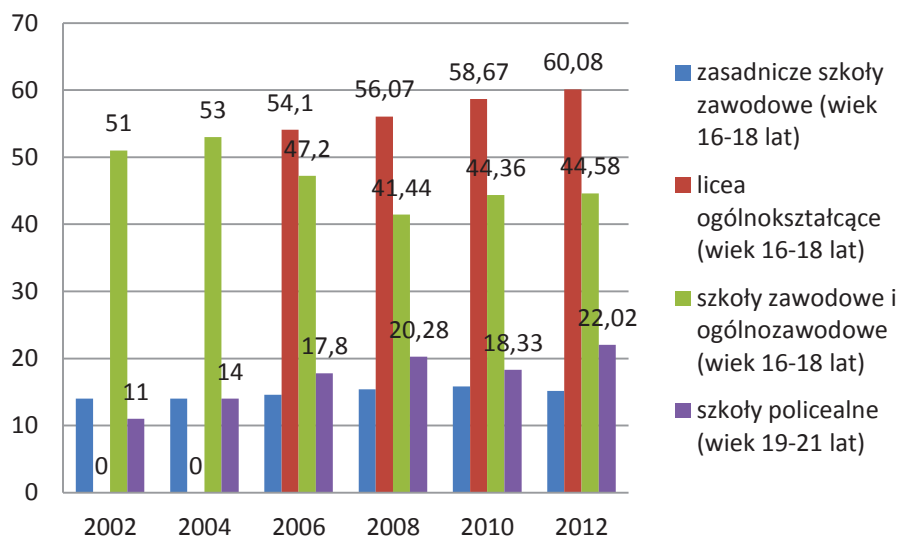
niami zachodzącymi na rynku pracy (coraz bardziej pożądane są osoby z konkretnym wykształceniem zawodowym). O potrzebie zmiany mentalności i zachęcaniu uczniów do kształcenia zawodowego traktuje wiele artykułów prasowych, m.in. autorstwa Krzysztofa Majaka w serwisie NaTemat.pl pn. *Szkoły zawodowe nie są już obciążeniem. Pracodawcy: Tęsknimy za absolwentami zawodówek*¹³.

O popularności kształcenia w danym rodzaju szkoły ponadgimnazjalnej informuje m.in. współczynnik skolaryzacji brutto, będący jednym z podstawowych wskaźników używanych do badania poziomu edukacji¹⁴. Na wykresie 1. przedstawiono ten współczynnik dla szkół ponadgimnazjalnych w latach 2002–2012. Okazuje się, że największym zainteresowaniem cieszą się licea ogólnokształcące – w 2006 roku wskaźnik wyniósł 54,1%, w 2008 roku – 56,1%, w 2010 roku – 58,7%, a w 2012 roku – 60,1%. Na drugim miejscu znalazły się szkoły zawodowe i ogólnozawodowe – w 2006 roku współczynnik skolaryzacji wyniósł 47,2%, w 2008 roku – 41,4%, w 2010 roku – 44,5%, a w 2012 roku – 44,6%. Z kolei w szkołach policealnych wskaźnik wyniósł 14,6% w 2006 roku, 15,4% w 2008 roku, 15,9% w 2010 roku, a w 2012 roku – 15,2%. Występuje więc nieznaczna tendencja wzrostowa.

¹³ K. Majak, *Szkoły zawodowe nie są już obciążeniem*, natemat.pl/31747,szkoly-zawodowe-nie-sa-juz-obciachem-pracodawcy-tesknimy-za-absolwentami-zawodowek [data dostępu: 14.08.2013].

¹⁴ Współczynnik skolaryzacji brutto np. dla poziomu zasadniczej szkoły zawodowej wyliczany jest poprzez podzielenie liczby wszystkich uczniów ZSZ bez względu na wiek na początku danego roku szkolnego przez liczbę ludności w wieku przypisanym do tego poziomu kształcenia (16–18 lat) według stanu na 31 grudnia tego samego roku; *Współczynnik skolaryzacji brutto*, Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-5063.htm [data dostępu: 29.08.2013].

Wykres 1. Współczynnik skolaryzacji brutto w szkołach ponadgimnazjalnych w latach 2002–2012



Legenda: dane dla liceów ogólnokształcących od 2006 roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Istotną kwestią w kształceniu na potrzeby branży fryzjersko-kosmetycznej jest feminizacja. Zarówno zawody fryzjerskie, jak i kosmetyczne są profesjami sfeminizowanymi. Według wspomnianego wcześniej badania przeprowadzonego przez Fundację CBOS wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych kobiety fryzjerki w województwie mazowieckim stanowią aż 91%. Jeszcze więcej kobiet jest wśród absolwentów techników uczących się w zawodzie technika usług fryzjerskich (93%)¹⁵. Obserwuje się także spadek liczby mężczyzn chcących kształcić się w tym zawodzie. Częściowo jest temu z pewnością winne stereotypowe traktowanie mężczyzn fryzjerów. Z jednej strony, jak pokazują badania, mężczyźni są zwykle lepiej oceniani niż kobiety i dotyczy to także postrzegania ich kwalifikacji zawodo-

¹⁵ *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego...*, op.cit.

wych. Z drugiej strony – w przypadku zawodów sfeminizowanych mężczyźni są dyskryminowani. Można tu mówić o zjawisku tak zwanej segregacji zawodowej¹⁶. Problem pojawia się już na etapie wyboru zawodu. Jeśli uczeń płci męskiej chce być fryzjerem, w społeczeństwie podejrzewany jest o homoseksualizm. Wypowiedzi na forach internetowych pokazują jednak, że kobiety chętnie korzystają z usług fryzjerów mężczyzn, doceniają bowiem męskie spojrzenie na fryzurę. Nie bez powodu uznani kreatorzy fryzur są mężczyznami¹⁷. Nadreprezentacja kobiet w zawodach fryzjerskich może zostać powstrzymana tylko w przypadku zmiany światopoglądowej. Duża w tym rola nauczycieli oraz mediów.

Jeszcze bardziej sfeminizowanym zawodem jest profesja kosmetyczki. O ile z usług fryzjera (również płci męskiej) mężczyźni korzystają, o tyle z usług kosmetyczki bardzo rzadko. Już samo udanie się na zabieg w salonie kosmetycznym postrzegane jest jako niemęskie, a zawód ten praktycznie nie jest przez mężczyzn wybierany. Wiele badań wskazuje jednak, że praca w zawodach sfeminizowanych może przynieść mężczyznom wiele korzyści¹⁸.

Kolejnym istotnym zagadnieniem w przypadku kształcenia w zawodach fryzjersko-kosmetycznych jest kwestia ryzyka i zagrożeń występujących w branży

¹⁶ M. Jonczy-Adamska, *Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn*, rownosc.ino/rownosc.php/dictionary/item/id/371 [data dostępu: 09.08.2013].

¹⁷ A. Bartniak, *Mężczyzna fryzjer musi być homoseksualistą?*, *Gazeta Pomorska.pl*, www.pomorska.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20110428/PRACA02/386054009 [data dostępu: 13.08.2013].

¹⁸ *Mężczyzna – opiekunka, pielęgniarka, wizażystka, kosmetyczka, nauczycielka*, www.eioba.pl/a/2ul4/mezczyzna-opiekunka-pielegniarka-wizazystka-kosmetyczka-nauczycielka [data dostępu: 13.08.2013].

o charakterze usługowym. Działalność usługowa bowiem, jak każda inna związana z wytworami pracy człowieka, niesie ze sobą takie zagrożenia jak¹⁹:

1. fizyczne – ze względu na obciążające pozycje ciała i czynności powtarzalne oraz długie pozostawanie w pozycji stojącej, wilgotne ręce, rany cięte itp.;
2. chemiczne – ze względu na stosowanie rozpylaczy chemicznych, farb itp.;
3. psychospołeczne – ze względu na stres związany z kontaktami z klientami oraz szybkie tempo pracy.

W związku z ww. zagrożeniami od 1997 roku w szkołach zawodowych odbywają się coroczne warsztaty szkoleniowe, które obejmują:

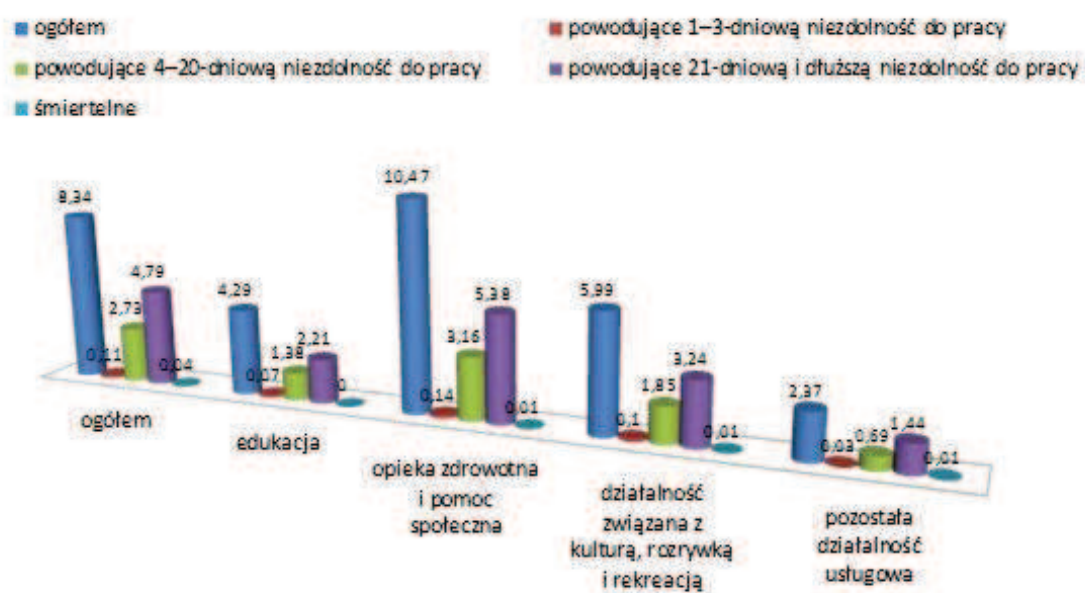
1. teorię (podstawowe informacje na temat kręgosłupa i chorób układu mięśniowo-szkieletowego, przyczyn schorzeń zawodowych i higieny pracy);
2. praktykę (analiza dolegliwości możliwych w miejscu pracy i ćwiczenia);
3. szkolenie przeglądowe i przypominające (powtórzenie najważniejszych treści i zapewnienie indywidualnych porad w ostatnim roku nauki w szkole zawodowej).

Badania pokazujące liczbę osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy udowadniają, że branża usług jest strefą dość przyjazną pracownikowi, co może stanowić zachętę dla przyszłych wykonawców związanych z nią zawodów. Nie dochodzi tu do wielu wypadków. Dla porównania – w 2011 roku na

¹⁹ Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, osha.europa.eu/pl/front-page [data dostępu: 13.08.2013].

1000 osób pracujących w branży edukacji miało miejsce 4,29 wypadków (w tym 0 śmiertelnych), a na przykład w branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej było to aż 10,47 wypadków (w tym 0,01 śmiertelnych). Z kolei w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją miało miejsce 5,99 wypadków (w tym 0,01 śmiertelnych), a w całej działalności usługowej miało miejsce 2,37 zdarzeń wypadkowych (w tym 0,01 śmiertelnych). Szczegółowe informacje na ten temat przedstawiono na wykresie 2.

Wykres 2. Poszkodowani w wypadkach przy pracy w Polsce w 2011 roku na 1000 osób pracujących



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Rocznik Statystyczny 2012.

1.2. Zmiany w kształceniu w zawodach fryzjerskich i kosmetycznych

Od 1 września 2012 roku zaszły ważne zmiany w szkolnictwie zawodowym, w tym również uwzględniające potrzeby branży fryzjersko-kosmetycznej. Przede wszystkim dokonano modyfikacji w klasyfikacji zawodów szkolnych²⁰ i zunifikowano system egzaminów zawodowych. Dokonano tego w związku ze zmianami w prawie oświatowym. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw²¹ spowodowała między innymi likwidację części placówek edukacyjnych (zwłaszcza liceów profilowanych, uzupełniających liceów ogólnokształcących, techników oraz techników dla dorosłych).

Zmiany dotyczyły również podstawy programowej, która określa umiejętności, jakich powinni nabyć uczniowie po ukończeniu kolejnych etapów nauki. W podstawie programowej kształcenia w zawodach zawarte są cele i zadania edukacji zawodowej, efekty nauczania odpowiadające kwalifikacjom wyodrębnionym w zawodach oraz wspólne dla zawodów w obrębie obszaru kształcenia, a także możliwości zdobycia dodatkowych kwalifikacji w obrębie obszaru kształcenia. Obecnie nauczyciele mogą sami konstruować programy kształcenia na bazie podstawy programowej²². Mogą to być programy liniowe lub modułowe. Podkreśla się, że bardzo skutecznym sposobem nauki zawodu jest kształcenie modułowe. Polega ono na powiązaniu

²⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U z 2007 r. Nr 124, poz. 860 z późn. zm.

²¹ Dz.U z 2011 r. Nr 205, poz. 1206.

²² S.M. Kwiatkowski, *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2004, s. 127–136.

odpowiednio przygotowanych fragmentów treści z umiejętnościami zawodowymi. Każdej najmniejszej umiejętności zawodowej przypisany jest jakiś moduł. Zbiór modułów składa się na program kształcenia²³.

Ze względu na powyższe zmiany w szkolnictwie zawodowym objęły również cele, warunki oraz umiejętności nabywane w procesie edukacji w zawodach fryzjerskich i kosmetycznych. Nim jednak będzie o nich mowa, warto wyjaśnić, czemu współcześnie służy nauczanie. Aktualnie zasadniczym celem kształcenia powinien być indywidualny i integralny rozwój człowieka, a dzięki niemu – rozwój społeczeństwa²⁴. Uczeń szkoły zawodowej musi się nastawić na edukację ciągłą, tj. ustawiczną, związaną z ideą uczenia się przez całe życie. Tego wymagają od współczesnego człowieka zmienne warunki cywilizacji informacyjnej. W XX wieku w szkolnictwie zawodowym kładziono nacisk na przygotowanie ucznia do wykonywania konkretnego zawodu. Obecnie, w obliczu odmiennej sytuacji na rynku pracy, która wymaga wielokrotnego przekwalifikowywania się, przydatne jest przygotowanie młodej osoby do roli pracownika mobilnego. W tym celu należy w uczniu wyrobić²⁵:

1. pozytywny stosunek do pracy;
2. zrozumienie roli pracy jako warunku rozwoju osobowości człowieka i rozwoju społeczeństwa,
3. szacunek dla ludzi jako odbiorców pracy wyrażający się w wysiłku, aby wytwory tej pracy były wykonywane z jak największym staraniem o ich jakość,

²³ *Kształcenie zawodowe...*, op.cit., s. 23.

²⁴ S.M. Kwiatkowski (red.), *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, Warszawa 2000, s. 31.

²⁵ *Ibidem*.

4. poczucie odpowiedzialności za podejmowane zadania zawodowe, umiejętność współdziałania i współpracy z innymi ludźmi w różnych relacjach: współpracownika, wykonawcy czy organizatora, umiejętność organizowania pracy i wykorzystywania zdobytych techniki z jednoczesnym uświadomieniem, że o treści i jakości pracy decyduje jednak nadal człowiek, a technika jest jedynie elementem wspomagającym.

Ponadto uczenie się jest obecnie rozumiane jako aktywny stosunek jednostki do świata. Taka definicja pozwala na ukształtowanie u uczniów następujących cech²⁶:

1. otwartości,
2. wyobraźni,
3. inicjatywy,
4. odpowiedzialności,
5. rozumienia sensu i skutków swoich działań oraz kompetencji związanych z etosem pracy,
6. przedsiębiorczości,
7. samodzielności,
8. innowacyjności,
9. rzetelności,
10. umiejętności współzycia i współdziałania w zespole.

W związku z reinterpretacją celów kształcenia zmianie musiał ulec nie tylko system edukacji, program nauczania, ale też wzajemny stosunek nauczycieli i uczniów. Preferowany niegdyś dystans w relacjach nauczyciel –

²⁶ Ibidem.

uczeń zastąpiły obecnie kontakty przyjacielskie, rodzinne. Nauczyciel stał się partnerem ucznia w procesie edukacji.

Dla celów kształcenia istotne są przyczyny wprowadzenia zmian w systemie oświaty. Kiedy dostrzeżono błędy edukacji, która nie nadążała za szybkim rozwojem i zmianami społecznymi, popierała encyklopedyczność wiedzy i niepraktyczność, jej nadrzędnymi celami stały się: poprawa efektów kształcenia, zwiększenie skuteczności edukacji oraz dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Nadal jednak system edukacji wymaga naprawy.

Cele kształcenia zawodowego w poszczególnych zawodach wyznacza odpowiednie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej²⁷. Umiejętności, które stanowią podbudowę do nauczania w zawodzie fryzjera i technika usług fryzjerskich, określono następująco:

1. sporządzanie szkiców i rysunków fryzur, również z zachowaniem proporcji i światłocienia;
2. rozróżnianie typów budowy głowy i twarzy osób dorosłych oraz dzieci;
3. rozpoznawanie rodzajów włosów ludzkich wraz z określaniem ich właściwości;
4. charakteryzowanie budowy i fizjologii włosów;
5. rozpoznawanie uszkodzeń włosów;
6. charakteryzowanie budowy i funkcji skóry;
7. rozróżnianie zmian chorobowych na skórze głowy;

²⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz.U. z 2012 r. Nr 0, poz. 184.

8. charakteryzowanie preparatów używanych podczas wykonywania zabiegów fryzjerskich;
9. rozpoznawanie sprzętu używanego podczas wykonywania zabiegów fryzjerskich;
10. rozpoznawanie preparatów stosowanych podczas wykonywania zabiegów fryzjerskich;
11. określanie wyposażenia salonu fryzjerskiego;
12. stosowanie programów komputerowych, które wspomagają wykonywanie zadań.

Celem kształcenia w zawodzie fryzjera jest wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych i chemicznych włosów, ich strzyżenie oraz wykonywanie stylizacji fryzur. Aby szkoła zawodowa mogła kształcić w kierunku zawodów fryzjerskich, musi być wyposażona w:

1. Pracownię fryzjerską – w której znajdują się stanowiska pracy z konsolą, lustrem i fotelem (dla maksimum dwóch uczniów), myjnia i sprzęt fryzjerski w postaci promienników, aparatów sterylizujących i dezynfekujących oprzyrządowanie, suszarek ręcznych i hełmowych, prostownic, karbownic, różnej grubości lokówek, aparatów służących do diagnozy stanu włosów, narzędzi klasycznych, narzędzi specjalistycznych, narzędzi brzytwopodobnych, przyborów oraz akcesoriów używanych do farbowania, ondulowania wodnego i chemicznego. W pracowni fryzjerskiej muszą się znajdować również środki dydaktyczne dotyczące strzyżenia włosów, modelowania fryzur oraz z zakresu nauki o fryzurach popularnych w poszczególnych okresach historycznych. Ponadto w ta-

kiej pracowni nie może zabraknąć nauczycielskiego stanowiska komputerowego z dostępem do internetu, uczniowskich stanowisk komputerowych (po jednym dla ucznia), drukarek, skanerów (po jednym urządzeniu maksymalnie na cztery stanowiska pracy), programów biurowych, programów komputerowych dobierania fryzur, projektorów multimedialnych oraz bielizny fryzjerskiej (zarówno ochronnej, jak i zabiegowej).

2. Pracownię technologiczną – w której znajdują się fryzjerskie główki treningowe ze statywem, grzebienie oraz wałki siatkowe używane podczas ondulowania wodnego i wałki plastikowe używane podczas ondulowania chemicznego.
3. Pracownię projektowania i estetyki (dodatkowo w przypadku kształcenia w zawodzie technika usług fryzjerskich) – w której znajdują się programy biurowe, oprogramowanie do projektora graficznego i doboru fryzur, projektor multimedialny, a także środki dydaktyczne do nauki o kresłarstwie, konstrukcjach, kształtach, kolorach i fryzurach, które były używane w różnych okresach historycznych.
4. Pracownię analizy biologiczno-chemicznej (dodatkowo w przypadku kształcenia w zawodzie technika usług fryzjerskich) – w której znajdują się modele anatomiczne ciała, mięśni, skóry i włosów, nauczycielskie stanowisko komputerowe z dostępem do internetu i drukarką, programy biurowe, projektor multimedialny, sprzęt i urządzenia laboratoryjne, mikroskopy, zestawy szkła laboratoryjnego, urządzenia pomiarowe oraz atlas multimedialny chorób włosów i skóry głowy.

Nauczanie praktyczne może być prowadzone nie tylko w pracowniach szkolnych czy placówkach kształcenia praktycznego, ale również w zakładach i salonach fryzjerskich. Jednak w przypadku technika usług fryzjerskich placówka szkolna musi zorganizować praktyki zawodowe w rzeczywistych warunkach pracy.

Z kolei celem nauki w zawodzie technika usług kosmetycznych jest przeprowadzanie diagnozy kosmetycznej, udzielanie porad kosmetycznych, wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych, wykonywanie zabiegów upiększających oraz organizacja i prowadzenie gabinetu kosmetycznego. Jako umiejętności, które stanowią podbudowę do kształcenia w tym zawodzie, wymieniono:

1. rozpoznawanie rodzajów skóry;
2. określanie budowy anatomicznej i fizjologii skóry oraz przydatków skórnych;
3. określanie wpływu czynników o charakterze środowiskowym na stan ludzkiego zdrowia;
4. określanie wpływu odżywiania na skórę oraz jej przydatki;
5. diagnozowanie stanu skóry i jej przydatków;
6. przestrzeganie zasad profilaktyki chorób skóry;
7. rozpoznawanie surowców kosmetycznych;
8. określanie zastosowania surowców kosmetycznych;
9. rozpoznawanie rodzajów preparatów kosmetycznych;
10. określanie zastosowania poszczególnych rodzajów preparatów kosmetycznych;
11. określanie zastosowania związków chemicznych zawartych w preparatach kosmetycznych;

12. sporządzanie preparatów kosmetycznych zgodnie z recepturą;
13. charakteryzowanie sposobów badania surowców i wyrobów kosmetycznych;
14. rozróżnianie aparatów i urządzeń używanych w trakcie wykonywania zabiegów kosmetycznych;
15. stosowanie przepisów sanitarnych i epidemiologicznych w trakcie wykonywania zabiegów kosmetycznych;
16. korzystanie z różnego rodzaju źródeł informacji w trakcie wykonywania zabiegów kosmetycznych;
17. przeprowadzanie wywiadów kosmetycznych z klientami;
18. stosowanie programów komputerowych, które wspomagają wykonywanie zadań.

Aby szkoła zawodowa mogła prowadzić kształcenie w kierunku zawodu technika usług kosmetycznych, musi być wyposażona w:

1. pracownię biologiczno-chemiczną – w której znajdują się stanowiska uczniowskie (jedno dla maksimum dwóch osób) zaopatrzone w fantom, model anatomiczny ciała ludzkiego, plansze anatomicznej budowy ciała ludzkiego, mikroskopy i preparaty biologiczne do obserwacji z użyciem mikroskopów, dygestorium, stoły laboratoryjne, mierniki uniwersalne, kolorymetr, waga laboratoryjna, mieszadła, statywy, płaszcz grzejny oraz zestawy szkła laboratoryjnego;
2. pracownię kosmetyki – w której znajdują się stanowiska uczniowskie do:

- a. zabiegów twarzy i ciała (jedno na maksimum dwie osoby) zaopatrzone w fotele kosmetyczne, stoliki zabiegowe, stołki obrotowe, lupy kosmetyczne, lampy, lampę sollux, miski do zmywania twarzy i ciała, pęsety, łyżeczki unny, autoklaw, pędzle do nakładania masek, zestaw bielizny zabiegowej oraz zestaw aparatury kosmetycznej do darsonwalizacji, ultradźwięków, nawilżania, galwanizacji i podgrzewania wosku;
- b. manicure (jedno na maksimum dwie osoby) zaopatrzone w dwa krzesła, stół kosmetyczny, lampę, cążki do skórek i paznokci, kopytko kosmetyczne służące odsuwaniu skórek, pilniki, miski do moczenia i zmywania dłoni, autoklaw oraz zestaw bielizny zabiegowej;
- c. pedicure (jedno dla maksimum dwóch osób) zaopatrzone w fotel do pedicure z podnóżkiem, taboret obrotowy, lupę, lampę, frezarkę do pedicure z frezami, cążki do skórek i paznokci, kopytko kosmetyczne służące odsuwaniu skórek, tarkę do stóp, pilniki, przyrząd omega, miski do moczenia i zmywania stóp oraz zestaw bielizny zabiegowej.

Nauczanie praktyczne w zawodzie technika usług kosmetycznych może być prowadzone nie tylko w pracowniach szkolnych czy placówkach kształcenia praktycznego, ale również w ośrodkach SPA i gabinetach kosmetycznych. Placówka edukacyjna powinna zapewnić praktyki zawodowe w rzeczywistych warunkach pracy w wymiarze czterech tygodni.

2. Charakterystyka branży kosmetyczno-fryzjerskiej

Jak wynika z raportów stworzonych na podstawie badań rynku usług kosmetyczno-fryzjerskich, jest on obecnie na fali rosnącej. Obserwuje się wzrost na poziomie sprzedaży zarówno produktów, jak i usług. Wartość rynku kosmetyków w Polsce w 2011 roku była szacowana na blisko 1,5 mld zł²⁸. Zaobserwowano wzrost roli internetu jako rynku sprzedaży elastycznego i sprzyjającego komunikacji z klientem. Stale pojawiają się nowe produkty, a o tym, czy przyjmą się na rynku, decyduje fakt ich zakupu przez klientów. Badanie przeprowadzone w Poznaniu w 2011 roku wykazało, że 41,7% osób, kupując kosmetyki, kieruje się ich właściwościami, 26,3% – ceną i promocją, 17,6% – marką, 7,3% – reklamą, 5,7% – opakowaniem, a 1,4% – ich składem lub opinią znajomych. Badanie to pokazuje, że również w przypadku sprzedaży usług kosmetycznych te czynniki nie są bez wpływu. Podobnie jak chcąc zwiększyć sprzedaż kosmetyków, trzeba rozwijać linię produkcyjną, stale wprowadzać innowacje i nowe technologie podczas produkcji oraz efektywnie stosować instrumenty marketingowe, tak dzieje się również w przypadku sprzedaży usług. Przyczyną dobrej kondycji branży jest moda na ko-

²⁸ *Analiza rynku kosmetycznego 2012*, www.egospodarka.pl/78293,Analiza-rynku-kosmetycznego-2012,1,39,1.html [data dostępu: 20.08.2013].

rzystanie z usług kosmetyczno-fryzjerskich. Zapotrzebowanie na usługi związane jest z dynamicznym tempem życia ludności. Co ciekawe, mimo że branża przez długie lata adresowana była głównie do kobiet, obserwuje się wzrost ilości usług wykonywanych dla mężczyzn. Coraz więcej pieniędzy wydaje się na pielęgnację fryzur. Jest dużo ofert pracy w tym zawodzie. Szkoły kształcące w tym zawodzie nie mają problemów z naborem. Widać postępującą polaryzację klientów²⁹.

Rozwój rynku kosmetyczno-fryzjerskiego jest charakterystyczny dla krajów wysoko rozwiniętych. Polska nie wypada jeszcze w tym temacie tak dobrze jak kraje Unii Europejskiej, ale widać tendencję wzrostową. Szczególnie można to zaobserwować na przykładzie zmian, jakie zaszły w sektorach zatrudnienia w rolnictwie, przemyśle i usługach od roku 1989. Jeśli chodzi o trendy w branży fryzjersko-kosmetycznej, to obserwuje się wzrost zapotrzebowania na poznanie preferencji klientów. Zrozumienie potrzeb odbiorców pozwala na poznanie oczekiwań klienta, stworzenie dla niego indywidualnej oferty i zadbanie o dobrą komunikację. Wszystko to ma znaczący wpływ na zwiększenie sprzedaży usług oraz poprawę jakości sprzedaży poprzez między innymi dobór odpowiedniego sposobu przekazywania informacji. Ich wykorzystanie umożliwia firmie skuteczne kształtowanie wzorców konsumpcji i lojalności klientów³⁰.

W Polsce działa 35 tys. zakładów fryzjerskich oraz fryzjersko-kosmetycznych. Zatrudnionych jest w nich 200 tys. osób. Ponad 90% salonów prowadzi działalność gospodarczą mającą status prawny osoby fizycznej.

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem.

Na rynku działają przede wszystkim jednoosobowe zakłady zatrudniające kilku pracowników. Niektóre z nich funkcjonują na zasadzie franczyzy. Salony fryzjerskie działają obecnie w każdej miejscowości, z wyjątkiem wsi. Konkurencja na rynku jest więc bardzo duża. Ważne jest wprowadzanie innowacyjności oraz dostosowywanie usług do potrzeb klientów. Dobry salon powinien charakteryzować się profesjonalnym doradztwem w doborze odpowiedniej fryzury, a także określonych kosmetyków do pielęgnacji włosów oraz skóry. Ważne jest oferowanie wysokiej jakości usług, skuteczny marketing, fachowość i uprzejmość pracowników. Fryzjerzy i kosmetyczki powinni stale doskonalić się zawodowo, podnosić kwalifikacje, a dzięki temu poszerzać ofertę, również tę z wykorzystaniem nowoczesnego sprzętu³¹.

Jak to zostało wspomniane wcześniej, w branży fryzjersko-kosmetycznej możliwe jest występowanie franczyzy, będącej rodzajem współpracy między niezależnymi przedsiębiorcami. Uczestniczą w niej dwie strony – francyzodawca i francyzobiorca. Ten pierwszy udostępnia swoją markę i sposób na biznes w zamian za opłatę wstępną oraz część zysków. Z kolei ten drugi płaci francyzodawcy wynagrodzenie, udostępnia do kontroli oraz prowadzi działalność na własny rachunek i we własnym imieniu. Istnieją różne rodzaje franczyzy. We franczyzie usługowej francyzodawca daje receptury i procedury wykonania usługi. Francyzobiorca oznacza prowadzony przez siebie punkt usługowy znakiem towarowym francyzodawcy oraz najczęściej korzysta ze wsparcia w zakresie wizualizacji punktu usługowego, wyboru i realizacji usług, przeszkolenia

³¹ J. Cabaj-Bonicka, *Raport: Raport o franczyzie w branży kosmetyczno-fryzjerskiej 2011*, www.arss.com.pl/pl/publikacje/248-raport-raport-o-franczyzie-w-brany-fryzjersko-kosmetycznej-2011 [data dostępu: 10.08.2013].

personelu, obsługi klienta, promocji i marketingu. Strony ustalają szczegółowe obowiązki i zasady współpracy³².

Zdaniem ekspertów franczyza jest sposobem rozwoju dla firm posiadających już własne jednostki. W branży usług związanych z pielęgnacją urody system francyzowy wykorzystywany jest w niewielkim stopniu, dlatego obecny trend to zjawisko pozytywne. W ciągu ostatnich 16 miesięcy nastąpił wzrost liczby salonów fryzjerskich, salonów urody i sklepów z ekskluzywnymi kosmetykami działającymi w ramach sieci posiadających systemy francyzowe o 50%. Wysoki wynik jest wprawdzie nie tyle dynamicznym wzrostem na rynku, ile skutkiem niskiej bazy wyjściowej, ale i tak jest to ruch w dobrym kierunku. Na rynku wciąż dominują niezależne punkty. Powstawanie nowych systemów francyzowych oraz duże zainteresowanie tym sektorem w branży fryzjersko-kosmetycznej może w najbliższej przyszłości spowodować wzrost znaczenia sieci³³.

W kwietniu 2010 roku za pomocą franczyzy rozwijały się 22 sieci, w tym 9 sieci fryzjerskich, 9 salonów urody i 4 sklepy z kosmetykami naturalnymi. W czerwcu 2011 roku było to już odpowiednio 11, 18 i 8 sieci. Aktualnie w sieciach fryzjerskich panuje zastój. Powstało zaledwie kilka pojedynczych placówek w drodze franczyzy w ramach niektórych sieci. Branża fryzjerska jest niedoceniana zarówno przez francyzodawców, jak i francyzobiorców. Zainteresowanie francyzą jest znikome, a i to głównie ze strony inwestorów bez doświadczenia branżowego, za to z kapitałem. Nic dziwnego,

³² A. Słodkowski, *Franczyza – czym to się je?*, franchising.pl/abc-franczyzy/16/franczyza-czym-to-sie-je/ [data dostępu: 22.08.2013].

³³ Ibidem.

że franczyzobiorców trudno zachęcić do inwestycji. Okres zwrotu inwestycji w salon fryzjerski nierzadko przekracza dwa lata, a sama inwestycja jest bardzo droga. Koszty zaczynają się od 75 tys. zł (takie sieci jak THF, Stile Uniko), częściej przekraczają 150 tys. zł (Berendowicz&Kublin, CamilleAlbane, Frederic Moreno czy Atelier Fryzjerskie „Vici”), a najdroższe przedsięwzięcia na rynku to nawet 350 tys. zł (Jean Louis David). Takie inwestycje, angażujące ogromne nakłady finansowe, są opłacalne wyłącznie w miastach liczących powyżej 300 tys. mieszkańców, a nawet w tym przypadku na zwrot nakładów można liczyć w długiej perspektywie – około trzech lat. Nic dziwnego też, że zainteresowani są głównie francyzodawcy³⁴.

Charakterystyczne dla innych branż przywiązanie klientów do marki nie ma miejsca w przypadku marek fryzjerskich. Jest tak dużo salonów fryzjerskich, że w razie jakiegokolwiek braku zadowolenia z usług prowadzonych w jednym zakładzie bez trudności można znaleźć konkurencyjny. Dobrym sposobem marketingowym jest lokalizowanie salonów w galeriach handlowych. Obecnie centra handlowe pełnią ważne funkcje kulturowe i społeczne. Przy okazji zakupów klient chce spędzić miło czas w kinie, a także skorzystać z różnych dostępnych usług. Obecnie w bazie sieci franczyzowych w Polsce znajdują się³⁵:

1. Trendy Hair Fashion,
2. Camille Albane,
3. Franck Provost,
4. Atelier Fryzjerskie „Vici”,

³⁴ Ibidem.

³⁵ Polski portal systemów sieciowych, franczyzawpolsce.pl/baza-sieci [data dostępu: 29.08.2013].

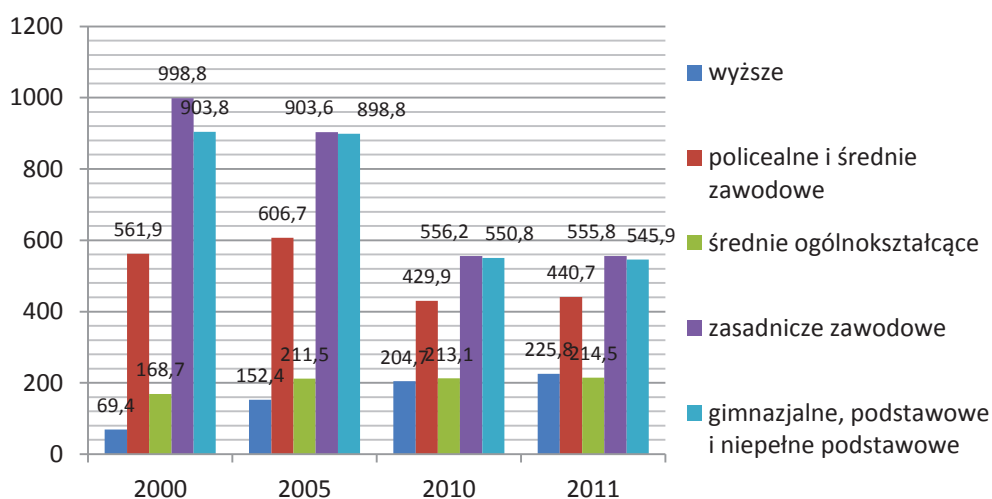
5. Gabriel Professional,
6. Eric Stipa,
7. Jean Louis David,
8. Frederick Moreno,
9. Berendowicz&Kublin,
10. Stile Unico,
11. Pierre Lupina.

Branża kosmetyczna nie zanotowała w ostatnim czasie wielkich spadków. Od pewnego czasu obserwuje się w związku ze spowolnieniem gospodarczym obniżenie ilości usług. Pojawiły się także niepokojące prognozy dotyczące prawdopodobieństwa zamknięcia w ciągu 2012 roku aż dwóch tysięcy salonów. Jeśli tak się stanie, spadek liczby salonów kosmetycznych będzie odpowiedzią na ich zbyt dużą ilość na rynku. Doprowadzi to do selekcji salonów kosmetycznych – na rynku pozostaną te firmy, które działają najprężniej i oferują klientom najwyższą jakość usług.

W 2011 roku działało w branży kosmetycznej w Polsce 20 sieci franczyzowych. Okazuje się, że właśnie jednostki franczyzowe mają większą szansę przetrwać niż samodzielne salony kosmetyczne. Sukces może im zapewnić dobre przeszkolenie pracowników, a także ich wyspecjalizowanie w różnych zabiegach kosmetycznych, jak również, co się z tym wiąże, wysoka jakość usług. Duży wpływ na możliwość znalezienia pracy ma wykształcenie, co zobrazowano na wykresie 3., który przedstawia liczbę osób zarejestrowanych jako bezrobotne według poziomu wykształcenia. W 2000 roku zarejestrowanych jako bezrobotnych było: 69,4 tys. osób mających wykształcenie wyższe, 561,9 tys. osób mających wykształcenie policealne i średnie zawodowe,

168,7 tys. osób mających wykształcenie średnie ogólnokształcące, 998,8 tys. osób mających wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz 903,8 tys. osób mających wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe. W 2011 roku struktura ta uległa zmianie. Wśród bezrobotnych było 225,8 tys. osób z wykształceniem wyższym, 440,7 tys. osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, 214,5 tys. osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 555,8 tys. osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz 545,9 tys. osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Okazuje się więc, że różnica liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w stosunku do innych grup zmniejszyła się. Ma to związek z faktem, że coraz chętniej do pracy przyjmowani są absolwenci szkół zawodowych.

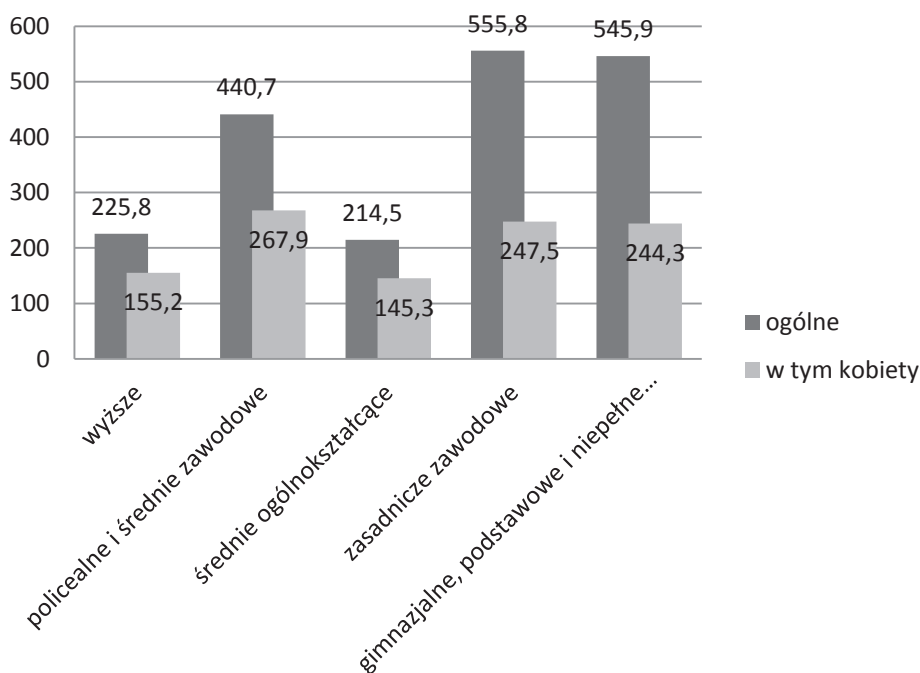
Wykres 3. Bezrobotni zarejestrowani według poziomu wykształcenia w latach 2000–2011 (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Rocznik Statystyczny 2012.

Z kolei na wykresie 4. zobrazowano bezrobocie kobiet na tle ogółu bezrobocia według poziomu wykształcenia. Dane pochodzą z 2011 roku. Okazuje się, że kobiet zarejestrowanych jako bezrobotne z wykształceniem wyższym było 155,2 tys., z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 267,9 tys., z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 247,5 tys., a z gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym – 244,3 tys.

Wykres 4. Bezrobocie kobiet na tle ogółu bezrobocia według poziomu wykształcenia w 2011 roku (w tys.)

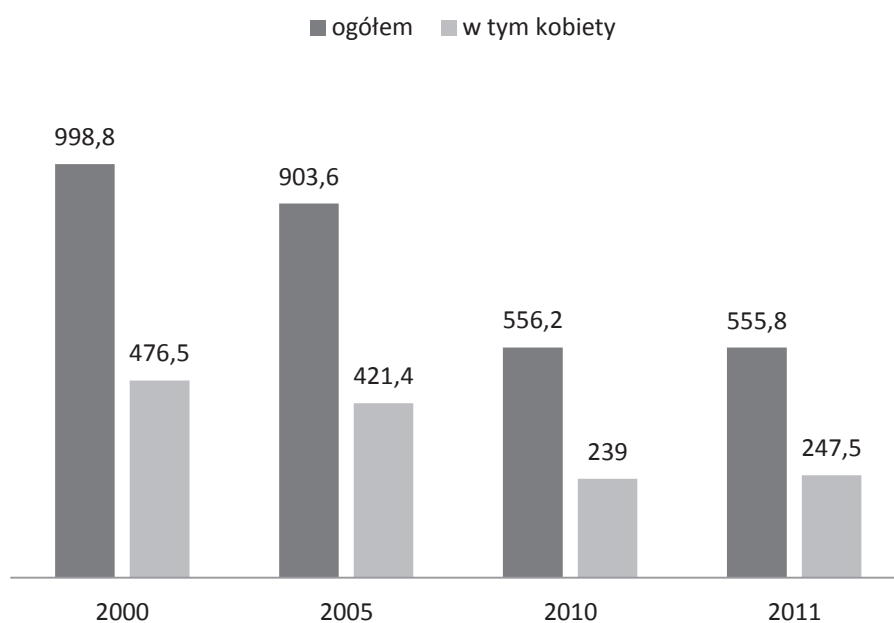


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Rocznik Statystyczny 2012.

Badania przeprowadzone w całej Polsce w latach 2000–2011 pokazały, że liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne z wykształceniem zawodowym znacznie zmniejszyła się w analizowanym okresie. W 2000 roku było 998,8 tys. osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym (w tym 476,5 tys.

kobiet), a 5 lat później odpowiednio – 903,6 tys. osób ogółem (w tym 421,4 tys. kobiet). W latach 2010–2011 liczba ta niemal nie zmieniła się, a nawet nastąpił nieznaczny wzrost liczby bezrobotnych kobiet. W 2010 roku zarejestrowanych bezrobotnych było 556,2 tys. osób (w tym 239 tys. kobiet), a w 2011 roku – 555,8 tys. osób (w tym 247,5 tys. kobiet). Obrazuje to wykres 5.

Wykres 5. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem zawodowym w Polsce w latach 2000–2011 (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Rocznik Statystyczny 2012.

Spadek zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle na rzecz usług jest oznaką rozwoju danego obszaru. Sektor usługowy zyskuje od kilku lat coraz większe znaczenie. Zmiany w sektorze zatrudnienia na rzecz usług powinny zostać uwzględnione także w kształceniu zawodowym. Skoro przewiduje się częstsze korzystanie z usług, można też spodziewać się wzrostu zatrudnienia w tym sektorze. Wprawdzie do 2020 roku przewiduje się spadek zatrudnienia

nia, ale do 2035 roku – wzrost³⁶. Przekazywanie uczniom szkół gimnazjalnych informacji o rynku pracy i przewidywanych zmianach może wpłynąć na wzrost liczby chętnych kształcących się w zawodach usługowych, a tym samym na jakość kształcenia i w przyszłości – jakość usług.

³⁶ *Szkolnictwo zawodowe – prognozy.*

3. Znaczenie programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych wobec specyfiki kształcenia zawodowego na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej

Nowoczesny system oświaty charakteryzuje się elastycznością i otwartością na przemiany zachodzące w innych obszarach. Działania podejmowane w sferze edukacyjnej mają na celu jej dostosowanie do przeobrażeń w sferze gospodarczej, społecznej, kulturowej, dzięki czemu możliwe jest wykształcenie kadry pracowniczej posiadającej cenne kwalifikacje, praktyczne umiejętności oraz potrafiącej efektywnie funkcjonować na dynamicznym rynku pracy.

Model edukacji zawodowej uwzględniający potrzeby rynku pracy stawia przed nauczycielem nowe wyzwania – to on przekazuje uczniom niezbędną wiedzę i praktyczne umiejętności, rozwija ciekawość poznawczą, uczy rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji, motywuje do podejmowania działań związanych z wybraną ścieżką zawodową. Z tego względu tak ważne jest właściwe przygotowanie zawodowe nauczycieli kształcenia zawodowego oraz ustawiczne wzbogacanie ich kompetencji.

3.1. Nowoczesna edukacja zawodowa – kierunki zmian, wyzwania i zadania dla nauczyciela

Wymagania współczesnego rynku pracy związane z przemianami ekonomicznymi, społecznymi i technologicznymi, warunkują konieczność zmian w systemie edukacji. Unowocześnienie systemu oświaty determinowane jest przez następujące kategorie czynników:

1. czynniki wiążące się z procesem globalizacji – tworzenie globalnego rynku gospodarczego pozwalającego na swobodny przepływ dóbr i usług, a także na umiędzynarodowienie handlu;
2. czynniki wiążące się z rozwojem społeczeństwa informacyjnego – wzrastające znaczenie nowoczesnych technologii informatycznych oraz informacyjno-komunikacyjnych, przemiany związane z wytwarzaniem, przetwarzaniem i dystrybucją informacji, zwiększające się zatrudnienie w sektorze usług, zmiany w oczekiwaniach wobec przedsiębiorstw wpływające na nowe wymagania wobec kadry pracowniczej oraz wobec edukacji zawodowej;
3. czynniki wiążące się z rozwojem naukowo-technicznym – rozwój i upowszechnianie wiedzy naukowej oraz postęp naukowo-techniczny³⁷.

Opisane powyżej procesy wpływają na system edukacji, obligując go do realizacji nowych zadań, do których należą:

1. poprawa jakości i skuteczności systemu edukacji za pomocą zwiększenia nakładów finansowych przeznaczonych na oświatę,

³⁷ A. Klim-Klimaszewska, *Podstawy edukacyjne na przełomie XX i XXI wieku w świetle raportów oświatowych*, Rozprawy Społeczne nr 1(V) 2011.

upowszechniania nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych, kształcenia oraz doskonalenia zawodowego nauczycieli, rozwijania kompetencji ważnych dla formowania się społeczeństwa wiedzy, a także zwiększania liczby studentów kształcących się w obszarze nauk ścisłych i technicznych;

2. upowszechnienie edukacji poprzez zwiększenie atrakcyjności procesu dydaktycznego, wspieranie aktywności obywatelskiej oraz budowanie otwartego środowiska edukacyjnego;
3. połączenie systemu edukacji z otoczeniem dzięki zbliżeniu procesu edukacji do rynku pracy, wspieraniu nauki języków obcych, kształtowaniu postawy przedsiębiorczej, wzmocnieniu współpracy europejskiej oraz rozwijaniu mobilności zawodowej zarówno uczniów i studentów, jak i nauczycieli³⁸.

Postulat dopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy szczególnie dotyczy kształcenia zawodowego, którego modernizacja pozwoli na efektywne dostosowanie kompetencji absolwentów szkół zawodowych do wymagań gospodarki. Zmiany obejmujące edukację zawodową dotyczą jej następujących obszarów:

1. nowej klasyfikacji zawodów szkolnych, zgodnej z klasyfikacją zawodów i specjalności, bazującej na Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji ISCO;
2. systemu egzaminów i uzyskiwania potwierdzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych;
3. struktury oraz organizacji procesu dydaktycznego;

³⁸ S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja polska w jednoczącej się Europie*, Warszawa 2006.

4. rozwijania kompetencji zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych;
5. wzrostu poziomu praktycznego przygotowania uczniów szkół zawodowych do funkcjonowania na rynku pracy;
6. dostosowania treści programowych oraz programów edukacji zawodowej do oczekiwań rynku pracy;
7. rozwoju doradztwa zawodowego;
8. promocji kształcenia zawodowego;
9. zaangażowania pracodawców w proces kształcenia zawodowego;
10. edukacji zawodowej przeprowadzanej na odległość³⁹.

Ważne zmiany w procesie kształcenia zawodowego związane są z dostosowaniem oferty edukacyjnej do wymagań rynku pracy, rozwijaniem kompetencji zawodowych kadry dydaktycznej, a także z włączeniem się przedsiębiorców w proces kształcenia, m.in. poprzez organizowanie praktyk zawodowych zarówno dla uczniów placówek zawodowych, jak i nauczycieli przedmiotów zawodowych. **Zaleca się zatem podjęcie działań w tych obszarach w postaci aktywności wojewódzkiego systemu wsparcia merytorycznego nauczycieli kształcenia zawodowego, opierającego się na udziale doradców metodycznych, ekspertów – konsultantów i branżowych specjalistów⁴⁰.**

Realizacja zadania dopasowania kształcenia zawodowego i tym samym kwalifikacji i kompetencji przyszłej kadry pracowniczej do oczekiwań pracodawców spoczywa na przedstawicielach oświaty, a szczególnie na na-

³⁹ E.M. Nyga, *Inny wymiar kształcenia młodego pokolenia* [w:] „Oświata Mazowiecka”, sierpień 2010, nr 03(04), s. 5.

⁴⁰ K. Symela, *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*, www.wup.pl, s.13.

uczycielach przedmiotów zawodowych i instruktorach praktycznej nauki zawodu. Zbliżenie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy jest możliwe przede wszystkim dzięki współpracy placówek zawodowych z przedsiębiorstwami. Brak inicjatywy przedsiębiorców związanej z wdrażaniem zmian w modelu edukacji zawodowej obliuguje przedstawicieli oświaty do przejęcia odpowiedzialności za jakość kształcenia zawodowego⁴¹. Współpraca szkoły z przedsiębiorstwami spełnia kluczową funkcję w zdobywaniu i rozwijaniu praktycznych umiejętności zawodowych, zarówno pod kątem procesu edukacyjnego uczniów, jak i doskonalenia zawodowego nauczycieli. **Rekomenduje się zatem zwiększenie zaangażowania dyrektorów placówek kształcenia zawodowego, nauczycieli przedmiotów zawodowych, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz placówek doskonalących nauczycieli w inicjowanie i efektywne wykorzystywanie współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie kształcenia uczniów oraz podnoszenia kwalifikacji kadry dydaktycznej.** Nowoczesna szkoła zawodowa, otwarta na swoje otoczenie, powinna optymalnie wykorzystywać tkwiące w nim zasoby, przede wszystkim działając na rzecz podniesienia jakości kształcenia wspólnie z pracodawcami. Wymaga to zwrócenia uwagi na przygotowanie nauczycieli do wypełniania nowych zadań i ich ustawiczne doskonalenie zawodowe, zgodne z ideą uczenia się przez całe życie.

⁴¹ K. Symela, *Przygotowanie i wdrażanie modułowych programów kształcenia zawodowego w systemie szkolnym i pozaszkolnym* [w:] M. Wójcik (red.), *Kształcenie zawodowe i modułowe oraz partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy i przedsiębiorczości*, tom 1: *Poradnik*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, s. 67–68.

3. 2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli – perspektywa polska i europejska

Wykonywanie zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych jest związane ze spełnianiem wymagań zawartych w Karcie Nauczyciela oraz Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 września 2002 roku:

1. uzyskanie dyplomu ukończenia pedagogicznego studium technicznego lub świadectwa dojrzałości technikum lub szkoły równorzędnej właściwego kierunku,
2. wykazanie się przynajmniej dwuletnim doświadczeniem pracy w danym zawodzie,
3. ukończenie kursu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP),
4. zdobycie uprawnień pedagogicznych⁴².

Powyższe wymagania stanowią minimum warunków, których spełnienie konieczne jest do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych. Nowoczesny system edukacji zawodowej, coraz częściej oparty na kształceniu modułowym, stawia przed nauczycielami nowe wyzwania. Są oni autorami i realizatorami programów kształcenia, w których kluczową rolę odgrywa nabywanie i rozwijanie praktycznych umiejętności ważnych w konkretnym zawodzie. Zadaniem nauczyciela jest również wspieranie uczniów w podążaniu konkretną ścieżką zawodową. Dlatego istotne jest wsparcie merytoryczne nauczycieli i umożliwienie im rozwijania warsztatu pracy. Efektywny system doskonalenia zawodowego nauczycieli jest ważną determinantą

⁴² R. Gerlach, *Kwalifikacje nauczycieli przedmiotów zawodowych* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Wyd. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004, s. 109.

sukcesu edukacyjnego uczniów i tym samym ich sukcesu zawodowego, co zostało podkreślone w konkluzjach dotyczących doskonalenia zawodowego nauczycieli wypracowanych przez Radę Unii Europejskiej: *od wiedzy, umiejętności i zaangażowania nauczycieli oraz od jakości kierowania szkołami w największym stopniu zależy, czy uda się osiągnąć wysokie jakościowo efekty edukacyjne. Dobre nauczanie oraz umiejętność inspirowania wszystkich uczniów do jak najlepszej realizacji potencjału mogą na trwałe pozytywnie zaważyć na przyszłości młodych ludzi. Dlatego do istotnych zadań należy nie tylko zadbanie o to, by zatrudniani nauczyciele i kadra kierownicza szkół cechowali się jak najlepszymi kwalifikacjami i byli jak najlepiej przygotowani do wypełniania swoich zadań, lecz także zapewnienie nauczycielom wszystkich szczebli najpierw jak najlepszego kształcenia, a następnie doskonalenia zawodowego. To z kolei przyczyni się do podniesienia statusu i zwiększenia atrakcyjności tego zawodu*⁴³.

Zadaniem nauczycieli jest zatem realizowanie postulatu uczenia się przez całe życie – nabywanie i aktualizowanie wiedzy, rozwijanie umiejętności, unowocześnianie warsztatu pracy. Raport Międzynarodowej Komisji do Spraw Edukacji zredagowany przez Jaques'a Delorsa zawiera wytyczne dotyczące kształcenia, bazujące na czterech filarach edukacji przez całe życie. Należą do nich następujące zasady:

1. uczyć się, aby wiedzieć i dzięki temu rozumieć różnorodne aspekty otaczającego świata;
2. uczyć się, aby działać skutecznie w dynamicznie zmieniających się warunkach otoczenia;

⁴³ Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół, Dziennik Urzędowy UE 12.12.2009.

3. uczyć się, aby żyć wspólnie, przybrać postawę otwartości na inność i efektywnie wykorzystywać możliwości współpracy;
4. uczyć się, aby być i dążyć się rozwoju osobistego⁴⁴.

Nauczyciele, realizując powyższe zalecenia, stają się przykładem dla uczniów, zaszczepiając i rozwijając w nich ideę uczenia się przez całe życie. Edukacja ustawiczna nauczycieli wpływa zarówno na podniesienie poziomu jakości kształcenia, jak i na kształtowanie w uczniach postawy otwartej na zdobywanie wiedzy, ciągłe jej aktualizowanie i praktyczne wykorzystywanie w działaniach samodzielnych i grupowych.

Idea ustawicznego uczenia się jest związana z kształtowaniem i rozwijaniem kompetencji kluczowych, stanowiących syntezę wiedzy, właściwych postaw i umiejętności, będących determinantami samorealizacji i wzorcowego funkcjonowania w obszarze społecznym, kulturowym i zawodowym. Do kompetencji kluczowych opisanych w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie należą:

1. *Porozumiewanie się w języku ojczystym – zdolność wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) oraz językowej interakcji w odpowiedniej i kreatywnej formie w pełnym zakresie kontekstów społecznych i kulturowych – w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym.*

⁴⁴ *Edukacja – jest w niej ukryty skarb. Raport UNESCO dla Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku*, J. Delors (red.), UNESCO, Radom 1988.

2. **Porozumiewanie się w językach obcych** – zdolność do rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturalnych w zależności od chęci lub potrzeb danej osoby. Porozumiewanie się w obcych językach wymaga również takich umiejętności jak mediacja i rozumienie różnic kulturowych.
3. **Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne** – kompetencje matematyczne obejmują umiejętność rozwijania i wykorzystywania myślenia matematycznego w celu rozwiązywania problemów wynikających z codziennych sytuacji. Istotne są zarówno proces i czynność, jak i wiedza, przy czym podstawę stanowi należyte opanowanie umiejętności liczenia. Kompetencje naukowe odnoszą się do zdolności i chęci wykorzystywania istniejącego zasobu wiedzy i metodologii do wyjaśniania świata przyrody, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na dowodach. Za kompetencje techniczne uznaje się stosowanie tej wiedzy i metodologii w odpowiedzi na postrzegane potrzeby lub pragnienia ludzi. Kompetencje w zakresie nauki i techniki obejmują rozumienie zmian powodowanych przez działalność ludzką oraz odpowiedzialność poszczególnych obywateli.
4. **Kompetencje informatyczne** – umiejętność i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego (TSI) w pracy, rozrywce i porozumiewaniu się. Opierają się one na podstawowych umiejętnościach w zakresie TIK: wykorzystywania komputerów do uzyskiwania, oceny, przechowywania, tworzenia, prezentowania

i wymiany informacji oraz do porozumiewania się i uczestnictwa w sieciach współpracy za pośrednictwem Internetu.

5. **Umiejętność uczenia się** – zdolność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, w tym poprzez efektywne zarządzanie czasem i informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach. Kompetencja ta obejmuje świadomość własnego procesu uczenia się i potrzeb w tym zakresie, identyfikowanie dostępnych możliwości oraz zdolność pokonywania przeszkód w celu osiągnięcia powodzenia w uczeniu się. Kompetencja ta oznacza nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności, a także poszukiwanie i korzystanie ze wskazówek. Umiejętność uczenia się pozwala osobom nabyć umiejętności korzystania z wcześniejszych doświadczeń w uczeniu się i ogólnych doświadczeń życiowych w celu wykorzystywania i stosowania wiedzy i umiejętności w różnorodnych kontekstach – w domu, w pracy, a także w edukacji i szkoleniu. Kluczowymi czynnikami w rozwinięciu tej kompetencji u danej osoby są motywacja i wiara we własne możliwości.
6. **Kompetencje społeczne i obywatelskie** – kompetencje osobowe, interpersonalne i międzykulturowe obejmujące pełny zakres zachowań przygotowujących osoby do skutecznego i konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym, szczególnie w społeczeństwach charakteryzujących się coraz większą różnorodnością, a także rozwiązywania konfliktów w razie potrzeby. Kompetencje obywatelskie przygotowują osoby do pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim

w oparciu o znajomość pojęć i struktur społecznych i politycznych oraz poczucie się do aktywnego i demokratycznego uczestnictwa.

7. ***Inicjatywność i przedsiębiorczość*** – zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn. Obejmują one kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów. Stanowią one wsparcie dla indywidualnych osób nie tylko w ich codziennym życiu prywatnym i społecznym, ale także w ich miejscu pracy, pomagając im uzyskać świadomość kontekstu ich pracy i zdolność wykorzystywania szans; są podstawą bardziej konkretnych umiejętności i wiedzy potrzebnych tym, którzy podejmują przedsięwzięcia o charakterze społecznym lub handlowym lub w nich uczestniczą. Powinny one obejmować świadomość wartości etycznych i promować dobre zarządzanie.
8. ***Świadomość i ekspresja kulturalna*** – docenianie znaczenia twórczego wyrażania idei, doświadczeń i uczuć za pośrednictwem szeregu środków wyrazu, w tym muzyki, sztuk teatralnych, literatury i sztuk wizualnych⁴⁵.

Rozwijanie kompetencji kluczowych w kontekście idei uczenia się przez całe życie jest ważnym zadaniem stojącym zarówno przed nauczycielem jako jednostką, jak i całym systemem oświaty. Niezbędne wydaje się uwzględnianie wspierania rozwoju kompetencji kluczowych w planowaniu i realizowaniu ścieżki kariery zawodowej przez nauczycieli kształce-

⁴⁵ Cyt. za: Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 30.12.2006, eur-lex.europa.eu [data dostępu: 23.09.2013].

nia zawodowego. Rekomendowanym działaniem jest wspieranie aktywności nauczycieli mających na celu rozwój osobisty i zawodowy przez placówki oświatowe i ośrodki zajmujące się doskonaleniem zawodowym nauczycieli z wykorzystaniem nakładów finansowych przyznawanych przez władze powiatowe oraz pozyskanych z projektów współfinansowanych ze środków unijnych.

Uboga oferta możliwości doskonalenia zawodowego dla nauczycieli szkół zawodowych w Polsce związana jest z ogólną sytuacją szkolnictwa zawodowego. Czynniki takie jak marginalizacja edukacji zawodowej, jej mała popularność wśród młodzieży oraz niedofinansowanie placówek zawodowych wpływają na poziom doskonalenia zawodowego nauczycieli, co wpływa na jakość edukacji i tym samym na niski prestiż kształcenia zawodowego. Przed szkołami zawodowymi stoi aktualnie wiele trudności, do których należą:

1. brak zmodernizowanych programów nauczania,
2. brak programów doskonalenia zawodowego nauczycieli,
3. brak nowoczesnego zaplecza technodydaktycznego⁴⁶.

Trudności tych nie doświadczają placówki zawodowe w krajach europejskich, w których edukacja zawodowa jest bardziej popularna. W Niemczech i w Austrii 77% uczących się osób stanowią uczniowie szkół zawodowych, na Węgrzech – 73%, w Szwajcarii – 69%, na Słowacji – 67%⁴⁷. Zainteresowanie edukacją zawodową w tych krajach jest konsekwencją wysokiego poziomu nauczania zawodowego oferowanego przez nauczycieli przedmiotów zawodo-

⁴⁶ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „Infos”, nr 16/2007.

⁴⁷ R. Nowakowska-Siuta, *Kształcenie zawodowe w krajach UE*, CKE, Warszawa 2006.

wych. Kompetencje kadry dydaktycznej bezpośrednio wpływają na poziom przygotowania absolwentów szkół zawodowych do funkcjonowania na rynku pracy, co przekłada się na konkurencyjność gospodarki tych państw oraz niższy niż w Polsce poziom bezrobocia wśród młodzieży. Tym samym nie potwierdziło się założenie propagowane w Polsce czy Czechach wskazujące na zależność pomiędzy stopniem wykształcenia i konkurencyjności kadry pracowniczej a poziomem wykształcenia ogólnego⁴⁸. Zapotrzebowanie na wyspecjalizowaną kadrę pracowniczą jest jedną z cech charakterystycznych dla współczesnego rynku pracy. Zmiany w obszarze doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego są niezbędne do modyfikacji systemu edukacji zawodowej w Polsce. Ujednolicenie przepisów związanych z doskonaleniem zawodowym nauczycieli na gruncie Unii Europejskiej umożliwiłoby wyrównanie poziomu edukacji zawodowej w krajach członkowskich. Wypracowanie zaleceń dotyczących kształcenia ustawicznego nauczycieli w ramach działalności Komisji Europejskiej oraz zobligowanie poszczególnych państw do wdrożenia konkretnych zmian pozytywnie wpłynie na zwiększenie jakości kształcenia zawodowego i na jego popularyzację.

Postulaty Komisji Europejskiej dotyczące doskonalenia zawodowego nauczycieli obejmują następujące obszary:

1. praca z wiedzą, informacją i nowymi technologiami, związana z kształtowaniem się społeczeństwa informacyjnego i społeczeństwa wiedzy;
2. praca z innymi ludźmi;
3. praca w społeczeństwie i na rzecz społeczeństwa.

⁴⁸ Ibidem.

Szczegółowe zadania wchodzące w zakres kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli w odniesieniu do wymienionych sfer zostały zaprezentowane w tabeli.

Tabela 1. Kształcenie i doskonalenie europejskich nauczycieli – elementy kluczowe

OBSZARY DZIAŁALNOŚCI	SZCZEGÓŁOWE ZADANIA
praca z wiedzą, informacją oraz nowymi technologiami	zdobywanie wiedzy, jej analizowanie, zatwierdzanie, poddawanie refleksji i przekazywanie przy użyciu nowoczesnych technologii
praca z innymi ludźmi	rozwijanie i wspieranie indywidualnych możliwości każdego z uczniów, wykazywanie się postawą tolerancji i otwartości na drugiego człowieka, znajomość tematyki związanej z rozwojem człowieka
praca w społeczeństwie i dla społeczeństwa	przygotowanie uczniów do pełnienia funkcji obywateli Wspólnoty Europejskiej, upowszechnienie idei uczenia się przez całe życie, rozwijanie postawy tolerancji i szacunku dla innych kultur, promowanie mobilności i współpracy w ramach Unii Europejskiej

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej* [w:] K. Sujak-Lesz (red.), *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, Oficyna Wydawnicza Atut, Wrocław 2008, s. 19–20.

Uwzględnienie zadań stojących przed systemem doskonalenia zawodowego nauczycieli jest szczególnie ważne w odniesieniu do nauczycieli kształcenia zawodowego przygotowujących uczniów do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy. **Zalecane jest zatem zwrócenie uwagi na postulaty Komisji Europejskiej w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli podczas opracowywania i wdrażania programów doskonalenia zawodowego.**

Możliwości doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce są ograniczone. Wiąże się to z jednej strony z brakiem środków finansowych przeznaczanych na ten cel, a z drugiej z niewielką motywacją do rozwoju kompetencji zawodowych ze strony nauczycieli. Często

problemem jest także niedopasowanie proponowanych form i treści doskonalenia zawodowego do potrzeb nauczycieli. Biorąc pod uwagę powyższe bariery utrudniające efektywne doskonalenie zawodowe, należy rozważyć wprowadzenie przez Ministerstwo Edukacji Narodowej obowiązku ustawicznego podnoszenia kwalifikacji oraz nabywania i aktualizowania wiedzy przez nauczycieli, bez względu na ubieganie się przez nich o awans zawodowy. Rekomenduje się również, aby dyrektorzy placówek edukacyjnych przeprowadzali systematyczne badania diagnostyczne w zakresie potrzeb doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej. Niezbędne jest wsparcie finansowe kształcenia kadry pedagogicznej przez władze lokalne. Doskonalenie zawodowe nauczycieli szkół zawodowych jest finansowane przez władze powiatowe, jednak to placówki edukacyjne odpowiedzialne są za inicjowanie takich działań, dlatego zaleca się, aby dyrektorzy szkół oraz przedstawiciele placówek doskonalących nauczycieli aktywnie angażowali się w planowanie i promowanie rozwijania kompetencji zawodowych nauczycieli.

Oferta doskonalenia zawodowego proponowana nauczycielom kształcenia zawodowego jest niewystarczająca. Badania przeprowadzone na potrzeby raportu na temat funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce dostarczyły danych dotyczących sposobów wspierania nauczycieli przedmiotów zawodowych w rozwijaniu kompetencji. Działaniami podejmowanymi na rzecz doskonalenia zawodowego nauczycieli najbardziej popularnymi w polskich placówkach kształcenia zawodowego są:

1. organizowanie szkoleń oraz kursów wewnętrznych;
2. wyszukiwanie ofert kursów, szkoleń i prezentowanie ich kadrze pedagogicznej;
3. częściowe finansowanie szkoleń i kursów;
4. zbieranie i udostępnianie materiałów dydaktycznych, szkoleniowych.

Do najmniej popularnych sposobów wspierania rozwoju kompetencji zawodowych kadry pedagogicznej należy udzielanie urlopów szkoleniowych oraz całkowite finansowanie szkoleń i kursów⁴⁹. Dane na temat wykorzystywania w ciągu ostatniego roku poszczególnych form doskonalenia zawodowego przez nauczycieli szkół zawodowych i centrów kształcenia praktycznego zostały przedstawione w tabeli.

Tabela 2. Formy doskonalenia zawodowego nauczycieli w szkołach zawodowych i w CKP realizowane w 2009 roku na podstawie badania przeprowadzonego wśród dyrektorów szkół i CKP

FORMY	SZKOŁY ZAWODOWE (%)	CENTRA KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO (%)
szkolenia rad pedagogicznych	93	92
konferencje	91	87
warsztaty	84	72
kursy kwalifikujące	64	65
seminaria	60	68
wykłady	59	48
studia podyplomowe / MBA	58	49

⁴⁹ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011, s. 120–121.

kursy komputerowe	44	35
studia II stopnia	31	29
kursy językowe	29	11
inne	3	8

Źródło: Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, op.cit., s. 122.

Powyższe wyniki badań jednoznacznie wskazują na luki w ofercie doskonalenia zawodowego dla nauczycieli, dotyczące przede wszystkim nabywania i rozwijania praktycznych umiejętności dzięki współpracy szkoły z przedsiębiorstwami w zakresie organizacji staży i praktyk dla nauczycieli. Również wyniki badań przedstawione w *Raporcie z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania* podkreślają konieczność rozwijania praktycznych umiejętności nauczycieli kształcenia zawodowego na podstawie współpracy z pracodawcami. Wykazano, że do form wsparcia rozwoju kompetencji zawodowych uznanych przez nauczycieli kształcenia zawodowego za potrzebne należą między innymi:

1. praktyki w nowoczesnych przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych (przede wszystkim nauczycieli z niewielkim stażem zawodowym),
2. wizyty studyjne nauczycieli szkół zawodowych w nowoczesnych przedsiębiorstwach w kraju i za granicą,
3. branżowe spotkania zawodowe (organizowane wspólnie z przedsiębiorcami),

4. współpraca z innymi placówkami kształcenia zawodowego w kraju i za granicą,
5. konferencje przedmiotowo-metodyczne skierowane do nauczycieli przedmiotów branżowych,
6. współpraca z instytucjami wspierającymi branżę⁵⁰.

Rekomendowanym działaniem jest zwiększenie aktywności zarówno dyrektorów szkół zawodowych, nauczycieli przedmiotów zawodowych, jak i przedstawicieli placówek doskonalenia nauczycieli w zakresie nawiązywania i rozwijania współpracy z przedsiębiorstwami i instytucjami związanymi z daną branżą, a także podejmowanie działań na rzecz współpracy pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego w celu realizowania postulatu ustawicznego kształcenia zawodowego nauczycieli, ze szczególnym uwzględnieniem wzrostu praktycznych kwalifikacji zawodowych.

Niefektywny system doskonalenia kadry pedagogicznej szkół zawodowych jest jedną z kluczowych trudności, które muszą pokonać placówki kształcenia zawodowego. Sposobem na wdrożenie zmian w systemie doskonalenia nauczycieli jest wykorzystanie środków unijnych na realizację projektów skierowanych do nauczycieli, mających na celu podwyższenie ich kwalifikacji, a następnie upowszechnianie wypracowanych w ich trakcie rezultatów. W ramach projektów przygotowywane i wdrażane są modelowe

⁵⁰ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, s. 24.

programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli, które powinny być zgodne w wytycznymi zawartymi w następujących dokumentach:

1. Strategii Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013;
2. Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010;
3. Ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572);
4. Ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 r. Nr 205, poz. 1206);
5. Rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 roku w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2006 r. Nr 31, poz. 216)⁵¹.

Zaleca się, aby dyrektorzy szkół zawodowych i kadra dydaktyczna wykazywali zainteresowanie programami doskonalenia zawodowego finansowanymi przez środki unijne, mogącymi wesprzeć rozwój zawodowych kompetencji nauczycieli, a także efektywnie wykorzystywali udostępnione wnioski płynące z opracowania i wdrażania takich programów.

W kolejnej części zostaną zaprezentowane informacje na temat opracowania i wdrażania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli uwzględniających współpracę z zakładami pracy.

⁵¹ E. Fidrysiak, *Od opracowania do wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Publikacja opracowana w ramach projektu „Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka”*, Łódź 2012.

3.3. Opracowanie i realizacja programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych opartych na współpracy z przedsiębiorstwami – branża kosmetyczno-fryzjerska

Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami jest warunkiem koniecznym do unowocześnienia systemu edukacji zawodowej w odpowiedzi na wymagania rynku pracy. Badanie przeprowadzone wśród polskich przedsiębiorców metodą wywiadów telefonicznych CATI dostarczyło danych na temat różnorodnych aspektów współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami. Wśród najbardziej powszechnych form współdziałania placówek kształcenia zawodowego i przedsiębiorstw znajdują się:

1. zajęcia praktyczne – 63%;
2. praktyki zawodowe – 60%;
3. sponsorowanie szkół – 50%;
4. edukacja zawodowa obejmująca zajęcia teoretyczne i praktyczne, w tym specjalizujące – 48%.

Wśród najmniej popularnych (poniżej 5%) form współpracy szkół zawodowych z zakładami pracy znajdują się:

1. umowa partnerska ze szkołą zawodową, np. umowa o współpracy, umowa barterowa;
2. opracowywanie programów nauczania we współpracy z kadrami dydaktycznymi szkoły / centrum kształcenia praktycznego;
3. patronat nad szkołą / centrum kształcenia praktycznego lub pracownią;

4. szkolenia dla nauczycieli we współpracy ze szkołą / centrum kształcenia praktycznego;
5. współorganizowanie wycieczek dydaktycznych dla nauczycieli;
6. współorganizowanie wycieczek dydaktycznych dla uczniów;
7. finansowanie stypendiów dla uczniów;
8. realizacja projektów z wykorzystaniem funduszy UE dotycząca współpracy szkół z pracodawcami;
9. organizacja olimpiad i konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych.

Badania, na podstawie których określono popularność poszczególnych form współpracy szkół zawodowych i przedsiębiorstw, wykazały również, że współpraca ta jest najczęściej nawiązywana i podtrzymywana przez zasadnicze szkoły zawodowe, rzadziej przez technika i szkoły policealne, a najrzadziej nawiązywana jest współpraca między przedsiębiorstwami a centrami kształcenia praktycznego⁵².

Przedstawione wyniki badań wskazują na dominację współpracy szkoła – przedsiębiorstwo w procesie edukacyjnym uczniów i znikomą rolę tej współpracy w doskonaleniu zawodowym nauczycieli. Do najczęstszych form współpracy nauczycieli kształcenia zawodowego z przedsiębiorcami należą nadzór nad uczniami, konsultacje i wymiana doświadczeń, dopasowanie programu zajęć praktycznych bądź praktyk zawodowych do profilu, prowadzenie kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwie oraz organizacja praktycznej nauki zawodu.

⁵² *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2010.

Zdobycie wiedzy teoretycznej i praktycznej mające na celu poszerzenie własnych umiejętności nie jest powszechną formą współpracy pomiędzy szkołą zawodową a zakładem pracy⁵³. Poddanie refleksji opisanej powyżej sytuacji skłania do stwierdzenia, że koniecznym rozwiązaniem jest nawiązanie i wzmocnienie już istniejącej współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli poprzez opracowanie i wdrożenie programu praktyk w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Za inicjowanie współpracy w zakresie realizacji praktyk dla nauczycieli powinna być odpowiedzialna dyrekcja szkoły oraz placówki doskonalenia nauczycieli. Kadra dydaktyczna, zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie, powinna aktywnie zaangażować się w działania na rzecz nawiązania i utrzymania efektywnej współpracy z zakładami pracy w celu doskonalenia własnych kwalifikacji zawodowych.

Analiza opracowanych i wdrożonych programów praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach oraz wypracowanych podczas ich trwania rezultatów pozwoli na wskazanie najważniejszych aspektów dotyczących przygotowania i realizacji praktyk dla nauczycieli oraz sformułowanie rekomendacji w tym zakresie⁵⁴.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Zob. M. Wysocka, *Rekomendacje z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania opracowane w ramach projektu: „Doskonały praktyk”*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o., Łódź; publikacje opracowane w ramach projektu „Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach – efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego”, <http://www.dobrynauczyciel.com.pl/materialy> [data dostępu: 24.09.2013]; B. Kowalczyk, B. Socha, *Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o., Łódź 2012.

Przygotowanie programu praktyk powinno zostać poprzedzone analizą potrzeb nauczycieli szkół zawodowych w zakresie doskonalenia określonych umiejętności zawodowych. Dzięki temu zaproponowane działania wspierające rozwój kompetencji zawodowych nauczycieli będą dopasowane do ich oczekiwań. Rekomenduje się zatem, aby opracowanie praktyk zostało poprzedzone badaniami diagnostycznymi mającymi na celu identyfikację potrzeb grupy docelowej. Za przeprowadzenie badań odpowiedzialny powinien być dyrektor szkoły. Niezbędne jest uwzględnienie zebranych informacji podczas przygotowywania dla nauczycieli programu praktyk odbywanych w przedsiębiorstwach określonej branży.

Ważnym elementem opracowania programu praktyk jest wybór odpowiedniego przedsiębiorstwa. Aby praktyki dla nauczycieli przedmiotów zawodowych pozwoliły na zrealizowanie założonych celów, powinny być zrealizowane w rozwijających się zakładach pracy wyposażonych w nowoczesne technologie wykorzystywane w danej branży. Biorąc pod uwagę branżę kosmetyczno-fryzjerską, zalecane jest umożliwienie zapoznania nauczycieli z najnowszym sprzętem i technologiami wykorzystywanymi w salonach kosmetycznych i fryzjerskich, a także z obowiązkami pracowników pełniących różne funkcje.

Nawiązanie współpracy z wybranym przedsiębiorstwem należy do obowiązków przedstawicieli konkretnej szkoły zawodowej. Dobrym rozwiązaniem jest przeprowadzenie akcji promocyjnych i informacyjnych, które miałyby na celu przekonanie pracodawców, że współpraca ze szkołami zawodowymi w organizacji szkoleń, spotkań branżowych, pokazów, warsztatów, praktyk dla uczniów i nauczycieli jest inwestycją w rozwój

przyszłych kadr pracowniczych. Zadaniem szkoły byłoby zatem promowanie tej współpracy za pomocą dostępnych kanałów komunikacji – organizacji spotkań, prowadzenia portalu internetowego – które zachęcałyby przedsiębiorców do zaangażowania we wspólne działania. Istotnym elementem współpracy pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwem jest wskazanie korzyści płynących z podejmowania wspólnych działań dla obydwu stron.

Szkoły i placówki doskonalenia nauczycieli powinny również mieć dostęp do bazy zawierającej informacje na temat przedsiębiorstw i instytucji wyrażających chęć zorganizowania praktyk oraz mających pozytywne doświadczenia w tym zakresie (ważne jest zebranie informacji zwrotnych po zakończeniu praktyk/stażu). Za stworzenie bazy danych powinny być odpowiedzialne władze wojewódzkie. Rekomendowanym działaniem byłoby zatem utworzenie strony internetowej pełniącej funkcję bazy danych. Taka forma umożliwiłaby szybki dostęp zainteresowanym jednostkom oraz częste aktualizowanie bazy danych przez jej twórców. Dzięki temu szkoły zawodowe zyskałyby możliwość wyboru optymalnego rozwiązania w zakresie organizacji praktyk dla uczniów i nauczycieli. Jest to istotne dla zadań przypisanych przedstawicielom zakładów pracy organizujących praktyki, staże czy szkolenia dla uczniów i kadry dydaktycznej, do których należą:

1. zapoznanie się z opracowanym programem szkolenia/praktyk;
2. zapewnienie warunków umożliwiających odbycie praktyk/szkolenia, z uwzględnieniem warunków organizacyjno-finansowych;
3. wskazanie przydatności konkretnych działań zaplanowanych w ramach projektu;

4. ustalenie formalnych zasad realizacji praktyk/szkolenia;
5. monitorowanie realizowanych działań i dokonywanie ich ewaluacji;
6. okazywanie zainteresowania, wsparcia i udzielanie pomocy w przypadku wystąpienia trudności;
7. udzielanie rad, wskazówek dotyczących możliwości wykorzystania praktyk/szkolenia;
8. wskazanie możliwości późniejszej współpracy⁵⁵.

Biorąc pod uwagę wymienione powyżej zadania stojące przed zakładem pracy organizującym praktyki czy szkolenie, wydaje się konieczne ustalenie oczekiwań obydwu stron, czyli zarówno placówki kształcenia zawodowego, jak i przedsiębiorstwa, dotyczących warunków i przebiegu współpracy. Ważnym aspektem jest również określenie możliwości dalszej współpracy. Utrzymywanie systematycznych kontaktów z przedsiębiorstwem, również poza ramami praktyk, pozytywnie wpłynie na zwiększenie kompetencji zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz na jakość kształcenia.

Wybór zakładu pracy współpracującego ze szkołą w zakresie realizacji praktyk dla nauczycieli powinien uwzględniać również rynek, na którym funkcjonuje dane przedsiębiorstwo. Wskazane jest, by był on silnie konkurencyjny.

W procesie opracowywania programu praktyk powinni aktywnie uczestniczyć zarówno nauczyciele przedmiotów zawodowych, do których są one skierowane, jak i przedsiębiorcy, będący ich organizatorami. Umożliwi

⁵⁵ B. Kalinowska, *Zarządzanie efektami szkoleń* [w:] *Poradnik edukatora*, M. Owczarz (red.), CODN, Warszawa 2005.

to dostosowanie programu praktyk do aktualnej sytuacji w konkretnej branży. Ważne jest również, aby zaplanowany program praktyk dla nauczycieli odpowiadał podstawie programowej kształcenia w danym zawodzie. Dlatego zaleca się poprzedzenie opracowania programu praktyk spotkaniem grupy docelowej, czyli nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących na potrzeby danej branży z osobą odpowiedzialną / osobami odpowiedzialnymi za opracowanie programu praktyk, a następnie zaopiniowanie go przez przedsiębiorców. Pozwoli to na wypracowanie programu praktyk wysokiej jakości i na osiągnięcie oczekiwanych przez obydwu partnerów efektów.

W zakresie treści przekazywanych w trakcie praktyk oraz rozwijanych umiejętności w odniesieniu do branży kosmetyczno-fryzjerskiej zaleca się uwzględnienie następujących zagadnień:

1. struktura organizacyjna przedsiębiorstwa;
2. oferta usługowa zakładu pracy;
3. normy jakościowe obowiązujące w przedsiębiorstwie;
4. aktualne trendy fryzjerskie/kosmetyczne;
5. zabiegi kosmetyczne (na twarz, szyję, dekolt, ciało, dłonie i stopy) / zabiegi fryzjerskie;
6. nowoczesny sprzęt branżowy i jego wykorzystanie, w tym zastosowanie branżowych programów komputerowych;
7. kreowanie wizerunku przedsiębiorstwa;
8. rozwijanie kreatywności zawodowej;
9. umiejętności interpersonalne niezbędne w bezpośrednim kontakcie z klientem;

10. znaczenie przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska;
11. dbanie o ustawiczny rozwój kompetencji zawodowych;
12. tajemnica zawodowa, kultura i etyka zawodowa.

Jak zostało już wspomniane, ważne jest, aby zarówno treści, jak i forma praktyk zostały omówione z ich odbiorcami. Współudział w tworzeniu programu praktyk wpłynie pozytywnie na zaangażowanie nauczycieli w ich realizację.

Poza doskonaleniem zawodowym bezpośrednio związanym z kwalifikacjami zawodowymi przypisanymi danej branży konieczne jest również rozwijanie przez nauczycieli przedmiotów zawodowych kompetencji takich jak znajomość języków obcych, organizacja czasu i pracy, wykorzystanie technologii informatycznych. Wymienione kompetencje są szczególnie ważne w branży kosmetyczno-fryzjerskiej, otwartej na zmiany w otaczającej rzeczywistości.

W odniesieniu do treści zawartych w programie praktyk wskazany jest również podział bloków tematycznych na mniejsze jednostki oraz zintegrowanie zbliżonych tematycznie kwestii. Umożliwi to lepsze przyswojenie wiedzy i umiejętności oraz ich syntezę.

W czasie odbywania praktyk nauczyciele powinni mieć możliwość zastosowania posiadanej i zaktualizowanej wiedzy teoretycznej w praktyce, z uwzględnieniem wymagań pracodawców. W tym celu możliwe jest zastosowanie metody projektu, coraz częściej wykorzystywanej w kształceniu zawodowym. Metoda projektu polega na zrealizowaniu konkretnego zadania na podstawie wcześniej określonych założeń dotyczących zagadnienia, wyznaczonych celów, terminów realizacji, kryteriów oceny. Metoda projektu wymaga przejścia przez etapy rozwiązywania problemów (roz-

poznanie i określenie problemu, zebranie informacji, wygenerowanie możliwych rozwiązań, ich porównanie oraz ocena, wybór rozwiązania i jego zastosowanie, ocena i ewentualna korekta rozwiązania), które będą nieodłącznymi elementami pracy absolwentów szkół zawodowych⁵⁶. Zaleca się, aby w ramach praktyk w przedsiębiorstwie nauczyciele samodzielnie zrealizowali zadanie metodą projektu, które następnie zostanie ocenione przez opiekuna praktyk. Istotne jest precyzyjne określenie kryteriów oceny poziomu wykonania zadania, uwzględniające zaangażowanie nauczyciela, jakość wykonanej pracy, jej efektywność. W czasie wykonywania zadania dydaktyk powinien móc wykorzystać niezbędne sprzęty, informacje czy programy komputerowe oraz w przypadku trudności lub wątpliwości – uzyskać wsparcie opiekuna praktyk. Ważne jest udzielenie nauczycielowi konstruktywnej informacji zwrotnej, zawierającej zarówno mocne, jak i słabe aspekty zrealizowanego zadania. Dzięki temu nauczyciel uzyska cenne wskazówki dotyczące dalszego kierunku rozwijania swoich kompetencji.

W zakresie organizacji praktyk dla nauczycieli istotne jest dostosowanie liczebności grupy odbywającej praktyki do możliwości organizacyjnych danego zakładu pracy. Ustalając liczebność grupy, warto również zwrócić uwagę na wypełnienie postulatu indywidualizacji procesu doskonalenia i jednocześnie efektywnego wykorzystania pozytywnych aspektów działania zespołowego. Zaleca się zatem, aby osoby opracowujące i wdrażające programy praktyk dla nauczycieli w przedsiębiorstwach miały na uwadze powyższe czynniki.

⁵⁶ M. Machnik, *Jak ułatwić sobie pracę – czyli co może pomóc we wdrażaniu modułowych programów nauczania* [w:] M. Wójcik (red.), *Kształcenie zawodowe i modułowe oraz partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy i przedsiębiorczości*, tom 1: *Poradnik*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.

Kwestią organizacyjną jest również ustalenie czasu odbywania praktyk przez nauczycieli. Zaleca się, aby praktyki miały miejsce w trakcie roku szkolnego. Dobrym rozwiązaniem jest zwolnienie nauczycieli odbywających praktyki z obowiązków szkolnych i zdecydowanie się przez nich na ośmiogodzinny tryb praktyk w przedsiębiorstwie. Umożliwi to szczegółowe zapoznanie się z funkcjonowaniem zakładu pracy i skrócenie czasu realizacji praktyk. Istotne jest również ustalenie terminu odbywania praktyk z pracodawcą. Konieczne jest wcześniejsze umówienie terminu, uwzględniające dostępność pracowników przedsiębiorstwa i możliwości placówki kształcenia zawodowego.

Planowanie praktyk w przedsiębiorstwie wymaga również wyznaczenia osoby, która będzie sprawowała opiekę nad praktykantem. Opiekun praktykanta powinien:

1. zapoznać się z programem praktyk oraz mieć możliwość jego modyfikacji,
2. znać poziom umiejętności nauczyciela odbywającego praktykę oceniony na podstawie wcześniej przeprowadzonego testu kompetencji,
3. być szczegółowo zorientowanym w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa,
4. znać oczekiwania praktykanta i uwzględniać je w toku odbywanych praktyk,
5. posiadać wiedzę dotyczącą zasad pracy z osobami dorosłymi⁵⁷.

Aby spełnić powyższe wymagania, rekomenduje się, aby opiekun praktyk został przeszkolony przez kompetentną osobę reprezentującą

⁵⁷ M. Wysocka, *Rekomendacje...*, op.cit.

placówkę doskonalenia nauczycieli. Szkolenie powinno odbyć się w godzinach pracy opiekuna, a jego koszt powinien zostać uwzględniony w budżecie projektu praktyk.

Ważnym aspektem współpracy placówki kształcenia zawodowego z przedsiębiorstwem jest umożliwienie nieograniczonej wymiany informacji, zarówno w czasie trwania praktyk, jak i po ich zakończeniu. **Rekomenduje się zatem utworzenie forum internetowego, do którego mieliby dostęp pracownicy przedsiębiorstwa oraz kadra pedagogiczna lub/i organizowanie systematycznych spotkań.** Podtrzymywanie kontaktu pozwoli na wymianę doświadczeń, wypracowanie wniosków z odbytych praktyk i rozwiązań mogących znaleźć zastosowanie w innych wspólnych projektach.

Program praktyk dla nauczycieli kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej w przedsiębiorstwach jest koniecznym elementem doskonalenia zawodowego nauczycieli. Realizacja praktyk w przedsiębiorstwach jest jedną z form zbliżenia się systemu edukacji do rynku pracy, co stanowi kluczowe wyzwanie dla polskiego szkolnictwa zawodowego.

Zdanie na omawiany temat wyrazili również uczestnicy czterostronnej komisji, której obrady odbyły się w ramach przedmiotowego projektu. Wzięli w niej udział eksperci szkolnictwa zawodowego, eksperci rynku pracy, przedstawiciele przedsiębiorstw z branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz nauczyciele kształcący na potrzeby ww. gałęzi gospodarki. Ich zdaniem:

1. nauczyciele kształcenia zawodowego z branży kosmetyczno-fryzjerskiej powinni być praktykami;

2. powinny odbywać się cykliczne zajęcia praktyczne dla nauczycieli kształcenia zawodowego z branży kosmetyczno-fryzjerskiej w szkołach lub na zewnątrz (np. podczas zjazdów weekendowych);
3. powinna odbywać się częsta wymiana doświadczeń praktyków z nauczycielami kształcenia zawodowego z branży kosmetyczno-fryzjerskiej;
4. powinno być znacznie więcej szkoleń dla nauczycieli kształcenia zawodowego z branży kosmetyczno-fryzjerskiej; ponadto nauczyciele ci powinni sami stale zgłębiać i poszerzać wiedzę, podnosić kwalifikacje oraz doskonalić umiejętności kosmetyczne i fryzjerskie;
5. nauczyciele kształcenia zawodowego z branży kosmetyczno-fryzjerskiej powinni dysponować praktycznymi umiejętnościami posługiwania się podstawowymi narzędziami niezbędnymi do nauki zawodów w omawianych gałęziach gospodarki;
6. nauczyciele kształcenia zawodowego z branży kosmetyczno-fryzjerskiej powinni dysponować praktyczną wiedzą kosmetyczną i fryzjerską (np. odpowiednio dobierać fryzury i makijaż do kształtu twarzy, znać palety barw), w tym być dobrze zorientowanymi w rozwoju techniki i technologii na potrzeby omawianej gałęzi gospodarki;
7. szkoły zawodowe kształcące na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej powinny być wyposażone w nowoczesne materiały, sprzęt i akcesoria kosmetyczne oraz fryzjerskie;

8. powinna nastąpić zmiana mentalności nauczycieli kształcenia zawodowego; nauczyciele ci powinni mieć predyspozycje do przekazywania wiedzy i nauki umiejętności – np. nauczyciele, którzy prowadzą zajęcia teoretyczne z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej, nie powinni jedynie odczytywać treści z poszczególnych slajdów, ale dodatkowo uzupełniać je o przykłady praktyczne i uzasadniać zastosowanie; ponadto przekazywana teoria powinna zostać wzbogacona filmem przedstawiającym np. pokaz danego zabiegu kosmetycznego, a następnie możliwością samodzielnego wykonania takiego zabiegu;
9. nauczyciele kształcenia zawodowego z branży kosmetyczno-fryzjerskiej powinni przekazywać pasję do zawodów z omawianej gałęzi gospodarki, prawdę zawodową oraz ponosić odpowiedzialność za to, czego i w jaki sposób uczą przyszłych fachowców.

Dla opracowywania i wdrażania programów praktyk w przedsiębiorstwach jako efektywnej formy doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego szczególnie istotne są wnioski dotyczące zajęć praktycznych i szkoleń dla nauczycieli przedmiotów kosmetyczno-fryzjerskich oraz ich wiedzy, kwalifikacji i umiejętności.

Podsumowanie

Branża kosmetyczno-fryzjerska znajduje się obecnie w Polsce na fali rosnącej. Obserwuje się bowiem wzrost zarówno na poziomie sprzedaży produktów, jak i usług. Przyczyną dobrej kondycji omawianej gałęzi gospodarki jest moda na korzystanie z usług kosmetycznych i fryzjerskich oraz dynamiczne tempo życia ludności. W związku z tym rynek pracy zgłasza obecnie duże zapotrzebowanie na specjalistów z tej branży, posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe i średnie zawodowe.

Można przewidywać, że zapotrzebowanie to będzie wzrastało również w kolejnych latach. Dlatego bardzo istotne jest podejmowanie odpowiednich działań w sferze edukacji, których celem jest dostosowanie kształcenia zawodowego do przeobrażeń zachodzących w sferach społecznej i gospodarczej. Tylko dzięki temu będzie możliwe bowiem wykształcenie kadry pracowniczey, która posiada cenne kwalifikacje, praktyczne umiejętności oraz potrafi efektywnie funkcjonować na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Działania te należy rozpocząć od zmian w systemie doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych.

Najlepszą formą doskonalenia zawodowego okazują się programy doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, które przewidują realizację praktyk i zajęć warsztatowych w przedsiębiorstwach branżowych. Aby spełni-

ły one swoje cele, powinny być realizowane w rozwijających się zakładach pracy wyposażonych w nowoczesne technologie wykorzystywane w danej branży. Biorąc pod uwagę branżę kosmetyczno-fryzjerską, zalecane jest umożliwienie zapoznania nauczycieli z najnowszym sprzętem i technologiami wykorzystywanymi w salonach kosmetycznych i fryzjerskich, a także z obowiązkami pracowników pełniących różne funkcje.

Nawiązanie współpracy z wybranym przedsiębiorstwem powinno być obowiązkiem przedstawicieli konkretnej szkoły zawodowej. Szkoły i placówki doskonalenia nauczycieli powinny mieć również dostęp do bazy zawierającej informacje na temat przedsiębiorstw i instytucji wyrażających chęć zorganizowania praktyk oraz posiadających pozytywne doświadczenia w tym zakresie (ważne jest zebranie informacji zwrotnych po zakończeniu praktyk/staży).

Na początku współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami powinno odbyć się spotkanie nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących na potrzeby danej branży z osobą odpowiedzialną / osobami odpowiedzialnymi za opracowanie i wdrożenie programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego opartego na praktykach i zajęciach praktycznych w przedsiębiorstwie branżowym, a następnie zaopiniowanie go przez przedsiębiorców. W zakresie treści przekazywanych w trakcie praktyk i zajęć warsztatowych oraz rozwijanych umiejętności w odniesieniu do branży kosmetyczno-fryzjerskiej zalecane jest uwzględnienie takich zagadnień jak: struktura organizacyjna przedsiębiorstwa, oferta usługowa zakładu pracy, normy jakościowe obowiązujące w przedsiębiorstwie, aktualne trendy kosmetyczne i fryzjerskie, zabiegi kosmetyczne i fryzjerskie, nowoczesny sprzęt branżowy i jego wykorzystanie (w tym zastosowanie branżowych programów kompute-

rowych), kreowanie wizerunku przedsiębiorstwa, rozwijanie kreatywności zawodowej, umiejętności interpersonalne niezbędne w bezpośrednim kontakcie z klientem, znaczenie przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska, dbanie o ustawiczny rozwój kompetencji zawodowych, tajemnica zawodowa, kultura i etyka zawodowa. Wskazany jest również podział bloków tematycznych na mniejsze jednostki oraz zintegrowanie zbliżonych tematycznie kwestii.

Ponadto bardzo istotne jest, aby w czasie odbywania praktyk nauczyciele mieli możliwość zastosowania posiadanej i zaktualizowanej wiedzy teoretycznej w praktyce, z uwzględnieniem wymagań pracodawców. Zaleca się, aby w ramach praktyk i zajęć warsztatowych w przedsiębiorstwie branżowym nauczyciele samodzielnie zrealizowali zadanie metodą projektu, które następnie zostanie ocenione przez opiekuna praktyk. Dzięki temu nauczyciele zostaną wyposażeni nie tylko w aktualną wiedzę teoretyczną, ale i umiejętności praktyczne. To z kolei wpłynie na zwiększenie możliwości znalezienia pracy przez absolwentów szkół zawodowych w wyuczonym zawodzie.

Zdaniem ekspertów szkolnictwa zawodowego, ekspertów rynku pracy, przedstawicieli przedsiębiorstw z branży kosmetyczno-fryzjerskiej i nauczycieli kształcących na potrzeby ww. gałęzi gospodarki, którzy uczestniczyli w obradach przeprowadzonych w ramach przedmiotowego projektu, ważne jest, aby: nauczyciele byli praktykami mającymi predyspozycje do przekazywania wiedzy i nauki umiejętności, odbywały się cykliczne zajęcia praktyczne dla nauczycieli, odbywała się wymiana doświadczeń praktyków z nauczycielami oraz były prowadzone częste szkolenia dla nauczycieli. Ponadto istotne

jest dysponowanie przez nauczycieli odpowiednią, aktualną wiedzą, kwalifikacjami i umiejętnościami kosmetycznymi oraz fryzjerskimi. Z tego względu szkoły zawodowe powinny zostać wyposażone w nowoczesne materiały, sprzęt i akcesoria kosmetyczne oraz fryzjerskie.

Bibliografia

1. *Analiza rynku kosmetycznego 2012*, www.egospodarka.pl/78293,Analiza-ryнку-kosmetycznego-2012,1,39,1.html.
2. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011.
3. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2010.
- A. Bartniak, *Mężczyzna fryzjer musi być homoseksualistą?*, Gazeta Pomorska.pl, www.pomorska.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20110428/PRACA02/386054009.
4. J. Cabaj-Bonicka, *Raport: Raport o franczyzie w branży kosmetyczno-fryzjerskiej 2011*, www.arss.com.pl/pl/publikacje/248-raport-raport-o-franczyzie-w-branzy-fryzjersko-kosmetycznej-2011.
5. *Edukacja – jest w niej ukryty skarb. Raport UNESCO dla Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku*, J. Delors (red.), UNESCO, Radom 1988.

6. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, osha.europa.eu/pl/front-page.
7. E. Fidrysiak, *Od opracowania do wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Publikacja opracowana w ramach projektu „Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka”*, Łódź 2012.
8. R. Gerlach, *Kwalifikacje nauczycieli przedmiotów zawodowych* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Wyd. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004.
9. *Jak zostać kosmetyczką*, www.zawodowe.com/Kosmetyczka_-_jak_zostac_417.
10. M. Jonczy-Adamska, *Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn*, rownosc.ino/rownosc.php/dictionary/item/id/371.
11. B. Kalinowska, *Zarządzanie efektami szkoleń* [w:] *Poradnik edukatora*, M. Owczarz (red.), CODN, Warszawa 2005.
- A. Klim-Klimaszewska, *Podstawy edukacyjne na przelomie XX i XXI wieku w świetle raportów oświatowych*, *Rozprawy Społeczne* nr 1(V) 2011.
12. *Kobiety na rynku pracy województwa mazowieckiego. Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Równościowa polityka zatrudnienia szansą kobiet na rynku pracy województwa mazowieckiego”*, praca zbiorowa, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2011.
13. *Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół*, *Dziennik Urzędowy UE* 12.12.2009.
14. S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja polska w jednoczącej się Europie*, Warszawa 2006.

15. B. Kowalczyk, B. Socha, *Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o., Łódź 2012.
16. S.M. Kwiatkowski (red.), *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, Warszawa 2000.
17. S.M. Kwiatkowski, *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2004.
18. M. Machnik, *Jak ułatwić sobie pracę – czyli co może pomóc we wdrażaniu modułowych programów nauczania* [w:] M. Wójcik (red.), *Kształcenie zawodowe i modułowe oraz partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy i przedsiębiorczości*, tom 1: *Poradnik*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
19. K. Majak, *Szkoły zawodowe nie są już obciążeniem*, natemat.pl/31747,szkoły-zawodowe-nie-sa-juz-obciachem-pracodawcy-tesknimy-za-absolwentami-zawodowek.
20. *Mężczyzna – opiekunka, pielęgniarka, wizażystka, kosmetyczka, nauczycielka*, www.eioba.pl/a/2ul4/meczczynna-opiekunka-pielegniarka-wizazystka-kosmetyczka-nauczycielka.
21. R. Nowakowska-Siuta, *Kształcenie zawodowe w krajach UE*, CKE, Warszawa 2006.
22. E.M. Nyga, *Inny wymiar kształcenia młodego pokolenia* [w:] „Oświata Mazowiecka” sierpień 2010, nr 03(04).
23. J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „Infos”, nr 16/2007.

24. Polski portal systemów sieciowych, franczyzawpolsce.pl/baza-sieci.
25. *Ponad połowa absolwentów szkół zawodowych pracuje w innym zawodzie*, gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,14165744,Ponad_polowa_absolwentow_szkol_zawodowych_pracuje.html.
26. N. Pruszanowski, E. Doboszyńska, M. Płonka, M. Frączak, J. Kosakowska, *Młodzi przedsiębiorcy w Polsce. Raport z badań*, 2009.
27. Publikacje opracowane w ramach projektu *Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach – efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego*, <http://www.dobrynauczyciel.com.pl/materialy>.
28. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010.
29. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U z 2007 r. Nr 124, poz. 860 z późn. zm.
30. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz.U. z 2012 r. Nr 0, poz. 184.
- A. Słodkowski, *Franczyza – czym to się je?*, franchising.pl/abc-franczyzy/16/francyza-czym-to-sie-je/.
31. *Standard wymagań – egzamin mistrzowski dla zawodu fryzjer*, www.irlodz.home.pl/dok/ms_fryzjer.pdf.
32. *Studia kosmetyczne*, kosmetyki-kosmetyka.com/studia-kosmetyczne.html.

33. *Szkolnictwo zawodowe – prognozy.*
34. K. Symela, *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*, www.wup.pl.
35. K. Symela, *Przygotowanie i wdrażanie modułowych programów kształcenia zawodowego w systemie szkolnym i pozaszkolnym* [w:] M. Wójcik (red.), *Kształcenie zawodowe i modułowe oraz partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy i przedsiębiorczości*, tom 1: *Poradnik*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
36. W. Szczepański, M. Nowicki, P. Cymanowski, *Kwalifikacyjne kursy zawodowe*, www.kuratorium.gda.pl/pliki/Szczepanski.pdf.
37. K. Świtalska, *Przed wszystkim profesjonalizm*, kosmetyczki.net/artykuly/solariumnetpl/85-przedewszystkim-profesjonalizm.
38. Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty, Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.
39. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, Dz.U z 2011 r. Nr 205, poz. 1206.
40. *Współczynnik skolaryzacji brutto*, Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-5063.htm.
41. M. Wysocka, *Rekomendacje z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania opracowane w ramach projektu: „Doskonały praktyk”*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o., Łódź.

42. *Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie*,
Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 30.12.2006, eur-lex.europa.eu.
43. *Zawód fryzjer*, www.zrp.pl/files/standardy/98cz-fryzjer.doc.

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Kształcenie i doskonalenie europejskich nauczycieli – elementy kluczowe.....	50
Tabela 2. Formy doskonalenia zawodowego nauczycieli w szkołach zawodowych i w CKP realizowane w 2009 roku na podstawie badania przeprowadzonego wśród dyrektorów szkół i CKP.....	52
Wykres 1. Współczynnik skolaryzacji brutto w szkołach ponadgimnazjalnych w latach 2002–2012.....	14
Wykres 2. Poszkodowani w wypadkach przy pracy w Polsce w 2011 roku na 1000 osób pracujących.....	17
Wykres 3. Bezrobotni zarejestrowani według poziomu wykształcenia w latach 2000–2011 (w tys.).....	33
Wykres 4. Bezrobocie kobiet na tle ogółu bezrobocia według poziomu wykształcenia w 2011 roku (w tys.).....	34
Wykres 5. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem zawodowym w Polsce w latach 2000–2011 (w tys.).....	35