

MONOGRAFIA

„Do przedsiębiorstw po wiedzę
i kompetencje. Praktyki dla nauczycieli
kształcenia zawodowego kształcących na
potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej
w przedsiębiorstwach o charakterze
usługowym i branży medyczno-chemicznej
w przedsiębiorstwach o charakterze
produkcyjnym”

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

Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Monografia współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego

Monografia współfinansowana 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

Monografię opracował zespół w składzie:

Agata Ewa Szymańska
dr Piotr Krajewski

Redakcja:

Mariusz Michalski

Korekta:

Hubert Korczyk
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 978-83-7834-214-4

Druk:

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Monografia współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wstęp.....	5
1. Specyfika zawodu nauczyciela kształcenia zawodowego pod względem konieczności rozwoju i doskonalenia się.....	8
1.1. Rola nauczyciela kształcenia zawodowego w obliczu przemian społeczno-gospodarczych i wyzwań współczesnego rynku pracy.....	8
1.2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli.....	14
1.3. Znaczenie kształcenia zawodowego oraz jego implikacje dla nauczyciela i instruktora kształcenia zawodowego.....	27
2. „Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej” – charakterystyka projektu.....	43
2.1. Cele projektu oraz sprecyzowanie grupy docelowej.....	47
2.2. Działania podjęte w ramach projektu.....	51
3. Znaczenie projektu w formułowaniu i upowszechnianiu wytycznych w zakresie usprawnienia działań placówek kształcenia zawodowego w Polsce ..	65
3.1. Niedoskonałości modelu kształcenia zawodowego w branży kosmetyczno-fryzjerskiej.....	65
3.2. Niedoskonałości modelu kształcenia zawodowego w branży medyczno-chemicznej.....	68
3.3. Zalecenia usprawniające działanie placówek kształcenia zawodowego	70
4. Kształtowanie dialogu pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami zawodowymi – wytyczne w zakresie organizacji, współpracy i wymiany informacji pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami	87

4.1. Standardy kwalifikacji zawodowych jako wyraz oczekiwań pracodawców.....	87
4.2. Rola pracodawców we wspieraniu szkół zawodowych. Wytyczne w zakresie tworzenia dialogu i rozwijania współpracy	91
5. Proces dydaktyczny a nowoczesne technologie. Specyfika procesu doskonalenia zawodowego i wymagań formułowanych wobec nauczycieli kształcenia zawodowego z branży kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno- -chemicznej	98
5.1. Kwalifikacje i kompetencje w zakresie kształcenia w zawodach z branży kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno-chemicznej – wyzwania i oczekiwania wobec kadry dydaktycznej.....	98
5.2. Zarys kształcenia modułowego.....	105
5.3. Koncepcja <i>work based learning</i> i próba jej umieszczenia w specyfice procesu doskonalenia zawodowego nauczyciela przedmiotów zawodowych.....	109
5.4. Aktywizujące formy nauczania oraz zasady kształcenia zawodowego	112
6. Kształcenie zawodowe a bariery wywołane przez stereotypowo przypisane płciom role społeczne i zawodowe – działania podjęte w ramach projektu	122
Podsumowanie.....	125
Bibliografia.....	127
Spis rysunków, tabel, wykresów	135

Wstęp

W obliczu niezwykle dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych rośnie znaczenie kształcenia zawodowego. Wiodąca rola nowoczesnych metod produkcji, metod zarządzania i organizacji zmieniła oblicze wielu branż. Spowodowało to konieczność dostosowania kwalifikacji zawodowych osób uczących się do wymogów rynku pracy. Wyrazem oczekiwań pracodawców odnośnie do poziomu kompetencji, umiejętności oraz kwalifikacji kadr w gospodarce są formułowane standardy zawodowe. Rolę podmiotu odpowiedzialnego za adekwatne do oczekiwań wyposażenie podaży pracy w umiejętności zgodne z określonymi standardami przejęły na siebie placówki kształcenia zawodowego, a w nich nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu.

Celem niniejszej monografii jest upowszechnianie dobrych praktyk zaplanowanych w projekcie *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej* realizowanym przez Forum Młodzieży Samorządowej. Projekt, zrealizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet III, Działanie 3.4., Poddziałanie 3.4.3.), podejmuje bardzo ważny problem, związany z funkcjonowaniem polskiego szkolnictwa zawodowego. Odnosi się on bowiem do kompetencji kadr kształcących na potrze-

by nowoczesnych i perspektywicznych branż w polskiej gospodarce. Prognozy związane z przemianami społeczno-demograficznymi, w tym rosnący odsetek ludności w wieku 50+, powodują, że zmienia się struktura popytu na pewnego rodzaju usługi i produkty, zwłaszcza związane z branżą kosmetyczno-fryzjerską, branżą farmaceutyczną, chemiczną oraz medyczną. Znaczenia nabierają kwestie zdrowotne, estetyka wyglądu, dobre samopoczucie. Zmiana struktury społecznej zmienia strukturę popytu, kreując powstanie nowoczesnych i zaawansowanych technologicznie i organizacyjnie branż przyszłości.

W ramach projektu podejmowane są działania na rzecz przełamywania barier związanych ze stereotypowym postrzeganiem zawodów i ról społecznych poprzez pryzmat płci. Problem ten jest szczególnie zaakcentowany w zawodach związanych z branżą medyczno-chemiczną, a przede wszystkim kosmetyczno-fryzjerską.

W ramach działań zrealizowanych w projekcie *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej* należy w szczególności podkreślić znaczenie opracowanych programów praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej, a także teczek superwizyjnych do oceny jakościowej odbywanych praktyk, dotyczących przedsiębiorstw o charakterze produkcyjnym oraz usługowym. W monografii wielokrotnie powoływano się na powyższe opracowania powstałe w ramach projektu.

Monografia składa się z sześciu rozdziałów, mających na celu upowszechnianie rozwiązań w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli realizowanego za pośrednictwem programu praktyk w przedsiębiorstwach.

Rozdział pierwszy porusza kwestie doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz ujmuje rolę kształcenia zawodowego w systemie edukacji. Uwzględnia on również ponadnarodowe rozwiązania opracowane dla całej Unii Europejskiej. Rozdział drugi stanowi przybliżenie projektu, jego celów oraz działań, które zostały podjęte w związku z jego realizacją. Rozdziały trzeci i czwarty formułują wytyczne na rzecz współpracy placówek kształcenia zawodowego. Zostały one sformułowane zarówno na podstawie zasobów wewnętrznych tych placówek, jak i możliwości wynikających z otoczenia, w którym szkoły zawodowe funkcjonują. Rozdział piąty przybliży proces dydaktyczny realizowany w szkole zawodowej i/lub innej placówce kształcenia zawodowego. Szczególna rola została w nim przypisana nauczycielom i instruktorom kształcenia zawodowego. Wskazano także na możliwe kierunki usprawnienia procesu dydaktycznego, wynikające z uczestnictwa nauczycieli w praktykach zawodowych w przedsiębiorstwach. Rozdział szósty stanowi ogólny zarys działań, jakie podjęto w ramach projektu na rzecz ograniczania problemów związanych z dyskryminacją zawodową wynikającą ze stereotypów płci. Dyskryminacja w branży medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej zdaje się w największym stopniu dotyczyć mężczyzn. W końcowej części monografii zawarto wnioski podsumowujące.

1. Specyfika zawodu nauczyciela kształcenia zawodowego pod względem konieczności rozwoju i doskonalenia się

1.1. Rola nauczyciela kształcenia zawodowego w obliczu przemian społeczno-gospodarczych i wyzwań współczesnego rynku pracy

Zawód nauczyciela kształcenia zawodowego wyjątkowo wpisuje się w kanon wyzwań związanych z koniecznością rozwoju oraz doskonalenia zawodowego. Konieczności te wynikają ze specyfiki rozwoju społeczno-gospodarczego oraz niebywałego postępu technologicznego, który dyktuje nowe metody produkcji. Coraz to nowsze pod kątem technologicznym środki pracy i przedmioty pracy wymagają dostosowania systemu edukacji do zmieniających się uwarunkowań prowadzenia współczesnego biznesu. Należy mieć na uwadze fakt, że bliższa i bezpośrednia współpraca biznesu i nauki pozwala na dostosowanie oczekiwań pracodawcy względem sylwetki absolwenta szkoły zawodowej. Aby możliwe było zwiększenie konkurencyjności absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy, wymagane jest elastyczne kształcenie, dostosowane do zmieniających się potrzeb. Naturalną konsekwencją zachodzących zmian jest szczególnie zaakcentowanie roli nauczyciela kształcenia zawodowego, która jest bardzo ważna dla reprezentantów dwóch sił rynkowych

usytuowanych na współczesnym rynku pracy. Konfrontacja dostosowawcza zachodzi bowiem pomiędzy popytem, reprezentowanym przez licznych pracodawców, którzy oczekują określonych kwalifikacji i umiejętności od kandydatów na pracowników, a podażą pracy – reprezentowaną przez absolwentów szkół zawodowych i placówek doskonalenia zawodowego. Rola nauczyciela kształcenia zawodowego wiąże się z funkcją pedagoga-wychowawcy, ale również (a nawet przede wszystkim) osoby odpowiedzialnej za umiejętności i kwalifikacje przekazywane podopiecznym. Świadomość tej odpowiedzialności wpisana jest w specyfikę zawodu, która wymaga permanentnego doskonalenia i rozwoju umiejętności dydaktycznych w obszarze nauczanego zawodu.

W ślad za przeobrażeniami rynku pracy podążają zmiany systemu edukacji zawodowej, które wymagają odpowiednio wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej. Od nauczyciela przedmiotów zawodowych wymaga się, zgodnie z nową metodą kształcenia opartą na modułach¹, wszechstronnej wiedzy w zakresie nauczanego zawodu, a zwłaszcza umiejętności praktycznych, pozwalających nauczać zgodnie ze standardami określonymi dla danego zawodu. Wyzwania nowoczesnej gospodarki, która ma charakter gospodarki opartej na wiedzy, wykorzystującej coraz to nowsze technologie, stawiają nauczyciela w roli tego, który kształtuje przyszły rozwój zawodowy swoich podopiecznych. Wydaje się tym samym, że to właśnie nauczyciel zawodu jest pierwszą osobą, która w bezpośrednim kontakcie z uczącym się wprowadza go w specyfikę zawodu oraz kształtuje jego postawy.

Przemiany w życiu gospodarczym sprowadzają się do coraz powszechniej deklaruwanej koncepcji działań na rzecz rozwoju kapitału ludz-

¹ Szerzej metodę modułową opisano w podrozdziale 5.2.

kiego. W tym kierunku podążają również przemiany w polityce edukacyjnej i szkoleniowej, które zostały ukształtowane w celu realizacji szeroko propagowanej idei uczenia się przez całe życie.

Kapitał ludzki najczęściej definiuje się jako szczególne połączenie indywidualnych i wrodzonych talentów jednostki oraz jej zdolności, umiejętności i wiedzy, które nabyte zostały przez nią w trakcie szkoleń oraz w trakcie edukacji². Rozwój kapitału ludzkiego jest uznawany za ważną stymulantę wpływającą na zdolność do czerpania korzyści w kształtującej się gospodarce opartej na wiedzy. Jednym ze społecznych czynników determinujących rozwój kapitału ludzkiego jest dostępność edukacji oraz pracy³. Właściwy proces rozwoju kapitału ludzkiego przebiega w trzech etapach, nazywanych fazami cyklu życia kapitału ludzkiego, na które składają się⁴:

1. faza tworzenia – analizowana za pomocą takich wskaźników jak: zdolności reprodukcyjne społeczeństwa, dostęp do opieki zdrowotnej, wskaźniki edukacji formalnej;
2. faza utrzymania – oceniana przez wskaźniki dotyczące na przykład zapewnienia dostępu do opieki zdrowotnej, kształcenia ustawicznego czy dostępu do dóbr kultury;
3. faza wykorzystania – rozpatrywana poprzez pryzmat wskaźników obejmujących ocenę aktywności ekonomicznej społeczeństwa, ocenę wskaźników zatrudnienia, czy też takich wskaźników jak na przykład liczba zgłaszanych patentów.

² *Obserwacje OECD, Kapitał ludzki: w jaki sposób wiedza kształtuje Twoje życie*, podsumowanie w języku polskim, s. 2, www.oecd.org/dataoecd/29/6/38435854.pdf [data dostępu: 08.08.2013].

³ *Kapitał ludzki w Polsce w roku 2010*, Studia i analizy statystyczne, GUS, Gdańsk 2012, s. 20.

⁴ *Ibidem*.

Jak wynika z powyższych rozważań, rozwój kapitału ludzkiego zdeteminowany jest w dużej mierze kształtem polityki edukacyjnej i szkoleniowej, łącznie wyrażających ideę kształcenia ustawicznego (konceptję *lifelong learning* – uczenia się przez całe życie).

Kształcenie ustawiczne, które ma charakter kształcenia ciągłego, według definicji W. Okonia to „proces ciągłego doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych”⁵, jak również „zasada współczesnego systemu oświaty, zgodnie z którą kształcenie trwa przez całe życie człowieka, obejmując odnawianie, poszerzanie i pogłębianie jego kwalifikacji ogólnych i zawodowych”⁶. Z kolei według definicji zaczerpniętej z art. 4. ust. 1, pkt. 2b Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kształcenie ustawiczne określone zostało jako „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców”⁷. Idea kształcenia ustawicznego jest szeroko propagowana przez UNESCO⁸.

Kształcenie ustawiczne obejmuje wiele podmiotów aktywnie uczestniczących w rynku pracy. Istotne znaczenie koncepcji ujawnia się w obliczu przemian strukturalnych, które determinują rozwój sektorowy gospodarki. W ślad za przeobrażeniami rynku pracy, których wystąpienie wymagać będzie umiejętności obsługi coraz bardziej złożonych i zaawansowanych tech-

⁵ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademicki Żak, Warszawa 2007, s. 206.

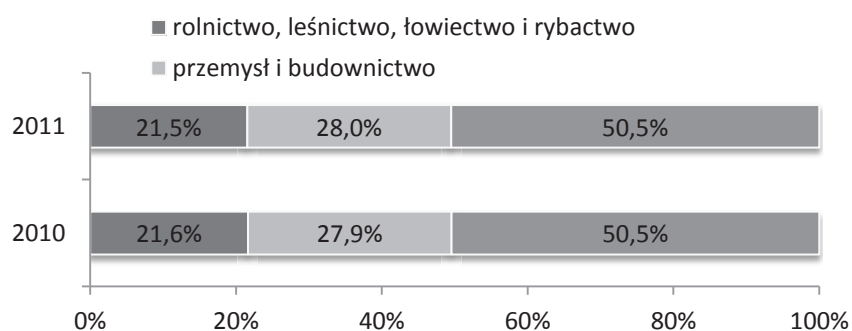
⁶ Ibidem.

⁷ *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm., tekst ujednolicony, www.sejm.gov.pl [data dostępu: 09.08.2013].

⁸ Na stronie internetowej Institute for Lifelong Learning UNESCO, www.uil.unesco.org/home/ [data dostępu: 09.08.2013], można pozyskać szeroki zakres informacji dotyczących koncepcji uczenia się przez całe życie oraz jej realizacji w wielu krajach świata.

nologicznie procesów produkcji, znajomości zasad obsługi klienta, w tym wykorzystania nowoczesnych technologii w dobie formującego się społeczeństwa informacyjnego, podążać powinno kształcenie zawodowe. Przemiany te zarówno determinuje, jak i odzwierciedla, rozkład pracujących w gospodarce w podziale na trzy główne sektory: rolnictwo, przemysł oraz usługi.

Wykres 1. Procentowy udział pracujących w trzech sektorach ekonomicznych w Polsce w latach 2010–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS, www.stat.gov.pl.

Na wykresie 1. zobrazowana została struktura pracujących w gospodarce narodowej w podziale na trzy sektory: rolnictwo i pokrewne, przemysł (wraz z budownictwem) i usługi. W dwóch kolejnych latach (rok 2010 i 2011) struktura pracujących była niemal identyczna. Zgodnie z danymi GUS w Polsce w sektorze obejmującym rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo zatrudnienie znajduje około 21,5% pracujących ogółem w kraju, w przemyśle i budownictwie około 28,0%, a w usługach 50,5%. W przypadku Polski stosunkowo duży odsetek pracujących stanowią pracownicy sektora rolniczego, łowiectwa, leśnictwa oraz rybactwa. Zgodnie z zaprezentowanymi danymi jest on zbliżony do branż związanych z przemysłem i budownictwem. Usługi skupiają największy odsetek pracujących. Prawie poł-

wa pracującej ludności Polski zaangażowana jest w świadczenie szerokiego spektrum usług rynkowych i nierynkowych. Istniejąca w kraju struktura zatrudnienia stanowi determinantę kierunków rozwoju szkolnictwa zawodowego. Coraz większego znaczenia nabiera i nabierać będzie (w związku z teorią przemian strukturalnych) kształcenie w zawodach związanych z sektorem usługowym. Z pewnością nastąpi odpływ pracujących z sektora rolniczego w kierunku branż związanych z sektorem usługowym, co zwiększy popyt na szkolenia i kursy mające na celu przekwalifikowanie zawodowe.

Obserwowane zmiany będą wymagać odpowiedniego dostosowania oferty edukacyjnej i szkoleniowej do zmieniających się uwarunkowań rozwoju polskiego rynku pracy. Niewątpliwie podnoszeniu kompetencji zawodowych sprzyjać będzie propagowanie idei kształcenia ustawicznego. Zrealizowanie tego celu będzie wymagać zaangażowania i współpracy wielu ośrodków i placówek oświatowych. Wiodąca rola przypisana zostanie jednak nauczycielom, których postawy i kompetencje, a zwłaszcza przygotowanie zawodowe, w znaczącym zakresie wpływają na jakość wykształcenia przyszłych kadr w gospodarce. Pogląd ten akcentuje także Ch. Day, stwierdzając, że „wizja uczenia się przez całe życie wymaga emocjonalnie inteligentnych nauczycieli, którzy są tak wykształceni, by myśleć, dokonywać refleksji, oceniać oraz szukać i znajdować możliwości rozwoju własnych indywidualnych osiągnięć, które umożliwiają stawianie wyzwań i udzielanie wsparcia każdemu [...] znajdującemu się pod ich opieką”⁹. Komplementarność kształcenia ustawicznego (zwłaszcza w zakresie kształcenia zawodowego) i umiejscowienia w nim

⁹ Ch. Day, *Rozwój zawodowy nauczyciela*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s. 294.

roli nauczyciela jest bardzo istotnym zjawiskiem dostosowania systemu edukacji do oczekiwań rynku pracy. Jak zauważono, ważnym elementem procesu akomodacji jest wysiłek na rzecz zwiększenia oferty na rzecz rozwoju i doskonalenia zawodowych kompetencji nauczycieli. Kompetentny w swoim zawodzie nauczyciel powinien być traktowany jako ważny zasób danej placówki oświatowej, a działania zwiększające dostępność ofert doskonalenia zawodowego – jako przejaw inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego w gospodarce.

1.2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli

Kluczowe kompetencje nauczyciela przejawiają się głównie w kontekście wykonywanego przez niego zawodu, który funkcjonuje w społeczeństwie opartym na wiedzy. Kompetencje te powinny być więc rozpatrywane w kontekście społecznym. Wśród najczęściej wymienianych umiejętności, którymi powinien wykazywać się nauczyciel, są przede wszystkim: umiejętność pracy z innymi, wykonywanie pracy w oparciu o umiejętnie wykorzystywaną wiedzę, umiejętność wykorzystania w pracy zawodowej technologii oraz najnowszych informacji, a także wcielanie w życie idei realizacji koncepcji pracy „ze” społeczeństwem oraz „w” społeczeństwie¹⁰.

Kwestie doskonalenia zawodowego nauczycieli nie pozostają jedynie domeną krajowej polityki oświatowej. Uwzględnienie konieczności podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez nauczycieli dostrzeżone zostało również

¹⁰ Opracowano na podstawie dokumentu: *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*, European Commission Directorate-General for Education and Culture, ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf [data dostępu: 08.08.2013].

na szczeblu Unii Europejskiej. W dokumencie Komisji Europejskiej *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications* zaznaczono wyraźnie, że nauczyciel odgrywa kluczową rolę w kształceniu swoich podopiecznych, jednak nie powinien być w realizacji wspomnianego procesu pozostawiony sam sobie. Komisja Europejska zaznaczyła konieczność wsparcia udzielanego ze strony jednostki, która zatrudnia nauczyciela, oraz ze strony państwa, zwłaszcza w wytycznych odpowiednio zakrojonej polityki realizowanej na szczeblu krajowym oraz regionalnym. Wytyczne te powinny nie tylko uwzględniać kwestie kształcenia początkowego (w zawodzie nauczyciela), ale również obejmować szeroko zakrojoną politykę edukacyjną, wspierającą proces doskonalenia zawodowego oraz doksztalcenia się. Możliwości te powinna dawać odpowiednio skonstruowana polityka szkoleniowa, zwłaszcza poprzez wpływ na podnoszenie jakości kształcenia. We wspomnianym dokumencie wskazano na ogólne zasady, które powinny stanowić impuls dla rozwoju i podnoszenia efektywności kształcenia w całej Unii Europejskiej. Wśród wytycznych tych znalazły się między innymi takie kwestie jak¹¹:

1. **Dobrze wykwalifikowany nauczyciel** – zwłaszcza poprzez spełnienie wymogu, który zakłada, aby każdy nauczyciel był absolwentem szkoły wyższej, w tym aby posiadał kwalifikacje pozwalające mu jak najpełniej odgrywać rolę pedagoga. Zgodnie z wymogami nauczyciel powinien posiadać szeroką wiedzę i umiejętności w obszarze nauczanego przedmiotu. Zasada ta wskazuje również na konieczność zapewnienia nauczycielom kształcenia na jak najwyższym poziomie, w tym dostępu do stu-

¹¹ Ibidem.

diów wyższych i innych form dokształcania, dzięki którym nauczyciel będzie rozwijać własne kompetencje dydaktyczne oraz kształtować w sposób profesjonalny swój rozwój, co również stanowi dodatkowy element motywacyjny w dążeniu do awansu zawodowego. Wskazano również na interdyscyplinarny charakter kształcenia nauczycieli, co ma powodować poszerzanie wiedzy oraz zwiększanie umiejętności i kompetencji nauczyciela, łącznie sprzyjających kształtowaniu społeczno-kulturalnego wymiaru edukacji.

2. **Zawód nauczyciela umiejscowiony w kontekście *lifelong learning*** (koncepcji uczenia się przez całe życie, koncepcji kształcenia ustawicznego) – w myśl tej zasady nauczyciel powinien rozwijać swoje kompetencje i wiedzę w trakcie całego okresu trwania kariery zawodowej. Powinien być zachęcany do zrewidowania swoich umiejętności i kwalifikacji w myśl upowszechniania dobrych praktyk oraz do zaangażowania w zapoznanie się z innowacjami oraz najnowszymi badaniami, tak aby dotrzymać kroku przemianom zachodzącym we współczesnym społeczeństwie. Zachęty te powinny przełożyć się na aktywne działania nauczycieli na rzecz rozwoju zawodowego, który z kolei również przekłada się na korzyści indywidualne.
3. **Zawód nauczyciela jako zawód cechujący się dużą mobilnością** – mobilność w tym dokumencie ma charakter mobilności przestrzennej (w sensie zawodowego doskonalenia) i powinna stanowić element kształcenia początkowego (w zawodzie nauczy-

ciela), jak również kolejnych etapów kształcenia ustawicznego. Dotyczy ona zachęt do zdobywania wiedzy poza lokalnymi ośrodkami, szczególnie obejmuje zaangażowanie w projekty międzynarodowe, w tym do zdobywania wiedzy i doświadczeń w innych krajach Unii Europejskiej. Kształcenie to, aby było efektywne, powinno być oparte na zasadach wzajemnego uznawania programów studiów/badań, tak aby możliwe były one do rozliczenia w kraju, z którego pochodzi goszczący nauczyciel. Ważne jest również wzajemne uznawanie dyplomów. Podkreślono także podjęcie działań na rzecz stworzenia szans dla mobilności pomiędzy różnymi poziomami edukacji i różnymi profesjami operującymi w systemie edukacji.

4. **Nauczyciel jako zawód, którego wykonywanie oparte jest na partnerstwie i współpracy** – instytucje świadczące różne formy dokształcania nauczycieli powinny je organizować, zachowując zasadę partnerstwa ze szkołami, lokalnymi przedsiębiorcami, innymi instytucjami szkoleniowymi czy też pozostałymi zainteresowanymi stronami. Instytucje kształcące w obszarach, w których położony jest nacisk na umiejętności praktyczne, powinny zapewnić nauczycielom możliwość dostępu do wypracowanych w ich ramach praktyk, dzięki którym nauczyciele mają rozeznanie w rzeczywistym środowisku pracy. W związku z daną zasadą kształcenie nauczycieli powinno być wspierane oraz stanowić szeroki przedmiot studiów i badań.

Wśród wielu determinant rozwoju zawodowego nauczycieli należy wskazać na te, które uwarunkowane są rozwojem współczesnej gospodarki, a przede wszystkim zmianami zachodzącymi na rynku pracy. Według Cz. Banacha nauczycielom w szczególności należy zapewnić niezbędne warunki do zdobywania wiedzy i kompetencji o procesach i tendencjach zachodzących w obszarze rozwoju społecznego i ekonomicznego, zwłaszcza w kontekście integracji europejskiej i powszechnej globalizacji świata. Ponadto kształcenie kadry nauczycielskiej powinno opierać się na zrozumieniu i świadomości praw i obowiązków uczniów, nauczycieli, rodziców oraz kształtowania humanistycznych relacji interpersonalnych. W systemie doskonalenia zawodowego nauczycieli powinny znaleźć się również kwestie obejmujące zadania polityki edukacyjnej i budowy perspektywicznego programu edukacji, uwzględniającego podstawy programowe, szczegółowe programy nauczania, a także informacje o podręcznikach, metodach i środkach dydaktycznych. Proces kształcenia powinien być tak skonstruowany, aby łącznie wpływał na zwiększanie szansy przybliżenia szkoły i edukacji do potrzeb i aspiracji młodzieży i dorosłych w ramach przemian zachodzących na współczesnym rynku pracy¹².

W Polsce polityka w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego ulegała licznym zmianom. W szczególności podyktowane one były koniecznością dostosowania kwalifikacji zawodowych nauczycieli do ulegającej reformom polityki oświatowej. Wśród wybranych obowiązujących¹³ polskich

¹² Cz. Banach, *Nauczyciel wobec zadań reformy edukacji i własnego rozwoju zawodowego* [w:] H. Kośćka, B. Pietrzyk, R. Ślęczka (red.), *Edukacja nauczycielska wobec zadań reformy*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2004, s. 51–52.

¹³ Według stanu na dzień 14.08.2013 r.

aktów prawnych, które bezpośrednio poruszają kwestie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz organizacji pracy nauczyciela, można wymienić następujące pozycje:

1. Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013;
2. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 1991 r. Nr 95, poz. 425 z późn. zm.);
3. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1206);
4. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 1982 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.).

Świadomość roli, jaką nauczyciel odgrywa w społeczeństwie, jest bardzo ważna w kształtowaniu efektywnego procesu dydaktycznego. Często bowiem to właśnie samorozwój oraz samodoskonalenie stanowią ważny czynnik motywujący nauczycieli do podnoszenia kompetencji, zwłaszcza że – jak podkreślono w *Strategii rozwoju edukacji na lata 2007–2013* – nauczyciel jest „twórcą edukacji”¹⁴, a jego kompetencje pozwalają mu „umiejętnie wprowadzać innowacje i oceniać ich efekty”¹⁵. Parafrazując przytoczony zapis, można wskazać, że nauczyciel występuje w roli innowacyjnego twórcy edukacji, którego misja zawodowa może mieć istotne znaczenie w dobie współczesnego społeczeństwa informacyjnego, działającego na usługach gospodarki opartej na wiedzy.

¹⁴ *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005, s. 45.

¹⁵ *Ibidem*.

Spośród wymienionych powyżej aktów prawnych Karta Nauczyciela stanowi pewnego rodzaju gwarancję doskonalenia się nauczycieli w zakresie specjalizacji zawodowej oraz technologii informacyjnych, a także wymusza na dydaktykach postawy na rzecz zdobywania dodatkowych kwalifikacji i umiejętności¹⁶. Wskazuje ona jednocześnie na wymagania w zakresie wykonywania zawodu nauczyciela. Zgodnie z artykułem 9 Karty Nauczyciela stanowisko nauczyciela może objąć osoba, która przestrzega podstawowych zasad moralnych, spełnia wymagania zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu, a przede wszystkim ma wyższe wykształcenie z właściwym przygotowaniem pedagogicznym lub też ukończyła stosowny zakład kształcenia nauczycieli, w którym nabyła wystarczających kwalifikacji do podjęcia pracy na danym stanowisku¹⁷.

Kwestie obowiązków nauczyciela reguluje artykuł 6, w którym wskazano, że jednym z obowiązków osoby wykonującej zawód nauczyciela jest dążenie „do pełni własnego rozwoju osobistego”. Zatem konieczność zawodowego doksztalcenia się nauczycieli wynika bezpośrednio z przepisów prawa. Co więcej, w artykule 42 w pkt. 2 wskazano, że w ramach określonego wymiaru czasu pracy nauczyciel powinien (1) prowadzić zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, (2) wykonywać inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, (3) wykonywać zajęcia i czynności związane z przygoto-

¹⁶ M. Kęsy, *Kompetencje zawodowe młodych. Możliwości szkolnictwa zawodowego a potrzeby pracodawców*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008, s. 53.

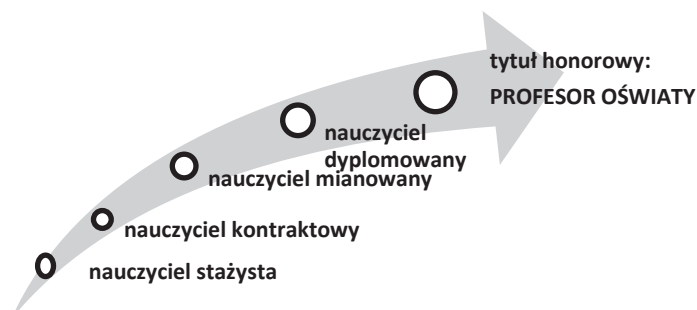
¹⁷ Art. 9, *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela*, Dz.U. z 1982 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.

waniem się do zajęć oraz (4) wykorzystywać czas na samokształcenie i doskonalenie zawodowe.

Doskonalenie zawodowe związane jest również z dążeniem do zaspokojenia własnych ambicji. Awans zawodowy nauczyciela reguluje rozdział 3a Karty Nauczyciela¹⁸. Określono w nim kolejne stopnie awansu oraz wymagania, jakie musi spełnić nauczyciel, aby awansować zawodowo. Wskazano również na organy, które są kompetentne do nadania poszczególnych stopni awansu zawodowego nauczyciela. W przepisach tych zarysowano formalne wymagania, jakie stawiane są członkom komisji oceniających dorobek nauczyciela. Na uwagę zasługuje możliwość nadania tytułu honorowego profesora oświaty, co reguluje artykuł 9i. Może się o niego ubiegać nauczyciel dyplomowany, który posiada co najmniej dwudziestoletni okres pracy w zawodzie, w tym co najmniej dziesięcioletni okres pracy jako nauczyciel dyplomowany, a jego staż pracy wyróżnia znaczący dorobek zawodowy. Uprawnionym do nadania tytułu jest minister właściwy do spraw oświaty. Nadanie tytułu następuje na wniosek Kapituły do Spraw Profesorów Oświaty, do której wnioski o nadanie tytułu honorowego przedkłada organ sprawujący nadzór pedagogiczny. Ścieżki awansu zawodowego zostały zilustrowane na rysunku 1.

¹⁸ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, Dz.U. z 1982 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.

Rysunek 1. Ścieżka awansu zawodowego nauczyciela w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 9a oraz art. 9i ustawy Karta Nauczyciela.

Wśród wielu determinant doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce można wymienić między innymi następujące¹⁹:

1. wewnętrzne potrzeby placówki, np. potrzebę zdobycia kwalifikacji do nauczania dodatkowego zawodu, dla którego brakuje obsady;
2. indywidualnie stwierdzone i świadomie oszacowane przez nauczyciela braki określonych kompetencji i wiedzy;
3. chęć osobistego awansu zawodowego, w tym wzrost prestiżu zawodowego oraz realizację ambicji;
4. koszty doskonalenia zawodowego, zwłaszcza doskonalenia podejmowanego na podstawie potrzeb indywidualnych;
5. możliwości czasowe, szczególnie z uwagi na fakt, że zawód nauczyciela w Polsce jest wysoce sfeminizowany, co powoduje, że kobiety nauczyciele często mają mniej czasu, który poza obowiązkami domowymi związanymi z wychowywaniem dzieci mogą poświęcić na doskonalenie;

¹⁹ Cz. Banach, *Nauczyciel wobec zadań reformy...*, op.cit., s. 58.

6. atrakcyjność ofert szkoleniowych oraz opinie o poziomie świadczonych usług szkoleniowych;
7. stosunek organu prowadzącego szkołę, w tym kierownictwa/dyrektora placówki do indywidualnego doskonalenia nauczycieli.

W ostatnich latach system kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce, jak już wspomniano, podlegał wielu przemianom. Z uwagi na liczne niedociągnięcia ocena jego skuteczności wymagała kontroli ze strony właściwych instytucji państwowych. Jedną z tego typu weryfikacji przeprowadzona została przez Najwyższą Izbę Kontroli. Ze sporządzonego raportu po kontrolnego²⁰ wynika, że system kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli jest wadliwy i wymaga stosownych zmian. Wydana przez NIK ocena w zakresie funkcjonowania systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli była jednoznacznie negatywna. Jak podkreślono, negatywna ocena nie wynikała z braku funduszy na szkolenie zawodowe, gdyż odpowiednie kwoty na doszkąlanie nauczycieli wyodrębnione zostały w budżecie państwa oraz możliwe były do pozyskania w ramach funduszy z Unii Europejskiej, zwłaszcza z Europejskiego Funduszu Społecznego. Raport wskazywał, że znaczna część poddanych badaniu nauczycieli nie uczestniczyła w żadnej formie doskonalenia zawodowego, podobnie plany doskonalenia zawodowego nie były ani opracowywane, ani analizowane przez organy prowadzące szkoły. Jak zauważono, w okresie objętym kontrolą prawie 33% zatrudnianych nauczycieli (462 na

²⁰ *Organizacja i finansowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli*, Informacja o wynikach kontroli Najwyższej Izby Kontroli, raport pobrano ze strony www.nik.gov.pl/plik/id,4294,vp,6193.pdf [data dostępu: 08.08.2013].

1383 poddanych kontroli nauczycieli) w roku szkolnym 2010/2011 nie uczestniczyło w jakichkolwiek zewnętrznych formach doskonalenia, a w związku z tym nie zrealizowało, jak można przeczytać w raporcie, „obowiązku podnoszenia kompetencji ogólnych i zawodowych, wynikającego z art. 12 ust. 3 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela”²¹. Należy przypomnieć, że wymieniony artykuł, na który powołuje się NIK, ma następujące brzmienie: „Nauczyciel powinien podnosić swoją wiedzę ogólną i zawodową, korzystając z prawa pierwszeństwa do uczestnictwa we wszelkich formach doskonalenia zawodowego na najwyższym poziomie”²².

Negatywna ocena NIK wymusza dodatkowe działania w zakresie usprawnienia funkcjonowania systemu doskonalenia zawodu nauczyciela. Dużą rolę mogą ogrywać sformułowane standardy kształcenia zawodowego. Według polskiego specjalisty kształcenia zawodowego w Polsce, S.M. Kwiatkowskiego²³, w standardy kształcenia zawodowego wpisują się (jako jeden z ich elementów) standardy kształcenia nauczycieli. Na wspomniane przez autora standardy kształcenia w zawodzie nauczyciela składają się między innymi kwalifikacje zawodowe oraz kwalifikacje ogólne. Kwalifikacje ogólne dotyczą wielostronnego wykształcenia nauczycieli; odgrywają one bardzo ważną rolę, gdyż stanowią fundament dla rozległej sfery oddziaływań dydaktycznych, wychowawczych i organizacyjnych nauczyciela w realizowanym przez niego procesie kształcenia. Z kolei wyznacznikiem kwalifikacji zawo-

²¹ Cytat ze strony 5 wspomnianego raportu.

²² Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, Dz.U. z 1982 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.

²³ S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008, s. 66.

dowych jest optymalny rozwój zdolności poznawczych wychowanków oraz ukształtowanie w podopiecznych umiejętności samodzielnego i krytycznego myślenia o świecie, zwłaszcza działania podejmowane w celu wzbudzenia zainteresowania bieżącymi problemami²⁴.

Edukacja nauczycieli, zdaniem Cz. Kupisiewicza, to nie tyle akt „jednorazowego przygotowania do pracy zawodowej, co [...] proces ciągły, którego podstawą jest przygotowanie zdobyte na studiach, a »przedłużeniem« – kształcenie ustawiczne np. w szkolnych zespołach samokształceniowych, kształceniu przywarsztatowym²⁵. Oferta edukacyjna skierowana do nauczycieli może zatem przybrać wiele form. Ważnym etapem w edukacji nauczycieli jest proces ich doskonalenia, będący składnikiem systemu kształcenia pozaszkolnego pedagogów. Zdaniem W. Okonia na proces ten składają się co najmniej cztery elementy²⁶:

1. pomoc skierowana do nauczycieli, którzy rozpoczynają pracę w zawodzie, zwłaszcza pomoc w zakresie adaptacji do wykonywania zawodu w danej placówce;
2. w okresie samodzielności zawodowej doskonalenie sprzyja aktualizowaniu wiedzy przedmiotowej i pedagogicznej, zwłaszcza w obszarze zaznajamiania się z postępem nauki, udzielania pomocy w rozszerzeniu lub zmianie specjalizacji;
3. wspieranie i organizacja różnych form samokształcenia indywidualnego i zbiorowego nauczycieli;
4. udzielanie pomocy i wsparcia w samodzielnej pracy badawczej.

²⁴ Ibidem.

²⁵ Cz. Kupisiewicz, *Rzecz o kształceniu, wybór rozpraw i artykułów*, Radom 1999, s. 172.

²⁶ W. Okoń, *Nowy słownik...*, op.cit. s. 84.

Doskonalenie zwiększa konkurencję w zawodzie, a także stwarza możliwości zaistnienia nauczycieli na rynku pracy, zwłaszcza w kontekście zwiększonej zdolności do rozpoznania potrzeb ucznia, co z kolei stanowi jedno z najważniejszych oczekiwań społeczeństwa wobec zawodu nauczyciela²⁷. Ciągły i trwający przez całą karierę rozwój zawodowy nauczyciela jest koniecznym warunkiem dotrzymywania kroku zmianom oraz dokonywania rewizji i uaktualniania własnej wiedzy w celu spełniania wizji tego, czym jest dobre nauczanie²⁸. W związku z powyższym wysiłek podejmowany na rzecz unowocześnienia systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli spoczywa na wielu uczestnikach życia społecznego. Największa rola przypisana jest organom odpowiedzialnym za kształt polityki edukacyjnej formułowanej na szczeblu krajowym oraz organom opracowującym oferty szkoleniowe dla nauczycieli. Na uwagę zasługuje więc współpraca szkół wyższych, wojewódzkich ośrodków doskonalenia nauczycieli, placówek oświatowych szkolących nauczycieli, a zwłaszcza samych nauczycieli w zakresie opracowywania programów doskonalenia, uwzględniających wymogi, jakie stawia realizacja koncepcji gospodarki opartej na wiedzy i społeczeństwa informacyjnego, w których istotne są wiedza, informacje oraz nowoczesne technologie.

²⁷ Z. Jasiński, *Determinanty doskonalenia zawodowego nauczycieli w kontekście reformy oświaty i wdrożenia awansu zawodowego* [w:] H. Kosęka, B. Pietrzyk, R. Ślęczka (red.), *Edukacja nauczycielska...*, op.cit., s. 60.

²⁸ Ch. Day, *Rozwój zawodowy nauczyciela*, op.cit., s. 17.

1.3. Znaczenie kształcenia zawodowego oraz jego implikacje dla nauczyciela i instruktora kształcenia zawodowego

Zdefiniowanie kształcenia zawodowego (ang. *technical and vocational education and training*, określanego w literaturze anglojęzycznej skrótem *TVET*) jest dość problematyczne, zwłaszcza jeśli ma się na uwadze fakt, że w wielu krajach ma ono charakter heterogeniczny, co przejawia się w różnicach w treściach nauczania oraz okresie trwania kształcenia²⁹. Niemniej jednak głównym celem kształcenia zawodowego jest rozwijanie lub utrzymywanie właściwych i istotnych w danym zawodzie umiejętności, zarówno przez osoby dotychczas pracujące w danym zawodzie, jak i te, które przygotowują się do wejścia na rynek pracy w danej grupie zawodowej³⁰. W tym ostatnim znaczeniu mogą to być zarówno uczniowie szkół zawodowych, jak i osoby dokonujące przekwalifikowania się w ramach kształcenia ustawicznego, które następuje po spełnieniu obowiązku szkolnego. Na uwagę zasługuje konieczność doprecyzowania istotnych i zasadniczych w danym zawodzie umiejętności, traktowanych również jako pewnego rodzaju standardy zawodowe. Najczęściej poprzez standardy zawodowe rozumie się zestaw kompetencji, który jest pożądanym przez pracodawcę w związku z wykonywaniem przez pracownika określonego zawodu, jak również tych kompetencji, które mają istotne znaczenie podczas podejmowania pracy w danym zawodzie w formie samozatrudnienia³¹. Rozwój umiejętności i kwalifikacji jest procesem, który płynnie przebiega pomiędzy poszczególnymi obszarami rynku pracy i systemu educa-

²⁹ *Global education digest 2011. Comparing education statistics across the world*, UNESCO Institute for Statistics, 2011, s. 49.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ *Ibidem*.

cji. Łączy on bowiem edukację z praktycznym szkoleniem, zwłaszcza z tym realizowanym w rzeczywistym miejscu pracy. Przejawia się więc ono w koncepcji *lifelong learning* – idei kształcenia przez całe życie, zwanej również na gruncie polskim ideą kształcenia ustawicznego.

1.3.1. Cele strategiczne kształcenia zawodowego w Unii Europejskiej

W myśl rozwiązań, za którymi podąża i które szeroko propaguje Unia Europejska, kształcenie zawodowe zajmuje wysoką pozycję. Zarysowana ogólna wizja kształcenia i szkolenia zawodowego stawia szkolnictwu zawodowemu wysokie wymagania. Szczególnie istotne zmiany w kontekście kształcenia zawodowego rozpoczął tak zwany proces kopenhaski, zainicjowany w 2002 roku. Jego priorytety ustanowione zostały w deklaracji kopenhaskiej. Zakładane cele pierwotnie dotyczyły realizacji do 2010 roku. Opracowane i wprowadzone w życie działania miały na celu poprawę wyników oraz atrakcyjności kształcenia zawodowego, zwłaszcza poprzez koncentrację na wzmocnieniu europejskiej kooperacji w realizowaniu sformułowanych wytycznych. Przede wszystkim wdrożono podstawy i zachęty dla wprowadzenia kształcenia zawodowego w koncepcję uczenia się przez całe życie oraz dostosowania szkolnictwa zawodowego do różnych poziomów edukacji. Jak określono, jednymi z wytycznych procesu powinny stać się działania na rzecz wdrożenia wspólnych ram i narzędzi, dzięki którym istotnie wzrośnie przejrzystość oraz jakość kompetencji i kwalifikacji zawodowych. W wymiarze politycznym działania koncentrowały się przede wszystkim na ustanowieniu wspólnych europejskich celów, ułatwiających reformowanie krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Za najważniejsze priorytety procesu kopenhaskiego

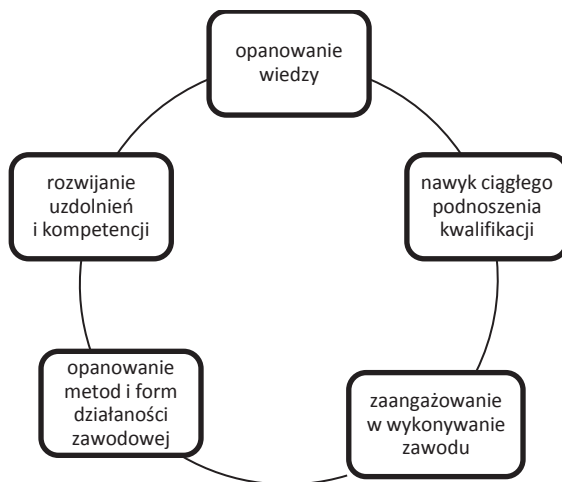
uznano: wzmocnienie wymiaru europejskiego w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego, zwiększanie zakresu udostępnianych przejrzystych informacji dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, działania podejmowane w celu opracowania narzędzi do wzajemnego uznawania i zatwierdzania kompetencji oraz kwalifikacji, a także poprawę zapewniania jakości w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego³².

W polskiej literaturze kształcenie zawodowe najczęściej rozumiane jest jako „przygotowywanie ludzi, odpowiednio wykształconych ogólnie, do wykonywania różnych zawodów, realizowanych przez [...] szkoły zawodowe, szkoły wyższe, kursy zawodowe i zakłady pracy”³³. Celem kształcenia zawodowego jest między innymi opanowanie wiedzy zawodowej – wspólnej w ramach danej grupy zawodów objętych kształceniem zawodowym; opanowanie typowych metod, środków i form działalności zawodowej oraz rozwinięcie specjalnych uzdolnień niezbędnych do wykonywania danego zawodu, a zwłaszcza przyzwyczajenie uczących się do ciągłego podnoszenia kwalifikacji³⁴. Można więc wysnuć wniosek, że kształcenie zawodowe skupia w sobie pewne procesy, których zaadaptowanie pozwala nabyć właściwych w danym zawodzie umiejętności oraz wiedzy.

³² Opracowano na podstawie: *Proces kopenhaski: ścisła współpraca europejska w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego*, http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_pl.htm [data dostępu: 08.08.2013].

³³ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, op.cit., s. 207–208.

Rysunek 2. Procesy towarzyszące kształceniu zawodowemu



Źródło: opracowanie własne na podstawie W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, s. 207–208.

Przemiany w szkolnictwie zawodowym są daleko idące. Na podstawie zaleceń instytucji europejskich szkolnictwo zawodowe do roku 2020, w porównaniu z rokiem 2010, powinno odznaczać się wyższą atrakcyjnością i adekwatnością do wymogów rynku pracy. Kształcenie zawodowe powinno być więc wysoce dostosowane do struktury popytu zgłaszanego na absolwentów poszczególnych zawodów. Wspomniana adekwatność powinna być rozpatrywana pod kątem posiadanych przez absolwentów szkół zawodowych nowatorskich i specyficznych w danym zawodzie kwalifikacji i umiejętności, dzięki którym absolwent elastycznie włączy się w dane – realne środowisko pracy³⁵.

³⁵ Opracowanie na podstawie: *Komunikat z Brugii w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020*, data publikacji: 07.12.2010, ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf [data dostępu: 08.08.2013].

Zgodnie z wytycznymi europejskimi, określonymi na szczeblu wspólnotowym, kształcenie zawodowe powinno w dłuższej perspektywie (do 2020 roku) oferować³⁶:

1. atrakcyjne i sprzyjające włączeniu społecznemu szkolenie oraz kształcenie zawodowe, w tym zapewniać wysoko wykwalifikowaną kadrę nauczycielską i szkoleniową;
2. zapewniać wysoką jakość kształcenia zawodowego;
3. zapewniać równość w procesie uczenia się przez całe życie;
4. stanowić ogólnodostępne narzędzie służące rozwojowi kompetencji, zwłaszcza w zakresie zmiany dotychczas realizowanej ścieżki zawodowej przez osoby bezrobotne (co może być traktowane jako przekwalifikowanie);
5. oferować elastyczne systemy kształcenia, bazujące na podejściu opartym na efektach uczenia się;
6. dbać o walidację nauki formalnej i nieformalnej, zwłaszcza w obszarze umiejętności nabywanych w miejscu pracy;
7. zwiększać proces mobilności międzynarodowej osobom odbywającym kształcenie i/lub szkolenie zawodowe, zwłaszcza w kontekście budowy europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia;
8. oferować usługi doradcze, informacyjne.

Przemiany i reorganizacja szkolnictwa zawodowego w wysokim stopniu przekładają się na kwestie doskonalenia zawodowego nauczycieli, które z kolei mają istotne znaczenie dla jakości kształcenia przyszłych kadr w gospodarce. W obliczu globalizacji oraz coraz większej konkurencji międzyna-

³⁶ Ibidem.

rodowej na rynku pracy właściwie wykwalifikowana i przygotowana do wykonywania zawodu podaż pracy stanowi ważny czynnik sukcesu w obszarze poszukiwań pracy i kształtowania ścieżki indywidualnego rozwoju. Nauczyciel zawodu odgrywa rolę mentora, od którego wychowanek oczekuje wiedzy oraz umiejętności, które pozwolą mu w przyszłości na stosowne wykonywanie wybranego zawodu. Nie można zapominać, że za stopień przygotowania zawodowego ucznia nie odpowiada wyłącznie nauczyciel, ale również odpowiednio wyposażenie danej placówki kształcenia zawodowego w środki dydaktyczne służące nauce zawodu, w tym właściwie przygotowane do nauczania warsztaty i pracownie stwarzające symulacje rzeczywistego stanowiska pracy. Wpływ na jakość praktycznego nauczania w zawodzie mają porozumienia pomiędzy szkołą zawodową a lokalnym biznesem w sprawie praktyk zawodowych realizowanych w przedsiębiorstwach.

Konieczność rozwoju i doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego jest zapisana w celach strategicznych, sformułowanych wobec nauczania zawodowego przez Unię Europejską, określonych do realizacji na lata 2011–2020. Tabela 1. zamieszczona na następnej stronie ukazuje systematykę czterech głównych celów strategicznych sformułowanych w obszarze wspólnotowego kształcenia zawodowego.

Tabela 1. Poziom szczegółowości celów strategicznych w kształceniu zawodowym na szczeblu Unii Europejskiej

CEL STRATEGICZNY	ROZWIĄNIĘCIE CELU STRATEGICZNEGO	SZCZEGÓŁOWE WYTYCZNE
Cel 1. Poprawa jakości i skuteczności kształcenia i szkolenia zawodowego – podnoszenie jego atrakcyjności i adekwatności	Cel 1.1. Uczynienie z kształcenia zawodowego atrakcyjnej opcji edukacyjnej	-
	Cel 1.2. Dbanie o wybitny poziom, jakość i adekwatność kształcenia i doskonalenia zawodowego	Cel 1.2.1. Zapewnianie jakości
		Cel 1.2.2. Kwalifikacje nauczycieli, szkoleniowców i innych osób zawodowo zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym
		Cel 1.2.3. Adekwatność względem rynku pracy
Cel 2. Realizacja koncepcji uczenia się przez całe życie i mobilności	Cel 2.1. Stworzenie elastycznego dostępu do szkoleń i kwalifikacji	Cel 2.1.1. W odniesieniu do doskonalenia zawodowego
		2.1.2. W odniesieniu zarówno do kształcenia, jak i doskonalenia zawodowego
	Cel 2.2. Strategiczne podejście do nadawania kształceniu i doskonaleniu zawodowemu wymiaru międzynarodowego oraz promowanie mobilności międzynarodowej	-
Cel 3. Zwiększanie kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości	Cel 3.1. Stymulowanie innowacyjności, kreatywności i przedsiębiorczości oraz zachęcanie do korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych (zarówno w kształceniu, jak i doskonaleniu zawodowym)	-
Cel 4. Promowanie równości, spójności społecznej i aktywności obywatelskiej	Cel 4.1. Inkluzywne kształcenie i doskonalenie zawodowe	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentu *Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie w sprawie priorytetów ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020*, op.cit.

Kwestie kwalifikacji zawodowych nauczycieli zawarte są w celu 1.2.2. określonym jako *Kwalifikacje nauczycieli, szkoleniowców i innych osób zawodowo zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym*. W ramach tak określonego celu Unia Europejska chce wymusić na państwach członkowskich działania na rzecz ulepszenia oferty kształcenia skierowanej do nauczycieli, szkoleniowców, mentorów i doradców. Podejmowane działania i inicjatywy mają służyć wspieraniu zachęt do organizowania staży dla nauczycieli i instruktorów nauki zawodu w przedsiębiorstwach. Co więcej, w dokumencie podkreśla się konieczność wypracowania konkretnych rozwiązań w zakresie budowy podstawowych zasad skierowanych na zmieniające się w czasie kompetencje nauczycieli kształcenia zawodowego. Zgodnie z celem powinny one zostać przygotowane we współpracy ze wszystkimi państwami członkowskimi. Szczególne zainteresowanie Unii Europejskiej podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji nauczycieli oraz instruktorów kształcenia zawodowego wynika również z potrzeb demograficznych i związanych z nimi przekształceń struktury demograficznej społeczeństw krajów wspólnoty. Na sformułowanie konieczności podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez nauczycieli wpływają także coraz powszechniejsze procesy wprowadzania nowoczesnych technologii w procesach produkcji oraz wzrost konkurencyjności poszczególnych branż, przyciągających do wypełniania konkretnego zawodu osoby posiadające coraz wyższe predyspozycje już na starcie kariery zawodowej³⁷.

³⁷ *Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie w sprawie priorytetów ścisłej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020*, załącznik DG I – 2B, Rada Unii Europejskiej, Bruksela, październik 2010, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/council10_pl.pdf [data dostępu: 08.08.2013].

1.3.2. Kompetencje zawodowe nauczyciela i instruktora nauki zawodu

W nauczaniu w ramach systemu kształcenia zawodowego w Polsce biorą udział cztery grupy nauczycieli³⁸:

1. nauczyciele przedmiotów ogólnych,
2. nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych,
3. nauczyciele praktycznej nauki zawodu,
4. instruktorzy praktycznej nauki zawodu.

Z reguły trzy pierwsze grupy nauczycieli są zatrudniane w szkołach zawodowych. Ostatnia grupa – instruktorzy praktycznej nauki zawodu – może być zatrudniana albo u pracodawców, albo w szkołach lub placówkach świadczących usługi z zakresu kształcenia zawodowego³⁹.

Pod pojęciem nauczyciela zawodu (nauczyciela zajęć praktycznych lub nauczyciela praktycznej nauki zawodu) należy rozumieć nauczyciela, który realizuje proces praktycznego nauczania zawodu, najczęściej w trakcie warsztatów szkolnych lub w innych formach kształcenia, które mają powiązanie z zakładem pracy w wykonywaniu konkretnych zadań⁴⁰. Najczęściej temu typowi pedagogów przypisane są następujące obowiązki⁴¹:

1. „nauczania i wychowania uczniów zgonie z obowiązującym programem nauczania danego zawodu i planem pracy dydaktyczno-wychowawczej szkoły;

³⁸ *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2005, s. 49.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ E. Goźlińska, F. Szlosek, *Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego*, Wydawnictwo Instytutu Technologii i Eksploatacji, Radom 1997, s. 83.

⁴¹ *Ibidem*.

2. organizowania i prowadzenia zajęć praktycznych zgodnie z obowiązującymi zasadami i przepisami;
3. kształcenia i rozwijania umiejętności oraz nawyków i sprawności zawodowych uczniów;
4. rozwijania i wzbogacania osobowości zawodowej uczniów”.

Z kolei nauczyciel teoretycznych przedmiotów zawodowych jest pedagogiem, który w ramach systemu klasowo-lekcyjnego lub gabinetowo-pracownianego kształci z zakresu przedmiotów zawodowych ogólnych i przedmiotów zawodowych specjalistycznych. Nastawiony jest on na przekazywanie uczniom wiadomości ogólnych i zawodowych oraz wypracowanie w swoich podopiecznych zestawu odpowiednich umiejętności, zwłaszcza tych o charakterze intelektualnym⁴².

Wśród pożądaných kompetencji zawodowych nauczyciela i instruktora kształcenia zawodowego najczęściej wymienia się⁴³:

1. **kompetencje pragmatyczne** – wśród których najważniejsze miejsce zajmują zdolności nauczyciela do organizowania procesu dydaktycznego oraz zdolności łączenia w ramach procesu nauczania różnych doświadczeń i elementów wiedzy posiadanej przez uczniów;
2. **kompetencje organizacyjne i kierownicze oraz kompetencje w zakresie umiejętności współdziałania** – które wykorzystywane

⁴² Ibidem.

⁴³ Z. Wiatrowski, *Nowy etap w pedagogii polskiej* [w:] F. Szlosek (red.), *Ewolucja kwalifikacji nauczycieli w kontekście przemian edukacyjnych. Forum polsko-ukraińskie*, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa-Siedlce-Radom 2007, s. 53.

- są zwłaszcza w celu skutecznego dysponowania oraz użytkowania zasobów pracy, zarówno własnych (nauczyciela), jak i innych osób;
3. **kompetencje interpretacyjno-komunikacyjne** – ujawniające zdolności i umiejętności do komunikowania się z innymi reprezentantami życia społeczno-gospodarczego;
 4. **kompetencje technologiczne** – których wykorzystanie następuje w zależności od sytuacyjnych możliwości dysponowania zastanymi układami wiedzy, układami czynności i umiejętności zawodowych, gwarantującymi skuteczne realizowanie zadań szkolnych oraz przyszłych i możliwych do zaistnienia zadań zawodowych;
 5. **kompetencje kreacyjne i twórcze** – wykorzystywane w celu tworzenia nowych wartości, zwłaszcza o wymowie zawodowej; ważnym elementem tych kompetencji jest zdolność do przyjmowania postawy aktywnej, odpowiedzialnej w każdej sytuacji zawodowej;
 6. **kompetencje informacyjno-medialne** – świadczące o zdolności do uczestnictwa w społeczeństwie informacyjnym;
 7. **kompetencje poznawcze** – wyrażające gotowość do ciągłego podnoszenia swoich umiejętności, kompetencji oraz kwalifikacji zawodowych.

Kompetencje zawodowe możliwe są do nabycia w ramach procesu doskonalenia zawodowego. Szkolenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli

szkół zawodowych spełnia wiele funkcji. Wśród najczęściej wymienianych są następujące⁴⁴:

1. **funkcja adaptacyjna** – występuje wówczas, gdy nauczyciel wprawdzie odznacza się odpowiednim zasobem umiejętności i kompetencji, jednak musi umieć dokonać przeorganizowania sytuacji zastanej w nowe struktury, niezbędne do zorganizowania danego stanowiska pracy;
2. **funkcja wyrównawcza** – występuje, gdy posiadany przez nauczyciela zasób wiedzy i umiejętności ujawnia istnienie pewnych luk w porównaniu z wymaganiami stawianymi danemu stanowisku pracy; jej wystąpienie ujawnia się zatem zwłaszcza, gdy nauczyciel posiada niepełny zestaw kwalifikacji i umiejętności;
3. **funkcja renowacyjna** – wynika z dynamiki życia społeczno-gospodarczego, głównie w związku z rosnącym postępem technicznym i technologicznym; przejawia się przede wszystkim w samokształceniu, unowocześnianiu posiadanych zasobów wiedzy i podnoszeniu kwalifikacji;
4. **funkcja rekonstrukcyjna** – występuje, gdy kwalifikacje i wiedza przerastają wymogi danego stanowiska pracy; przejawia się ona w podejmowaniu przez nauczyciela działań na rzecz stworzenia nowej metody nauczania.

⁴⁴ F. Szlosek, *Badania nad nauczycielem polskiej szkoły zawodowej* [w:] F. Szlosek (red.), *Ewolucja kwalifikacji nauczycieli w kontekście...*, op.cit. s. 97, cytata za: T. Nowacki, J. Nowak, *Przygotowanie pedagogiczne nauczycieli przedmiotów zawodowych*, Warszawa 1975, s. 45.

1.3.3. Proces doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych

Najczęściej proces doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych oparty jest na dwóch bazowych rodzajach kształcenia: formach wewnętrznych (wewnątrzszkolnych) i formach zewnętrznych. Krótką charakterystykę poszczególnych form przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Przykłady typowych zewnętrznych i wewnątrzszkolnych form kształcenia nauczycieli szkół zawodowych

FORMY ZEWNĘTRZNE	FORMY WEWNĄTRZSZKOLNE
<p>1. Uczestnictwo w kursach i konferencjach – najbardziej rozpowszechniona forma doskonalenia zawodowego, organizowana przez uczelnie wyższe, wyspecjalizowane firmy szkoleniowe, placówki doskonalenia nauczycieli i inne.</p>	<p>1. Konferencje samokształceniowe rady pedagogicznej – konferencje kształcenia całej kadry nauczycielskiej, których tematyka powinna wynikać z przygotowanego na dany rok planu wewnątrzszkolnego kształcenia nauczycieli; służą one rozwojowi i wzbogacaniu kwalifikacji i umiejętności zawodowych.</p>
	<p>2. Dyskusje profesjonalne – ustna lub pisemna wymiana zdań i poglądów na określony temat, możliwa do przeprowadzenia w pokoju nauczycielskim. Coraz częściej prowadzona jest z wykorzystaniem internetu.</p>
<p>2. Edukacja na odległość – jeden z priorytetów kształcenia w Unii Europejskiej. Materiały szkoleniowe wykorzystywane w tej formie edukacji mogą przybrać postać: nagrania na taśmach audio i wideo, nagrania na płytach CD i DVD, mogą być przekazywane za pośrednictwem telewizji sieciowej, telewizji kablowej, radia, a przede wszystkim przez internet.</p>	<p>3. Obserwacja – polegająca na planowanym i wcześniej zapowiedzianym obserwowaniu zadań wykonywanych przez określoną osobę.</p>
	<p>4. Odgrywanie roli „krytycznego przyjaciela” – istota polega na inspirowaniu do wyrażania krytycznych przemyśleń i uwag przez nauczyciela, który koleżeńsko i życzliwie zmusza do uczenia się, wykorzystując wnioski wynikające z jego doświadczeń.</p>
	<p>5. Hospitacja koleżeńska – aby była przeprowadzona właściwie, wymaga różnych umiejętności – obserwacji, odgrywania roli „krytycznego przyjaciela”, słuchania, zarówno oczekiwania ze strony hospitolowanego, jak i osoby przeprowadzającej hospitację.</p>

<p>3. Studiowanie literatury – najczęstsza forma doskonalenia, zwłaszcza w kontekście czytania literatury fachowej. Jest to jedna z dość rozpowszechnionych form kształcenia indywidualnego i najczęściej propagowana przez nauczycieli szkół zawodowych.</p>	<p>6. Mentoring – pomoc dla nauczyciela ze strony starszego stażem członka grona pedagogicznego.</p>
	<p>7. Rotacja stanowisk – doskonalenie w myśl zasady uczenia się przez doświadczenia, polega na okresowej zmianie stanowisk pracy i pełnionych funkcji w ramach danej instytucji.</p>
<p>4. Benchmarking – jako wyraz uczenia się od najlepszych i wprowadzania ich rozwiązań w życie, w myśl zasady, że trzeba się uczyć od najlepszych.</p>	<p>8. Prowadzenie dziennika zawodowego – służy do zapisu bieżących spostrzeżeń i refleksji, możliwych do wykorzystania w przyszłości w ramach nauki poprzez doświadczenia.</p>
	<p>9. Badania w działaniu – traktowanie nauczyciela jako badacza, zwłaszcza przez zachęcanie go do łączenia działalności badawczej z praktyczną.</p> <p>10. Analiza zdarzeń krytycznych – wychwytywanie sytuacji o charakterze krytycznym, które wymagają szybkich działań.</p>

Źródło – opracowanie własne na podstawie: E. Sałata, *Różnorodność form doskonalenia nauczycieli* [w:] F. Szlosek (red.), *Ewolucja kwalifikacji nauczycieli w kontekście przemian edukacyjnych. Forum polsko-ukraińskie*, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa-Siedlce-Radom 2007, s. 174–176, cytata za: D. Elsner, K. Knafel, *Jak organizować wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli*, Wydawnictwo Mentor, Chorzów 2000, s. 93–119.

System efektywnej edukacji nauczycielskiej powinien cechować się szerokim profilem kształcenia, otwartością i innowacyjnością, elastycznością i humanizacją, szerokimi perspektywami i ustawicznością, harmonijnym przygotowaniem do pełnienia wszystkich funkcji nauczyciela, znajomością technicznych środków komunikacji społecznej, opanowaniem języków obcych oraz odpowiednimi relacjami pomiędzy przygotowaniem kierunkowym, ogólnopedagogicznym oraz metodyczno-sprawnościowym⁴⁵.

⁴⁵ Cz. Banach, *Nauczyciel wobec zadań reformy...*, op.cit., s. 47.

Wydaje się więc, że konieczność doksztalcania nauczycieli, zwłaszcza nauczycieli szkół zawodowych, stanowi wieloaspektowy i powiązany ze sobą układ elementów, obejmujący między innymi obszary określone na rysunku 3.

Rysunek 3. Obszary usprawniane dzięki efektom doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz instruktorów kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne.

Wspomniany system doskonalenia zawodowego nauczycieli zdeterminowany jest przede wszystkim obecnym wymiarem funkcjonowania edukacji zawodowej, na który składają się między innymi przeobrażenia zachodzące w następujących obszarach⁴⁶:

1. model realizowanej polityki oświatowej, dotyczącej formułowania kierunków, treści i organizacji działań edukacyjnych, wychowawczych oraz opiekuńczych;

⁴⁶ R. Gerlach, D. Oleksiak, *Nauczyciele przedmiotów zawodowych w obliczu przemian edukacyjnych* [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych. Wyzwania – szanse – zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2007, s. 49–50.

2. uwarunkowania ekonomiczne, wyznaczające m.in. możliwości budżetu państwa i władz lokalnych, określające wysokość dotacji możliwych do przeznaczenia na edukację;
3. uwarunkowania techniczne, związane z wyposażeniem przeznaczonym na potrzeby kształcenia zawodowego, w tym warsztatów, pracowni przedmiotowych i laboratoriów;
4. uwarunkowania społeczno-kulturowe związane przede wszystkim ze strukturą społeczną oraz tradycjami i wymaganiami w zakresie edukacji zawodowej;
5. uwarunkowania historyczne, związane z tradycjami kształcenia zawodowego;
6. uwarunkowania demograficzne, związane ze zmianami w populacji młodzieży, zwłaszcza z widocznym wchodzeniem niżu demograficznego do szkół średnich.

Jak wykazano, proces wdrażania efektywnego doskonalenia zawodowego nauczycieli wymaga zaangażowania wielu instytucji. Ma on charakter złożony i zdeterminowany jest wieloma czynnikami. W doskonaleniu pedagogów szczególne miejsce przypisane jest nauczycielom i instruktorom kształcącym na potrzeby szkolnictwa zawodowego, co wynika między innymi z roli, jaką odgrywa edukacja zawodowa we współczesnej gospodarce i polityce edukacyjnej Unii Europejskiej. W kolejnym rozdziale przedstawiono najważniejsze założenia dotyczące działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji nauczycieli kształcenia zawodowego, zrealizowanych w formie praktyk w przedsiębiorstwach.

2. „Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej” – charakterystyka projektu

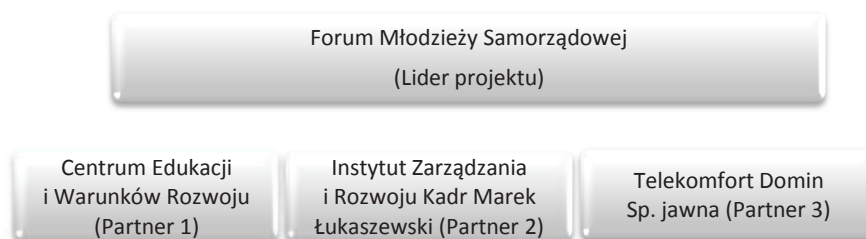
Niniejsza monografia ma na celu upowszechnianie wśród nauczycieli rozwiązań wypracowanych w ramach projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej*, którego głównym realizatorem jest Forum Młodzieży Samorządowej.

Forum Młodzieży Samorządowej jest stowarzyszeniem działającym głównie na terenie gminy Gierałtowie (powiat gliwicki, województwo śląskie), w którego cele statutowe wpisane są między innymi działania na rzecz współpracy z lokalnymi instytucjami i organizacjami na rzecz rozwoju młodzieży oraz zapewnienia jej lepszego startu w życie, w tym pomoc młodzieży bezrobotnej i jej aktywizacja. Ważnym celem jest również podejmowanie działań o charakterze oświatowym, naukowym, wychowawczym oraz edukacyjnym, a zwłaszcza dbałość o rozwój wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych młodzieży⁴⁷.

⁴⁷ Informacje zaczerpnięte ze strony internetowej Forum Młodzieży Samorządowej <http://fms.gieraltowice.pl/index.php> [data dostępu: 08.08.2013].

Praktycznym wyrazem ostatniego celu jest wspomniany ogólnopolski projekt, skierowany głównie do nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu wspierających edukację w ramach nauki zawodu z branży medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej. Projekt, współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, powstał w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet III – Wysoka jakość oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe). Poza Liderem projektu (Forum Młodzieży Samorządowej) w projekt zaangażowanych zostało trzech partnerów: Centrum Edukacji i Warunków Rozwoju (Partner 1), Instytut Zarządzania i Rozwoju Kadr Marek Łukaszewski (Partner 2) oraz Telekomfort Domin Sp. j. (Partner 3). Projekt realizowany był w okresie 01.05.2012 – 30.06.2013 r.

Rysunek 4. Lider oraz Partnerzy projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej*



Źródło: opracowanie własne.

Projekt z uwagi na zakres przedmiotowy wpisuje się w koncepcję uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*), która koncentruje się na wspomaganiu procesów pozyskiwania wiedzy ogólnej i zawodowej oraz podnoszenia

kwalifikacji przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny⁴⁸. *Lifelong learning* obejmuje nie tylko pozyskiwanie wiedzy w placówkach edukacyjnych, ale również w ramach zewnętrznych ofert szkoleniowych, a jedną z nich stanowi wspomniany projekt.

Determinantami, które skłoniły wnioskodawcę do podjęcia się realizacji projektu, były przede wszystkim uwarunkowania rozwoju branży medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej. Wśród nich największego znaczenia nabrały coraz bardziej zauważalne przemiany demograficzne, w tym zjawisko starzenia się społeczeństwa. Jak zauważył wnioskodawca, procesom starzenia się społeczeństwa towarzyszy nowy model życia – tzw. kult młodości, związany z ogólnoswiatową tendencją do zwiększonej dbałości o stan zdrowia oraz o wygląd zewnętrzny. W związku z zaobserwowanymi przemianami branże kosmetyczno-fryzjerska oraz medyczno-chemiczna będą wymagać coraz bardziej wykwalifikowanej kadry pracowników zarówno niższego, jak i średniego szczebla. Pożądane kwalifikacje i umiejętności będą dotyczyć wykorzystania coraz szerzej wdrażanych w tych branżach innowacji, wpływających na zmiany technologii procesów wytwarzania, procesów organizacji pracy oraz obsługi klienta⁴⁹.

W obliczu stwierdzonych przemian problem doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących w zawodach z branży medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej jest bardzo aktualny i wymaga szczególnego potraktowania. Wzrastający standard życia oraz przemiany w obszarze społecznym, w tym za-

⁴⁸ K. Symela, *Jakość kształcenia zawodowego* [w:] A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski (red.), *Szkoła a rynek pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 206.

⁴⁹ Na podstawie informacji z wniosku o dofinansowanie projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej*.

uważalnie rosnąca rola kapitału społecznego ujętego jako sieć relacji społecznych, stanowią ważny element propagowania nowego, aktywnego stylu życia. W ślad za przemianami w obszarze demograficznym podąża system edukacji zawodowej, który stara się dostosować ofertę dydaktyczną, kształcącą na potrzeby branż przyszłości, wśród których niewątpliwie znajdują się branże medyczno-chemiczna oraz kosmetyczno-fryzjerska. W realizacji procesów dopasowań oczekiwań społeczeństwa do kwalifikacji podaży pracy uczestniczą nauczyciele i instruktorzy szkół zawodowych. Projekt *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej* ma za zadanie zmniejszać bariery występujące pomiędzy realizowanym przez nauczyciela programem nauczania praktycznego w szkole zawodowej a procesem wykonywania danego zawodu w rzeczywistym miejscu pracy.

Na podstawie przeprowadzonego przez wnioskodawcę w maju 2011 roku badania na losowo wybranej grupie 200 nauczycieli kształcenia zawodowego dla branży medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej sformułowana została potrzeba wdrożenia doskonalenia zawodowego w formie zajęć praktycznych. Z informacji podanych przez wnioskodawcę wynika, że około 85% ankietowanych nauczycieli kształcenia zawodowego z branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz około 70% z branży medyczno-chemicznej przyznało się do nieposiadania kompetencji, które pozwalają dotrzymać kroku przemianom technologicznym i organizacyjnym zachodzącym w obszarze nauczanego zawodu. Z kolei ponad 80% badanych wskazało, że praktyki

w przedsiębiorstwach stanowiłyby dla nich skuteczną formę doskonalenia zawodowego, podnoszącą jakość prowadzonego przez nich nauczania⁵⁰.

Wspomniane badanie zachęciło wnioskodawcę do podjęcia się realizacji projektu, którego krótką charakterystykę przedstawiono w kolejnych częściach rozdziału.

2.1. Cele projektu oraz sprecyzowanie grupy docelowej

Celem głównym projektu jest zwiększenie jakości kształcenia zawodowego w Polsce przez doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcenia zawodowego, kształcących na potrzeby branż kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej. Praktycznym wyrazem tak zdefiniowanego celu jest opracowanie i upowszechnianie programów praktyk w przedsiębiorstwach, skierowanych do nauczycieli kształcenia zawodowego. Wspomnianemu celowi towarzyszą trzy cele szczegółowe. Sprecyzowane zostały one przez wnioskodawcę w następujący sposób:

1. podniesienie jakości doskonalenia praktycznego nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branż kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno-chemicznej przez opracowanie wraz z przedsiębiorcami programów praktyk oraz przeprowadzenie oceny efektywności ich realizacji⁵¹;

⁵⁰ Na podstawie informacji z wniosku o dofinansowanie projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej*.

⁵¹ W celu szczegółowym podano liczbę 280 nauczycieli, w tym 196 kobiet oraz 84 mężczyzn. Planowany czas realizacji celu: do 28.02.2013 r.

2. podniesienie wiedzy i kompetencji praktycznych w zakresie nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych u nauczycieli kształcących na potrzeby branż kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno-chemicznej przez praktyki realizowane w przedsiębiorstwach⁵²;
3. podniesienie świadomości osób i podmiotów w zakresie rozwiązań służących doskonaleniu praktycznemu nauczycieli kształcenia zawodowego, kształcących na potrzeby branż kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno-chemicznej⁵³.

Wsparciem w ramach projektu zostało objętych 280 pracujących nauczycieli kształcenia zawodowego i/lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących na potrzeby branż kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno-chemicznej. W ramach projektu założono dobór próby składającej się ze 196 kobiet oraz 84 mężczyzn. Zgodnie z projektem zostali oni objęci praktykami w przedsiębiorstwach. Należy podkreślić, że tak określony rozkład próby ze względu na płeć nie jest przypadkowy. Z uwagi na wysoce sfeminizowane zawody funkcjonujące w ramach branży medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej, a zwłaszcza wysoki odsetek kobiet wykonujących zawód nauczyciela, projekt upowszechnia dobre praktyki w zakresie przełamania stereotypizacji docelowych grup zawodów.

⁵² Podniesienie wiedzy i kompetencji praktycznych określono w celu szczegółowym na minimum 60% u minimum 250 nauczycieli kształcących w danych branżach spośród 280 zrekrutowanych do projektu. Planowany czas realizacji celu: do 31.03.2013 r.

⁵³ W celu określono w sposób ilościowy, że świadomość wzrośnie u 450 osób i podmiotów, które kształcą na potrzeby omawianych branż. Planowany czas realizacji celu: do 30.06.2013 r.

W zakresie układu rozpatrywanego z perspektywy profesji zawodowej określono, że rozkład próby będzie następujący: 32% (90) nauczycieli i/lub instruktorów nauki z branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz 68% (190) uczestników z branży medyczno-chemicznej.

Za podstawowe kryteria doboru uczestników do projektu uznano:

1. posiadanie zaświadczenia o zatrudnieniu na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych i/lub instruktora praktycznej nauki zawodu, prowadzącego kształcenie w kierunkach związanych z branżą kosmetyczno-fryzjerską lub medyczno-chemiczną;
2. udział w praktycznych formach doskonalenia w obszarze nauczanego przedmiotu zawodowego w ciągu ostatnich 3 lat (weryfikacja na podstawie potwierdzenia dyrektora szkoły/placówki na podstawie akt osobowych nauczyciela);
3. ocena wyników ankiety sprawdzającej poziom wiedzy i kompetencji w zakresie tematycznym projektu;
4. udzielenie zgody na przetwarzanie danych osobowych.

Dobór uczestników do próby został przeprowadzony metodą z uwzględnieniem rankingu – zakwalifikowani do projektu zostali ci, którzy uzyskali najwyższą liczbę punktów. W przypadku nauczycieli i/lub instruktorów zawodu, którzy nie zakwalifikowali się do projektu, przewidziano utworzenie listy rezerwowej, a na okoliczność zbyt małej liczby chętnych do uczestnictwa przewidziano rekrutację uzupełniającą.

Ponadto na internetowej stronie projektu⁵⁴ zamieszczono dokumenty rekrutacyjne, osobne dla kobiet oraz mężczyzn. Składały się one z zestawu uwzględniającego m.in. następujące formularze: regulamin uczestnictwa w projekcie, regulamin rekrutacji, zgoda na przetwarzanie danych osobowych, deklaracja uczestnictwa w projekcie, oświadczenie o wykształceniu, formularz zgłoszeniowy.

Kolejną grupę podmiotów zaangażowanych w realizację głównego celu projektu stanowili reprezentanci pracodawców. Praktyki w przedsiębiorstwach możliwe były do zrealizowania dzięki zrekrutowaniu minimum 50 przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie całego kraju, które świadczyły w okresie rekrutacji usługi w ramach branży kosmetyczno-fryzjerskiej (16 podmiotów) oraz prowadziły działalność produkcyjną w branży medyczno-chemicznej (34 podmioty). Taki liczbowy dobór przedsiębiorstw uzależniony został od procentowego rozkładu liczby nauczycieli w próbie. Stąd w projekt zaangażowano 32% podmiotów z branży kosmetyczno-fryzjerskiej i 68% podmiotów z branży medyczno-chemicznej. Dobór proporcjonalny gwarantował efektywność realizowanych praktyk, zwłaszcza że zgodnie z założeniami na jeden podmiot gospodarczy miało przypadać około 5–6 nauczycieli zawodu i/lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących w danej branży. Kryteria doboru przedsiębiorstw do projektu określono następująco:

⁵⁴ Np. zamieszczonej na stronie Forum Młodzieży Samorządowej z linkiem do strony projektu: fmsgieraltowice.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=112&Itemid=1 [data dostępu: 08.08.2013].

1. złożenie deklaracji współpracy w zakresie organizacji praktyk;
2. bieżąca działalność w branży kosmetyczno-fryzjerskiej lub medyczno-chemicznej;
3. wykorzystanie w procesie produkcji lub w procesie świadczenia usług nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych;
4. doświadczenie w organizacji szkoleń, praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

Podobnie jak w przypadku nauczycieli, dobór przedsiębiorstw odbywał się na zasadzie rankingu. Do projektu skierowano przedsiębiorstwa, które uzyskały najwyższą liczbę punktów.

2.2. Działania podjęte w ramach projektu

W ramach projektu określono cztery zadania, realizowane zgodnie z harmonogramem. W ramach każdego zadania wyodrębniono etapy doprecyzowujące zadanie główne, któremu zostały przypisane, oraz umożliwiające skuteczne realizowanie założonych celów projektu. Cztery główne zadania to:

1. rekrutacja odbiorców wsparcia;
2. opracowanie programu praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach;
3. pilotażowe praktyki dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych według opracowanych programów praktyk;
4. audyt zewnętrzny.

Poniżej przedstawiono krótką charakterystykę każdego z wymienionych działań.

2.2.1. Rekrutacja odbiorców wsparcia

Zadanie pierwsze zostało zrealizowane we współpracy Lidera projektu (Forum Młodzieży Samorządowej) z trzema Partnerami (por. rysunek 4.). W celu realizacji zadania stworzono Wirtualną Strefę Nauczyciela – rodzaj platformy online, na której zostały zamieszczone przygotowane programy praktyk i inne publikacje związane z projektem. Wirtualna Strefa Nauczyciela prowadzona była przez cały okres trwania projektu. Zgodnie z założeniami ma być aktywna przez dwa lata po zakończeniu projektu. Jej celem jest upowszechnianie wypracowanych w ramach projektu rozwiązań. Zamieszczone na platformie materiały pozwolą na korzystanie z nich przez nauczycieli, którzy nie wzięli udziału w pilotażowym szkoleniu i praktykach. Ponadto platforma umożliwia wykorzystanie zgromadzonych materiałów na potrzeby podnoszenia jakości kształcenia uczniów w zawodach z branż medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej.

W ramach zadania zrekrutowano przedsiębiorców oraz nauczycieli zawodu kształcących na potrzeby analizowanych branż (trzej Partnerzy odpowiedzialni za rekrutację to: Partner 1 – Centrum Edukacji i Warunków Rozwoju, Partner 2 – Instytut Zarządzania i Rozwoju Kadr Marek Łukaszewski oraz Partner 3 – Telekomfort Domin Sp. jawna – por. rysunek 4.). Ponadto przeprowadzono czterogodzinne spotkania informacyjne, po jednym na każde województwo. Etap zakończony został wyborem nauczycieli i/lub instruktorów kształcenia zawodowego, którzy zostali objęci praktykami,

oraz przedsiębiorstw mających doświadczenie, w których wspomniane praktyki zostały przeprowadzone.

2.2.2. Opracowanie programu praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach

W ramach zadania 2 – opracowanie programu praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach – przygotowane zostały następujące opracowania: *Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży medyczno-chemicznej*⁵⁵ oraz *Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży kosmetyczno-fryzjerskiej*⁵⁶.

Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży medyczno-chemicznej opisuje najważniejsze trendy i przekształcenia w branży medyczno-chemicznej obserwowane w ostatnich latach, zarówno w kraju, jak i za granicą. Formułuje wyzwania, jakie przed nauczycielami kształcącymi w danych zawodach stawia reforma polskiego systemu oświaty. W opracowaniu uwzględniono kwestie współpracy placówek kształcenia zawodowego z przedsiębiorcami z branży medyczno-chemicznej, poparte opiniami uczniów i nauczycieli oraz pracodawców. Najważniejszy element opracowania stanowią praktyki dla nauczycieli i instruktorów zawodu w kontekście rozwoju kompetencji kadry dydaktycznej szkół zawodowych oraz program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Wskazano

⁵⁵ B. Serafin-Juszczak, M. Wysocka, *Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży medyczno-chemicznej*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2013.

⁵⁶ M. Wysocka, *Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży kosmetyczno-fryzjerskiej*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2013.

również na przewidywane kompetencje, które można zdobyć w trakcie realizacji programu praktyk.

Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży kosmetyczno-fryzjerskiej zawiera zdiagnozowane podstawowe problemy w zakresie współpracy placówek kształcenia zawodowego i pracodawców. Najważniejszym elementem opracowania jest propagowanie programów nauczania o konstrukcji modułowej z wykorzystaniem nowych metod i technik przekazywania wiedzy, w tym metod aktywizujących w kształceniu zawodowym w oparciu o modułową strukturę programów nauczania. Zawarto w nim również opis przebiegu praktyk, założenia organizacyjne programu praktyk oraz oczekiwane kompetencje nauczycieli, których nabędą osoby zrekrutowane do projektu po ukończeniu praktyk.

Wspomniane powyżej opracowania powstały jako rezultat wniosków z diagnozy stanu obecnego i rozwiązań zaproponowanych w trakcie seminariów branżowych (po jednym seminarium na branżę). Spotkania te pozwoliły na przygotowanie wspomnianych programów praktyk w sposób adekwatny do rzeczywistych potrzeb nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących w poszczególnych branżach. Jest to niewątpliwie zaleta opracowań, bowiem zawarte w nich kwestie opierają się na bezpośrednich kontaktach z podmiotami odpowiedzialnymi za efektywne kształcenie zawodowe młodzieży (w seminarium udział wzięli przedstawiciele kadry zarządzającej szkół zawodowych, przedstawiciele przedsiębiorców), zgłaszającymi konkretne potrzeby podwyższania kompetencji i kwalifikacji zawodowych. W seminariach uczestniczyły dwie czterostronne komisje, oceniające program praktyk organizowanych w przedsiębiorstwach. Ocenie podlegały przede wszystkim roz-

wiązania organizacyjne w zakresie dotychczasowej realizacji praktyk, a także poziom nowoczesnych technologii, sprzęt oraz rozwiązania techniczne wykorzystywane w ich trakcie. Obserwacje komisji stanowiły podstawę do opracowania dwóch stosownych rekomendacji, skierowanych na potrzeby opracowania i wdrażania programów praktyk odpowiednio w branży kosmetyczno-fryzjerskiej w przedsiębiorstwach o charakterze usługowym oraz branży medyczno-chemicznej w przedsiębiorstwach o charakterze produkcyjnym.

2.2.3. Pilotażowe praktyki dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych według opracowanych programów praktyk

Zadanie trzecie to realizacja pilotażowych praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach produkcyjnych (w przypadku branży medyczno-chemicznej) i usługowych (w przypadku branży kosmetyczno-fryzjerskiej). Działanie związane z realizacją praktyk stanowiło najważniejszy cel realizacji projektu. Praktyki przebiegały według opracowanych programów. Trwały 80 godzin (8 godzin dziennie przez 10 dni roboczych, przy czym niekoniecznie musiały to być następujące po sobie dni). Istotną cechą praktyk był fakt, że odbywały się one w realnym środowisku pracy w przedsiębiorstwach działających na terenie całego kraju, według ustalonych w opracowanym programie praktyk wytycznych. Praktyki w realnym miejscu pracy pozwoliły nauczycielom kształcącym w danych zawodach na styczność z nowymi technologiami oraz rozwiązaniami organizacyjno-produkcyjnymi. Z drugiej strony umożliwiły one skonfrontowanie przekazywanej przez nauczycieli wiedzy i posiadanych przez nich kwalifikacji z rzeczywistym wykonywaniem danego zawodu, osadzonym w realiach środowiska pracy. Praktyki

umożliwiły aktualizację wiedzy, która z kolei, przekazywana uczniom, pozwoli nauczycielom na bardziej elastyczne dostosowanie do nowoczesnych wymagań, stawianych przed absolwentem kształconym w ramach danego zawodu.

Praktyki obejmowały nie tylko kwestie bezpośrednio związane z procesem wytwarzania konkretnej usługi lub produktu, lecz uwzględniały także zapoznanie się z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w realiach jego otoczenia oraz uwarunkowań, w tym kwestie organizacji pracy, istniejące przepisy i normy w danym przedsiębiorstwie (między innymi zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy), zapoznanie z przeznaczeniem i użytkowaniem wyposażenia. Praktykanci stopniowo nabywali upoważnienia do samodzielnego realizowania powierzonych im zadań, niemniej jednak nad prawidłowym wykonywaniem przez nich poleceń czuwali w sposób ciągły wyznaczeni w ramach danego przedsiębiorstwa tutorzy. Tutorzy nadzorowali praktyki w oparciu o opracowane teczki superwizyjne. Na potrzeby projektu zostały przygotowane dwa takie dokumenty: *Teczki superwizyjne do oceny jakościowej odbywanych praktyk dotyczące przedsiębiorstw o charakterze produkcyjnym*⁵⁷ oraz *Teczki superwizyjne do oceny jakościowej odbywanych praktyk dotyczące przedsiębiorstw o charakterze usługowym*⁵⁸. Każde z opracowań wspomagało tutorów we właściwej realizacji przebiegu praktyk, które miały zapewnić jak najefektywniej wykorzystany przez praktykanta czas na podnoszenie kwalifikacji. W teczkach superwizyjnych zawarto przykładowe scenariusze

⁵⁷ *Teczki superwizyjne do oceny jakościowej odbywanych praktyk dotyczące przedsiębiorstw o charakterze produkcyjnym*, B. Kowalczyk (red.), Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2013.

⁵⁸ *Teczki superwizyjne do oceny jakościowej odbywanych praktyk dotyczące przedsiębiorstw o charakterze usługowym*, B. Kowalczyk (red.), Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2013.

ćwiczeń, przedstawiając cel proponowanych zadań, ich przebieg oraz sugerując kilka uwag do ćwiczeń. Główny element ich konstrukcji stanowi część ewaluacyjna, oceniająca praktykanta w podanych poniżej obszarach.

W przypadku przedsiębiorstw o charakterze produkcyjnym ocenie tutora podlegały:

1. ocena wiedzy nauczyciela-praktykanta na wskazany temat, dokonana przed przystąpieniem do praktyk oraz po ich zakończeniu (ocena przyrostu wiedzy);
2. nawiązanie kontaktu z tutorem oraz organizacja podmiotu gospodarczego;
3. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa obowiązujących w przedsiębiorstwie, w którym odbywały się praktyki;
4. znajomość struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa;
5. zapoznanie się z pracą różnych działów przedsiębiorstwa;
6. aspekty dotyczące ochrony środowiska;
7. analiza wyrobu/wyrobów;
8. organizacja procesu produkcji;
9. organizacja pracy na stanowisku roboczym;
10. kwestie ergonomii i bezpieczeństwa stanowiska roboczego;
11. zapoznanie się z pracą działu konstrukcyjno-rozwojowego i badawczego.

W przypadku przedsiębiorstw o charakterze usługowym tutor oceniał:

1. stan wiedzy nauczyciela-praktykanta na wskazany temat, ocena została dokonana przed przystąpieniem do praktyk i po ich zakończeniu (ocena przyrostu wiedzy);
2. nawiązanie kontaktu z tutorem oraz pracodawcą;
3. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa obowiązujących w przedsiębiorstwie;
4. zapoznanie z dokumentacją wykorzystywaną w zakładzie pracy z branży kosmetyczno-fryzjerskiej;
5. organizacja i zarządzanie salonem fryzjerskim lub kosmetycznym;
6. obowiązki pracownika przedsiębiorstwa fryzjerskiego;
7. obowiązki pracownika przedsiębiorstwa kosmetycznego.

Każdy z wyżej wymienionych obszarów podzielony został na bardziej szczegółowe zadania. Podlegały one ocenie w skali od 1 do 5, przy czym 1 wyrażało niedostateczne wykonanie zadania, a tym samym i niedostateczne nabycie związanych z nim umiejętności, a 5 – bardzo dobre. Tutor przy każdym zadaniu dodatkowo opisywał działania podejmowane przez praktykanta a także nabyte kwalifikacje i umiejętności w trakcie ich realizacji. W szczególnych przypadkach mógł on zgłosić swoje uwagi.

Poza wymienioną powyżej formą oceny tutor dodatkowo odpowiadał na pytania otwarte zamieszczone w teczkach superwizyjnych. Zaleceniem było, aby odpowiedzi na nie zostały udzielone w końcowej fazie praktyk. Przykładowe pytania zamieszczono na rysunku 5.

Rysunek 5. Pytania oceniające przebieg praktyk

The image shows four vertically stacked rectangular boxes, each containing a question. Each box has a white horizontal bar at the top, resembling a highlighter stroke. The questions are:

- Czy zdiagnozowałeś(-aś) obszary, w których ma miejsce niezgodność pomiędzy wymogami związanymi z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa medyczno-chemicznego a standardami kształcenia zawodowego? Jeśli tak, wymień je.
- Które z działań zorganizowanych w trakcie praktyk uznajesz za najwartościowsze pod kątem dalszej działalności dydaktycznej Twojego podopiecznego?
- Czy w ramach praktyk w przedsiębiorstwie pojawiały się zadania, w których wiedza Twojego podopiecznego w znacznym stopniu odbiegała od oczekiwań stawianych kandydatom na pracowników? Jeśli tak, wymień je.
- Czy pojawiły się kwestie, w których występowała niezgodność między standardami nauczania w szkole zawodowej a wymogami pracy usługowej w przedsiębiorstwie kosmetyczno-fryzjerskim? Jeśli tak, opisz je.

Źródło – opracowanie własne na podstawie: *Teczki superwizyjne do oceny jakościowej odbywanych praktyk dotyczące przedsiębiorstw o charakterze produkcyjnym*, op.cit. oraz *Teczki superwizyjne do oceny jakościowej odbywanych praktyk dotyczące przedsiębiorstw o charakterze usługowym*, op.cit.

Ponadto w każdej teczce superwizyjnej zamieszczono instrukcję realizacji zadań w ramach praktyk z zachowaniem zasad superwizowania pracy. Opisano także rolę tutora.

W każdej opracowanej teczce superwizyjnej znajduje się część, która ma na celu dokonanie samodzielnej ewaluacji praktyk przez uczestniczącego w nich praktykanta. Składa się na nią ankieta, w której praktykant ustosunkowuje się do odpowiedzi na postawione pytania, według następującej skali: zdecydowanie nie, nie, tak, zdecydowanie tak. Proponowane pytania dotyczą między innymi oceny praktyk (czy spełniły oczekiwania, czy pogłębiły wiedzę

i pozwoliły na nabycie nowych kwalifikacji i kompetencji zawodowych) oraz oceny wsparcia otrzymanego od tutora. Ponadto w tej części ewaluacyjnej zawarto zestaw pytań otwartych, zmierzających do poznania opinii praktykanta na temat przebiegu praktyk i ich wpływu na rozwój kompetencji zawodowych, możliwych do przekazania podopiecznym w szkole. Każdy uczestnik praktyk otrzymał certyfikat potwierdzający udział w projekcie.

2.2.4. Audyt zewnętrzny

Zadanie 4. to audyt zewnętrzny. Został on przeprowadzony w połowie realizacji projektu, po wydatkowaniu 50% środków z budżetu (marzec 2013 roku).

2.2.5. Podsumowanie etapów projektu

W tabeli 3. zestawiono najważniejsze etapy przypisane konkretnym czterem zadaniom realizowanym w ramach projektu. Wskazują one na szeroki wachlarz prac podjętych na potrzeby jego realizacji.

Tabela 3. Harmonogram działań podjętych w ramach projektu – wybrane pozycje

Zadanie	Przykładowe etapy	Okres realizacji
Zadanie 1. Rekrutacja odbiorców wsparcia	utworzenie i prowadzenie Wirtualnej Strefy Nauczyciela	maj 2012 – czerwiec 2013
	przeprowadzenie działań rekrutacyjnych przez mobilnych asystentów do spraw rekrutacji – Partner 2	maj – lipiec 2012
	przeprowadzenie rekrutacyjnej kampanii e-mailingowej wśród przedsiębiorców – Partner 3	maj – lipiec 2012
	przeprowadzenie wysyłki e-zaproszeń do kadry zarządzającej szkół zawodowych i nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu – Partner 3	maj – lipiec 2012
	opracowanie i druk folderów na spotkania informacyjne – Partner 1	maj 2012

	przeprowadzenie działań rekrutacyjnych przez rekruterów –Partner 1	listopad – grudzień 2012
	przeprowadzenie spotkań informacyjnych – 1 spotkanie trwające 4 godziny dla 16 województw – Partner 1	czerwiec – lipiec 2012
	wybór nauczycieli kształcenia zawodowego do objęcia działaniami projektowymi oraz utworzenie listy rezerwowej	grudzień 2012
	wybór przedsiębiorstw do objęcia działaniami projektowymi oraz utworzenie listy rezerwowej	grudzień 2012
Zadanie 2. Opracowanie Programu praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach	przeprowadzenie wysyłki e-zaproszeń do kadry zarządzającej szkół zawodowych oraz przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych – Partner 3	grudzień 2012
	przeprowadzenie seminarium – Partner 1 - branża kosmetyczno-fryzjerska – 1 seminarium trwające 4 godz. - branża medyczno-chemiczna –1 seminarium trwające 4 godz.	styczeń 2013
	opracowanie i dostarczenie publikacji: <i>Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży kosmetyczno-fryzjerskiej</i> oraz <i>Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży medyczno-chemicznej</i>	styczeń – luty 2013
	przeprowadzenie wysyłki e-zaproszeń do przedstawicieli przedsiębiorstw branży kosmetyczno-fryzjerskiej / medyczno-chemicznej – Partner 3	marzec 2013
	przeprowadzenie spotkań czterostronnej komisji dla branży kosmetyczno-fryzjerskiej (1 spotkanie trwające 4 godz.) oraz dla branży medyczno-chemicznej (1 spotkanie trwające 4 godz.) – Partner 2	kwiecień 2013
	opracowanie i dostarczenie rekomendacji w zakresie praktyk na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz rekomendacji w zakresie praktyk na potrzeby branży medyczno-chemicznej, opracowanie monografii upowszechniającej	II kwartał 2013

Zadanie 3. Pilotażowe praktyki dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych według opracowanych programów praktyk	przeprowadzenie praktyk dla 280 nauczycieli kształcenia zawodowego / instruktorów praktycznej nauki zawodu (1 uczestnik odbywa praktyki przez 10 dni; 1 dzień praktyk = 8 godz.)	luty – marzec 2013
	opracowanie i dostarczenie <i>Teczki superwizyjnej do oceny jakościowej odbywanych praktyk dotyczącej przedsiębiorstw o charakterze produkcyjnym</i> oraz <i>Teczki superwizyjnej do oceny jakościowej odbywanych praktyk dotyczącej przedsiębiorstw o charakterze usługowym</i>	styczeń 2013
	wypełnienie teczek superwizyjnych przez tutorów	luty – marzec 2013
	druk certyfikatów dla nauczycieli kształcenia zawodowego potwierdzających udział w projekcie – Partner 1	marzec 2013
Zadanie 4. Audyt zewnętrzny	przeprowadzenie audytu zewnętrznego	marzec 2013

Źródło: opracowanie własne.

O ile w tabeli 3. ukazano szczegółowy zakres prac przypisanych poszczególnym zadaniom sformułowanym w projekcie, o tyle na rysunku 6. zamieszczonym na następnej stronie wyodrębniono kolejne etapy, których realizacja wynika ze sformułowanych celów. Analizując projekt, można wyodrębnić cztery zasadnicze i następujące po sobie etapy. Rozpoczyna je seminarium z udziałem przedstawicieli środowiska związanego z branżami medyczno-chemiczną oraz kosmetyczno-fryzjerską.

Rysunek 6. Kolejne etapy realizacji projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej*

Seminarium w obecności wybranych nauczycieli i przedsiębiorców, mających doświadczenie w prowadzeniu praktyk

- omówienie problemów w kształceniu zawodowym w branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz branży medyczno-chemicznej
- wypracowanie rozwiązań w zakresie podniesienia kwalifikacji nauczycieli kształcących w zawodach w ramach omawianych branż
- udział ekspertów branżowych w ramach komisji czterostronnych

Opracowanie programów praktyk zamieszczonych w Wirtualnej Strefie Nauczyciela

- Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży kosmetyczno-fryzjerskiej
- Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży medyczno-chemicznej

Praktyki dla 280 nauczycieli w 50 przedsiębiorstwach w wymiarze 80 godzin na jednego praktykanta

- praktyki dla 90 nauczycieli w 16 przedsiębiorstwach z branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz 190 nauczycieli w 34 przedsiębiorstwach z branży medyczno-chemicznej
- praktyki w realnym środowisku pracy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii branżowych oraz pod opieką tutora
- praktyki realizowane na podstawie przygotowanych programów praktyk
- ocena praktykanta w oparciu o teczkę superwizyjną

Wnioski z posiedzenia komisji czterostronnych

- przygotowanie oddzielnych rekomendacji w zakresie opracowania i wdrażania praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branż medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej
- opracowanie monografii opisującej podjęte w ramach projektu działania i upowszechniającej wypracowane rozwiązania
- opracowania zamieszczone na Wirtualnej Strefie Nauczyciela

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawione w niniejszym rozdziale kwestie mają na celu ukazanie działań, jakie uwzględnił projekt. Przeprowadzenie seminarium, następnie

opracowanie programu praktyk i zrealizowanie pilotażowego programu praktyk to zestaw działań, który projekt inicjuje i zachęca do upowszechniania w imię dobrych praktyk, nie tylko w odniesieniu do branż medyczno-chemicznej i kosmetyczno-fryzjerskiej, ale i do szerszego zakresu branż funkcjonujących w polskiej gospodarce. Wyrazem realizacji tych celów jest między innymi niniejsza monografia oraz inne opracowania powstałe w ramach projektu. Wnioski sformułowane w ramach bezpośrednich kontaktów z reprezentantami branży medyczno-chemicznej i kosmetyczno-fryzjerskiej z powodzeniem mogą zostać zaadaptowane na potrzeby pozostałych branż. Jak bowiem wynika z analiz problemów, które zgłaszali pod adresem systemu kształcenia zawodowego nauczyciele i przedsiębiorcy funkcjonujący wewnątrz tych dwóch odrębnych branż, mają one zbliżony charakter. Niewykluczone, że podobny zakres kwestii problemowych zgłoszony zostałby w ramach innych branż. Kolejne rozdziały monografii stanowią próbę sformułowania wytycznych usprawniających kształcenie zawodowe oraz działań na rzecz upowszechniania doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w formie praktyk w profesjonalnych przedsiębiorstwach, wykorzystujących w procesach produkcji najnowsze rozwiązania technologiczne i organizacyjne.

3. Znaczenie projektu w formułowaniu i upowszechnianiu wytycznych w zakresie usprawnienia działań placówek kształcenia zawodowego w Polsce

W niniejszym rozdziale zaprezentowano działania możliwe do wdrożenia w celu usprawnienia kształcenia zawodowego w Polsce. Sformułowane wytyczne w dużej mierze opierają się na analizie wniosków płynących z przeprowadzonych w ramach projektu spotkań branżowych z udziałem przedstawicieli środowisk funkcjonujących w branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej. Analiza problemów jest bowiem niezbędna w celu sformułowania adekwatnych zaleceń i działań mających na celu częściowe lub całkowite wyeliminowanie stwierdzonych wad i niedociągnięć dotychczasowego systemu funkcjonowania szkolnictwa zawodowego.

3.1. Niedoskonałości modelu kształcenia zawodowego w branży kosmetyczno-fryzjerskiej

Uczestnicy seminarium wskazali na problemy, które utrudniają współpracę pomiędzy szkołami zawodowymi, uczniami szkół zawodowych oraz przedsiębiorcami. Sprowadzają się one przede wszystkim do braku zrozumienia potrzeb reprezentantów poszczególnych podmiotów rynku pracy, które za-

ważają o niezrealizowaniu stawianych im oczekiwań⁵⁹. Wnioski z seminarium przeprowadzonego wśród przedstawicieli różnych środowisk operujących w ramach branży kosmetyczno-fryzjerskiej wskazują, że przedsiębiorcy nie angażują się we współpracę z instytucjami szkolenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz szkołami zawodowymi⁶⁰. Brak współpracy w relacji przedsiębiorcy – placówki szkolenia nauczycieli ogranicza możliwości faktycznego poznania procesu wytwarzania usługi i całego procesu produkcyjnego, co z kolei przekłada się na ograniczanie „praktycznego profesjonalizmu” w nauczaniu. Bardziej szkodliwym efektem braku współpracy wydaje się brak możliwości innowacyjnego uczenia się nauczycieli od pracodawców, co z kolei, przy ograniczonych możliwościach szkół zawodowych – zwłaszcza w zakresie podążania za nowinkami technologicznymi – sprawia, że rzeczywisty proces dydaktyczny nie dotrzymuje kroku wymaganiom i przeobrażeniom współczesnego rynku pracy. Oczekiwania pracodawców – właścicieli salonów fryzjerskich i kosmetycznych, sformułowane w coraz wyższych standardach zawodowych, nie są zrealizowane. Pogłębia to tym samym brak zrozumienia wzajemnych potrzeb oraz stwarza możliwą do wystąpienia wzajemną niechęć do współpracy.

Przedsiębiorcy wskazywali, że młodzież nie dąży do zdobywania wiedzy, a co za tym idzie, nie posiada podstawowych kompetencji do wykonywania prostych prac w zawodzie. Najczęściej wśród postaw dominowała chęć dopełnienia formalności związanych z zaliczeniem praktyk w ramach obowiązkowych zaliczeń, wynikających z programu kształcenia. Obok braku

⁵⁹ M. Wysocka, *Program praktyk...*, op.cit., s. 44.

⁶⁰ Ibidem.

kompetencji specjalistycznych przedsiębiorcy wskazywali na silnie ujawniający się brak przestrzegania etyki zawodowej, która w przypadku branży kosmetyczno-fryzjerskiej, zwłaszcza w kontekście bezpośrednich kontaktów z klientem, jest bardzo ważna. Z analiz i sugestii wynika, że pracodawcy nie będą chętni do inwestowania w rozwój niechętnych do nauki uczniów, zwłaszcza dopóki system kształcenia zawodowego na poziomie placówki zawodowej nie wzmocni postaw na rzecz zaangażowania uczniów w wykonywaną pracę. Wydaje się zatem, że dopóki uczniowie nie nabędą kompetencji w zakresie postaw ujawniających poszanowanie zawodu, który wykonują, nie będzie możliwe zapewnienie współpracy między szkołą zawodową a zakładami pracy świadczącymi usługi kosmetyczno-fryzjerskie⁶¹.

Nauczyciele podkreślili, że uczniowie są niechętnie nastawieni do praktyk, za co winę ponoszą sami przedsiębiorcy. Ma na to wpływ między innymi postawa pracodawców, którzy z góry zakładają, że uczniowie i absolwenci nie posiadają odpowiednich kwalifikacji i predyspozycji zawodowych. Często praktykanci kierowani są więc do wykonywania prac o charakterze porządkowym i pomocniczym. Co więcej, w trakcie praktyk uczniowie oczekują konstruktywnej oceny oraz informacji zwrotnej. Nie zawsze jest ona im udzielana. Nauczyciele widzą poważne problemy w zakresie predyspozycji uczniów do pracy w zawodzie, mają świadomość, że często zawód kosmetyczki czy fryzjera został przez ich wychowanków wybrany pochopnie. Uczniowie w trakcie nauki zastanawiają się, czy właściwie wybrali kierunek swojej ścieżki zawodowej. Nauczyciele podkreślili również bardzo ważny fakt odwołujący się do funkcjonowania innych instytucji powiązanych ze szkol-

⁶¹ Ibidem, s. 44–45.

nictwem zawodowym. Wskazali oni bowiem, że w zawodzie kształcą się często osoby, które nie mają predyspozycji zdrowotnych w tym zakresie – np. cierpią na dolegliwości alergiczne czy schorzenia uniemożliwiające długie przebywanie w wymaganej w zawodzie pozycji ciała (np. w pozycji stojącej w przypadku zawodu fryzjera)⁶².

3.2. Niedoskonałości modelu kształcenia zawodowego w branży medyczno-chemicznej

Uczestnicy seminarium branżowego wskazali na podobne problemy w kształceniu w danej grupie zawodów, do tych, które wskazywali uczestnicy seminarium przeprowadzonego na rzecz branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Niemal identyczny zakres ujawnionych problemów i nieefektywności kształcenia zawodowego może świadczyć o problemach, które z pewnością przejawiają się w szerszym kontekście kształcenia zawodowego i dotyczą nauczania w ramach pozostałych branż.

Przedsiębiorcy z branży medyczno-chemicznej podkreślili małe zaangażowanie uczniów w odbywanie praktyk, słabe przygotowanie zawodowe uczniów/absolwentów do wykonywania obowiązków związanych z pracą na danym stanowisku pracy. Wskazali na niskie kwalifikacje, którymi odznaczyli się praktykanci, oraz na bardzo wyraźny brak pasji zawodowych młodzieży. Przedsiębiorcy wskazali także, że po części za taki stan odpowiadają szkoły zawodowe. Ich zdaniem nauczyciele bardzo dokładnie starają się weryfikować realizację programu praktyk w przedsiębiorstwach, lecz nie dostrzegają, że

⁶² Ibidem, s. 45–46.

sami nieodpowiednio przygotowują podopiecznych do wykonywania zawodu. Co więcej, w opinii przedsiębiorców pojawia się konieczność nauki praktykantów od podstaw, co przy braku gratyfikacji finansowej nie stanowi jakiegokolwiek motywacji. W rezultacie praktykanci po zakończonych praktykach wykazują niemal identyczną wiedzę i umiejętności jak te, którymi cechowali się przed przystąpieniem do nich⁶³.

Nauczyciele kształcący na potrzeby branży medyczno-chemicznej przyznali, że widzą braki w przygotowaniu zawodowym, za które odpowiedzialna jest szkoła zawodowa, a tym samym i oni. W ich opinii wynika to między innymi z faktu, że często nie są świadomi przemian, jakie zachodzą w przedsiębiorstwach – w rzeczywistym miejscu wykonywania pracy. Dlatego praktyki organizowane przez przedsiębiorców dla kadry nauczycielskiej z pewnością usprawniłyby proces nauczania. Nauczyciele wskazali również, że pracodawcy nie wywiązują się z programów praktyk, zwłaszcza że z informacji zwrotnych od praktykantów wynika, iż uczniów się nie dokszałca, lecz często deleguje do prac, które wykraczają poza program praktyk (np. do prac porządkowych itp.). Podkreślili również, że pracodawcy często mają zbyt wysokie wymagania względem poziomu kwalifikacji praktykantów-uczniów oraz absolwentów, zapominają jednocześnie, że nie angażują się w proces usprawniania programów kształcenia zawodowego. Bardzo pożądane byłyby bowiem inicjatywy wychodzące od przedsiębiorców. Z kolei ich zdaniem niski poziom zaangażowania uczniów może wynikać z losowego i niejednokrotnie przypadkowego wyboru podjęcia kształcenia w danym zawodzie⁶⁴.

⁶³ B. Serafin-Juszczak, M. Wysocka, *Program praktyk ...*, op.cit., s. 43–45.

⁶⁴ Ibidem, s. 45–46.

3.3. Zalecenia usprawniające działanie placówek kształcenia zawodowego

Na podstawie opinii i wniosków z seminarium przeprowadzonych w ramach projektu postanowiono opracować możliwe do wprowadzenia wytyczne na rzecz usprawnienia szkolnictwa zawodowego, zwłaszcza w kontekście kształcenia na potrzeby branż: medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej. Zalecenia i wnioski dotyczą przede wszystkim współpracy rozwijanej pomiędzy szkołami zawodowymi (w tym uczniami, nauczycielami oraz dyrektorami szkół zawodowych i placówek kształcenia zawodowego) a pozostałymi podmiotami biorącymi udział w kształtowaniu polityki edukacyjnej i szkoleniowej. Proponowane w tym rozdziale wytyczne pomijają kwestie współpracy pomiędzy placówkami zawodowymi a przedsiębiorcami, gdyż z uwagi na znaczenie przedsiębiorstw w realizowanym projekcie są one zarysowane osobno w kolejnym rozdziale.

Z uwagi na zbliżony zakres problemów, które zostały ujawnione w trakcie poszczególnych seminariów branżowych, sformułowane zalecenia mają charakter wspólnych rozwiązań. Oczywiście należy uwzględnić korektę wynikającą ze specyfiki i odmierności poszczególnych branż. Niemniej jednak z uwagi na podobny zakres ujawnionych potrzeb odnoszących się do działań usprawniających proces kształcenia w zawodach z branż kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej proponowane wytyczne zostały ujęte łącznie.

Wśród instytucji, które są zainteresowane współpracą ze szkołami zawodowymi, można wymienić: związki pracodawców, związki zawodowe,

izby gospodarcze, stowarzyszenia naukowo-techniczne, urzędy pracy, pełniące funkcje doradcze rady do spraw kształcenia zawodowego, a zwłaszcza przedsiębiorstwa⁶⁵. Różnorodność interesariuszy wymaga opracowania zasad współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a instytucjami, które na zasadzie partnerstwa będą wspierać szkoły zawodowe w procesie kształcenia wychowanków.

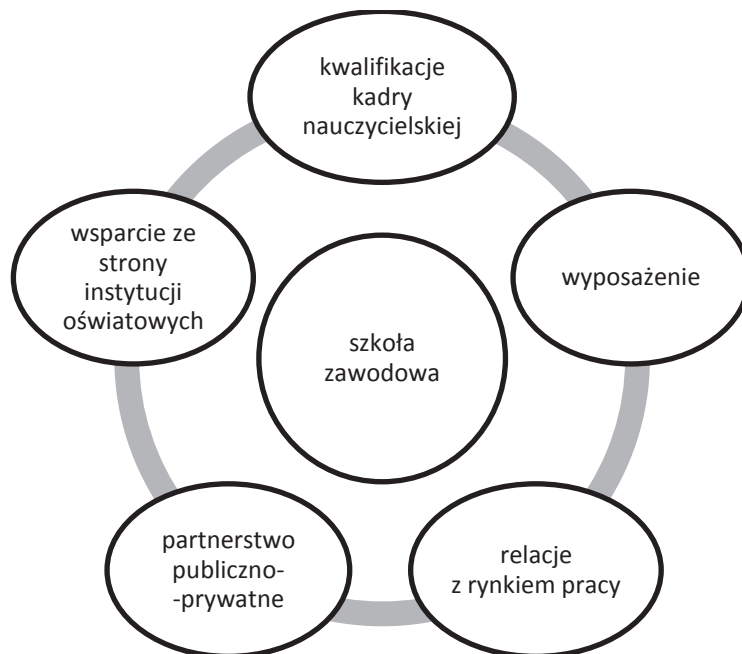
Z analiz zgłoszonych problemów wyłaniają się trzy grupy obszarów wsparcia na rzecz zwiększenia efektywności istniejącego wymiaru szkolnictwa zawodowego. Są nimi:

1. koncentracja na usprawnieniu zasobów wewnętrznych placówki zawodowej – tj. nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego;
2. wyposażenie placówki kształcenia zawodowego we właściwe i w miarę nowoczesne pod względem technicznym środki nauczania oraz
3. działania na rzecz zwiększenia udziału otoczenia szkoły zawodowej odnośnie do wspierania systemu kształcenia.

Rysunek 7. uzupełnia wspomniane obszary dodatkowymi determinantami, które mają wpływ na efektywne kształcenie we współczesnej szkole zawodowej.

⁶⁵ S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – główne problemy i wyzwania* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2000, s. 25–26.

Rysunek 7. Wybrane determinanty usprawniające funkcjonowanie szkoły zawodowej



Źródło: opracowanie własne.

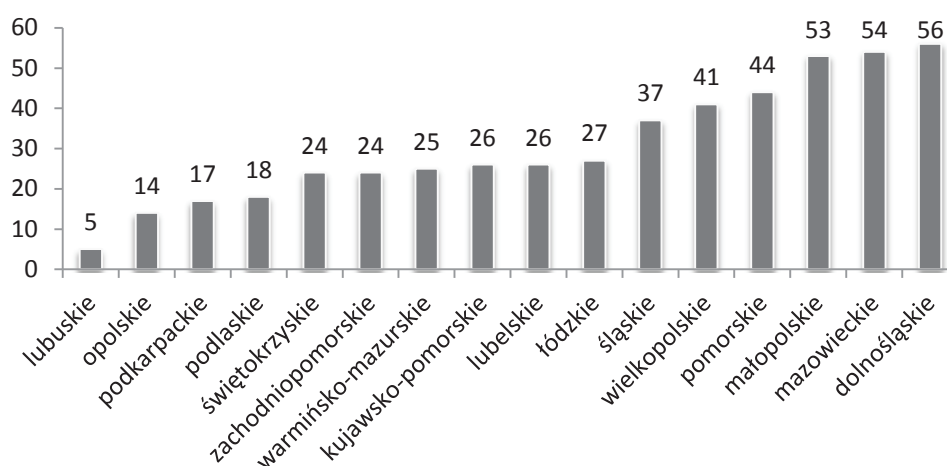
3.3.1. Kadra dydaktyczna

W przypadku kadry nauczycielskiej szkół zawodowych pojawia się przede wszystkim konieczność podnoszenia jej kompetencji przez system doskonalenia zawodowego. Sformułowany brak potencjalnych możliwości doskonalenia i rozwoju kompetencji zawodowych przez nauczycieli i instruktorów nauki zawodów z branż medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej to wielokrotnie zgłaszany problem w trakcie seminariów zorganizowanych w ramach projektu.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce jest prowadzone przede wszystkim przez szkoły wyższe (co wynika m.in. z zapisów Karty Nauczyciela dotyczących wymagań co do poziomu wykształcenia stawianych kandydatom na stanowisko nauczyciela), placówki doskonalenia nauczycieli, placówki

oświatowe i inne instytucje. Najczęściej (poza podstawowym kształceniem w ramach studiów pedagogicznych) przybiera ono postać studiów podyplomowych, kursów, warsztatów czy konferencji. Zgodnie z rejestrem Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU) w Polsce działa łącznie około 491 (w tym 138 publicznych) ośrodków doskonalenia nauczycieli. Ich rozkład w podziale na województwa przedstawiono na wykresie 2.

Wykres 2. Liczba placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli w poszczególnych województwach w Polsce w 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KOWEziU (stan z dnia 14.08.2013 r.).

Najwyższą liczbą placówek charakteryzują się województwa: małopolskie (53), mazowieckie (54) oraz dolnośląskie (56). W województwie lubelskim placówek tego typu jest zaledwie 5. Z uwagi na bardzo małą ofertę szkoleniową i edukacyjną w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie lubuskim, opolskim, podkarpackim i podlaskim wydaje się konieczne zweryfikowanie oferty kierowanej przez działające na terenach tych województw placówki. Weryfikacji mogą dokonać odpowiednie instytucje

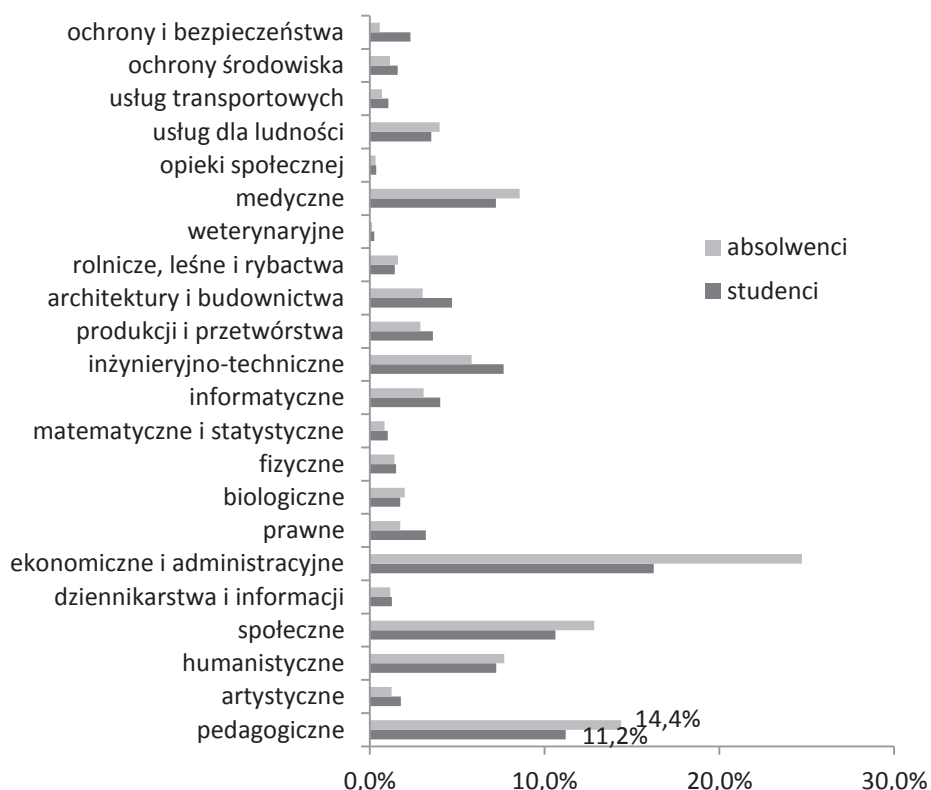
nadzoru pedagogicznego. Z uwag i wniosków płynących z seminariów wynika, że oferta szkoleniowa skierowana do nauczycieli kształcących w zawodach z branż medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej jest niezadawalająca w skali całego kraju. Wydaje się zatem, że wojewódzkie ośrodki doskonalenia nauczycieli, zwłaszcza z tych województw, które cechuje mała liczba placówek doskonalenia zawodowego, mogłyby przygotować na przykład cykliczne (coroczne) oferty szkoleniowe skierowane do kadry kształcącej w ramach wspomnianych branż. Z wniosków z seminariów wynika, że nauczyciele i instruktorzy zawodu chętnie wzięliby w nich udział.

Problemem jest nie tylko proces doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych, ale także zjawisko braków kadrowych. Obserwuje się coraz powszechniejsze zjawisko odchodzenia kadry pedagogicznej z zawodu. Procesy te mogą być pochodną wielu czynników, zwłaszcza zmniejszenia liczby uczniów szkół zawodowych, wynikającego z niżu demograficznego, zmian modeli i profili kształcenia, zmian rynku pracy – zwłaszcza braku popytu rynkowego na niektóre zawody. Na zaistniały stan wpływa także struktura wiekowa dotychczasowej kadry pedagogów. Zjawisko to podkreślili sami pracodawcy, twierdząc, że przekazywana wiedza nosi „znamiona archaicznej”⁶⁶. Starsza kadra nauczycielska zdecydowanie częściej może wykazywać bierność w zakresie zdobywania umiejętności i kwalifikacji. Co więcej, obecnie starsze pokolenie nauczycieli odchodzi na emeryturę i brakuje osób, które zastąpiłyby je w wykonywaniu obowiązków, co wynika m.in. z braku zainteresowania i motywacji do podjęcia się roli nauczyciela kształcącego w konkretnym zawodzie. Wydaje się jednak, że największe znaczenie w kształtowa-

⁶⁶ M. Wysocka, *Program praktyk ...*, op.cit., s. 46.

niu braków kadrowych ma coraz wyraźniej zaznaczający się niż demograficzny, czego przejawem jest niekiedy likwidowanie niektórych placówek kształcenia zawodowego.

Wykres 3. Udział procentowy studentów i absolwentów studiów wyższych według kierunków kształcenia w roku akademickim 2011/2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych *Studenci szkół wyższych według grup kierunków kształcenia* (tablica 247.) oraz *Absolwenci szkół wyższych według grup kierunków kształcenia* (tablica 248.), Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012, GUS, Warszawa 2012.

Wykres 3. prezentuje udział procentowy studentów i absolwentów (ogółem wszystkich typów studiów) kształcących się w ramach poszczególnych grup kierunków studiów w roku akademickim 2011/2012. W roku akademickim 2011/2012 studiowało łącznie 1 764 060 osób, w tym

197 878 w grupie kierunków pedagogicznych. Stanowiło to około 11,2% wszystkich studiujących. Łączna liczba absolwentów w tym roku akademickim wynosiła 497 533, w tym 71 539 (tj. około 14,4%) w grupie kierunków pedagogicznych. Z powyższego wykresu wynika, że kierunki pedagogiczne są drugą najchętniej wybieraną grupą kierunków kształcenia w systemie studiów wyższych. Co więcej, istnieje duże zainteresowanie studiami podyplomowymi w obszarze nauk pedagogicznych. Zgodnie z danymi GUS⁶⁷ w roku akademickim 2011/2012 w ramach studiów podyplomowych dokształcało się 189 636 osób, w tym 50 969 (tj. około 26,9%) w ramach nauk pedagogicznych.

W kształtowaniu jakości kadry dydaktycznej zatrudnianej w szkole zawodowej bierze udział dyrektor szkoły. Jego rola w procesie wspierania nauczycieli w rozwoju zawodowym koncentruje się między innymi na następujących kwestiach:

1. organizacja wewnętrznego systemu doskonalenia nauczycieli oraz pozyskanie partnerów w zakresie wspierania zewnętrznego systemu kształcenia kadry;
2. tworzenie warunków materialnych dla doskonalenia zawodowego i zdobywanie przez nauczycieli dodatkowych kwalifikacji;
3. określenie wymagań wobec nauczycieli, inspirowanie ich do rozwoju oraz samodoskonalenia;
4. zachęcenie nauczycieli do stosowania nowych, nabywanych w praktyce i zdobytych dzięki różnym formom doskonalenia za-

⁶⁷ *Studia podyplomowe według grup kierunków kształcenia* (tablica 251.), Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012, GUS, Warszawa 2012.

wodowego wiadomości i umiejętności, zwłaszcza w celu podniesienia efektywności kształcenia;

5. inspirowanie do doskonalenia nauczycieli na podstawie własnego przykładu;
6. organizowanie szkoleń, warsztatów, konferencji we współpracy z placówkami doskonalenia zawodowego nauczycieli, zgodnie z zawartymi porozumieniami i planami współpracy;
7. modyfikacja systemu wspomaganie planu dokształcania nauczycieli na podstawie wyników ewaluacji⁶⁸.

Rola dyrektora szkoły to także inspirowanie nauczycieli do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ma na celu także zapewnienie środków na realizację wewnątrzszkolnych form doskonalenia zawodowego. W dużej mierze dyrektor placówki odpowiada także za dostęp nauczycieli do literatury branżowej, zarówno krajowej, jak i zagranicznej, zgromadzonej w zbiorach bibliotecznych placówki. W ramach doskonalenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji nauczyciele powinni czytać fachową literaturę branżową, aby dotrzymać kroku zmieniającemu się modelowi funkcjonowania przedsiębiorstw. Do czytania literatury powinni zachęcać także swoich wychowanków. Urozmaicenie procesu dydaktycznego informacjami zaczerpniętymi z literatury fachowej mogłoby okazać się czynnikiem uatrakcyjniającym zajęcia. Literatura fachowa powinna stanowić inspirację dla przeprowadzenia lekcji, np. do próby wykonania konkretnej fryzury lub zastosowania metody

⁶⁸ Z. Zbróg, *Inspirowanie, motywowanie i monitorowanie rozwoju zawodowego nauczycieli przez dyrektora szkoły* [w:] W. Dróżka, J. Miko-Giedyk, R. Miszczuk (red.), *Doskonalenie zawodowe nauczycieli i innych pracowników oświaty*, Uniwersytet Jana Kochanowskiego, Kielce 2012, s. 181.

zdobienia paznokci według wzoru zaprezentowanego w czasopiśmie/literaturze. W przypadku branży medyczno-chemicznej śledzenie literatury zagranicznej oraz fachowej krajowej również mogłoby stanowić inspirację do dyskusji i analiz *case study* odbywanych w trakcie lekcji.

Podnoszenie kwalifikacji i wiedzy możliwe jest także poprzez aktywne uczestnictwo w dyskusjach na forach branżowych. Wymiana poglądów może niekiedy stanowić inspirację i motywację do nadania bardziej atrakcyjnego dla ucznia przebiegu lekcji.

Obecnie procesy przemiany szkolnictwa zawodowego zdeterminowane są wdrażaniem modułowych programów nauczania. Podążanie szkolnictwa zawodowego w tym kierunku wymaga od nauczycieli dodatkowego wzmocnienia kompetencji i umiejętności, zwłaszcza że nauczanie zaczyna nabierać szerszego i bardziej perspektywicznego charakteru. Szczególnie atrakcyjnymi formami kształtowania wiedzy oraz wymiany poglądów są konferencje i sympozja, pozwalające integrować różne środowiska funkcjonujące w obrębie szkolnictwa zawodowego. Tego typu formy spotkań mają tę zaletę, że pozwalają na bezpośrednie formułowanie oczekiwań oraz umożliwiają kontakt pomiędzy poszczególnymi instytucjami odpowiedzialnymi za kształtowanie nowoczesnego wymiaru szkolnictwa zawodowego. W szczególności pozwalają one na współpracę i wymianę doświadczeń pomiędzy przedstawicielami delegatur Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ośrodka Rozwoju Edukacji, wojewódzkimi ośrodkami doskonalenia nauczycieli oraz miejscowymi centrami doskonalenia zawodowego nauczycieli, kuratoriami oświatowymi, dyrektorami szkół zawodowych i placówek oświatowych, przedstawicielami instytucji rynku pracy – w tym wojewódzkich i powiatowych urzę-

dów pracy, przedstawicielami instytucji kształcenia ustawicznego itp. Tego typu konferencje integrują przedstawicieli różnych środowisk, które uczestniczą w kształtowaniu charakteru szkolnictwa zawodowego w Polsce.

Przykładem może być konferencja *Placówki doskonalenia nauczycieli – sposoby realizacji kierunków polityki oświatowej państwa*, zorganizowana przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej oraz Ośrodek Rozwoju Edukacji. Docelową grupą określono dyrektorów publicznych placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli. W programie konferencji uwzględniono kwestie monitorowania i doskonalenia procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach czy też zdefiniowania roli dyrektora placówki w motywowaniu pracowników. W programie znalazły się również warsztaty z zakresu diagnozy potrzeb szkoleniowych placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli⁶⁹.

Powyższą konferencję przytoczono jako przykład dobrych praktyk, których upowszechnianie jest szczególnie propagowane w ramach niniejszej monografii. Co więcej, zaleca się podjęcie wysiłków na rzecz zorganizowania konferencji tematycznej dla reprezentantów branż medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej, mogącej mieć miejsce poza perspektywą czasową realizacji niniejszego projektu. Konferencja pozwoliłaby na monitorowanie efektów kształcenia w zawodach związanych z analizowanymi w projekcie branżami. Co więcej, umożliwiłaby dokonanie weryfikacji skuteczno-

⁶⁹ Informacje na temat konferencji pozyskano ze strony KOWEziU, konferencja zorganizowana w dniach 26–27.08.2013 r. Konferencja została przygotowana w ramach projektu systemowego *Monitorowanie i doskonalenie procesu wdrażania podstaw programowych kształcenia w zawodach*, źródło informacji: new.koweziu.edu.pl/aktualnosci/item/683-konferencja-%E2%80%9Eplac%C3%B3wki-doskonalenia-nauczycieli-%E2%80%93-sposoby-realizacji-kierunk%C3%B3w-polityki-o%C5%9Bwiatowej-pa%C5%84stwa%E2%80%9D [data dostępu: 15.08.2013].

ści pilotażowego programu praktyk oraz jego upowszechniania na terenie całego kraju. Do działań tych zachęcane są szkoły zawodowe, pracodawcy, ośrodki doskonalenia nauczycieli, placówki oświatowe. Przedstawienie doświadczeń płynących z realizacji pilotażowego projektu z pewnością będzie miało ważne znaczenie w zakresie upowszechniania jego wyników oraz działań podjętych w projekcie.

3.3.2. Wyposażenie szkół zawodowych

Wyposażenie szkół zawodowych stanowi, obok wykwalifikowanej kadry dydaktycznej, najważniejsze ogniwo kształcenia zawodowego. Bez właściwych i odpowiednich pod kątem zaawansowania technologicznego sprzętu, maszyn, urządzeń i laboratoriów efekty przekazywanej wiedzy są niewielkie. Większość kompetencji uczniowie nabywają przez doświadczenie. Konieczne jest zatem odpowiednie wyposażenie placówek kształcenia zawodowego w warsztaty i pracownie symulacyjne. Należy jednak pamiętać, że ważne jest nie tylko to, gdzie uczniowie zdobywają doświadczenie i na czym pracują, ale także za pomocą czego kształtują swoje umiejętności i wiedzę. W tym kontekście ważne jest zatem utrzymanie właściwego stanu zapasów materiałów, odczynników, środków pracy i materiałów edukacyjnych. Trudno bowiem kształcić uczniów w zawodzie, gdy brakuje podstawowych materiałów, nawet na wykonanie pokazu przez nauczyciela zawodu.

Nabycie sprzętu i materiałów do nauki zawodu oraz pełne wyposażenie pracowni w stanowiska pracy (zwłaszcza według zasady jedno stanowisko pracy dla jednego ucznia) jest bardzo kosztowne. Przeszkodą w realizacji tego zamierzenia są z reguły bardzo ograniczone możliwości finansowe placówek

kształcenia zawodowego. Alternatywą wobec wysokich kosztów dostosowania pracowni do rzeczywistych warunków pracy są praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach. Z uwagi na rolę i znaczenie współpracy placówek szkolenia zawodowego z przedsiębiorcami kwestie te zostały ujęte w kolejnym rozdziale.

Niemniej jednak szkoły zawodowe mogą uzyskać finansowanie na zakup wyposażenia poprzez rozpisanie indywidualnych projektów w ramach programów operacyjnych, nowe perspektywy mogą się pojawiać w związku z nową koncepcją finansowania, przewidzianą na lata 2014–2020.

Projekty takie mogą powstać również dzięki współpracy w ramach partnerstwa prywatno-publicznego. Pojawia się tutaj kwestia rozszerzonej współpracy jednostek szkoleniowych i oświatowych z przedstawicielami władz samorządowych.

3.3.3. Relacje szkoły zawodowej z otoczeniem

Otoczenie placówki zawodowej oraz umiejętnie budowane relacje z jego poszczególnymi uczestnikami wpływają na jakość nauczania. W rzeczywistości to otoczenie determinuje procesy przemian, jakie zachodzą w systemie kształcenia zawodowego, wpływa ono również na formułowanie oczekiwanych kompetencji, którymi powinny charakteryzować się nowoczesne kadry w gospodarce.

Na szczeblu Unii Europejskiej funkcjonuje inicjatywa *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy*, która ma na celu podejmowanie działań na rzecz bardziej efektywnego przewidywania potrzeb przedsiębiorstw w zakresie kwalifikacji, bardziej adekwatnego dostosowania kwalifikacji zawodowych do

rynku pracy oraz uwzględnienia potrzeb i oczekiwań rynku pracy w odniesieniu do kształcenia zawodowego⁷⁰.

Współpraca z otoczeniem powinna w dużej mierze opierać się na relacjach z instytucjami rynku pracy. Jak podkreślali nauczyciele uczestniczący w seminariach branżowych, ważnym problemem jest brak zaangażowania ich podopiecznych w wykonywany zawód, co wynika prawdopodobnie z przypadkowego i nie do końca świadomego wyboru ścieżki zawodowej. Problem wydaje się niełatwy do rozwiązania, zwłaszcza że o wyborach ścieżki zawodowej młodzieży często decydują motywy związane z powielaniem modelu wykształcenia i kariery zawodowej rodziców, rodzeństwa czy znajomych⁷¹. Wytyczne w zakresie usprawnienia tego obszaru powinny sprowadzać się przede wszystkim do rozwoju sieci doradztwa zawodowego. Powinni się tym zajmować odpowiednio przygotowani pedagodzy oraz instytucje doradztwa zawodowego, które również mogą funkcjonować na zasadzie partnerstwa publiczno-prywatnego.

Zwiększenie sieci doradztwa zawodowego oraz zapewnienie szerokiej dostępności do tego typu instytucji jest więc bardzo ważne. W proces aktywnego doradztwa powinny być włączone ochotnicze hufce pracy, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Duża odpowiedzialność spoczywa na samej szkole

⁷⁰ *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy*, ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=pl [data dostępu: 08.08.2013].

⁷¹ Np. z badania ankietowego przeprowadzonego na próbie 4201 mieszkańców województwa mazowieckiego w ramach projektu *Jak stymulować zatrudnienie – analizy, prognozy i rekomendacje dotyczące rynku pracy województwa mazowieckiego* realizowanego przez 4P Research Mix w 2010 r. wynika, że w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym około 18,2% respondentów kształciło się w zawodzie poleconym im przez rodziców, około 18,4 % respondentów wskazało, że wybór ścieżki zawodowej wynikał z wyboru szkoły i zawodu ich znajomych (wobec czego wybrali oni ten sam typ szkoły zawodowej), w przypadku 7,8% respondentów wybór zawodu wynikał z rodzinnych tradycji – na podstawie J. Stopolska, A. Szymańska, *Rekomendacje dotyczące polityki edukacyjnej i szkoleniowej*, 4P Research Mix, Warszawa 2011, s. 50.

zawodowej, oferującej kształcenie w ramach konkretnej grupy zawodów. Szkoły zawodowe mogą same uświadamiać swoich potencjalnych kandydatów na uczniów o znaczeniu danego zawodu oraz korzyściach wynikających z wybrania danej ścieżki rozwoju zawodowego. Mogą temu służyć spotkania z uczniami ostatnich klas gimnazjów, organizowanie dni otwartych czy prezentacje i autopromocje w ramach coraz częściej organizowanych w wielu miejscowościach targów edukacyjnych. Dzięki zastosowaniu takich działań wybór zawodu przez młodzież byłby podyktowany konkretnymi przesłankami i nosiłby znamiona wyboru bardziej świadomego niż przypadkowego.

Ważny i szczególnie rekomendowany szkołom zawodowym obszar zajmuje współpraca w zakresie wymiany międzynarodowej. Wymiana ta powinna obejmować zarówno uczniów, jak i nauczycieli. Praktyki polskich uczniów pod opieką nauczycieli z ich macierzystej szkoły w zagranicznych przedsiębiorstwach mogą okazać się doskonałą okazją zarówno dla dydaktyków, jak i ich podopiecznych na zdobycie dodatkowego doświadczenia. Umożliwi to zapoznanie się z procesem produkcyjnym realizowanym w zagranicznym przedsiębiorstwie produkcyjnym lub usługowym. Kontakt z zagranicznymi pracodawcami może okazać się czynnikiem motywującym do zaangażowania się w wykonywanie zawodu, co więcej – może się okazać doskonałą okazją do zdobycia wiedzy o technologii wykorzystywanej w ramach danego zawodu. Dla nauczycieli może stanowić to dodatkowe źródło motywacji do pracy oraz inspiracji na przeprowadzenie lekcji/warsztatów. Co więcej, należy zachęcać nauczycieli i instruktorów zawodu do praktyk w szkołach zagranicznych. Korzystanie z doświadczeń i pomocy pracowników szkół zagranicznych może przynieść dodatkowe korzyści na rzecz usprawnienia funkcjonowania szkolnictwa zawodowego w Polsce. Nie-

mniej jednak ważna jest w tym obszarze krajowa współpraca szkół zawodowych z instytucjami samorządowymi oraz podmiotami kształtującymi krajową politykę szkoleniową oraz edukacyjną. Powinna się ona ogniskować zwłaszcza na zagadnieniach związanych z umożliwieniem współpracy i wymiany doświadczeń pomiędzy krajowymi i zagranicznymi szkołami zawodowymi. Takie działania powinny poprzedzać stosowne umowy.

Wyrazem szczególnej współpracy międzynarodowej jest ustanowienie tak zwanej szkoły partnerskiej w jednym z krajów Unii Europejskiej. Status szkoły partnerskiej umożliwiłby całoroczne wyjazdy uczniów i nauczycieli, wymianę doświadczeń, współpracę, a zwłaszcza wspólne angażowanie się w projekty ponadnarodowe. Szczególnie istotne mogą być wspólne prace na rzecz wypracowania nowatorskich metod nauczania czy nowatorskich rozwiązań, które z kolei mogłyby ulec komercjalizacji w przedsiębiorstwach. Sposobów na rozwinięcie tej formy współpracy jest zatem bardzo wiele. Ta rekomendowana forma wspierania szkolnictwa zawodowego niesie ze sobą wyzwania dla wielu krajowych instytucji edukacyjnych i szkoleniowych.

W tym miejscu należy wspomnieć, że w ramach wspólnotowej polityki w zakresie edukacji zawodowej funkcjonują cztery programy unijne. Z myślą o współpracy pomiędzy krajami na lata 2007–2013 przygotowano program *LLP – Uczenie się przez całe życie*, w którego obszarze znalazły się cztery programy sektorowe dotyczące edukacji i kształcenia zawodowego:

1. Leonardo da Vinci⁷²,
2. Erasmus⁷³,

⁷² Link do polskiej wersji programu: www.leonardo.org.pl/ [data dostępu: 08.08.2013].

⁷³ Link do polskiej wersji programu: www.erasmus.org.pl/ [data dostępu: 08.08.2013].

3. Grundtvig⁷⁴,

4. Comenius⁷⁵.

Wspomniane programy wspierają edukację zawodową młodzieży oraz dorosłych. Umożliwiają kadrze dydaktycznej wyjazdy do zagranicznych placówek i wizytacje w celu podnoszenia kwalifikacji oraz doskonalenia poprzez naukę pod opieką partnerów zagranicznych.

W strukturach instytucji działających na rzecz kształcenia zawodowego w Unii Europejskiej funkcjonuje CEDEFOP⁷⁶ – Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, którego głównym zadaniem jest wspieranie Komisji Europejskiej w promocji kształcenia zawodowego oraz rozwoju i we wprowadzaniu w życie wspólnej polityki w zakresie edukacji zawodowej, w tym włączaniu jej do koncepcji uczenia się przez całe życie⁷⁷. Jest to ważna instytucja, wnosząca do dziedziny kształcenia zawodowego duży zakres wartości dodanej, wspierająca formułowanie kompetencji i ich dopasowanie do dynamicznie zmieniających się oczekiwań rynku pracy⁷⁸.

Współpraca z otoczeniem może dotyczyć również wykorzystania potencjału ośrodków wspierających rozwój branży, w której szkoła zawodowa kształci swoich uczniów. Wykorzystane w tym celu może być uczestnictwo we wszelkiego rodzaju pokazach, konferencjach czy festiwalach tematycznych. W przypadku branży kosmetyczno-fryzjerskiej przykładem może słu-

⁷⁴ Link do polskiej wersji programu: www.grundtvig.org.pl/ [data dostępu: 08.08.2013].

⁷⁵ Link do polskiej wersji programu: www.comenius.org.pl/ [data dostępu: 08.08.2013].

⁷⁶ European Centre for the Development of Vocational Training [data dostępu: 08.08.2013].

⁷⁷ Na podstawie CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego), europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11008a_pl.htm [data dostępu: 17.08.2013].

⁷⁸ Ibidem.

żyć coroczny Sieradz Open Hair Festival⁷⁹ – festiwal poświęcony najnowocześniejszym trendom we fryzjerstwie.

Innowacyjne uczenie się nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego jest więc bardzo ważne, zwłaszcza w kontekście wymagań stawianych przez dynamiczne zmiany w obszarze rynku pracy. Wyzwania te realizowane są w koncepcji gospodarki opartej na wiedzy, idei społeczeństwa informacyjnego oraz koncepcji kształcenia ustawicznego. Innowacje zarówno procesowe, jak i produktowe stosowane w branży kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno-chemicznej są dość oczywistym zjawiskiem, zwłaszcza z uwagi na fakt przemian w zakresie technik informatycznych, biotechnologii, medycyny, farmakologii czy rozwoju nauk o zarządzaniu oraz związanych z nimi przemian dotyczących modelu i postaw w zakresie obsługi klienta. Innowacjom podlega nie tylko proces wytwarzania usługi, ale i proces organizacji pracy, w tym relacje w zakresie kontaktu z klientem (kwestie wykorzystania technologii informatycznych – zwłaszcza na etapie poprzedzającym bezpośrednią realizację usługi – np. wyznaczenie terminu wizyty w salonie, doradztwo, dobór materiałów do realizacji usługi) oraz z kontrahentami zewnętrznymi – zwłaszcza w zakresie zamówień wyposażenia oraz materiałów i środków niezbędnych do funkcjonowania zakładu pracy. W związku z powyższym kompetentna kadra pedagogów kształcenia zawodowego powinna uwzględniać kwestie etyki, zarządzania, ergonomii, marketingu w trakcie pracy z uczniami, nawet jeśli zagadnienia te wykraczałyby poza program zajęć.

⁷⁹ Strona festiwalu: <http://openhair.pl/> [data dostępu: 09.08.2013].

4. Kształtowanie dialogu pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami zawodowymi – wytyczne w zakresie organizacji, współpracy i wymiany informacji pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami

4.1. Standardy kwalifikacji zawodowych jako wyraz oczekiwań pracodawców

Według S.M. Kwiatkowskiego za standardy kwalifikacji zawodowych należy przyjąć wszelkiego rodzaju modele, wzorce lub normy opisujące wymagania na rynku pracy, które spełniają oczekiwania pracodawców. Oznacza to z kolei konieczność szczegółowego rozpoznania tych oczekiwań, co wymaga badań prowadzonych wśród pracodawców. Jak podkreśla S.M. Kwiatkowski, w zakresie standardów kwalifikacji zawodowych pojawia się pewna dualność. Z jednej bowiem strony pracodawcy oczekują coraz bardziej kompetentnych i wykształconych pracowników, których kwalifikacje odpowiadają standardom stanowisk pracy wyodrębnionych w strukturze wykorzystującej nowoczesne rozwiązania technologiczne i organizacyjne przedsiębiorstwa. Z drugiej strony ubiegający się o pracę kandydaci wprawdzie mają świadomość

tych oczekiwań, jednak nie bardzo znają możliwości rozwoju kompetencji i umiejętności zawodowych w obszarze wykonywanego zawodu⁸⁰.

Na podstawie brytyjskich doświadczeń dotyczących standardów kompetencji zawodowych określone zostały krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. W literaturze najczęściej wymienia się ich cztery rodzaje⁸¹:

1. **Kwalifikacje ponadzawodowe**, które tworzą fundamentalne umiejętności potrzebne w każdej pracy, zarówno zawodowej, jak i pozazawodowej (np. są często wykorzystywane podczas prac społecznych czy domowych). Kwalifikacje te wyrażają się w pozytywnym nastawieniu i stanie fizycznym. Stanowią one wyraz ukształtowania umiejętności, na które składają się między innymi działania praktyczne i umysłowe. Warto podkreślić, że tego typu kwalifikacje nie są ukierunkowane na wykonywanie określonego zawodu, wobec czego nie uprawniają do wykonywania żadnej konkretnej profesji.
2. **Kwalifikacje ogólnozawodowe** – charakterystyczne dla pewnego obszaru zawodowego, na który zwykle składa się dość szeroka grupa zawodów. Są one zatem typowe dla wielu pokrewnych profesji.
3. **Kwalifikacje podstawowe dla zawodu** – przyporządkowane do konkretnego zawodu, zawierają głównie umiejętności potrzebne do efektywnego wykonywania zadań w ramach wykonywania profesji.

⁸⁰ S.M. Kwiatkowski, *Problemy rynku pracy* [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 208.

⁸¹ S.M. Kwiatkowski, *Problemy rynku pracy*, op.cit., s. 210 [za:] T. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, ITeE, Radom 1999, s. 136.

4. **Kwalifikacje specjalistyczne** – składają się na nie wszelkiego rodzaju umiejętności dodatkowe i wyłącznie specyficzne dla konkretnego zawodu. Kwalifikacje te należy utożsamiać z pojęciem specjalizacji zawodowych lub specjalnym zakresem pracy w danym zawodzie.

Pracodawcy najczęściej oczekują od kandydatów do pracy bardzo szczegółowo zdefiniowanych i konkretnych umiejętności związanych z wykonywaniem danego zawodu. Na tym tle często pojawia się istotny rozdział między oczekiwaniami pracodawców a kompetencjami uczestników rynku pracy, zwłaszcza absolwentów szkół zawodowych. Jak wynika z analiz programów nauczania, w większości przypadków szkoły zawodowe przygotowują swoich wychowanków raczej w kontekście kwalifikacji ponadzawodowych i ogólnozawodowych⁸². Te rodzaje kwalifikacji, zgodnie z podaną powyżej systematyką, są bardzo ogólne i często niewystarczające dla pracodawcy. Z tych powodów uczniowie szkół zawodowych stają się mało konkurencyjni i traktowani są niekiedy jako niekompetentni w kwestii wykonywania danego zawodu, zwłaszcza jeżeli pracodawca, często z różnych powodów, nie jest zainteresowany lub nie jest w stanie podjąć się zwykle dość długotrwałego procesu przyuczenia absolwenta do zawodu, wpływającego na podniesienie jego kompetencji określonych w powyższej systematyce jako kompetencje podstawowe dla zawodu oraz kompetencje specjalistyczne. Dlatego nie jest zaskoczeniem fakt, że współczesny pracodawca oczekuje od kandyda-

⁸² S.M. Kwiatkowski, *Problemy rynku pracy*, op.cit., s. 210–211 [za:] A. Łuczak, *Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*, CIOP, Warszawa 1998, s. 7–11.

ta na pracownika dokładnie sprecyzowanych kompetencji zawodowych, zwłaszcza kwalifikacji wynikających z doświadczenia zawodowego lub udokumentowanych odpowiednimi świadectwami, potwierdzającymi posiadanie pożądaných uprawnień⁸³. Wydaje się, że w przypadku absolwentów szkół zawodowych ich mała konkurencyjność na rynku pracy często wynika wprost z braku wspomnianego doświadczenia zawodowego. W tym względzie ważne są więc odbywane w ramach nauki w szkole zawodowej praktyki, realizowane pod kontrolą nauczyciela praktycznej nauki zawodu i instruktora praktycznej nauki zawodu, których kwalifikacje i kompetencje zawodowe przekładają się na jakość realizowanych praktyk wewnątrzszkolnych oraz prac wykonywanych w szkolnych warsztatach i pracowniach symulacyjnych. Jakość pierwszego – inicjującego rozwój kariery zawodowej i wyniesionego z murów szkolnych kształcenia zawodowego, wynika wprost z kwalifikacji nauczyciela, który przygotowywał ucznia do wykonywania danego zawodu. W obliczu wymagań pracodawcy co do jakości posiadanego doświadczenia poziom wyniesionych ze szkoły zawodowej umiejętności często decyduje o zdobyciu miejsca pracy.

We współczesnych przemianach zachodzących wewnątrz przedsiębiorstw, mających na celu dotrzymanie kroku dynamicznie rozwijającemu się otoczeniu, kwalifikacje zasobów ludzkich stanowią o sukcesie przedsiębiorstwa. Pracodawcy zainteresowani są więc pozyskaniem jak najbardziej wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza jeżeli nie prowadzą ściśle zdefiniowanej wewnętrznej polityki szkoleniowej. Stąd niejednokrotnie oczekują od pracowników wiedzy, która wykracza poza podstawy programowe reali-

⁸³ Ibidem.

zowane w szkole zawodowej, zwłaszcza jeśli chodzi o znajomość procesów z zakresu psychologii, prawa pracy czy ergonomii⁸⁴. Co więcej, często oczekują wiedzy, która jest skupiona wokół rzeczywistych problemów, a nie jedynie wiedzy przedmiotowej⁸⁵. Stąd ważna jest nie tylko podręcznikowa istota problemu, ale również jego umiejętne praktyczne rozwiązanie. Standardy kwalifikacji zawodowych, których ogólna systematyka została przedstawiona powyżej, uwzględniają oczekiwania społeczne związane z danym zawodem, a szczególnie powiązane są z oczekiwaniami pracodawców⁸⁶. Decydujące czynniki zmian w przedsiębiorstwach opierają się przede wszystkim na wykorzystaniu nowoczesnych technologii, nowoczesnych form organizacyjnych, które wymagają odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Odpowiedzią na oczekiwania pracodawców powinno być odpowiednie dostosowanie systemu kształcenia zawodowego, zwłaszcza w formie kształcenia ustawicznego, realizowanego w postaci kształcenia elastycznego oraz kształcenia otwartego⁸⁷.

4.2. Rola pracodawców we wspieraniu szkół zawodowych. Wytyczne w zakresie tworzenia dialogu i rozwijania współpracy

Współpraca szkół zawodowych i pracodawców jest bardzo ważna, zwłaszcza w zakresie rozpoczynania przez absolwentów szkół zawodowych pracy, na co wskazują wnioski z badań przeprowadzonych nie tylko w Polsce, ale i w in-

⁸⁴ Ibidem.

⁸⁵ Ibidem.

⁸⁶ S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – główne problemy i wyzwania* [w:] *Kształcenie zawodowe...*, op.cit., s. 20.

⁸⁷ I. Woźniak, *Rola pracodawców w modelowaniu szkolnictwa zawodowego* [w:] *Kształcenie zawodowe...*, op.cit., s. 231.

nych krajach europejskich. Wśród najważniejszych problemów zdefiniowanych przez pracodawców I. Białecki oraz E. Drogosz-Zabłocka wymieniają⁸⁸:

1. odchodzenie od kształcenia zawodowego, w wyniku którego młodzież nie uzyskuje żadnych kwalifikacji;
2. młodzież często nie umie wykorzystywać istniejących możliwości dokończania zawodowego, oferowanych poza obowiązkowym nauczaniem w systemie szkolnym;
3. znaczna część szkół zawodowych nie oferuje nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy;
4. nauka w systemie szkolnictwa zawodowego nie motywuje do dalszego dokończania po spełnieniu obowiązku szkolnego, a przede wszystkim nie jest ona wystarczająco powiązana z rzeczywistymi wymaganiami rynku pracy;
5. szkoły zawodowe niedostatecznie współpracują z pracodawcami, co z kolei powoduje niską efektywność procesu przejścia od nauki do zatrudnienia.

Partnerstwo szkół zawodowych i zakładu pracy stwarza obopólne korzyści. Z jednej strony szkoły zawodowe zyskują partnera, który usprawnia proces nauczania, zwłaszcza poprzez formułowanie oczekiwań odnośnie do kompetencji absolwenta placówki kształcenia zawodowego. Co więcej, partner w postaci przedsiębiorstwa zwiększa jakość praktycznego wymiaru kształcenia, co następuje poprzez umożliwienie odbycia praktyk zawodowych

⁸⁸ I. Woźniak, *Rola pracodawców w modelowaniu szkolnictwa zawodowego* [w:] *Kształcenie zawodowe...*, op.cit., s. 235–236. Cytat za: I. Białecki, E. Drogosz-Zabłocka, *Proces przejścia między edukacją a rynkiem pracy* [w:] *Materiały Konferencji Naukowej nt. Edukacja zawodowa a rynek pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1999.

w przedsiębiorstwie, wsparcie wyposażenia pracowni symulacyjnych i szkolenych warsztatów, udostępnienie wiedzy z zakresu nowoczesnych technologii i procesów organizacji, typowych w danym procesie produkcyjnym.

Pracodawca dzięki współpracy uzyskuje podaż pracy, której kwalifikacje spełniają jego oczekiwania. Pracodawca odgrywa istotną rolę w odniesieniu do kształcenia zawodowego, zwłaszcza że określa wymagania rynku pracy, formułuje wymagania w zakresie programów kształcenia zawodowego oraz stanowi źródło informacji, które pozwalają stworzyć prognozy rozwoju kwalifikacji zawodowych⁸⁹. Ponadto występuje w roli weryfikatora kształcenia zawodowego oraz staje się źródłem informacji o losach zawodowych absolwentów⁹⁰. Doniosła rola pracodawcy czyni z niego jednego z najważniejszych interesariuszy w relacjach z placówkami kształcenia zawodowego.

W wyniku konfrontacji reprezentantów środowiska nauczycieli i pracodawców ujawnione zostały niedoskonałości dotychczas istniejących form partnerstwa. Jeśli brać pod uwagę usprawnienie przepływu informacji pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami, najważniejszy wydaje się przepływ adekwatnej i rzetelnej informacji o wzajemnych oczekiwaniach i potrzebach. Mogą temu służyć działania podejmowane na rzecz wzajemnego opracowywania programów praktyk. Mogą one przybrać postać bezpośrednich konfrontacji pomiędzy danym przedsiębiorcą a szkołą zawodową lub też postać cyklicznych spotkań pomiędzy zainteresowanymi przedsiębiorcami a szkołami zawodowymi w danym regionie. W przypadku drugiego wariantu współpracy niezbędne jest dodatkowe zaangażowanie instytucji,

⁸⁹ I. Woźniak, *Rola pracodawców w modelowaniu...*, op.cit., s. 239.

⁹⁰ Ibidem.

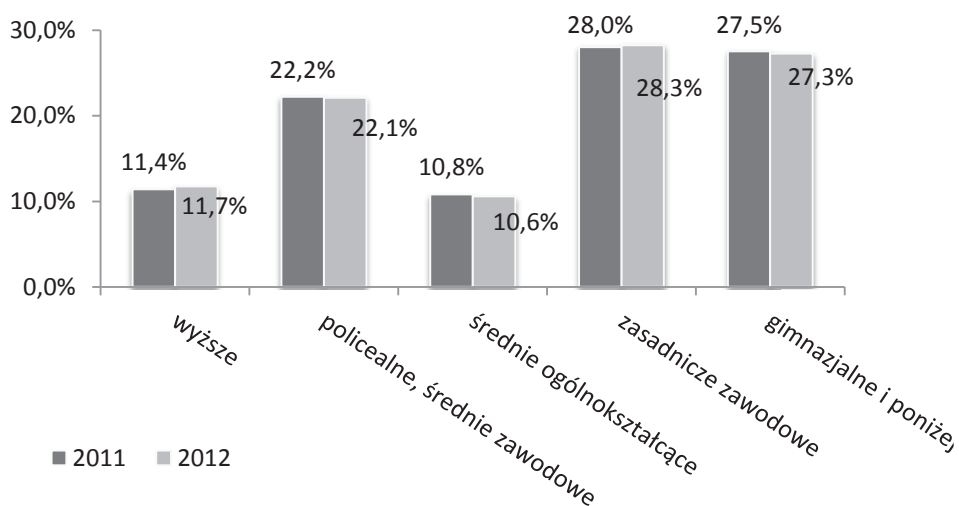
które umożliwiłyby zorganizowanie takich spotkań, np. jednostek samorządu terytorialnego, lokalnych ośrodków wspierania edukacji, delegatur kuratoriów oświaty czy lokalnych urzędów pracy. W ramach spotkań ważne byłoby opracowanie nie tylko programu praktyk dla uczniów czy form wspierania absolwentów szkół zawodowych, ale także opracowanie programu praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego. W świetle wniosków i analiz płynących z projektu wysiłek włożony w opracowanie programów praktyk dla kadry pedagogicznej szkół zawodowych jest konieczny. W rzeczywistości unowocześnianie szkolnictwa zawodowego powinno rozpocząć się od podniesienia jakości oferty szkoleniowej placówek kształcenia zawodowego. W związku z powyższym pierwsze działania powinny być skoncentrowane, poza opracowaniem programów nauczania na szczeblu centralnym, na podnoszeniu kompetencji kadry dydaktycznej, nowoczesnym wyposażeniu placówek oraz współpracy w zakresie praktyk zawodowych.

Realizacja ustalonego programu praktyk zawodowych w opinii wielu środowisk wciąż stanowi dość duży problem. Kierowanie uczniów do prac niezwiązanych z programem praktyk powoduje niską efektywność tej formy kształcenia zawodowego. Osiągnięcie zakładanych rezultatów dla praktyk zawodowych w przedsiębiorstwie będzie możliwe jedynie pod warunkiem zaangażowania wszystkich podmiotów uczestniczących w ich opracowaniu. Wydaje się, że skuteczność tej formy doskonalenia zawodowego uległaby zwiększeniu dzięki powołaniu zewnętrznego partnera, który byłby odpowiedzialny za prawidłowy przebieg praktyk, zgodny z opracowanymi praktykami. Partner pochodziłby ze środowiska kształtującego politykę oświatową

i szkoleniową, np. z kuratorium oświatowego, lokalnych placówek doskonalenia zawodowego.

Poprawa jakości kształcenia zawodowego w Polsce jest konieczna. Jak wskazują statystyki, w roku 2012 ponad 28% bezrobotnych ogółem stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a około 22% bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Wspomniane statystyki doprecyzowane zostały na wykresie 4.

Wykres 4. Udział bezrobotnych ze względu na wykształcenie w ogólnej liczbie bezrobotnych w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS www.stat.gov.pl.

Wysokie bezrobocie wśród osób z wykształceniem zawodowym może wynikać z kwalifikacji, które są nieadekwatne do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Pojawia się zatem konieczność wzmocnienia roli pracodawców w przygotowaniu programów nauczania i ich realizacji. Dopasowanie treści nauczania do zakresu obowiązków wykonywanych w danym zawodzie powinno wynikać z oczekiwań pracodawców wobec przygotowania

zawodowego i kwalifikacji absolwenta. Usprawnienie edukacji zawodowej oparte na współpracy z przedsiębiorstwami będzie możliwe zwłaszcza wtedy, gdy pracodawcy dostrzegą potencjalne źródło korzyści wynikających z wdrażanych przeobrażeń systemowo-programowych. Odpowiednio wykwalifikowany pracownik stanowi bowiem ważny zasób każdego przedsiębiorstwa. Współpraca ze szkołami zawodowymi z pewnością będzie dotyczyć kwestii związanych z technologią wytwarzania konkretnego wyrobu, grupy wyrobów lub usług. Poza praktykami w zakładzie pracy pracodawcy mogą oferować liczne wizyty studyjne, wycieczki do przedsiębiorstw obejmujące zapoznanie z kolejnymi etapami linii produkcyjnej czy procesem wytwarzania usługi. Pracodawcy mogą także oferować wsparcie w postaci wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych w sprzęt, urządzenia, odczynniki lub materiały. Mogą również organizować lekcje pokazowe w placówce kształcenia zawodowego.

Form współpracy z pracodawcami jest wiele. Partnerzy prywatni muszą jednak dostrzec korzyści płynące z inwestowania w szkolnictwo zawodowe. Z pewnością będzie to możliwe dzięki bardziej precyzyjnie realizowanemu kształceniu zawodowemu, dopasowanemu do oczekiwanych standardów zawodowych – coraz bardziej dynamicznie zmieniających się pod wpływem przeobrażeń społeczno-gospodarczych. Efektywność realizacji ustalonego programu nauczania zależy w pierwszej kolejności od kompetencji nauczyciela kształcenia zawodowego. W percepcji interesariuszy szkół zawodowych (prywatnych i publicznych) kwestie kompetencji zawodowych nauczycieli powinny zajmować wysoką pozycję w projektowaniu przemian edukacji zawodowej. Wizja taka rysuje się również przed realizatorami projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na*

potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej. Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie współpracy na rzecz przygotowywania programów praktyk dla pedagogów stanowi bowiem jeden z celów całego projektu, przekładających się na jakość kształcenia przyszłych profesjonalnych kadr w gospodarce.

5. Proces dydaktyczny a nowoczesne technologie. Specyfika procesu doskonalenia zawodowego i wymagań formułowanych wobec nauczycieli kształcenia zawodowego z branży kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno-chemicznej

5.1. Kwalifikacje i kompetencje w zakresie kształcenia w zawodach z branży kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno-chemicznej – wyzwania i oczekiwania wobec kadry dydaktycznej

Branże medyczno-chemiczna i kosmetyczna-fryzjerska są gałęziami gospodarki o wyjątkowym zakresie stosowania nowoczesnych technologii oraz form organizacyjnych procesów produkcji. Może o tym świadczyć między innymi ich umiejscowienie w 7 Programie Ramowym⁹¹ w zakresie badań i rozwoju technologicznego na rzecz zwiększenia dynamizmu, kreatywności i doskonałości europejskich badań naukowych w pionierskich dziedzinach nauki. Do dziedzin tych zaliczono między innymi zdrowie, żywność, rolnictwo, rybołówstwo i biotechnologię. Z kolei przeobrażenia w branży kosmetyczno-fryzjerskiej wynikają z jej współpracy z branżą chemiczną i medyczną,

⁹¹ Szerzej na temat 7 Programu Ramowego można przeczytać między innymi na stronie Krajowego Punktu Kontaktowego Programów Badawczych UE: www.kpk.gov.pl/7pr/podstawy/cele_i_budzet.html# [data dostępu: 17.08.2013].

zwłaszcza w zakresie coraz bardziej ekologicznych i bezpiecznych dla zdrowia materiałów i składników wielu preparatów stosowanych w salonach fryzjerskich i salonach kosmetycznych.

W Polsce edukacja w zawodach z branż medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej przebiega przede wszystkim na poziomie szkoły policealnej oraz na poziomie technikum. Może to świadczyć między innymi o coraz większym zapotrzebowaniu na odpowiednio wykwalifikowane kadry średniego szczebla.

W tabeli 4. zaprezentowano liczbę placówek kształcących w wybranych zawodach z branży medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej.

Tabela 4. łączna liczba placówek w Polsce kształcących w wybranych zawodach z branż medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej

Zawód	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Technikum	Technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych	Szkoła policealna	RAZEM
Fryzjer	756	-	-	-	756
Technik usług fryzjerskich	-	198	90	262	550
Technik usług kosmetycznych	-	-	-	539	539
Technik analityk	-	35	-	3	38
Technik farmaceutyczny	-	-	-	208	208
Technik technologii chemicznej	-	8	-	2	10
Technik masażysta	-	4	-	215	219

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KOWEziU (stan z dnia 14.08.2013 r.).

Jak wynika z danych w tabeli 4., w obrębie wspomnianych branż najwyższa liczba placówek kształci w zakresie zawodu fryzjera (wykształcenie zasadnicze zawodowe). Stosunkowo niska liczba placówek obejmuje kształcenie w zakresie branży przyszłości, którą jest branża medyczno-chemiczna.

Zakres kształcenia zawodowego wyznaczają podstawy programowe kształcenia w danym zawodzie oraz dostosowany do nich program nauczania⁹². Podstawy programowe stanowią część dość stabilną, a program nauczania ma charakter „wymienny”⁹³. Zgodnie z art. 3, pkt. 13a uaktualnionej ustawy o systemie oświaty, stanowiącym o podstawie programowej kształcenia w zawodach, określono, że należy przez nią rozumieć „obowiązkowe zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, uwzględniane w programach nauczania i umożliwiające ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych oraz warunki realizacji kształcenia w zawodach, w tym zalecane wyposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt oraz minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego”⁹⁴.

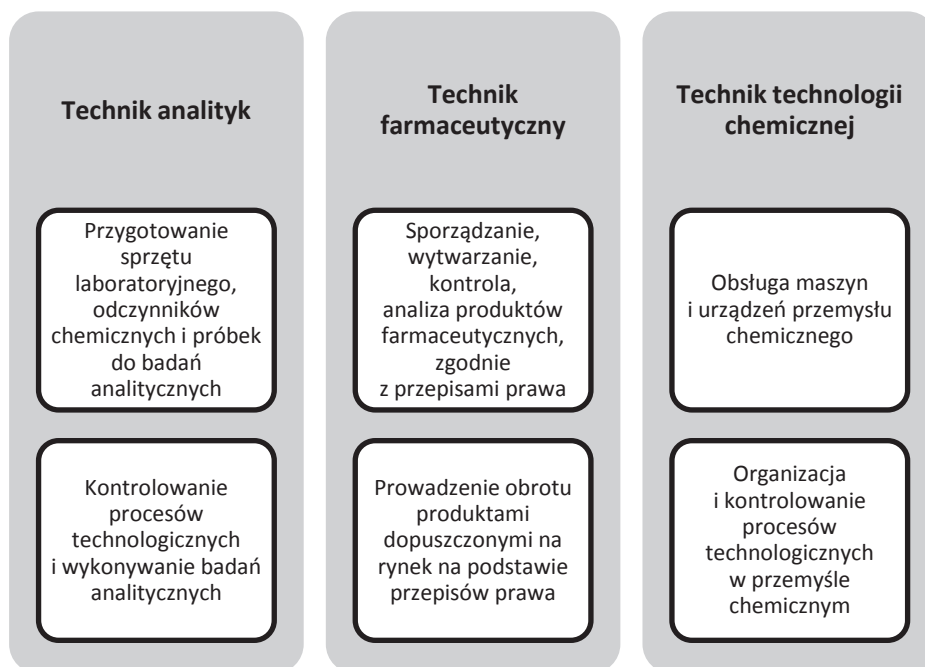
W związku z modyfikacją programów nauczania rośnie znaczenie wzmocnienia w nich roli standardów zawodowych jako oczekiwanych przez społeczeństwo efektów kształcenia w danym zawodzie. Ustalone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej kwalifikacje pożądane w zawodach z branży medyczno-chemicznej przedstawiono na rysunku 8.

⁹² B. Baraniak, *Strukturalne koncepcje doboru treści kształcenia* [w:] *Kształcenie zawodowe...*, op.cit., s. 104.

⁹³ Ibidem.

⁹⁴ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2011 Nr 205, poz. 1206, <http://isap.sejm.gov.pl> [data dostępu: 17.08.2013].

Rysunek 8. Wyodrębnione kwalifikacje w ramach kształcenia w wybranych zawodach z branży medyczno-chemicznej



Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23.12.2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, op.cit.

Nabywanie wspomnianych kwalifikacji realizowane jest w procesie dydaktycznym na poziomie szkoły zawodowej. Kwalifikacje te powinni posiadać także nauczyciele kształcący w zawodzie technika analityka, technika farmaceuty czy technika technologii chemicznej. Potrzebę doskonalenia w tym zakresie zgłosili sami nauczyciele uczestniczący w seminarium zorganizowanym w ramach projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej*.

Zgodnie ze zdefiniowanym w ramach projektu *Programem praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży medyczno-chemicznej* określono około 18 umiejętności zawodowych, których w trakcie

praktyk w przedsiębiorstwie powinien nabyć praktykant (zarówno uczeń szkoły zawodowej, jak i przebywający na praktykach nauczyciel). Wśród wymienionych w opracowaniu umiejętności specyficznych dla danej branży znalazły się między innymi⁹⁵:

1. umiejętności w zakresie wytwarzania półproduktów i produktów chemicznych;
2. umiejętności w zakresie obsługi maszyn i urządzeń przemysłu chemicznego;
3. organizacja i kontrolowanie procesów technologicznych przemysłu chemicznego;
4. wykonywanie badań laboratoryjnych w przemyśle chemicznym;
5. wykonywanie czynności związanych z obrotem produktami i wyrobami medycznymi dopuszczonymi do obrotu;
6. przygotowywanie sprzętu laboratoryjnego i odczynników chemicznych do badań analitycznych, w tym pobieranie i przygotowywanie próbek do badań analitycznych oraz ich przeprowadzanie.

Praktyki organizowane dla nauczycieli powinny uwzględniać przede wszystkim wspieranie zdolności do rozwijania kompetencji osobistych, organizacyjnych, a zwłaszcza techniczno-informatycznych, niezbędnych do obsługi specjalistycznego sprzętu i odnalezienia się w środowisku nowoczesnych technologii i narzędzi produkcji. Praktyki powinny dawać możliwość zdobycia lub rozszerzenia umiejętności praktycznych w następujących obszarach⁹⁶:

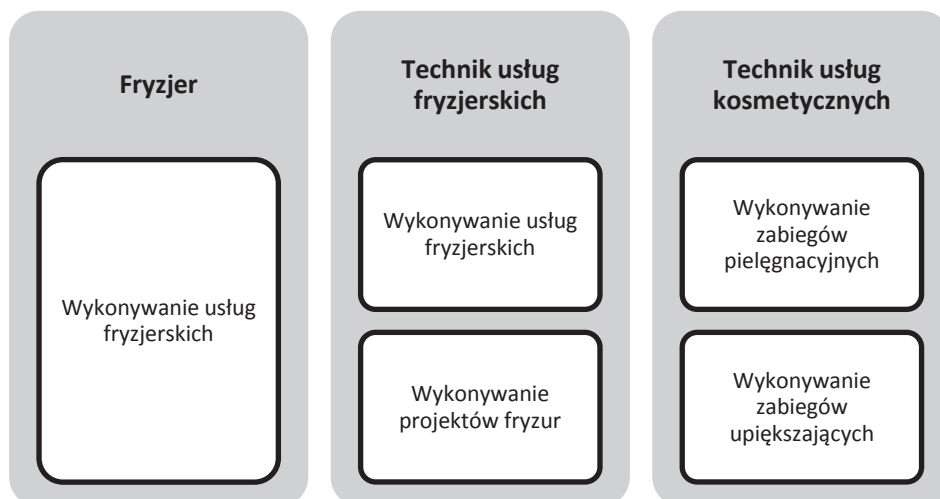
⁹⁵ B. Serafin-Juszczak, M. Wysocka, *Program praktyk ...*, op.cit., s. 88–89.

⁹⁶ Ibidem, s. 87.

1. umiejętność posługiwania się nowoczesnymi technologiami wykorzystywanymi w przedsiębiorstwie produkcyjnym działającym w branży medyczno-chemicznej,
2. trafność stosowania określonych metod i narzędzi w branży medyczno-chemicznej,
3. umiejętność konstruowania modułów zajęciowych w pracy z uczniami,
4. podwyższenie kompetencji w zakresie planowania oraz przygotowania uczniów do praktyki zawodowej na poziomie placówki zawodowej.

W obszarze kształcenia w zawodach z branży kosmetyczno-fryzjerskiej Ministerstwo Edukacji Narodowej sformułowało kwalifikacje zaprezentowane na rysunku 9.

Rysunek 9. Wyodrębnione kwalifikacje w ramach kształcenia w wybranych zawodach z branży kosmetyczno-fryzjerskiej



Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23.12.2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, op.cit.

Efektywne nauczanie i dostosowanie do zmieniających się uwarunkowań funkcjonowania salonów fryzjersko-kosmetycznych wymaga wysiłku włożonego w praktyczne doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcących w danych zawodach. Zgodnie z propozycjami, które zgłosili sami nauczyciele i instruktorzy nauczający w obszarze wspomnianych zawodów, program praktyk dla pedagogów powinien uwzględniać⁹⁷:

1. dokładne poznanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w przedsiębiorstwie usługowym oraz na poszczególnych stanowiskach pracy;
2. poznanie rozwiązań technologicznych stosowanych w przedsiębiorstwie usługowym, świadczącym usługi kosmetyczno-fryzjerskie;
3. zapoznanie z urządzeniami, narzędziami i substancjami stosowanymi w procesach usługowych;
4. poznanie charakteru pracy na poszczególnych stanowiskach;
5. poznanie kolejnych etapów pracy, która pozwoli nauczycielom zintegrować wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne, przekazywane następnie w trakcie prowadzonych przez nich zajęć;
6. poznanie zasad kształtowania wysokiej jakości oferowanych przez przedsiębiorstwo usług.

Upowszechnieniu powinny podlegać także działania usprawniające relacje na płaszczyźnie klient – wykonawca usługi. Wynikają one ze specyfiki i charakteru pracy w branży kosmetyczno-fryzjerskiej. W związku z powyższym w ramach programów praktyk dla nauczycieli powinny zostać uwzględnione kwestie obejmujące metody nawiązywania kontaktu z klien-

⁹⁷ M. Wysocka, *Program praktyk...*, op.cit., s. 51.

tem, zwłaszcza doskonalenie umiejętności interpersonalnych w interakcjach na linii praktykant – klient oraz praktykant – pozostali pracownicy przedsiębiorstwa (salonu usługowego). Istotną kwestią wynikającą ze specyfiki pracy w salonie kosmetyczno-fryzjerskim jest zdolność do rozwijania autopromocji zakładu. W tym celu nauczyciele powinni nabyć umiejętności w zakresie skutecznego zarządzania zakładem pracy, w tym zapoznania się z zasadami marketingu prowadzonego przez przedsiębiorstwa z branży. Wdrożenie w program zajęć praktycznych realizowanych z uczniami podstaw skutecznego zarządzania małą firmą wydaje się ważnym elementem procesu nauczania. Może o tym świadczyć coraz bardziej znaczący wzrost liczby małych przedsiębiorstw w strukturze pracodawców oraz coraz powszechniejsze podejmowanie pracy w formie samozatrudnienia.

5.2. Zarys kształcenia modułowego⁹⁸

Kształcenie modułowe jest raczej nową formą nauczania zawodowego w Polsce. W tym typie kształcenia moduły stanowią element wtórny w stosunku do funkcji i zadań, które pracownik wykonuje na realnym stanowisku pracy. Modułowa forma organizacji procesu dydaktycznego skupia w sobie umiejętności i doświadczenie, które są powiązane z wykonywaniem konkretnych zadań zawodowych. Należy zaznaczyć, że kształcenie modułowe opiera się na programach, które możliwe są do opracowania głównie poprzez analizę wymagań stawianych pracownikowi na danym stanowisku pracy, wobec czego

⁹⁸ Podrozdział przygotowano na podstawie pracy K. Symeli, *Formy organizacji kształcenia zawodowego* [w:] U. Jeruszka (red.), *Unowocześnienie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, IPSS, Warszawa 2012.

ta forma kształcenia jest bardzo korzystna dla uczącego się. Pozwala ona na zdobywanie interdyscyplinarnej wiedzy oraz jej odpowiednie usystematyzowanie. Ponadto wykonywane w trakcie nauczania praktyczne działania pozwalają kształtować umiejętności, w tym personalne i społeczne kompetencje. W ramach tego modelu kształcenia moduł realizuje funkcje doboru organizacji treści kształcenia. Moduły oraz przypisane im jednostki modułowe powinny stanowić podstawę organizacji procesu dydaktycznego, tworzyć łącznie bardzo elastyczne narzędzie, w ramach którego możliwe będzie dostosowanie treści kształcenia do specyfiki nauczanego zawodu. Treści te, opracowane w formie odpowiednich programów, powinny składać się na treści obowiązkowe oraz fakultatywne – możliwe do doboru w zależności od potrzeb indywidualnych osób uczących się, np. wynikać z wyboru przez uczącego się konkretnej ścieżki rozwoju kariery zawodowej. Koncepcja kształcenia modułowego służy zatem reorganizacji i przekształcenia procesu nauczania w proces uczenia się. Zmienia tym samym tradycyjną rolę nauczyciela w kształceniu zawodowym⁹⁹.

Ta forma nauczania jawi się jako zintegrowana wiązka różnych koncepcji nauczania, które uzupełniają się w zależności od konkretnej sytuacji dydaktycznej, w tym predyspozycji uczącego się. Ze względu na integrację kształcenia teoretycznego i praktycznego uczniowie często podzieleni są na mniejsze grupy ćwiczeniowe, a samo nauczanie odbywa się w pracowniach, w których ma miejsce praktyczna nauka zawodu. Integracja wiedzy pozwala od razu zastosować poznaną teorię w praktyce poprzez wykonywanie konkretnego zadania. Nauczyciel najpierw omawia i demonstruje konkretne

⁹⁹ Ibidem, s. 61–64.

zagadnienia, a następnie wykonują je uczniowie. W kształceniu modułowym prymat mają umiejętności, a wiedza dostarczana jest w takiej ilości, jaka jest niezbędna do praktycznego wykonania zadania. Nauczyciel wspomaga pracę uczniów, samo kształcenie oparte jest na wykorzystaniu mediów i technicznych środków nauczania, zatem modułowe kształcenie łączy w sobie koncepcję nauczania programowego, multimedialnego oraz indywidualnego. Nauczyciel występuje w roli doradcy, partnera, mentora, który steruje procesem dydaktycznym oraz dostarcza uczącym się informacji zwrotnej. Ważnym elementem pracy nauczyciela jest postępowanie zgodne ze standardami wymaganymi na danym stanowisku pracy. Przekazywany instruktaż pozwala uczącym się na nabycie właściwych standardów kwalifikacyjnych, zwłaszcza poprzez ich „kopiowanie” od udzielającego instruktażu nauczyciela. Moduł stanowi bowiem główny element zdobywania wiedzy i umiejętności, co następuje poprzez wykonywanie czynności w rzeczywistych lub symulowanych warunkach pracy. Nauczanie dokonuje się poprzez stopniowe przyswajanie wiedzy, przy czym przejście do kolejnego modułu nie jest możliwe bez zaliczenia modułów poprzedzających. Rolą nauczyciela jest więc również weryfikowanie wyników i postępów osób uczących się. Podstawą kształcenia jest osiągnięcie założonych efektów kształcenia. Nauczyciel powinien zatem tak zarządzać procesem dydaktycznym, aby zakładane efekty zrealizować. Nic więc dziwnego, że kształcenie modułowe K. Symela określa jako radykalną zmianę klasycznie pojmowanego procesu dydaktycznego. Wynika to przede wszystkim z konieczności projektowania i wdrażania programów nauczania i dostosowywania do nich materiałów dydaktycznych. Z punktu widzenia nauczyciela pojawia się dodatkowo konieczność rozwoju kompetencji,

zwłaszcza w kontekście przeprowadzenia modernizacji kształcenia zawodowego, które prowadzi do osiągania uznawanych na rynku kwalifikacji zawodowych. Nauczyciel w ramach tej formy kształcenia wspiera uczących się. Zadania te realizuje, opierając się przede wszystkim na pakietach edukacyjnych oraz wspomnianych powyżej aktywizujących formach nauczania¹⁰⁰.

W przemianach systemu szkolnictwa zawodowego w kierunku kształcenia modułowego wsparcia udziela KOWEZiU, zwłaszcza poprzez realizację (już zakończonego) projektu *System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego*¹⁰¹. Na stronie projektu zamieszczone są przykłady modułowych programów nauczania w zawodach: technik usług kosmetycznych, technik usług fryzjerskich, fryzjer, technik analityk, technik technologii chemicznej, technik farmaceutyczny¹⁰². Wspomniane programy obowiązują od 1 września 2012 roku.

Interesującymi i nowatorskimi pozycjami są powstałe w ramach projektu *System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego* poradniki dla branż uwzględniających kształcenie zawodowe. Wśród nich znajduje się między innymi opracowanie *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego. Poradnik dla branży kosmetyczno-fryzjerskiej*¹⁰³ oraz poradnik *Jak wdrażać modułowe programy*

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Strona projektu: www.kształceniemodulowe-koweziu.pl/.

¹⁰² www.kształceniemodulowe-koweziu.pl/programy-i-pakiety-modulowe/programy-modulowe-od-2012-r.html [data dostępu: 14.08.2013].

¹⁰³ H. Grządziel, B. Kruszakin, A. Dudek-Janiszewska, K. Symela, G. Uhman, M. Sołtysiak, I. Suligowska, *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego. Poradnik dla branży kosmetyczno-fryzjerskiej*, KOWEZiU, Warszawa 2011.

kształcenia zawodowego. *Poradnik dla branży chemicznej*¹⁰⁴. W poradnikach określono przykładowe plany modułowego kształcenia uwzględniające wykaz modułów i jednostek modułowych przypisanych wybranym zawodom. Wskazano także na przykładowe efekty kształcenia. Podkreślono rolę i doniosłość kształcenia w dobie zmieniających się metod pracy, zwłaszcza z uwzględnieniem najnowszych technik i metod produkcji oraz sposobów ich wykorzystania w procesie świadczenia usług i wytwarzania produktów. Określono przykładowe wyposażenie stanowiska pracy dla ucznia, z uwzględnieniem nowoczesnych form organizacji i zarządzania procesem produkcji.

5.3. Koncepcja *work based learning* i próba jej umieszczenia w specyfice procesu doskonalenia zawodowego nauczyciela przedmiotów zawodowych

Na temat kształcenia zawodowego powstało wiele opracowań. Ta forma kształcenia zawodowego w szczególności propagowana jest na szczeblu instytucji Unii Europejskiej. W opracowaniu *Work-Based Learning in Europe. Practices and Policy Pointers*¹⁰⁵ wskazano na zalety kształcenia w formie praktycznej nauki zawodu, głównie dlatego, że przyczynia się ono do realizacji dwóch bliźniaczych celów: z jednej strony zwiększa „zatrudnialność” (individuals’ employability), a z drugiej sprzyja podniesieniu konkurencyjności (competitiveness) na rynku pracy. W raporcie wskazano, że przykładowo

¹⁰⁴ H. Grządziel, B. Kruszakin, A. Dudek-Janiszewska, K. Symela, G. Uhman, H. Bielecka, *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego. Poradnik dla branży chemicznej*, KOWEŻiU, Warszawa 2011.

¹⁰⁵ *Work-Based Learning in Europe. Practices and Policy Pointers*, European Commission, Education and Training, Brussels, June 2013.

w Austrii, Danii i Niemczech nauka zawodu w miejscu wykonywania pracy (zwłaszcza w formie praktyk i staży zawodowych) przeważa, zwłaszcza że jest realizowana przez więcej niż 30% uczniów. W innych krajach, jak na przykład w Hiszpanii oraz Portugalii, tego typu programy nie są zbyt powszechne. Podkreśla się jednocześnie, że różnorodne oferty form praktyk, staży i szkoleń powinny być rozszerzane, zwłaszcza w tych krajach, w których możliwości realizowania tego typu form kształcenia zawodowego są ograniczone. Zatem, stwarzając możliwości dla rozwoju wysokiej jakości kadr, uznano formy kształcenia w ramach praktycznej nauki zawodu w miejscu pracy za sedno bieżącej wspólnotowej polityki edukacyjnej i szkoleniowej. Jak można przeczytać w raporcie, w lutym 2013 roku Rada Europy potwierdziła, że wysoki priorytet został przypisany promowaniu zatrudnienia młodzieży, oraz zaprosiła Komisję Europejską do ustanowienia *European Alliance for Apprenticeships – Europejskiego Sojuszu na rzecz Praktyk Zawodowych*. W świetle opracowania działania te są konieczne, gdyż brak doświadczenia zawodowego i nabywanych umiejętności w ramach realizacji zadań na stanowisku pracy stają się bardzo ważnym czynnikiem przyczyniającym się do powstawania „luki kwalifikacyjnej” pomiędzy poszczególnymi krajami Unii Europejskiej. W szczególności powinna ją zlikwidować koncepcja wyrażająca działania podejmowane na rzecz przyuczenia do zawodu¹⁰⁶. Dokument *Work-Based Learning in Europe. Practices and Policy Pointers* wyróżnia trzy modele przyuczenia do zawodu:

1. system staży;
2. szkolny model nauczania zawodowego, który opiera się na okresach praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach;

¹⁰⁶ Ibidem, s. 4.

3. model zintegrowany ze szkolnym systemem nauczania, oparty na funkcjonowaniu szkolnych laboratoriów, warsztatów, pracowni symulujących np. wnętrza kuchenne, restauracji, biur czy rzeczywiste zakładów pracy; celem jest oddanie warunków rzeczywistego stanowiska lub zakładu pracy; interesującym rozwiązaniem jest współpraca symulowanych w szkole środowisk pracy z prawdziwymi firmami z jej otoczenia.

Jak podkreśla S.M. Kwiatkowski¹⁰⁷, o ile przygotowanie merytoryczne w Polsce nauczyciela do wykonywania zawodu nie budzi większych zastrzeżeń, o tyle zupełnie odmienna sytuacja występuje w zakresie praktyk zawodowych dla nauczycieli.

Wyrazem praktycznego zastosowania koncepcji „przyuczenia do zawodu” w stosunku do kadry dydaktycznej kształcącej w szkołach i placówkach zawodowych jest upowszechnianie idei projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej*. Praktyki nauczycieli w przedsiębiorstwach, realizowane na podstawie odpowiednio skonstruowanych programów praktyk, uwzględniające standardy zawodowe oczekiwane przez pracodawców wobec absolwentów szkół, pozwolą nauczycielom rozpoznać rzeczywiste potrzeby przedsiębiorców. Znajomość specyfiki miejsca pracy, wymagań, umiejętności i kwalifikacji niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku wpłyną na lepsze zrozumienie potrzeb pracodawców. Przyczynią się także do

¹⁰⁷ S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – główne problemy i wyzwania* [w:] *Kształcenie zawodowe...*, op.cit., s. 25.

uatrakcyjnienia prowadzonych zajęć informacjami i doświadczeniami wynikającymi z praktyk realizowanych w przedsiębiorstwach.

5.4. Aktywizujące formy nauczania oraz zasady kształcenia zawodowego

Wśród metod nauczania coraz ważniejszą pozycję zdobywają metody aktywizujące. Ich wykorzystanie w kształceniu zawodowym może wynikać z kilku przesłanek. Najważniejszą z nich wydaje się fakt, że w trakcie procesu kształcenia powinna wystąpić symulacja wykonywania pracy, podobna do tej, którą absolwent napotka w rzeczywistym środowisku pracy. Inna przesłanka powinna wynikać z konieczności łączenia wiedzy z różnych dziedzin, które mogą się przydać do realizacji szczegółowo określonego zadania. Uczeń, dzięki metodom aktywizującym, staje się świadomy problemu oraz sam podejmuje działania na rzecz poszukiwania praktycznych i możliwych do wykorzystania źródeł informacji o problemie. Wykazuje on zatem postawę aktywną. Co więcej, metody angażujące ucznia w dany proces dydaktyczny kształtują jego umiejętności praktyczne. Rozwijają zwłaszcza te kompetencje, które umożliwiają samodzielne wykonywanie danej pracy, w tym samodzielne podejmowanie decyzji z nią związanych, kształtują procesy komunikacji wewnątrzgrupowej i umiejętności pracy w zespole, a także elastycznego reagowania na zmiany. Ważną cechą metod aktywizujących jest działanie w tym

kierunku, aby zmierzały do powstania sytuacji, w których aktywność uczniów jest większa niż aktywność nauczyciela¹⁰⁸.

Aktywizujące formy nauczania wydają się jak najbardziej wskazane nie tylko w procesie dydaktycznym kształcenia uczniów, ale również w procesie kształcenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Aby nauczyciele i instruktorzy zawodu jak najlepiej przekazywali wiedzę i umiejętności swoim wychowankom, sami muszą najpierw zdobyć właściwe przygotowanie do nauki zawodu. Formy aktywizujące w obliczu dynamicznie zmieniającego się społeczeństwa i gospodarki odgrywają szczególną rolę w procesach dostosowywania edukacji do wymogów rynku pracy, zwłaszcza przy uwzględnieniu specyfiki kształcenia zawodowego i wymagań stawianych wobec nauczycieli kształcenia zawodowego z branż kosmetyczno-fryzjerskiej i chemiczno-medycznej.

Jak pokazują wyniki badań, skuteczność metod nauczania jest dość zróżnicowana. M. Kuraś¹⁰⁹ wskazuje, że najmniej skuteczną metodą jest wykład, gdyż uczący się przyswajają w jego trakcie jedynie 5% przekazywanych treści. W przypadku czytania efektywność uczenia się wynosi około 10%, a wykorzystanie w trakcie przekazywania wiedzy pomocy audiowizualnych podnosi skuteczność nauczania do około 15%. Demonstracje są efektywne w 30%, a praca w małej grupie w około 50%. Najkorzystniej przedstawiają

¹⁰⁸ K. Symela, *Metody nauczania i uczenia się w kształceniu zawodowym* [w:] U. Jeruszka (red.), *Unowocześnienie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, IPSS, Warszawa 2012, s. 49, cytata za: K. Symela, *Zasady wdrażania modyfikacji programów szkolenia dorosłych*, MPiPS, Warszawa 1997.

¹⁰⁹ K. Symela, *Metody nauczania i uczenia się...*, op.cit., s. 50 cytata za: M. Kuraś, *Metody aktywne w kształceniu analityków SI* [w:] *Informatyka na wyższych uczelniach dla gospodarki narodowej*, Politechnika Gdańska, Gdańsk 1994.

się prace doświadczalne (uczący się zapamiętuje około 75% treści), a około 90% przekazywanych treści pozwalają zapamiętać takie metody jak: wspólne uczenie się w grupie, analiza przypadku oraz projekty wykonywane przez zespół uczniów. Z powyższych analiz wynika, że uczący się zapamiętują około 70% tego, co mówią i piszą, oraz około 90% tego, co mówią podczas wykonywania czynności. W kształceniu zawodowym najlepsze efekty będą przynosić więc prace praktyczne i symulacje stanowisk pracy. W przypadku branży kosmetyczno-fryzjerskiej są to jednocześnie najbardziej skuteczne metody kształcenia. W przypadku branży medyczno-chemicznej, która zatrudnia m.in. osoby posiadające wyuczony zawód technika technologii chemicznej, technika analityka czy technika farmaceuty, bardziej skuteczne będą metody uwzględniające ćwiczenia laboratoryjne i prace doświadczalne.

Z powyższych spostrzeżeń wprost wynika, że metody aktywizacyjne powinny stanowić ważny składnik nauczania w kształceniu zawodowym. W przypadku kształcenia zawodowego w ramach branż kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno-chemicznej formy te, jak już wspomniano, powinny stanowić istotny element procesu dydaktycznego. Praktyki dydaktyków – nauczycieli i instruktorów zawodu, w salonach kosmetycznych czy salonach fryzjerskich, muszą być oparte na nauce w rzeczywistych warunkach pracy, aby jak najlepiej przenosiły się na kompetencje pozwalające na nowoczesne nauczanie podopiecznych.

Na rysunkach 10. i 11. przedstawiono możliwe do wdrożenia w trakcie praktyk pedagogicznych metody aktywizujące nauczycieli. Każda z proponowanych metod uwzględnia zapoznanie z procesem świadczenia usługi lub wytwarzania produktu końcowego. Z przedstawionych metod warto

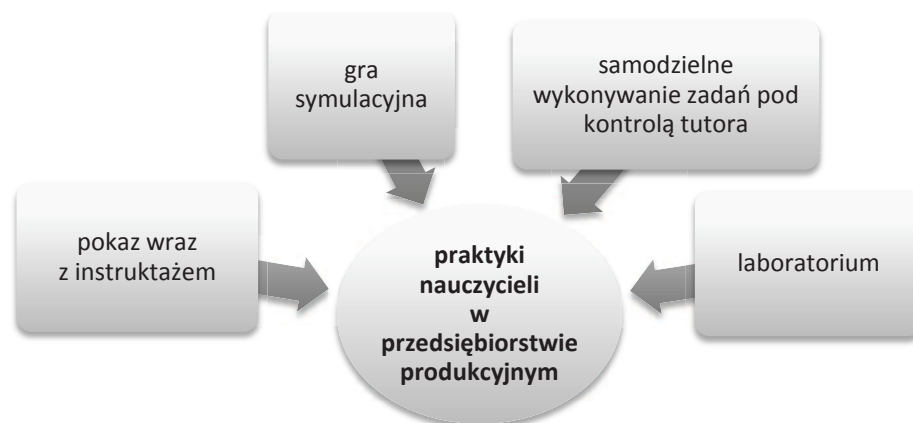
przybliżyć aktywizację poprzez dydaktyczną grę symulacyjną. Przez tę formę nauczania należy rozumieć wszechstronną analizę różnych problemów odwzorowywaną w warunkach symulowanych na wzór „firmy symulacyjnej”.

Rysunek 10. Możliwe do zastosowania formy aktywizujące w trakcie praktyk nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 11. Możliwe do zastosowania formy aktywizujące w trakcie praktyk nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży medyczno-chemicznej



Źródło: opracowanie własne.

Powyższe zalecenia co do opracowywania programów praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego powinny znaleźć odzwierciedlenie w efektach realizowanego przez nich procesu kształcenia. Należy tym samym upowszechnić zasady kształcenia zawodowego, realizowane w całym procesie dydaktycznym. Zasady te skoncentrowane są przede wszystkim na kształtowaniu postaw zawodowych. Nabycie umiejętności bardziej efektywnego wdrażania zasad zostanie wzmocnione w trakcie uczestnictwa nauczycieli w programie praktyk zawodowych. W tabeli 5. przedstawiono przykładowe zasady kształcenia zawodowego, upowszechniane w polskiej literaturze.

Tabela 5. Zasady kształcenia zawodowego, realizowane przez nauczyciela kształcenia zawodowego

Zasada	Istota/cel wdrożenia zasady	Wytyczna dla nauczyciela przy realizowaniu zasady
zasada humanizacji pracy ¹¹⁰	humanizacja pracy jako złożony system postaw prowadzący do ukształtowania systemu pracy w taki sposób, który czyni ludzką pracę wydajniejszą, dostosowaną do cech psychofizycznych pracownika	<ol style="list-style-type: none"> 1. dostosowanie stanowiska pracy, tak aby nie narażać ucznia na szkodliwe oddziaływania procesu pracy; 2. organizacja pracy ucznia; 3. indywidualizowanie pracy ucznia, tak aby wykorzystać jego predyspozycje zawodowe, przy uwzględnieniu zasad ergonomii; 4. czynienie ucznia odpowiedzialnym za osiągnięte efekty

¹¹⁰ Więcej informacji na temat humanizacji pracy można znaleźć m.in. w: W. Furmanek, *Humanistyczne aspekty współczesnej pedagogiki pracy* [w:] *Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania współczesności*, S.M. Kwiatkowski (red.), Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu, Radom- Warszawa-Bydgoszcz 2012, s. 107–127.

<p>zasada kooperacji i harmonii pracy</p>	<p>ma na celu działania na rzecz unikania rywalizacji i współzawodnictwa; im bardziej zharmonizowana wewnętrznie i współpracująca grupa, tym lepsze jej rezultaty</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. odpowiedni dobór członków grupy; 2. rotacja poszczególnych członków grupy; 3. rotacja podziału pracy wewnątrz grupy; 4. skuteczne motywowanie do współpracy i propagowanie idei współpracy
<p>zasada ekonomii pracy</p>	<p>ekonomia pracy jako działania na rzecz zwiększenia wydajności pracy, w tym usuwania i wykrywania źródeł strat oraz tak zwanych wąskich gardeł; podnoszenie efektywności następuje m.in. poprzez usprawnienie działania każdego stanowiska pracy, dbałość o niezawodność urządzeń czy minimalizowanie strat w materiałach</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. monitorowanie poziomu kwalifikacji uczniów; 2. motywowanie uczących się do podnoszenia kwalifikacji; 3. propagowanie działań na rzecz dbania o właściwy stan techniczny wyposażenia oraz porządek w miejscu pracy; 4. planowanie poszczególnych etapów pracy; 5. wskazywanie uczniom sposobów pozwalających na zachowanie oszczędności materiałów, odczynników itp.; wykorzystanie prakseologii, zwłaszcza w odniesieniu do oszczędności wysiłku pracy ludzkiej
<p>zasada karności, ładu oraz porządku w pracy i w kształceniu</p>	<p>wzbudzanie postawy przestrzegania regulaminów i przepisów BHP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. kontrola przebiegu pracy; 2. kontrola stanu porządku w miejscu pracy; 3. ocena i jakość wytworów; 4. dbałość o terminy zobowiązań; 5. obserwacja i stosowanie środków dyscyplinujących wobec pracowników łamiących regulamin warsztatów, praktyk, pracowni

zasada racjonalizacji pracy	usprawnienie procesów pracy, zwłaszcza polegające na rzetelnej informacji; racjonalizowanie pracy wymaga normowania pracy i jej kontroli	<ol style="list-style-type: none"> 1. stawianie uczących się w nowych sytuacjach zawodowych, zachęcanie ich do zmiany dotychczasowego sposobu wykonywania pracy; 2. walka z rutyną w działaniu; 3. wykształcanie nawyku samokontroli w trakcie wykonywania zadań jako warunek wysokiej wydajności pracy
zasada świadomości i aktywności uczniów	wspieranie postaw na rzecz zaangażowania w procesy pracy i aktywnego podejścia do rozwiązywania problemów	<ol style="list-style-type: none"> 1. każdorazowe podanie tematu, celu lekcji; 2. aranżowanie sytuacji, w których uczniowie sami zdefiniują cel i wnioski danego pokazu, doświadczenia; 3. włączenie uczniów w planowanie procesu dydaktycznego; 4. wdrażanie uczniów w zespołowe formy pracy; 5. stosowanie metod aktywizujących, w tym zachęcanie do zadawania w toku prac/warsztatów pytań; 6. wymuszanie na uczniach podejmowania decyzji oraz zachęcanie do dyskusji nad proponowanymi i realizowanymi zadaniami
zasada wiązania teorii z praktyką	upowszechnianie działań mających na celu wdrażanie idei teorii na usługach praktyki	<ol style="list-style-type: none"> 1. przed przystąpieniem do skomplikowanych czynności i prac robienie krótkich sprawdzianów z wiedzy teoretycznej; 2. udzielanie instruktażu w trakcie wykonywania zadania;

		<ol style="list-style-type: none"> 3. wskazywanie i omawianie przykładów, których negatywne konsekwencje wykonania pracy wynikały z braku wiedzy teoretycznej; 4. stosowanie pokazu
zasada systematyczności i logicznej kolejności w kształceniu	działania podejmowane przez nauczyciela w celu zwiększenia efektywności nauczania, zwłaszcza poprzez zasadę kolejnych kroków w realizacji programu nauczania	<ol style="list-style-type: none"> 1. starania, aby nowy materiał nawiązywał do już znanego (bez „przeskoków” w programie); 2. podział materiału na bardziej przejrzysty; 3. starania, aby na każdej lekcji pojawił się moment zasadniczy, który zostanie utrwalony w świadomości uczących się; 4. systematyczne wdrażanie uczniów do samokształcenia
zasada przystępności	zasada stopniowania trudności oraz optymalnego dostosowania treści, metod i środków kształcenia do możliwości uczącego się	<ol style="list-style-type: none"> 1. starania o prowadzenie zajęć praktycznych z wykorzystaniem indywidualizacji predyspozycji uczniów; 2. przechodzenie od treści bliższych uczniowi do dalszych; 3. odwoływanie się do posiadanej wiedzy, w tym przekazywanie treści od znanych do nieznanych; 4. prowadzenie procesu dydaktycznego poprzez realizację zadań praktycznych od łatwiejszych do trudniejszych; 5. dbanie o właściwą kolejność przekazywania wiedzy i jej ewentualny podział

zasada trwałości wyników kształcenia	upowszechnianie efektów kształcenia w świadomości uczących się	<ol style="list-style-type: none"> 1. przeprowadzanie kontroli wstępnej, bieżącej i końcowej na danym etapie procesu dydaktycznego; 2. powtarzanie materiału; 3. przejrzyste systematyzowanie zrealizowanego materiału; 4. stosowanie nowo przekazanej wiedzy w praktyce
--------------------------------------	--	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie: W. Błażejowski, Cz. Lewicki, *Merytoryczne i metodyczne podstawy edukacji zawodowej – systemowe ujęcie zagadnień*, Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2011, s. 179–193.

Proces dydaktyczny w kształceniu zawodowym powinien obejmować wiele zajęć o charakterze praktycznym. W ramach nauczania powinna znaleźć się odpowiednio określona liczba godzin przeznaczona na zajęcia laboratoryjne, pracę w warsztatach i pracowniach symulacyjnych. Uczniowie powinni zostać szczegółowo zapoznani z procesem, którego będą nauczani, a który będzie stanowić fundament ich przyszłej pracy zawodowej. Z uwagi na istotne znaczenie wizualnych form nauczania ważnym elementem wyposażenia szkół zawodowych powinny być tablice ukazujące proces produkcji, schematy etapów wykonywania doświadczeń, tablice wzorów chemicznych, w przypadku branży kosmetyczno-fryzjerskiej z kolei plansze przedstawiające schematy układania fryzur, farbowania włosów czy metod zdobienia paznokci. Wyposażenie powinno obejmować sprzęt multimedialny, w tym stanowisko komputerowe z dostępem do internetu.

Postęp techniczny i organizacyjny, który dokonał się w branżach medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej kształtuje wymagania kierowane pod adresem nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

W spełnieniu oczekiwań społecznych wynikających z tych przeobrażeń mogą przyjść z pomocą przedsiębiorcy, oferując praktyki w rzeczywistym miejscu pracy. Współpraca ta jest konieczna, aby dostosować proces dydaktyczny do specyfiki wymagań formułowanych wobec nauczycieli kształcenia zawodowego z branż kosmetyczno-fryzjerskiej i medyczno-chemicznej, zwłaszcza pod kątem nowoczesnych technologii wykorzystywanych w tych branżach.

6. Kształcenie zawodowe a bariery wywołane przez stereotypowo przypisane płciom role społeczne i zawodowe – działania podjęte w ramach projektu

Stereotyp ujmowany jest jako panująca w danej grupie utarta opinia, często oparta na niesprawdzonych danych czy anegdotach. Stereotyp zmienia się ze stanem stosunków między grupami, może stanowić istotną przeszkodę w porozumiewaniu się i nawiązywaniu interakcji społecznych¹¹¹.

Jednym z celów realizacji projektu jest przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć oraz przypisywanie określonych ról społecznych kobietom i mężczyznom. Szczególnie ujawnia się to w zawodach kosmetyczki i fryzjera, jak i farmaceuty lub technika analityka. Sposobem na przełamanie istniejących stereotypów jest dobór nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego pod kątem struktury płci. Należy przypomnieć, że w ramach projektu założono dobór próby składającej się ze 196 kobiet oraz 84 mężczyzn. W strukturze nauczycieli i instruktorów zawodu biorących udział w praktykach mężczyźni stanowili około 30%. Dla realizowanego celu taki dobór próby ma duże znaczenie praktyczne, zwłaszcza w aspekcie przełamania stereotypów przypisanych wysokiej feminizacji zawodu nauczyciela. Nauczyciel mężczyzna, kształ-

¹¹¹ N. Sillamy, *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Książnica, Katowice, 1998, s. 278.

czą w wydawać by się mogło typowo kobiecym zawodzie, oraz nauczyciel – kobieta, kształcąca w zawodzie stereotypowo uznawanym za męski, mogą bowiem sprzyjać zmianie społecznego postrzegania i przełamaniu kwestii stereotypizacji pewnych zawodów i ról społecznych. Co więcej, nauczyciele ci, realizujący praktyki w przedsiębiorstwach, mają okazję przekonać pracodawców do braku wpływu płci na kwalifikacje zawodowe. Tym samym mogą przecierać ścieżki kariery zawodowej dla swoich wychowanków.

Feminizacja jest szczególnie wysoka w branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Może o tym świadczyć analiza wielu danych zaczerpniętych z licznych źródeł. W tabeli 6. ukazano przykładowe odpowiedzi respondentów biorących udział w ankiecie elektronicznej *Stereotypy płci a zawody*.

Tabela 6. Płeć a wykonywany zawód – wskazania respondentów

Zawód	Męski	Trochę męski	Neutralny	Trochę kobiecy	Kobiecy
osoba szyjąca ubrania	0,8% (2)	1,6% (4)	47,6% (120)	21,0% (53)	29,0% (73)
osoba zajmująca się pielęgnacją i układaniem włosów	0,8% (2)	2,4% (6)	55,2% (139)	17,1% (43)	24,6% (62)
osoba zajmująca się pielęgnacją urody	0,4% (1)	1,6% (4)	15,1% (38)	29,0% (73)	54,0% (136)
osoba zajmująca się dziećmi w przedszkolu	1,2% (3)	0,4% (1)	14,3% (36)	23,4% (59)	60,7% (153)
osoba ucząca dzieci w szkole	1,2% (3)	2,0% (5)	57,1% (144)	24,2% (61)	15,5% (39)
osoba naprawiająca samochody	54,4% (137)	34,9% (88)	9,9% (25)	0,4% (1)	0,4% (1)

osoba opiekująca się pacjentem w szpitalu	1,2% (3)	2, 8% (7)	54,8% (138)	23,0% (58)	18,3% (46)
osoba, która perfekcyjnie posługuje się komputerem	7,9% (20)	19,1% (48)	69,8% (176)	1,2% (3)	2,0% (5)

Legenda: w nawiasie podano liczbę odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników ankiety *Stereotypy płci a zawody*, www.ankietka.pl/wyniki-badania/4044/stereotypy_płci_a_zawody.html [data dostępu: 17.08.2013].

Z danych zawartych w tabeli 6. wynika, że zawody związane z pracą w salonie kosmetycznym czy pracą w przedszkolu są z reguły postrzegane jako typowo kobiece. W przypadku zawodu związanego z dbaniem o włosy i układaniem fryzury respondenci nie mają konkretnych skojarzeń co do płci osoby wykonującej dany zawód. Na uwagę zasługuje fakt, że w przypadku niektórych zawodów zanika stereotyp przypisywany płci osoby go wykonującej. Wydaje się, że może to świadczyć o pewnych przemianach społeczeństwa polskiego w kierunku przełamywania stereotypów oraz barier dotyczących kształcenia i wykonywania pewnych zawodów. Działania na rzecz przełamywania dyskryminacji płci są jednym z aspektów upowszechnianych w ramach niniejszej monografii oraz projektu.

Podsumowanie

Szkolnictwo zawodowe w Polsce stoi w obliczu wielu wyzwań spowodowanych przemianami zachodzącymi w obszarze rynku pracy, upowszechnianiem się idei gospodarki opartej na wiedzy, społeczeństwa informacyjnego, koncepcji kształcenia ustawicznego oraz wytycznymi polityki wspólnotowej Unii Europejskiej. Istotne determinanty kształtują przedsiębiorcy usprawniający procesy produkcji coraz bardziej zaawansowanymi procesami technicznymi i organizacyjnymi.

W obliczu przemian szkolnictwa zawodowego szczególnie zarysowana została rola nauczycieli kształcenia zawodowego, których kwalifikacje i kompetencje często nie dotrzymują kroku przemianom zachodzącym w obrębie nauczanych przez nich zawodów. Przybliżenie im rzeczywistych warunków wykonywania zawodu możliwe jest poprzez realizację doskonalenia zawodowego w formie praktyk w przedsiębiorstwach.

W ramach projektu *Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej* wsparciem została objęta kadra nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcąca na potrzeby wymienionych branż. Projekt ujawnił duże zainteresowanie praktycznym doskonaleniem zawodowym zgłaszanym przez nauczycieli. Co więcej, realizacja projektu

pozwoiliła na sformułowanie kilku problemów dotyczących funkcjonowania szkół zawodowych. Po pierwsze, konieczna jest bardziej zacieśniona współpraca pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorcami, zwłaszcza w wymiarze przygotowywania programów praktyk dla uczniów i nauczycieli szkół zawodowych. Po drugie, w społeczeństwie polskim nadal widoczne są stereotypy związane z dyskryminacją pewnych zawodów i ról społecznych ocenianych ze względu na płeć wykonujących je osób. Wprawdzie coraz bardziej zanikają one, jednak widoczne są wciąż w niektórych branżach, np. w branży kosmetyczno-fryzjerskiej. Kolejną kwestią jest konieczność zaangażowania przedsiębiorców w opracowywanie programów praktyk i treści nauczania w szkole zawodowej z uwzględnieniem oczekiwanych standardów zawodowych.

Pozytywnym czynnikiem jest rosnące zainteresowanie doskonaleniem zawodowym w formie praktyk w przedsiębiorstwach oraz atrakcyjność tej metody rozwoju kompetencji wyrażana przez nauczycieli. Upowszechnianiu tej formy współpracy z przedsiębiorcami służą opracowane w ramach pilotażowych praktyk programy: *Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży medyczno-chemicznej* oraz *Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży kosmetyczno-fryzjerskiej*. Celem niniejszej monografii i całego projektu jest upowszechnianie idei wyrażonej w tytule monografii – „do przedsiębiorstw po wiedzę i kompetencje”, zwłaszcza jeśli wnioski płynące z projektu przeniosą się na rzeczywiste usprawnienie kształcenia zawodowego w branżach medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej.

Bibliografia

1. Banach Cz., *Nauczyciel wobec zadań reformy edukacji i własnego rozwoju zawodowego* [w:] H. Kosęka, B. Pietrzyk, R. Ślęczka (red.), *Edukacja nauczycielska wobec zadań reformy*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2004.
2. Baraniak B., *Strukturalne koncepcje doboru treści kształcenia* [w:] *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, S.M. Kwiatkowski (red.), Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2000.
3. Białęcki I., Drogosz-Zabłocka E., *Proces przejścia między edukacją a rynkiem pracy* [w:] *Materiały Konferencji Naukowej nt. Edukacja zawodowa a rynek pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1999.
4. Błażejowski W., Lewicki Cz., *Merytoryczne i metodyczne podstawy edukacji zawodowej – systemowe ujęcie zagadnień*, Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2011.
5. *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*, European Commission Directorate-General for Education and Culture, ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf.
6. Day Ch., *Rozwój zawodowy nauczyciela*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.

7. Elsner D., Knafel K., *Jak organizować wewnętrzne doskonalenie nauczycieli*, Wydawnictwo Mentor, Chorzów 2000.
8. Furmanek W., *Humanistyczne aspekty współczesnej pedagogiki pracy* [w:] *Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania współczesności*, S.M. Kwiatkowski (red.), Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu, Radom-Warszawa-Bydgoszcz 2012.
9. Gerlach R., Oleksiak D., *Nauczyciele przedmiotów zawodowych w obliczu przemian edukacyjnych* [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych. Wyzwania – szanse – zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2007.
10. *Global education digest 2011. Comparing education statistics across the world*, UNESCO Institute for Statistics, 2011.
11. Goźlińska E., Szlosek F., *Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego*, Wydawnictwo Instytutu Technologii i Eksploatacji, Radom 1997.
12. Grządziel H., Kruszakin B., Dudek-Janiszewska A., Symela K., Uhman G., Sołtysiak M., Suligowska I., *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego. Poradnik dla branży kosmetyczno-fryzjerskiej*, KOWEziU, Warszawa 2011.
13. Grządziel H., Kruszakin B., Dudek-Janiszewska A., Symela K., Uhman G., Bielecka H., *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego. Poradnik dla branży chemicznej*, KOWEziU, Warszawa 2011.

14. Jasiński Z., *Determinanty doskonalenia zawodowego nauczycieli w kontekście reformy oświaty i wdrożenia awansu zawodowego* [w:] H. Koseka, B. Pietrzyk, R. Ślęczka (red.), *Edukacja nauczycielska wobec zadań reformy*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2004.
15. *Kapitał ludzki w Polsce w roku 2010*, Studia i analizy statystyczne, GUS, Gdańsk 2012.
16. Kęsy M., *Kompetencje zawodowe młodych. Możliwości szkolnictwa zawodowego a potrzeby pracodawców*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008.
17. *Komunikat z Brugii w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020*, data publikacji 07.12.2010, ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf.
18. *Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie w sprawie priorytetów ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020*, załącznik DG I–2B, Rada Unii Europejskiej, Bruksela, październik 2010, ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/council10_pl.pdf.
19. *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2005.
20. Kupisiewicz Cz., *Rzecz o kształceniu, wybór rozpraw i artykułów*, Radom 1999.

21. Kuraś M., *Metody aktywne w kształceniu analityków SI* [w:] *Informatyka na wyższych uczelniach dla gospodarki narodowej*, Politechnika Gdańska, Gdańsk 1994.
22. Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe – główne problemy i wyzwania* [w:] *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, S.M. Kwiatkowski (red.), Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2000.
23. Kwiatkowski A.M., *Problemy rynku pracy* [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
24. Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe – wyzwania , priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
25. Łuczak A., *Wymagania psychologiczne w doborze osób do zawodów trudnych i niebezpiecznych*, CIOP, Warszawa 1998.
26. Nowacki T., *Zawodoznawstwo*, ITeE, Radom 1999.
27. Nowacki T., Nowak J., *Przygotowanie pedagogiczne nauczycieli przedmiotów zawodowych*, Warszawa 1975.
28. *Obserwacje OECD, Kapitał ludzki: w jaki sposób wiedza kształtuje Twoje życie*, podsumowanie w języku polskim, www.oecd.org/dataoecd/29/6/38435854.pdf.
29. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007.
30. *Organizacja i finansowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli*, Informacja o wynikach kontroli Najwyższej Izby Kontroli, raport pobrano ze strony: www.nik.gov.pl/plik/id,4294,vp,6193.pdf.

31. *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012*, GUS, Warszawa 2012.
32. Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23.12.2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, www.oke.krakow.pl/inf/filedata/files/Klasyfikacja%20zawod%F3w%20MEN.pdf.
33. Serafin-Juszczak B., Wysocka M., *Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży medyczno-chemicznej*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2013.
34. Sillamy N., *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Książnica, Katowice 1998.
35. Stopolska J., Szymańska A., *Rekomendacje dotyczące polityki edukacyjnej i szkoleniowej*, 4P Research Mix, Warszawa 2011.
36. *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005.
37. Symela K., *Zasady wdrażania modowych programów szkolenia dorosłych*, MP i PS, Warszawa 1997.
38. Symela K., *Jakość kształcenia zawodowego* [w:] A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski (red.), *Szkola a rynek pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
39. Symela K., *Metody nauczania i uczenia się w kształceniu zawodowym* [w:] U. Jeruszka (red.), *Unowocześnienie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, IPSS, Warszawa 2012.

40. Symela K., *Formy organizacji kształcenia zawodowego* [w:] U. Jeruszka (red.), *Unowocześnienie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, IPSS, Warszawa 2012.
41. *Teczki superwizyjne do oceny jakościowej odbywanych praktyk dotyczące przedsiębiorstw o charakterze produkcyjnym*, B. Kowalczyk (red.), Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2013.
42. *Teczki superwizyjne do oceny jakościowej odbywanych praktyk dotyczące przedsiębiorstw o charakterze usługowym*, B. Kowalczyk (red.), Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2013.
43. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 1982 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.).
44. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.
45. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1206.
46. Wiatrowski Z., *Nowy etap w pedagogice polskiej* [w:] F. Szlosek (red.), *Ewolucja kwalifikacji nauczycieli w kontekście przemian edukacyjnych. Forum polsko-ukraińskie*, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa-Siedlce-Radom 2007.
47. *Work-Based Learning in Europe. Practices and Policy Pointers*, European Commission, Education and Training, Brussels, June 2013.
48. Woźniak I., *Rola pracodawców w modelowaniu szkolnictwa zawodowego* [w:] *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, S.M. Kwiatkowski (red.), Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2000.

49. Wysocka M., *Program praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branży kosmetyczno-fryzjerskiej*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych, Łódź 2013.
50. Zbróg Z., *Inspirowanie, motywowanie i monitorowanie rozwoju zawodowego nauczycieli przez dyrektora szkoły* [w:] W. Drózka, J. Miko-Giedyk, R. Miszczuk (red.), *Doskonalenie zawodowe nauczycieli i innych pracowników oświaty*, Uniwersytet Jana Kochanowskiego, Kielce 2012.

Strony internetowe

1. Bank Danych Lokalnych GUS, www.stat.gov.pl.
2. CEDEFOP (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego), europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11008a_pl.htm.
3. Comenius, www.comenius.org.pl/.
4. Erasmus, www.erasmus.org.pl/.
5. European Centre for the Development of Vocational Training.
6. Forum Młodzieży Samorządowej, fmsgieraltowice.pl/index.php.
7. Grundtvig, www.grundtvig.org.pl/.
8. Institute for Lifelong Learning UNESCO, www.uil.unesco.org/home/.
9. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej new.koweziu.edu.pl.
10. Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych UE, www.kpk.gov.pl/7pr/podstawy/cele_i_budzet.html#.
11. *Kształcenie modułowe*, www.kształceniemodulowe-koweziu.pl/.

12. Leonardo da Vinci; www.leonardo.org.pl/.
13. *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy*,
ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=pl.
14. *Proces kopenhaski: ściślejsza współpraca europejska w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego*, europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_pl.htm.
15. *Sieradz Open Hair Festival*: openhair.pl/.
16. Strona projektu *Monitorowanie i doskonalenie procesu wdrażania podstaw programowych kształcenia w zawodach*, źródło informacji:
new.koweziu.edu.pl/aktualnosci/item/683-konferencja-%E2%80%99Eplac%C3%B3wki-doskonalenia-nauczycieli-%E2%80%93-sposoby-realizacji-kierunk%C3%B3w-polityki-o%C5%9Bwiatowej-pa%C5%84stwa%E2%80%9D.
17. *Stereotypy płci a zawody*, www.ankietka.pl/wyniki-badania/4044/stereotypy_plci_a_zawody.html.

Spis rysunków, tabel, wykresów

Rysunek 1. Ścieżka awansu zawodowego nauczyciela w Polsce.....	22
Rysunek 2. Procesy towarzyszące kształceniu zawodowemu	30
Rysunek 3. Obszary usprawniane dzięki efektom doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz instruktorów kształcenia zawodowego.....	41
Rysunek 4. Lider oraz Partnerzy projektu Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej.....	44
Rysunek 5. Pytania oceniające przebieg praktyk.....	59
Rysunek 6. Kolejne etapy realizacji projektu <i>Praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej oraz medyczno-chemicznej</i>	63
Rysunek 7. Wybrane determinanty usprawniające funkcjonowanie szkoły zawodowej.....	72
Rysunek 8. Wyodrębnione kwalifikacje w ramach kształcenia w wybranych zawodach z branży medyczno-chemicznej	101
Rysunek 9. Wyodrębnione kwalifikacje w ramach kształcenia w wybranych zawodach z branży kosmetyczno-fryzjerskiej.....	103
Rysunek 10. Możliwe do zastosowania formy aktywizujące w trakcie praktyk nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży kosmetyczno-fryzjerskiej.....	115

Rysunek 11. Możliwe do zastosowania formy aktywizujące w trakcie praktyk nauczycieli kształcenia zawodowego kształcących na potrzeby branży medyczno-chemicznej	115
Tabela 1. Poziom szczegółowości celów strategicznych w kształceniu zawodowym na szczeblu Unii Europejskiej.....	33
Tabela 2. Przykłady typowych zewnętrznych i wewnętrznych form kształcenia nauczycieli szkół zawodowych	39
Tabela 3. Harmonogram działań podjętych w ramach projektu – wybrane pozycje	60
Tabela 4. Łączna liczba placówek w Polsce kształcących w wybranych zawodach z branż medyczno-chemicznej oraz kosmetyczno-fryzjerskiej	99
Tabela 5. Zasady kształcenia zawodowego, realizowane przez nauczyciela kształcenia zawodowego.....	116
Tabela 6. Płeć a wykonywany zawód – wskazania respondentów	123
Wykres 1. Procentowy udział pracujących w trzech sektorach ekonomicznych w Polsce w latach 2010–2011.....	12
Wykres 2. Liczba placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli w poszczególnych województwach w Polsce w 2013 r.....	73
Wykres 3. Udział procentowy studentów i absolwentów studiów wyższych według kierunków kształcenia w roku akademickim 2011/2012.....	75
Wykres 4. Udział bezrobotnych ze względu na wykształcenie w ogólnej liczbie bezrobotnych w Polsce.....	95