

DOBRE PRAKTYKI STAŻY NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO I INSTRUKTORÓW PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU KSZTAŁCĄCYCH NA KIERUNKU TURYSTYCZNYM

SZCZECIN 2015



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

DOBRE PRAKTYKI STAŻY NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO I INSTRUKTORÓW PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU KSZTAŁCĄCYCH NA KIERUNKU TURYSTYCZNYM



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Szczecin 2015

© Copyright by Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie 2015
All rights reserved.

Redakcja naukowa i współautorstwo opracowania

dr Daniel Szostak, Uniwersytet Szczeciński

Pozostali autorzy

doc. dr inż. Edyta Niemiec, WSIE

dr inż. Jakub Szpon, prof. WSIE

Komitet redakcyjny

dr Adam Pawlicz, doc. dr inż. Edyta Niemiec, dr Daniel Szostak,

dr inż. Jakub Szpon, prof. WSIE, mgr inż. Magdalena Kosobucka

Dobre praktyki opracowane zostały na podstawie raportów z prac Komisji ewaluacyjnych w ramach projektu „NAUCZYCIEL W PRAKTYCE – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach” w województwie zachodniopomorskim i kujawsko-pomorskim w latach 2012-2015. Informacje zawarte w Rozdziale 2 pochodzą z dokumentacji projektowej.

Opracowanie edytorskie i językowe

Karolina Bujnowska-Brzezińska

Projekt okładki i skład publikacji

Olga Furman

ISBN 978-83-65263-02-5

Publikacja dostępna również w wersji drukowanej: ISBN 978-83-939131-9-0

Wydawca

Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie

70-385 Szczecin, ul. Mickiewicza 47

www.wsie.pl

Wydawnictwo



Progres Centrum Wydawniczo-Szkoleniowe

71-043 Szczecin, ul. Lubelska 29/28

www.centrumprogres.eu

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe. Projekt „NAUCZYCIEL W PRAKTYCE – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach”. Nr umowy UDA-POKL.03.04.03–00–110/11.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

JAKUB SZPON

ROZDZIAŁ 1. Z HISTORII INTEGRACJI I POWSTANIA STRUKTUR UNII EUROPEJSKIEJ.	7
1.1. Wprowadzenie	9
1.2. Europejski Fundusz Społeczny jako fundusz strukturalny Unii Europejskiej	14
1.3. Funkcjonowanie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego	21
1.4. Możliwości podwyższenia jakości i efektywności kształcenia odpowiadające warunkom gospodarki opartej na wiedzy w ramach Priorytetu III PO KL	31
1.5. Działanie 3.4 oraz Poddziałanie 3.4.3 w ramach Priorytetu III PO KL – Wysoka jakość systemu oświaty	35
1.6. Projekt „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach”	38

EDYTA NIEMIEC

ROZDZIAŁ 2. INFORMACJA O PROJEKCIE „NAUCZYCIEL W PRAKTYCE – PILOTAŻOWE STAŻE DLA NAUCZYCIELI I INSTRUKTORÓW KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W PRZEDSIĘBIORSTWACH”	45
2.1. Opis Projektu	47
2.2. Działania realizowane w ramach Projektu.	50
2.3. Zasady rekrutacji	57

DANIEL SZOSTAK

ROZDZIAŁ 3. ORGANIZACJA PRZEPROWADZONYCH STAŻY DLA NAUCZYCIELI PRZEDMIOTÓW ZAWODOWYCH I INSTRUKTORÓW PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU KSZTAŁCĄCYCH W KIERUNKU TURYSTYCZNYM.	61
3.1. Wprowadzenie	63
3.2. Program odbytych staży	64
3.3. Ramowe zasady odbytych staży	68
3.4. Ogólna ocena realizacji staży	70

DANIEL SZOSTAK

ROZDZIAŁ 4. OCENA PRZEPROWADZONYCH STAŻY DLA NAUCZYCIELI PRZEDMIOTÓW ZAWODOWYCH I INSTRUKTORÓW PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU KSZTAŁCĄCYCH W KIERUNKU TURYSTYCZNYM.	75
4.1. Szczegółowe wyniki prac Komisji ewaluacyjnych dla branży turystycznej	77
4.2. Analiza SWOT przebiegu stażu i programu stażu	82

4.3. Pozytywne i negatywne aspekty przebiegu stażu w odniesieniu do potrzeb, oczekiwań i korzyści stażystów	86
---	----

DANIEL SZOSTAK

ROZDZIAŁ 5. REKOMENDACJE POPRAWIAJĄCE EFEKTYWNOŚĆ PRAKTYCZNĄ I ORGANIZACYJNĄ REALIZOWANYCH STAŻY W PRZEDSIĘBIORSTWACH TURYSTYCZNYCH	91
--	-----------

5.1. Rekomendacje ogólne i szczegółowe	93
--	----

5.2. Rekomendacje korelujące umiejętności nauczycieli odbywających staż w przedsiębiorstwach turystycznych oraz wymagania rynku turystycznego na odpowiednio przygotowanych absolwentów szkół o profilu turystycznym	99
--	----

LITERATURA	105
-----------------------------	------------

Publikacje tradycyjne	107
---------------------------------	-----

Rozporządzenia.	109
-------------------------	-----

Publikacje <i>on-line</i>	110
-------------------------------------	-----

Rozdział 1

Z historii integracji i powstania struktur Unii Europejskiej

1.1. Wprowadzenie

Pierwsze inicjatywy integracyjne, których celem było zjednoczenie kontynentu europejskiego, miały miejsce jeszcze w okresie starożytności. Już w czasach Cesarstwa Rzymskiego proponowano wprowadzić ideę zjednoczenia Europy. Hasła te pojawiały się potem w naszej historii wielokrotnie, orbitując między integracją na podstawie dialogu czy też agresji i siły. Aktualnie realizowana idea zjednoczenia kontynentu europejskiego w aspekcie bezpieczeństwa zrodziła się po II Wojnie Światowej w celu zapobieżenia wybuchowi kolejnego totalnego konfliktu.

Robert Schuman – nawiązując do idei Jeana Monneta, który proponował stopniowo jednoczenie się Europy – opracował plan współpracy państw europejskich. Według polityka, a zarazem Ministra Spraw Zagranicznych Francji, „Europa nie powstanie od razu ani w całości: będzie powstawała przez konkretne realizacje, tworząc najpierw rzeczywistą solidarność”¹.

¹ P. Fontaine, *Nowa idea dla Europy, Deklaracja Schumana 1950–2000*, Komisja Europejska, Warszawa 2000, s. 36.

Zgodnie z tym założeniem rozpoczął on proces jednoczenia Europy. 9 maja 1950 roku powstał tzw. Plan Schumana² pozwalający na realizację projektu. Zakładał on powstanie Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali (EWWiS) jako pierwszej organizacji zrzeszającej kraje kontynentu europejskiego. W ramach EWWiS przewidywano ekonomiczne i gospodarcze powiązanie Francji i Niemiec, a następnie kolejnych państw Europy w celu kontroli wydobywania węgla oraz produkcji stali. Założono, że współpraca państw europejskich może być doskonałym gwarantem zapewnienia bezpieczeństwa na kontynencie.

Traktat paryski, który ustanowił EWWiS, został podpisany 18 kwietnia 1951 roku³. Inicjatywa Schumana dała początek współpracy międzynarodowej. W wyniku dalszej kooperacji państw europejskich powołano do życia Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG) i Europejską Wspólnotę Energii Atomowej (Euratom).

Celem EWG było realizowanie ściślejszych związków pomiędzy państwami europejskimi, by z czasem rozszerzać ich grono o kolejne kraje⁴.

Decydującym dokumentem, który połączył wcześniejsze organizacje, powołując do życia Unię Europejską, był podpisany w 1992 roku Traktat z Maastricht⁵.

² *Schuman Declaration* (traktat przedstawiający treść Planu Schumana, wersja angielska), portal Eurotreaties.com, dostęp: <http://www.eurotreaties.com/schuman.pdf> (19.05.2014 r.).

³ EWWiS została założona przez państwa: Belgię, Francję, Holandię, Luksemburg, Niemcy i Włochy.

⁴ *Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą*, portal Euro-Lex, dostęp: <http://eurlex.europa.eu/pl/treaties/index.htm#founfing> (10.08.2012 r.), s. 7–8.

⁵ *Traktat o Unii Europejskiej (traktat z Maastricht)*, Ośrodek Informacji i Dokumentacji Europejskiej, dostęp: http://oide.sejm.gov.pl/oide/images/files/dokumenty/traktaty/Traktat_z_Maastricht_PL_1.pdf (19.05.2014 r.).

Dotychczasową gospodarczą współpracę rozszerzono o obszar społeczny i polityczny. Wyznacznikiem wejścia do struktur Unii są kryteria wolnej i rynkowej gospodarki, stabilnej demokracji oraz poszanowania praw i wolności człowieka. W planach państw założycielskich Unii Europejskiej była także zasada jednolitego rynku, w którym istniałby system wspólnej eurowaluty. Z czasem Unia Europejska rozwijała się w ramach powstawania nowych dokumentów, takich jak traktat amsterdamski (1997 rok), nicejski (2001 rok) oraz lizboński (2007 rok).

Po wybuchu kryzysu gospodarczego w 2008 roku nastąpiło załamanie czy wręcz stagnacja w rozwoju stosunków w ramach Unii. Z powodu ograniczenia oraz międzynarodowego załamania gospodarczego Unia Europejska podzieliła się na dwa bloki – państwa, które względnie dobrze poradziły sobie z kryzysem (kraje bałtyckie, Polska, Rumunia, Słowacja czy Malta – analizując PKB *per capita*) oraz państwa południa Europy, które mają problemy z prowadzeniem swojej polityki gospodarczej (Grecja, Hiszpania czy Włochy). Liczne państwa struktur europejskich wycofały swoje plany bliższej integracji, bojąc się rozciągnięcia skutków kryzysu na ich tereny.

Polska, starając się o członkostwo w strukturach unijnych (na co pozwoliło jej ustanowienie ustroju demokratycznego i wolnego rynku), korzystała z możliwości Programu PHARE, który pozwolił na zbliżenie się kraju do struktur europejskich, dając Warszawie zastrzyk pomocy gotówkowej i merytorycznej. Od 1 maja 2004 roku Polska zasila grono państw członkowskich UE. Jej starania o wejście do rodziny państw Unii odbywały się równoległe z wprowadzaniem zmian we własnym kraju.

W ramach budżetu przeznaczanego na lata 2007–2013 Polska otrzymała dotację z funduszy pomocowych – strukturalnych

i spójności – oraz pomoc na modernizację biedniejszych regionów kraju. Dodatkowo znaczenie miały fundusze w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich (PROW), które zdecydowanie unowocześniły polskie rolnictwo.

Budżet na kolejny okres finansowania w UE, przypadający na lata 2014–2020, daje Polsce spory zastrzyk gotówki na różne sektory gospodarki czy życia społecznego.

Polska otrzymała wyzwanie, aby racjonalnie wykorzystać pomoc finansową od Brukseli w taki sposób, by dalej skutecznie walczyć z kryzysem i dążyć do rozwoju kraju w kilku aspektach: gospodarczym, ekonomicznym, społecznym czy politycznym.

Tabela 1.1.1. Państwa członkowskie Unii Europejskiej,
stan na czerwiec 2014 rok

Symbol ISO 3166	Nazwa polska	Nazwa angielska
AT	Austria	Austria
BE	Belgia	Belgium
BG	Bułgaria	Bulgaria
HR	Chorwacja	Croatia
CY	Cypr	Cyprus
CZ	Republika Czeska	Czech Republic
DK	Dania	Denmark
EE	Estonia	Estonia
FI	Finlandia	Finland
FR	Francja	France

Symbol ISO 3166	Nazwa polska	Nazwa angielska
GR	Grecja	Greece
ES	Hiszpania	Spain
IE	Irlandia	Ireland
LT	Litwa	Lithuania
LU	Luksemburg	Luxemburg
LV	Łotwa	Latvia
MT	Malta	Malta
NL	Niderlandy	Netherlands
DE	Niemcy	Germany
PL	Polska	Poland
PT	Portugalia	Portugal
RO	Rumunia	Romania
SK	Słowacja	Slovakia
SI	Słowenia	Slovenia
SE	Szwecja	Sweden
HU	Węgry	Hungary
GB	Wielka Brytania	United Kingdom
IT	Włochy	Italy

Źródło: *Wykaz państw członkowskich Unii Europejskiej*, Portal Informacyjny Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp: <http://stat.gov.pl/sprawozdawczosc/intrastat/wykaz-panstw-czlonkowskich-unii-europejskiej> (11.06.2014 r.).

1.2. Europejski Fundusz Społeczny jako fundusz strukturalny Unii Europejskiej

Unia Europejska realizuje wyznaczone zadania finansowe za pomocą funduszy strukturalnych. Obecnie funkcjonują dwa fundusze strukturalne w ramach wspólnoty europejskiej – Europejski Fundusz Społeczny (EFS) i Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR). „Mają one za zadanie osiągnięcie celów polityki regionalnej na obszarach im przyporządkowanych”⁶. Fundusze strukturalne osiągnęły około 35% wydatków w ramach budżetu europejskiego.

Europejski Fundusz Społeczny został stworzony w celu redukcji różnic w poziomie zamożności i jakości życia państw członkowskich Unii. Promuje spójność gospodarczą, ekonomiczną i społeczną w ramach integracji europejskiej. Dotyczy to „wspólnych działań na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Spójność to również solidarność między regionami i krajami bogatszymi a tymi, które są słabiej rozwinięte”⁷. Propaguje idee solidarności – integracji, zjednoczenia i współpracy.

Pierwsze postulaty dotyczące wspólnej polityki w obszarze zatrudnienia na rynku europejskim zostały wysunięte już w 1955 roku podczas konferencji w Messynie. Idee EFS opracowano w Traktacie ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą (1957 rok). Wraz z następnym rokiem weszły

⁶ K. A. Delis-Szeląg, *Polityka regionalna UE i perspektywy jej realizacji w Polsce*, [w:] *Regionalizm, polityka regionalna i Fundusze Strukturalne w Unii Europejskiej*, red. A. Adamczyk, CEUW, Warszawa 2005, s. 85.

⁷ D. Urban, *Polityka spójności w świetle Strategii Lizbońskiej*, [w:] *Spójność społeczna, gospodarcza i terytorialna polityce Unii Europejskiej*, M. Klamut, red. E. Pancer-Cybulska, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2006, s. 119.

w życie postanowienia traktatu, który powołując EWG, jednocześnie uformował pierwszy europejski fundusz strukturalny. Z dokumentu założycielskiego (artykuł 123) wynika, że „dąży on do ułatwienia zatrudniania pracowników i zwiększania ich mobilności geograficznej i zawodowej wewnątrz Wspólnoty”⁸. Uznaje się więc, że EFS jest najstarszym narzędziem finansowania celowych zadań w ramach założonych długoterminowych celów w Unii Europejskiej.

Od momentu ustanowienia traktatów rzymskich Europejski Fundusz Społeczny zmieniał swój program i stopniowo, z czasem zyskiwał na znaczeniu. Fundusz Społeczny zmniejszał swoją niezależność wobec innych zasobów strukturalnych. Jego działania w miarę postępu służyły celom ponadnarodowym. Wynikało to z procesów zmian, nowych potrzeb rynku i globalizacji na kontynencie europejskim.

Zmiany w funkcjonowaniu EFS intensywniej rozpoczęły się w latach osiemdziesiątych XX wieku, o czym świadczyć może zmiana struktury gospodarki i zatrudnienia w Europie. Rozwój Funduszu był dynamiczny. Zatrudnienie w przemyśle tradycyjnym uległo gwałtownemu spadkowi na rzecz wzrostu sektora usług. Zmieniono cele i koncepcje w stosowaniu funduszu, w efekcie – zamiast wspierać sektory i gałęzie, EFS zaczął pomagać po raz pierwszy małym i średnim przedsiębiorstwom oraz pracownikom tych zakładów⁹. W ramach kolejnych reform rozszerzano grono odbiorców (m.in. o kobiety i osoby niepełnosprawne) i tworzone tzw. wieloletnie plany

⁸ *Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą*, op. cit., s. 49.

⁹ K. Gąsiorowski, *Europejski Fundusz Społeczny*, [w:] *Fundusze Unii Europejskiej – doświadczenia i perspektywy*, red. J. Babiak, Studio EMKA, Warszawa 2006, s. 81.

dotyczące prowadzenia polityki zatrudnienia, reagując tym na zmiany na międzynarodowym rynku pracy.

W latach 90. XX wieku rozszerzano pomoc w polityce zatrudniania, wprowadzając wspólny dokument – Europejską Strategię Zatrudnienia¹⁰. Uzupełniono cele polityki regionalnej przez podniesienie wzrostu konkurencyjności czy walki z bezrobociem w najsłabiej gospodarczo rozwiniętych miejscach Europy. Była to odpowiedź na zmiany na rynku międzynarodowym wobec rosnącej konkurencyjności i poszerzania UE o nowe kraje członkowskie. W konsekwencji, Fundusz został przeorganizowany w narzędzie o charakterze *stricte* finansowym, za pomocą którego wdrażana jest Europejska Strategia Zatrudnienia i walka z nierównościami.

Obecnie „Europejski Fundusz Społeczny jest funduszem strukturalnym UE oraz jednym z głównych narzędzi realizacji Strategii Lizbońskiej oraz Strategii na rzecz wzrostu Europa 2020. Aktualne zasady funkcjonowania EFS określa Rozporządzenie (WE) 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 roku oraz tzw. rozporządzenie ramowe odnoszące się do zasad funkcjonowania wszystkich funduszy strukturalnych, czyli Rozporządzenie (WE) 1083/2006 z 11 lipca 2006 r. ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Spójności”¹¹.

Realizując założenia Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ), postanowiono do 2020 roku osiągnąć podwyższenie

¹⁰ J. Szpon, *Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości w Unii Europejskiej w kontekście działania 6.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 w województwie zachodniopomorskim*, WSIE, Szczecin 2013, s. 25.

¹¹ Ibidem, s. 9.

zatrudnienia do 75% wszystkich pracujących w wieku 20–64, obniżenie liczby osób zbyt wcześnie kończących naukę, podwyższenie odsetka osób w wieku 30–34 kończących szkoły wyższe oraz zmniejszenie liczby osób zagrożonych problemem ubóstwa i wykluczeniem społecznym¹². W zakresie swojej działalności Europejski Fundusz Społeczny opiera się na realizacji finansowych instrumentów UE, wykorzystując stałe zasady: programowania, partnerstwa, dodatkowości, koncentracji, koordynacji czy subsydiarności.

W ramach zasad programowania, finansowanie przyznawane jest na podstawie wieloletnich programów czy strategii. Zadania są realizowane na zasadzie partnerstwa, czyli zaangażowania instytucji z poziomu unijnego, regionalnego, lokalnego itp. Zachowana jest przy tym równość stron i instytucji. W ramach zasady dodatkowości rozumie się, że środki unijne nie mogą zastępować środków krajowych. Nie mogą być one jedynym źródłem rozwoju państwa, są – w pewnym stopniu – „dodatkiem” do wprowadzenia polityki i wydawania pieniędzy z budżetu państwa członkowskiego Unii. Realizując instrumenty finansowe Unii Europejskiej, należy odnosić się także do zasady koncentracji – środków, wysiłków i wydatków, gdzie dokładnie analizujemy konkretnego odbiorcę środków, cele działania i wydatki. Wszystko jest w pełni uporządkowane i ustalone.

Zasada koordynacji dąży do skupienia działań i środków na priorytetach polityki regionalnej. W ramach polityki subsydiarności EFS podejmuje potrzebne działania na możliwie

¹² Dokumenty dotyczące wzrostu gospodarczego oraz walki z wykluczeniem społecznym znajdują się na portalu Komisji Europejskiej, dostęp: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_pl.htm (25.05.2014 r.).

jak najniższym szczeblu¹³. Rozlokowanie funduszy unijnych w latach 2007–2013 w komponentach regionalnych w zakresie rozwoju przedsiębiorczości skierowane jest głównie do małych i średnich przedsiębiorstw. W ramach Unii Europejskiej wyznawana jest zasada pomocy, zaczynając od najmniejszych podmiotów, które rozszerzają swoje wpływy na kolejne rynki. Środki finansowe dostępne są w ramach następujących programów operacyjnych współfinansowanych z Funduszy Strukturalnych i Funduszy Spójności: Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka (PO IG), Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko (PO IiŚ), Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej (PO RPW), Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL) oraz szesnaście Regionalnych Programów Operacyjnych (RPO).

Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka jest to projekt skierowany przede wszystkim do przedsiębiorców, którzy zamierzają realizować w swojej działalności innowacyjne projekty, związane z badaniami i rozwojem, nowoczesnymi technologiami, inwestycjami o dużym znaczeniu dla gospodarki lub wdrażaniem i stosowaniem technologii informacyjnych czy komunikacyjnych. Jego priorytetem jest nowoczesny rozwój przedsiębiorczości.

Celem głównym Programu Innowacyjna Gospodarka na lata 2007–2013 jest rozwój polskiej gospodarki na bazie innowacyjnych przedsiębiorstw, które przyczynią się do rozwoju gospodarczego kraju. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez realizację szczegółowych priorytetów, jak: zwiększenie innowacyjności

¹³ J. Szpon, *Europejski Fundusz Społeczny jako narzędzie wsparcia przedsiębiorczości*, [w:] *Start-up z dotacji: wybrane zagadnienia zarządzania małą firmą*, red. E. Niemiec, J. Szpon, WSIE, Szczecin 2013, s. 10.

przedsiębiorstw, wzrost roli nauki w rozwoju gospodarczym, wprowadzenie innowacyjnych produktów polskiej gospodarki, aby mieć wpływ na rynek międzynarodowy, zwiększenie konkurencyjności polskiej nauki, wzrost wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych w gospodarce oraz utworzenie trwałych i lepszych miejsc pracy.

W ramach Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko realizuje się duże inwestycje infrastrukturalne w zakresie ochrony środowiska, transportu, energetyki, kultury i dziedzictwa narodowego, ochrony zdrowia oraz szkolnictwa wyższego. Celem programu jest poprawa atrakcyjności oferty inwestycyjnej Polski i jej regionów poprzez rozwój infrastruktury technicznej przy równoczesnej ochronie i poprawie stanu środowiska, zdrowia, zachowaniu tożsamości kulturowej i rozwijaniu spójności terytorialnej.

Program Operacyjny Rozwój Polski Wschodniej realizuje projekty o kluczowym znaczeniu dla rozwoju społeczno-gospodarczego pięciu województw Polski Wschodniej: lubelskiego, podkarpackiego, podlaskiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego. Finansowane są przede wszystkim inwestycje w zakresie infrastruktury wspierającej działalność naukową czy badawczą oraz zakładające modernizację miejskich lub regionalnych systemów komunikacyjnych, a także przedsięwzięcia zwiększające atrakcyjność inwestycyjną i turystyczną Polski Wschodniej. Będzie ona promowana poprzez realizację szczegółowych celów: zwiększenie dostępu do szerokopasmowego Internetu na terenie Polski Wschodniej, poprawę dostępności powiązań komunikacyjnych województw wschodniej części kraju, zwiększenie roli zrównoważonej turystyki w gospodarczym rozwoju makroregionu oraz rozwój

wybranych funkcji metropolitalnych miast wojewódzkich. Dodatkowo Program ma na celu stymulowanie rozwoju konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy. Zauważono gorszy stan techniczny i większy problem bezrobocia, dlatego właśnie dla terenów Polski Wschodniej powołano specjalny Program Operacyjny.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki umożliwia pełne wykorzystanie potencjału zasobów ludzkich poprzez wzrost zatrudnienia i możliwości adaptacyjnych przedsiębiorstw i ich pracowników, poprawę stanu zdrowia osób pracujących i podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz wsparcie dla budowy struktur administracyjnych państwa. PO KL będzie służył przyspieszeniu rozwoju społeczno-gospodarczego Polski, wzrostowi zatrudnienia oraz zwiększeniu spójności społecznej czy gospodarczej.

Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego (RPO WZ) na lata 2007–2013 to jedna z dróg realizacji Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2020. RPO WZ umożliwi dofinansowanie projektów z funduszy strukturalnych w naszym regionie. Projekty te mogą dotyczyć różnych dziedzin – począwszy od gospodarki, a kończąc na spójności społecznej. Inne kluczowe dziedziny w ramach realizacji Programu to: technologie, innowacje, rozwój infrastruktury transportowej czy energetycznej, ochrona środowiska, turystyka, kultura, rozwój funkcji metropolitalnych, wzrost poziomu życia mieszkańców, ochrona zdrowia czy szeroko rozumiana pomoc techniczna.

Każdy z programów ma za zadanie wyrównać różnice i bariery ekonomiczne czy społeczne między Polską a innymi krajami

Unii Europejskiej. Tym samym, promowana jest zasada wyrównywania szans społecznych, gospodarczych czy politycznych.

1.3. Funkcjonowanie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W ramach środków finansowych z Europejskiego Funduszu Społecznego powstał tzw. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013¹⁴. Kapitał Ludzki, tak jak pozostałe programy operacyjne, powstał w celu realizacji strategii rozwoju. Wynika z „Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia, w których cel strategiczny został sformułowany w następujący sposób: celem strategicznym Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia dla Polski jest tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej”¹⁵.

Głównym celem PO KL jest spowodowanie wzrostu zatrudnienia i wyrównanie spójności społecznej (integracja społeczna).

¹⁴ Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest przygotowany na podstawie Rozporządzenia Rady (WE) nr 1083/2006 ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylającego rozporządzenie (WE) nr 1260/1999 zwanego dalej rozporządzeniem nr 1083/2006/WE, ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. Nr 227, poz. 1658 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą oraz Rozporządzenia (WE) nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającym rozporządzenie (WE) nr 1784/1999, zwanego dalej rozporządzeniem nr 1081/2006/WE.

¹⁵ *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013. Narodowa Strategia Spójności*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 40.

W ramach przyspieszenia rozwoju społeczno-gospodarczego w Polsce, program zakłada:

1. Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo;
2. Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego;
3. Poprawę zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce;
4. Upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy;
5. Zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowania polityk i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienia mechanizmów partnerstwa;
6. Wzrost spójności terytorialnej¹⁶.

PO KL obejmuje wiele dziedzin życia, m.in.: edukację, gospodarkę, zatrudnienie, kwestie integracji społecznej, budowę sprawnej administracji publicznej, promocję zdrowia czy adaptacyjność przedsiębiorstw i ich pracowników. Przez adaptacyjność firm rozumie się inwestycje w doskonalenie kadr, dostosowanie kwalifikacji czy poprawę jakości usług szkoleniowo-doradczych w przedsiębiorstwach. Każde przedsiębiorstwo próbuje przystosować się do potrzeb występujących na europejskim rynku. Celem jest utworzenie z kontynentu europejskiego miejsca atrakcyjnego do inwestowania, podejmowania pracy, doskonalenia się – teoretycznego (rozwijanie wiedzy) i praktycznego – czy tworzenia większej liczby trwałych miejsc pracy.

¹⁶ O Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, Portal Funduszy Europejskich, dostęp: <http://www.efs.2007-2013.gov.pl/WstepDoFunduszyEuropejskich/Strony/Oprogramie.aspx> (20.02.2015 r.).

Program Operacyjny Kapitał Ludzki składa się z dziesięciu ustalonych priorytetów realizowanych na dwóch poziomach, centralnym i regionalnym. Finansowanie PO KL (z Europejskiego Funduszu Spójności) na subsydiowanie komponentu regionalnego oznacza rozdzielanie wysokości środków publicznych ze względu na województwa, w tym na wsparcie osób i poszczególnych grup społecznych. Poziom centralny natomiast przeciwnie, jego zadania realizowane są głównie wobec zwiększenia struktur i systemów instytucjonalnych.

Priorytety wraz z wyszczególnieniem działań realizowane w ramach komponentu centralnego to:

Priorytet I – Zatrudnienie i integracja społeczna (dot. wsparcia systemowego instytucji rynku pracy, programów aktywizacji zawodowej czy wspierania rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego):

- Działanie 1.1 – Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy
- Działanie 1.2 – Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji społecznej
- Działanie 1.3 – Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej
 - Poddziałanie 1.3.1 – Projekty na rzecz społeczności romskiej
 - Poddziałanie 1.3.2 – Projekty na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego
 - Poddziałanie 1.3.3 – Ochotnicze Hufce Pracy
 - Poddziałanie 1.3.4 – Centralny Zarząd Służby Więziennej
 - Poddziałanie 1.3.5 – Ministerstwo Sprawiedliwości
 - Poddziałanie 1.3.6 – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

- Poddziałanie 1.3.7 – Projekty skierowane do pracowników migrujących
- Działanie 1.4 – Wsparcie inżynierii finansowej na rzecz rozwoju ekonomii społecznej
- Działanie 1.5 – Wspieranie rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego

Priorytet II – Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących (zakłada rozwój kadr nowoczesnej gospodarki czy poprawę jakości świadczonych usług szkoleniowych):

- Działanie 2.1 – Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki
 - Poddziałanie 2.1.1 – Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach
 - Poddziałanie 2.1.2 – Partnerstwo dla zwiększenia adaptacyjności
 - Poddziałanie 2.1.3 – Wsparcie systemowe na rzecz zwiększenia zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw
- Działanie 2.2 – Wsparcie dla systemu adaptacyjności kadr
 - Poddziałanie 2.2.1 – Poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje wspierające rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności
 - Poddziałanie 2.2.2 – Poprawa jakości świadczonych usług szkoleniowych
- Działanie 2.3 – Wzmocnienie potencjału zdrowia osób pracujących oraz poprawa jakości funkcjonowania systemu ochrony zdrowia
 - Poddziałanie 2.3.1 – Poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje wspierające rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności

- Poddziałanie 2.3.2 – Doskonalenie zawodowe kadr medycznych
- Poddziałanie 2.3.3 – Podniesienie jakości zarządzania w ochronie zdrowia
- Poddziałanie 2.3.4 – Rozwój kwalifikacji kadr służący podniesieniu jakości zarządzania w ochronie zdrowia

Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty (dot. modernizacji systemu oświaty, poprawy jakości kształcenia czy kompleksowego wspomagania rozwoju szkół):

- Działanie 3.1 – Modernizacja systemu zarządzania i nadzoru w oświacie
 - 3.1.1 – Tworzenie warunków i narzędzi do monitorowania, ewaluacji i badań systemu oświaty
 - 3.1.2 – Modernizacja systemu nadzoru pedagogicznego
- Działanie 3.2 – Rozwój systemu egzaminów zewnętrznych
- Działanie 3.3 – Poprawa jakości kształcenia
 - 3.3.1 – Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli – projekty systemowe
 - 3.3.2 – Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli – projekty konkursowe
 - 3.3.3 – Modernizacja treści i metod kształcenia – projekty systemowe
 - 3.3.4 – Modernizacja treści i metod kształcenia – projekty konkursowe
- Działanie 3.4 – Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie
 - 3.4.1 – Opracowanie i wdrożenie Krajowego Systemu Kwalifikacji
 - 3.4.2 – Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty systemowe

- 3.4.3 – Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe
 - Działanie 3.5 – Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół
- Priorytet IV** – Szkolnictwo wyższe i nauka (dot. wzmocnienia i rozwoju potencjału dydaktycznego uczelni oraz jej absolwentów i wzrostu świadomości roli nauki)
- Działanie 4.1 – Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy
 - 4.1.1 – Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni
 - 4.1.2 – Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy
 - 4.1.3 – Wzmocnienie systemowych narzędzi zarządzania szkolnictwem wyższym
 - Działanie 4.2 – Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym
 - Działanie 4.3 – Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni w obszarach kluczowych w kontekście celów strategii „Europa 2020”
- Priorytet V** – Dobre rządzenie (zakłada wzmocnienie potencjału administracji rządowej, samorządowej, rozwój trzeciego sektora oraz dialogu społecznego)
- Działanie 5.1 – Wzmocnienie potencjału administracji rządowej
 - 5.1.1 – Modernizacja systemów zarządzania i podnoszenie kompetencji kadr
 - 5.1.2 – Wdrażanie systemu zarządzania finansowego w ujęciu zadaniowym
 - 5.1.3 – Staże i szkolenia praktyczne dla słuchaczy KSAP

- Działanie 5.2 – Wzmocnienie potencjału administracji samorządowej
 - 5.2.1 – Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej
 - 5.2.2 – Systemowe wsparcie funkcjonowania administracji samorządowej
 - 5.2.3 – Podnoszenie kompetencji kadr służb publicznych
- Działanie 5.3 – Wsparcie na rzecz realizacji strategii lizbońskiej
- Działanie 5.4 – Rozwój potencjału trzeciego sektora
 - 5.4.1 – Wsparcie systemowe dla trzeciego sektora (NGO)
 - 5.4.2 – Rozwój dialogu obywatelskiego
- Działanie 5.5 – Rozwój dialogu społecznego
 - 5.5.1 – Wsparcie systemowe dla dialogu społecznego
 - 5.5.2 – Wzmocnienie uczestników dialogu społecznego

W ramach realizacji komponentu regionalnego założono następujące priorytety wraz z poszczególnymi działaniami:

Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich

- Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie
 - 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy – projekty konkursowe
 - 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie – projekty konkursowe wyłącznie dla powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy
 - 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podniesienie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych – projekty systemowe

- Działanie 6.2 – Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia
- Działanie 6.3 – Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich

Priorytet VII – Promocja integracji społecznej

- Działanie 7.1 – Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji
 - 7.1.1 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej – projekty systemowe
 - 7.1.2 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie – projekty systemowe
 - 7.1.3 Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej – projekty systemowe
- Działanie 7.2 – Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej
 - 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – projekty konkursowe
 - 7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej – projekty konkursowe
- Działanie 7.3 – Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej

Priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki

- Działanie 8.1 – Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie
 - 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw – projekty konkursowe
 - 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie – projekty konkursowe
 - 8.1.3 Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności – projekty konkursowe realizowane przez partnerów społecznych
 - 8.1.4 Przewidywanie zmiany gospodarczej – projekty systemowe

- Działanie 8.2 – Transfer wiedzy
 - 8.2.1 Wsparcie dla współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw – projekty konkursowe
 - 8.2.2 Regionalne Strategie Innowacji – projekty systemowe
- Priorytet IX** – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach
 - Działanie 9.1 – Wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty
 - 9.1.1 Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej – projekty konkursowe
 - 9.1.2 Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszanie różnic w jakości usług edukacyjnych – projekty konkursowe
 - 9.1.3 Pomoc stypendialna dla uczniów szczególnie uzdolnionych – projekty systemowe
 - Działanie 9.2 – Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego
 - Działanie 9.3 – Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego
 - Działanie 9.4 – Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty
 - Działanie 9.5 – Oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich

Dodatkowo występuje **Priorytet X – Pomoc techniczna**, który nie jest jednoznacznie przypisany do żadnego (ani centralnego, ani regionalnego) komponentu. W ramach jego działania celem jest odpowiednie zarządzanie, wdrażanie oraz promocja PO KL i Europejskiego Funduszu Społecznego. Jest to program występujący w każdym Priorytecie PO KL w ramach potrzeb i zastosowania odpowiedniej promocji.

Wszelkie projekty i inicjatywy mają na celu podniesienie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego Polski, który zapewni wzrost zatrudnienia, zwiększenie spójności gospodarczej, terytorialnej czy społecznej z pozostałymi krajami Unii Europejskiej. Dodatkowo projekty mają na celu wyrównanie szans pomiędzy poszczególnymi krajami Unii bądź regionami w danym kraju (w przypadku Polski skupiono realizację programów na terenie Polski Wschodniej, gorzej rozwiniętej od centralnej i zachodniej części kraju).

Tabela 1.3.1. Podział wydatków w ramach PO KL według poszczególnych priorytetów

Priorytet	Alokacja w EUR	Alokacja w PLN	Wartość zatwierdzonych wydatków kwalifikowanych	Procent alokacji
Priorytet I	506 189 358	2 170 135 016	654 737 047	31,00
Priorytet II	790 511 906	3 389 082 643	1 480 521 543	45,10
Priorytet III	793 736 268	3 402 906 128	1 111 804 151	35,50
Priorytet IV	985 366 839	4 224 464 712	1 580 571 649	38,70
Priorytet V	573 354 094	2 458 083 672	800 653 939	33,50
Priorytet VI	2 427 904 122	10 408 910 552	6 944 484 817	68,80
Priorytet VII	1 603 548 809	6 874 734 454	3 176 972 349	47,80
Priorytet VIII	1 640 087 224	7 031 381 947	3 086 044 492	45,20

Priorytet	Alokacja w EUR	Alokacja w PLN	Wartość zatwierdzonych wydatków kwalifikowanych	Procent alokacji
Priorytet IX	1 981 776 472	8 496 272 091	3 462 308 695	42,00
Priorytet X	470 934 246	2 018 989 299	98 114 027	46,40
OGÓŁEM	11 773 409 338	50 474 960 514	23 216 212 709	47,40

Źródło: Opracowane własne na podstawie: *Dane i wykresy dotyczące EFS*, portal Komisji Europejskiej, dostęp: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=440&langId=pl#op2> (29.08.2012 r.) oraz danych Eurostatu dot. liczby ludności poszczególnych krajów członkowskich, dostęp: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps0001> (29.08.2012 r.).

1.4. Możliwości podwyższenia jakości i efektywności kształcenia odpowiadające warunkom gospodarki opartej na wiedzy w ramach Priorytetu III PO KL

W ramach Priorytetu III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizowany jest program dotyczący Wysokiej jakości systemu oświaty. Celem Priorytetu III jest podwyższenie jakości i efektywności systemu oświaty, aby skutecznie wzmacniać krajową gospodarkę opartą na wiedzy i doświadczeniu. W ramach Priorytetu realizowane są projekty systemowe i konkursowe.

Jakikolwiek wzrost gospodarczy i rozwój społeczny nie jest możliwy bez zwiększenia skali inwestycji w dział edukacji,

oświaty (m.in. unowocześniania instytucji oświatowych) i podniesienia efektywności kształcenia. Bez modernizacji nie jest możliwy proces rozwoju. Do takich działań dąży Priorytet III (realizowany na poziomie centralnym). W celu zapewnienia wysokiej jakości systemu oświaty niezbędne jest prowadzenie ciągłego monitoringu, ewaluacji, badań edukacyjnych poprzez zbieranie i analizowanie danych ilościowych i jakościowych. Wszelkie wyniki badań i analiz wykorzystywane będą w celu kształtowania polityki edukacyjnej państwa oraz ciągłego ulepszania podstaw programowych oświaty.

W zakresie poprawy jakości kształcenia Priorytet III zakłada opracowanie, a następnie wdrożenie działań innowacyjnych w celu doskonalenia nauczycieli. Aby na bieżąco reagować na rzeczywiste potrzeby ośrodków edukacji, w ramach Priorytetu III – Wysoka jakość systemu oświaty zrealizowane będą programy kompleksowego wspomaganie szkół i przedszkoli. Na bieżąco prowadzony będzie monitoring pozwalający ocenić realizację projektów. Dodatkowo, realizacji celu „dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy będą służyć prace nad aktualizacją podstaw programowych oraz nad innowacyjnymi programami nauczania, a także materiałami dydaktycznymi, zwłaszcza obejmującymi kształtowanie tzw. kompetencji kluczowych z zakresu przedsiębiorczości, przedmiotów matematycznych, przyrodniczych i technicznych”¹⁷.

Priorytet III współpracuje z regionalnymi szkołami w ramach Priorytetu IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach. Jest on uzupełnieniem projektów rozwojowych, które

¹⁷ *Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty*, Portal Funduszy Europejskich, http://www.efs.2007-2013.gov.pl/wiadomosci/documents/priorytet_iii_pokl.pdf (26.05.2014 r.), s. 2.

w ostateczności przyczynią się do poprawy skuteczności osób kończących szkołę w znalezieniu przyszłego zatrudnienia.

Z pomocy w zakresie Priorytetu III skorzystają placówki oświatowe – od przedszkoli po uczelnie. Dodatkowo instytucje administracyjne związane z systemem edukacji – organy prowadzące szkoły i placówki oświatowe, instytucje realizujące nadzór pedagogiczny (m.in. Kuratorium Oświaty, Okręgowe i Centralne Komisje Egzaminacyjne), instytucje oświatowe prowadzące doradztwo zawodowe czy Ministerstwa – Edukacji Narodowej oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Prócz instytucji i placówek oświatowych, w ramach Priorytetu III mogą otrzymać wsparcie uczniowie, studenci, nauczyciele zawodowi, pracodawcy i doradcy zawodowi.

Skuteczna realizacja Priorytetu III doprowadzi do odpowiedniego dostosowania systemu edukacji do potrzeb społecznych i gospodarczych. Wyrówna to wszelkie odstępstwa i różnice między jakimkolwiek „państwem A” a „państwem B” Unii Europejskiej. Ostatecznie, system edukacji zostanie opracowany i wdrożony do Krajowego Systemu Kwalifikacji i Krajowych Ram Kwalifikacji. Celem jest osiągnięcie spójności opracowanego systemu w Polsce z Europejskimi Ramami Kwalifikacji. W konsekwencji pomoże to obywatelom różnych państw w łatwiejszym funkcjonowaniu na krajowym i międzynarodowym rynku pracy. Dane zawody z czasem będą respektowane i obowiązujące w kolejnych państwach Unii. Dzięki współpracy Priorytetu III planowane jest rozszerzenie integracji i współpracy.

Powyższe cele zostaną zrealizowane przez skuteczną promocję kampanii propagującej doskonalenie się i zdobywanie wiedzy czy opracowanie nowoczesnych metod dotyczących

kształcenia. Priorytetem jest zachęcenie społeczeństwa do rozwoju i zdobywania wiedzy niezależnie od miejsca zamieszkania i grupy wiekowej.

Realizacja projektów w ramach działań Priorytetu III powinna przyczynić się do osiągnięcia odpowiednich efektów:

1. Dokonania przeglądu wszystkich aktualnie obowiązujących podstaw programowych;
2. Wdrożenia 100 innowacyjnych programów nauczania, w tym w zakresie przedsiębiorczości, przedmiotów matematyczno-przyrodniczych i technicznych;
3. Objęcia 15% nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu doskonaleniem zawodowym we współpracy z przedsiębiorstwami;
4. Zastosowania przez 13% jednostek prowadzących kształcenie nauczycieli (tj. szkół wyższych oraz kolegiów nauczycielskich) nowych form i zasad kształcenia nauczycieli.
5. Objęcia 15% jednostek prowadzących doskonalenie nauczycieli jednolitym systemem akredytacji;
6. Zrealizowania 95% Planu Działań dotyczącego wzmocnienia zdolności ewaluacyjno-badawczych systemu edukacji;
7. Wdrożenia 100% Planu Działań obejmującego opracowanie Krajowych Ram Kwalifikacji spójnych z Europejskimi Ramami Kwalifikacji oraz opracowanie i wdrożenie Krajowego Systemu Kwalifikacji;
8. Objęcia 20% szkół pilotażem w zakresie zmodernizowanego systemu doskonalenia nauczycieli jako elementu wsparcia szkół¹⁸.

¹⁸ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Kapitał Ludzki 2007–2013, portal Ministerstwa Edukacji Narodowej, dostęp: http://www.efs.men.gov.pl/attachments/article/505/SzOP_PO_KL_1_stycznia_2014.pdf (25.05.2014 r.).

Dostosowując działania w ramach Priorytetu III, podwyższymy jakość kształcenia (systemu oświaty) w Polsce. Realizacja Priorytetu III jest o tyle ważna, że bez zwiększenia skali inwestycji w system oświaty i podniesienia jego jakości, nie osiągniemy wzrostu w efektywności kształcenia. Rozwój ten jest potrzebny do wprowadzenia dalszych zmian modernizacyjnych w kraju.

Wzrost poziomu technologii, rozwoju społecznego i gospodarczego jest ściśle powiązany z potrzebą modernizacji instytucji oświatowych.

1.5. Działanie 3.4 oraz Poddziałanie 3.4.3 w ramach Priorytetu III PO KL – Wysoka jakość systemu oświaty

Realizując zadania, które pozwolą usprawnić działanie oświaty i edukacji (w zakresie Priorytetu III – Wysoka jakość systemu oświaty w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki) uzgodniono niezbędne działania, które pomogą wprowadzić potrzebne zmiany.

Ustalono: Modernizację systemu zarządzania i nadzoru w oświacie (Działanie 3.1), Rozwój systemów egzaminów zewnętrznych (Działanie 3.2), Poprawę jakości kształcenia (Działanie 3.3), Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przed całe życie (Działanie 3.4) oraz Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół (Działanie 3.5).

W 2011 roku, w ramach Priorytetu III, ogłoszono konkurs otwarty nr 1/POKL/3.4.3/2011 w zakresie projektów: „Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia

zawodowego”¹⁹, Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie i Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie.

Celem Działania 3.4 jest opracowanie Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji, wdrożenie nowych zasad oraz upowszechnienie zjawiska edukowania się przez całe życie, a także przygotowanie nowych instrumentów prawnych i organizacyjnych, które przyczynią się do udoskonalenia jakości szkolnictwa zawodowego czy nowoczesnych metod kształcenia na odległość (tzw. *e-learning*). Działanie 3.4 ma dodatkowo przyczynić się do rozwoju profesjonalnej kadry nauczycielskiej i doradczej, która będzie potrafiła umiejętnie przekazać zdobytą wiedzę uczniom. Dodatkowo postanowiono wprowadzić większe udogodnienia, rozszerzając możliwość uczestnictwa w ramach doradztwa zawodowego.

Aby skutecznie wprowadzać założenia Działania 3.4, należy m.in. przeprowadzić zadania o charakterze analitycznym i badawczym tak, aby ocenić problem oraz jakość kompetencji i kwalifikacji na rynku pracy w Polsce. Ponadto, poprzez badania sondażowe, powinno się ocenić kompetencje pracowników nabyte w trybie formalnym i nieformalnym. Uporządkowanie kwalifikacji na rynku polskim pozwoli następnie na osiągnięcie porównywalności, oceny i uznawalności umiejętności zawodowych na poziomie międzynarodowym.

Poddziałanie 3.4.3 jest natomiast rozwinięciem Działania 3.4, zakłada ono program Upowszechnienia uczenia się przez

¹⁹ *Dokumentacja konkursowa: Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, http://www.ore.edu.pl/images/files/konkurs_3.4.3/dokumentacja_konkursowa_3.4.3_grudzien_2011.pdf (28.05.2014 r.), s. 1.

całe życie. Poddziałanie 3.4.3 uwzględnia realizację dwóch projektów. Pierwszym jest opracowanie wszelkich narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych, które wspomogą proces rozpoznawania predyspozycji, zainteresowań i wiedzy zawodowej uczniów. Drugim planem realizacji Poddziałania 3.4.3 jest ostateczne opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli, którzy zajmują się kształceniem zawodowym. Grupami docelowymi przedstawionych operacji są uczniowie oraz jednostki oświaty – nauczyciele i ośrodki edukacji (szkoły czy uczelnie).

Monitoring realizacji projektów opracowany został w ramach PO KL. Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013 założył utworzenie tzw. „mapy wskaźników”, która będzie służyć ocenie zrealizowanych projektów w ramach współpracy europejskiej i rozwoju społecznego, gospodarczego i technologicznego w danym kraju członkowskim UE. Wskaźnikiem badającym progres kształcenia nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu jest liczba wykształconych pedagogów, którzy uczestniczyli w stażach i praktykach w ramach projektu PO KL Priorytetu III. Bezpośrednim celem tego Priorytetu, a w nim – Działania 3.4 i Poddziałania 3.4.3 realizowanego przez szereg instytucji, organizacji i przedsiębiorstw w Polsce, jest między innymi zbadanie i uaktualnienie posiadanej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych, aby ostatecznie mogli jak najlepiej przygotować uczniów do pracy w zawodzie. W ramach programu podmioty realizujące działania pragną wprowadzić modę czy trend na zdobywanie praktycznej wiedzy. Założono, że pomoże to walczyć z bezrobociem i nierównościami na europejskim rynku pracy.

Program ten, realizowany w Polsce, pozwoli także na jej modernizację i zbliżenie się do poziomu zdobywania wiedzy praktycznej i zawodowej w innych państwach Unii.

1.6. Projekt „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach”

Owoce Projektu z Poddziałania 3.4.3 jest *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku ekonomicznym*. Jest on swego rodzaju przewodnikiem dla nauczycieli i instruktorów²⁰. Projekt realizowany był przez Wyższą Szkołę Integracji Europejskiej w Szczecinie (WSIE), reprezentowaną przez prof. nadzw. dr. Edwarda Radeckiego, Rektora WSIE. W ramach Poddziałania 3.4.3 – Upowszechnienia uczenia się przez całe życie – zrealizowano szereg konkursów, mających na celu podniesienie kwalifikacji, by ostatecznie przybliżyć się do poziomu wiedzy praktycznej i zawodowej na terytorium Unii Europejskiej.

Ostatecznym celem Projektu było „podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz aktualizacja wiedzy praktycznej wśród łącznie 320 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunkach stosujących nowoczesne techniki i technologie”²¹. Projekt Priorytetu III i Poddziałania 3.4.3 miał za zadanie przełamać także trendy

²⁰ *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku ekonomicznym*, red. A. Kowalczyk-Kassyk, WSIE, Szczecin 2012, s. 5.

²¹ *Ibidem*, s. 8.

i występujące stereotypy na polskim rynku pracy i w szkolnictwie – walczyć z przekonaniem o niższej randze szkół zawodowych czy z modą kształcenia ogólnego bądź humanistycznego, które jest popularniejsze od nauki przygotowującej do konkretnego zawodu. O ważności Projektu świadczy stale rosnąca liczba przedsiębiorstw o charakterze produkcyjnym bądź usługowym. Nowe firmy potrzebują kadry wykwalifikowanych pracowników, którzy posiadają konkretną wiedzę praktyczną.

Projekt „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach” skierowany był bezpośrednio do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z województw zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego ze szkół na poziomie ponadgimnazjalnym kształcących w kierunkach:

1. ekonomicznych:
 - technik rachunkowości,
 - pracownik biurowy,
 - administracja, – ekonomista i pokrewne;
2. informatycznych:
 - technik informatyki i pokrewne;
3. turystycznych:
 - technik hotelarstwa,
 - obsługi ruchu turystycznego i pokrewne;
4. logistycznych:
 - technik logistyki i pokrewne.

Projekt kierowany był także do grupy przedsiębiorców działających w wymienionych kierunkach kształcenia, którzy zainteresowani byli przyjęciem nauczycieli przedmiotów zawodowych

i instruktorów kształcenia zawodowego na staż celem zdobycia praktycznej wiedzy.

Projekt Poddziałania 3.4.3 przewidywał 24 godzin szkoleń oraz 12 dni roboczych staży w przedsiębiorstwach na terenie województw: zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego w okresie od 01.01.2012 r. do 31.03.2015 r.

Projekt „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach” miał za zadanie realizować szereg działań, które pozwolą pozytywnie wpłynąć na podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz wzrost poziomu wiedzy praktycznej nauczycieli kierunków zawodowych.

Pierwszym zadaniem było opracowanie programów staży dla uczestników Projektu – nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Powołano cztery dziesięcioosobowe Grupy robocze według następujących branż: ekonomiczna, turystyczna, logistyczna i informatyczna, złożone z pięciu reprezentantów szkół ponadgimnazjalnych i pięciu przedstawicieli przedsiębiorstw w każdym zespole. Różnorodny poziom doświadczenia i kwalifikacji w Grupie był konieczny, by móc określić potrzeby rynku i dokonać analizy podstawy programowej (wiedzy, umiejętności, kompetencji), która będzie przydatna dla potencjalnego pracodawcy.

W wyniku prac Grup uruchomione zostały cztery programy staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w firmach branżowych, których efektem było wydanie 4 podręczników. Każdy z uczestników Projektu otrzymał wydany podręcznik.

Drugim etapem realizacji przedsięwzięcia była organizacja szkoleń, w ramach których uczestnicy byli przygotowywani do odbycia stażu. Uczestnicy Projektu brali udział w szkoleniach

zaplanowanych na dwa spotkania weekendowe (piątek, sobota, niedziela). Szkolenia miały na celu przygotowanie nauczycieli do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwach z zakresu kompetencji miękkich, nowoczesnych technologii oprogramowania, oprzyrządowania technicznego oraz rozwiązań organizacyjnych przedsiębiorstw.

Trenerzy oraz przedstawiciele przedsiębiorstw zaktualizowali uczestnikom wiedzę teoretyczną oraz pokazali, jak przełożyć skutecznie wyuczone działania na umiejętności praktyczne. Zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i województwie kujawsko-pomorskim odbyły się 4 edycje szkoleń. Szkolenia przeprowadzono w Szczecinie (dla uczestników z województwa zachodniopomorskiego) oraz w Bydgoszczy (dla uczestników z województwa kujawsko-pomorskiego).

Kolejnym etapem było wykorzystanie zdobytej wiedzy teoretycznej podczas odbycia staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu odbyli w ciągu 12 dni roboczych staże w przedsiębiorstwach zgodnych z profilem nauczania danej osoby. Każdemu uczestnikowi przydzielono ze strony przedsiębiorstwa opiekuna stażu.

W dalszej kolejności powołano Komisje ewaluacyjne, które monitorowały przebieg stażu.

Zainteresowani nauczyciele zawodów praktycznych czy instruktorzy praktycznej nauki zawodu mogli wziąć udział w jednej z czterech edycji Projektu.

Formularz rekrutacyjny, potrzebny do udziału w Projekcie, dostępny był w Biurze Projektu (w Wyższej Szkole Integracji Europejskiej w Szczecinie, ul. Mickiewicza 47) lub na stronie internetowej (www.wsie-projekty.eu/nauczycielwpraktyce).

Zadaniem Projektu realizowanego w ramach Priorytetu III PO KL było nie tylko upowszechnienie trendu nauczania zawodowego wśród uczniów i nauczycieli, ale także dostosowanie programu nauczania do wymogów przedstawionych przez Unię Europejską. Pozwoli to polskim absolwentom na podjęcie pracy na rynkach UE. Projekt promował nauki praktyczne, które pozwolą niwelować różnice na polskim oraz europejskim rynku pracy.

Zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego Ministerstwa Edukacji Narodowej (rozporządzenie z dnia 23 grudnia 2011 roku)²² Projekt był adresowany do uczniów i nauczycieli z zakresu wymienionych zawodów. Realizując Projekt, nauczyciele brali udział w szkoleniach i stażach w przedsiębiorstwach, gdzie mogli nabyć praktyczną wiedzę i doświadczenie. Zajęcia o charakterze praktycznym miały miejsce w przedsiębiorstwach, w których na co dzień pracują wykwalifikowani absolwenci szkolnictwa zawodowego (firmy z branży ekonomicznej, informatycznej, logistycznej czy turystycznej).

Projekt z Poddziałania 3.4.3 dotyczący Otwartości systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie może stanowić pewien początek w rozwoju nauk zawodowych w województwach zachodniopomorskim oraz kujawsko-pomorskim. Realizowane w Projekcie zadania okazały się w pełni kompatybilne z potrzebami uczestników Programu. Dzięki realizacji Priorytetu III istnieje szansa na proces zbliżenia edukacji do działań praktycznych tak, aby do szkół zawodowych czy na uczelnie wprowadzać więcej elementów wiedzy praktycznej. Pozytywnym aspektem jest również ścisła współpraca szkół czy uczelni z lokalnymi przedsiębiorstwami,

²² Ibidem, s. 61.

co pozwala uczestnikom Projektu zdobyć realną wiedzę i doświadczenie w firmach na rynku Szczecina czy Bydgoszczy.

Według Najwyższej Izby Kontroli²³, która za pośrednictwem Departamentu Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego podała ocenie i kontroli Projekty Priorytetu III, widać pozytywne efekty Programu. Przeszkolono kadrę pedagogów, co pozwoli im na dalsze, lepsze kształcenie uczniów. Zmodernizowano wiele szkół i placówek (w skali kraju 97), które w przyszłości będą dalej służyć edukacji zawodowej uczniów. Efekty przeprowadzonego Projektu zaowocują w przyszłości modernizacją oświaty.

Projekt Poddziałania 3.4.3, przez dofinansowanie z EFS, pozwolił rozszerzyć edukację zawodową. Dzięki wykorzystaniu odgórnie przekazanych przez Brukselę funduszy na rozwój kadr i unowocześnienie poziomu oświaty, jest możliwość wyrównania wszelkich różnic ekonomicznych, społecznych czy politycznych w ramach Unii Europejskiej.

²³ *Realizacja projektów edukacyjnych w ramach Priorytetu III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Informacja o wynikach kontroli*, Najwyższa Izba Kontroli, dostęp: https://www.nik.gov.pl/kontrole/wyniki-kontroli-nik/pobierz_kno~p_12_064_201209131511251347541885~01,typ,kk.pdf (29.05.2014 r.).

Rozdział 2

**Informacja o Projekcie
„Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże
dla nauczycieli i instruktorów kształcenia
zawodowego w przedsiębiorstwach”**

Informacje zawarte w rozdziale pochodzą z dokumentacji projektowej.

2.1. Opis Projektu

Projekt „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach” realizowany był przez Wyższą Szkołę Integracji Europejskiej w Szczecinie, w ramach Priorytetu 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, w okresie od 01.01.2012 r. do 31.03.2015 r.

Projekt „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach” skierowany był bezpośrednio do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z województwa zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego ze szkół ponadgimnazjalnych kształcących w kierunkach:

- ekonomicznych (m.in. rachunkowość, prace biurowe, administracja, ekonomia i pokrewne),

- informatycznych (informatyka i pokrewne),
- turystycznych (hotelarstwo, obsługa ruchu turystycznego i pokrewne),
- logistycznych (logistyka i pokrewne).

Projekt kierowany był także do przedsiębiorstw działających w wyżej wymienionych dziedzinach gospodarki, które zainteresowane są przyjęciem nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego na staż, a w przyszłości mogą zatrudnić absolwentów szkół wymienionych zawodów. Dodatkowo przedstawiciele przedsiębiorstw i szkół zawodowych wzięli udział w opracowaniu programów staży.

Głównym celem Projektu było podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz aktualizacja wiedzy praktycznej wśród wymienionych grup nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu podczas szkoleń oraz 12-dniowych staży w przedsiębiorstwach na terenie województw zachodniopomorskiego oraz kujawsko-pomorskiego. Tym samym, pośrednio adresatami Projektu były przedsiębiorstwa z obu województw, w których uczestnicy Projektu odbyli staż.

Przed rozpoczęciem stażu Projekt zakładał 4 edycje szkoleń przygotowujących nauczycieli oraz instruktorów do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwach. Zakres tematyczny szkoleń obejmował zagadnienia związane z nowoczesnymi technologiami, oprogramowaniem i oprzyrządowaniem technicznym oraz dotyczące rozwiązań organizacyjnych w danej dziedzinie zawodowej. Szkolenia, które zostały przeprowadzone przez wyspecjalizowanych w danej dziedzinie trenerów, pozwoliły na zaktualizowanie teoretycznej wiedzy uczestników. Dzięki temu planowane staże skupione zostały na poszerzaniu wiedzy i umiejętności praktycznych. Podczas stażu każdemu

uczestnikowi przydzielony został ze strony przedsiębiorstwa opiekun odpowiedzialny za przeprowadzenie przez wszystkie etapy zaplanowane w programie stażu.

Efektom realizacji Projektu „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach” było opracowanie programów staży dla wymienionych kierunków. Grupy opracowujące programy staży składały się z przedstawicieli szkół zawodowych oraz przedsiębiorstw o wymienionych profilach. Przygotowane programy zostały wydane w postaci podręczników, w których – oprócz programów staży dla nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu – znajdują się rekomendacje dotyczące wdrażania oraz upowszechniania wypracowanych rozwiązań. Wydano następujące pozycje:

1. *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku logistycznym*, pod. red. naukową Jakuba Szpona (oraz współautorstwo), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Integracji Europejskiej w Szczecinie, Szczecin 2012.
2. *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku turystycznym*, pod. red. naukową Zbigniewa Głębińskiego (oraz współautorstwo), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Integracji Europejskiej w Szczecinie, Szczecin 2012.
3. *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku informatycznym*, pod. red. naukową Tadeusza Molendy (oraz współautorstwo), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Integracji Europejskiej w Szczecinie, Szczecin 2012.

4. *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku ekonomicznym*, pod. red. naukową Agnieszki Kowalczyk-Kassyk (oraz współautorstwo), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Integracji Europejskiej w Szczecinie, Szczecin 2012.

Kończącym etapem Projektu jest przygotowanie prezentowanej publikacji, będącej opracowaniem zbiorczego raportu z wprowadzania pilotażowych programów praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu wraz z wnioskami i rekomendacjami dotyczącymi dalszego ich stosowania.

2.2. Działania realizowane w ramach Projektu

Opracowanie programów staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Zostały powołane cztery 10-osobowe Grupy robocze następujących branż: ekonomicznej, informatycznej, turystycznej i logistycznej, z których każda złożona była z 5 przedstawicieli szkół ponadgimnazjalnych i 5 przedstawicieli przedsiębiorstw. W wyniku prac Grup roboczych uruchomione zostały cztery programy staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w firmach branżowych, których efektem jest wydanie wymienionych już 4 podręczników dla branży ekonomicznej, informatycznej, turystycznej i logistycznej. Programy te były wdrażane bezpośrednio podczas przeprowadzanych staży nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Każdy uczestnik Projektu otrzymał egzemplarz podręcznika. Egzemplarze podręcznika zostały również przekazane do przedsiębiorstw, w których odbywały się staże.

Organizacja szkoleń wprowadzających uczestników do odbycia stażu. Po zakwalifikowaniu do udziału w Projekcie, w każdej z jego edycji, uczestnicy zostali podzieleni na cztery 16-osobowe grupy dla województwa zachodniopomorskiego i jedną 16-osobową grupę dla województwa kujawsko-pomorskiego. Szkolenia miały na celu przygotowanie uczestników Projektu do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwach z zakresu: kompetencji miękkich, nowoczesnych technologii, oprzyrządowania technicznego oraz rozwiązań organizacyjnych w danej dziedzinie zawodowej. Trenerzy oraz przedstawiciele zakładów pracy danej branży zaktualizowali uczestnikom Projektu wiedzę teoretyczną, dzięki czemu staże były skupione przede wszystkim na poszerzeniu umiejętności praktycznych.

Każdy uczestnik Projektu wziął udział w cyklu szkoleń, których celem było przygotowanie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwie.

Szkolenia w każdej z 4 edycji zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i kujawsko-pomorskim składały się z 2 zjazdów (piątek, sobota). Łącznie 24 godziny szkoleń przypadające na uczestnika. Szkolenia odbywały się w następujących terminach: listopad 2012 r., lipiec 2013 r., marzec 2014 r., listopad 2014 r.

W Szczecinie szkolenia odbyły się dla uczestników z województwa zachodniopomorskiego, natomiast w Bydgoszczy – dla uczestników z województwa kujawsko-pomorskiego.

Organizacja staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu w każdej z 4 edycji odbyli 12-dniowe staże w przedsiębiorstwach

zgodnych z profilem nauczania danej osoby. Każdemu uczestnikowi stażu został przydzielony ze strony przedsiębiorstwa opiekun stażu. Okres, w którym odbyły się staże, to:

- I edycja: grudzień 2012 r.–luty 2013 r.
- II edycja: sierpień–październik 2013 r.
- III edycja: kwiecień–czerwiec 2014 r.
- IV edycja: grudzień 2014 r.–luty 2015 r.

W ramach stażu powołane zostały również komisje ewaluacyjne, których celem była m.in. wymiana informacji o przebiegu stażu danego nauczyciela i instruktora, możliwościach dostosowania programów nauczania do potrzeb przedsiębiorstwa, brakach lub błędach opracowanego programu stażu. Efekty merytoryczne prac komisji ewaluacyjnych były m.in. podstawą do opracowania podręczników „Dobrych praktyk...”.

Komisje ewaluacyjne jednostkowe składały się z przedstawiciela szkoły, opiekuna stażu oraz ze stażysty. Każda z powołanych komisji ewaluacyjnych jednostkowych miała za zadanie wypełnić raport, w którym zostały opisane wszystkie zalety i wady stażu: począwszy od kwestii organizacyjnych, a skończywszy na kwestiach merytorycznych. Następnie komisje ewaluacyjne jednostkowe zebrały się na spotkaniu Komisji ewaluacyjnych danej branży i na podstawie raportów indywidualnych komisji ewaluacyjnych i dyskusji podczas spotkania został przygotowany raport dla branży. Tym samym, mając na uwadze 4 edycje w Szczecinie i po jednej branżowej w Bydgoszczy, zostały przygotowane raporty z posiedzenia Komisji ewaluacyjnych dla branży ekonomicznej (5 raportów), dla branży informatycznej (5 raportów), dla branży turystycznej (5 raportów) oraz dla branży logistycznej (5 raportów). Wzór formularza raportu zaprezentowano poniżej.

Wzór raportu

.....
(miejsowość) (data)

RAPORT KOMISJI EWALUACYJNEJ
branża informatyczna/ekonomiczna/turystyczna/logistyczna*
z przebiegu stażu nauczyciela/ki przedmiotów zawodowych i/lub
instruktora/i praktycznej nauki zawodu

1. Potrzeby edukacyjne nauczyciela/nauczycielki i/lub instruktora/instruktorki
.....
.....
.....

2. Oczekiwania odnośnie stażu nauczyciela/nauczycielki i/lub instruktora/instruktorki
– organizacyjne
.....
.....
.....
– merytoryczne
.....
.....
.....

3. Oczekiwania szkoły odnośnie stażu
– organizacyjne
.....
.....
.....
– merytoryczne
.....
.....
.....

4. Oczekiwania przedsiębiorstwa odnośnie stażu
- organizacyjne
.....
.....
.....
 - merytoryczne
.....
.....
.....
5. Ocena programu stażu zawartego w podręczniku z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunkach: ekonomicznym, informatycznym, turystycznym i logistycznym*:

Ocena dokonana przez stażystę/stażystkę

Mocne strony	Słabe strony (błędy/braki)

Ocena dokonana przez przedstawiciela/przedstawicielkę przedsiębiorstwa

Mocne strony	Słabe strony (błędy/braki)

Ocena dokonana przez przedstawiciela/kę szkoły

Mocne strony	Słabe strony (błędy/braki)

6. Przebieg stażu (pozytywne i negatywne aspekty przebiegu stażu w odniesieniu do potrzeb/oczekiwań/korzyści stażysty/stażystki)

Wyszczególnienie	Ocena dokonana przez stażystę(-tkę)	Ocena dokonana przez przedstawiciela(-lkę) przedsiębiorstwa	Ocena dokonana przez przedstawiciela(-lkę) szkoły
Organizacja stażu w przedsiębiorstwie (relacje opiekun – stażysta(-tka))			
Pozyskane umiejętności			
Pozyskana wiedza			
Czas stażu wystarczający/ niewystarczający (ilość dni x godziny)			
Poziom dostosowania programu stażu do potrzeb stażysty(-tka)			
Poziom wykorzystania zdobytych umiejętności i wiedzy w nauczaniu przedmiotów zawodowych			
Problemy pojawiające się w trakcie stażu			
Niezrealizowane potrzeby stażysty(-tka)			
Inne efekty pozytywne/negatywne* stażu			

7. Rekomendacje do kolejnych edycji realizowanych w ramach projektu „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach”:

Stażysty/stażystki

.....
.....
.....

Przedstawiciela/przedstawicielki przedsiębiorstwa

.....
.....
.....

Przedstawiciela/przedstawicielki szkoły

.....
.....
.....

Podpisy Członków Komisji Ewaluacyjnej:

Opracowanie podręcznika „Dobrych praktyk...”. Po zakończeniu 4 edycji staży został opracowany niniejszy podręcznik „Dobrych praktyk...”, bazujących na raportach jednostkowych komisji ewaluacyjnych i raportach Komisji ewaluacyjnych branżowych. Niniejsza publikacja zostanie rozdystrybuowana wśród wszystkich zainteresowanych prezentowanym zagadnieniem, a w szczególności wśród nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branżach: ekonomicznej, turystycznej, logistycznej i informatycznej, a także przedstawicieli przedsiębiorstw i instytucji rynku z województwa zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego.

2.3. Zasady rekrutacji

Zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w kierunkach: ekonomicznym, turystycznym, logistycznym i informatycznym.

W Projekcie wzięły udział osoby, które z własnej inicjatywy zgłosiły chęć uczestnictwa i spełniały następujące warunki:

- a) miały ukończone 18 lat;
- b) posiadały kwalifikacje nauczyciela przedmiotów zawodowych lub instruktora praktycznej nauki zawodu i prowadziły kształcenie w zawodzie: technik informatyk, ekonomista, logistyk, hotelarz, obsługi turystycznej;
- c) były aktywne zawodowo w charakterze nauczyciela przedmiotów zawodowych bądź instruktora praktycznej nauki zawodu: technik informatyk, ekonomista, logistyk, hotelarz, obsługi turystycznej;
- d) były zatrudnione w szkołach ponadgimnazjalnych oraz policealnych na terenie województw zachodniopomorskiego oraz kujawsko-pomorskiego;
- e) posiadały: motywację i potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych, możliwości finansowe i terytorialne do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz znajomość nowoczesnych technologii i technik;
- f) nie były objęte świadczeniem emerytalnym lub rentowym;
- g) nie były zarejestrowane w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne.

Zainteresowani odbyciem stażu w przedsiębiorstwie nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu mogli wziąć udział w jednej z 4 edycji Projektu.

Nabór do Projektu miał charakter ciągły i otwarty, intensywna akcja rekrutacyjna odbywała się w następujących terminach:

- I edycja
 - Intensywna rekrutacja: sierpień–październik 2012 r.
 - Szkolenie wprowadzające w staż: listopad 2012 r.
 - Staż w przedsiębiorstwie: grudzień 2012 r.–luty 2013 r.
- II edycja
 - Intensywna rekrutacja: kwiecień–czerwiec 2013 r.
 - Szkolenie wprowadzające w staż: lipiec 2013 r.
 - Staż w przedsiębiorstwie: sierpień–październik 2013 r.
- III edycja
 - Intensywna rekrutacja: grudzień 2013 r.–luty 2014 r.
 - Szkolenie wprowadzające w staż: marzec 2014 r.
 - Staż w przedsiębiorstwie: kwiecień–czerwiec 2014 r.
- IV edycja
 - Intensywna rekrutacja: sierpień–październik 2014 r.
 - Szkolenie wprowadzające w staż: listopad 2014 r.
 - Staż w przedsiębiorstwie: grudzień 2014 r.–luty 2015 r.

Zasady naboru przedsiębiorstw z branży ekonomicznej, turystycznej, logistycznej i informatycznej. W Projekcie wzięły udział przedsiębiorstwa, które z własnej inicjatywy zgłosiły chęć uczestnictwa i spełniały następujące warunki:

- a) posiadały doświadczenie i prowadziły działalność gospodarczą w branży: ekonomicznej, logistycznej, informatycznej i turystycznej;
- b) miały siedzibę na terenie województw zachodniopomorskiego lub kujawsko-pomorskiego;
- c) wykazywały otwartość, kreatywność, chęć do działania i zmian oraz były zainteresowane nawiązaniem współpracy

- ze szkołami i przyjęciem na staż nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu;
- d) chciały zatrudnić absolwentów szkół kształcących w zawodach: technik informatyk, ekonomista, logistyk, obsługi turystycznej.

Przedsiębiorstwa, które przyjęły uczestników Projektu na 12-dniowy staż, mogły to zrobić podczas trwania czterech edycji niniejszego Projektu:

- I edycja: grudzień 2012 r.–luty 2013 r.
- II edycja: sierpień–październik 2013 r.
- III edycja: kwiecień–czerwiec 2014 r.
- IV edycja: grudzień 2014 r.–luty 2015 r.

Przed podjęciem decyzji o przyjęciu nauczyciela przedmiotów zawodowych bądź instruktora praktycznej nauki zawodu na staż była możliwość osobistego spotkania kadry zarządzającej Projektem z przedsiębiorcą w Biurze Projektu lub w siedzibie przedsiębiorstwa celem omówienia założeń stażu.

Rozdział 3

**Organizacja przeprowadzonych staży
dla nauczycieli przedmiotów zawodowych
i instruktorów praktycznej nauki zawodu
kształcących w kierunku turystycznym**

3.1. Wprowadzenie

Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu w każdej z 4 edycji odbyli, przez kolejne 3 miesiące, w ciągu 12 dni roboczych (po 8 godzin), staże w przedsiębiorstwach zgodnych z profilem nauczania danej osoby. W projekcie zaplanowano, iż dniem stażu był każdy piątek każdej edycji realizowanych staży. Jednakże, w miarę możliwości, każdy uczestnik stażu indywidualnie ustalał dzień jego odbywania oraz to, czy ma to być 1 dzień w tygodniu, czy też staż ma się odbywać ciągiem w trakcie przewidzianych 12 dni. W wielu przypadkach sposób odbywania stażu uzależniony był od możliwości uzyskania dni wolnych od pracy w szkołach, w których zatrudnieni byli biorący udział w projekcie nauczyciele. Każdemu uczestnikowi stażu został przydzielony ze strony przedsiębiorstwa opiekun lub opiekunka stażu. Okresy na realizację staży były następujące:

- I edycja: grudzień 2012 r.–luty 2013 r.

- II edycja: sierpień–październik 2013 r.
- III edycja: kwiecień–czerwiec 2014 r.
- IV edycja: grudzień 2014 r.–luty 2015 r.

3.2. Program odbytych staży

Każda edycja stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu była poprzedzona 24-godzinnym szkoleniem (szkolenie miało charakter 2-4 spotkań/kursów). W trakcie szkoleń przedstawowych nauczycieli oraz przedsiębiorców stwierdzono, że główną grupą zagadnień dydaktycznych były informacje i wiedza praktyczna związana ze zmianami, jakie zachodzą na dynamicznie zmieniającym się rynku usług turystycznych. Wiedza praktyczna uczestników Projektu została w trakcie szkoleń zaktualizowana i opierała się w dużej mierze na analizie przypadków występujących w branży turystycznej, ze szczególnym uwzględnieniem funkcjonowania poszczególnych subrynków (hotelarskiego, pośrednictwa turystycznego, przewozów turystycznych, pilotażu i przewodnictwa). Specyfika rynku turystycznego oraz jego duże zróżnicowanie produktowe i podmiotowe spowodowały, że nauczyciele zawodu oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu oczekiwali od stażu w przedsiębiorstwach turystycznych dużej wszechstronności praktycznej.

Szkolenia przedstawowe zostały oparte na podstawowych modułach, takich jak:

- funkcjonowanie przedsiębiorstwa hotelarskiego;
- rola biur podróży w obsłudze ruchu turystycznego;
- transport w turystyce;

- pilotaż i przewodnictwo turystyczne;
- prawne aspekty i uwarunkowania obsługi ruchu turystycznego;
- ubezpieczenia w turystyce.

Taki zakres merytoryczny szkolenia pozwolił nauczycielom i instruktorom właściwie przygotować się do odbycia stażu w dowolnym przedsiębiorstwie turystycznym. Prezentowane przez ekspertów zagadnienia były poparte przykładami zaczerpniętymi z przedsiębiorstw, które zgłosiły swój akces w realizacji Projektu. W ten sposób szkolenia wstępne umożliwiły uczestnikom zapoznanie się ze specyfiką działalności firm turystycznych.

Program stażu nawiązywał do przebiegu szkoleń wstępnych (przedstażowych). Każdy nauczyciel zawodu lub instruktor praktycznej nauki zawodu zapoznał się ze specyfiką funkcjonowania różnych podmiotów gospodarczych działających na rynku turystycznym, ze szczególnym uwzględnieniem rynku zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego. Celem stażu było zdobycie przez uczestniczących w nim nauczycieli i instruktorów przekonania o zasadności przekazywanych treści zawartych w realizowanym przez nich programie nauczania. Nauczyciel zawodu lub instruktor praktycznej nauki zawodu w wyniku uczestnictwa w stażu uzyskał empiryczną i praktyczną wiedzę operacyjną, dotyczącą danego przedsiębiorstwa turystycznego. Orientacja w aktualnie obowiązujących w przedsiębiorstwach turystycznych procedurach postępowania w ramach systemu obsługi turystycznej ułatwi nauczycielowi realizację programu nauczania.

Każdy z uczestników stażu po odbyciu szkolenia wstępnego i zapoznaniu się z firmami uczestniczącymi w Projekcie dokonywał wyboru miejsca stażu zgodnie z opracowanym harmonogramem. Prezentacja przedsiębiorstw w czasie szkolenia wstępnego umożliwiła optymalny wybór problematyki stażu. Każdy

uczestnik stażu, znając wcześniej specyfikę danego przedsiębiorstwa, mógł dokonać świadomego i przemyślanego wyboru zgodnego z indywidualnymi potrzebami edukacyjnymi.

Staż został przeprowadzony według programu wynikającego z założeń Projektu. Każdy uczestnik w ciągu 12 dni stażu realizował jeden wybrany aspekt procesu świadczenia usług turystycznych – albo w biurze podróży, albo w przedsiębiorstwie hotelarskim, albo w przedsiębiorstwie transportu turystycznego.

Biuro podróży. Uczestnik stażu, który wybrał tego typu przedsiębiorstwo turystyczne, najpierw odbył szkolenie wstępne z zakresu BHP oraz zasad odbywania stażu w konkretnym biurze podróży. Kolejne etapy stażu związane były z zapoznaniem stażysty: ze strukturą przedsiębiorstwa i stanowiskami pracy, z rodzajami świadczonych usług w biurze podróży, z programowaniem i organizowaniem imprez turystycznych, z zasadami współpracy z kontrahentami, pilotami wycieczek i przewodnikami turystycznymi, z zasadami sprzedaży imprez własnych i imprez agencyjnych, z systemem rezerwacyjnym i sprzedażą pojedynczych usług, ze sprzedażą polis ubezpieczeniowych, z podstawami rozliczeń finansowych, z obsługą biura przez podmioty zewnętrzne oraz z procedurami administracyjnymi.

W biurze organizatora turystyki lub pośrednika turystycznego stażysta mógł zapoznać się z poszczególnymi etapami organizacji różnego rodzaju imprez turystycznych, ze szczególnym uwzględnieniem sezonowości ruchu turystycznego. Każdy uczestnik stażu mógł zapoznać się z typowymi imprezami turystycznymi w nawiązaniu do etapu organizacji i sprzedaży lub też rozliczania imprezy turystycznej. Zdecydowana większość biur prowadzących sprzedaż agencyjną na rzecz organizatorów turystyki stosuje różne systemy rezerwacyjne w zależności

od wymagań swojego partnera biznesowego. Staż w tego typu biurach pozwolił uczestnikom Projektu na poznanie specyfiki sprzedaży i stosowanych technik marketingowych w obsłudze m.in. czarterów lotniczych. Należy zauważyć, że część biur podróży oferuje sprzedaż biletów lotniczych, autokarowych, polis ubezpieczeniowych, kart ISIC, EURO 26 oraz rezerwację i sprzedaż pojedynczych usług turystycznych.

Przedsiębiorstwo hotelarskie. Uczestnik stażu, który wybrał tego typu przedsiębiorstwo, najpierw odbył szkolenie wstępne z zakresu BHP oraz zasad odbywania stażu w konkretnym przedsiębiorstwie hotelarskim (np. hotelu, motelu, ośrodku wczasowym, pensjonacie). Kolejne etapy stażu związane były z zapoznaniem stażysty: ze strukturą przedsiębiorstwa, ze stanowiskami pracy, z rodzajami świadczonych usług w danym obiekcie noclegowym, z obiegiem dokumentów w przedsiębiorstwie, z obsługą przedsiębiorstwa przez podmioty zewnętrzne, z zasadami współpracy z kontrahentami, ze specyfiką obsługiwanych klientów, z zasadami rekrutacji pracowników oraz z procedurami administracyjnymi.

Uczestnicy Projektu mieli do wyboru zarówno przedsiębiorstwa hotelarskie sieciowe (głównie hotele sieciowe dużych marek hotelowych dostępnych na rynku zachodniopomorskim i kujawsko-pomorskim), jak i niezależne, mniejsze podmioty noclegowe (hotele, motele, pensjonaty, ośrodki wczasowe). Zdecydowana większość miejsc noclegowych w obu województwach należy do tego typu obiektów. Wskazane było zapoznanie uczestników staży z ich funkcjonowaniem, gdyż większość przyszłych absolwentów szkół kształcących w zawodach związanych z hotelarstwem odbywa w nich praktyki zawodowe i poszukuje pracy po zakończeniu nauki.

Przedsiębiorstwo transportowe – przewoźnik autokarowy, przedsiębiorstwo żegluga pasażerskiej. Uczestnik stażu, który wybrał tego typu przedsiębiorstwo, najpierw odbył szkolenie wstępne z zakresu BHP oraz zasad odbywania stażu w konkretnym przedsiębiorstwie transportowym (np. przewoźnik autokarowy, przewoźnik promowy itp.). Kolejne etapy stażu związane były z zapoznaniem stażysty: ze strukturą przedsiębiorstwa, ze stanowiskami pracy, z rodzajami świadczonych usług transportowych, z obiegiem dokumentów w przedsiębiorstwie, z obsługą przedsiębiorstwa przez podmioty zewnętrzne, z zasadami współpracy z kontrahentami, ze specyfiką obsługiwanych klientów, z zasadami rekrutacji pracowników oraz z procedurami administracyjnymi.

- zapoznanie z optymalną liczbą stanowisk pracy w konkretnym przedsiębiorstwie turystycznym, obejmującą pełny zakres obsługi turysty;
- nawiązanie kontaktów pomiędzy nauczycielami biorącymi udział w Projekcie i stażu a przedsiębiorcami różnych specjalności;
- zapoznanie z realiami przedsiębiorstw działających w regionie, które mogą być potencjalnymi miejscami pracy przyszłych absolwentów szkół, w których pracują nauczyciele;
- wypracowanie nowego podejścia do zasad i programu praktyk zawodowych realizowanych przez uczniów w przedsiębiorstwach.

3.3. Ramowe zasady odbytych staży

Do ramowych zasad odbywania staży w przedsiębiorstwach informatycznych należały następujące kwestie (podejście uniwersalne):

- staże odbywały się w dniach określonych przez przedsiębiorstwo; terminy dotyczące czasu realizacji stażu były elastyczne, co oznaczało możliwość porozumienia pomiędzy stażystą a przedsiębiorcą, u którego staż się odbywał;
- stażysta zobowiązał się podpisać i przestrzegać klauzuli o poufności danych;
- stażysta zobowiązał się do przestrzegania regulaminu obowiązującego w firmie w zakresie organizacji pracy i BHP;
- przedsiębiorca zadeklarował się nie pociągać do odpowiedzialności stażysty za straty poniesione w wyniku wykonywania pracy zgodnie z regulaminem pracy;
- nauczyciel powinien być objęty ubezpieczeniem OC i NW w trakcie odbywania stażu;
- stażysta zobligowany był do ewidencjonowania swojego czasu pracy w trakcie odbywania stażu;
- w przypadku usprawiedliwionej nieobecności stażysty, czas stażu może ulec wydłużeniu;
- opiekun i stażysta zobligowani byli do przestrzegania programu stażu;
- problemy pojawiające się w trakcie stażu stażysta powinien zgłaszać opiekunowi stażu;
- delegowany przez właściciela firmy opiekun stażu stał się bezpośrednim przełożonym służbowym nauczyciela stażysty;
- stażysta miał obowiązek złożyć oświadczenie o aktualnych badaniach lekarskich i odbytym szkoleniu z zakresu BHP;
- dyrektor szkoły delegował, a pracodawca przyjmował stażystę na staż ujęty w Projekcie;
- odbyty staż kończył się wystawieniem certyfikatu, zaświadczenia o ukończeniu stażu oraz ewentualnym otrzymaniem dyplomu od firmy udzielającej stażu;

- stażysta zobligowany był do odbycia szkolenia „przedstażowego” w wymiarze 24 godzin.
- pracodawca zobowiązany był do zapewnienia ubrania adekwatnego do wykonywanej pracy (do indywidualnego ustalenia).

3.4. Ogólna ocena realizacji staży

W każdej z czterech edycji Projektu Komisje ewaluacyjne przygotowały raporty, które podsumowały owe edycje i wskazały określone indywidualne rekomendacje dla realizacji staży dla nauczycieli. Zgodnie z nimi zrealizowane zadania okazały się w pełni odpowiadać na faktyczne potrzeby stażowe nauczycieli. Zostały spełnione oczekiwania i potrzeby nauczycieli i instruktorów, czyli byli oni usatysfakcjonowani uczestnictwem w Projekcie, a także (w przypadku opiekunów) stwierdzali, że wzrosła ich świadomość odnośnie potrzeb nauczycieli w zakresie poszukiwania wiedzy związanej z prowadzonymi przez nich przedsiębiorstwami. Uznano, że może to stanowić asumpt do zbliżania edukacji do praktyki, czego rezultatem w przyszłości może być kształcenie dualne. Udział w Projekcie spowodował u większości opiekunów i stażystów zdecydowaną poprawę ich nastawienia do tego typu przedsięwzięć w porównaniu z sytuacją sprzed udziału w Projekcie. Można na tej podstawie przypuszczać, że udział w Projekcie wzbudził u jego uczestników chęć nawiązywania kontaktów, poszerzania horyzontów i wymiany doświadczeń. Natomiast o użyteczności staży zawodowych świadczyć może fakt, że większość uczestniczących w projekcie opiekunów i stażystów stwierdziło przyrost wiedzy teoretycznej i praktycznej. Uznano, że może to być przyczynkiem wzrostu przydatności

zawodowej absolwentów szkół przedmiotowej branży. Ich zdaniem jedynym czynnikiem mogącym mieć wpływ na efektywność i przebieg stażu była konieczność adaptacji do nowej sytuacji (w przypadku nauczycieli) i oswojenia się z koniecznością funkcjonowania w obecności osoby trzeciej w firmie (w przypadku opiekunów stażystów). Bardzo pozytywny okazał się jednak fakt, jak pokazują badania, że program stażu w pełni odpowiadał na oczekiwania i potrzeby opiekunów oraz stażystów, gdyż ich zdaniem był dość elastyczny, co dawało możliwość dostosowania oczekiwań stażysty do możliwości firmy. Ponadto według badanych stażystów, program stażu w dużym stopniu inspirował do działania i wdrażania nowych pomysłów.

Bardzo istotny i zarazem mający kluczowe znaczenie w realizowanych stażach jest poziom przygotowania praktycznego i merytorycznego opiekuna stażu, a także ilość czasu poświęcanego nauczycielom przez opiekuna. Bardzo ważne są również zdolności i umiejętności pedagogiczne opiekuna (m.in. przejawiające się jasnością przekazu informacji) oraz umożliwienie nauczycielom praktycznego przećwiczenia zdobytych podczas stażu umiejętności i wiedzy.

W trakcie realizacji staży dla nauczycieli szczególnie wskazane jest zadbanie o jakość warunków, w jakich zostanie zorganizowane miejsce odbywania stażu.

Realizowany program staży dla nauczycieli powinien charakteryzować się dopasowaniem wiedzy nabytej podczas stażu do tej przekazywanej podczas zajęć dydaktycznych przez poszczególnych nauczycieli swoim uczniom. Staż powinien być bardzo dobrze przygotowany pod kątem merytorycznym, organizacyjnym i realizacyjnym, jednakże powinien trwać nieco dłużej (w projekcie było to 12 dni) i przebiegać w bardziej

zróżnicowanych przedsiębiorstwach (w trakcie jednego stażu przed, w trakcie i po Projekcie uczestnicy wskazywali na to, że skuteczniejszym by było, gdyby można wiedzę praktyczną czerpać z więcej niż jednego przedsiębiorstwa). Efektem stażu powinno być wykreowanie proaktywnych postaw nauczycieli i przedsiębiorców w zakresie nawiązywania i kontynuowania wzajemnej współpracy (najlepiej w relacji szkoła–nauczyciel–uczeń–przedsiębiorstwo).

Rozdział 4

**Ocena przeprowadzonych staży
dla nauczycieli przedmiotów zawodowych
i instruktorów praktycznej nauki zawodu
kształcących w kierunku turystycznym**

4.1. Szczegółowe wyniki prac Komisji ewaluacyjnych dla branży turystycznej

Na potrzeby przygotowywanego raportu ukończony staż każdego z nauczycieli biorących udział w Projekcie był oceniany przez Komisję ewaluacyjną (jedną dla każdej edycji: przed, w trakcie i po tejże edycji) w zakresie: tematyki organizacji stażu, zmian, jakie należałoby wprowadzić, aby staż był dla nich bardziej efektywny, oraz tego, co stanowiłoby podstawę do opracowania podręcznika dobrych praktyk upowszechniających staże nauczycieli w przedsiębiorstwie konkretnej branży. W szczególności wskazano potrzeby edukacyjne nauczycieli i ich oczekiwania odnośnie stażu oraz oczekiwania szkoły w stosunku do stażu, który odbywał jej nauczyciel w konkretnym przedsiębiorstwie. Szkoły w szczególności wskazały na możliwość pozyskania pracodawców do współpracy w celu odbywania praktyk zawodowych przez uczniów. Nauczyciele wskazali, że lepiej chcieliby przygotowywać uczniów do egzaminów zawodowych i praktyk

oraz dowiedzieć się więcej o organizacji pracy i funkcjonowaniu przedsiębiorstw turystycznych. Przedsiębiorcy wskazali głównie na fakt, że dzięki stażom będą mogli mieć wpływ na rozwój przyszłej kadry zawodowej.

Szczegółowy wykaz tych zagadnień został przedstawiony poniżej i dotyczy branży turystycznej oraz relacji edukacyjnych i stażowych przede wszystkim na linii nauczyciel–przedsiębiorstwo. Jest to wyciąg z odpowiedzi przedstawianych Komisjom ewaluacyjnym w ramach ich prac nad oceną staży.

1. Potrzeby edukacyjne nauczycieli i instruktorów:

- zapoznanie z oprogramowaniem wykorzystywanym w branży turystycznej;
- nabycie umiejętności dotyczących organizacji pracy i funkcjonowania przedsiębiorstwa;
- nabycie praktyki związanej z kompleksową obsługą turystów, szczególnie klientów biur podróży i jednostek hotelarsko-gastronomicznych;
- przygotowanie ucznia do egzaminów zawodowych;
- nabycie praktycznych umiejętności z zakresu działalności branży turystycznej;
- wykorzystanie w pracy z uczniem nabytych umiejętności;
- konieczność podjęcia współpracy z przedsiębiorstwami;
- aktualizacja wiedzy teoretycznej oraz poszerzenie umiejętności praktycznych.

2. Oczekiwania nauczycieli i instruktorów odnośnie stażu:

- elastyczne dostosowanie godzin odbywania stażu do godzin pracy nauczyciela;
- organizacja przebiegu stażu w sposób umożliwiający zapoznanie się ze wszystkimi strukturami oraz obowiązkami

- pracowników na każdym stanowisku w przedsiębiorstwach branży turystycznej;
- zapoznanie z prawidłowym obiegiem dokumentów w przedsiębiorstwie pracującym w trybie ciągłym;
 - rozwijanie osobowości w zakresie komunikacji interpersonalnej;
 - poznanie sposobu i metod wykonywania pracy we wszystkich jednostkach branży turystycznej z uwzględnieniem szczególnych wymagań obiektu pracującego w trybie całodobowym;
 - zapoznanie się ze szczegółowymi procedurami obsługi gościa jako elementu niezbędnego do kompleksowej obsługi w obiekcie o wysokim standardzie;
 - nabycie pewności we właściwym przekazywaniu wiedzy teoretycznej i praktycznej dotyczącej zawodów należących do branży turystycznej;
 - poszerzenie wiedzy z zakresu własnej specjalizacji oraz metod i narzędzi pracy wykorzystywanych w przedsiębiorstwach branży;
 - integrowanie wiedzy teoretycznej z praktyką w obszarze planowania i prowadzenia zajęć lekcyjnych;
 - możliwość wymiany doświadczeń z innymi uczestnikami praktyk w ramach Projektu;
 - podniesienie umiejętności konstruowania planów dydaktycznych dostosowanych do rzeczywistych potrzeb i wymagań rynku pracy.
- 3. Oczekiwania szkoły odnośnie stażu:**
- niekolidowanie godzin odbywania stażu z pracą nauczyciela (nabycie umiejętności właściwej organizacji dnia pracy);
 - podniesienie kompetencji nauczyciela w zakresie planowania, organizacji i zarządzania procesem edukacyjnym;
 - rozwój kompetencji w zakresie relacji nauczyciel–uczeń;

- kształtowanie umiejętności komunikacji interpersonalnej;
- pozyskanie pracodawców do współpracy w celu odbywania praktyk zawodowych przez uczniów;
- poznanie nowych form i metod pracy oraz wzrost świadomości o potrzebie organizacji dla uczniów dodatkowych zajęć praktycznych, ukierunkowanych na rozwój ich kompetencji kluczowych;
- nabycie umiejętności zastosowania wiedzy w praktyce;
- poznanie sposobu przekazania doświadczeń zawodowych w relacjach nauczyciel–uczeń w odniesieniu do relacji pracodawca–stażysta;
- umiejętne przekazywanie wiedzy praktycznej uczniom;
- wdrożenie nowych innowacyjnych form nauczania, uczenia się i oceniania;
- lepsze przygotowanie uczniów do egzaminów zawodowych;
- poszerzenie wiedzy z zakresu własnej specjalizacji oraz nowoczesnych metod i narzędzi pracy stosowanych w branży turystycznej;
- doskonalenie istotnych obszarów pracy nauczyciela, tj. obserwowania, planowania, prowadzenia, oceniania, dokumentowania zajęć;
- zwiększenie motywacji ucznia do nauki poprzez wykorzystanie nowych, ciekawszych (praktycznych) metod nauczania;
- przebieg stażu powinien być dostosowany do potrzeby kształcenia w szkole;
- staż w czasie wolnym od zajęć dydaktycznych w szkole;
- podniesienie stopnia zdawalności egzaminu zawodowego;
- podniesienie jakości pracy szkoły i atrakcyjności kształcenia zawodowego;

- przekazanie uczniom praktycznego rozwiązania problemów z zakresu obsługi klientów w branży turystycznej;
- zdobycie przez nauczyciela wiedzy i umiejętności, które pomogą w prowadzeniu ciekawych, zrozumiałych dla ucznia praktycznych zajęć dydaktycznych;
- staż pomoże przygotować ucznia zarówno zgodnie z podstawą programową, jak i z potrzebami oraz oczekiwaniami pracodawcy.

4. Oczekiwania przedsiębiorstwa odnośnie stażu:

- umiejętność dostosowania się do wymogów panujących w zakładach branży turystycznej o wysokim standardzie;
- wnikliwe przeanalizowanie systemów organizacji pracy danego przedsiębiorstwa;
- nabycie nawyków utrzymania prawidłowego wizerunku hotelarza i pracownika turystyki;
- doskonalenie umiejętności planowania oraz organizowania praktyk zawodowych dla uczniów;
- wpływ na rozwój przyszłej kadry zawodowej;
- promocja branży turystycznej i udział w kształceniu wyspecjalizowanych kadr na rynku pracy;
- szczegółowe zapoznanie się z kompleksową procedurą obsługi gości w obiektach o wysokim standardzie;
- stworzenie możliwości dla stażysty wykazania się wiedzą i umiejętnościami oraz kreatywnością w praktycznym działaniu przedsiębiorstwie;
- umożliwienie osobom odbywającym staż poszerzenie wiedzy z zakresu własnej specjalizacji oraz nowoczesnych metod i narzędzi stosowanych w branży turystycznej;
- odpowiedzialność i zaangażowanie w odbywaniu stażu.

4.2. Analiza SWOT przebiegu stażu i programu stażu

Kolejnym etapem oceny było przeprowadzenie analizy SWOT, która w szczególności dotyczyła przebiegu stażu i programu stażu z punktu widzenia nauczyciela jako beneficjenta Projektu, przedsiębiorcy oraz szkoły. Taka analiza uwidoczniła słabe i silne strony, jakie widzą nauczyciele, przedsiębiorcy i szkoły odnośnie stażu i programu stażu. Już wstępna analiza pokazała, że w każdym przypadku zauważono więcej stron mocnych niż słabych.

Dla nauczycieli silną stroną staży była przede wszystkim możliwość weryfikacji posiadanej przez nich wiedzy na temat funkcjonowania rynku turystycznego z praktyką działania poszczególnych przedsiębiorstw, którą to mieli do tej pory bardzo ograniczoną (zob. Tabela 4.2.1.). Na temat tego, jak wygląda organizacja pracy i środowisko funkcjonowania przedsiębiorstwa, dowiadywali się od uczniów po odbytych przez nich praktykach obowiązkowych, które z powodu braku odpowiedniego przygotowania miały różną skuteczność. Słabą stroną z punktu widzenia nauczyciela było przede wszystkim ograniczenie stażu tylko do jednego modułu (jednego typu przedsiębiorstwa turystycznego), co prowadziło do wysokiej specjalizacji wiedzy danego nauczyciela, a nie wszechstronności spojrzenia na proces świadczenia usług turystycznych, który nie jest jednorodny w swojej istocie.

Przedsiębiorcy za silną stronę uznali m.in. to, że poprzez staże nauczycieli nastąpi lepsze przygotowanie uczniów i praktykantów do informatycznego rynku pracy (zob. Tabela 4.2.2.). Z kolei słaba strona do przede wszystkim czas i długość trwania stażu (tylko 12 dni jednorazowego stażu), które nie pozwalają

na dogłębne przeanalizowanie każdego segmentu programowego procesu produkcji usługi turystycznej (hotelarskiej, pośrednictwa i transportowej).

Dla szkoły wysyłającej nauczyciela na staż mocną stroną jest możliwość konstruowania planów dydaktycznych dostosowanych do wymogów współczesnej gospodarki turystycznej (zob. Tabela 4.2.3.). Duże znaczenie odgrywa również fakt, że nauczyciele będą mogli lepiej przygotować uczniów do egzaminów zawodowych. Jako słabą stronę szkoły wskazały, że udział nauczyciela w stażu może wpłynąć niekorzystnie na realizację podstawy programowej z powodu złej organizacji stażu oraz nieobecność nauczyciela w szkole (dezorganizacja pracy szkoły).

Tabela 4.2.1. Analiza SWOT przeprowadzona przez nauczycieli i instruktorów odnośnie stażu i programu stażu

Mocne strony	Słabe strony (błędy/braki)
<ul style="list-style-type: none"> - Określenie zasad stażysty w ujęciu kompleksowym. - Wskazanie i przejście przez wszystkie działy. - Program stażu w pełni zapewnia realizację wszystkich bloków programowych. - Moduły programowe umożliwiają poznanie specyfiki pracy na wszystkich stanowiskach w przedsiębiorstwie. - Program umożliwia weryfikację wiedzy teoretycznej z praktyką. 	<ul style="list-style-type: none"> - Za mało treści teoretycznych dotyczących hotelarstwa (za mało uszczegółowienie). - Brak wskazania i zastosowania znajomości języka obcego. - Realizacja tylko jednego modułu nie pozwala na analizę wszystkich zagadnień związanych z działaniem w branży. - Trudności z organizacją pracy nauczyciela w zestawieniu z terminami odbywania stażu. - Skrócony urlop wypoczynkowy.

Mocne strony	Słabe strony (błędy/braki)
<ul style="list-style-type: none"> - Doświadczenie praktyczne, które wpłynie na jakość kształcenia w szkole. - Wzmocnienie merytorycznych i praktycznych kompetencji poprzez kontakt z przedsiębiorstwem. - Nawiązanie stałej współpracy z przedsiębiorstwem. 	

Źródło: Raport Komisji ewaluacyjnej.

Tabela 4.2.2. Analiza SWOT przeprowadzona przez przedsiębiorcę odnośnie stażu i programu stażu

Mocne strony	Słabe strony (błędy/braki)
<ul style="list-style-type: none"> - Program stażu umożliwia stażyście poszerzenie wiedzy teoretycznej o umiejętności praktyczne, które zostaną wykorzystane w pracy dydaktycznej nauczyciela. - Program stażu zapewnia uczestnikowi zapoznanie się z realiami autentycznego stanowiska. - Nauczyciel ma możliwość bezpośredniego kontaktu z klientem i jego potrzebami. - Możliwość zweryfikowania dotychczasowej wiedzy. - Lepsze przygotowanie uczniów do rynku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> - Brak komunikacji w językach obcych. - Czas trwania stażu nie pozwala na dogłębne przeanalizowanie każdego segmentu programowego. - Przebywanie stażystów na terenie zakładu może zakłócić proces funkcjonowania przedsiębiorstwa. - Duża ilość bloków tematycznych w stosunku do czasu trwania stażu.

Źródło: Raport Komisji ewaluacyjnej.

Tabela 4.2.3. Analiza SWOT przeprowadzona przez szkołę odnośnie stażu i programu stażu

Mocne strony	Słabe strony (błędy/braki)
<ul style="list-style-type: none"> - Ujęcie hotelarstwa w szerokim aspekcie turystyki jako całej gałęzi gospodarki. - Przekonanie i uświadomienie konieczności stosowania wiedzy teoretycznej w praktyce. - Podniesienie umiejętności konstruowania planów dydaktycznych dostosowanych do wymogów współczesnej gospodarki turystycznej. - Nauczyciele lepiej przygotowują uczniów do egzaminów zawodowych. - Nauczyciele pozyskują nowe kontakty z przedsiębiorstwami branżowymi, co owocuje w przyszłości lepszą współpracą w realizacji praktyk zawodowych. - Program stażu umożliwia stażystę dokonanie analizy własnej niewiedzy, a także poszerza wiedzę w zakresie własnej specjalizacji oraz nowoczesnych metod i narzędzi. - Możliwość zapoznania się z sytuacjami problematycznymi w działalności przedsiębiorstwa. - Wsparcie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych. 	<ul style="list-style-type: none"> - Brak uszczegółowienia firm hotelarskich w teorii. - Brak wskazania zastosowania języka obcego. - Udział w stażu może wpłynąć niekorzystnie na realizację podstawy programowej z powodu złej organizacji stażu.

Źródło: Raport Komisji ewaluacyjnej.

4.3. Pozytywne i negatywne aspekty przebiegu stażu w odniesieniu do potrzeb, oczekiwań i korzyści stażystów

W tej części analizy została dokonana ocena przebiegu stażu przez nauczyciela, przedstawiciela przedsiębiorstwa oraz przedstawiciela szkoły. Pod uwagę wzięto następujące kryteria: organizację stażu, pozyskane umiejętności, pozyskaną wiedzę, ocenę czasu stażu, poziom dostosowania programu stażu do potrzeb stażysty, poziom wykorzystania zdobytych umiejętności i wiedzy w nauczaniu przedmiotów zawodowych, ewentualne problemy pojawiające się w trakcie realizacji i odbywania stażu przez nauczyciela.

W Tabeli 4.3.1. zaprezentowano wyniki oceny przebiegu stażu z podziałem na poszczególne kryteria dokonanej z punktu widzenia nauczyciela, przedstawiciela przedsiębiorstwa, przedstawiciela szkoły.

Tabela 4.3.1. Ocena przebiegu stażu z podziałem na poszczególne kryteria i strony relacji

stażysta/stażystka	przedstawiciel(-lka) przedsiębiorstwa	przedstawiciel(-lka) szkoły
Organizacja stażu w przedsiębiorstwie (relacje opiekun–stażysta/stażystka)		
– Otwartość personelu, uczynność.	– Szybkie dostosowanie się do grupy. – Duże zainteresowanie przebiegiem stażu.	– Dostosowanie godzin stażu do godzin pracy nauczyciela.

stażysta/stażystka	przedstawiciel(-lka) przedsiębiorstwa	przedstawiciel(-lka) szkoły
Pozyskane umiejętności		
<ul style="list-style-type: none"> - Umiejętność przekazania wiedzy praktycznej. - Poznanie zasad kompleksowej obsługi gościa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pozyskanie wiedzy praktycznej, które umożliwiło wykonanie wielu zawodowych czynności. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nauczyciel nabył umiejętności praktyczne, które będzie wykorzystywał w pracy dydaktycznej w kształceniu uczniów w zawodach związanych z branżą.
Pozyskana wiedza		
<ul style="list-style-type: none"> - Nabyta wiedza praktyczna wpłynie na pewność w przekazywaniu treści teoretycznych uczniom (obrazowanie zagadnień przykładami pracy z hotelu). 	<ul style="list-style-type: none"> - Poszerzenie wiedzy pozwoli zainteresować młodzież pracą w branży turystycznej. 	<ul style="list-style-type: none"> - Prawidłowe przygotowanie uczniów do pracy w hotelu, a także zdania egzaminu zawodowego.
Czas stażu wystarczający/niewystarczający (ilość dni x godziny)		
<ul style="list-style-type: none"> - Wystarczający do podstawowego zapoznania się z organizacją pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> - Wystarczający do ukazania procesów obsługi klienta. - Niewystarczający do nabycia szczegółowych umiejętności do wykonywania pracy na kluczowych stanowiskach. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nie wpłynął na absencję nauczyciela na zajęciach szkolnych ani na jego wydajność.

stażysta/stażystka	przedstawiciel(-lka) przedsiębiorstwa	przedstawiciel(-lka) szkoły
Poziom dostosowania programu stażu do potrzeb stażysty(-tki)		
– Wystarczający – bez zastrzeżeń.	– Wystarczający – bez zastrzeżeń.	– Wystarczający do nabycia podstawowych umiejętności.
Poziom wykorzystania zdobytych umiejętności i wiedzy w nauczaniu przedmiotów zawodowych		
<ul style="list-style-type: none"> – Bardzo przydatna wiedza i praktyka pozwalające na umocnienie pozycji nauczyciela jako praktyka. – Wdrożenie nowych metod, zapoznanie uczniów z branżowym oprogramowaniem, wnikliwe planowanie i organizowanie procesu nauczania. – Nauczyciel częściej będzie inspirował uczniów do rozwiązywania zawodowych problemów, zwracał uwagę na konieczność samooceny i potrzebę samokształcenia. 	<ul style="list-style-type: none"> – Szczegółowe zapoznanie z wymogami zasad pracy w branży. – Wymagania te będą zaprezentowane uczniom przez nauczyciela. – Częstsze wykorzystywanie metod pracy w zespole. – Analiza efektów własnej pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> – Wiedza i umiejętności, które nabył stażysta, powinny wpłynąć na: lepsze przygotowanie uczniów do egzaminu zawodowego poprzez uświadomienie im konieczności połączenia wiedzy teoretycznej z praktyką, lepsze planowanie organizacji własnego warsztatu pracy poprzez stosowanie nowych metod nauczania. – Możliwość przekazania uczniom praktycznych umiejętności bardzo przydatnych w przyszłym kształceniu oraz pracy zawodowej.

stażysta/stażystka	przedstawiciel(-lka) przedsiębiorstwa	przedstawiciel(-lka) szkoły
Problemy pojawiające się w trakcie stażu		
– Zbyt duża ilość godzin stażu.	– Obszerny zakres materiału	– Brak możliwości przekazania wielu umiejętności praktycznych w szkole ze względu na słabe wyposażenie pracowni dydaktycznych.
Niezrealizowane potrzeby stażysty(-tki)		
– Brak możliwości kontynuacji stażu.	– Brak uwag.	– Brak uwag.
Inne efekty pozytywne/negatywne stażu		
<ul style="list-style-type: none"> – Chęć udziału w dalszym kształceniu praktycznym w przyszłości. – Uświadomienie sobie konieczności pogłębiania wiedzy w praktyce. 	– Obciążenie dla pracy przedsiębiorstwa opieką nad stażystą.	– Nabyte umiejętności wykorzystane zostaną w trakcie kształcenia i pozwolą na pełniejsze przekazanie treści i praktyki w zawodach branży turystycznej.

Źródło: Raporty Komisji ewaluacyjnych.

Rozdział 5

**Rekomendacje poprawiające efektywność
praktyczną i organizacyjną realizowanych staży
w przedsiębiorstwach turystycznych**

5.1. Rekomendacje ogólne i szczegółowe

Na podstawie przeprowadzonej analizy zrealizowanego Projektu pilotażowych staży dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach oraz oceny przeprowadzonych staży z punktu widzenia nauczycieli, przedsiębiorców i szkół zgłaszających stażystów powstał zestaw rekomendacji, których celem jest poprawa efektywności praktycznej i organizacyjnej przyszłych staży. Rekomendacje te stanowić powinny integralny element składowy podręcznika „Dobrych praktyk...”. Rekomendacje powinny również przyczynić się do wypracowania jeszcze lepszych warunków współpracy między wszystkimi beneficjentami niniejszego Projektu, tj. nauczycielami, szkołami, przedsiębiorcami oraz uczniami, którzy dzięki wiedzy nabytej przez ich nauczycieli będą lepiej przygotowani do odbywania swoich praktyk zawodowych w tych samych lub podobnych przedsiębiorstwach. Opracowanie podręcznika „Dobrych praktyk...” powinno przyczynić się przede

wszystkim do wypracowania właściwych wzorców i rozwoju współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami z branży, dla której dana szkoła kształci uczniów. Jej absolwenci będą mogli podjąć pracę w tychże lub podobnych przedsiębiorstwach wyposażeni przez szkołę w odpowiednią wiedzę praktyczną, która poprzez wcześniej odbyte przez nauczycieli staże została im zaimplementowana w toku kształcenia zawodowego. Wspólna realizacja programów staży przez poszczególnych nauczycieli w konkretnych przedsiębiorstwach turystycznych powinna zaowocować trwałą współpracą w zakresie dalszych staży już nie tylko tychże nauczycieli, ale również ich uczniów. Rekomendacje mają służyć lepszemu uskutecznieniu modelu staży nauczycieli w przedsiębiorstwach, co wcześniej w wielu szkołach w ogóle nie było praktykowane. Zrealizowane w ramach Projektu staże dla nauczycieli w przedsiębiorstwach pokazały, że zarówno uczestniczący w nich nauczyciele, jak i przedstawiciele przedsiębiorstw (właściciele i opiekunowie stażystów) wskazali na ich słuszność i potrzebę dalszego rozwijania niniejszej idei. Szczegółowe rekomendacje powstały na podstawie prac przedstawicieli przedsiębiorstw i szkół w ramach powoływanych po każdej edycji stażu Komisji ewaluacyjnych. Komisje ewaluacyjne oceniły przebieg staży poszczególnych nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, możliwości dostosowania programu stażu do potrzeb danego przedsiębiorstwa i uczestnika stażu oraz przebieg organizacyjny i merytoryczny stażu. Ponadto zostały opracowane każdorazowo dla danej relacji (nauczyciel–przedsiębiorstwo) wskazówki i propozycje dalszej współpracy, nie tylko nauczyciela z tymże przedsiębiorstwem, ale późniejszej współpracy szkoły nauczyciela z przedsiębiorstwem oraz formalnego zawiązania

też współpracy. Przedsiębiorcy, przekazując swoją wiedzę praktyczną na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa, oczekują, że wiedza ta dotrze poprzez nauczycieli do ich uczniów. Z punktu widzenia tychże przedsiębiorców dzięki temu kompetencje uczniów jako praktykantów będą większe, a ich przyjęcie na staż będzie bardziej efektywne dla wszystkich stron relacji, tj. szkoły, ucznia, nauczyciela i przedsiębiorstwa. Rekomendacje są źródłem informacji na temat prawidłowości opracowanych staży, ich skuteczności i dalszej przydatności jako nowoczesnej formy i narzędzia edukacji.

Rekomendacje poprawiające efektywność praktyczną i organizacyjną realizowanych staży w przedsiębiorstwach turystycznych można podzielić na ogólne i szczegółowe.

Do rekomendacji ogólnych można zaliczyć następujące zagadnienia:

1. zwiększenie zróżnicowania i wyboru firm biorących udział w projekcie w poszczególnych branżach, tj. ekonomicznej, turystycznej, informatycznej i logistycznej;
2. przedłużenie czasu trwania staży zawodowych i ich cykliczne powtarzanie (nauczyciele chcieliby być ciągle na bieżąco ze zmianami, jakie zachodzą w przedsiębiorstwach, do których wysyłają swoich uczniów na praktyki);
3. zwiększenie zasięgu terytorialnego Projektu o możliwość odbywania staży na terenie całej Polski, nie tylko w regionie, w którym funkcjonuje szkoła i pracuje nauczyciel; szczególnie dotyczy to przedsiębiorstw sieciowych i z kapitałem zagranicznym;
4. wcześniejsze zapoznavanie potencjalnych uczestników Projektu z jego specyfiką, procedurami i praktykami;

5. wprowadzenie do programu stażu treści dotyczących kompetencji miękkich np. umiejętności radzenia sobie z emocjami związanymi z koniecznością adaptacji do nowych warunków i sytuacji; część nauczycieli nigdy nie miała do czynienia ze specyfiką pracy przedsiębiorstwa oraz brak im wiedzy na temat kompetencji, które są niezbędne, aby dany pracownik był efektywny dla danego pracodawcy;
6. dalsze utrwalanie współpracy pomiędzy nauczycielami i przedstawicielami przedsiębiorstw poprzez inicjowanie i animowanie platform wymiany wiedzy (fora internetowe, konferencje, seminaria).

Szczególnymi rekomendacjami ważnymi dla opracowania podręcznika „Dobrych praktyk...” są rekomendacje szczegółowe zgłaszane przez samych nauczycieli-stażystów, przedsiębiorców przyjmujących nauczycieli na staż oraz szkoły, które zdecydowały się wysłać swoich nauczycieli na staż do konkretnego przedsiębiorstwa.

1. Rekomendacje nauczycieli-stażystów:

- możliwość wskazania potrzeby kształcenia języka obcego i zastosowanie go w praktyce zawodowej, zwłaszcza turystycznej;
- większe uszczegółowienie treści teoretycznych odnoszących się do wszystkich subsektorów współczesnej turystyki w aspekcie prowadzonej działalności gospodarczej;
- szczególną uwagę należy zwrócić na zagadnienia programowania, organizowania i rozliczania imprez turystycznych, w tym również organizację pobytu gościa w hotelu ze względu na specyfikę i bardzo zindywidualizowane oczekiwania klientów wobec usługodawcy;
- stworzenie zeszytu ćwiczeń i opracowanie dokumentacji z przebiegu stażu; mogłyby one posłużyć do analizy przebiegu

stażu i jego korzyści oraz stanowić pewien rodzaj wzorca dla innych, a także posłużyć do opracowania materiałów dydaktycznych dla uczniów;

- nawiązanie stałej współpracy z przedsiębiorstwami; staż nauczycieli powinien stanowić pierwszy etap takiej współpracy tj. zanim na staż udadzą się uczniowie, nauczyciele pierwsi go odbywają, przez co pierwsi oceniają specyfikę danego przedsiębiorstwa oraz identyfikują oczekiwania przedsiębiorcy odnośnie kompetencji, jakie powinien posiadać praktykant, a później pracownik wywodzący się z danej szkoły;
- przekazywanie przez przedsiębiorstwa materiałów możliwych do wykorzystania w dydaktyce; wielu nauczycieli wskazało przedsiębiorstwo jako ważne źródło wiedzy edukacyjnej praktycznej, np.: wzorów umów, regulaminów pracy i świadczenia usług, zachowania się pracowników i obsługi klienta;
- dzielenie się wiedzą poprzez promocję efektów stażu wśród innych nauczycieli;
- odbycie stażu pozwala na ukierunkowanie uczniów, na realizację prowadzenia lekcji i przygotowania uczniów do egzaminów zawodowych.
- szkoła oraz jej poszczególni nauczyciele widzą, jak ewaluuje rynek pracy i jakie potrzeby i oczekiwania ma pracodawca;
- program powinien być dostosowany do indywidualnych potrzeb stażysty wynikających bezpośrednio z nauczanych przedmiotów lub prowadzonych zajęć;
- możliwość powtórzenia stażu w przyszłości dla utrwalenia zdobytych umiejętności i poznania nowych technologii;
- przedłużenie czasu trwania praktyk zawodowych;
- tylko staż daje możliwość aktualizacji wiedzy.

2. Rekomendacje przedsiębiorstw:

- największe zainteresowanie i zaangażowanie w pracę stażyści wykazywali podczas realizacji zadań związanych z programowaniem, organizowaniem i rozliczaniem imprez turystycznych, w tym pobytów gości w hotelu;
- dużym zainteresowaniem cieszy się obsługa systemów i platform rezerwacyjnych oraz usług pojedynczych;
- zagadnienia poruszane podczas stażu są trudne do przekazania tylko w formie teorii w szkole;
- liczba godzin stażu powinna zostać rozdzielona pomiędzy dwa bloki: informacje ogólne oraz kształtowanie umiejętności praktycznych z dokładnym określeniem zadań;
- nowe staże dla nauczyciela są konieczne do odbudowania szkolnictwa zawodowego;
- należy zaktualizować wiedzę teoretyczną, co pozwoli na wykorzystanie nabytych wiadomości i umiejętności podczas realizacji podstawy programowej;
- stażysta nie zakłóca pracy firmy;
- możliwość wskazania niezbędnych oczekiwanych umiejętności od kandydata na pracownika.

3. Rekomendacje szkół:

- kontynuacja szkolenia praktycznego oraz stworzenie możliwości uczestnictwa młodzieży w zajęciach praktycznych w przedsiębiorstwach branży turystycznej;
- dzięki stażom obserwuje się nowatorskie podejście nauczyciela do pracy z uczniem, ponieważ proces dydaktyczny ukazany został w inny sposób;
- w opinii szkoły program stażu jest bardzo wyważony i dostosowany do zagadnień z podstawy programowej;

- wypracować i wdrożyć odpowiednie scenariusze zajęć, pomoce dydaktyczne do pracy z uczniem – przyszłym praktykantem;
- nauczyciel staje się wiarygodnym dydaktykiem, a nie tylko teoretykiem;
- wprowadzić do codziennej edukacji, jako efekt staży, wypracowane pomoce dydaktyczne, scenariusze lekcji, przykładowe konspekty, tematy projektów;
- zwiększenie liczby godzin stażu lub zmniejszenie zagadnień (modułów) tematycznych w ramach stażu;
- do ustalenia programu stażu warto włączyć egzaminatorów okręgowych komisji egzaminacyjnych;
- należy kontynuować tego typu projekty, gdyż przyczynią się one do podniesienia zdawalności egzaminów zawodowych;
- należy bardziej skoordynować program stażu z wymaganymi kompetencjami podczas egzaminów zawodowych;
- zaangażować przedsiębiorców do udziału we wspieraniu szkoły w procesie edukacji poprzez współpracę, patronaty itp.;
- praktyczne przykłady urozmaicą prowadzone lekcje.

5.2. Rekomendacje korelujące umiejętności nauczycieli odbywających staż w przedsiębiorstwach turystycznych oraz wymagania rynku turystycznego na odpowiednio przygotowanych absolwentów szkół o profilu turystycznym

Rynek usług turystycznych oczekuje absolwentów, którzy będą posiadali odpowiednią do poziomu wykształcenia wiedzę

ogólną oraz zestaw umiejętności praktycznych. Pracodawcy raczej oczekują wiedzy i umiejętności o charakterze uniwersalnym, które mogą być wykorzystane do potrzeb danego przedsiębiorstwa. Podkreślają też niezwykle istotną kwestię kultury osobistej potencjalnego pracownika przedsiębiorstwa turystycznego. Ważnym czynnikiem, ułatwiającym adaptację absolwenta w miejscu pracy, jest kwestia praktycznej znajomości realiów. Niestety, część szkół z miejscowości położonych na terenach dotychczas rzadko odwiedzanych przez turystów ma poważne problemy w realizacji praktyk zawodowych. Przedsiębiorstwa turystyczne, takie jak obiekty hotelarskie czy biura podróży, koncentrują się w regionach i miejscowościach, w których występuje popyt na usługi turystyczne. Pewna część obszarów województwa zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego posiada infrastrukturę turystyczną rozwiniętą w niewielkim stopniu. Wynika to ze zróżnicowania przestrzennego natężenia ruchu turystycznego w obrębie województw. Z tego powodu w miejscowościach, które są dużymi centrami turystycznymi – takich jak Szczecin, Kołobrzeg, Świnoujście, Bydgoszcz, Toruń, Ciechocinek – występują zdecydowanie mniejsze problemy z realizacją programu praktyk zawodowych niż na terenach popegeerowskich. To z kolei powoduje, że uczniowie z tych ostatnich są gorzej przygotowani do przyszłej pracy w branży turystycznej. Nauczyciele sygnalizują problemy związane z ogólnym poziomem intelektualnym, kulturą osobistą oraz umiejętnościami adaptacyjnymi uczniów. Wynikają one m.in. z tego, że część szkół rekrutuje młodzież z terenów strukturalnego bezrobocia, gdzie występują poważne problemy natury społecznej. Ponadto, znaczna część uczniów i ich rodziców dostrzega atrakcyjność zatrudnienia w sektorze turystyki

bez świadomości wymogów, które stawia praca w tej branży. Nauczyciele zauważają również, że istotnym problemem w odbywaniu praktyk zawodowych, czy choćby wycieczek szkoleniowych, których celem jest zapoznanie się z funkcjonowaniem obiektów infrastruktury turystycznej lub udział w targach turystycznych, jest bariera o charakterze ekonomicznym. Szkoły nie dysponują funduszami, które umożliwiłyby choćby częściowe dofinansowanie wyjazdów o charakterze edukacyjnym. Z tego powodu wielu uczniów nie jest w stanie zapoznać się z nowoczesnymi obiektami, organizacjami turystycznymi lub najnowszymi trendami występującymi w branży turystycznej. W związku z tym absolwenci, których rodziny są gorzej sytuowane, mają zdecydowanie utrudniony dostęp do rynku pracy. W ten sposób powstaje dylemat: czy na obszarach dotychczas nieeksploatowanych turystycznie jest sens kształcić zawodowe kadry branży turystycznej? Jeżeli nawet tak, to na jaką skalę? Przedsiębiorców ten problem nie interesuje, gdyż kierując się potrzebami rynku, zatrudniają absolwentów najlepiej przygotowanych do pracy w miejscach, gdzie występuje popyt na usługi turystyczne. Jednocześnie nakłada się na szkoły obowiązek monitorowania zawodowych losów absolwentów, w celu lepszego dostosowania procesu nauczania do potrzeb rynku pracy. Na obecnym etapie jest to problem nie do rozwiązania bez istotnych zmian systemowych.

Turystyka, jako dziedzina gospodarki, podlega dynamicznym przemianom. W związku z tym niezbędny jest bieżący przepływ informacji pomiędzy przedsiębiorcami branży turystycznej a nauczycielami przedmiotów zawodowych. Tylko dobrze zorientowany w aktualnych trendach występujących na rynku pracy nauczyciel będzie w stanie przygotować absolwenta, którego

wiedza, umiejętności i postawy będą nadążały za oczekiwaniami przedsiębiorców.

Podsumowując powyższe refleksje, można stwierdzić, że:

1. Konieczna jest weryfikacja założeń nowej podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik obsługi turystycznej i technik hotelarstwa oraz dostosowanie jej do rzeczywistych oczekiwań rynku turystycznego.
2. Niezbędne jest wdrożenie powszechnych i systemowych rozwiązań dotyczących praktyk i staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, umożliwiających zdobycie wiedzy dotyczącej zasad funkcjonowania branży turystycznej, a następnie wykorzystanie jej w procesie nauczania.
3. Konieczne są działania podnoszące efektywność praktyk zawodowych uczniów i dostosowanie ich do możliwości szkół i realiów rynku usług turystycznych.
4. Powinny zostać wprowadzone mechanizmy umożliwiające korzystną współpracę i wymianę doświadczeń pomiędzy szkołami przygotowującymi kadry zawodowe a przedsiębiorstwami branży turystycznej.
5. Idea staży powinna być promowana oraz dalej realizowana, a także rozwijana jako skuteczne narzędzie edukacji uczniów przez nauczycieli²⁴.

²⁴ *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku turystycznym*, red. Z. Głąbiński, WSIE, Szczecin 2012, s. 63-63, 93.

Literatura

Publikacje tradycyjne

Delis-Szeląg K. A., *Polityka regionalna UE i perspektywy jej realizacji w Polsce*, [w:] *Regionalizm, polityka regionalna i Fundusze Strukturalne w Unii Europejskiej*, red. Adamczyk A., CEUW, Warszawa 2005.

Fontaine P., *Nowa idea dla Europy, Deklaracja Schumana 1950–2000*, Komisja Europejska, Warszawa 2000.

Fundusze Unii Europejskiej – doświadczenia i perspektywy, Babiak J. (red.), Studio EMKA, Warszawa 2006.

Gaworecki W., *Turystyka*, PWE, Warszawa 2007.

Gąsiorowski K., *Europejski Fundusz Społeczny*, [w:] *Fundusze Unii Europejskiej – doświadczenia i perspektywy*, red. Babiak J., Studio EMKA, Warszawa 2006.

Gospodarka turystyczna, pod red. Panasiuka A., PWN, Warszawa 2008.

Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013. Narodowa Strategia Spójności, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.

- Obsługa ruchu turystycznego*, pod red. Meyer B., PWN, Warszawa 2006.
- Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku ekonomicznym*, red. Kowalczyk-Kassyk A., WSIE, Szczecin 2012.
- Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku turystycznym*, red. Głębiński Z., WSIE, Szczecin 2012.
- Praktyka czyni mistrza. Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku elektrycznym i elektronicznym*, red. Radecki E.W., WSIE, Szczecin 2014.
- Przez doświadczenie do mistrzostwa. Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku mechanicznym i mechatronicznym*, red. Radecki E.W., WSIE, Szczecin 2014.
- Regionalizm, polityka regionalna i Fundusze Strukturalne w Unii Europejskiej*, Adamczyk A. (red.), CEUW, Warszawa 2005.
- Start-up z dotacji: wybrane zagadnienia zarządzania małą firmą*, Niemiec E., Szpon J. (red.), WSIE, Szczecin 2013.
- Szostak D., *Podstawy hotelarstwa. Materiały do ćwiczeń i wykładów*, WNUS, Szczecin 2004.
- Szpon J., *Europejski Fundusz Społeczny jako narzędzie wsparcia przedsiębiorczości*, [w:] *Start-up z dotacji: wybrane zagadnienia zarządzania małą firmą*, red. Niemiec E., Szpon J., WSIE, Szczecin 2013.

Szpon J., *Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości w Unii Europejskiej w kontekście działania 6.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 w województwie zachodniopomorskim*, WSIE, Szczecin 2013.

Turystyka, red. Kurek W., PWN, Warszawa 2007.

Urban D., *Polityka spójności w świetle Strategii Lizbońskiej*, [w:] *Spójność społeczna, gospodarcza i terytorialna polityce Unii Europejskiej*, red. Klamut M., Pancer-Cybulska E., Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2006.

Rozporządzenia

Rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylającego rozporządzenie (WE) nr 1260/1999 zwanego dalej rozporządzeniem nr 1083/2006/WE, ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. Nr 227, poz. 1658 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą oraz Rozporządzenia (WE) nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającym rozporządzenie (WE) nr 1784/1999, zwanego dalej rozporządzeniem nr 1081/2006/WE. Publikacje on-line

Publikacje *on-line*

Dane i wykresy dotyczące EFS, portal Komisji Europejskiej, dostęp: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=440&langId=pl#op2> (29.08.2012 r.).

Dokumentacja konkursowa: Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego, Ośrodek Rozwoju Edukacji, http://www.ore.edu.pl/images/files/konkurs_3.4.3/dokumentacja_konkursowa_3.4.3_grudzien_2011.pdf (28.05.2014 r.).

O Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, Portal Funduszy Europejskich, dostęp: <http://www.efs.2007-2013.gov.pl/WstepDoFunduszyEuropejskich/Strony/Oprogramie.aspx> (20.02.2015 r.).

Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Portal Funduszy Europejskich, http://www.efs.2007-2013.gov.pl/wiadomosci/documents/priorytet_iii_pokl.pdf (26.05.2014 r.).

Realizacja projektów edukacyjnych w ramach Priorytetu III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Informacja o wynikach kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, dostęp: https://www.nik.gov.pl/kontrole/wyniki-kontroli-nik/pobierz,kno~p_12_064_201209131511251347541885~01,typ,kk.pdf (29.05.2014 r.).

Schuman Declaration (traktat przedstawiający treść Planu Schumana, wersja angielska), portal Eurotreaties.com, dostęp: <http://www.eurotreaties.com/schuman.pdf> (19.05.2014 r.).

Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Kapitał Ludzki 2007–2013, portal Ministerstwa Edukacji Narodowej, dostęp: <http://>

www.efs.men.gov.pl/attachments/article/505/SzOP_PO_KL_1_stycznia_2014.pdf (25.05.2014 r.).

Traktat o Unii Europejskiej (traktat z Maastricht), Ośrodek Informacji i Dokumentacji Europejskiej, dostęp: http://oide.sejm.gov.pl/oide/images/files/dokumenty/traktaty/Traktat_z_Maastricht_PL_1.pdf (19.05.2014 r.).

Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, portal Euro-Lex, dostęp: <http://eurlex.europa.eu/pl/treaties/index.htm#founfing> (10.08.2012 r.).

Wykaz państw członkowskich Unii Europejskiej, Portal Informacyjny Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp: <http://stat.gov.pl/sprawozdawczosc/intrastat/wykaz-panstw-czlonkowskich-unii-europejskiej> (11.06.2014 r.).



ISBN 978-83-65263-02-5



9 788365 263025


WSIE
Wysza Szkoła Integracji Europejskiej