



Plan rozwoju kompetencji nauczycieli  
przedmiotów zawodowych/instruktorów  
praktycznej nauki zawodu w dziedzinach:  
ekonomia i administracja  
oraz marketing i zarządzanie

---



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





Plan rozwoju kompetencji nauczycieli  
przedmiotów zawodowych/instruktorów  
praktycznej nauki zawodu w dziedzinach:  
ekonomia i administracja  
oraz marketing i zarządzanie

---

Plan opracowano w ramach projektu  
*Doskonały praktyk*



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Plan rozwoju kompetencji opracowany  
przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.**

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A

90-248 Łódź

tel. (42) 633 17 19

fax. (42) 209 36 85

**Plan rozwoju kompetencji opracował zespół w składzie:**

dr Monika Kuleczka

dr Michał Mackiewicz

Katarzyna Skierska-Pięta

Joanna Stopolska

**Autorzy studiów literaturowych:**

dr Danuta Kitowska

dr Monika Kłos

**Korekta:**

Anna Strożek



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

## Spis treści

Wstęp.....	7
1. Kształcenie zawodowe – szanse, zagrożenia, dylematy.....	12
2. Rola nauczyciela i instruktora w kształceniu zawodowym .....	24
3. Analiza SWOT szkolnictwa zawodowego w Polsce.....	30
4. Edukacja zawodowa a perspektywy absolwentów na rynku pracy.....	32
5. Kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli – strategie i rekomendacje .....	48
Podsumowanie.....	56
Bibliografia.....	57
Źródła internetowe .....	58
Spis wykresów.....	59



## Wstęp

Plan rozwoju kompetencji nauczycieli został opracowany na potrzeby projektu *Doskonały praktyk* realizowanego przez Wyższą Szkołę Biznesu w Pile w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt adresowany jest do nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy kształcą na potrzeby branż zarządzanie i marketing oraz ekonomia i administracja. Jego celem jest podniesienie kompetencji i praktycznych kwalifikacji zawodowych u pedagogów kształcących w wyżej wymienionych branżach.

Okres dynamicznych przemian, jakie mają miejsce w życiu społecznym i gospodarczym sprawia, że wyraźnie dają się zauważyć liczne braki i potrzeby systemu kształcenia w Polsce. Zmiany te spowodowane są coraz większym wpływem gospodarki europejskiej oraz gospodarki globalnej na rynek w Polsce, a także istotnymi przekształceniami na rodzimym rynku w ciągu ostatnich 20 lat. Rozwój wolnego rynku, postęp informacyjno-technologiczny, otwarcie rynku pracy i rynku edukacji dla Polaków w ramach Unii Europejskiej, a także globalna wymiana wiedzy, nauki i techniki na świecie skutkują zmianą priorytetów kształcenia i zmianą wymagań standardów kwalifikacji zawodowych. Jako że w założeniu w dziedzinie edukacji pozostawiono krajom członkowskim UE daleko idącą autonomię<sup>1</sup>, to w dużej mierze od strategii rozwoju oświaty przyjętej w każdym kraju będzie zależeć atrakcyjność obywateli na rynku pracy. Rynkowa wartość kwalifikacji zawodowych ulega obecnie znaczącym przeobrażeniom.

Zagadnienia te w szczególności dotyczą edukacji zawodowej. O ile bowiem kształcenie ogólne ma charakter uniwersalny, to kształcenie zawodowe bardziej związane jest z warunkami panującymi na rynku pracy. Postęp technologiczny, zmiany tempa rozwoju gospodarczego oraz nakładów inwestycyjnych, praktyki zawodowe uczniów, doskonalenie ustawiczne nauczycieli i instruktorów – to wszystko ma istotny wpływ na jakość kształcenia zawodowego. Jednak obecne tendencje na rynku pracy sygnalizują wzrost zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych. Ze względu na stale rosnącą liczbę absolwentów szkół wyższych, a jednocześnie malejącą liczbę absolwentów szkół zawodowych obserwuje się obecnie wzrost zapotrzebowania na kadry średniego szczebla. Proces ten, który w krajach

---

<sup>1</sup>Kwiatkowski S.M., *Główne problemy współczesnej edukacji* [w:] Kwiatkowski S.M., *Edukacja polska w jednoczącej się Europie*, Warszawa 2006, s. 10.

Europy Zachodniej daje się zauważyć już od lat 90. XX wieku, postępuje obecnie od kilku lat w Polsce.

Z drugiej strony, negatywne opinie o szkolnictwie zawodowym w znacznym stopniu przyczyniają się do spadku popularności tego typu placówek wśród młodzieży. Opinie te dotyczą przede wszystkim zasadniczych szkół zawodowych. W powszechnej opinii szkoły te kształcą na rażąco niskim poziomie, a ich absolwenci zasilają szeregi osób bezrobotnych. Niski poziom nauczania w szkołach zawodowych potwierdzają wyniki egzaminów zewnętrznych przeprowadzone w szkołach<sup>2</sup>. Przyczyn tego stanu rzeczy jest co najmniej kilka – braki w wyposażeniu laboratoriów i pracowni szkolnych, przestarzałe programy nauczania i inne. Jednak jednym z podstawowych problemów kształcenia zawodowego są niedostatki w kwalifikacjach zawodowych nauczycieli i instruktorów przedmiotów zawodowych. Te opinie, choć często stereotypowe i przez to krzywdzące wiele środowisk, nadal powszechnie funkcjonują i prowadzą do tego, iż wielu rodziców nie zgadza się na posyłanie dzieci do tego typu placówek.

Pedagodzy kształcący w tych szkołach wymagają wsparcia w zakresie wiedzy oraz umiejętności praktycznych. Poziom kształcenia w placówkach w znacznym stopniu zależy właśnie od jakości przygotowania nauczycieli. Żeby zmienić negatywną opinię o szkołach zawodowych, konieczne jest podniesienie ich kwalifikacji, tak aby nauczanie opierało się na nowoczesnych podstawach. Jakość kształcenia zawodowego w najbliższych latach zależy przede wszystkim od zmian, jakie w tym zakresie nastąpią. Opracowanie niniejszego planu rozwoju kompetencji ma na celu stworzenie podstawy do przygotowania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, które będą realizować postulaty reformy systemu edukacji zawodowej w Polsce.

Przygotowanie planu rozwoju kompetencji zawodowych nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w ramach projektu *Doskonały praktyk* stanowi pierwszy etap opracowania programu doskonalenia zawodowego. Zasadniczym celem tego dokumentu jest analiza obecnej sytuacji w szkolnictwie zawodowym. Zmierza ona do diagnozy głównych potrzeb, szans i zagrożeń tego sektora edukacji. Program będzie wskazywać podstawowe kierunki dostosowywania programów i treści kształcenia nauczycieli do zmieniających się wymagań nowoczesnej gospodarki. Dzięki interpretacji aktualnego stanu określone zostaną priorytetowe działania, jakie winny zostać podjęte w tym zakresie.

---

<sup>2</sup> *Badania potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli*, Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, Warszawa 2009.



Podczas przygotowywania planu korzystano z kilkietapowych studiów literaturowych z zakresu przedmiotu badań oraz analizy danych zastanych (analiza desk research). Opracowano także analizy ekonomiczne w celu przebadania tendencji zmian w omawianych branżach w okresie ostatniego dziesięciolecia, a także prognozy rozwoju sektora marketingu i zarządzania oraz administracji i ekonomii. Analizy te uwzględniają dane dotyczące zarówno pracowników z wymienionych branż, jak i inne wskaźniki ukazujące w szerszym kontekście możliwe zmiany w gospodarce (m.in. tendencje w liczbie osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym, realne tempo wzrostu PKB, produkt krajowy brutto, nakłady inwestycyjne w Polsce i inne). Prognozy te opracowano dla całej Polski, a szczególnie uwzględniono zmiany w województwie wielkopolskim i podregionie pilskim. Województwo to i region wyodrębniono ze względu na fakt, że program doskonalenia zawodowego będzie realizowany właśnie na tych terenach Polski. Ze względu na potrzebę nakreślenia omawianych zjawisk prognozy obejmują okres od 2005 do 2035 roku.

Aby wypracować rozwiązania dostosowane do bieżących wymogów rynku pracy, potrzeb pracodawców i nauczycieli, podczas pracy nad planem rozwoju kompetencji przeprowadzono indywidualne rozmowy i dyskusje panelowe z przedstawicielami Starostwa Powiatowego, Powiatowego i Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Centrum Kształcenia, Kuratorium Oświaty oraz z przedstawicielami firm. Spotkania te miały na celu wskazanie koniecznych zmian w programach i treściach nauczania zawodowego. Omawiano także problemy dotyczące doskonalenia zawodowego i praktyk nauczycieli uczących w placówkach o profilu zawodowym. Wskazywano najważniejsze problemy tego środowiska, a także rozważano niezbędne środki zaradcze. Jeden z istotnych punktów dyskutowanych w czasie rozmów stanowiły praktyki zawodowe. Rozważano nie tylko problemy związane z praktykami uczniowskimi, lecz także tymi w ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli. Omawiano najważniejsze aspekty aktywizowania zawodowego pedagogów w celu podniesienia jakości nauczania, a także przygotowania i przebiegu praktyk. Zaproponowane rozwiązania i sugestie zostały uwzględnione w opracowaniu niniejszego planu. Dyskusje panelowe odbywały się w Wyższej Szkole Biznesu w Pile w dniach 29 stycznia, 12–13 lutego, 18–20 lutego oraz 26–27 lutego br.

Plan rozwoju zawodowego składa się z pięciu rozdziałów, w których kolejno przedstawiono najważniejsze aspekty omawianego zagadnienia. W pierwszym rozdziale scharakteryzowano obecny system kształcenia zawodowego w Polsce. Przedstawiono tu najważniejsze trudności szkolnictwa tego szczebla, do których zaliczono m.in. brak dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy, ogólna niska ocena edukacji w szkołach

zawodowych panująca w społeczeństwie, wysokie koszty zaopatrzenia pracowni szkolnych i problemy związane z praktykami zawodowymi uczniów. W tej części przedstawiono także najnowsze tendencje w rozwoju szkolnictwa zawodowego, w kontekście zmian w krajach Unii Europejskiej oraz otwarcia rynków pracy dla obywateli Polski.

Rozdział drugi omawia znaczenie nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w edukacji. Przedstawiono tu specyfikę tego zawodu oraz analizę obecnych warunków kształcenia i doskonalenia pedagogów. Istotnymi kwestiami rozważanymi w pracy były potrzeby tej grupy zawodowej w kontekście ogólnej sytuacji szkolnictwa. Omówiono słabe i mocne strony, a także rozważano zagrożenia i perspektywy rozwoju osób prowadzących praktyczną naukę zawodu. W rozdziale uwzględniono także kontekst europejski.

Przedmiotem trzeciego rozdziału jest analiza SWOT szkolnictwa zawodowego w Polsce. Część ta stanowi podsumowanie analiz i wniosków przedstawionych w dwóch pierwszych rozdziałach dotyczących szkolnictwa zawodowego w Polsce.

Rozdział czwarty omawia badania i analizy opracowane na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego. W tej części przedstawiono bieżące tendencje i prognozy. Zamieszczono tu wykresy, które ukazują kierunki przemian w oświacie i w gospodarce w okresie 2005–2035. Szczególne znaczenie mają tu tendencje w zakresie sektorów ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Analizy te posłużą do sformułowania takich strategii doskonalenia zawodowego nauczycieli, które będą uwzględniały tendencje prognozowane dla tych specjalizacji w przyszłości.

Najważniejsze postulaty i rekomendacje w zakresie potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych zostaną omówione w rozdziale piątym. W tej części planu rozwoju kompetencji opracowano priorytetowe działania, jakie powinny zostać podjęte w ramach projektu *Doskonały praktyk*, w celu podnoszenia kompetencji dydaktyków. Podano tu najważniejsze rozwiązania, jakie trzeba zastosować w celu przełamania niekorzystnych nawyków i braków w grupie, będącej odbiorcą projektu. Przedstawione postulaty określają najpilniejsze zmiany, jakie należy wprowadzić, aby dostosować kształcenie zawodowe do zmieniających się warunków funkcjonowania oświaty i do wymagań nowoczesnej gospodarki.

Plan rozwoju kompetencji zawodowych dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu branż ekonomia i administracja oraz zarządzanie i marketing ma służyć diagnozie najistotniejszych trudności tej grupy. Omówienie ogólnych i szczegółowych problemów szkolnictwa zawodowego ma na celu określenie priorytetowych zadań dla tych

branż na czas obecny. Uwzględnienie możliwie różnorodnych trudności pochodzących z różnych obszarów funkcjonowania szkoły zawodowej stwarza szansę przedstawienia pełnego obrazu omawianego zagadnienia. Z tego względu niniejsze opracowanie stawia sobie za cel przygotowanie możliwie wszechstronnego zaplecza, które będzie stanowić bazę do opracowania innowacyjnego programu podnoszenia kwalifikacji kadr szkolnictwa zawodowego.

## **1. Kształcenie zawodowe – szanse, zagrożenia, dylematy**

Edukacja w Polsce przeżywa obecnie okres głębokich przemian. Proces ten jest związany z jednej strony z transformacją we współczesnym życiu gospodarczym i społecznym w kraju i na świecie – rozwojem informatyczno-technologicznym, poszerzaniem wpływów gospodarki na skalę całego globu, wybijaniem się nowych światowych potęg ekonomicznych (Indie, Chiny), a także wyzwaniem demograficznymi (niż demograficzny w krajach wysokorozwiniętych), które skłaniają do zmiany w rozumieniu znaczenia kapitału ludzkiego we wszystkich gałęziach życia gospodarczego.

W ciągu ostatnich 20 lat doszło do gruntownych przemian w niemal każdej dziedzinie życia zbiorowego. Pod wpływem transformacji ustrojowej po 1989 roku rozpoczął się proces rozwoju gospodarki wolnorynkowej w kraju. Umożliwił on m.in. rozwój prywatnej przedsiębiorczości oraz szkolnictwa niepublicznego różnego szczebla. Skutkowało to znaczącym poszerzeniem oferty oświatowej. Zarazem zmieniły się oczekiwania stawiane placówkom edukacyjnym. Coraz większe znaczenie ma jakość kształcenia teoretycznego oraz zakres umiejętności praktycznych. Obecnie młody człowiek zyskuje większe szanse na rynku pracy, jeśli jest gotów elastycznie dostosowywać się do bieżących potrzeb, doskonalić i zmieniać kwalifikacje zawodowe.

Wszystkie te zjawiska sprawiają, że współczesny człowiek stale doświadcza zmienności we wszystkich obszarach życia. Dotychczas priorytetowy cel edukacji, jakim było uczenie młodego człowieka adaptacji do otaczającego go środowiska, nie stanowi obecnie głównego zadania szkoły. Umiejętność dostosowania do warunków społecznych jest stosunkowo wcześniej i niejako nawykowo rozwijana u młodych ludzi. Kluczowym wyzwaniem, z jakim obecnie musi zmierzyć się oświata, jest przygotowanie wychowanków do uwalniania własnego potencjału i rozwoju możliwości. Szkoła ma rozwijać zdolność działania w obliczu zmienności warunków życia zbiorowego. Jej zadaniem jest zatem nie tyle nauczanie, co stworzenie warunków do uczenia się, zrozumienia i działania. Skuteczna dydaktyka ma dzisiaj przede wszystkim wykształcić u uczniów dobre nawyki, które pozwolą im rozumieć uwarunkowania różnych sytuacji w otaczającym ich świecie i efektywnie działać w celu samorealizacji. Trzeba zatem, aby uczeń w szkole nauczył się dostrzegać, co utrudnia mu rozwój, a co go wspomaga, jakie działania pomogą mu niwelować jego słabe strony. Od

jego umiejętności i kompetencji w pierwszej kolejności zależy, czy znajdzie satysfakcjonującą go pracę.

Z drugiej strony, aktywność absolwenta na rynku pracy wymaga właśnie takiego aktywnego i zaradnego podejmowania działań. U ich podstaw leży przedsiębiorczość, którą trzeba wykazać się dziś nie tylko samodzielnie prowadząc działalność gospodarczą, lecz także będąc skutecznym i efektywnym pracownikiem. Dla pracodawcy już na etapie rekrutacji większe znaczenie ma właśnie praktyczna umiejętność czy kompetencja przypisana do danego zadania niż prestiżowy dyplom. Coraz większe znaczenie ma także kreatywność i umiejętność inicjowania działań, a także przewidywania trudności. Dyplom już teraz coraz częściej jest brany pod uwagę w drugiej kolejności.

Obok wiedzy i umiejętności istotnym elementem procesu nauczania stało się także wyposażenie młodych ludzi w kompetencje informatyczne, obejmujące przede wszystkim obsługę sprzętu i oprogramowania komputerowego oraz umiejętność posługiwania się językami obcymi. Rozwój technologiczny i informatyczny, a także globalny wymiar współczesnego życia sprawiają, że każdy człowiek współcześnie potrzebuje w dobrym stopniu opanować te umiejętności, aby móc aktywnie uczestniczyć w nowoczesnych formach porozumiewania się i wymiany informacji. Umiejętności te są niezbędne w życiu zawodowym.

Wszystkie te zmiany w równym stopniu dotyczą szkolnictwa ogólnego, jak i zawodowego. Jednak szkolnictwo zawodowe wymaga szczególnych, wszechstronnych przekształceń wobec obecnych dynamicznych przemian i ich konsekwencji, stanowi ono bowiem nie tylko element systemu oświaty, lecz także gospodarki kraju<sup>3</sup>. W chwili obecnej, dzięki wieloletnim tradycjom, placówki kształcące w zakresie przedmiotów zawodowych mają liczne mocne strony. W polskim szkolnictwie mamy nadal, mimo zamknięcia wielu placówek, dość dużo szkół i szeroką ofertę specjalizacji zawodowych. W większości są to zakłady z wieloletnimi doświadczeniami i doświadczoną kadrą nauczycieli. Do silnych stron należy także powszechny obowiązek odbycia praktyk zawodowych w procesie nauczania zawodowego. Czynnikiem, który sprzyja szkolnictwu specjalistycznemu, jest także obowiązek szkolny trwający do ukończenia 18. roku życia, który podlega odpowiedzialności karnej.

Oprócz tego wiele szkół podejmuje aktywne starania w celu restrukturyzacji i podnoszenia jakości kształcenia. W szkołach tych wzrasta liczba pracowni szkolnych, w tym

---

<sup>3</sup> Wiatrowski Z., *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993, s. 221.

także pracowni informatycznych. Coraz powszechniejszy jest w szkołach dostęp do Internetu dla uczniów. Dyrektorzy szkół dużą wagę przykładają także do unowocześniania zasobów pracowni i laboratoriów szkolnych, które stanowią bazę do zajęć praktycznych. Szkoły korzystają także z możliwości dofinansowania placówek ze źródeł zewnętrznych. Szansę taką stwarza m.in. działalność wielu instytucji pozarządowych, a także fundusze Unii Europejskiej. W ramach wsparcia oferowanego przez dotacje Wspólnoty do szkół zawodowych adresowane są szczególnie Europejskie Fundusze Strukturalne, które m.in. pozwalają restrukturyzować szkoły i podnosić kwalifikacje kadr dydaktycznych.

Mimo korzystnych zmian w szkolnictwie zawodowym w ciągu ostatnich lat, placówki te w większości borykają się z licznymi problemami. Wynikają one najczęściej z dużych zmian w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym w kraju, jakie nastąpiły w czasie ostatnich 20 lat. Brak kompleksowej reformy szkolnictwa zawodowego oraz niskie nakłady finansowe na szkoły skutkują rozlicznymi perturbacjami w ich rozwoju. Do głównych trudności należy tu zaliczyć: brak dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy, ogólną niską ocenę edukacji w szkołach zawodowych, wysokie koszty zastosowania nowych technologii w szkolnictwie zawodowym oraz nieefektywną współpracę nauczycieli i szkół z przedsiębiorstwami. Do tych trudności trzeba jeszcze dodać te związane z rozwojem kompetencji nauczycieli.

Podstawowym problemem szkolnictwa zawodowego w Polsce jest brak dostosowania kształcenia do potrzeb rozwoju gospodarczego i rynku pracy. Dyskusje o konieczności reformy szkolnictwa zawodowego rozpoczęły się w latach 90. XX wieku. Reforma szkolnictwa, która weszła w życie w 1999 roku, nie objęła jednak edukacji zawodowej. Obecnie opracowywana reforma podstawy programowej dla szkół zawodowych natrafia na zmiany, które w oświacie spowodowane zostały przez wcześniejsze przekształcenia w szkolnictwie ogólnym. Trzy najważniejsze tendencje, jakie dają się obserwować w polskiej oświacie od 1999 roku, to:

1. Przebudowa piramidy kwalifikacji zawodowych,
2. Ilościowa ekspansja oświaty na średnim poziomie,
3. Znaczący wzrost liczby studentów<sup>4</sup>.

Wszystkie te zjawiska miały bezpośredni wpływ na szkolnictwo zawodowe, w tym także szkolnictwo ekonomiczne. Pierwszy z wymienionych trendów doprowadził do wzrostu

---

<sup>4</sup> Szymański M.S., *Kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce – nowe wyzwania* [w:] Hörner W., Szymański M.S. (red.), *Nauczyciel i kształcenie nauczycieli. Zmiany i wyzwania*, Warszawa 2005, s. 75.

zainteresowania wykształceniem średnim zawodowym z maturą. Skutkuje to wzmocnieniem i rozwojem oferty edukacyjnej placówek, które umożliwiają uzyskanie świadectwa dojrzałości. Przede wszystkim należą do nich technika i szkoły policealne. Jednocześnie w wyniku tej tendencji zmniejszyła się liczba osób zainteresowanych kształceniem zawodowym na poziomie zasadniczym.

Zjawisko to pogłębiło się także w wyniku ogólnego promowania w systemie edukacyjnym szkolnictwa ogólnokształcącego i wykształcenia na poziomie średnim (drugi z wymienionych trendów). Ponadto stanowiło jedno z założeń autorów reformy, którzy za cel postawili sobie upowszechnienie kształcenia ogólnego do poziomu 80% i zmniejszenia udziału szkolnictwa zawodowego do poziomu 20% (z poziomu 52% przed reformą, tzw. formuła 80:20)<sup>5</sup>.

Trzeci trend jest związany z wprowadzeniem bolońskiego systemu studiów, a także z powstaniem wielu wyższych szkół zawodowych i niepaństwowych szkół wyższych. Gwałtowny wzrost w ostatnim dziesięcioleciu liczby prywatnych placówek oferujących wykształcenie wyższe związany jest z dużym zagrożeniem bezrobociem u osób z wykształceniem średnim i niższym, jakie odnotowano w latach 90. XX wieku. W efekcie duża liczba osób podejmowała edukację, która umożliwiała przyjęcie na studia i lepszy start na rynku pracy. Zjawisko dużych ambicji edukacyjnych w polskim społeczeństwie jest tendencją, która stwarza znaczne szanse i jest ze wszech miar godna pielęgnowania i wsparcia. Jednak zagrożeniem może być pewna „krótkowzroczność” młodych ludzi podejmujących studia na uczelni, która oferuje niski poziom nauczania. Studenci często nie uzyskują tam dostatecznego przygotowania praktycznego do wykonywania zawodu. Dodatkowo często o wyborze kierunku studiów decydują nie zainteresowania czy indywidualne predyspozycje a aktualna moda. Niesie to ze sobą niebezpieczeństwo, że osoby te mimo uzyskania dyplomu akademickiego będą niedostatecznie przygotowane do startu na rynku pracy i mogą mieć znaczne trudności ze znalezieniem pracy. Stosunkowo łatwy dostęp do wykształcenia wyższego sprawił, że do 2010 roku w społeczeństwie polskim

---

<sup>5</sup> *Reforma systemu edukacji, szkolnictwo ponadgimnazjalne*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2000 oraz *Strategia rozwoju szkolnictwa w Polsce do 2010*, za: *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, [www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745\\_Poziom\\_ksztalcenia.pdf](http://www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf) [data dostępu: 17.02.2011], s. 12.

sześciokrotnie wzrósł współczynnik solaryzacji (z poziomu 11% do 65%)<sup>6</sup>. W efekcie jakość kształcenia akademickiego przy tak dużym napływie studentów nie utrzymała się na wystarczająco wysokim poziomie, a stale rosnąca liczba szkół wyższych i absolwentów doprowadziły do wyraźnej deprecjacji wykształcenia wyższego.

Brak umiejętności dalekosiężnego planowania kariery wśród młodych ludzi widać także w obecnej sytuacji na rynku pracy. Zmiany w tym zakresie wskazują na rosnący niedobór wśród kadr techników i pracowników pierwszego i drugiego szczebla. Istotne znaczenie w podjęciu pracy na tym stanowisku ma praktyczne przygotowanie zawodowe i doświadczenie. Już teraz pracodawcy zgłaszają znaczne zapotrzebowanie na średnio wykwalifikowany personel, gdyż na rynku pracy tego rodzaju personelu brakuje<sup>7</sup>. Natomiast nadmierna ilość osób wysoko wykwalifikowanych sprawia, że ta grupa zawodowa ma coraz większe problemy ze znalezieniem pracy<sup>8</sup>. Niedostateczna korelacja kształcenia do potrzeb rynku pracy skutkuje tym, że wskaźnik bezrobocia w grupie osób do 25. roku życia w 2010 roku wyniósł 23,2% i był prawie 2,5 razy większy niż średnia dla całej zbiorowości (podobnie jak w całym kraju)<sup>9</sup>.

Istotnym problemem, który powoduje brak dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rozwoju gospodarczego i rynku pracy jest także aktualna polityka gospodarcza państwa. W planowaniu rozwoju i wspierania różnych gałęzi gospodarczych w Polsce nadal dominuje tzw. polityka negatywnych działań dostosowawczych. Zakłada ona przede wszystkim ochronę upadających gałęzi gospodarczych. W konsekwencji w szkolnictwie prowadzi to do wspierania tych placówek, których profil często wymaga restrukturyzacji.

Wszystkie te zjawiska w negatywny sposób wpłynęły na rozwój szkolnictwa zawodowego w Polsce. Przede wszystkim od lat 90. XX wieku maleje zainteresowanie uczniów szkołami o profilu zawodowym, a szczególnie zasadniczymi szkołami zawodowymi. Jednocześnie w społeczeństwie rozpowszechniła się negatywna opinia o tego typu placówkach – dotycząca niskiej jakości kształcenia. Przekonania te, często stereotypowe i uproszczone, były krzywdzące dla dużej grupy szkół i nauczycieli. Jednak w większości

---

<sup>6</sup> *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, [www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745\\_Poziom\\_ksztalcenia.pdf](http://www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf) [data dostępu: 17.01.2011], s. 12.

<sup>7</sup> *Większość firm nie może znaleźć rąk do pracy*, [www.hotmoney.pl/artukul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276](http://www.hotmoney.pl/artukul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276) [data dostępu: 17.02.2011].

<sup>8</sup> *Mechanik wygrywa z magistrem*, <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,3838082.html> [data dostępu: 17.02.2011].

<sup>9</sup> Dane przedstawione przez panią Annę Iwanowską w czasie dyskusji panelowej na warsztatach, które odbyły się w ramach projektu *Doskonały praktyk* w Wyższej Szkole Biznesu w Pile w dn. 18–19 lutego 2011 r.



tego typu placówek, co potwierdzają badania, jakość kształcenia rzeczywiście jest na niedostatecznie wysokim poziomie. Skutkuje to niskimi kwalifikacjami uczniów i częstym bezrobociem wśród osób legitymujących się wykształceniem zawodowym.

Rozpowszechnienie i utrwalenie negatywnej opinii o kształceniu zawodowym w społeczeństwie miało szereg negatywnych skutków. Pod wpływem tych ocen wielu rodziców nie zdecydowało się na kształcenie dziecka w tego rodzaju szkole. Niskie dotacje z budżetu państwa na wyposażenie pracowni, malejąca liczba uczniów oraz brak wystarczającego wsparcia w doskonaleniu zawodowym nauczycieli dodatkowo przyczyniły się do tego, że wiele placówek zamknięto. W większości były to szkoły niezrzeszone z technikum czy liceum w zespół szkół zawodowych.

Negatywne opinie demotywująco wpłynęły także na kadre nauczycielską, przede wszystkim w zakresie doskonalenia zawodowego. Jednak rezultaty tego stanu mają także znacznie dalej sięgające konsekwencje. Zgodnie z prognozami w ciągu najbliższych lat odejdzie ze szkół 25% wysoko wykwalifikowanych nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zmiana tej sytuacji jest zadaniem przede wszystkim Ministerstwa Edukacji Narodowej, gdyż zakres koniecznych zmian wymaga rozwiązań systemowych. Jednak niezwykle istotne znaczenie ma także wdrażanie programów doskonalenia zawodowego, które umożliwią nauczycielom podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych.

Brak dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki wynika również ze znaczenia dynamiki przemian gospodarczych w ostatnim dwudziestoleciu. Tempo rozwoju w tym zakresie diametralnie wpłynęło przede wszystkim na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Szybki rozwój firm oraz prywatyzacja spółek należących do skarbu państwa zmieniły struktury krajowej gospodarki. Coraz większe znaczenie przy prowadzeniu działalności gospodarczej ma obecnie rozwój nauki i ciągle podnoszenie swoich kwalifikacji. Oprócz tego istotny element stanowi umiejętne wykorzystanie postępu technologicznego i informacyjnego. Priorytetowe znaczenie w rozwoju przedsiębiorstw mają także sektor informatyczny i telekomunikacyjny. Dynamika postępu w tych branżach w znacznym stopniu wpływa na ogólne tempo rozwoju gospodarczego w kraju. W związku z tymi procesami zmianom uległy wymagania stawiane obecnie pracownikom.

Nowe wyzwania na rynku pracy przyniosło otwarcie dla Polaków rynków pracy w krajach Europy Zachodniej. Określony został zakres kwalifikacji zawodowych różnych grup do wykonywania pracy w danym zawodzie. W krajach, które są najstarszymi członkami Unii Europejskiej, prace nad tym prowadzone są od lat 90. XX wieku, w Polsce od 1998 roku. W ramach tych prac do 2007 roku zostały stworzone podstawy krajowego systemu

kwalifikacji zawodowych<sup>10</sup>. Za jego pomocą można zauważyć zmiany w zakresie oczekiwań wobec pracowników.

Standardy te oparte są o trzy podstawowe komponenty:

- umiejętności,
- wiadomości,
- cechy psychofizyczne<sup>11</sup>.

Poza podstawowymi komponentami standardy kwalifikacji zawodowych dookreślone są za pomocą pięciu poziomów kwalifikacji zawodowych oraz czterech rodzajów kwalifikacji zawodowych. Wszystkie one są opracowane według wzorców określonych przez brytyjskich specjalistów.

Pięć poziomów kwalifikacji zawodowych obejmuje kompetencje wymagane na poszczególnych szczeblach kariery. Ujęte są tu najpierw umiejętności niezbędne przy prostych, rutynowych czynnościach (poziom pierwszy), następnie kwalifikacje potrzebne do realizacji zadań bardziej odpowiedzialnych i twórczych (poziom drugi i trzeci), aż po kompetencje najbardziej zaawansowane – wymagane przy wykonywaniu zadań trudnych, niestandardowych (poziom piąty). W ramach najwyższego poziomu oczekiwane są nieprzeciętne zdolności i wiedza, często wymagające łączenia kwalifikacji z różnych dziedzin – technicznych, organizacyjnych i specjalistycznych. Oczekiwania stawiane pracownikom na najwyższym szczeblu obejmują także umiejętność radzenia sobie w ważnych sytuacjach problemowych, które wymagają koordynacji pracy wielu specjalistów różnych dziedzin i podejmowania decyzji strategicznych dla rozwoju firmy.

W ramach standardów kwalifikacji zawodowych wyróżniono cztery rodzaje kwalifikacji zawodowych:

1. Kwalifikacje ponadzawodowe – zalicza się do nich ogólne oczekiwania pracodawców niezbędne w każdej pracy (m.in. dobry stan zdrowia, pozytywne nastawienie).
2. Kwalifikacje ogólnozawodowe – obejmują typowe wymogi stawiane w poszczególnych grupach zawodowych.

---

<sup>10</sup> Kwiatkowski S.M., *Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców wobec ludzi młodych*, „Bezpieczeństwo pracy” nr 3, 2006, s. 2.

<sup>11</sup> Ibidem.

3. Kwalifikacje podstawowe dla zawodu – zalicza się do nich kwalifikacje związane z danym zawodem, wyznaczają one niezbędne umiejętności i wiedzę, które pozwalają efektywnie realizować zadania.
4. Kwalifikacje specjalistyczne – obejmują najbardziej specjalistyczne umiejętności i wiedzę konieczne do realizacji zadań zawodowych.

Przedstawione ramy określania kwalifikacji zawodowych pozwalają dostrzec, że oczekiwania stawiane obecnie przez pracodawców obejmują dość szerokie spektrum umiejętności, wiedzy i nawyków. Istotne są obecnie – obok wysokich kwalifikacji zawodowych – kompetencje w zakresie komunikacji i współpracy z innymi ludźmi. Kompetencje te, zwane niekiedy kompetencjami miękkimi, obejmują wiele aspektów międzyludzkiego porozumienia od dyskusji i treningu asertywności, aż po sztukę prezentacji, negocjacji i przywództwa. Umiejętności te pełnią kluczową rolę w pracy z grupą i decydują o jakości współpracy wewnątrz grupy.

Niezwykle istotne znaczenie w ramach określania kompetencji zawodowych ma także kształcenie ustawiczne. W wyniku dynamicznych przemian w gospodarce światowej rozwój nawyku doskonalenia przez całe życie stał się priorytetem w polityce Unii Europejskiej. Kluczowe znaczenie tego zagadnienia dla szkolnictwa zawodowego zostało określone już przy wdrażaniu programu Leonardo da Vinci w 1994 roku. Jednym z głównych założeń tego programu było właśnie wspieranie i propagowanie kształcenia ustawicznego. W tym celu w ramach projektu zainicjowano rozwój systemu praktyk, w tym także dla osób niepełnosprawnych, oraz propagowano równe szanse kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do kształcenia zawodowego i na rynku pracy. Do rozwoju kształcenia oraz możliwości współpracy międzynarodowej przyczynił się także program Socrates. W ramach tego projektu usprawniono wymianę i współpracę uczniów, studentów i kadr nauczycielskich, stworzone zostały szerokie możliwości w zakresie rozwoju nauki języków obcych oraz informatyzacji placówek oświatowych.

Ważne przeobrażenia w edukacji zawodowej doprowadziły także do dyskusji nad strategią rozwoju szkolnictwa w ramach prac Komisji Europejskiej. Zaowocowały one opracowaniem *White Paper on Education and Training* opublikowanym w 1995 roku. Określono tu najważniejsze czynniki, które dynamizują rozwój życia zbiorowego. Zaliczono do nich: rozwój społeczeństwa informacyjnego, proces globalizacji ekonomii oraz rozwój

cywilizacji naukowo-technicznej<sup>12</sup>. Opracowanie to określa zarazem najważniejsze zadania, jakie stają obecnie przed krajami członkowskimi UE. Raport podkreśla, że państwa te są zmuszone do istotnych reform systemu nauczania, a przede wszystkim do rozwijania świadomości obywateli w zakresie kształcenia ustawicznego. Istotne znaczenie w tym zakresie miała Strategia Lizbońska. Celem dokumentu był taki rozwój Unii Europejskiej, który pozwoli uczynić z niej dynamiczną, konkurencyjną i wysoko rozwiniętą w zakresie wiedzy gospodarkę światową<sup>13</sup>. Modernizacja systemów edukacji i kształcenia zawodowego stanowiła jeden z istotnych elementów tego szeroko zakrojonego projektu. Głównym założeniem przyjętym w realizacji strategii była taka restrukturyzacja, która pozwoli elastycznie i z wyprzedzeniem dostosowywać się młodym ludziom do zmiennych potrzeb i podaży na rynku pracy. W działaniach tych istotne miejsce zajmowały przedsięwzięcia skierowane do osób dorosłych, aktywnych zawodowo, które wspierano w zakresie nabywania nawyku kształcenia przez całe życie.

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej jeszcze przed dniem rzeczywistego członkostwa przyniosło wiele ułatwień i możliwości dla oświaty. Prawne rozwiązania funkcjonujące już wcześniej w ramach Wspólnoty zostały udostępnione dla polskich szkół. Owocowało to wieloma możliwościami współpracy szkół zawodowych z analogicznymi placówkami w innych krajach europejskich. Ponadto wdrożone zostały europejskie systemy uznawalności wykształcenia zawodowego – przede wszystkim Europejskiego Systemu Transferu Punktów w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECEVT) oraz Europejskich Ram Odniesienia Na Rzecz Zapewnienia Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (EQURF).

Nowe perspektywy dla uczniów szkół zawodowych pojawiły się także w rezultacie otwarcia rynku pracy w krajach Unii Europejskiej. Od kilku lat notuje się zmienne fale migracji zarobkowych. Nowe tendencje w tym zakresie mogą mieć miejsce w połowie 2011 roku ze względu na fakt, że w maju tego roku zostaną otwarte w Niemczech i Austrii rynki pracy dla Polaków, Węgrów, Słowaków, Czechów, Słoweńców oraz mieszkańców państw nadbałtyckich. W związku z tym już teraz te wysoko rozwinięte kraje ogłaszają programy dla młodych ludzi kształcących się w szkołach zawodowych. Oferta ta jest bardzo atrakcyjna

---

<sup>12</sup> Szymański M.S., *Kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce – nowe wyzwania* [w:] Hörner W., Szymański M.S. (red.), *Nauczyciel i kształcenie nauczycieli. Zmiany i wyzwania*, Warszawa 2005, s. 73.

<sup>13</sup> *Strategia Lizbońska – możliwości realizacji w ramach polityki spójności*, [www.mrr.gov.pl/aktualnosci/rozwoj\\_regionalny/Strony/Strategia\\_Lizbonska\\_mozliwosci\\_realizacji\\_w\\_ramach\\_ps.aspx](http://www.mrr.gov.pl/aktualnosci/rozwoj_regionalny/Strony/Strategia_Lizbonska_mozliwosci_realizacji_w_ramach_ps.aspx) [data dostępu: 17.01.2011].

i obejmuje naukę w szkołach, zakwaterowanie, wyżywienie, stypendium oraz gwarancję zatrudnienia. Sprawia to, że wielu uczniów może w najbliższym czasie zdecydować się na czasowy lub stały wyjazd z kraju. W rezultacie sytuacja ta może doprowadzić do wzrostu deficytu na pracowników pierwszego i drugiego szczebla w Polsce.

Obok ogólnej niskiej oceny edukacji w szkołach zawodowych i braku dostosowania szkolnictwa zawodowego istotnym problemem, z którym boryka się szkolnictwo zawodowe, jest wysoki koszt zastosowania nowych technologii w tym rodzaju szkolnictwa. Na skutek szybkiego rozwoju informatycznego i technologicznego zaopatrzenie szkół w nowoczesny sprzęt stało się nieodzownym warunkiem wysokiej jakości kształcenia. Udostępnienie uczniom urządzeń do pracy jest konieczne, żeby mogli oni w ramach zajęć praktycznych przygotować się do pracy zawodowej i praktyk w przedsiębiorstwie. Jednak ze względu na niskie nakłady na edukację z budżetu państwa szkoły mają duże trudności z zakupem niezbędnego sprzętu. Mimo licznych głosów w tej sprawie ze strony środowiska oświatowego sprawa nie została dotąd systemowo rozwiązana i apel ten pozostaje wciąż aktualny. W kontekście rozwoju branż ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie istotne znaczenie ma także specjalistyczne oprogramowanie. Duże koszty zakupu i eksploatacji najnowszych programów sprawiają, że w szkołach dochodzi do sytuacji, w których otrzymany sprzęt stoi w magazynach, gdyż placówki nie stać na opłacenie eksploatacji programów do ich obsługi.

Duże tempo rozwoju informatycznego i technologicznego skutkuje także koniecznością stałego doskonalenia nauczycieli i uczniów w zakresie obsługi najnowszego sprzętu. Związane to jest z przygotowaniem do egzaminu i uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego nowe uprawnienia. Uzyskanie takich świadectw wymaga odbycia szkoleń i pociąga za sobą koszty. W większości szkół nie ma możliwości, aby uczniowie uzyskali takie uprawnienia w ramach zajęć w placówce. Mimo że zjawisko to staje się coraz bardziej istotne i w ciągu ostatnich lat przybiera na sile, placówki oświatowe nadal nie mają rozwiązań zaradczych.

Istotny problem w szkołach zawodowych stanowi także jakość uczenia języków obcych. Trudności na tym polu dają się zauważyć w wynikach raportu przygotowanego na podstawie rozmów z uczniami ostatnich klas szkół zawodowych w roku szkolnym 2009/2010<sup>14</sup>. Wykazał on, że korepetycje z języka angielskiego należą – obok zdawanej obowiązkowo na maturze matematyki – do zajęć, z których uczniowie najczęściej korzystali

---

<sup>14</sup> Chrześcijanek A., Guzik E. (red.), *Twój zawód. Twoja przyszłość? Raport z badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych 2009/2010*, Kraków 2010.

w celu przygotowania się do egzaminu. Aż 40% badanych uczęszczało na dodatkowe lekcje z tego przedmiotu, a 31% zadeklarowało kontynuację nauki w następnym roku<sup>15</sup>. Zajęcia z języków obcych należały także do najczęściej wymienianych zajęć pozalekcyjnych, w których uczestniczą uczniowie ostatnich klas zawodowych. Z badań wynika, że na tego rodzaju lekcje uczęszcza 20% młodzieży; często są one organizowane przez szkoły w ramach godzin pozalekcyjnych<sup>16</sup>.

Raport ten ukazuje duże zapotrzebowanie na kształcenie języków obcych wśród uczniów. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują zarazem, że obecna oferta edukacyjna przygotowana przez szkoły zawodowe jest niewystarczająca w stosunku do potrzeb uczniów. Jeśli dodatkowo wziąć pod uwagę kluczowe obecnie znaczenie znajomości języka angielskiego w każdej dziedzinie życia zbiorowego, a szczególnie w branży ekonomicznej, to jeszcze bardziej widoczna staje się konieczność podjęcia działań w celu zapewnienia uczniom odpowiednich kompetencji w tym zakresie. Język angielski pełni obecnie podstawową rolę już na etapie kształcenia umiejętności zawodowych. Jego znaczenie jeszcze bardziej wzrasta zaś na etapie późniejszego rozwoju i doskonalenia zawodowego. Dodatkowo – jak zauważyła Anna Iwanowska w czasie panelu eksperckiego – młodzi ludzie, którzy rozpoczynają poszukiwanie pracy, nie są zupełnie przygotowani do zaprezentowania własnej osoby przyszłemu pracodawcy<sup>17</sup>. Ze względu na to, że w średnich szkołach zawodowych brak specjalistów z zakresu doradztwa zawodowego, dla większości absolwentów tego typu szkół istotny problem stanowi poprawne przygotowanie życiorysu i listu motywacyjnego.

W efekcie niskich kwalifikacji uzyskiwanych w szkołach – mimo wysokiej liczby osób bezrobotnych na rynku pracy – w ciągu ostatnich kilku lat firmy nadal zgłaszają trudności z rekrutacją pracowników. Problem ten, jak wynika z badań przeprowadzonych przez „Puls Biznesu”, ma aż dwie trzecie przedsiębiorców w Polsce<sup>18</sup>. Dodatkowo brak aktywnej i dobrze zorganizowanej współpracy między szkołami i przedsiębiorcami skutkuje koniecznością ponoszenia przez pracodawców wysokich kosztów przeszkolenia pracownika niewykwalifikowanego, a szkolenia takie trwają średnio około sześciu miesięcy<sup>19</sup>. Jeśli wziąć

---

<sup>15</sup> Ibidem, s. 40–43.

<sup>16</sup> Ibidem, s. 48.

<sup>17</sup> Uwagi z dyskusji panelowej, która odbyła się w ramach projektu *Doskonały praktyk* w Wyższej Szkole Biznesu w Pile w dniach 18–19 lutego 2011 r.

<sup>18</sup> *Większość firm nie może znaleźć rąk do pracy*, <http://www.hotmoney.pl/arttykul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276> [data dostępu: 22.02.2011].

<sup>19</sup> *Mechanik wygrywa z magistrem*, <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,3838082.html> [data dostępu: 22.02.2011].

pod uwagę fakt, że atrakcyjna oferta kształcenia zawodowego za granicą staje się coraz bardziej dostępna dla młodych Polaków, to w ciągu najbliższych lat może się okazać, że deficyt na dobrze przygotowanych pracowników z wykształceniem technicznym będzie rósł. Wszystko to sprawia, że w obecnej sytuacji istnieje konieczność podjęcia zdecydowanych działań, które pozwolą podnieść jakość kształcenia i wskazać nowe perspektywy zawodowe młodym ludziom.

Wszystkie omówione zagadnienia stanowią istotne aspekty, które będą służyły opracowaniu planu doskonalenia kompetencji zawodowych nauczycieli i instruktorów przedmiotów zawodowych.

## 2. Rola nauczyciela i instruktora w kształceniu zawodowym

Zmiany w warunkach funkcjonowania szkolnictwa zawodowego oraz w wymaganiach nowoczesnej gospodarki sprawiają, że przeobrażeniom ulegają zadania i funkcje nauczyciela. Obecnie jego głównym zadaniem nie jest już opieka, wychowanie i nauczanie, jak to miało miejsce do niedawna, ale stworzenie w szkole uczniowi warunków do uczenia się i osobistego rozwoju. Zmienność otaczającej nas rzeczywistości sprawia, że głównym zadaniem pedagoga jest kształcenie u uczniów zdolności do rozpoznawania własnych potrzeb i ich realizacji.

W związku z tym rosną i zmieniają się oczekiwania wobec nauczycieli. W odpowiedzi na potrzeby młodych ludzi pedagodzy oprócz odpowiedniej wiedzy i kwalifikacji z wykładanej dyscypliny muszą wykazać się znajomością szerszego kontekstu, w jakim wiedza ta ma praktyczne zastosowanie (tzw. wiedza ogólnohumanistyczna i ogólnozawodowa). Potrzebują do pracy także umiejętności diagnostycznych, profilaktycznych i terapeutycznych. Duże znaczenie w tym zakresie ma rozpoznawanie dysfunkcji i specyficznych trudności ucznia, które mogą utrudniać funkcjonowanie. Mowa tu m.in. o diagnozie dysleksji, nadpobudliwości, jak również diagnozie uzależnień. Zadaniem pedagoga jest w tym wypadku przede wszystkim wspieranie rozwoju ucznia poprzez wczesną diagnozę trudności. Niezwykle istotne stało się zatem rozwijanie u nauczycieli szerokiego wachlarza kompetencji.

Współcześnie zwraca się również uwagę na konieczność doskonalenia systemu kształcenia przyszłych nauczycieli. Niezbędne jest zatem, aby już na etapie przygotowania do wykonywanego zawodu rozwijali oni nie tylko podstawowe kompetencje, lecz także nawyk kształcenia ustawicznego, który pozwoli im systematycznie podwyższać swoje umiejętności w przyszłości. Dbłość o permanentne podnoszenie swoich kwalifikacji jest również warunkiem harmonijnego procesu dydaktycznego, który służy uczniowi i nauczycielowi.

W pracy edukacyjnej potrzebna jest także dobra orientacja w bieżących zmianach i tendencjach w szkolnictwie. Umiejętność rozwijania własnej wiedzy w tym zakresie pozwala pedagogom zrozumieć funkcję i znaczenie oświaty w obecnych realiach społeczno-ekonomicznych. Z drugiej strony dzięki temu mają szansę lepiej określić zakres własnych zadań w całości procesu dydaktycznego i skuteczniej wykonywać swoją pracę.



U nauczycieli przedmiotów zawodowych jednym z podstawowych zagadnień w kontekście realizacji programu doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów jest kwestia kształcenia ustawicznego. Badania przeprowadzone w tym zakresie przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych na podstawie danych z Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli oraz z Głównego Urzędu Statystycznego na grupie 67 578 nauczycieli kształcenia zawodowego wykazały, że zaledwie 15%–17% osób podnosiło swoje kompetencje w ciągu ostatnich trzech lat. Dane te są niepokojące przede wszystkim, jeśli porównać je z wynikami dla nauczycieli kształcących w ramach przedmiotów ogólnych. W tej grupie w tym samym okresie doksztalało się 78%. Dowodzi to, że zdecydowana większość nauczycieli przedmiotów zawodowych nie ma wykształconego nawyku doskonalenia ustawicznego. Mimo że pedagodzy ci w większości są wysoko wykwalifikowani – z reguły posiadają wyższe wykształcenie i długoletnią praktykę zawodową – to jednak nie dostrzegają oni konieczności aktualizacji swoich kwalifikacji z wykładanego przedmiotu.

Sytuacja ta ma szereg przyczyn. Mają one źródło zarówno w wieloletnich zaniedbaniach ze strony dydaktyków w zakresie swoich umiejętności pedagogicznych, wiedzy merytorycznej oraz kompetencji zawodowych. Z drugiej strony, wpływ na tę sytuację ma także szereg czynników dotyczących ogólnego funkcjonowania szkolnictwa zawodowego. Niski i stale malejący prestiż społeczny tych placówek, niskie wynagrodzenie nauczycieli, duże obciążenie obowiązkami zawodowymi oraz duży stres towarzyszący pracy w szkole sprawiają, że profesja ta cieszy się niskim uznaniem społecznym. W związku z tym wielu nauczycieli odczuwa brak motywacji i niską satysfakcję z pracy zawodowej. Niski szacunek społeczny dla pracy nauczycieli stoi w rażącej sprzeczności z odpowiedzialnością i wysokimi wymaganiami, jakie wiążą się z pracą na tym stanowisku. Do niskiej oceny pracy nauczycieli kształcenia zawodowego przyczyniają się także przestarzałe programy i treści nauczania oraz niska jakość praktyk zawodowych.

Analizę potrzeb nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego rozpoczniemy od trudności w zakresie doskonalenia kompetencji. Najważniejszym problemem jest tu brak nawyku kształcenia ustawicznego. Zagadnienie to dotyczy zarówno nauczycieli z długoletnim stażem zawodowym, jak i młodszej kadry dydaktycznej.

W grupie pedagogów z ponad 20-letnim stażem zawodowym przyczyną braku nawyku doskonalenia zawodowego są w pewnym stopniu konsekwencje transformacji ustrojowej. Pedagodzy ci przygotowywali się do wykonywania zawodu w okresie, kiedy w Polsce nadal funkcjonował system komunistyczny lub w okresie przemian politycznych. Z tego względu

ich kompetencje w znacznym stopniu nie były skorelowane z potrzebami ustroju demokratycznego oraz gospodarki wolnorynkowej. Osoby o mniejszym doświadczeniu zawodowym również zgłaszają braki w tym zakresie, które jednak są spowodowane nieodpowiednim systemem kształcenia nauczycieli. Świadczy to o tym, że funkcjonujący w latach 90. i na początku XX w. system nauczania nie wyposażał pedagogów w podstawowe nawyki niezbędne w przyszłej pracy.

Rozwój doskonalenia zawodowego u pracujących nauczycieli utrudniony jest także ze względu na tryb pracy placówek oświatowych. W większości szkół nauczyciele mają bardzo sztywny plan pracy, co sprawia, że mają oni możliwość uczestniczenia w szkoleniach i warsztatach jedynie w soboty i niedziele. Skutkuje to znaczną trudnością w realizacji praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach, gdyż większość firm pracuje od poniedziałku do piątku. Zatem nauczyciele ci mają jedynie możliwość udziału w szkoleniach pedagogicznych. Powoduje to, że wielu z nich odwleka plany doskonalenia zawodowego.

Wsparcia w tym zakresie nauczyciele nie mają także ze strony dyrekcji szkoły ani ustawodawstwa oświatowego. Nauczyciele praktycznie nie mogą liczyć ani na uelastycznienie godzin pracy, ani na zwolnienie z prowadzonych zajęć. Wsparcia pedagogom nie udzielają także lokalne społeczności, które współpracują ze szkołami i mają udział w funkcjonowaniu placówek. W wyniku takiej sytuacji osoby, które przez dłuższy czas nie podejmowały doksztalcenia, obecnie powinni wziąć udział zarówno w zajęciach doskonalących kompetencje pedagogiczne, jak również we wszechstronnym szkoleniu w zakresie najnowszych technik oraz możliwości współpracy z przedsiębiorcami, w celu praktycznego doskonalenia umiejętności.

Drugim istotnym problemem w pracy nauczycieli przedmiotów zawodowych są trudności we współpracy szkół i nauczycieli przedmiotów zawodowych z firmami w zakresie praktyk. W kontekście realizacji programu *Doskonały praktyk* najistotniejszym zagadnieniem jest właśnie niski stopień doskonalenia zawodowego nauczycieli przez aktywną współpracę z firmami z branży. W znacznym stopniu przekłada się to na jakość kształcenia zawodowego. Przede wszystkim prowadzi to do oderwania nauczanej w szkołach wiedzy od rzeczywistości gospodarczej, a nauczyciele przedmiotów praktycznych są w istocie teoretykami. Znajomość praktycznych warunków pracy stanowi niezwykle istotny element kształcenia zawodowego. Efektywne i twórcze nauczanie wymaga uwzględnienia nie tylko teoretycznej, specjalistycznej wiedzy, lecz także znajomości praktycznych warunków, w jakich jest ona stosowana. Oznacza to konieczność zrozumienia i poznania szeregu czynników działających w gospodarce, które mają wpływ na funkcjonowanie firmy, w tym m.in. zasady

funkcjonowania przedsiębiorstw, zasady korelacji różnych systemów ekonomicznych, rozwój i zależności wpływów różnych stref gospodarczych etc. Do tego dochodzą także czynniki ogólnie rynkowe, takie jak np. zmiany tempa rozwoju gospodarczego, zmiany w ustawodawstwie czy zasady współpracy między firmami. Te elementy życia gospodarczego, nawet jeśli nie są bezpośrednio związane z nauczaniem przedmiotem, nie mogą być zupełnie pomijane w edukacji zawodowej, gdyż mają one bezpośredni wpływ na sposób funkcjonowania firmy. Pedagog, który nie śledzi na bieżąco zmian i tendencji w tym zakresie, nie może przekazać swoim uczniom pełnego obrazu ich przyszłego zawodu.

Brak współpracy nauczycieli z firmami ze swojej branży spowodowany jest także niedostatkami kompetencji. Większość pedagogów nie potrafi samodzielnie podjąć i poprowadzić współpracy z przedsiębiorstwem. Z tego względu większość z nich nie podejmuje działań w tym kierunku. W dodatku często nie mają oni możliwości nabycia tych umiejętności – w ofercie ośrodków doskonalenia zawodowego brak szkoleń w tym zakresie. Brak obecnie także systemowego rozwiązania, które ułatwiłoby takie działania w oparciu o wymierne korzyści dla szkoły i dla firmy. Współczesne tempo rozwoju gospodarki wymaga jednak od pedagogów kształcących w zakresie przedmiotów zawodowych aktywnej współpracy z przedsiębiorstwami. Umożliwia ona doskonalenie znajomości zarówno nowoczesnego oprogramowania i sprzętu, jak również ogólnych warunków funkcjonowania firm. Umiejętność nawiązywania i efektywnej współpracy z przedsiębiorstwami jest obecnie coraz częściej wymieniana wśród kluczowych kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Trudności w zakresie doskonalenia zawodowego zgłaszają nauczyciele także w zakresie uzyskiwania najnowszych uprawnień i certyfikatów. Podobnie jak uczniowie muszą oni we własnym zakresie odbywać szkolenia uprawniające do obsługi najnowszych programów specjalistycznych, niezbędnych w pracy zawodowej. Także egzaminy końcowe są przez nich opłacane najczęściej z własnych funduszy.

Istotnym utrudnieniem w rozwoju takiej współpracy są także wymagania stawiane firmom przez przepisy prawne. Na przedsiębiorcę, który rozpoczyna kooperację ze szkołą w zakresie praktyk zawodowych, ustawodawstwo nakłada szereg wymogów. Pracodawca musi także liczyć się z restrykcyjnymi kontrolami w czasie stażów uczniowskich. Nierzadko kontrole te znacznie utrudniają normalne funkcjonowanie firmy, a – jak wynika z dyskusji z pracodawcami przeprowadzonych w czasie seminarium eksperckiego – zdarzały się także sytuacje, że z powodu ciągłych i „nadgorliwych” urzędników pracodawcy wypowiadali szkołom umowy. W takich sytuacjach nauczyciele są zwykle bezradni. Większość z nich –

mimo świadomości problemu – nie potrafi skutecznie zapobiegać tego rodzaju wypadkom w przyszłości.

W obecnym systemie szkolnictwa zawodowego można zauważyć także korzystne tendencje. Przede wszystkim dzięki nowym – zwykle pozarządowym – formom dofinansowania kształcenia zawodowego pojawiają się nowe rozwiązania i regulacje prawne. Wpływają one na zmiany w przepisach oświatowych. Znaczne korzyści przynosi także rozwój pozaszkolnych ośrodków doskonalenia zawodowego i rozwój systemu doskonalenia zawodowego. Daje to podstawę do realizacji innowacyjnych projektów i stwarza szansę na upowszechnienie nawyku doskonalenia zawodowego u dydaktyków. Projekty te przyczyniają się także do podniesienia świadomości nauczycieli w zakresie korzyści płynących ze współpracy z firmami.

Istotnym brakiem jest natomiast niedostateczny nadzór instytucji zewnętrznych nad szkolnictwem zawodowym. Sprawia to, że placówki dynamicznie rozwijające się mają mniejsze szanse przedstawienia swoich dokonań. Dużym zagrożeniem szkolnictwa zawodowego jest także stale malejąca liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych. Ze względu na niski społeczny prestiż nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz małe zarobki, coraz mniejsza liczba młodych ludzi decyduje się podjąć pracę na tym stanowisku. Jeśli dodatkowo wziąć pod uwagę fakt, że osoby z wykształceniem ekonomicznym mają możliwość podjęcia bardziej intratnego stanowiska lub prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej, to wyraźnie widać, że potrzeba zmian w tym zakresie jest nagląca. Niekorzystne tendencje potwierdzają także badania prognostyczne. Ostrzegają one, że w ciągu kilku najbliższych lat odejdzie od czynnej pracy zawodowej 25% nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Podstawowe zmiany, jakie konieczne są do przeprowadzenia w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych, obejmują sposób myślenia o tej kategorii dydaktyków. Oznacza to, że współczesna oświata staje przed koniecznością fundamentalnych zmian w perspektywie całościowego pojmowania zadań i funkcji pedagoga przedmiotów zawodowych. Z powyższych analiz widać wyraźnie, że dotychczasowe zmiany w tym zakresie były zaledwie delikatnymi poprawkami w stosunku do systemu kształcenia zawodowego, który funkcjonował przed rokiem 1989. Obecna dynamika zmian gospodarczych i społecznych sprawia, że coraz wyraźniej widać potrzebę radykalnych transformacji w tym zakresie. Przede wszystkim szkołę zawodową trzeba zacząć postrzegać jako integralny element gospodarki wolnorynkowej, która charakteryzuje się zmienną dynamiką i wymaga wysokich kwalifikacji, wiedzy, a także elastyczności

i przedsiębiorczości. Nauczyciel przedmiotów zawodowych, jako osoba wprowadzająca młodych ludzi w funkcjonowanie poszczególnych branż, musi doskonale orientować się w zasadach panujących w gospodarce, a znajomość tych zagadnień opierać przede wszystkim na własnym doświadczeniu. W pierwszej kolejności zmiany w szkolnictwie zawodowym powinny objąć nowy model nauczyciela, tak aby ten stał się człowiekiem „z wnętrza systemu”, znającym realia gospodarki od podszewki.

### 3. Analiza SWOT szkolnictwa zawodowego w Polsce

Na podstawie analizy bieżącej kondycji szkolnictwa zawodowego w Polsce poniżej przedstawiono jego analizę SWOT.

<p style="text-align: center;"><b>MOCNE STRONY</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• powszechny obowiązek szkolny trwający do ukończenia 18. roku życia, który podlega rygorowi odpowiedzialności karnej,</li><li>• duża liczba szkół i szeroka oferta specjalizacji zawodowych w kraju,</li><li>• obowiązek odbycia praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach w ramach nauczania zawodowego,</li><li>• duża liczba szkół zawodowych z wieloletnimi dobrymi tradycjami w kształceniu i doświadczoną kadrą nauczycielską,</li><li>• wzrost liczby pracowni informatycznych w szkołach, w tym także coraz bardziej powszechny dostęp do Internetu.</li></ul>	<p style="text-align: center;"><b>SŁABE STRONY</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• przestarzałe programy i treści nauczania,</li><li>• kształcenie zawodowe jest słabo skorelowane z potrzebami rynku pracy i nowoczesnej gospodarki,</li><li>• brak współpracy placówek edukacyjnych ze społecznościami lokalnymi,</li><li>• brak nawyków kształcenia ustawicznego wśród absolwentów i nauczycieli,</li><li>• nie dość dobra jakość kształcenia języków obcych w szkolnictwie zawodowym,</li><li>• niedostateczne wsparcie nauczycieli i instruktorów w zakresie doskonalenia zawodowego.</li></ul>
<p style="text-align: center;"><b>MOŻLIWOŚCI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• rozwój systemu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli,</li><li>• zmiany w przepisach o kształceniu nauczycieli i instruktorów – powstanie licznych nowych regulacji,</li><li>• rozwój pozaszkolnych ośrodków doskonalenia zawodowego nauczycieli,</li><li>• wdrażanie nauczycieli przedmiotów zawodowych do ciągłej współpracy z przedsiębiorstwami.</li></ul>	<p style="text-align: center;"><b>OGRANICZENIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• niedobory w kontroli, ewaluacji i ocenie pracy placówek oświatowych przez zewnętrzne instytucje,</li><li>• zbyt restrykcyjne przepisy prawne dotyczące przyjęcia uczniów na praktyki zawodowe do firmy, które utrudniają współpracę szkół i przedsiębiorstw.</li></ul>

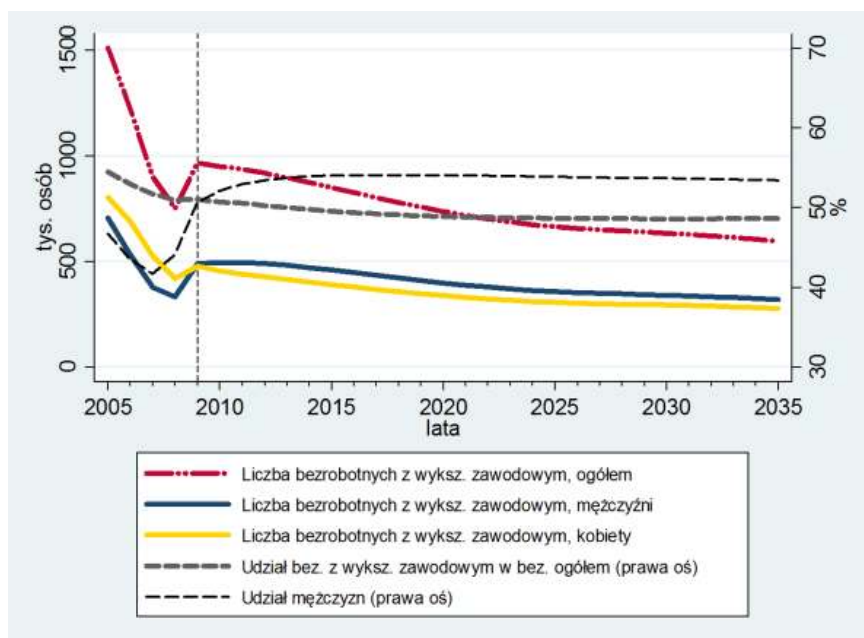
<b>SZANSE</b>	<b>ZAGROŻENIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• nowe możliwości rozwoju oświaty dzięki zewnętrznym źródłom finansowania, m.in. europejskie fundusze strukturalne,</li> <li>• wdrożenie systemów uznawalności wykształcenia zawodowego – przede wszystkim Europejskiego Systemu Transferu Punktów w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECEVT) oraz europejskich ram odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQURF),</li> <li>• coraz lepsze warunki współpracy szkół zawodowych z pokrewnymi placówkami w innych krajach,</li> <li>• otwarcie europejskich rynków pracy, a zarazem udostępnienie dla Polaków atrakcyjnych form doskonalenia zawodowego, także dla młodzieży,</li> <li>• wciąż istniejące duże aspiracje co do kształcenia w polskim społeczeństwie,</li> <li>• ogłoszenie przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji strategii rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce do 2013 roku.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• brak nawyku kształcenia przez całe życie u nauczycieli i u absolwentów,</li> <li>• prognozy znacznego spadku liczby nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w ciągu najbliższych lat nawet o 25%,</li> <li>• niebezpiecznie wysoki poziom bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych,</li> <li>• od lat zdecydowanie bardzo niskie subwencje na oświatę z budżetu państwa,</li> <li>• niski i wciąż malejący prestiż zawodu nauczyciela w społeczeństwie,</li> <li>• coraz większe możliwości pracy za granicą i zagrożenie dużą falą emigracji zarobkowej.</li> </ul>

## 4. Edukacja zawodowa a perspektywy absolwentów na rynku pracy

Analizy obecnej sytuacji na rynku pracy dla absolwentów sektorów marketing i zarządzanie oraz ekonomia i administracja wskazują tendencje sprzyjające rozwojowi tych branż. Również prognozy dotyczące następnych dwóch dekad pokazują wzrost zapotrzebowania na kadry z tych branż. Na podstawie sporządzonych analiz i wykresów można ocenić, w jakim zakresie inwestycja w jakość wykształcenia zawodowego<sup>20</sup> ma uzasadnienie w perspektywie przemian gospodarczych na rynku pracy w ciągu najbliższych lat.

Na wykresie sporządzonym na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego widać, że odsetek osób z wykształceniem zawodowym w 2005 roku spadał w dużym tempie (por. wykres 1). Tendencja ta została zahamowana w 2008 roku na skutek kryzysu gospodarczego. W wyniku zwolnienia tempa rozwoju gospodarczego liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym wzrastała aż do 2009 roku, kiedy to nastąpiło przełamanie tego trendu. Prognozy na następne lata wskazują ponowny spadek liczby osób bezrobotnych z tej grupy społecznej. Do 2020 roku liczba ta spadnie do poziomu około 75 tys. osób, a do 2035 roku osiągnie pułap bliski 500 tys. osób.

**Wykres 1.** Liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w Polsce 2005–2035



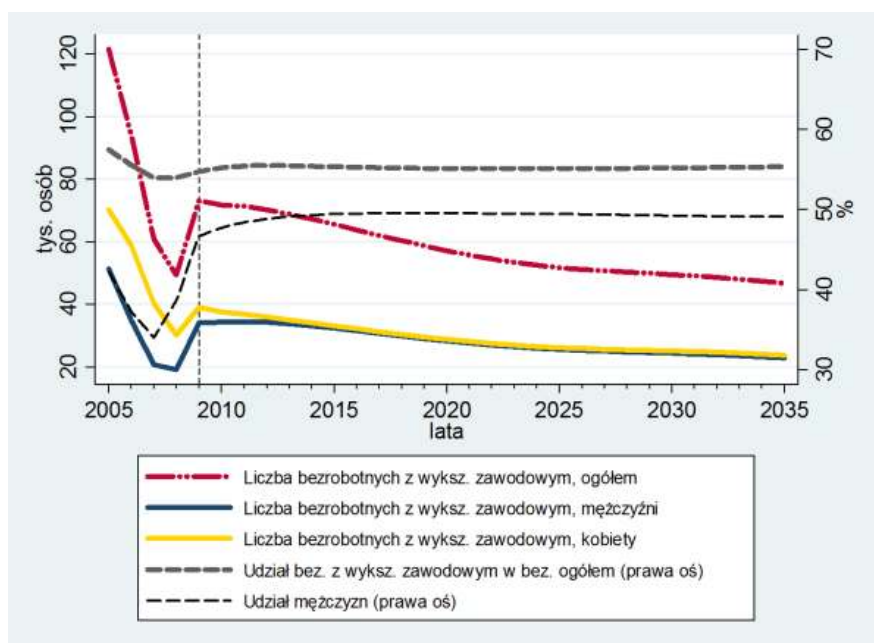
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

<sup>20</sup> Przez wykształcenie zawodowe rozumie się tu wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe i policealne.



Ogólnopolskie tendencje w zakresie liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym są zbliżone do tych, które zachodzą na rynku pracy w województwie wielkopolskim (por. wykres 2). Na tym obszarze w 2008 roku nastąpiło zatrzymanie spadku liczby osób. Ponowny wzrost nastąpił rok później, podobnie jak w całej Polsce. Warto jednak odnotować, że na terenie województwa wielkopolskiego wskaźniki bezrobocia zatrzymały się na niższym poziomie niż miało to miejsce na pozostałych terenach. Liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym ogółem w Polsce wynosiła w 2006 roku około 120 tys. osób, podczas gdy w województwie wielkopolskim 90 tys. osób. Jednak już rok później w całej Polsce było to około 90 tys. osób, w Wielkopolsce – 63 tys. osób. Różnica utrzymywała się w następnych latach (w 2008 roku w Polsce – 80 tys. osób, w Wielkopolsce – 50 tys. osób, w 2009 roku w Polsce – blisko 100 tys. osób, w Wielkopolsce – 75 tys. osób, a w 2010 roku w Polsce – około 100 tys. osób, w Wielkopolsce – 74 tys. osób).

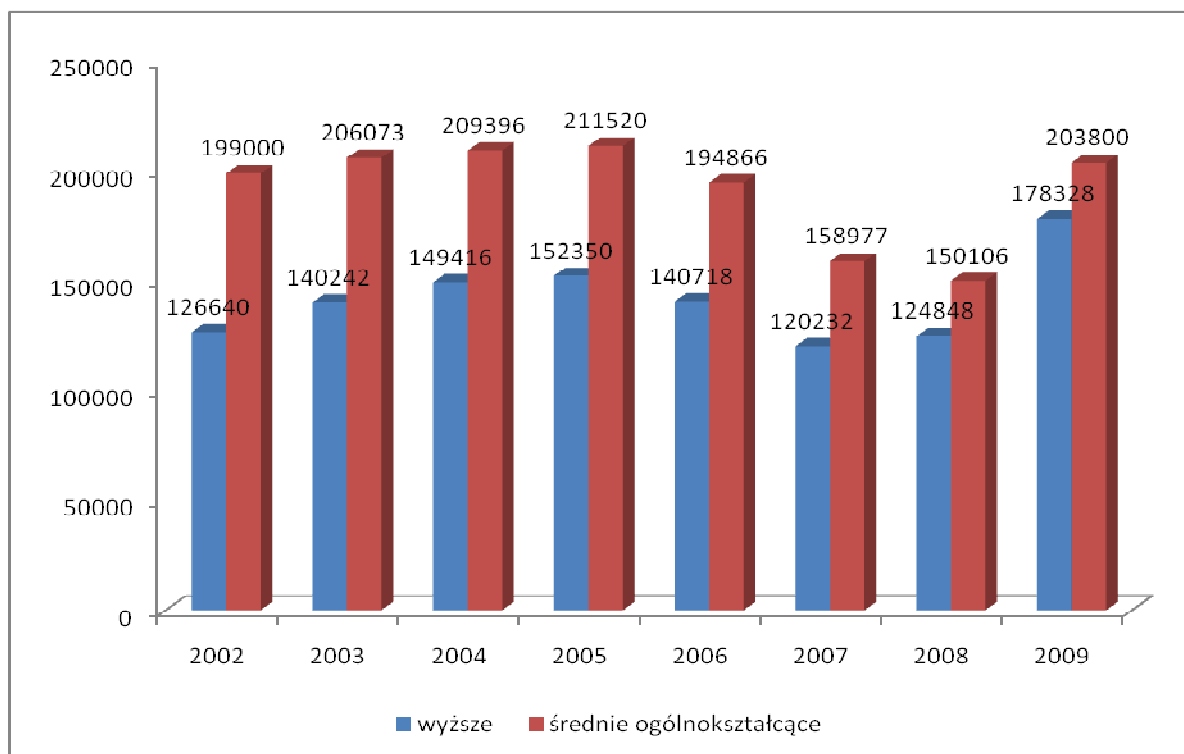
**Wykres 2.** Liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w woj. wielkopolskim 2005–2035



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Prognozy w zakresie liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym na okres do 2030 roku ukazują silną i stałą tendencję spadku liczby bezrobotnych w województwie wielkopolskim (por. wykres 2). Według analiz trend ten będzie wyraźny szczególnie w latach 2015–2020. Dobrym sygnałem jest także prognoza, że tendencja ta obejmie w całym okresie do 2030 roku zarówno kobiety, jak i mężczyzn.

**Wykres 3.** Bezrobotni z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym w Polsce 2002–2009

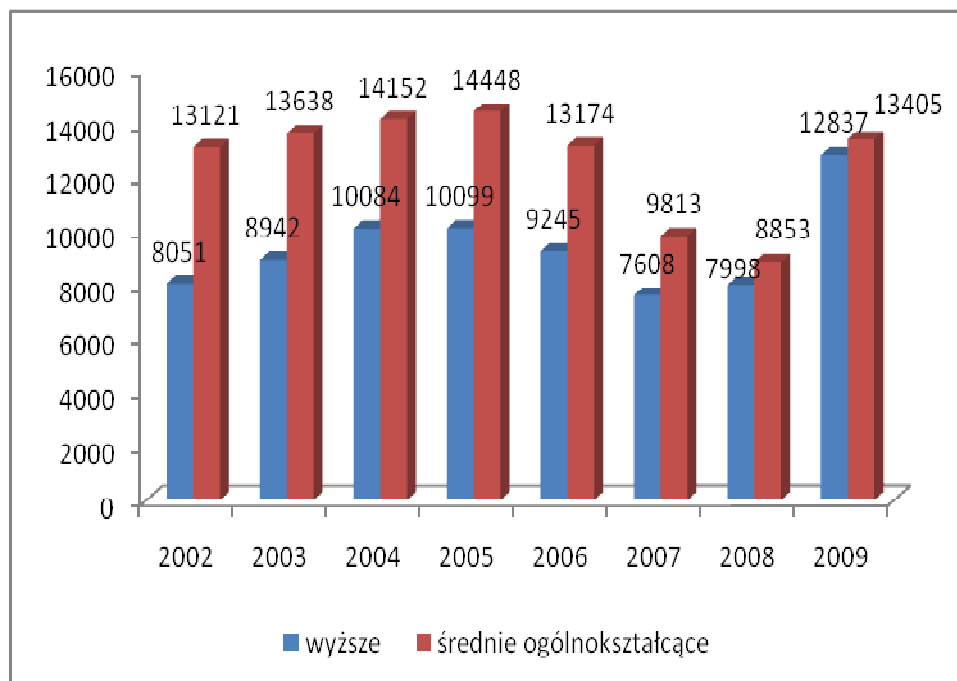


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Interesujące tendencje dają się także zauważyć przy analizie zmian, jakie następowały w liczbie osób bezrobotnych w okresie od 2002 do 2009 roku. Dane dotyczące liczby bezrobotnych z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym dla całego kraju wskazują, że do 2006 roku ich liczba utrzymywała się na dość zbliżonym poziomie (około 200 000 osób bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i około 140 000 osób z wykształceniem wyższym, por. wykres 3). Znaczący spadek w tych grupach odnotowano w roku 2007 i 2008. W roku 2009 nastąpił gwałtowny wzrost bezrobotnych. Szczególnie silnie trend ten wystąpił w grupie osób z wykształceniem wyższym. Ich liczba wzrosła o ponad 25 000 w stosunku do danych z 2005 roku, kiedy to odnotowano najwyższe bezrobocie w tej grupie. Liczba osób z wykształceniem średnim wzrosła natomiast do przeciętnego pułapu z lat wcześniejszych i wynosiła 203 800.

Analiza danych dla bezrobotnych z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym w województwie wielkopolskim wskazuje na analogiczne tendencje (por. wykres 4).

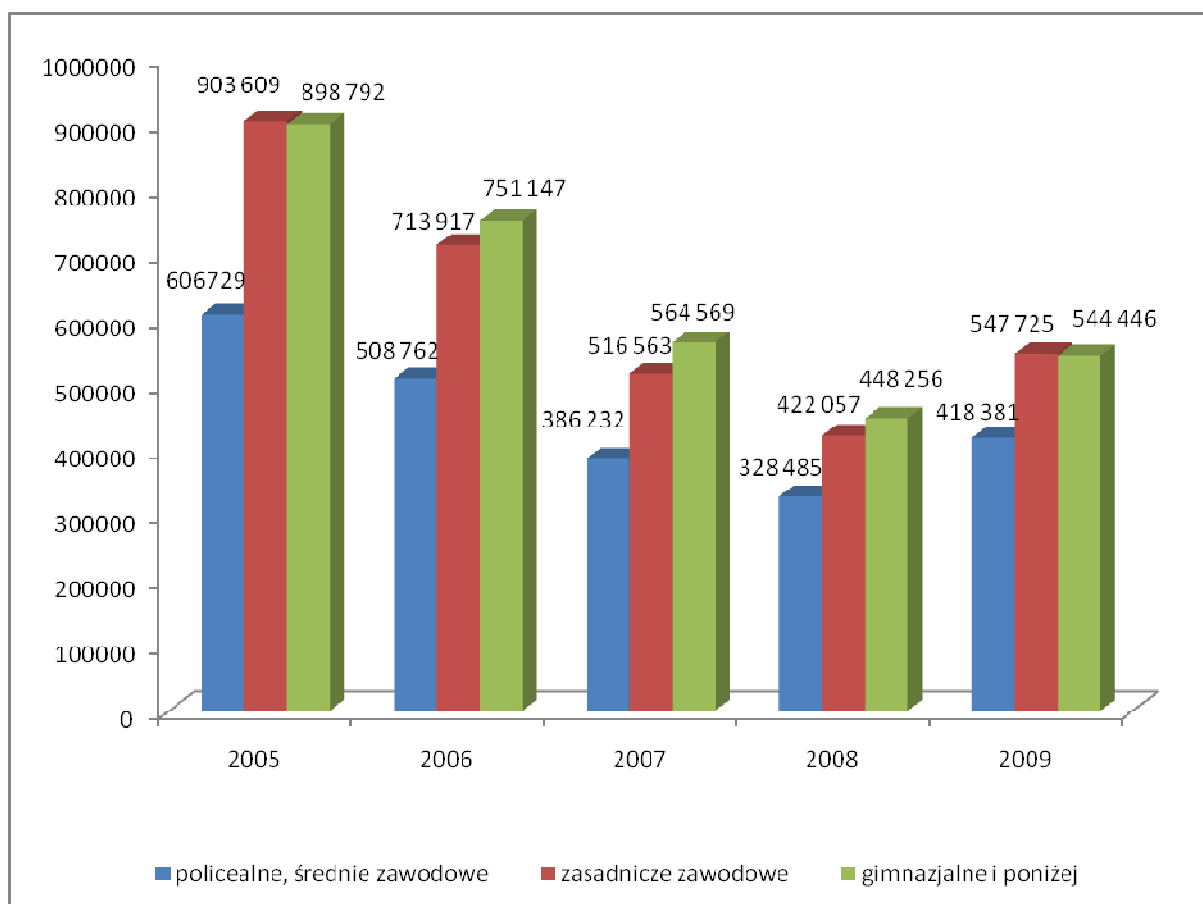
**Wykres 4.** Bezrobotni z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym w województwie wielkopolskim w latach 2002–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Tak jak w całym kraju, w Wielkopolsce liczba osób bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym utrzymywała się do 2006 roku na poziomie 13 000–14 000. Liczba osób z wykształceniem wyższym także była dość stała (w przedziale 8 000–10 000). Wyraźny spadek w obu grupach odnotowano w latach 2007 i 2008. Podobnie jak miało to miejsce w tendencjach ogólnopolskich w 2009 roku, w Wielkopolsce odnotowano gwałtowny wzrost liczby osób bezrobotnych – do poziomu 13 405 wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i 12 837 wśród osób z wykształceniem wyższym. Na tych terenach wyraźnie wyższy jest także wzrost liczby bezrobotnych z dyplomem akademickim. Poziom ten w 2009 roku był o 2000 osób większy od najwyższego w 2005 roku.

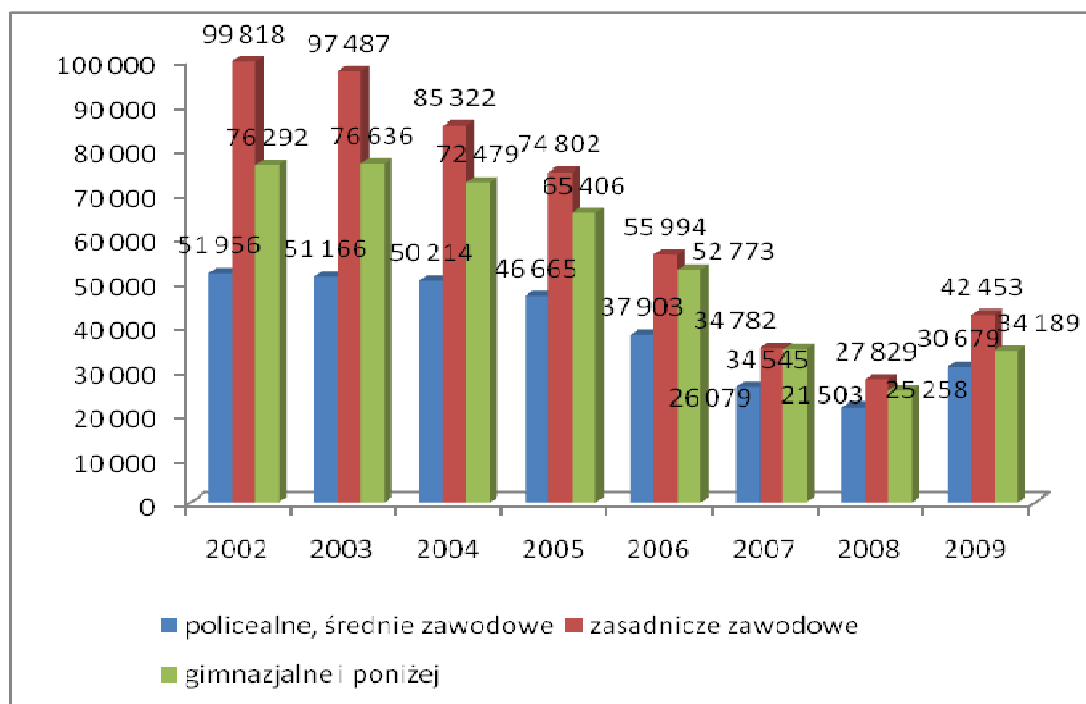
**Wykres 5.** Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w Polsce w latach 2005–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Przemiany w liczbie osób z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym oraz niższym w Polsce wskazywały stałą tendencję spadkową od 2005 do 2008 roku. Trend ten odnotowany był we wszystkich trzech grupach. Natomiast w 2009 roku, kiedy to ogólnie wzrosła liczba osób bezrobotnych w grupie osób z wykształceniem zawodowym, wzrost ten nie był tak gwałtowny, jak w przypadku grup z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym. W 2009 roku w grupie osób z wykształceniem zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym liczba osób bezrobotnych wzrosła nieco ponad poziom z roku 2007. Oznacza to, że w tej grupie kryzys gospodarczy oraz inne procesy zmieniające potrzeby na rynku pracy obecnie w mniejszym stopniu wpływają na liczbę osób bezrobotnych.

**Wykres 6.** Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w woj. wielkopolskim w latach 2002–2009

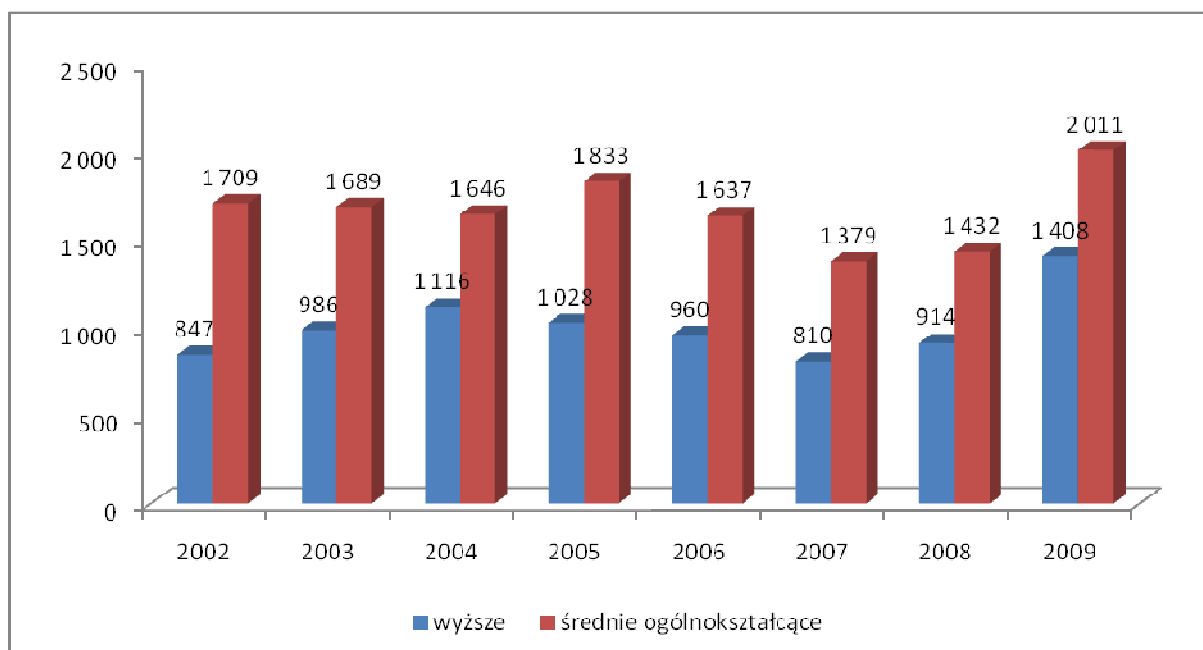


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W województwie wielkopolskim tendencje w zakresie liczby osób bezrobotnych w grupie z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym są zbieżne z trendami w całej Polsce (por. wykres 6). Od 2002 roku we wszystkich trzech wymienionych grupach odnotowuje się spadek. W ciągu pięciu lat, do roku 2007, liczba osób niepracujących spadła o połowę. Najniższy poziom w okresie do roku 2009 wskaźniki osiągnęły w 2008 roku. Wzrost, który miał miejsce w 2009 roku sprawił, że wskaźniki zbliżyły się do poziomu z roku 2006.

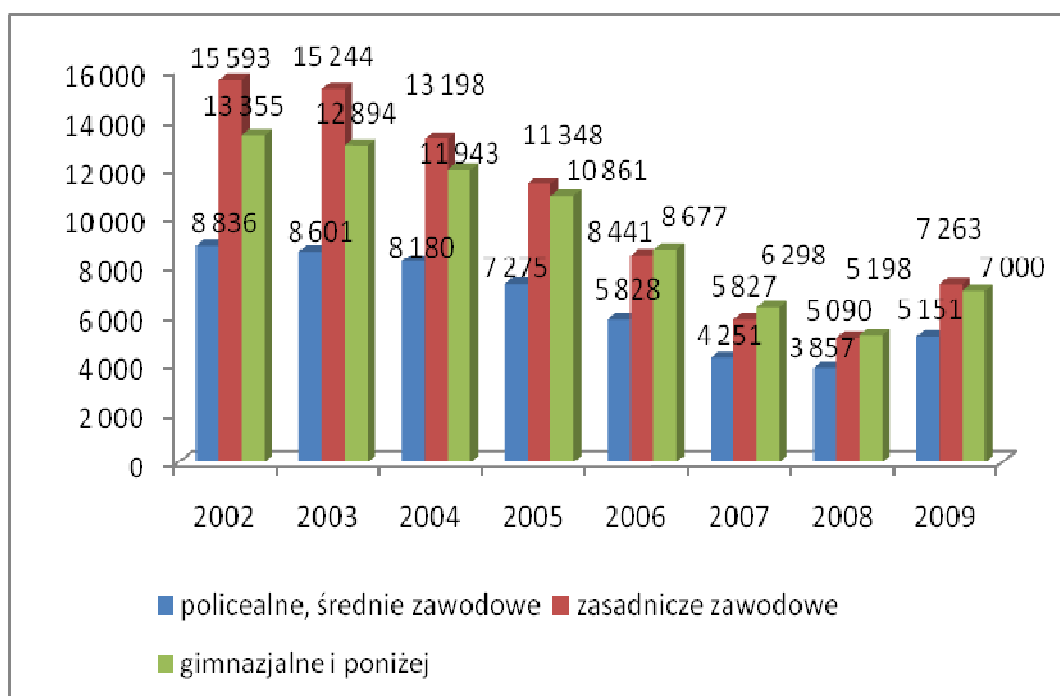
Na tle zmian zachodzących w Wielkopolsce tendencje występujące w regionie pilskim wykazują wiele zbieżności (por. wykresy 7 i 8). W grupie osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wskaźniki w latach 2002–2006 utrzymywały się na stałym poziomie i oscylowały w przedziale między 1709 do 1637 osób. W 2007 roku dla tej grupy odnotowano znacznie większy spadek do poziomu 1379 osób bezrobotnych. Tendencja ta uległa jednak zmianie rok później. W roku 2008 ponownie odnotowano mały wzrost liczby bezrobotnych, a w 2009 roku wskaźnik ten jeszcze wyraźniej wzrósł i osiągnął najwyższy w tym okresie poziom – 2111 osób, co stanowi wzrost o 300 osób w odniesieniu do roku 2002, kiedy wskaźnik ten był na średnim poziomie.

**Wykres 7.** Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w regionie pilskim w latach 2002–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

**Wykres 8.** Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w regionie pilskim w latach 2002–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analiza bezrobocia w grupie osób z wykształceniem wyższym w latach 2002–2009 w regionie pilskim wykazuje, że w okresie 2002–2008 liczba ta utrzymywała się na dość stałym poziomie, który wahał się w przedziale między 800 a 1100 osób. Wzrost wskaźnika w 2008 roku nie odbiegał znacząco od lat poprzednich. Natomiast wyraźnie widać zmianę w 2009 roku. Wówczas liczba bezrobotnych wynosiła 1408 osób, co stanowi wzrost o 300 osób w stosunku do przeciętnego poziomu w tej grupie.

W odróżnieniu od grup osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym, wśród osób z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w regionie pilskim w latach 2002–2008 odnotowano ciągłą tendencję spadkową (por. wykres 8). Dopiero w 2009 roku nastąpił wzrost wskaźników, był on jednak nieznaczny w porównaniu z poprzednimi latami i zatrzymał się na poziomie nieco niższym niż ten w roku 2006.

Na podstawie powyższych analiz i prognoz można odnotować najważniejsze tendencje, jakie mają obecnie miejsce wśród bezrobotnych o różnym wykształceniu. Kierunki te dostarczają zarazem pośrednio informacji o sytuacji na rynku pracy. Przede wszystkim warto podkreślić powszechną w kraju – zarówno na poziomie średniej krajowej, jak i na poziomie regionu – tendencję spadku liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym. Trend ten w niewielkim stopniu uległ zawahaniu w 2009 roku pod wpływem kryzysu gospodarczego, który rozpoczął się w 2007 roku. W tym samym okresie zaobserwowano, że liczba osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym utrzymywała się na tym samym poziomie. Natomiast w roku 2009 nastąpił gwałtowny wzrost liczby bezrobotnych w tej grupie. Zmiana w tych tendencjach może mieć kontynuację w kolejnych latach. Oznacza to zarazem, że choć liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym jest nadal znacznie wyższa w porównaniu do bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym (średnio są to wartości dwa razy większe), to jednak w przyszłości różnica ta może zostać zniwelowana.

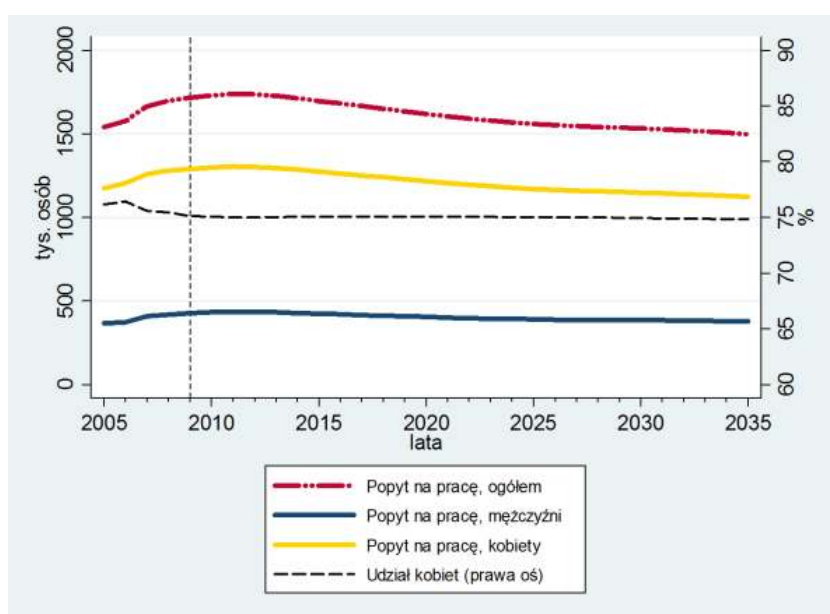
Wyżej przeprowadzone analizy wskazują także na dużą dynamikę przemian zachodzących w ciągu ostatniej dekady na rynku pracy. Stały spadek liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym wskazuje na wzrost zapotrzebowania na osoby o specjalistycznych kwalifikacjach. Ponadto prognozy na kolejne lata, przewidujące utrzymanie się tej tendencji, świadczą o trwałych przekształceniach. Rozwój gospodarczy i technologiczny wskazuje, że zmiany te mogą mieć daleko idące skutki w przyszłości.

Analiza popytu na pracę pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w latach 2005–2035 w całej Polsce pokazuje, że mimo wahań

w funkcjonowaniu gospodarki krajowej w latach 2007–2010 zapotrzebowanie na specjalistów z wyżej wymienionych branż stale rosło. Według prognoz wzrost ten będzie się utrzymywał przez następne dwa lata – mniej więcej do 2013 roku.

Analizy pokazują, że zapotrzebowanie na specjalistów z tego sektora w kolejnych latach nieznacznie zmaleje – o 2 punkty procentowe. A zatem inwestycja w kształcenie zawodowe o tym profilu stanowi istotny element w kształtowaniu polityki edukacyjnej w Polsce.

**Wykres 9.** Popyt na pracę pracowników z branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w Polsce w latach 2005–2035

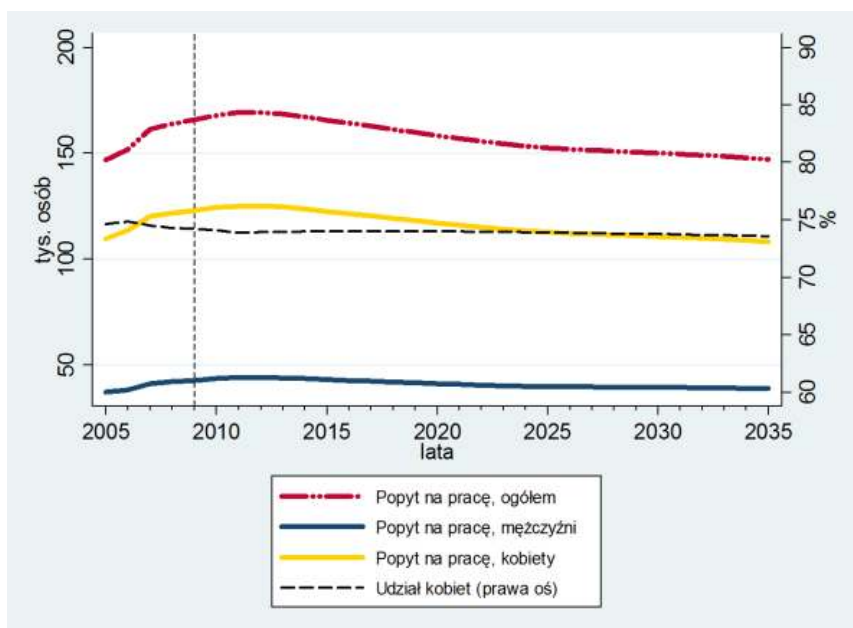


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Prognozy w zakresie popytu na pracowników z branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w województwie wielkopolskim wykazują podobne tendencje (por. wykres 10). Wzrost zapotrzebowania na kadry z wymienionych branż będzie się utrzymywał aż do 2013 roku, a w następnych latach na terenie tego województwa nastąpi spadek, który wyniesie 5 punktów procentowych. Można zatem stwierdzić, że w Wielkopolsce rozwój omawianych branż będzie równie istotny, jak na pozostałych terenach kraju.



**Wykres 10.** Popyt na pracę pracowników z branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w woj. wielkopolskim 2005–2035

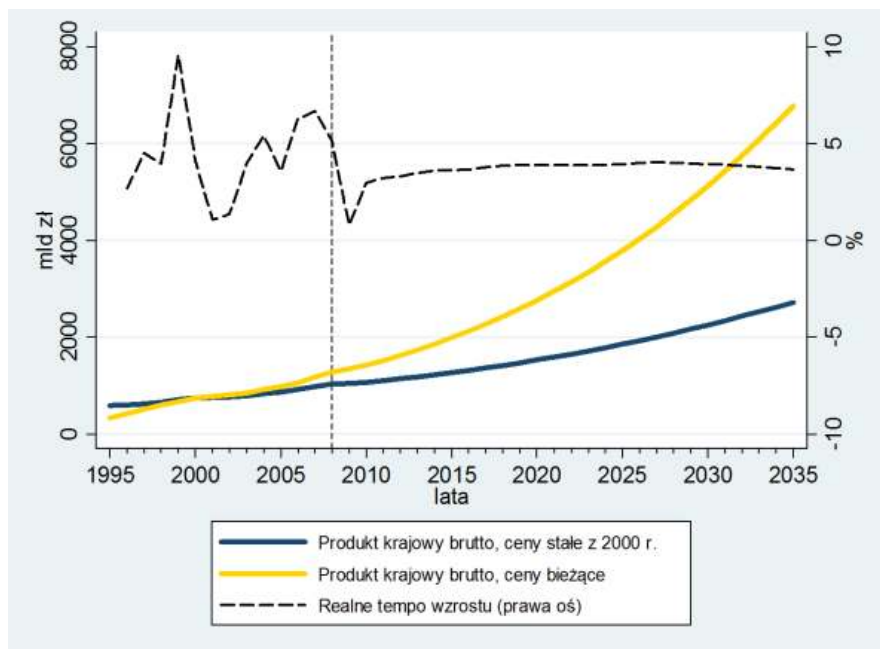


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Dodatkowo czynnikiem sprzyjającym rozwojowi omawianych sektorów może być wzrost produktu krajowego brutto w następnych latach (por. wykres 11). Według prognoz przeprowadzonych na podstawie danych GUS, od 2010 roku nastąpi zmiana w kształtowaniu się realnego tempa wzrostu i będzie ono utrzymywało się na stałym poziomie z tendencją do stopniowego wzrostu. Korzystne zapowiedzi dotyczą także trendu w zakresie produktu krajowego brutto. W przeciągu następnych kilkunastu lat (do 2020 roku) będzie następował stopniowy wzrost i dotyczy to zarówno cen bieżących, jak i cen stałych. Od 2020 roku tempo wzrostu PKB na obszarze cen bieżących – według prognoz – znacznie wzrośnie i w roku 2035 może osiągnąć pułap nawet 7 mld zł (tj. 7%).

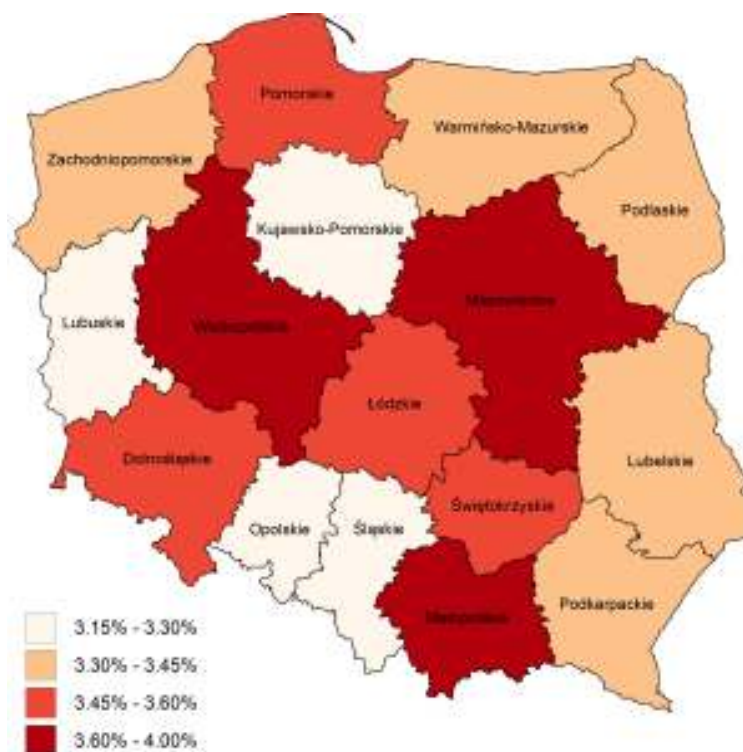
Mapa prognoz dotyczących wzrostu PKB w poszczególnych regionach kraju ukazuje różnice w tempie wzrostu między województwami (por. wykresy 12 i 13). Dane na lata 2010–2020 zapowiadają, że województwo wielkopolskie znajdzie się – obok województwa mazowieckiego i małopolskiego – wśród najszybciej rozwijających się obszarów w Polsce. Poziom produktu krajowego brutto w Wielkopolsce prognozowany jest na 3,6%–4%.

**Wykres 11.** Produkt krajowy brutto w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

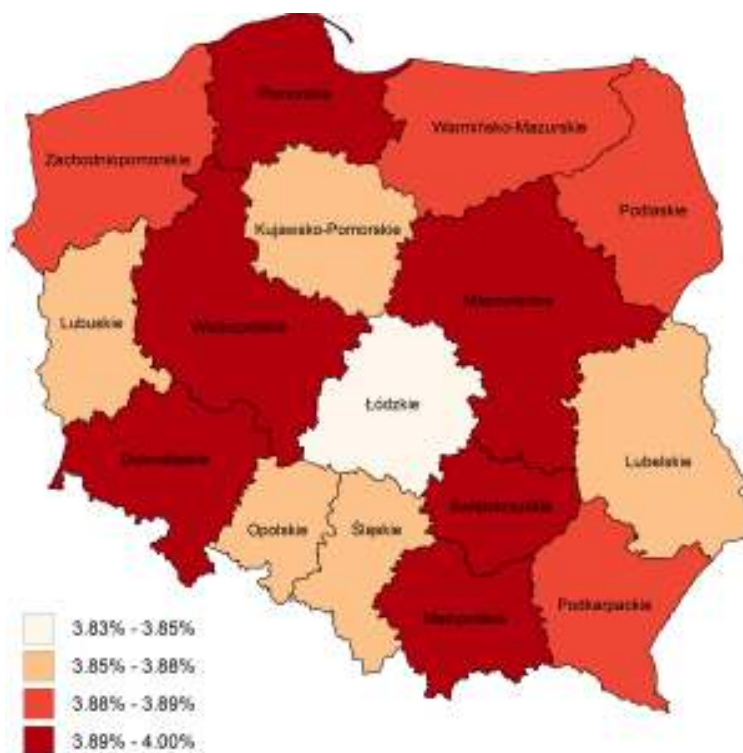
**Wykres 12.** Przeciętne realne tempo wzrostu PKB w latach 2010–2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Korzystne dla Wielkopolski są także prognozy na lata 2020–2035 (por. wykres 13). W analizowanym okresie województwo to znajdzie się również w czołówce najszybciej rozwijających się województw w kraju. Na tych terenach, podobnie jak w województwie mazowieckim, małopolskim, dolnośląskim, pomorskim i świętokrzyskim, realne tempo wzrostu PKB będzie wynosiło 3,89%–4%.

**Wykres 13.** Przeciętne realne tempo wzrostu PKB w latach 2020–2035



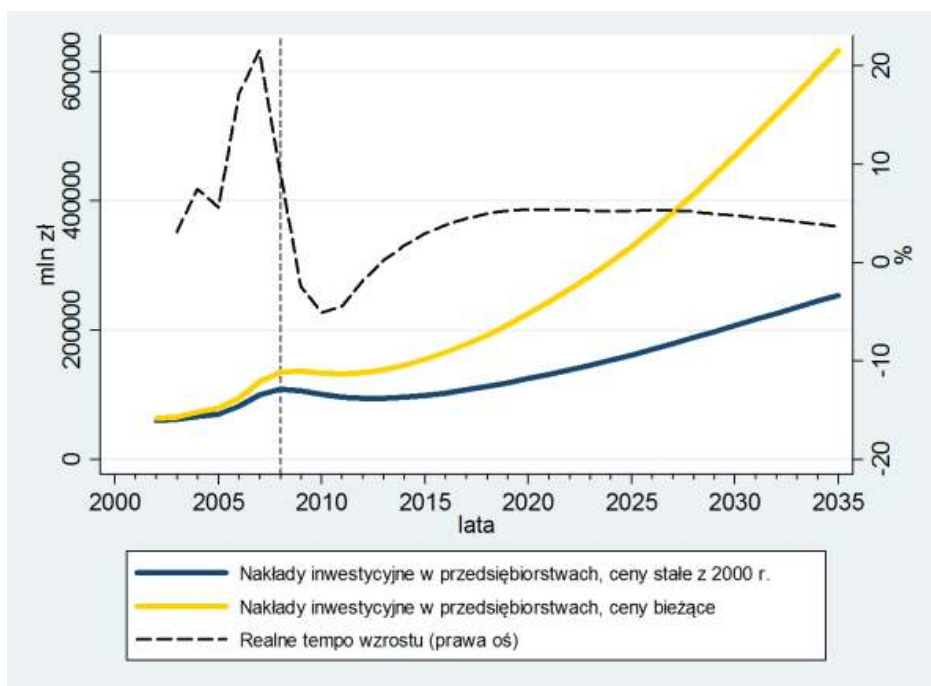
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Zgodnie z prognozami do 2035 roku, w Polsce będą rosły nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach (por. wykres 14). W roku 2010 nastąpi przełom w realnym tempie wzrostu nakładów inwestycyjnych. W wyniku gwałtownego, 25-procentowego spadku tempa w 2007 roku, związanego z kryzysem gospodarczym, osiągnęło ono poziom  $-5\%$ . Od 2010 roku rozpoczął się w kraju proces stopniowego wzrostu tempa. W ciągu najbliższych 4 lat wyniesie on  $5\%$  i – zgodnie z prognozami – będzie się utrzymywał na tym poziomie do 2035 roku.

Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach od 2008 roku odnotowują tendencję zniżkową (por. wykres 14.). Analizy ukazują, że w 2012 roku trend ten ulegnie zmianie i nakłady będą wzrastać. Szczególnie duże tempo wzrostu przewiduje się w zakresie cen

bieżących. Od roku 2014 nastąpi gwałtowny ich wzrost – z 120 000 mln zł do 200 000 mln zł w roku 2019, a następnie do 400 000 mln zł w roku 2027. Po roku 2027 roku analizy przewidują jeszcze większe tempo rozwoju nakładów w zakresie cen bieżących – w 2035 roku przekroczy ono pułap 600 000 mln zł.

**Wykres 14.** Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w Polsce



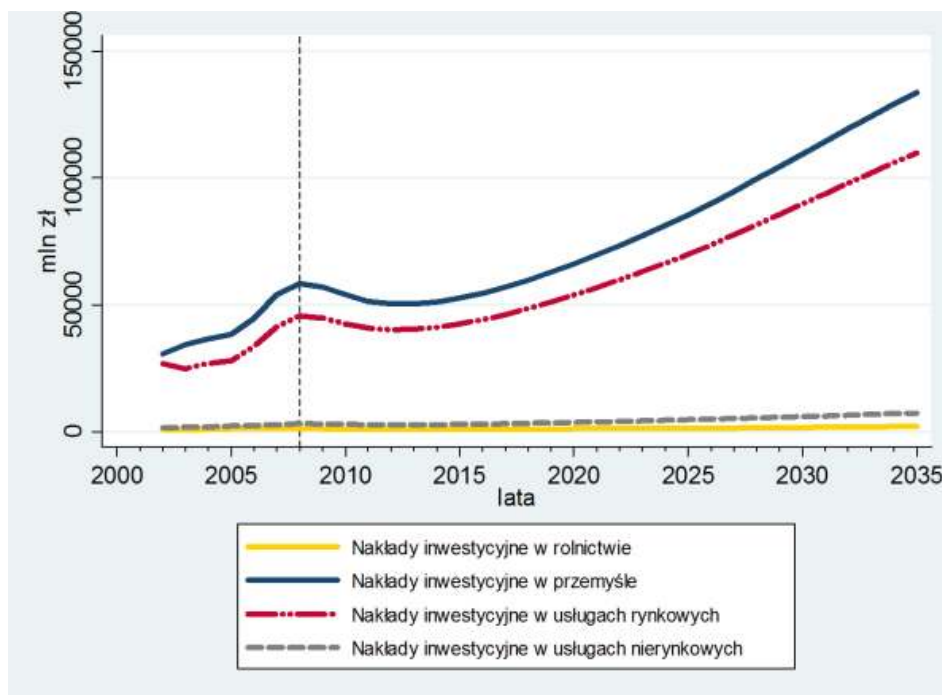
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Nieco wolniej będą się rozwijały nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w zakresie cen stałych (por. wykres 14). Badania wskazują, że od 2014 roku wskaźniki będą rosły, a kierunek rozwoju będzie się utrzymywał. Nakłady te w 2029 roku przekroczą 200 000 mln zł.

Korzystne są także prognozy w zakresie nakładów inwestycyjnych w poszczególnych sektorach ekonomicznych w Polsce (por. wykres 15). Szybko będą rozwijały się szczególnie przemysł i usługi rynkowe. Wzrost w tych branżach przewidywany jest od 2013 roku. W 2014 roku nakłady inwestycyjne w przemyśle przekroczą 50 000 mln zł, a w usługach rynkowych ten pułap zostanie przekroczony w 2018 roku. W tych sektorach tempo wzrostu będzie coraz większe. W przemyśle w 2028 roku wyniesie 100 000 zł, a w usługach rynkowych ten poziom zostanie przekroczony w 2033 roku.

Inaczej wyglądają prognozy w zakresie nakładów inwestycyjnych w rolnictwie i usługach nierynkowych (por. wykres 15). Poziom nakładów w tych sektorach w następnych latach będzie nieznacznie wzrastał.

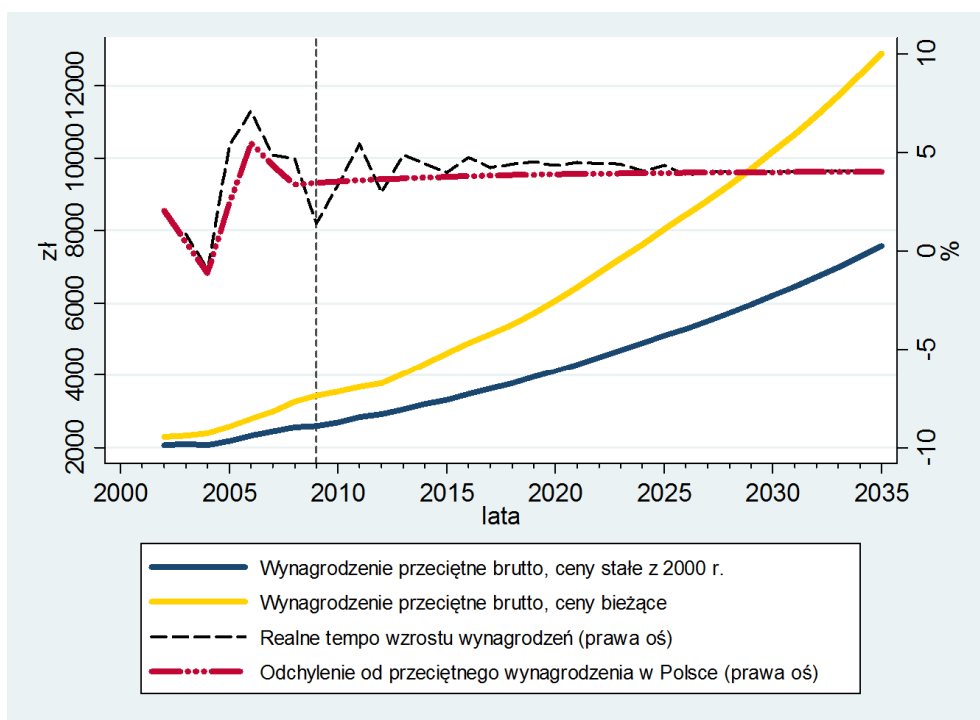
**Wykres 15.** Nakłady inwestycyjne w poszczególnych sektorach ekonomicznych w Polsce (ceny stałe 2000 rok)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

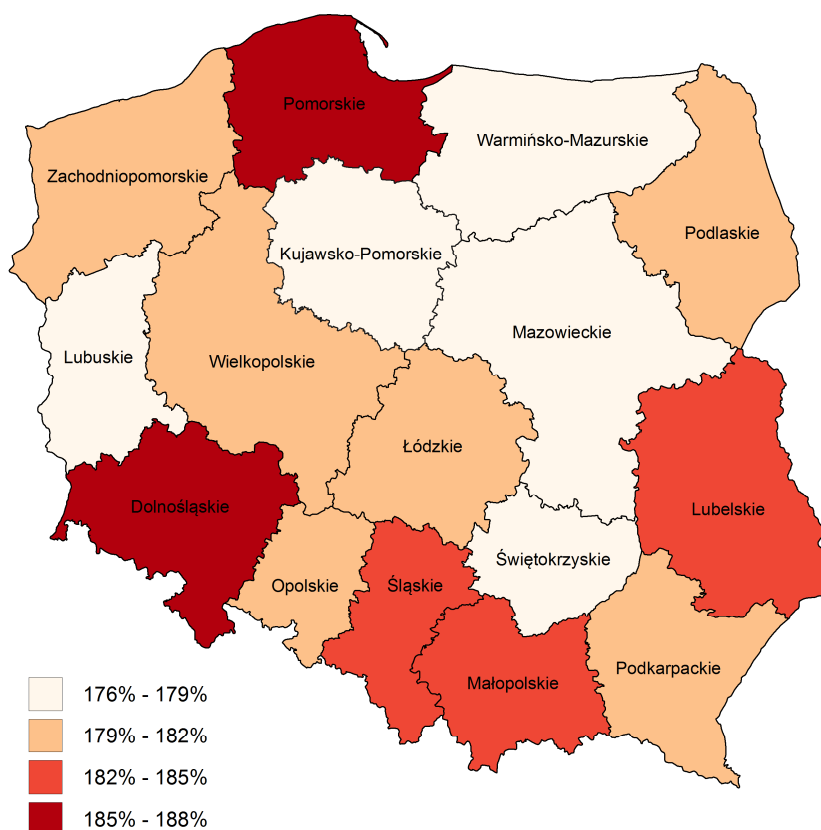
W dużym tempie będzie wzrastać także wynagrodzenie dla techników i średniego personelu (por. wykres 16.). Zgodnie z prognozami, w 2013 roku przeciętna pensja w tej grupie zawodowej przekroczy 4000 zł brutto i w ciągu następnych 20 lat zwiększy się trzykrotnie. Prognostycy zapowiadają, że w 2020 roku wynagrodzenie wzrośnie do 6000 zł brutto, w 2025 roku do 8000 zł brutto, w roku 2029 przekroczy 10 000 zł brutto, a w roku 2034 wyniesie 12 000 zł brutto.

**Wykres 16.** Przeciętne wynagrodzenie brutto techników i innego średniego personelu



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS

**Wykres 17.** Realny wzrost wynagrodzeń techników i innego średniego personelu w latach 2010–2035



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Jeśli przeanalizujemy podział wzrostu wynagrodzenia dla omawianych grup ze względu na regiony kraju (por. wykres 17), zauważymy, że województwo wielkopolskie należy do województw o przeciętnym poziomie wzrostu. Wzrost pensji dla techników i innego średniego personelu w latach 2010–2035 zamknie się w przedziale 179%–182%. Podobny wzrost zostanie odnotowany w województwach: zachodniopomorskim, opolskim, łódzkim, opolskim i podkarpackim. Najbardziej dynamicznie będzie się podnosił wskaźnik wynagrodzeń dla omawianych grup w województwach dolnośląskim i pomorskim (185%–188%). Nieco niższy wzrost pensji zapowiadany jest dla województw: śląskiego, małopolskiego i lubelskiego (182%–185%). Natomiast najmniejszy wzrost zostanie odnotowany w województwach: kujawsko-pomorskim, lubuskim, mazowieckim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim

Przeprowadzone analizy wskazują, że w nadchodzących latach zwiększy się znaczenie sektorów ekonomii, administracji, zarządzania i marketingu. Spadnie liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym (przy jednoczesnym wzroście zapotrzebowania na pracowników z branż ekonomicznych). Analizy badawcze wskazują, że w ciągu najbliższych 34 lat będzie się utrzymywało zapotrzebowanie na pracowników z kwalifikacjami zawodowymi. Atrakcyjność wykształcenia zawodowego może rosnąć także w kontekście słabnącej stabilności zatrudnienia osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wykształceniem wyższym. Wzrastająca stale liczba osób uzyskujących wyższe wykształcenie może dodatkowo wzmacniać ten trend.

Różne aspekty rozwoju gospodarczego w Polsce wskazują, że będzie on sprzyjał zwiększeniu zapotrzebowania na specjalistów z wymienionych zakresów. Obok sektora informatycznego ekonomia będzie stanowiła jeden z najważniejszych działów, które w znacznym stopniu zadecydują o dynamice rozwoju gospodarczego kraju. Korzystne prognozy w zakresie produktu krajowego brutto oraz nakładów inwestycyjnych sprawiają, że można prognozować dynamiczny rozwój w przeciągu następnych 20 lat (jego rzeczywisty rozmiar w znacznym stopniu będzie zależał od rozwoju przemysłu i usług rynkowych). W obszarach tych również coraz większe znaczenie mają rozmaite branże ekonomiczne.

Pod względem tempa rozwoju gospodarczego w prognozach województwo wielkopolskie plasuje się wśród czołówki regionów w Polsce. Do 2035 roku można się spodziewać stopniowego wzrostu nakładów inwestycyjnych. Rozwój ten – według prognoz – będzie stały z tendencją zwykłą. Analizy wskazują na znaczny potencjał osób, które w najbliższym czasie zdobędą wykształcenie zawodowe w branży ekonomicznej. Prognozy te stanowią podstawę do opracowania strategii rozwoju szkolnictwa zawodowego.

## **5. Kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli – strategie i rekomendacje**

Aby przeciwdziałać niekorzystnym warunkom panującym w szkolnictwie zawodowym, konieczne jest podjęcie szeroko zakrojonych działań, które będą uwzględniały mocne i słabe strony obecnego systemu nauczania. W bieżącej sytuacji niezbędne są poważne zmiany, także o charakterze systemowym. W ramach realizowanego projektu zmiany te powinny opierać się na kilku strategicznie wyznaczonych obszarach. W odpowiedzi na potrzeby nauczycieli przedmiotów zawodowych w ramach programu *Doskonały praktyk* zaleca się zwrócenie uwagi na dwie kluczowe dla tej grupy trudności: wdrażanie do współpracy z przedsiębiorstwem oraz rozwój nawyku kształcenia ustawicznego. W całości program doskonalenia zawodowego będzie miał na celu przede wszystkim kształcenie różnego rodzaju specjalistycznych kompetencji. Niezbędne jest, aby w czasie realizacji tego programu opracować działania zmierzające do rozwoju tych kluczowych kompetencji. W dłuższej perspektywie to one będą miały decydujące znaczenie dla rozwoju zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Wdrażanie nauczycieli i instruktorów do współpracy z przedsiębiorstwami stanowi trudne zadanie z kilku względów. Przeszkody leżą tu po obu stronach. Tkwią one zarówno w postawie pedagogów, jak i w oczekiwaniach przedsiębiorców, a negatywne skutki takiej sytuacji mają w równej mierze wpływ na funkcjonowanie szkół, jak i firm.

Pedagodzy przede wszystkim nie znają uwarunkowań funkcjonowania firmy. Nie rozumieją często konsekwencji, jakie pociąga za sobą zatrudnienie praktykantów w przedsiębiorstwie. Obecność stażystów wpływa na proces produkcyjny i zmienia rytm funkcjonowania firmy. Dzieje się tak, gdyż do dyspozycji praktykanta trzeba oddać sprzęt i przygotować odpowiednie stanowisko pracy. Oprócz tego pracę stażystów musi nadzorować osoba o znacznym doświadczeniu i kompetencjach. W ten sposób w czasie praktyk kilku wykwalifikowanych pracowników nie wykonuje swoich codziennych obowiązków, lecz koordynuje obowiązki praktykantów. Niska motywacja przedsiębiorców do podejmowania współpracy ze szkołami związana jest także z kosztami przygotowania stanowiska pracy. Niskie przychody uzyskane z pracy stażystów oraz niewielkie korzyści z niej czerpane zniechęcają dyrektorów firm do tego rodzaju działań. Pracodawcy skarżą się również na brak nadzoru nad uczniami ze strony nauczycieli. Obniża to dyscyplinę wśród uczniów. Pracodawca nie dysponuje w tym zakresie żadnymi sankcjami, oprócz oddalenia stażysty z firmy. Przedsiębiorcy mają także zastrzeżenia co do merytorycznego



przygotowania uczniów do odbywania praktyk. Osoby zarządzające firmami ze zdziwieniem konstatują, że przyjęcie stażystów często oznacza przyuczanie ich do podstawowych obowiązków. Do wyjątków zaliczają młodych ludzi dobrze zorientowanych w omawianej branży, którzy są z reguły pasjonatami i samoukami.

Przedsiębiorcy skarżą się także na inne liczne utrudnienia. Z jednej strony – o czym była mowa w rozdziale pierwszym – firma przyjmująca uczniów na praktyki jest zobowiązana przez przepisy do spełnienia szeregu wymogów. Dotyczą one przede wszystkim bezpieczeństwa pracy. W związku z tym przedsiębiorcy muszą się liczyć z kontrolami. O ile sama potrzeba nadzoru nie budzi niczyich zastrzeżeń, to jednak sposób jego przeprowadzania i celowe utrudnienia ze strony administracji państwowej oceniano jako istotny problem. Pracodawcy zgłaszali także krytyczne uwagi co do niedostatecznej aktywności pedagogów w zakresie negocjowania umów z firmami. Sprawia to, że warunki współpracy są niezbyt korzystne dla przedsiębiorców.

W celu rozwiązania tej trudnej sytuacji w relacjach między firmami a szkołami należy położyć szczególny nacisk na kształtowanie aktywnej i przedsiębiorczej postawy nauczycieli i instruktorów. Szkolenia dydaktyków w zakresie nawiązywania współpracy z firmami powinny obejmować zarówno lepsze zrozumienie warunków funkcjonowania przedsiębiorstw, jak i kompetencji z zakresu negocjacji.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę pedagogów na wysiłek, jaki wkłada pracodawca, który przyjmuje uczniów na praktyki. Działalność przedsiębiorstwa skierowana jest przede wszystkim na produkcję lub realizowanie określonych usług, a przyjęcie stażystów pociąga za sobą skutki, które mają znaczny wpływ na ogólne funkcjonowanie spółki. Trzeba także przygotować nauczycieli do odpowiedniego wprowadzenia uczniów do praktyk w firmie. Warto zwrócić im uwagę szczególnie na uświadomienie uczniom zasad pracy w przedsiębiorstwie oraz znaczenie praktyk w nauce zawodu. Oprócz tego warto, aby nauczyciele propagowali wśród młodych ludzi wolontariat. To rozwiązanie pozwala młodzieży lepiej poznać warunki pracy w firmach, doskonalić swoją wiedzę i kompetencje, a także rozwija otwartość, umiejętności interpersonalne i współpracę w grupie<sup>21</sup>. Daje szansę wyrobienia swobody mówienia, słuchania i wyrażania swoich racji, które to umiejętności są bardzo cenione przez pracodawców<sup>22</sup>. Ta forma aktywności w naturalny sposób budzi w człowieku pytanie o perspektywy własnej kariery zawodowej. Doświadczenie w pracy

---

<sup>21</sup> Uwagi uczestników panelu dyskusyjnego, który odbył się w ramach programu *Doskonały praktyk* w Wyższej Szkole Biznesu w Pile w dniach 18–19 lutego 2011 r.

<sup>22</sup> Ibidem.

będzie także skutkowało odpowiednim stosunkiem uczniów do praktyk zawodowych, co nie tylko zachęci ich do zaangażowania w praktyki, lecz także może skłonić pracodawcę do kontynuowania współpracy ze szkołą. W kwestii niedostatecznego nadzoru nad uczniami w czasie praktyk należy stanowczo podwyższyć jakość współpracy nauczycieli i przedstawicieli firmy. Szczególnie zaś trzeba zwrócić uwagę, żeby dydaktycy aktywnie uczestniczyli w stażach i osobiście nadzorowali postępy uczniów.

Z drugiej strony należy wyszkolić nauczycieli i instruktorów w zakresie warunków nawiązywania współpracy z firmami. Należy zwrócić uwagę na to, czy dane przedsiębiorstwo dysponuje odpowiednimi warunkami do przyjęcia uczniów. Dobrze jest zebrać informacje o wymaganiach stawianych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Sanepid. Spełnianie najważniejszych warunków nie oznacza wprawdzie, że firma uniknie kontroli, jednak zwiększa prawdopodobieństwo, że kontrole te odbędą się w krótkim czasie i zakończą się pozytywnym rezultatem.

Niezwykle istotne jest, aby dobrze przygotować się do rozmowy z dyrektorem firmy przy podejmowaniu współpracy. Takie spotkanie powinno być wcześniej dobrze zaplanowane. Ważne jest, aby rozmowa była dość krótka i rzeczowa. W czasie wizyty przede wszystkim trzeba jasno i konkretnie zaprezentować korzyści płynące dla pracodawcy z tej kooperacji, a także omówić oczekiwania stawiane przez szkołę. Bardzo dobrym rozwiązaniem jest również przygotowanie całości oferty współpracy na piśmie. Na zakończenie rozmowy dokument ten można zostawić osobie decyzyjnej.

Bardzo ważnym aspektem umowy jest zakres obowiązków ucznia w czasie praktyk. Ze względu na częsty w firmach proceder odsuwania stażystów od odpowiedzialnych zadań i delegowanie ich do zajęć niezwiązanych z wykonywanym w przyszłości zawodem. W celu zapobiegania tego rodzaju sytuacjom w dokumencie przedstawionym w czasie rozmowy należy określić kompetencje i umiejętności, jakie uczniowie mają opanować w czasie stażu. Warto w umowie zaznaczyć także klauzulę zobowiązującą firmę do powierzania uczniom w czasie praktyk zawodowych zadań, które będą rozwijały wymienione kompetencje i wiedzę, a także zobowiązanie, że uczniowie będą ponosili odpowiedzialność za pracę wykonaną w firmie. Zapis ten pozwoli w razie niejasności egzekwować zobowiązania zawarte w umowie.

Warto także, aby pedagodzy zostali przeszkoleni w zakresie warunków dofinansowania praktyk uczniowskich. Obecnie funkcjonuje kilka instytucji, które poprzez refundacje wspierają pracę młodych ludzi w przedsiębiorstwie. Środki takie można uzyskać m.in. z funduszu pracy prowadzonego przez Ochotnicze Hufce Pracy czy z funduszy gminy.

Znajomość tych i innych rodzajów finansowego wsparcia może stanowić istotny argument podczas przekonywania pracodawców do współpracy.

Umiejętna współpraca placówek oświatowych z firmami może także przynieść korzyści ze względu na możliwości współpracy w zakresie najnowszych technologii. Ze względu na wysokie koszty uzyskania licencji na eksploatację sprzętu warto, aby szkoły negocjowały z przedsiębiorstwami możliwość nieodpłatnego korzystania z licencjonowanego oprogramowania, co pozwoliłoby udostępnić uczniom najnowsze rozwiązania technologiczne. Celowe jest tu negocjowanie takich warunków z firmami, które pozwolą obu stronom czerpać korzyści z tego typu współpracy. Kooperacja środowiska oświatowego i biznesowego mogłaby stanowić dla młodych ludzi szansę na szybsze znalezienie nie tylko pracy, ale także zajęcia, które byłoby adekwatne do ich umiejętności, predyspozycji i oczekiwań<sup>23</sup>. Ponadto, zdaniem profesor Danuty Kitowskiej, współpraca w tym zakresie może stanowić podstawę do odnalezienia wśród osób pracujących w firmach przyszłych pedagogów i zachęcić ich do pracy z młodzieżą<sup>24</sup>. Rozwiązanie to mogłoby znaleźć zastosowanie w sytuacji zmniejszającej się liczby dydaktyków przedmiotów zawodowych.

Wszystkie te sytuacje, a także rozliczne inne działania, jakie dotyczą nauczycieli w ramach przygotowania praktyk zawodowych ukazują, jak ważne są szkolenia w tym obszarze. Umiejętności w tym zakresie stanowią jedno z podstawowych narzędzi w pracy. Szczególnie trzeba tu jednak podkreślić znaczenie świadomości tego problemu wśród kadr szkolnych. W większości bowiem nauczyciele i instruktorzy nie są skłonni do tego rodzaju działań. Zwykle uznają oni, że podejmowanie współpracy z przedsiębiorstwem nie leży w zakresie ich kompetencji. Oczywiście istnieje możliwość wyznaczenia do tych zadań innej osoby, lecz korzyści, jakie płyną dla nauczycieli z kontaktów z przedsiębiorcami są nieporównywalnie większe, dlatego trzeba przekonywać i szkolić pedagogów do podejmowania wysiłku na tym polu.

Drugim niezwykle istotnym aspektem rozwoju kompetencji jest kształtowanie nawyku doskonalenia ustawicznego. Zagadnienie to jest wyraźnie związane z kwestią współpracy nauczycieli z przedsiębiorstwami. Umiejętność doskonalenia zawodowego w przypadku nauczycieli przedmiotów zawodowych w znacznym zakresie zależy bowiem od tego, czy pedagog zna bieżące warunki działalności firm z jego sektora zawodowego. Z drugiej strony, sama współpraca dydaktyków z przedsiębiorstwami nie wystarczy, aby zajęcia

---

<sup>23</sup> Spostrzeżenia uczestników panelu dyskusyjnego, który odbył się w ramach projektu *Doskonały praktyk* w Wyższej Szkole Biznesu w Pile w dniu 27 lutego 2011 r.

<sup>24</sup> Opinia ogłoszona w czasie panelu dyskusyjnego, który odbył się w ramach projektu *Doskonały praktyk* w Wyższej Szkole Biznesu w Pile w dniach 18–19 lutego 2011 r.

z przedmiotów zawodowych były efektywne. Do tego konieczny jest rozwój szeregu umiejętności i kompetencji opiekuńczo-wychowawczych oraz z zakresu metodyki nauczania.

Z tego względu uczestnicy programu doskonalenia zawodowego powinni – wraz z wdrażaniem do współpracy z przedsiębiorstwem – zostać przygotowani do dalszego ustawicznego kształcenia. Ponadto nauczyciele powinni zostać zaznajomieni z możliwościami i sposobami samodoskonalenia zawodowego. Niezbędne jest tu zwrócenie uwagi na świadomość, jak duże znaczenie ma kształcenie ustawiczne dla jakości nauczania. Stanowi ono obecnie jeden z głównych priorytetów polityki oświatowej w Polsce oraz polityki Unii Europejskiej<sup>25</sup>. Warto także uświadomić pedagogom, że wszelkie reformy strukturalne i prawne, które nastąpią w niedalekiej przyszłości w szkolnictwie zawodowym, nie będą w pełni skuteczne, jeśli nie będą im towarzyszyć zmiany w kwalifikacjach kadry dydaktycznej. Jeśli natomiast uda się wprowadzić reformę kształcenia zawodowego, to wraz z dobrze wykwalifikowaną kadrą placówki te mogą stać się bardzo atrakcyjną ofertą w systemie polskiego szkolnictwa. Przede wszystkim bowiem od kwalifikacji pedagogów zależy jakość wykształcenia uczniów.

Podstawowe znaczenie ma kształcenie w nauczycielach i instruktorach nawyku przedsiębiorczości – aby wykazywali oni własną inicjatywę w poszukiwaniu kursów i warsztatów doskonalenia. Ze względu na fakt, że zdecydowana większość z nich nie korzysta regularnie ze szkoleń w zakresie doskonalenia zawodowego, trzeba także wdrożyć ich w podstawowe metody wyszukiwania informacji o szkoleniach. Warto dostarczyć nauczycielom i instruktorom informacje o instytucjach i placówkach odpowiedzialnych za kształcenie ustawiczne. Ważną wskazówką dla dydaktyków będą możliwości rozwiązań, które pozwolą im pogodzić pracę zawodową i uczestnictwo w dodatkowych warsztatach zawodowych – na jakich zasadach pracownik może wziąć udział w szkoleniu w czasie roku szkolnego, jakie są warunki uzyskania skierowania od pracodawcy lub zakładu pracy, gdzie można się ubiegać o dofinansowanie udziału w szkoleniach. Istotną rolę odgrywa także umiejętność współpracy z przedsiębiorstwami. Połączenie tych kompetencji – doksztalcania w ramach stażów w firmach i ogólnego doksztalcania – stanowi najlepszą podstawę do stałego i rzetelnego doskonalenia w zakresie wykładanego przedmiotu. Docelowo udział w programie doskonalenia zawodowego ma stanowić podstawę do wyrobienia w dydaktykach nawyku edukacji permanentnej na wszystkich polach ich aktywności zawodowej. Z tego

---

<sup>25</sup> Suchorab A., *Cele i polityka Unii Europejskiej w zakresie upowszechniania uczenia się przez całe życie*, <http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C> [data dostępu: 20.02.2011].

względu konieczne jest zachęcanie dydaktyków do samodzielnego wskazywania niezbędnych zmian, jakie trzeba wprowadzić w szkolnictwie zawodowym. Mowa tu zarówno o rozwiązaniach dotyczących ich doskonalenia zawodowego w ramach praktyk w przedsiębiorstwach, jak i zmianach w trybie przeprowadzania praktyk<sup>26</sup>.

Kluczowe znaczenie dla rezultatów, jakie przyniesie projekt w dłuższej perspektywie ma to, w jakim stopniu uczestnicy uświadomią sobie, że muszą samodzielnie kontynuować rozwój warsztatu zawodowego oraz to, na ile dzięki uzyskanym kompetencjom wdrożą się w nawyk doskonalenia ustawicznego. Umiejętności, które uzyskają pedagodzy przez udział w projekcie stanowią doskonałą podstawę do zbudowania na nowo własnego warsztatu zawodowego. Dzięki warsztatom oraz praktykom w przedsiębiorstwach uzyskają oni najnowszą wiedzę z branży, w której pracują. Udział w tego rodzaju programie sprzyja także nawiązaniu kontaktów z innymi nauczycielami i przedsiębiorcami. Daje to nowe możliwości na przyszłość. Z tego względu warto, aby nauczyciele i instruktorzy utrzymywali także te relacje, które udało im się nawiązać. Dotyczy to także kontaktów z firmami. Współpraca ta może być podstawą do kolejnych praktyk, zorganizowanych już tym razem samodzielnie w porozumieniu z pracodawcą. Dobrym wsparciem rozwoju będzie także kontynuowanie współpracy z innymi uczestnikami – nauczycielami. Stała wymiana doświadczeń między dydaktykami może stanowić dobry impuls do własnego ustawicznego rozwoju. Współpraca ta może zaowocować także w przyszłości, np. podjęciem wspólnych inicjatyw edukacyjnych na poziomie międzyszkolnym.

Oprócz tego należy zwrócić uwagę, aby pedagodzy samodzielnie doskonalili swoje umiejętności praktyczne. Konieczne jest, aby nie tylko wiedzieli, jak działa program czy urządzenie, lecz by potrafili samodzielnie się nimi posługiwać – zatem by ich domeną była w równym stopniu teoria, jak i praktyka. Tylko pedagog wyposażony w te praktyczne umiejętności będzie mógł skutecznie instruować wychowanków i dobrze wyjaśniać teoretyczne podstawy omawianych zagadnień. W obliczu obecnej bardzo trudnej sytuacji placówek zawodowych w Polsce konieczne jest kształcenie u pedagogów umiejętności poszukiwania i wdrażania niestandardowych rozwiązań. Dotyczy to zarówno działań w zakresie indywidualnego doskonalenia, jak i współpracy z przedsiębiorstwami. W obecnych warunkach aktywne działanie w szkolnictwie jest niezwykle utrudnione ze względu na przestarzałe przepisy prawne i podstawę programową. Jednak liczne drobne

---

<sup>26</sup> Spostrzeżenie grupy ekspertów zgromadzonych na panelu dyskusyjnym, który odbył się w ramach projektu *Doskonały praktyk* dnia 26 lutego 2011 r. w Wyższej Szkole Biznesu w Pile.

zmiany, które umożliwiają m.in. korzystanie z autorskich programów nauczania, sprawiają, że już dzisiaj dają się wprowadzić znaczące zmiany, które przyczyniają się do poprawy kondycji szkolnictwa. Szansą na rozpowszechnienie wiedzy na temat aktualnej oferty szkolnictwa zawodowego jest – zdaniem Wojciecha Szerementa<sup>27</sup>, uczestnika panelu dyskusyjnego – przygotowanie programów telewizyjnych. Takie interaktywne audycje mogą przekazywać informacje o aktualnej ofercie szkół (o kierunkach kształcenia, kołach zainteresowań, wyposażeniu szkoły etc.), co ułatwiłoby młodym ludziom wybór placówki i byłoby formą reklamy szkoły. Korzystne prognozy wzrastającego w przyszłości zapotrzebowania na szkolnictwo zawodowe świadczą, że zmiany te są pilną potrzebą w rozwoju polskiej oświaty.

Grupa ekspertów, w której znaleźli się przedstawiciele oświaty i biznesu, w czasie dyskusji warsztatowych określiła zakres niezbędnych umiejętności, jakie powinni rozwijać nauczyciele i instruktorzy w ramach projektu *Doskonały praktyk*. Należą do nich:

- zarządzanie wiedzą;
- zarządzanie zmianą;
- zarządzanie zespołem;
- znajomość i wykorzystanie instrumentów zarządzania;
- zarządzanie w praktyce (staż zawodowy realizowany wspólnie z biznesem);
- zarządzanie z orientacją na klienta (w skali regionu, kraju oraz Unii Europejskiej);
- umiejętności interpersonalne;
- sztuka prezentacji;
- kompetencje w zakresie najnowszych technologii i informatyki;
- zorientowanie w różnych obowiązujących modelach praktyk;
- uregulowania regionalne – tworzenie rozwiązań wspierających lokalną współpracę oświaty i biznesu<sup>28</sup>.

Wymienione tu kompetencje stanowią zbiór najważniejszych obecnie umiejętności, które rekomenduje się wdrażać w ramach realizacji projektu. Wskazują one zarazem na konieczność reorientacji kształcenia zawodowego w kierunku skoncentrowania nauczania

---

<sup>27</sup>Uwagi pochodzą z raportu z dyskusji panelowej, która odbyła się w ramach projektu *Doskonały praktyk* w Wyższej Szkole Biznesu w Pile w dniu 13 lutego 2011 roku.

<sup>28</sup>Uwagi pochodzą z raportu z dyskusji panelowej, która odbyła się w ramach projektu *Doskonały praktyk* w Wyższej Szkole Biznesu w Pile w dniu 26 lutego 2011 roku.

wokół kwalifikacji praktycznych. Kluczowe znaczenie mają tu najnowsze formy zarządzania i kompetencje interpersonalne.

Istotną rolę we wspieraniu rozwoju szkolnictwa zawodowego ma także polityka gospodarcza w państwie. Kiedy spojrzymy na obecną sytuację w polskiej gospodarce i dominującą w niej jak dotąd politykę negatywnych działań dostosowawczych, to z perspektywy szkolnictwa zawodowego nagląca staje się konieczność przejścia ku polityce pozytywnych działań dostosowawczych. Oczywiście polityka negatywnych działań dostosowawczych znajduje niekiedy uzasadnienie, lecz – jak podkreślają specjaliści<sup>29</sup> – konieczne jest zwiększenie udziału znaczenia polityki pozytywnych działań dostosowawczych ze względu na fakt, że w dłuższej perspektywie ochrona odchodzących z rynku specjalności powoduje zahamowanie rozwoju gospodarczego kraju i wzrost bezrobocia. Wsparcie udzielane szkolnictwu kształcącemu specjalistów, na których spada zapotrzebowanie na rynku pracy, trzeba elastycznie równoważyć subwencjami dla nowo rozwijających się branż. Zapewnia to harmonijny rozwój wszystkich gałęzi gospodarki i pozwala tak przygotowywać młodych ludzi, by swoimi kwalifikacjami stanowili cenny składnik funkcjonowania firm.

Postulat przemian w tym kierunku stanowi kluczowe wyzwanie dla polskiej gospodarki i ważne jest, aby objął on reformy szkolnictwa zawodowego. Jeśli uda się w okresie najbliższych pięciu lat przeprowadzić znaczące zmiany w szkolnictwie zawodowym, reformy te mogą stanowić kluczową inwestycję w stabilny rozwój gospodarczy kraju w następnych dziesięcioleciach. Poprawa jakości kształcenia stanowi także szansę na wzrost zainteresowania młodych ludzi pracą w tych placówkach.

---

<sup>29</sup> *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005, s. 59.

## **Podsumowanie**

Intensywny rozwój szkół zawodowych stanowi obecnie jedno z kluczowych zagadnień edukacji zarówno w Polsce, jak i w wielu krajach Europy. W perspektywie dynamicznych zmian zachodzących w społeczeństwie i w gospodarce strategiczne znaczenie tego typu szkolnictwa staje się coraz bardziej widoczne. Duże zapotrzebowanie na pracowników pierwszego i drugiego szczebla już teraz zgłaszają państwa wysoko rozwinięte. Zgodnie z prognozami zjawisko to będzie postępowało także w Polsce. Z tego względu rozwój gospodarczy kraju będzie potrzebował szkolnictwa, które odpowiednio dobrze przygotuje pracowników. Zmiany w tym zakresie – jeśli mają być skuteczne – należy przeprowadzić już w ciągu kilku najbliższych lat.

Przy wdrażaniu reform trzeba mieć na uwadze fakt, że szkoła zawodowa stanowi nie tylko element systemu edukacji, lecz także element systemu gospodarczego. Z tego względu kształcenie winno uwzględniać zarówno potrzeby placówek oświatowych, jak i potrzeby gospodarki. Kluczowe znaczenie obu tych czynników sprawia, że podstawowym priorytetem reform powinno być stworzenie rozwiązań wspierających współpracę nauczycieli z przedsiębiorcami. Inwestycja w rozwój kadr pozwala prognozować wysokie kompetencje zawodowe u nauczycieli. To z kolei stanowi najlepszą gwarancję efektywnego kształcenia zawodowego w szkołach w przyszłości.



## Bibliografia

- *Analiza zapotrzebowania na pracowników z wykształceniem zawodowym i kwalifikacjami rzemieślniczymi na wielkopolskim rynku pracy*, Poznań 2010.
- *Badania potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli*, Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, Warszawa 2009.
- Bednarczyk H. (red.), *Wokół problemów kształcenia ustawicznego*, Warszawa-Ryki-Radom 1999.
- Chrzęścijanek A., Guzik E. (red.), *Twój zawód. Twoja przyszłość? Raport z badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych 2009/2010*, Kraków 2010.
- Hörner W., Szymański M.S. (red.), *Nauczyciel i kształcenie nauczycieli. Zmiany i wyzwania*, Warszawa 2005.
- *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005.
- Kwiatkowski S.M.(red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa-Radom 2008.
- *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce*, Poznań 2005.
- Kwiatkowski S.M., *Edukacja polska w jednoczącej się Europie*, Warszawa 2006.
- Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa 2008.
- Kwiatkowski S.M., *Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców wobec ludzi młodych*, „Bezpieczeństwo pracy” nr 3, 2006.
- Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B. (red.), *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007.
- Pachociński R., *Oświata i praca w erze globalizacji*, Warszawa 2006.
- *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie piłskim w I połowie 2010 roku*, Piła 2010.
- *Technik ekonomista. Innowacyjne środki dydaktyczne kształcenia modułowego dla nauczyciela*, t. III, *Krajowy standard kwalifikacji zawodowych, podstawa programowa kształcenia w zawodzie, innowacyjny modułowy program kształcenia, poradniki dla nauczyciela – wybrane fragmenty*, informator o egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, załączniki, Radom 2009.
- Wiatrowski Z., *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993.

## Źródła internetowe

- *Niemcy inwestują w młodych Polaków: będą przyuczać ich do pracy*, [http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/471721,niemcy\\_inwestuja\\_w\\_mlodych\\_polako\\_w\\_beda\\_przyuczac\\_ich\\_do\\_pracy.html](http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/471721,niemcy_inwestuja_w_mlodych_polako_w_beda_przyuczac_ich_do_pracy.html).
- *Mechanik wygrywa z magistrzem*, <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,3838082.html>.
- *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, [www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745\\_Poziom\\_ksztalcenia.pdf](http://www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf).
- *Reforma systemu edukacji, szkolnictwo ponadgimnazjalne*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2000 oraz *Strategia rozwoju szkolnictwa w Polsce do 2010*, za: *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, [www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745\\_Poziom\\_ksztalcenia.pdf](http://www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf).
- *Strategia Lizbońska – możliwości realizacji w ramach polityki spójności*, [www.mrr.gov.pl/aktualnosci/rozwój\\_regionalny/Strony/Strategia\\_Lizbonska\\_mozliwosci\\_realizacji\\_w\\_ramach\\_ps.aspx](http://www.mrr.gov.pl/aktualnosci/rozwój_regionalny/Strony/Strategia_Lizbonska_mozliwosci_realizacji_w_ramach_ps.aspx).
- Suchorab A., *Cele i polityka Unii Europejskiej w zakresie upowszechniania uczenia się przez całe życie*, <http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C>
- *Większość firm nie może znaleźć rąk do pracy*, [www.hotmoney.pl/artykul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276](http://www.hotmoney.pl/artykul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276).

## Spis wykresów

Wykres 1. Liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w Polsce 2005-2035 .....	32
Wykres 2. Liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w woj. wielkopolskim 2005-2035 .....	33
Wykres 3. Bezrobotni z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym w Polsce 2002-2009 .....	34
Wykres 4. Bezrobotni z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym w woj. wielkopolskim w latach 2002-2009.....	35
Wykres 5. Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w Polsce w latach 2005-2009.....	36
Wykres 6. Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w woj. wielkopolskim w latach 2002-2009 .....	37
Wykres 7. Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w regionie pilskim w latach 2002-2009 .....	38
Wykres 8. Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w regionie pilskim w latach 2002-2009 .....	38
Wykres 9. Popyt na pracę pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w Polsce w latach 2005-2035 .....	40
Wykres 10. Popyt na pracę pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w woj. wielkopolskim 2005-2035 .....	41
Wykres 11. Produkt krajowy brutto w Polsce .....	42
Wykres 12. Przeciętne realne tempo wzrostu PKB w latach 2010-2020 .....	42
Wykres 13. Przeciętne realne tempo wzrostu PKB w latach 2020-2035 .....	43
Wykres 14. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w Polsce .....	44
Wykres 15. Nakłady inwestycyjne w poszczególnych sektorach ekonomicznych w Polsce (ceny stałe 2000 r.) .....	45
Wykres 16. Przeciętne wynagrodzenie brutto techników i innego średniego personelu .....	46
Wykres 17. Realny wzrost wynagrodzeń techników i innego średniego personelu w latach 2010-2035 .....	46