



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA

Poradnik

**- nowoczesne technologie, oprzyrządowanie
techniczne i rozwiązania organizacyjne stosowane
w przedsiębiorstwach.**

**Efektywna organizacja praktyk dla nauczycieli kształcenia
zawodowego**

Pod redakcją
Krzysztofa Bondyry
Heleny Dolaty
Marcina Wojtkowiaka

Poznań 2012

Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie
Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie

**„Praktyczne doskonalenie w przedsiębiorstwach nauczycieli kształcenia zawodowego,
ze szczególnym uwzględnieniem kadry z obszarów wiejskich”**

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Redakcja naukowa:

Krzysztof Bondyra
Helena Dolata
Marcin Wojtkowiak

Opracowanie:

Doradztwo Społeczne i Gospodarcze
ul. Św. Wojciech 22/24 m. 7, 61-749 Poznań

Projekt okładki:

Jan Ślusarski

Publikacja powstała w ramach projektu „Praktyczne doskonalenie w przedsiębiorstwach nauczycieli kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem kadry z obszarów wiejskich”, realizowanego przez Wyższą Szkołę Zawodową Kadry dla Europy w Poznaniu.

Projekt współfinansowany z funduszy Unii Europejskiej oraz z budżetu państwa, Priorytet III: „Wysoka jakość systemu oświaty”, Działanie 3.4: „Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie”, Poddziałanie 3.4.3: „Upowszechnienie uczenia się przez całe życie”.

Wydawnictwo:

M-Druk Zakład Poligraficzny – Wydawniczy Janusz Muszyński
ul. Konopnickiej 50, 62-100 Wągrowiec

ISBN: 978-83-61287-74-1

Nakład: 110 egz.

Poznań 2012

Spis treści

Wprowadzenie, czyli na co komu ten poradnik?5

1. Wojciech Jagodziński

10 tez o źródłach deficytu wykwalifikowanych pracowników fizycznych w Polsce, czyli plagi egipskie w szkolnictwie zawodowym inaczej.....**8**

1.1 Kapitalizm, problemy przemysłu i bezrobocie strukturalne ..16

1.2 Zawirowania na rynku pracy i boom edukacyjny18

1.3 Spadek znaczenia samorządu gospodarczego21

1.4 Negatywne efekty reformy oświaty28

1.5 Negatywny wizerunek kształcenia zawodowego w opinii publicznej.....32

1.6 Likwidacja znaczącej części szkół zawodowych.....39

1.7 Wyposażenie techniczne przyszkolnych warsztatów nie nadążało za zmianami technologicznymi43

1.8 Konkurencja o ucznia w sektorze oświatowym między szkołami zaczęła się nasilać i brać górę nad potrzebami rynku pracy49

1.9 Absolwenci szkół zawodowych nie spełniają oczekiwań pracodawców, zwłaszcza pod względem umiejętności praktycznych.....51

1.10 Brak efektywnego doradztwa zawodowego dla młodzieży pogłębił rozdźwięk między wyborami dalszej ścieżki uczniów gimnazjów a potrzebami rynku pracy	53
Podsumowanie	59
Bibliografia	65
<i>2. Wojciech Sługocki</i>	
Praktyki dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach.....	67
2.1 Istota praktyk dla nauczycieli.....	70
2.2 Organizacja praktyk przez przedsiębiorców	79
2.3 Problemy, jakie mogą zaistnieć podczas odbywania praktyk ...	81
2.4 O czym należy pamiętać przede wszystkim przyjmując nauczyciela na praktykę?	85
<i>3. Bartosz Zujewski</i>	
Formy organizacji praktyk – modele nauczania nauczycieli.....	88
3.1 Wykład teoretyczny	89
3.2 Wykorzystanie sprzętu technodydaktycznego.....	91
3.3 Swobodna obserwacja pracy urzędzeń i ludzi.....	95
3.4 Obserwacja pracy urzędzeń i ludzi z opiekunem	96
3.5 Praktyka w warunkach rzeczywistego środowiska pracy	97

Wprowadzenie, czyli na co komu ten poradnik?

Odpowiadając na to fundamentalne pytanie należy wspomnieć przede wszystkim, że poradnik powstał w ramach projektu *Praktyczne doskonalenie w przedsiębiorstwach nauczycieli kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem kadry z obszarów wiejskich*. Projekt realizowany przez Wyższą Szkołę Zawodową Kadry dla Europy w Poznaniu współfinansowany jest z funduszy Unii Europejskiej oraz z budżetu państwa, Priorytet III: *Wysoka jakość systemu oświaty*, Działanie 3.4: *Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie*, Poddziałanie 3.4.3: *Upowszechnienie uczenia się przez całe życie*. Podwykonawcą wyłonionym do przygotowania niniejszej publikacji jest firma Doradztwo Społeczne i Gospodarcze.

Podstawą koncepcji tego poradnika jest wdrożenie praktycznych zaleceń dotyczących praktyk dla nauczycieli szkół zawodowych w przedsiębiorstwach i ma on służyć osiągnięciu obustronnych korzyści, zarówno dla nauczycieli, jak i dla przedsiębiorców.

Celem całego przedsięwzięcia jest podniesienie poziomu szkolnictwa zawodowego w Polsce i urealnienie kształcenia zawodowego w kontekście przemian gospodarczych, napływu nowych technologii oraz oczekiwań przedsiębiorstw. W ramach projektu powstały trzy szczegółowe opracowania dotyczące:

- stanu technologii i innowacji w przedsiębiorstwach,
- oprzyrządowania technicznego w zakładach pracy,
- rozwiązań organizacyjnych w rzeczywistym środowisku pracy.

Poradnik jest syntezą treści, wniosków i propozycji praktycznych rozwiązań zawartych w tych opracowaniach. Stanowi zatem cenne, komplementarne źródło informacji oraz potencjalnych inspiracji zarówno dla nauczycieli biorących udział w praktykach, jak i przedsiębiorców je organizujących. Cele praktyczne i forma poradnika zobowiązują, by unikać nadmiernego „teoretyzowania”, koncentrując się na wydobyciu esencji podejmowanych zagadnień. W związku z tym, zamiast szczegółowego studium struktury szkolnictwa czy przebiegu reformy oświaty z 1999 r., w 10 punktach przedstawiono skutki kilku kluczowych dla oświaty procesów społecznych w Polsce po 1989 r. i ich odbiór z różnych perspektyw: pracodawców, przedstawicieli szkół, uczniów oraz ludzi nie związanych z rzemiosłem. Pozwoli to na lepsze zrozumienie problemów i skupienie się na tych kluczowych dla wypracowywania optymalnych rozwiązań.

Wartością dodaną będzie w tym przypadku odwołanie się do wyników badań własnych prowadzonych w ciągu ostatnich czterech lat przez firmę Doradztwo Społeczne i Gospodarcze w tematyce rozwoju gospodarczego i regionalnego, rynku pracy oraz systemów edukacyjnych – zwłaszcza szkolnictwa zawodowego. Jako tło badawcze

posłużyły ponadto dane Głównego Urzędu Statystycznego, Związku Rzemiosła Polskiego oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej. Prezentowane tu wnioski należy zatem potraktować jako syntezę doświadczeń badawczych, a także tych zebranych podczas licznych konferencji naukowych czy projektowych, paneli dyskusyjnych, oraz nieoficjalnych rozmów i obserwacji.

Wojciech Jagodziński

10 tez o źródłach deficytu wykwalifikowanych pracowników fizycznych w Polsce, czyli plagi egipskie w szkolnictwie zawodowym inaczej

Pomimo nieco fatalistycznego wydźwięku tytułu rozdziału, całość publikacji zdecydowanie niesie ze sobą nadzieję na poprawę stanu rzeczy w polskiej oświacie zawodowej, a w konsekwencji również w polskich przedsiębiorstwach zatrudniających wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

Należy jednak zacząć od zarysu sytuacji. Jak wskazują raporty firmy Manpower Group (dane z 2008 – 2011),

od czterech lat wykwalifikowani pracownicy fizyczni (robotnicy i rzemieślnicy) są kategorią najbardziej poszukiwaną na polskim rynku pracy.



Na świecie trend był identyczny w latach 2008 – 2010 (w r. 2011 trzecia lokata za technikami i handlowcami)¹.

Tabela 1. 10 najbardziej poszukiwanych zawodów – Polska².

	Pozycja w rankingu w latach 2008-2011			
	2008	2009	2010	2011
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni (wszystkich specjalizacji, m. in. elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy, spawacze)	1	1	1	1
Inżynierowie	4	4	8	2
Operatorzy produkcji	7	9		3
Kierowcy	2	5	4	4
Menedżerowie projektów		2	2	5
Technicy	3			6
Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	9	6		7
Członkowie zarządu/kadra najwyższego szczebla				8
Szefowie kuchni/kucharze		8	3	9
Pracownicy działów IT			9	10

Źródło: Manpower Group, *Niedobór talentów 2011. Podsumowanie wyników dla Polski*³.

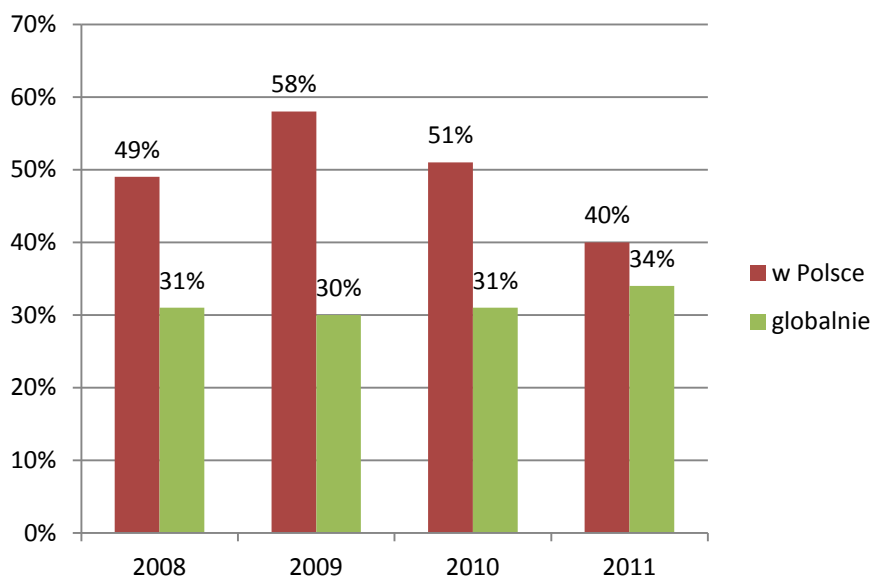
¹ Manpower Group, *Talent Shortage 2011 Survey Results*, Figure 6. Top 10 jobs employers are having difficulty filling globally (2006-2011 comparison), s. 6.

² Fioletowe pola w tabeli odnoszą się do tych kategorii pracowników, którzy nie znaleźli się w zestawieniu 10 najczęściej wskazywanych zawodów.

³ Raport Manpower Group pt. *Talent Shortage 2011 Survey Results* przedstawia wyniki badań oparte na reprezentatywnej próbie badawczej, w której znalazło się 750 pracodawców w Polsce oraz 40000 z 39 krajów na świecie ogółem.

Wcześniej czołową lokatę w rankingu zajmowali przedstawiciele handlowi (2006) oraz inżynierowie/operatorzy produkcji (2007). Natomiast jeśli chodzi o generalne trudności firm z zaspokojeniem popytu na odpowiednio wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników, to odsetek podmiotów zgłaszających tego rodzaju problemy spośród firm poszukujących pracowników wyniósł w 2011 r. 34% na świecie ogółem. Polska z wynikiem 40% uplasowała się wśród państw objętych badaniem mniej więcej po środku skali, na równym poziomie z Niemcami⁴.

Wykres 1. Odsetek pracodawców zgłaszający trudności z obsadzeniem stanowisk



Źródło: Manpower Group, *Niedobór talentów 2011. Podsumowanie wyników dla Polski*.

⁴ Tamże, Figure 3. Difficulty filling jobs by country, s. 3.

Wyniki te są zbliżone we wszystkich krajowych analizach i badaniach nt. rynku pracy i zapotrzebowania na siłę roboczą. W ogólnopolskim, reprezentatywnym badaniu pracodawców z 2010 r.⁵ wykazano, że zapotrzebowanie na pracowników fizycznych wyniosło przynajmniej 40% całkowitego.

Mówiąc o zapotrzebowaniu na kadry z wykształceniem zawodowym należy się także odnieść do analiz zawodów deficytowych i nadwyżkowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej⁶.

Na pierwszych lokatach wśród 30 zawodów o najwyższym wskaźniku nadwyżki podaży siły roboczej znajdują się reprezentanci zawodów wchodzących w skład 2 wielkich grup: *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*, a także *Pracownicy usług i sprzedawcy*. Jeśli natomiast chodzi o zawody deficytowe, to wśród 30 zawodów 16 wpisuje się w te same wielkie grupy zawodowe (wg wskaźnika deficytu podaży siły roboczej).



⁵ Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*, Warszawa 2011, Raport z badań *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?*

⁶ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2011 roku*, Warszawa, listopad 2011, s. 13.

Tabela 2. Liczba poszukiwanych pracowników w różnych zawodach w poszczególnych województwach (liczby dotyczą danych populacyjnych)

Województwo	1 Wyżsi urzędnicy i kierownicy	2 Specjaliści	3 Technicy i inny średni personel	4 Pracownicy biurowi	5 Pracownicy usług i sprzedawcy	7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8 Operatorzy i monterzy ma- szyn	9 Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
dolnośląskie	1563	25060	5585	7017	13453	12975	4551	4669	74873
kujawsko-pomorskie	4479	11065	5067	2740	5959	15801	9803	4046	58960
lubelskie	2277	9300	5885	2900	5874	13379	10619	840	51074
lubuskie	616	3631	3276	606	6727	10843	2416	642	28758
łódzkie	1084	9995	4953	7630	7631	7633	4534	1978	45438
małopolskie	3109	30754	1918	8930	20783	15671	7348	2406	90920
mazowieckie	3004	46583	22824	10855	30524	41577	17608	10102	183076
opolskie	39	1616	1647	1386	5704	4326	4566	625	19911
podkarpackie	1564	14692	1817	1593	4293	23278	4558	153	51948
podlaskie	739	3935	3245	2343	3731	10577	4566	2111	31247
pomorskie	2456	9858	6616	4330	2152	10438	15925	3373	55147
śląskie	325	34918	7952	16800	13970	20204	9631	8609	112409
świętokrzyskie	86	3123	2376	588	4818	9382	4843	38	25253
warmińsko-mazur- skie	72	1371	4641	2333	4961	4852	6142	1622	25993
wielkopolskie	312	8287	17871	6094	3539	15254	9641	2793	63790
zachodniopomorskie	5018	22748	9661	6276	397	9674	1944	213	55933
Ogółem	26744	236936	105332	82420	134517	225865	118697	44220	974731

Źródło: PARP, Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, Warszawa 2011, *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?*⁷

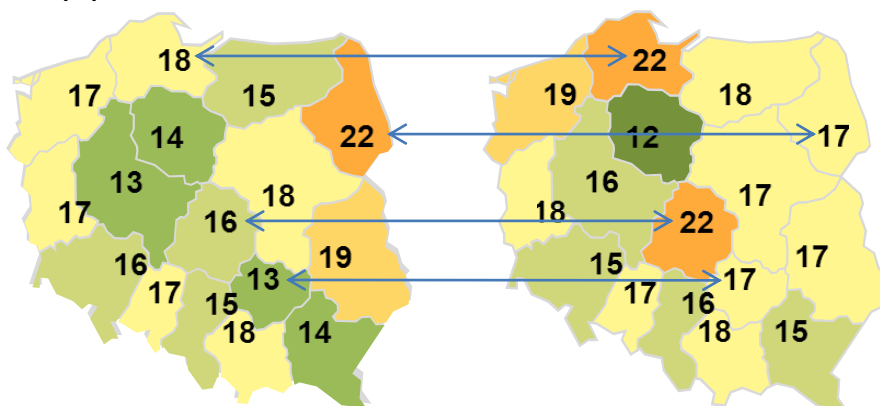
⁷ Wyniki uzyskane w ramach Badania Pracodawców 2010, s 115.

Z jednej strony świadczy to o wielkiej skali niedopasowania kwalifikacji potencjalnych pracowników do potrzeb pracodawców. Z drugiej strony jednak trzeba z dystansem podchodzić do danych publicznych służb zatrudnienia, gdyż bazują one jedynie na bezrobociu rejestrowym i ofertach zgłoszonych dobrowolnie do PUP. Co więcej, jeśli chodzi o oferty pracy uwzględniane przez publiczne służby zatrudnienia, to obejmują one także oferty staży, co dodatkowo zaciemnia obraz sytuacji.

W skali całego kraju relatywnie niewiele firm poszukuje pracowników – jak wskazują wyniki BKL w latach 2010 i 2011 było to 16% i 17%, głównie spośród większych przedsiębiorstw i najczęściej w wyniku rotacji kadr.



Kartogram 1. Porównanie odsetka pracodawców poszukujących pracowników w poszczególnych województwach w r. 2010 i r. 2011(%)



Źródło: PARP, Materiał prasowy 2012 odnośnie wyników *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*, Warszawa 2011. Badanie pracodawców 2010r. i 2011r. ($N_{2010} = 15841$, $N_{2011} = 16159$)

Wyniki te potwierdzają się w krajowych badaniach pracodawców prowadzonych w wymiarze regionalnym, subregionalnym, czy powiatowym. Okazuje się ponadto, że zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników fizycznych dostrzegalne jest także w świadomości mieszkańców Wielkopolski.

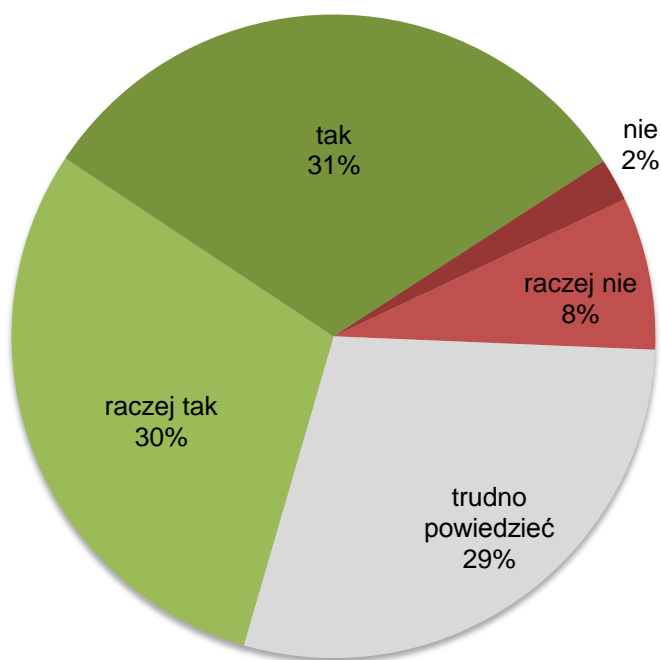
Jak wynika z przeprowadzonych badań w ramach projektu *Rzemiosło a kształcenie zawodowe w regionie*⁸,

⁸ Projekt realizowany był w 2011 r. przez Doradztwo Społeczne i Gospodarcze we współpracy z Wielkopolską Izbą Rzemieślniczą. Rezultatem przytoczonego projektu badawczego jest publikacja pt. *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Bondyra K. (red.), Poznań 2011.

61,3% mieszkańców Wielkopolski twierdzi, że występuje duże zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem zawodowym.



Wykres 2. Odpowiedzi na pytanie: Czy w Polsce występuje obecnie duże zapotrzebowanie na fachowców z wykształceniem zawodowym?



Źródło: Nawrocki J., *Zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym i kwalifikacjami rzemieślniczymi na wielkopolskim rynku pracy* w: Bondyra K. (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011. N=1200.

Należy zatem postawić pytanie, co jest powodem niedopasowania kwalifikacji pracowników i kształtu polskiego kształcenia (w szczególności zawodowego) do potrzeb gospodarczych? Odpowiedź jest w gruncie rzeczy złożona, dlatego została tu przedstawiona w postaci 10 syntetycznych tez. Ich wydźwięk nawiązujący do motywu biblijnego plag egipskich oddaje niestety w dużej mierze aktualny stan rzeczy oraz nastroje większości głównych „aktorów” związanych z kształceniem zawodowym.



Plaga I.

- I nastał w Polsce kapitalizm, co wielki przemysł naruszył a moc ludu w bezrobocie strukturalne wpędził

1.1 Kapitalizm, problemy przemysłu i bezrobocie strukturalne

Wraz z wprowadzaniem w życie tzw. „Planu Balcerowicza” od 1990 r. polski system gospodarczy postawiony został na głowie w obliczu konieczności przeprowadzenia bolesnych społecznie reform i transformacji od gospodarki centralnie planowanej do rynkowej. Jedną z konsekwencji przyspieszonej ścieżki modernizacji okazało się urealnienie popytu na wiele usług i towarów. Poszły za tym bankructwa bądź restrukturyzacja wielu państwowych

przedsiębiorstw, czy ujawnienie utajonego dotąd problemu bezrobocia.

Dotknęło ono w pierwszej kolejności pracowników o najniższych kwalifikacjach i wykształceniu - zwłaszcza zawodowym – i to w całych segmentach gospodarki. Najbardziej drastyczne zmiany zaszły w przemyśle ciężkim – nieefektywnie zarządzanym, nieelastycznym, opartym na przestarzałych technologiach i z przeszacowanym zatrudnieniem.



W konsekwencji zaplecze kadrowe wielu tego rodzaju zakładów w postaci tzw. „zawodowych szkół przyzakładowych” straciło swoją rację bytu. Przekształcenie pozostałych szkół zawodowych, kształcących na początku lat 90’ większą część ogółu uczniów, na tory potrzeb nowego rynku pracy też nie okazało się zadaniem łatwym. Rezultaty tej operacji zaowocowały przyznaniem ZSZ miana „fabryk bezrobotnych” (jakże wymownego w tamtym okresie).

Plaga II.

- Niewidzialna ręka rynku zarobki zamieniła, pęd ku wykształceni wyższemu rozpoczynając

1.2 Zawirowania na rynku pracy i boom edukacyjny

W obliczu intensywnego napływu kapitału i zagranicznych inwestycji u początków polskiej transformacji ustrojowej gwałtownie wzrosło zapotrzebowanie na specjalistów z wyższym wykształceniem.



Obok oczekiwań wysokiego poziomu kwalifikacji, na rynku pracy w segmencie najlepiej opłacanych i najbardziej pożądanym stanowisk kluczową rolę odgrywała znajomość języków obcych. Pozwalała ona nie tylko chłonąć wiedzę i standardy zachodnie, ale i szybko zaadaptować się do zupełnie nowych oczekiwań oraz względnie szybko awansować. W pierwszej kolejności rynek wchłaniał więc absolwentów szkół wyższych, otwartych na nowe wyzwania, dyspozycyjnych i chętnych do pracy.

Jednocześnie struktura zarobków w odniesieniu do poziomu kwalifikacji zaczęła się odwracać, w stosunku do tej z czasów PRL.

Nowa tendencja zakładała, że wraz z poziomem wykształcenia, kompetencji, doświadczenia i zakresem odpowiedzialności zarobki rosną proporcjonalnie, co w poprzednim systemie nie było już takie oczywiste.



Zjawisko to w literaturze socjologicznej nosi nazwę rekompozycji cech położenia społecznego i polega na przywróceniu odpowiednio wysokiej pozycji społecznej odpowiednio wysokich gratyfikacji. Innymi słowy, odpowiednio wysokiemu szczeblowi na społecznej drabinie prestiżu i władzy w coraz większym stopniu zaczęła odpowiadać wysokość zarobków. Na poziomie świadomości społecznej i doniesień medialnych obraz sytuacji, w pewnym uproszczeniu, kształtował się następująco: „mając wykształcenie zawodowe można być prawie pewnym zwolnienia bądź problemów na rynku pracy; mając wykształcenie wyższe można walczyć o lepiej opłacaną i pewniejszą (czytaj mniej narażoną na zwolnienia) pracę”.

W późniejszych badaniach społecznych wyraźnie identyfikowano wśród pokoleń rodziców dzieci rozpoczynających wówczas naukę mocno zakorzenione przeświadczenie, że „wyższe wykształcenie = dobra praca”.

Aspiracje edukacyjne rodziców (często zawyżone, bądź niezrealizowane w odniesieniu do swojej osoby) przełożyły się na dzieci, które kończąc obowiązkową edukację pod koniec lat 90' stanowiły już szczyt fali „boomu edukacyjnego”. Polskie społeczeństwo zaczęło się kształcić na potęgę.



Władze z dumą mogły obwieszczać coraz to nowe wskaźniki skolaryzacji⁹ szkół wyższych. Przybliżało to kraj chociaż małymi krokami do Zachodu - przynajmniej na gruncie statystyki i sprawozdawczości.

⁹ Współczynniki skolaryzacji są miarą powszechności kształcenia. Współczynnik skolaryzacji netto to stosunek (procentowy) liczby studentów w nominalnym wieku kształcenia na danym poziomie do liczby ludności zdefiniowanej, jak przy współczynniku skolaryzacji brutto, czyli do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia. Współczynnik skolaryzacji brutto jest to (wyrażony procentowo) stosunek wszystkich osób uczących się na danym poziomie do całej populacji (według stanu w dniu 31 grudnia) osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia.

Plaga III.

- I uczyniono w imię wolności samorząd gospodarczy bezsilnym, a on do dziś przed skostnieniem się broni

1.3 Spadek znaczenia samorządu gospodarczego

Często po okresie represji, ograniczeń swobód czy nadmiernej kontroli przychodzi potrzeba wolności; nie zawsze właściwie pojmowanej, ale na pewno bardzo wymownej. Praktyka pokazuje, że zależność ta dotyczy zarówno życia prywatnego, jak i gospodarczego¹⁰.

¹⁰ Samorząd gospodarczy poza zrzeszeniem pracodawców reprezentujących ich interesy i w przypadku rzemiosła wykonywania zadań zleconych z zakresu oświaty zawodowej (np. szkolenia i certyfikacji zawodowej), czy opiniowania działań sektora publicznego, pełni także inne funkcje. Na poziomie makrospołecznym jest on swego rodzaju mezostrukturą (strukturą średniego rzędu). Lokując się pomiędzy instytucjami państwa a podmiotami gospodarczymi reprezentowanymi w gruncie rzeczy przez obywateli, pośredniczy między nimi i pozwala na artykulację potrzeb i interesów. Można zatem przyjąć, iż uregulowania prawne dotyczące samorządu gospodarczego, jak i sektora publicznego wobec niego są w dużej mierze „papierkiem lakmusowym” dla stopnia decentralizacji państwa i stosunku do samorządności jako takiej. Samorząd gospodarczy rzemiosła, a konkretnie jego działalność i zasady finansowania, organizacji, czy powoływania, określone zostały w Ustawie o rzemiośle z 22 marca 1989 r. Jedną z kluczowych cech konstytutywnych tej organizacji jest dobrowolność zrzeszania się w jej ramach – rzutuje ona w ogromnej mierze na strukturę, pozycję oraz działalność ZRP. Co więcej, implikuje to poważne konsekwencje dla uprawnień władczych, czy zdolności do pełnego reprezentowania całego środowiska.

W Polsce po 1989 roku na fali nacisków wielu grup interesu i postaw szerokiej opinii publicznej względem liberalizacji gospodarki uwolniono od regulacji wiele zawodów, znosząc obowiązkową przynależność firm z większości branż do organizacji samorządu gospodarczego.



Dotyczyło to przede wszystkim przedsiębiorstw produkcyjnych, usługowo-produkcyjnych i usługowych prowadzących działalność rzemieślniczą¹¹. Jednocześnie kilka silnie zintegrowanych i wpływowych środowisk wbrew tym tendencjom wywalczyło sobie liczne przywileje i nadzór korporacyjny. W ten sposób stali się graczami w polityce,

¹¹ W myśl Ustawy o rzemiośle z dnia 22.03.1989 r. rzemiosłem jest zawodowe wykonywanie działalności gospodarczej przez osobę fizyczną, z udziałem kwalifikowanej pracy własnej, w imieniu własnym tej osoby i na jej rachunek, przy zatrudnieniu do 50 pracowników – zwaną dalej rzemieślnikiem¹¹. Rzemieślnikami wg ustawy będą także wspólnicy spółki cywilnej prowadzący tego rodzaju działalność gospodarczą (oraz osoby dziedziczące firmę po zmarłym rzemieślniku, gdy zatrudniają mistrza w zakładzie). Wg ustawy, z rzemiosła została wyłączona działalność handlowa, gastronomiczna, transportowa oraz usługi hotelarskie, lecznicze czy te świadczone w ramach wykonywania wolnych zawodów oraz działalność artystów plastyków i fotografików. Można zatem powiedzieć, że w myśl polskiego prawodawstwa, rzemiosłem jest specyficzny rodzaj działalności gospodarczej, dotyczący przedsiębiorstw funkcjonujących w sektorze MŚP i działających w stosunkowo niewielkiej skali przy udziale właściciela zakładu. Jednym z wyróżników działalności rzemieślniczej jest konieczność posiadania przez rzemieślnika formalnych dowodów kwalifikacji zawodowych.

z którymi od tej pory politycy musieli się w dużym stopniu liczyć. Mowa tu chociażby o prawnikach, lekarzach, czy inżynierach nadzoru budowlanego.

Największej organizacji zrzeszającej pracodawców i przedsiębiorców, czyli Związkowi Rzemiosła Polskiego, pozostawiono względną autonomię i samorządność w zakresie kształcenia praktycznego uczniów w zawodzie (ponad 84. tys. w r. 2011) i ich egzaminowania. Jednocześnie w obliczu braku innych istotnych prerogatyw, coraz gorszej sytuacji finansowej, oraz „zapaści wizerunkowej”, rzemiosło nie stało się równorzędnym partnerem dla sektora publicznego – ani na szczeblu samorządowym, ani tym bardziej centralnym.



W praktyce wiązało się to z niewielkim wpływem (bądź jego brakiem) na decyzje podejmowane przez sektor publiczny na poziomie lokalnym. Dotyczyło to i dotyczy do dziś chociażby zakresu dostosowywania struktury kierunków kształcenia do potrzeb gospodarczych.

Jak przyznaje nieoficjalnie część samorządowców, taki stan jest w gruncie rzeczy dla nich *wygodny*, ponieważ słabo zintegrowana grupa nie tylko będzie miała problem z dotarciem do władzy ze swoimi postulatami/roszczeniami, ale i doznawać będzie trudności w zakresie wywierania na nią wpływu. Oznacza to możliwość nie podejmowania pewnych działań, czy

zagłębiania się w *grząską materię* (albo jak wolą mówić inni: *śliską politycznie*), jaką niewątpliwie są dla władzy wszelkie problemy na styku edukacji i rynku pracy.

Na poziomie centralnym brak tego wpływu był jeszcze bardziej znaczący, co objawiło się m. in. w przeforsowaniu kształtu reformy szkolnictwa z 1998 r. i późniejszej reformy szkolnictwa zawodowego, których zapisy były sprzeczne z postulatami pracodawców, a niekiedy także ze zdrowym rozsądkiem¹².

Podsumowując, rzemiosło w postaci izb zrzeszających cechy i ZRP jest od momentu zmiany ustrojowej do dziś samorządem gospodarczym w zasadzie z nazwy (w sensie formalnoprawnym, nie funkcjonalnym). Dla członków tej instytucji przekłada się to na „bolesną konieczność” redefinicji swojej roli w społeczeństwie, gospodarce oraz odbudowie prestiżu i zaufania.



Zadanie jest poważne, zwłaszcza w obliczu słabej rozpoznawalności samej organizacji i jej celów nie tylko przez

¹² Analiza postulatów zawartych w stanowiskach licznych organizacji pracodawców i przedsiębiorców kierowanych do MEN, oraz przebieg konsultacji społecznych, uwidacznia jednoznaczny brak otwarcia na dialog ze strony ministerstwa i fasadowość sposobu przeprowadzania ustaleń w ramach dialogu społecznego.

mieszkańców Wielkopolski, ale i samych uczniów szkół zawodowych¹³.

Alarmujący wydaje się bowiem fakt, że tylko co ósmy uczeń szkoły prowadzonej przez organizacje rzemieślnicze potrafi wymienić organizacje pracodawców działające w najbliższej mu rzeczywistości. Powinny zostać wprowadzone działania nie tylko szeroko informujące o funkcjonowaniu tego typu podmiotów, ale i korzyściach płynących z uczestnictwa w nich. Musi pójść za tym ponadto atrakcyjny system identyfikacji wizualnej, utrwalający w świadomości społecznej istnienie rzemiosła i obszary jego aktywności jako organizacji, w tym także kształcenie zawodowe.

Wykres 3. Znajomość organizacji pracodawców wśród uczniów szkół zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rzemiosła 2010. N=1547 uczniów ZSZ prowadzonych przez samorząd gospodarczy rzemiosła.

¹³ Jagodziński W., w: Bondyra K. (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011. Podobny wniosek na temat znikomej rozpoznawalności organizacji rzemieślniczych można wysnuć na podstawie badania prowadzonego z wykorzystaniem techniki audytoryjnej przez ZRP na ogólnopolskiej próbie 1200 uczniów szkół zawodowych prowadzonych przez samorząd gospodarczy w 2010 r.

Pomimo nikłej rozpoznawalności organizacji pracodawców, uczniowie ZSZ intuicyjnie wiedzą jednak, że przynależność do takiego zrzeszenia może się opłacać.



Na pytanie, czy pracodawcy powinni się zrzeszać w organizacjach, 61,5% wyraziło opinie pozytywne (zagregowane odpowiedzi: raczej tak, zdecydowanie tak). I to właśnie jest szansą dla tego rodzaju instytucji, a zarazem wyzwaniem dla działań w zakresie ich promocji i polityki informacyjnej. Jak zauważył jeden z samorządowców, jest to szczególnie istotne w obliczu zjawiska dotyczącego wszystkich organizacji pracodawców w Polsce:

„Kończy się bowiem coś, co można by nazwać pewną tradycją przynależności - przynależność do organizacji była dawniej pewną nobilitacją. W tej chwili natomiast młodzi przedsiębiorcy, młodzi pracodawcy zupełnie inaczej do tego podchodzą. Patrzą bardzo pragmatycznie, co oznacza, że głównym i często jedynym powodem zapisania się do cechu staje się formalny wymóg dla kształcenia uczniów w ramach praktycznej nauki zawodu”.(T3, radny)

Doświadczenia pracodawców pokazują jednak niejednokrotnie, że nawet i w tej materii relacje między samorządem gospodarczym a sektorem publicznym nie układają

się zawsze bezproblemowo i poprawnie. Jedną z najważniejszych, wielokrotnie podnoszonych przez ankietowanych pracodawców spraw dotyczyła zalegania z wypłatą przez gminy zwrotów kosztów szkolenia, wynagrodzeń i składek.

„Sprawa stanęła na ostrzu noża, bo zabrakło pieniędzy, bo ktoś nie wyliczył czy nie wiedział, że co trzy miesiące jest zmiana tego wynagrodzenia i każdy uczeń w każdym roku dostaje inne wynagrodzenie. W ogóle nie przeliczono i brakło pieniędzy. Musieliśmy czekać cały rok nimi nam te pieniądze wypłacono. O gminach już nie wspomnę, bo każda gmina postępuje inaczej; żąda się dokumentów, tłumaczeń wszelkiego rodzaju. Nawet gdy decyzja jest, to pieniądze będą dopiero za 2-3 miesiące. A są nawet takie gminy które zaczęły odliczać urlopy bezpłatne uczniowi z tego okresu szkolenia i automatycznie mogli wziąć z tych wypłacanych złotych. Jest to kompletna paranoja nadająca się do kabaretu”.(T3, pracodawca, konferencja nt. kształcenia zawodowego, Kępno 2012)

Plaga IV.

- A wiatr zmian przywiął reformę oświaty, co do dziś ją po szkołach, gminach i powiatach wyklinają

1.4 Negatywne efekty reformy oświaty

Podsumowując założenia i przebieg reformy edukacji z 1999 r. należy wspomnieć przede wszystkim, że miała ona na celu podniesienie poziomu wykształcenia polskiego społeczeństwa i dostosowanie programów nauczania do zmian cywilizacyjnych i technologicznych. Zgodnie z jej założeniami proporcje absolwentów w Polsce miały uzyskać docelowo zgodność z postulowaną proporcją 20% osób z wykształceniem zawodowym i 80% ze średnim oraz wyższym. Powoływano się przy tym na szczegółowe rozwiązania zachodnie, jednak bez uwzględnienia faktu, iż tam wdrażanie zmian przypadło na lata 70' i po ustaniu fali masowego bezrobocia zakończyło się albo koniecznością wycofania z nich, albo upadkiem systemu szkolnictwa zawodowego.

Obecnie w krajach Unii Europejskiej proporcja ta jest bliższa 60:40, z przewagą uczniów szkół zawodowych¹⁴. Wykształcenie zawodowe przeważa w Niemczech (77% uczących się), Austrii (77%), na Węgrzech (73%), w Szwajcarii (69%) oraz na Słowacji (67%). Kraje, w których proporcje obu typów kształcenia są równe to: Dania, Finlandia, Szwecja,

¹⁴ Juchnowicz M., *Polityka edukacyjna wobec potrzeb rynku pracy*, [online], [dostęp 10.04.2011], dostępne w: www.fundacja.edu.pl.

Norwegia i Francja. Wysoki odsetek przygotowania ogólnego i niski przygotowania zawodowego cechuje takie kraje, jak: Japonia, Grecja, Portugalia, Polska, Włochy, Hiszpania¹⁵. W obliczu długookresowych i aktualnych wyników tych ostatnich państw oraz aktualnej sytuacji, trudno się zgodzić z tezą leżącą u podstaw reformy oświaty, że wysoki poziom wykształcenia ogólnego jest gwarantem wysokiej konkurencyjności siły roboczej i gospodarki.

Co więcej, w konsekwencji przyjętych przesłanek powołano nowy „twór” w postaci liceum profilowanego. W praktyce przejął on uczniów, którzy w innych okolicznościach wybraliby kształcenie w zasadniczych szkołach zawodowych i technikach.

Okazało się, że forma ta nie zapewnia ani przyzwoitego wykształcenia ogólnego, pozwalającego bezproblemowo podjąć studia, ani zawodowego, potwierdzonego egzaminem zawodowym oczekiwanym przez pracodawców.



Uzupełnianie kwalifikacji *stricte* zawodowych wiązało się i tak w późniejszym czasie z koniecznością odbycia pozaszkolnych

¹⁵ Nowakowska-Siuta B., *Kształcenie zawodowe w krajach UE*, Broszura o egzaminie zawodowym dla uczniów 2- i 3-letnich zasadniczych szkół zawodowych, Warszawa 2006.

kursów, opłacanych najczęściej z kieszeni absolwentów i bardzo często krytykowanych przez pracodawców za niezadowalający poziom i krótki czas trwania¹⁶.

Położenie nacisku na kształcenie ogólne wiązało się także z utworzeniem gimnazjów oraz zwiększeniem liczby godzin przedmiotów ogólnych w szkołach zawodowych kosztem zajęć praktycznych. W połączeniu z krótszym o rok cyklem nauki w szkołach ponadgimnazjalnych dało to w efekcie absolwentów często nie spełniających elementarnych oczekiwań pracodawców.



Ci bowiem poszukują najczęściej pracowników dobrze przygotowanych, zwłaszcza pod kątem praktyki i znających zakres swoich zadań zawodowych.

Unikając przytaczania całej litanii pozostałych ważnych bądź pomniejszych zarzutów wobec działań władz oświatowych z 1998 r., niektóre z nich powracają w kontekście aktualnej reformy szkolnictwa zawodowego, w odniesieniu chociażby do ustalania wykazów zawodów.

¹⁶ Koncepcja rozwijania form pozaszkolnych kształcenia zawodowego była przez pracodawców generalnie uznawana w badaniach za słuszną i potrzebną, jednak bardziej na gruncie kształcenia ustawicznego a nie zasadniczego, czy doszkalania już po kształceniu mimo wszystko bardziej ogólnym w LO profilowanym.

„Zawsze była o to wojna z panią Łybacką która narobiła bałaganu straszego w szkolnictwie. Nie można ciągle mieszać i zmieniać nazewnictwa zawodów, a w niektórych przypadkach to dokładać tu a tam odejmować. Jeśli mieliśmy pięciu stolarzy kiedyś i potrafiono zrobić jednego stolarza, bo stolarz to stolarz w rozumieniu rzemiosła. To samo było z krawcami, jeśli było sześciu krawców, damski, męski, konfekcyjny itp. zrobiono jednego. We fryzjerstwie też, był damski, męski i teraz zrobiono jednego fryzjera, bo trudno, żeby damski nie umiał ostrzyć męzczyzny. Ale teraz znowu się rozbija i pojawia się pytanie, kto tynkował do tej pory skoro się pojawia osobno murarz i tynkarz, a był tylko murarz. Nie wiem z czego teraz będziemy robić kielbasę, skoro zabrano zawód rzeźnika, nie ma takiego zawodu od pierwszego wrzeźnia, tylko wędliniarz w oparciu o półtusze i teraz się pojawia pytanie: czy wędliniarz będzie czekał, aż te świnie padną czy zdechną, skąd te półtusze? Malarz tapeciarsz to jest już ogóle historia, to są trzy zawody w jednym zawodzie, będzie ktoś układał gipsowe ściany będzie musiał być posadzkaczem i robić roboty wykończeniowe i będzie musiał taki uczeń zdawać trzy egzaminy, żeby zdać końcowy egzamin jeden, kto to wymyślił, nie wiem”. (W30, przedstawiciel cechu)

Plaga V.

- Wstydem się stało w zasadniczej szkole naukę pobierać, z obawy jakoby gorszej maści człowiekiem nazwanym zostać

1.5 Negatywny wizerunek kształcenia zawodowego w opinii publicznej

Splot opisanych czynników sprawił, że w opinii publicznej szkoły zawodowe zaczęły być postrzegane jako „szkoły negatywnego wyboru”, czyli takie, do których trafia się z konieczności, gdy nie spełnia się kryteriów przyjęć do LO.



Zbiegło się to w czasie z eksponowanymi przez media doniesieniami o przypadkach spektakularnych naruszeń dyscypliny w ZSZ, czy znęcaniu się nad nauczycielami. Klimat wokół tego segmentu szkolnictwa stawał się coraz gorszy, także po stronie władz, dla których bywały one niekiedy swego rodzaju „kulą u nogi”. Z jednej strony generowały koszty utrzymania większe, niż w przypadku innych szkół. Z drugiej, często kształciły w zawodach, na które albo już nie ma popytu na lokalnym rynku pracy, albo w których zmieniło się środowisko i narzędzia pracy z uwagi na wprowadzanie nowszych technologii. Mała elastyczność tego rodzaju szkół wynikała także po części z oporów środowisk nauczycielskich, walczących o miejsca pracy

dla już zatrudnionych pedagogów i zachowanie *status quo*, pożądanego również przez władze powiatowe.

„Tak szybko nauczycieli przekwalifikować się nie da, bo to problem. Nikt mi nie zagwarantuje, że za pięć lat będzie potrzeba takich właśnie nauczycieli. Dyrektor potrzebuje informacji żeby to przygotować, przygotowuje jeden rocznik, wyposaży, a pan naczelnik oświaty czy ktoś ze starostwa powie mi: „Co ty znowu chcesz przed chwilą wyposażyliśmy Ci bazę dydaktyczną pod określony profil kształcenia, a Ty chcesz nagle zmieniać, skąd na to pieniądze?” Nauczyciele to jedna sprawa, w każdym zawodzie który ma być opiniowany w tej chwili nie tylko przez radę zatrudnienia ale ma być opiniowany też przez kuratorów; nie dopuszczą nam jeśli nie będzie klasy, a w każdym zawodzie technicznym to są kolosalne pieniądze”.
(T4, dyrektor ZSZ)

Przełożyło się to, wraz ze splotem innych czynników, na negatywny i stereotypowy wizerunek szkół zawodowych, w szczególności w mediach, gdzie albo się mówiło się źle, zdawkowo, albo nie mówiło się w ogóle.



„My jesteśmy dla innych po prostu zawodówką, nie ważne, że mamy technika. Chciałam się jeszcze odnieść do kreowania wizerunku szkoły w mediach. Prowadziłam ucznia,

który uzyskał drugie miejsce w Poznaniu na całą Wielkopolskę drugie miejsce w konkursie o funduszach UE; sukces i to dość duży. Jedziemy po odbiór nagrody i pojawiła się raz jedna informacja i już w następnym serwisie została zdominowana przez informację, że w ogólniaku uczennica zdobyła 14 miejsce z matematyki. Moim zdaniem jest to blokowanie szkolnictwa zawodowego nie tylko przez szkoły, nauczycieli, ale również media, bo utwierdza się takie przekonanie, że przychodzi tu młodzież jedynie o niskim poziomie, a ta młodzież osiąga sukcesy i to duże". (W14, nauczycielka ZSZ)

Można zatem powiedzieć, że najważniejszym wyzwaniem dla szkół zawodowych, ale także dla organizacji rzemieślniczych i samych rzemieślników, wydaje się praca nad zmianą ich dotychczasowego wizerunku w społeczeństwie.



Poprawę tego wizerunku należy traktować jako punkt wyjścia do rozwiązywania wszelkich innych problemów¹⁷. Kwestia wizerunku medialnego rzemiosła i szkolnictwa zawodowego ma z kilku współzależnych powodów istotne

¹⁷ Raport z zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych w wielkopolskich cechach rzemieślniczych, w: *Wielkopolskie rzemiosło. Między tradycją a nowoczesnością*, Poznań 2008. s. 217.

znaczenie. Wyniki badania CBOS¹⁸ dotyczące hierarchii prestiżu zawodów świadczą o tym, że problem nie tyle tkwi w wizerunku samych zawodów, w których kształci się w szkołach zawodowych, ale właśnie w wizerunku tych szkół, a także stereotypowym postrzeganiu ich uczniów. W hierarchii prestiżu zawodów robotnik wykwalifikowany (np. tokarz, murarz) zajmował ósmą pozycję z „dużym poważaniem”¹⁹ na poziomie 69%, między nauczycielem (70%) a księgowym (64%). Cechą wspólną zawodów zajmujących wysokie pozycje w hierarchii prestiżu jest ich duża społeczna użyteczność oraz wysiłek (zwłaszcza fizyczny). Profesja murarza czy tokarza jest niemal tak samo ceniona, jak praca inżyniera zatrudnionego w fabryce (71%)²⁰.

Warto w tym miejscu odwołać się do wyników badań na temat wizerunku rzemiosła, kwalifikowanej pracy fizycznej, a przede wszystkim samych szkół zawodowych w świadomości mieszkańców Wielkopolski²¹.

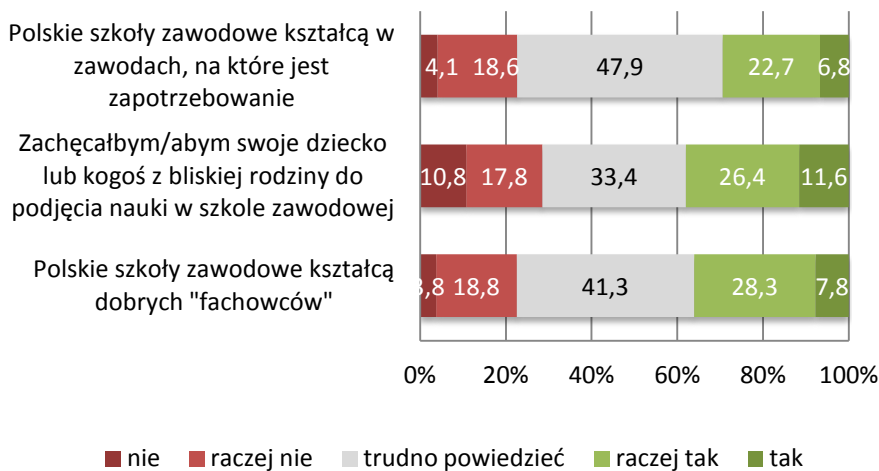
¹⁸ CBOS, Prestiż zawodów. Komunikat z badań, Warszawa, styczeń 2009.

¹⁹ Na skali poważania (duże, średnie, małe, trudno powiedzieć).

²⁰ Lissowska R., Postaremczak D., *Jak cię piszą, tak cię widzą. Wizerunek medialny szkolnictwa zawodowego w Wielkopolsce* w: Bondyra K. (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011.

²¹ Jagodziński W., *Wizerunek rzemiosła i zasadniczych szkół zawodowych w opiniach mieszkańców Wielkopolski* w: Bondyra K. (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011.

Wykres 4. Percepcja ZSZ w wymiarach: jakość kształcenia, adekwatność kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, gotowość do rekomendacji (odp. w %)



Źródło: Jagodziński W., *Wizerunek rzemiosła i zasadniczych szkół zawodowych w opiniach mieszkańców Wielkopolski*, w: Bondyra K. (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011. N=1202.

Okazuje się, że postawy mieszkańców w odniesieniu do szkół zawodowych są zbliżone w ramach przedstawionych wymiarów i zakładają niewielką przewagę ocen pozytywnych (oscylujących w granicach 30% - 38%) nad negatywnymi. Pomijając oceny niejednoznaczne i ambiwalentne (*trudno powiedzieć*) różnica wskazań pozytywnych i negatywnych wyniosła odpowiednio 13,5, 9,4 oraz 6,8 pkt. %. Największe dysproporcje miały miejsce w związku z gotowością do udzielenia rekomendacji nauki w ZSZ osobie bliskiej. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na duży udział w rozkładzie osób nie potrafiących jednoznacznie odnieść się do pytania i sięgający 33% - 48%.

Na gruncie pogłębionej analizy statystycznej wykazano, że postrzeganie przez ogół Wielkopolan szkół zawodowych jako *kształcących dobrych fachowców* wiąże się mocno z *kształceniem w zawodach, na które jest zapotrzebowanie*²². Można jednak wykazać drastyczne rozbieżności w tym względzie z uwagi na wielkość miejsca zamieszkania. Powiązanie kryterium adekwatności kształcenia z jego jakością zdecydowanie najsilniejsze było w średnich miastach (powyżej 50 tys. do 104 tys. mieszkańców)²³. Oznacza to, że szczególnie tam mieszkańcy patrzą na jakość szkolnictwa zawodowego bardzo pragmatycznie: *dobry fachowiec to przede wszystkim fachowiec potrzebny*. Słabsze, ale nadal silne korelacje zidentyfikowano w Poznaniu oraz małych miastach do 50 tys. mieszkańców. Na terenach wiejskich omawiana współzależność była słabsza, przyjmując postać umiarkowaną²⁴.

²² Wartość współczynnika korelacyjnego rho Spearmana =0,635 (maksymalna wartość to 1 dla korelacji dodatnich), $p < 0,05$.

²³ Wartość współczynnika rho Spearmana wyniosła aż 0,921, $p < 0,05$.

²⁴ $r_s = 0,350$, $p < 0,05$.

Mieszkańcy województwa wielkopolskiego dość rzadko łączyli ocenę większego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników fizycznych z postawą polegającą na gotowości do wskazywania młodszemu pokoleniu tej właśnie ścieżki kształcenia.



Jakość kształcenia z jego adekwatnością do potrzeb gospodarki najsłabiej wiązano na terenach wiejskich, natomiast najsilniej w miastach średnich liczących od 50 tys. do 100 tys. mieszkańców. Stosunkowo największymi sceptykami byli mieszkańcy małych miast, którzy najgorzej ocenili adekwatność kierunków kształcenia w ZSZ i swoją gotowość do polecania nauki w niej.

Co również ważne, wśród kategorii wiekowej osób w przedziale 25-34 lata (szczególnie na tle Wielkopolan w wieku przedemerytalnym 55-64 lata), ścieżka kształcenia zawodowego rozpoczynająca się w ZSZ jest najmniej aprobowana²⁵, o czym świadczy niska skłonność do udzielania rekomendacji młodszemu pokoleniu. Jednym z powodów jest najprawdopodobniej fakt, iż jest to pokolenie, którego starszy segment obserwował drastyczną sytuację osób

²⁵ Weryfikacja hipotezy badawczej miała miejsce z użyciem testu Kruskala Wallisa dla k prób niezależnych, $p < 0,05$.

z wykształceniem zawodowym na początku transformacji ustrojowej po 1989 roku, a młodszy, „załapał się” już na boom edukacyjny i marginalizację szkolnictwa zawodowego²⁶.

Plaga VI.

- I pomór padł na szkoły zawodowe w każdym kraju zakątku

1.6 Likwidacja znaczącej części szkół zawodowych

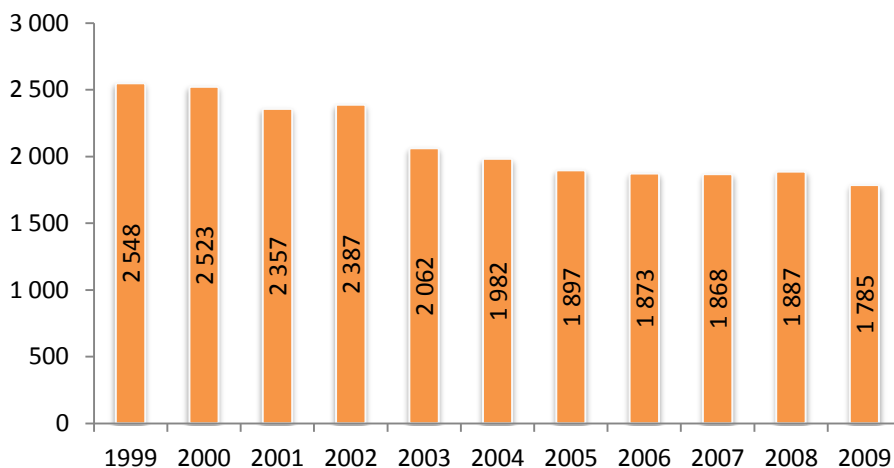
Generalnie (poza pewnymi wyjątkami) prostszym i szybszym rozwiązaniem w przeświadczeniu władz powiatowych okazało się w związku z reformą oświaty raczej zamykanie ZSZ, niż głębokie przekształcenia lokalnego szkolnictwa wynikające z przeprowadzonych analiz, czy konsultacji ich wyników i rekomendacji z pracodawcami.

Największa dynamika spadku liczby szkół zawodowych przypadła na rok 2003, co przypadło na ukończenie pierwszego etapu edukacji przez roczniki objęte reformą. Do ZSZ uczęszczało w tamtym czasie 10% uczniów w wieku 16-18 lat.



²⁶ Jagodziński W., *Wizerunek rzemiosła i zasadniczych szkół zawodowych w opiniach mieszkańców Wielkopolski*, op.cit.

Wykres 5. Liczba szkół zawodowych w Polsce ogółem



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Wielkopolsce nie odbiegała generalnie od tendencji ogólnokrajowych. W kategorii szkół zawodowych dla młodzieży (bez oddziałów specjalnych) wielkopolscy absolwenci stanowili 13% wśród wszystkich absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Warto jeszcze dodać, że na tle innych dużych ośrodków miejskich tempo spadku liczby uczniów w Poznaniu było wyjątkowo szybkie i jak się okazało w późniejszym czasie dotkliwe, zwłaszcza w obliczu rozwiniętego przemysłu i planów władz miejskich co do przyciągania nowych inwestorów.

Obecnie można jednak zaobserwować, że trend spadkowy liczby szkół zawodowych został nieco wyhamowany zarówno na poziomie kraju, jak i Wielkopolski.



Punktem zwrotnym, po którym sytuacja zaczęła się zmieniać, było przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. Częściowe otwarcie rynków pracy krajów wspólnoty skłoniło wielu dobrze wykształconych i doświadczonych pracowników fizycznych do emigracji w poszukiwaniu lepszych zarobków i wyższego standardu życia. Cenieni za swoje umiejętności i pomysłowość, polscy fachowcy stali się naszym hitem eksportowym. Podobne motywacje miała także i pewna część absolwentów ZSZ, którzy jednak nie zawsze emigrowali z nastawieniem na pracę i rozwój w wyuczonym zawodzie.

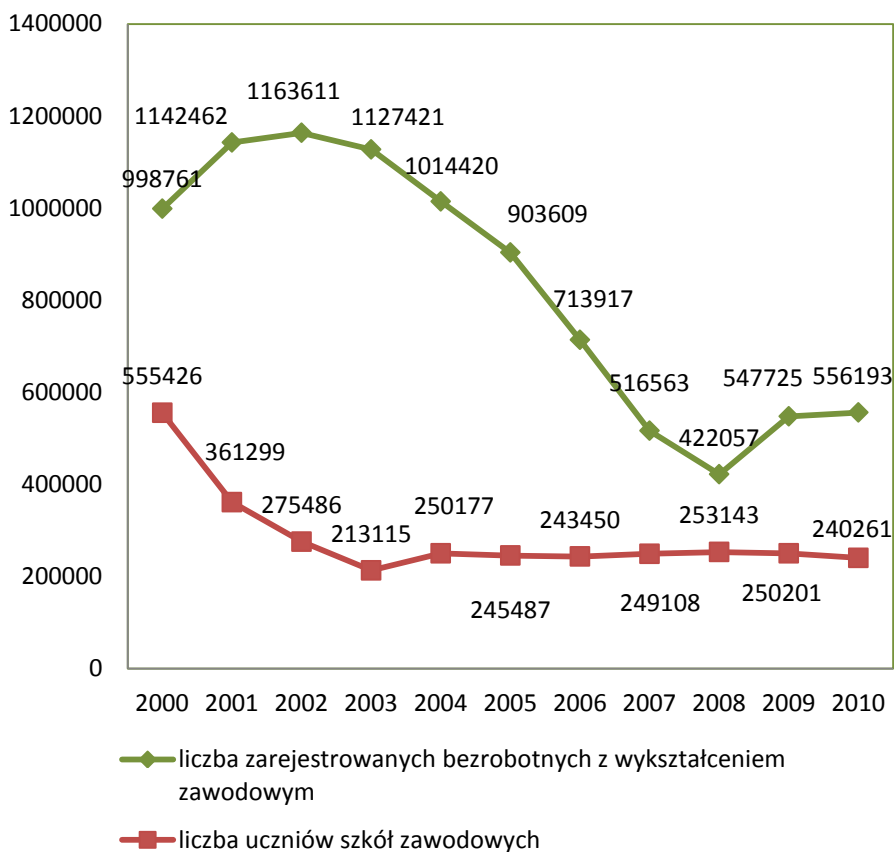
Zbiegło się to w czasie z uświadomieniem sobie przez sporą część społeczeństwa narastającego od pewnego czasu deficytu kadr zawodowych. Zjawisko to przybrało na sile i zaczęło uderzać nie tylko przedsiębiorców, ale i w zwykłych obywateli, słono płacących za usługi. Coraz więcej osób, także decydentów, zaczęło sobie uświadamiać, że konieczne jest podjęcie prób reanimacji polskiego szkolnictwa zawodowego stojącego na skraju zapaści.

Pomimo długookresowej tendencji spadkowej liczby bezrobotnych osób z wykształceniem zawodowym, nie szło z nią w parze proporcjonalnie zwiększone zainteresowanie tą formą kształcenia wśród uczniów i ich rodziców. Oznacza to, że stan świadomości społecznej nie nadążył wówczas jeszcze za przemianami na rynku pracy, jak miało to miejsce w przeszłości.



Choć nawet w „kryzysowym” 2009 r. liczba bezrobotnych z wykształceniem zawodowym wzrosła, to bezrobotni zarejestrowani wg pozostałych poziomów kształcenia także zwiększyli swoje szeregi.

Wykres 6. Relacja liczby zarejestrowanych bezrobotnych z wykształceniem zawodowym do liczby uczniów szkół zawodowych w latach 2000 – 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Plaga VII.

- Bieda zajrzała w szkolne warsztaty, kurzem historii sprzęty tam zebrane pokrywając

1.7 Wyposażenie techniczne przyszkolnych warsztatów nie nadążało za zmianami technologicznymi

Rzeczywistość zweryfikowała ambitne pomysły wyposażenia istniejących szkół zawodowych w nowoczesne urządzenia, czy budowy na dużą skalę nowoczesnych *centrów kształcenia* wzorem Niemiec. Zabrakło koordynacji i woli politycznej po stronie organów centralnych, motywacji i umiejętności w pozyskiwaniu chociażby środków unijnych po stronie większości szkół oraz współpracy z pracodawcami o charakterze systemowym w skali kraju. Niemniej, zdarzały się pozytywne, lokalne przypadki radzenia sobie z niedostatkami technicznymi, jak ten z południowej Wielkopolski

„Dzięki dyrektorom, naczelnikowi wydziału oświaty i ich podejściu ponad miesiąc temu zostało otwarte bardzo nowoczesne centrum kształcenia ustawicznego przy zespole szkół ponadgimnazjalnych. Są to moim skromnym zdaniem bardzo nowoczesne warsztaty szkolne, które w przeszłości istniały, a które po prostu zostały zniweczone: jedne zaorane, drugie po prostu sprzedane. Niektóre z nich pozostały, ale nie spełniają tej roli, którą powinny spełniać”. (T3, przedstawiciel władz powiatu)

Nie sprawdziły się optymistyczne założenia z początków reformy, że szkoła zawodowa sama podoła kształceniu praktycznemu, w wymiarze pozwalającym na wypuszczenie absolwentów o dobrych umiejętnościach praktycznych. Główną, aczkolwiek nie jedyną barierą okazało się finansowanie – a właściwie jego brak. Z tego powodu sprzęty zgromadzone w wielu warsztatach nadają się raczej do *muzeum techniki radzieckiej*, niż praktycznej nauki zawodu.



„Kolejny problem to szkoły. W szkole trzeba zebrać około 30 uczniów, żeby otworzyć klasę. Jeśli się nie ueziera, nie ma klasy. Kolejna rzecz to pieniądze. Szkoła zawodowa, technikum jest w cyklu swojego kształcenia klasa dzielona na grupy. Na warsztacie takim, czy innym nie można uczyć 30-stki. Można uczyć 10, 15, piętnastu nawet nie. Mniej, ale stworzenie mniejszej grupy jest bardzo dyskusyjne i trudne finansowo. Dzieląc klasę na 3 grupy mamy 3 nauczycieli, szkoleniowców”. (W34, właściciel firmy szkoleniowej, były nauczyciel praktycznej nauki zawodu)

„Problemem jest też wyposażenie w nowoczesne środki techniczne. Robot kosztuje parędziesiąt tys. euro, obrabiarka 315 tys. euro. Górna półka, ale te tańsze to i tak kilkadziesiąt tys. euro za jedna obrabiarkę. Polskie też w granicach 200 tys. zł kosztują. Tych obrabiarek muszę mieć kilka/kilkanaście

w trakcie szkolenia. Do tego symulatory komputerowe; to jest najmniejszy problem, ale oprogramowanie: jakiś program do projektowania bryłowego, jakiś program do wpisywania kodów obróbczych, program transmisyjny. Takich programów jest kilka. W przybliżeniu kilkanaście tys. dolarów za jedno stanowisko”. (W34, właściciel firmy szkoleniowej, były nauczyciel praktycznej nauki zawodu)

Przykład przytoczony w cytacie jest dość jaskrawy i odnosi się do relatywnie nowoczesnej branży obróbki metali, wykorzystującej drogie środki techniczne.

Pomimo to, trzeba pogodzić się z koniecznością wypracowania uniwersalnego i powszechnego rozwiązania współpracy szkół z sektorem prywatnym.



Sytuację komplikuje dodatkowo kształt polskiego modelu edukacji zawodowej, który bliższy jest założeniom niemieckiego modelu dualnego²⁷, aczkolwiek przebiega dwutorowo.

Jedna ścieżka zakłada kształcenie na bazie rozwiązań programowych Ministerstwa Edukacji Narodowej i egzaminów Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, druga kształcenie w systemie rzemieślniczym, kształcenie w praktycznej nauce zawodu u pracodawcy w zakładzie rzemieślniczym oraz

²⁷Nauka jednocześnie w szkole, i praktyczna nauka zawodu w firmie.

egzamin przed komisją izbową. Zostawiając na boku przebieg dyskursu o wyższości jednej opcji nad drugą, należy wspomnieć, że nie są one względem siebie komplementarne, co stwarza niekiedy nastawienie konkurencyjne. Zwłaszcza na linii pracodawcy – nauczyciele²⁸.

Na tej samej osi konfliktu rozgrywa się spór o treści²⁹ i sposób nauczania w szkołach zawodowych. W obliczu obecnego kształtu systemu należy do pewnego stopnia uznać argumenty obu stron – nauczycieli rozliczanych z przygotowania uczniów pod egzaminy zawodowe, niejednokrotnie oparte o przestarzałe programy nauczania i brak części praktycznej odbywającej się w rzeczywistym środowisku pracy (praktyczne egzaminy MEN w postaci testów), ale także i argumenty pracodawców.

²⁸Sporym problemem jest utrzymanie jednolitości standardów egzaminacyjnych na poziomie całego kraju. Powodem jest brak, lub niejednorodność standardów kształcenia i kwalifikacji w odniesieniu do części zawodów, a co za tym idzie i standardów egzaminacyjnych. W polskim systemie kształcenia na poziomie ZSZ wyróżnia się ponadto 3 typy egzaminów:

²⁹Treści kształcenia zawodowego, ale także struktura nauczanych przedmiotów powinny wynikać z celów tego kształcenia, które powinny być dostosowane do potrzeb rynku pracy. Potrzeby te określane są w głównej mierze przez podmioty gospodarcze funkcjonujące na rynku. Ich działalność, a także interesy z zakresu pozyskiwania kadr są odmienne z uwagi na sektor, branżę, strukturę oraz wielkość (mierzoną ilością pracowników). Wśród tych przedsiębiorstw znajdują się duże zakłady przemysłowe, jak również przedsiębiorstwa średnie, małe i mikro, w tym rzemieślnicze. Pomimo różnic, liczne badania ich przedstawicieli pokazują, jak duże, często niezaspokojone zapotrzebowanie wykazują podmioty gospodarcze na dobrze wykwalifikowanych, doświadczonych pracowników.

**egzamin
potwierdzający
kwalifikacje
zawodowe**

- przeprowadzany przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne wg standardów MEN - zdają go m. in. absolwenci szkół zawodowych (w tym także młodociani zatrudnieni u pracodawcy, nie-rzemieślnika) – ocena wiadomości i umiejętności zawodowych w ramach danego zawodu (bez specjalizacji) składa się z etapu pisemnego (test) i etapu praktycznego (zadanie egzaminacyjne)

**egzamin
kwalifikacyjny
na tytuł
zawodowy**

- przeprowadzany przez państwowe komisje egzaminacyjne powoływane przez kuratora oświaty – zdają młodociani pracownicy szkoleni u pracodawcy nie-rzemieślnika, bądź w ośrodku kształcenia; egzamin składa się on z etapu teoretycznego (pisemny) i praktycznego. Dokumentem potwierdzającym zdanie egzaminu jest świadectwo uzyskania tytułu zawodowego,

**egzamin
czeladniczy**

- przeprowadzany przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych – zdają go młodociani zatrudnieni u pracodawcy rzemieślnika w zawodach zarówno szkolnych, jak i pozaszkolnych; składa się z etapu – teoretycznego (część ustna i pisemna) oraz praktycznego (samodzielne wykonanie praktycznych zadań egzaminacyjnych); potwierdzeniem zdania egzaminu jest świadectwo czeladnicze.

W badaniach z nauczycielami przedmiotów zawodowych niejednokrotnie natrafiano na opisy praktyk do których są zmuszeni nauczyciele, by nieco bardziej nadążać za nowoczesnością w obliczu braku aktualnych, szczegółowych i profesjonalnych materiałów czy pomocy dydaktycznych.

W wielu dziedzinach brakuje aktualnych podręczników do kształcenia zawodowego. Nauczyciele pozyskują materiały na własną rękę na targach, od przychylnych pracodawców, czy po prostu kopiują treści z drogich i trudnodostępnych wydawnictw przeznaczonych dla praktyków.



Pracodawcy oczekują „produktu gotowego”, czyli absolwenta, który po krótkim wdrożeniu go w stanowisko pracy będzie w stanie samodzielnie i dobrze pracować. Natomiast w obecnej sytuacji dużego deficytu odpowiednio wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników fizycznych, nadal stosunkowo małego zainteresowania gimnazjalistów nauką w ZSZ i niżu demograficznego, niekiedy jedyną drogą pozyskania wartościowego pracownika w przyszłości jest przeszkolenie i *wychowanie go sobie*.



Często jest to utrudnione już na etapie w pozyskania uczniów do nauki zawodu, oraz niejednokrotnie przez ich słabe przygotowanie teoretyczne w szkole zawodowej. Do tego dochodzi obawa części pracodawców o przejście takiego przygotowanego już w zakładzie ucznia do pracy u konkurencji.

Plaga VIII.

- Szkoły zawodowe z pogromu ostałe o ucznia i nauczyciela pracę walczyć poczęły, często na potrzeby rynku nie zważając

1.8 Konkurencja o ucznia w sektorze oświatowym między szkołami zaczęła się nasilać i brać górę nad potrzebami rynku pracy

Kolejnym problemem zidentyfikowanym w badaniach z przedstawicielami sektora oświatowego i uczniów szkół zawodowych jest uleganie tych drugim „modom na zawody”.



Przyjmują one różne natężenie w zależności od regionu, czy powiatu, ale generalnie od lat prym wiodą zawody związane z urodą i pielęgnacją człowieka (głównie fryzjerstwo), zawody budowlane czy motoryzacyjne³⁰.

Co więcej, władze powiatowe ulegając modom przyznają nieoficjalnie, że część kierunków kształcenia jest

³⁰ Dane liczbowe potwierdzają też wypowiedzi badanych kierowników cechów rzemieślniczych, którzy stwierdzają, że uczniowie w wielu przypadkach porzucają naukę w zawodzie. Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy wymieniają przede wszystkim: nieprzemysłany wybór danego zawodu, przypadkowość w wyborze zawodu, rozczarowanie nauką zawodu, problemy wychowawcze i problemy na tle przestępczym, mała motywacja do nauki, zawyżone oczekiwania finansowe. Kierownicy cechów zwracają uwagę też na to, że młodzież szuka zawodów mało wymagających (*chcą robić, tak żeby się nie narobić*) i w wielu przypadkach są rozczarowani pierwszym rokiem, czy pierwszymi miesiącami nauki zawodu.

podtrzymywana właśnie w obawie przed odpływem uczniów do sąsiedniego powiatu, gdzie oferta bardziej odpowiada aspiracjom edukacyjnym. Problem wydaje się być złożony i nie w każdym przypadku zamknięcie czy otwarcie klas o określonym profilu może okazać się skuteczne. W Niemczech tego rodzaju dylematy nie występują, z uwagi na koordynację polityki oświatowej i polityki rynku pracy na poziomie landowym, w oparciu o ścisłe ustalenia i porozumienie z samorządami gospodarczymi i szkolnictwem.

Analizując proces decyzyjny polskich uczniów ZSZ w odniesieniu do wyboru konkretnego zawodu okazuje się, że czynnikiem determinującym jest wśród nich niezwykle często po prostu chęć dołączenia do kolegów czy koleżanek, bądź bliskość placówki oświatowej od miejsca zamieszkania³¹. W mniejszych miejscowościach, czy na terenach wiejskich, pole wyboru zawęży się jeszcze bardziej.

Jednocześnie spora część szkół zawodowych walcząc o przetrwanie podtrzymuje, bądź otwiera kierunki kształcenia, na które jest na tyle duży popyt wśród kandydatów, by zorganizować pracę dla nauczycieli. Zwolnienie ich, bądź nakłonienie do drastycznego przekwalifikowania jest raczej trudne z uwagi na zapisy Karty Nauczyciela, co więcej niejednokrotnie w skali lokalnej są oni dość wpływową grupą.

Zdarzają się także zupełnie odwrotne sytuacje, jak chociażby ta opisana przez jednego z nauczycieli z Wielkopolski. Dotyczyła ona otwarcia na poziomie technikum z odpowiednim

³¹ Potwierdza się to zarówno w wywiadach grupowych, indywidualnych, jak i ankietach z uczniami rzemieślniczych szkół zawodowych N=1547.

wyprzedzeniem kierunku kształcenia odpowiadającemu profilowi nowej inwestycji infrastrukturalnej w powiecie. Tymczasem po procesie rekrutacji okazało się, że większość stanowisk została obsadzona osobami bez kwalifikacji zawodowych w dziedzinie bezpośrednio związanej z charakterem inwestycji, poza kluczowymi stanowiskami technicznymi (z tytułem inżyniera politechniki). W stosunkowo małej społeczności lokalnej wyszedł jednak na jaw nepotyzm władz lokalnych wobec krewnych i osób z nimi związanych.

Plaga IX.

- Za mało praktyki zawodowej uczniowie w latach szkoły mając, zgrozę i rozpoczą u wielu pracodawców sięją

1.9 Absolwenci szkół zawodowych nie spełniają oczekiwań pracodawców, zwłaszcza pod względem umiejętności praktycznych

Przytoczony już wcześniej problem wynika głównie ze struktury czasu poświęcanego na naukę praktyczną i wynoszącego ogółem ok 40% ogólnego czasu nauki. W połączeniu z przestarzałą bazą dydaktyczną większości szkół zawodowych i niewystarczającym poziomem współpracy z pracodawcami okazuje się to za mało.



Dopracowania wymagają także szczegółowe rozwiązania w zakresie planu i programu praktyk, tak by zgodnie ze specyfiką branży i funkcjonowania przedsiębiorstwa uczeń mógł uczestniczyć w całym cyklu produkcyjnym oraz zapoznać się kompleksowo z realiami funkcjonowania firmy.

Zbyt słabe przygotowanie praktyczne absolwentów szkół zawodowych powtarzane jest przez pracodawców w każdym badaniu odnoszącym się do popytu na pracę, czy analizy potencjału gospodarczego na danym terenie.

Kolejny pozytywny przykład (tym razem z Poznania) dotyczy wyposażenia szkoły w pracownię koncernu samochodowego Toyota.

„I to jest bardzo dobry przykład współpracy między szkolnictwem a sektorem prywatnym. Toyota łoży na utrzymanie stałe tej pracowni, wysyła swoich pracowników na szkolenia, nauczyciele też zarabiają na tych szkoleniach, uczniowie mają najnowocześniejszy sprzęt, natomiast tam rzeczywiście oni mają wystarczającą bazę u siebie żeby uczyć i w technikum i w zasadniczej szkole samochodowej - także tej praktycznej strony”. (T3, nauczyciel)³²

³² Jako antyteza właściwej współpracy na linii szkoła – duże przedsiębiorstwo został podany swarzędzki przykład klasy patronackiej Volkswagena. Zdaniem części badanych jest on niewłaściwy w kontekście celów kształcenia zawodowego stawianych przed ZSZ. Chodzi w tym przypadku o ścisłe nastawienie na montaż wg standardów i procedur jednego producenta, co więcej w ograniczonym i specjalistycznym zakresie zadań zawodowych.

Plaga X.

- Pomocy w wyborze zawodu czy szkoły za mało znajdując, młodzi na niefortunne wybory narażeni wielce zostali

1.10 Brak efektywnego doradztwa zawodowego dla młodzieży pogłębił rozdzźwięk między wyborami dalszej ścieżki uczniów gimnazjów a potrzebami rynku pracy

Na koniec rozważań na temat przyczyn niedopasowania struktury kwalifikacji absolwentów ZSZ należy wspomnieć o niedomaganiu systemu efektywnego doradztwa zawodowego na poziomie gimnazjum. Konsekwencje tego na poziomie globalnym odczuwają w mniejszym, bądź większym stopniu późniejsi uczniowie wszystkich typów szkół, jednak w szczególności zawodowych.

Problemem jest brak profesjonalnych doradców zawodowych, których praca obejmowałaby systematyczną aktualizację wiedzy, monitoring sytuacji na lokalnym, regionalnym i krajowym rynku pracy oraz fachowe doradztwo w oparciu o poprawnie pod względem metodologicznym przeprowadzone badania i rozmowy doradcze.



Potrzebni są bowiem specjaliści, którzy będą umieli najpierw znaleźć, a na dalszym etapie dokonać krytycznej analizy źródeł i sposobów gromadzenia danych pochodzących z publicznych służb zatrudnienia. Konieczność ta wynika bowiem

z odmiennych metodologii prowadzonych analiz, a nierzadko uchybień w sprawozdawczości czy trudnej dostępności skomplikowanego sposobu prezentacji bardziej pogłębionych danych publicznych służb zatrudnienia.

„Orientację zawodową realizowaną w gimnazjum prowadzą zgodnie z rozporządzeniem wychowawca klasy, pedagog i psycholog, alternatywnie ktoś zatrudniony. W praktyce to są kobiety, głównie po szkołach psychologicznych. One ten kontakt zawodowy (może skrzywdzę) znają z książek czy telewizji. Gimnazjum nie ma pieniędzy, żeby zatrudnić kogoś, kto by przyszedł i zaprezentował tak naprawdę zawód - żeby ktoś z przemysłu przyszedł, coś przyniósł, pokazał i przekonał chłopaków, dziewczyny w zależności jaki to zawód jest - w konsekwencji uczeń nie ma wyobrażenia o zawodzie”. (kierownik praktycznej nauki zawodu, W M1, WSB 2008)

Przykład tego, jak przeprowadzić pouczającą i atrakcyjną dla dzieci prezentację zawodów przytoczył jeden z dyrektorów gimnazjów:

„(...) są filmy, są ulotki, są materiały dane mam oczywiście z powiatowego i wojewódzkiego urzędu pracy, dotyczące jakie są zawody poszukiwane, jakie zaginą itd. Natomiast dzieciaki oczekują działań, nie teorii. Jeden rocznik był zaproszony do Kalisza – do centrum kształcenia ustawicznego. I oni byli zachwyceni, że uczestniczyli w procesie: od projektowania jakichś tulei do wytworzenia tej

tulei, kiedy uczestniczyli w działaniach mających na celu ustawianie zbieżności kół. Oni są tego spragnieni na etapie gimnazjum”. (W20, dyrektor gimnazjum, konferencja nt. kształcenia zawodowego, Kępno 2012)

Innym istotnym problemem jest mała dostępność dla rodziców informacji o tym, gdzie mogliby skonsultować wraz z dzieckiem optymalną ścieżkę kształcenia i dalszej kariery zawodowej.



Dość trudne i żmudne jest w praktyce skorzystanie w tym zakresie z usług ośrodka, czy poradni psychologiczno-pedagogicznej, gdzie z reguły w większych miastach doradcy zawodowi funkcjonują. Niemniej, i tak wymaga to dość dużej motywacji, ale i świadomości płynącej ze strony samego rodzica, przez co liczba konsultacji odbywanych tą drogą jest relatywnie znikoma.

Co więcej, zwraca się uwagę na fakt, że jedna godzina lekcyjna poświęcana w wielu szkołach na tym poziomie na doradztwo zawodowe nie przynosi żadnego rezultatu w szerszej skali.



Niektórzy pracodawcy związani z rzemiosłem w Wielkopolsce i chcący wyjść naprzeciw potrzebom mieli raczej nienastrajające optymistycznie doświadczenia z wizyt w szkołach.

„Proszę państwa traktowano nas jak zło konieczne, zgoniono dwie klasy, nauczyciele poszli na kawę, młodzież została z nami, wchodzi, wychodzi, nie wiadomo o co w tym wszystkim chodzi. My się produkujemy żeby to przekazać tej młodzieży. Było gimnazjum w okolicy które podeszło do sprawy poważnie bo zorganizowało to spotkanie wieczorem o 18. Bo wiemy jakie jest podejście nauczycieli, żeby po godzinach przyjść i coś tam młodzieży przekazać – różnie z tym bywa. Współpracuję ze szkołami i bardzo jest trudno jakieś spotkania zorganizować”. (T4, pracodawca)

Konsekwencje są dość odczuwalne dla szkolnictwa zawodowego. Objawia się to chociażby tym, że jak zauważyła jedna z uczestniczek paneli dyskusyjnych nt. kształcenia zawodowego (także matka), *„dzieci w wieku gimnazjalnym potrafią łatwiej wymienić stolice państw afrykańskich, niż istniejące zawody w Polsce”*.

Należy w związku z tym zadać pytanie, czy działania promocyjne szkolnictwa zawodowego i rzemiosła nie powinny mieć może miejsca jeszcze wcześniej niż w gimnazjum? Trudno by w tym przypadku mówić o aplikacji form doradztwa zawodowego do poziomu 4-5 latków, ale są i inne pomysły, jak chociażby ten zrealizowany przez Fundację Społeczeństwo i Gospodarka we współpracy z Wielkopolską Izbą Rzemieślniczą w Poznaniu. Ogłoszono bowiem konkurs dla przedszkolaków pt. *Jakie znasz zawody?*, w którym zadaniem było stworzenie prac plastycznych przedstawiających ludzi wykonujących różne zawody. Prace miały odzwierciedlać wiedzę dzieci na temat przedstawianego przez nie zawodu

oraz koncentrować się na pozytywnych aspektach pacy³³. O sporym oddźwięku świadczy fakt nadesłania ponad 900 prac. Na tym etapie rozwoju dziecka ukształtować się mogą bowiem głęboko zakorzenione przekonania z rodzaju tych, że w końcu kopciuszek nie osiągnąłby powodzenia bez usług fachowej kosmetyczki, a gdyby nie pewien szewc, po Krakowie do dziś grasowałby smok...

Powrócić jednak należy ze świata bajek do rzeczywistości, pomimo, że będzie to rzeczywistość wirtualna. Inną, właśnie realizowaną inicjatywą Fundacji Społeczeństwo i Gospodarka jest budowa w najbliższym czasie portalu internetowego, który wychodziłby naprzeciw problemom i postulatom nie tylko z obszaru doradztwa zawodowego. Portal **zawodowcy-24.pl** miałby nie tylko udostępniać analizy rynku pracy w przystępnej formie, ale i stanowić pomost pomiędzy pracodawcami/firmami – uczniami – szkołami i konsumentami. Zostanie na nim udostępniona także szeroka baza wiedzy oraz zdalne szkolenia³⁴.

³³ Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu, <http://www.irpoznan.com.pl/aktualnosc/?option=more&id=607>, [dostęp 30.04.2012].

³⁴ Więcej informacji na temat portalu, źródeł inspiracji jego twórców oraz korzyści dla użytkowników i pracodawców można znaleźć w opracowaniu wydanym w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach*. Bondyra K., Jagodziński W. (red.), *Rozwiązania organizacyjne w rzeczywistym środowisku pracy*, Poznań 2012.

Schemat 1. Otoczenie biznesowe portalu zawodowcy-24.pl



Źródło: Opracowanie własne na podstawie koncepcji tworzonego portalu **zawodowcy-24.pl**.

Podsumowanie

Główne tezy na temat źródeł i charakteru niedostosowania struktury kierunków kształcenia i struktury kwalifikacji absolwentów ZSZ do potrzeb gospodarki nawiązywały do metafory plag egipskich. Jest to o tyle uzasadnione, że został osiągnięty podobny poziom destrukcji. Wiemy jednak doskonale, że lud Izraela przetrwał dzięki zastosowaniu się do wytycznych i rekomendacji płynących od stwórcy z góry.

Podsumowując natomiast wnioski i rekomendacje płynące z boku – czyli od badaczy-naukowców podejmujących tę tematykę i starających się zachować obiektywizm – należy stwierdzić przede wszystkim, że:

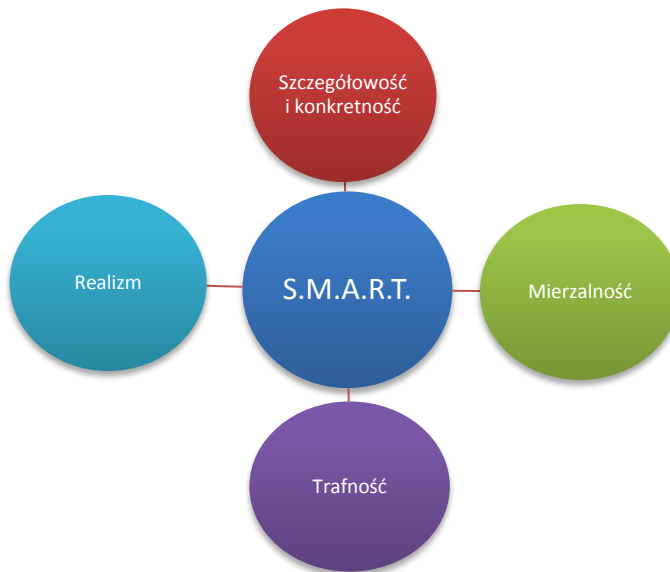
- **Problemy wyrażają się zarówno poprzez kształt regulacji ustawowych, strukturę oferty edukacyjnej szkolnictwa ponadgimnazjalnego i jakość kształcenia zawodowego.**
- **Konieczne jest podjęcie współpracy przy dobrej woli wszystkich stron, czyli samorządu powiatowego oraz gminnego, samorządu gospodarczego, pracodawców oraz szkół zawodowych³⁵. Jej celem powinno być wypracowanie „Strategii rozwoju**

³⁵ Przykładów dobrych praktyk w Wielkopolsce dostarcza m. in. cech w Złotowie, co przekłada się chociażby na relatywnie korzystną proporcję uczniów wybierających kształcenie zawodowe na tym terenie.

szkolnictwa zawodowego” przełożonej na konkretne działania, i która spełniałaby następujące kryteria:

1. Szczegółowości i konkretności.
2. Mierzalności pozwalającej ująć spodziewane rezultaty w liczbach.
3. Trafności i akceptowalności przez wszystkich interesariuszy.
4. Realizmu – celów możliwych do realizacji przy osiągalnych środkach³⁶.

Schemat 2. Model S.M.A.R.T.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie założeń modelu S.M.A.R.T.

³⁶ Kryteria pochodzą z koncepcji zarządzania/planowania S.M.A.R.T., której nazwa jest akronimem od angielskich słów: Specific, Measurable, Accetable/accurate, Realistic.

Jest to o tyle istotne, że na podstawie analizy wielu strategii chociażby rozwoju gospodarczego formułowanych na szczeblu gminnym i powiatowym, można odnieść wrażenie, iż ich autorzy opierali się bardziej na myśleniu życzeniowym i dosłownych antytezach 4 elementów modelu S.M.A.R.T. **Co więcej, by strategia nie opierała się na ogólnikach, bądź błędnych kalkulacjach czy prognozach, warto zaangażować do współpracy zespół ekspertów, który ma doświadczenie badawcze i analityczne w tematyce będącej przedmiotem formułowanej strategii. Pozwoli to uniknąć straconego czasu i nerwów, a niekiedy i napięć społecznych.**

W dalszej kolejności konieczne jest objęcie szkolnictwa zawodowego wsparciem, które od kilku lat kierowane jest do pozostałych szkół ponadgimnazjalnych. Mowa tu m. in. o dostarczeniu podręczników i pomocy dydaktycznych w wersjach elektronicznych, udostępnieniu szkoleń w trybie e-learningowym. Środki Unii Europejskiej wydają się być dobrym pomysłem na finansowanie tego rodzaju przedsięwzięć, jednak jedynie w perspektywie kilku najbliższych lat. Powinien zostać przygotowany scenariusz zakładający model finansowania tego rodzaju wsparcia ze środków publicznych oraz pozyskiwania ekspertów, rzeczoznawców, podręczników, nauczycieli i praktyków kształcenia oraz firm do współpracy. Co więcej, duże zainteresowanie interaktywnymi formami edukacji połączonymi z zabawą typu Centrum Nauki i Techniki Kopernik

w Warszawie oraz doświadczenia z nieszablonowych prezentacji zawodów w gimnazjach pozwalają sądzić, że równie dużym sukcesem mógłby się okazać analogiczny ośrodek pod szyldem Centrum Rzemieślnik. Możliwość prezentacji zawodów, własnoręcznego wykonania przedmiotów czy elementów, obejrzenia zaaranżowanych stanowisk pracy itp. wydaje się strzałem w dziesiątkę w obliczu wyników badań w Wielkopolsce.

Oprócz materiałów wspierających generowanych i udostępnianych relatywnie niskim kosztem w porównaniu do tradycyjnych dzięki internetowi, należy usystematyzować i udostępnić samorządom oraz szkołom materiały nt. pozaustawowych form i narzędzi wsparcia procesu doradztwa zawodowego. Mowa tu chociażby o przywołanych wcześniej pomysłach zaangażowanych działaczy z cechów, dyrektorów szkół gimnazjalnych (ale i zawodowych) czy pracowników urzędów pracy. Najlepsze rezultaty przyniesie aktywne zaangażowanie rodziców w proces wyboru dalszego kierunku kształcenia ucznia. Inicjatywa musi wyjść jednak do nich od instytucji publicznych i mieć formę dania przysłowiowej „wędkii” dopiero po zarzuceniu haczyka: najpierw zainteresować, pokazać, potem uczyć jak szukać i zdobywać wiedzę o rynku pracy dla dobra swoich dzieci.

Narzędziem, które integrowałoby cele i funkcjonalności pozwalające zaspokoić przynajmniej częściowo wspomniane wcześniej w rekomendacjach potrzeby jest tworzony właśnie od podstaw portal zawodowcy-24.pl. Ponadto istnienie szkolnictwa zawodowego, rzemiosła i pracodawców w sieci, w atrakcyjnej dla młodego pokolenia formie, staje się koniecznością w obliczu rozwoju społeczeństwa informacyjnego. Innymi słowy, za kilka czy kilkanaście lat aktywność społeczna młodzieży najprawdopodobniej będzie jeszcze mocniej związana ze środowiskiem sieciowym – stąd opanowanie tego kanału komunikacji staje się wyzwaniem strategicznym i priorytetowym. Bez tego możliwości wzajemnego porozumienia i skutecznego przekazu informacji będą jeszcze bardziej ograniczone.

Należy promować kształcenie ustawiczne wśród młodzieży ZSZ i pracowników wykwalifikowanych z wykształceniem zawodowym, jako naturalną, niezbędną i konieczną ścieżkę rozwoju kariery zawodowej, awansu i szybszego wzrostu zarobków. Nic tak nie wpływa bardziej pedagogicznie, jak pozytywny przykład. A dobry przykład można czerpać od Niemców, w których to kraju prawie $\frac{3}{4}$ absolwentów szkół zawodowych dochodzi później do matury, a oferta specjalistycznych kursów zawodowych jest przeogromna.

Należy podjąć działania nobilitujące pracowników fizycznych - zwłaszcza tych wykwalifikowanych, czyli robotników i rzemieślników. Wiązać się to będzie w dużej

mierze z nakładami promocyjnymi (przykłady udanych kampanii wizerunkowych także można czerpać od zachodnich sąsiadów), ale i działaniami na poziomie mikro. Oznaczać one będą chociażby podejmowanie starań o rozgłos medialny wydarzeń takich, jak szkolne konkursy zawodowe, targi edukacyjne i branżowe oraz działalność wyróżniających się znanych firm zatrudniających pracowników z wykształceniem zawodowym.

Należy promować i rozwijać koncepcję praktyk dla nauczycieli, realizowanych chociażby w ramach tego projektu. Umożliwiają one bowiem skuteczniejszy transfer na grunt szkoły zawodowej wszystkiego, czego od przyszłych absolwentów będą oczekiwać pracodawcy. **Jest to zatem środek, aby wykształcić, ale i wychować dobrych, uczciwych pracowników. Do tego potrzebni są odpowiedzialni, fachowi i zaangażowani pedagodzy szkół zawodowych, czyli tacy właśnie jak Ci, którzy z sukcesem zakończą praktyki u przedsiębiorców.** Jednocześnie idea takiej formy współpracy wpisuje się w koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu (z ang. *Corporate Social Responsibility – CSR*). Obejmuje ona ogólnie 4 obszary, tj. dbanie o otoczenie społeczne, pracowników i środowisko naturalne przy jednoczesnym dążeniu do zysku w etyczny sposób. Promocja z wykorzystaniem hasła biznesu odpowiedzialnego społecznie wydaje się elementem marketingowym użytecznym do wykorzystania dla przedsiębiorstw, które decydują się np. przyjąć nauczycieli na praktyki.

Bibliografia

Publikacje:

Bondyra K. red., *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011.

Bondyra K., Jagodziński W. (red.), *Rozwiązania organizacyjne w rzeczywistym środowisku pracy*, Poznań 2012.

CBOS, *Prestiż zawodów. Komunikat z badań*, Warszawa, styczeń 2009.

Drucker F.P., *Praktyka zarządzania*, Kraków 1998.

Jagodziński W., Wizerunek rzemiosła i zasadniczych szkół zawodowych w opiniach mieszkańców Wielkopolski w: Bondyra K. (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011.

Lissowska R., Postaremczak D., *Jak cię piszą, tak cię widzą. Wizerunek medialny szkolnictwa zawodowego w Wielkopolsce* w: Bondyra K. (red.), *Cechy Wielkopolski. Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym*, Poznań 2011.

Manpower Group, *Talent Shortage 2011 Survey Results*, Figure 6. Top 10 jobs employers are having difficulty filling globally (2006-2011 comparison)

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2011 roku*, Warszawa, listopad 2011

Ornatowski T., Figurski J., *Praktyczna nauka zawodu*, Radom 2000.

PARP, Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, Warszawa 2011,
Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?

Penc J., *Kreatywne kierowanie. Organizacja i kierownik jutra. Rozwiązywanie problemów kadrowych*, Warszawa 2000.

Penc J., *Strategiczny system zarządzania. Holistyczna myślenie o przyszłości. Formułowanie misji i strategii*, Warszawa 2003.

Źródła Internetowe

Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu,
<http://www.irpoznan.com.pl/aktualnosci/?option=more&id=607>,
dostęp 30.04.2012.

2. Praktyki dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach

Scharakteryzowana w poprzednim rozdziale sytuacja polskiego szkolnictwa zawodowego wymaga podjęcia zdecydowanych kroków zmierzających ku jej poprawie. Co prawda, zarówno ustawa o systemie oświaty, jak i *Karta Nauczyciela* ulega bezustannym modyfikacjom, mającym usprawnić funkcjonowanie polskiego szkolnictwa na każdym szczeblu, jednak szkody wyrządzone w latach dziewięćdziesiątych wydają się w dalszym ciągu silnie oddziaływać na jego kształt.

Spośród wielu problemów szkolnictwa zawodowego zwrócić trzeba uwagę na wyczuwalny także wśród uczestników paneli dyskusyjnych przeprowadzonych w ramach projektu *Praktyczne doskonalenie w przedsiębiorstwach nauczycieli kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem kadry z obszarów wiejskich* konflikt, jaki ma miejsce między przedsiębiorcami a przedstawicielami szkół zawodowych. Ci pierwsi zarzucają dyrektorom szkół, że poziom nauczania w ich placówkach jest dramatycznie słaby, przez co dzisiejsi absolwenci nie nadają się do pracy we współczesnych przedsiębiorstwach. Przedstawiciele szkolnictwa bronią się wskazując na niechęć większości pracodawców do przyjmowania młodzieży na praktyki, nie wspominając już

o możliwości dokształcania nauczycieli. Piłeczkę znowu odbijają przedsiębiorcy dowodząc, że uczniowie nie są nawet teoretycznie przez nauczycieli przygotowani do obsługi drogiego sprzętu, istnieje więc duże ryzyko strat finansowych wynikłych z tej uprzejmości (przedsiębiorcy nie mają żadnego obowiązku przyjmowania uczniów na praktyki – zależy to tylko i wyłącznie od ich dobrej woli). Nauczyciele z kolei nie wykazują chęci, aby podwyższyć swoje kwalifikacje i uaktualnić wiedzę – nie widać z ich strony inicjatyw do podjęcia praktyk w zakładach pracy.

Nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu³⁷ w procesie dydaktycznym opierają się na dostępnym im wyposażeniu technicznym szkolnych pracowni i warsztatów, który jest najczęściej przestarzały, mocno zużyty bądź w ogóle nie działający³⁸. Podobnie wygląda sprawa podręczników, które są nieaktualne i niezrozumiałe dla uczniów, oraz pomocy dydaktycznych³⁹. Najnowocześniejsze technologie poznają

³⁷ Za nauczyciela kształcenia zawodowego uznaje się zarówno nauczyciela przedmiotu zawodowego jak i instruktora praktycznej nauki zawodu - Podręcznik wskaźników PO KL 2007–2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011

³⁸ Bondyra K., Zujewski B. (red) *Oprzyrządowanie techniczne w zakładach pracy*, publikacja powstała w ramach projektu *Praktyczne doskonalenie w przedsiębiorstwach nauczycieli kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem kadry z obszarów wiejskich*, realizowanego przez Wyższą Szkołę Zawodową Kadry dla Europy w Poznaniu, oprac. DSiG, Poznań 2012.

³⁹ Bondyra K., Dolata H. (red), *Nowoczesne technologie w przedsiębiorstwach*, publikacja powstała w ramach projektu *Praktyczne doskonalenie w przedsiębiorstwach nauczycieli kształcenia zawodowego, ze szczególnym*

jedynie teoretycznie, nie mają bowiem do niech dostępu, ich wiedza jest często równie przestarzała, co sprzęt, na którym pracują. W ich przypadku konieczny więc staje się permanentny proces aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności, tak aby nadążyły one za rozwojem technologicznym i organizacyjnym.

Warto w tym miejscu zauważyć, że metodyka doszkalania zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych w praktyce nie istnieje. Ogólnie, kształcenie w przedmiotach zawodowych nie znajduje zbyt dużego zainteresowania współczesnej polskiej pedagogiki. Podobnie wygląda sytuacja podręczników dla nauczycieli czy uczniów szkół zawodowych⁴⁰. Przyznać należy, że bardzo nieliczne wydawnictwa zajmują się przygotowaniem takich syntez. Ciekawym potwierdzeniem tego problemu są treści znajdujące w niektórych poradnikach metodycznych. Proponowane metody kształcenia są w nich często zbieżne z tymi odnoszącymi się do przedmiotów ogólnokształcących. Razi przy tym często ich infantylizm i brak dostosowania do potrzeb kształcenia zawodowego.

uwzględnieniem kadry z obszarów wiejskich, realizowanego przez Wyższą Szkołę Zawodową Kadry dla Europy w Poznaniu, oprac. DSiG, Poznań 2012.

⁴⁰ Na podstawie wniosków z badań przeprowadzonych w ramach Projektu Innowacyjne podręczniki do kształcenia zawodowego, realizowanego w ramach Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach przez EUROPIL Elżbieta Piłch, partnerami Projektu są AG Doradztwo, Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, Olga Mausch-Dębowska

Pamiętać należy, że kształcenie zawodowe zwłaszcza w wymiarze praktycznym opiera się na innych podstawach niż nauka przedmiotów ogólnych. Obsługa urządzeń i uczestniczenie w procesach produkcyjnych wymaga dokładności, precyzji i działania zgodnie z instrukcjami. Nie ma tu miejsca na pomyłki czy eksperymentowanie przy pracy. Nauczyciel musi przygotować ucznia do odbycia praktyki zawodowej w zakładzie pracy w takim stopniu, aby przedsiębiorca nie bał się go na te praktyki przyjąć – a później być może i zatrudnić. **Dydaktycy powinni mieć zapewnioną możliwość utrwalania swoich umiejętności w praktyce, tj. w zakładach pracy, gdzie mieliby kontakt z najnowocześniejszymi technologiami i sprzętem. Istotne jest także poznanie struktur organizacyjnych przedsiębiorstw, w tym i procesu rekrutacji i szkoleń nowych pracowników – tak, aby mieć świadomość oczekiwań pracodawców, co ułatwi wprowadzenie absolwentów na rynek pracy.** Aby to jednak zrobić, nauczyciele muszą poznać rzeczywiste warunki pracy – to zaś możliwe jest jedynie dzięki chęci współpracy ze strony przedsiębiorców. Obecnie nauczyciele przedmiotów zawodowych bardzo rzadko mają możliwość doskonalenia swojego warsztatu w przedsiębiorstwach.

2.1 Istota praktyk dla nauczycieli

Jedną z cech kształcenia zawodowego jest zupełnie inny charakter przekazywanej przez nauczycieli wiedzy w porównaniu z przedmiotami ogólnokształcącymi. Przed

wszystkim należy zwrócić uwagę na niezwykle szybki proces starzenia się wiedzy i informacji. W przypadku nauczycieli przedmiotów zawodowych z dużą dozą prawdopodobieństwa można stwierdzić, że posiadana przez nich wiedza nigdy nie będzie w pełni aktualna. Wynika to przede wszystkim z nieustannego rozwoju nauki i techniki. Pamiętać przy tym należy, że w wielu przedmiotach zawodowych zmiany następują z różnym natężeniem, nierzadko mogą one też mieć charakter skokowy, związany z innowacjami całkowicie zmieniającymi obraz zawodów. Do tego pamiętać trzeba o wielu innych czynnikach, takich jak moda czy ogólnie przemiany społeczne wpływające bezpośrednio na konkretny zawód⁴¹. Jest to spory kłopot już na poziomie teoretycznego przygotowania do pracy. Nie mogąc bowiem przewidzieć zachodzących zmian czy innowacji technicznych nie da się sporządzić podręczników, które zapewniałyby uczniom i nauczycielom wiedzę potrzebną w przyszłości. Co więcej, skomplikowana i długotrwała procedura wydawnicza sprawia, że już na etapie sporządzania danego zbioru wiedzy czy umiejętności trzeba się liczyć z pewnym jego opóźnieniem w stosunku do momentu wykorzystania. Zanim podręcznik trafi w ręce ucznia szkoły zawodowej, aktualność informacji w nim zawartych jest już wątpliwa.

⁴¹ Dotyczy to przede wszystkim takich zawodów jak np. fryzjerstwo czy gastronomia. Problem najłatwiej zobrazować przeobrażeniami związanymi z modą – nie da się przygotować przyszłego fryzjera zarówno z punktu widzenia fryzur obecnych jak i występujących w przyszłości.

Problem aktualności wiedzy zawodowej jest bezpośrednio związany z jej użytecznością. Nie zawsze bowiem dążenie do maksymalnej „świeżości” nauczanych danych będzie miało praktyczne uzasadnienie. Jest to związane z różnym poziomem wykorzystania nowinek technicznych w różnych gałęziach gospodarki. Wiele przedsiębiorstw nigdy nie będzie w stanie w pełni nadążać za rozwojem technologii. Dotyczy to przede wszystkim małych i średnich przedsiębiorstw, jednak nawet największe koncerny nie zawsze będą posiadać wystarczające środki. Skoro jednak większość zakładów pracy dysponuje nieco starszym sprzętem i technologią, to i takie przedsiębiorstwa muszą zostać przez nauczycieli poznane – celem szkolnictwa zawodowego jest bowiem przygotowanie uczniów do pracy w różnorodnych warunkach.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych znajdują się więc w specyficznej sytuacji, która wymaga od nich nieustannego uzupełniania wiedzy zarówno teoretycznej, jak i praktycznej z zakresu aktualnie stosowanych w przedsiębiorstwach technologii, oprzyrządowania technicznego i rozwiązań organizacyjnych. W obliczu tego typu problemów potrzeba odbycia praktyk w zakładach pracy staje się dla nich wręcz koniecznością.

Wybranie odpowiedniego terminu i formy zajęć jest bardzo trudne i uzależnione od wielu czynników. Układ roku szkolnego, wakacji i ferii w połączeniu z przepisami Karty Nauczyciela sprawia, że nie ma aktualnie *terminu*

doskonałego, w którym doszkalanie nie napotykałoby trudności.

Z punktu widzenia nauczycieli optymalnym rozwiązaniem byłoby prowadzenie zajęć doszkalających w okresie roku szkolnego.



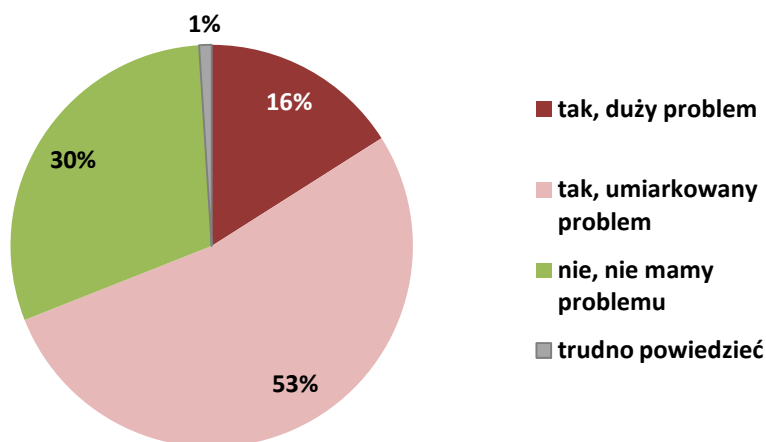
Rozwiązanie takie ma kilka plusów. Po pierwsze, rozwiązuje ono problem uczestnictwa nauczycieli, którzy oddelegowani na doszkalanie w praktyce musieliby w nim uczestniczyć. Zwiększałoby to też efektywność kształcenia, gdyż nauczyciele trafiający na szkolenia mieliby większą ochotę do nauki.

Nie bez znaczenia jest też fakt, że trwający 10 miesięcy rok szkolny daje możliwość swobodniejszego operowania terminami praktyk i możliwość spokojnej obserwacji pracy⁴². Rozwiązanie takie nie jest jednak często mile widziane przez kadrę zarządzającą placówkami szkolnymi. Przede wszystkim dezorganizuje ono pracę szkolną zmuszając dyrektorów do rezygnacji z zajęć bądź poszukiwania osób prowadzących zajęcia na zastępstwie.

⁴² Sezon letni wiąże się często z licznymi urlopami wypoczynkowymi pracowników i ogólną dezorganizacją czasu pracy, w innych sektorach gospodarki jest to okres największej ilości zamówień i wyťažonej pracy, dlatego też dodatkowe praktyki mogłyby okazać się niewydajne z punktu widzenia uczestników i przeszkadzające dla pracodawców.

Nie jest to jednak rzeczą prostą, bowiem szkolnictwo zawodowe boryka się z brakiem wykwalifikowanej kadry⁴³. Raport przygotowany przez MEN wskazuje na problemy lokalnych samorządów z pozyskaniem i utrzymaniem dobrze wykształconej kadry. Problem taki wskazuje aż 69% samorządów, a więcej niż co 10 powiat deklaruje, że ten problem jest duży⁴⁴

Wykres 7. Problemy kadrowe w szkołach kształcących w zawodzie (n=374)



Źródło: *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, MEN, Warszawa 2011

Wynika to w dużej mierze z małej atrakcyjności zawodu nauczyciela dla absolwentów uczelni technicznych. W bardzo wielu profesjach zawód

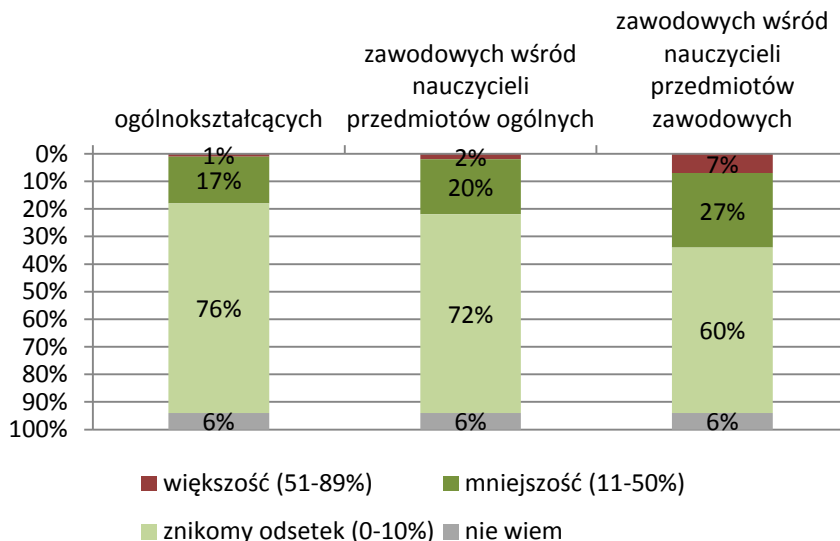
⁴³ Znalezienie odpowiedniego nauczyciela na zastępstwo będzie od 1. września jeszcze trudniejsze w sytuacji w której każda szkoła będzie mogła posiadać własny program nauczania.

⁴⁴ *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru. Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, MEN, Warszawa 2011, s. 114

nauczyciela mimo wielu przywilejów i tak będzie nieatrakcyjny z powodu niskiego poziomu wynagrodzeń. Nie daje on także zbyt dużych możliwości rozwoju kariery z racji relatywnie niewielkich różnic pomiędzy poszczególnymi etapami doskonalenia zawodowego.

Nie bez znaczenia jest także fakt, że nauczyciele praktycznych przedmiotów zawodowych mają o cztery godziny wyższy wymiar etatu w porównaniu z ich kolegami uczącymi przedmiotów ogólnokształcących czy teoretycznej nauki zawodu. Wszystkie te powody sprawiają, że odsetek nauczycieli w wieku emerytalnym wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych jest dużo wyższy niż w przypadku nauczycieli przedmiotów ogólnych.

Wykres 8. Odsetek nauczycieli w wieku emerytalnym wg profilu kształcenia (n=374) Pyt: Jaki jest w Pana(i) powiecie odsetek nauczycieli w wieku emerytalnym w szkołach



Źródło: Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru, Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, MEN, Warszawa 2011

Alternatywą dla praktyk organizowanych w roku szkolnym są zajęcia w okresie wakacji letnich bądź ferii zimowych. Rozwiązanie takie mocno upraszcza działanie samych szkół, gdyż nie dezorganizuje zajęć lekcyjnych. Nie jest ono jednak dobrze widziane przez nauczycieli, a wręcz – co dobitnie wykazały dyskusje panelowe, propozycja taka jest przez nich stanowczo odrzucana.



Zasadnicze znaczenie mają jednak przepisy zawarte w *Karcie Nauczyciela*. Zgodnie z tą ustawą, dyrektor danej placówki oświatowej może zobowiązać nauczyciela do prowadzenia doskonalenia zawodowego w okresie wakacyjnym, ale w maksymalnym wymiarze 7 dni. Ponadto w ramach tego czasu nauczyciele muszą wykonywać prace związane z prowadzeniem egzaminów, przygotowaniem rozpoczęcia i zakończenia roku szkolnego oraz opracowaniem szkolnych programów nauczania⁴⁵. Sprawia to, że w praktyce nie da się przeprowadzić praktyk dłuższych niż 2-3 dniowe, a to okres zdecydowanie zbyt krótki w przypadku przedmiotów zawodowych, zwłaszcza jeśli brać pod uwagę postulowany, trzytygodniowy okres trwania praktyk.

Ogólnie rzecz biorąc w aktualnej sytuacji prawnej doksztalcanie nauczycieli w okresie wakacyjnym jest uzależnione od ich dobrych chęci.



⁴⁵ *Karta Nauczyciela*, Art. 64.2.

Nie istnieje przy tym żaden ustawowy mechanizm premiujący tych pedagogów, którzy chcą się dokształcać. Teoretycznie najłatwiejszym rozwiązaniem jest zmiana przepisów pozwalająca na wysłanie nauczycieli przedmiotów zawodowych na dłuższe kursy doszkalające w okresie letnim. Może to jednak odnieść skutek przeciwny do założonego, gdyż nie dość, że obniży się wydajność praktyk wprowadzanych siłą, to na dodatek może nastąpić odpływ nauczycieli przedmiotów zawodowych do gospodarki, gdzie często dzięki wysokim kwalifikacjom bez problemu znajdą lepszą pracę. Niezbędnymi wydają się więc takie rozwiązania ustawowe, które umożliwią odbywanie dłuższego doszkalania zawodowego przy jednoczesnym realnym gratyfikowaniu osób w nim uczestniczących. Do tego należy starać się tak dopasowywać programy nauczania i rok szkolny, aby umożliwić nauczycielom branie udziału w warsztatach doszkalających także w okresie roku szkolnego.

Współpraca na linii szkoła-przedsiębiorstwo może oczywiście przybierać najróżniejsze formy. Wydaje się jednak, że pożądanym jest odpowiednie dogranie celów i przedmiotu współpracy. Pozwoli to uniknąć nieporozumień w przyszłości. Brak zrozumienia jest bowiem jednym z głównych powodów nieprzedłużania czy zrywania współpracy. Przykładowo, zdarzały się sytuacje, w których szkoły myliły współpracę ze sponsoringiem i oczekiwały od przedsiębiorstw także

partycypacji w kosztach remontów czy utrzymania placówki⁴⁶. Podobne wnioski można wysnuć na podstawie wypowiedzi poszczególnych pracodawców: „[...] od czasu do czasu mam telefony ze szkół, które pytają się mnie czy mogę zasponsorować jakiś program komputerowy”⁴⁷. Oczywiście odpowiednie przygotowanie współpracy ze strony formalnej nie jest sprawą łatwą i prostą. Brakuje obecnie odpowiedniego ustawodawstwa ułatwiającego zawieranie odpowiednich umów. Problemy z biurokracją występują rzecz jasna zarówno po stronie szkół, jak i pracodawców⁴⁸. Pewnym rozwiązaniem byłoby podejmowanie współpracy nieformalnej, stwarza ona jednak wiele niebezpieczeństw i uniemożliwia bliższą kooperację⁴⁹.

Osobnym problemem organizacji współpracy jest dobór kooperantów. Wydaje się oczywistym, że z punktu widzenia przedsiębiorstw najbardziej pożądanym będzie podjęcie rozmów z najlepszymi szkołami, posiadającymi bardzo dobre wyniki i nowoczesną bazę. Z kolei placówki oświatowe naturalnie najchętniej będą się wiązać z wielkimi firmami dającymi możliwość długoletniej współpracy i pomocy finansowej. Warunki swobodnego doboru partnerów praktyk będą istniały jednak tylko w dużych miastach. W mniejszych

⁴⁶ *Współpraca firm, op.cit.*, s. 19.

⁴⁷ *Diagnoza dostosowania oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy w powiecie drawskim, waleckim i szczecińskim. Raport z badań jakościowych.* DSiG, Poznań 2011

⁴⁸ *Współpraca firm... op.cit.*, s. 19.

⁴⁹ W sposób nieformalny można np. organizować pojedyncze wycieczki do zakładów pracy, nieodpłatną pomoc w zajęciach praktycznych itp.

miejsowościach szkoły i firmy często mogą być niejako na siebie „skazane”. Nie znaczy to jednak, że efekty ich współpracy muszą być słabsze.

2.2 Organizacja praktyk przez przedsiębiorców

Bez aktywnego udziału pracodawców nie będzie możliwości stworzenia nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego. Głównie od dobrej woli tej grupy i zrozumienia ich powiązania ze szkołami zależy, czy planowane reformy przyniosą skutek. Projekt *Praktyczne doskonalenie w przedsiębiorstwach nauczycieli kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem kadry z obszarów wiejskich* doskonale wpisuje się w założenia społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Każda firma, która koncentruje się na długoterminowych wynikach i rozwoju nie może nie brać pod uwagę obopólnych korzyści – dla przedsiębiorcy, jak i dla społeczeństwa – jakie niesie za sobą podjęcie współpracy ze szkołami zawodowymi. Wbrew pozorom, organizacja praktyk dla nauczycieli nie jest aktywnością stricte filantropijną – brak natychmiastowych, wymiernych korzyści, jakie za sobą niesie rekompensuje dynamiczny i długotrwały wzrost wartości przedsiębiorstwa w przyszłości.

Korzyści, jakie odnieść może przedsiębiorca jest wiele, wśród nich m.in.:

Schemat 3. Korzyści dla przedsiębiorców płynące z programu praktyk



Źródło: Opracowanie własne.

Na najbardziej fundamentalnym poziomie, korzyści jakie niesie za sobą podjęcie współpracy z nauczycielami przedmiotów zawodowych wiążą się z podniesieniem poziomu nauczania w szkołach zawodowych, a w konsekwencji zwiększeniem potencjału ludzkiego na rynku pracy – absolwenci będą lepiej przygotowani do podjęcia pracy, co przełoży się na ich większą wydajność i rozwiąże problemy pracodawców ze znalezieniem kompetentnych pracowników.

2.3 Problemy, jakie mogą zaistnieć podczas odbywania praktyk

Dobre praktyki dla nauczycieli przedmiotów zawodowych wiążą się z dostępem do najnowszych i najbardziej zaawansowanych technologii. Często jednak najnowocześniejsze technologie, zwłaszcza własne, są objęte tajemnicą przedsiębiorstwa



Pojęcie to definiuje ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji:

„4. Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności[...]⁵⁰.

⁵⁰ Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Dz.U. 2003, Nr. 153, poz. 1503, tekst jednolity za <http://www.lex.pl/du-akt/-/akt/dz-u-03-153-1503>.

Rozpowszechnianie tych informacji bez zgody jest więc przestępstwem. Jednocześnie organizacja praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i udostępnianie im informacji może zostać uznane za przyzwolenie na ich rozpowszechnianie. Jest to oczywiście spory problem dla pracodawców, którzy być może chcieliby udostępnić swą wiedzę nauczycielom, ale boją się jej wykorzystania przez konkurencję.

Dobrym rozwiązaniem tego problemu mogłoby być podpisanie odpowiedniej umowy *know-how*. Daje ona odbiorcy prawo do odpłatnego korzystania z określonych w niej nieopatentowanych informacji dotyczących procesu produkcji, technologii czy rozwiązań organizacyjnych.



Umowę taką można zawierać zgodnie z ustawą z 23 kwietnia 1964 r. (Dz.U. Nr 16, poz. 93 ze zm.), lub też zgodnie z PECL – Europejskim Prawem kontraktów. Umowy tego typu wykorzystywane są w gospodarce celem przekazania informacji niejawnych innym podmiotom gospodarczym przy jednoczesnym zobowiązaniu do zachowania tajemnicy.

Umowy tego typu mogłyby umożliwić pracodawcy udostępnienie informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa

nauczycielom przedmiotów zawodowych z jednoczesnym szczegółowym zastrzeżeniem zakresu jej wykorzystania⁵¹.

Rozwiązanie takie, gwarantując wykorzystanie zdobytej wiedzy tylko do celów edukacyjnych, pozwoliłoby choć częściowo rozwiązać problemy związane z zachowaniem tajemnicy przedsiębiorstwa. **Co ważne, w rozwiązaniu takim problem odpłatności jest całkowicie podporządkowany woli podmiotu udzielającego informacji.** Oczywiście umowy *know-how* nie rozwiązałyby całości problemu, gdyż nie obejmują chociażby urządzeń objętych prawem patentowym. Problemem mogłoby okazać się także wykorzystywanie w praktyce tego typu rozwiązania. Niezbędne wobec tego wydaje się być odpowiednie przygotowanie prawne zarówno pracodawców, jak i szkół czy nauczycieli.

Osobnym zagadnieniem utrudniającym dostęp do technologii w trakcie praktyk jest kwestia przestrzegania zasad Bezpieczeństwa i Higieny Pracy,



a także udostępnienia obserwacji procesów produkcyjnych⁵². Oczywistym jest, że nie w każdym wypadku zaistnieje możliwość udziału osób postronnych w prowadzonej produkcji. Częściowo może to być związane z charakterystyką pracy urządzeń. Działanie niektórych maszyn i pracowników musi

⁵¹http://www.epodatnik.pl/artykul/doradca_podatnika/3652/Umowa_know_how_jak_o_umowa_nienazwana.html stan z 2 maja 2012 r.

⁵² Problem ten poruszony został m.in. podczas dyskusji panelowej Oprzyrządowanie techniczne w zakładach pracy.

bowiem odbywać się w ściśle określonych warunkach. Dotyczy to przede wszystkim technologii precyzyjnych czy obciążonych dużym stopniem ryzyka. Trudno wobec tego wymagać od pracodawców, by chcieli narażać się na straty związane z obecnością osób trzecich – nawet w roli obserwatorów.

Poza kwestiami technologicznymi niekorzystnie na praktyki dla nauczycieli mogą wpłynąć tak wydawałoby się błahе kwestie, jak dostępność miejsca czy zapewnienie odpowiedniego sprzętu ochronnego.



Należy sobie jednak zdać sprawę z takich ograniczeń przed organizacją praktyk, nie każda bowiem firma będzie mogła zapewnić odpowiednie warunki ich prowadzenia mimo posiadania odpowiedniego sprzętu. Nie da się bowiem prowadzić dobrych praktyk w sytuacji, w której grupa kilkunastu nauczycieli byłaby stłoczona i przemieszana z pracownikami w pomieszczeniu wielkości kilku metrów kwadratowych. Podobnie zasady BHP oraz zdroworozsądkowe podejście do celów praktyk nakazują dbanie o minimalizowanie ewentualnych zagrożeń wynikających z obecności praktykantów w zakładzie pracy i ich kontaktów z pracownikami czy maszynami.

Wobec tego wydaje się, że najlepszym sposobem uniknięcia wymienionych problemów jest odpowiedni dobór zakładów i nauczycieli uczestniczących w praktykach. Oczywiście zawsze będą się zdarzały takie okoliczności, które uniemożliwią sprawne przyjrzenie się oprzyrządowaniu technicznemu. Wydaje się jednak, że choć częściowym

rozwiązaniem jest odpowiednie przygotowanie doszkalania na etapie planowania, a także podzielenie uczestników na możliwie małe grupy, by ich ewentualny negatywny wpływ na przebiegającą pracę był możliwie najmniejszy.

2.4 O czym należy pamiętać przede wszystkim przyjmując nauczyciela na praktykę?

1

- Szkolenie BHP – podstawowym celem projektu jest nabycie przez dydaktyków praktycznych umiejętności i weryfikacji swojej wiedzy teoretycznej, a nie tylko bierne przyglądanie się funkcjonowaniu zakładu. Jeśli więc przedsiębiorca zdecydował się na udostępnienie swojego parku maszynowego, nie może zapomnieć o szkoleniu z zakresu BHP, bez niego niemożliwe jest dopuszczenie nauczycieli do maszyn i urządzeń.

2

- Przedsiębiorca powinien, o ile to możliwe udostępnić nauczycielowi możliwość dokumentowania obserwowanych czy wykonywanych prac, za pomocą aparatu fotograficznego bądź kamery wideo – materiały takie mogą okazać się pomocne zarówno, jako materiał poglądowy wykorzystywany później podczas zajęć dydaktycznych z uczniami, jaki swego rodzaju repetytorium dla samego nauczyciela

3

- Zapewnienie nauczycielom możliwości zapoznania się z oprzyrządowaniem technicznym, jakim dysponuje przedsiębiorstwo, zarówno od strony praktycznej – czyli możliwość jego obsługi, jak i teoretycznej – nauczyciel przyjmuje wtedy postawę dynamicznego obserwatora i poznaje kontekst wykonywanej pracy.

4

- Sformułowanie listy zadań dla nauczycieli, która zawierała by spektrum możliwości jakie oferuje przedsiębiorstwo nauczycielom – wykaz oprzyrządowania technicznego jakim dysponuje i procesów produkcyjnych bądź usługowych w nim realizowanych – pozwoli to na dopasowanie potencjału firmy do potrzeb beneficjentów projektu. Nauczyciel mógłby wybrać spośród zaproponowanych czynności takie, jakie realnie wpłynęłyby na rozwój jego warsztatu, zgodnych z jego zainteresowaniami, nauczaniem przedmiotem, czy specyfiką miejsca zatrudnienia.

5

- Zapoznanie się z charakterystyką nauczycieli biorących udział w projekcie – przedsiębiorca powinien wiedzieć, czego może się spodziewać po praktykancie, znać zakres jego zainteresowań, wiedzy i umiejętności, w skrócie jego „dopasowanie” do przedsiębiorstwa – zaleca się przeprowadzić z kandydatem na praktykanta rozmowę „kwalifikacyjną” w celem ustalenia jego kompetencji – na spotkaniu takim powinno zostać wyraźnie wyartykułowane cele programu praktyk wraz z oczekiwaniami przedsiębiorstwa, jak i samego uczestnika. Ustalenie priorytetów na tym etapie pozwoli bowiem uniknąć wielu nieporozumień i rozczarowań w przyszłości.

6

- Dopasowanie terminu odbywania praktyk do cykli produkcyjnych, schematów funkcjonowania przedsiębiorstwa – w taki sposób, aby umożliwić nauczycielom prześledzenie całości cyklu nie zaś jedynie jego fragmentów. Warto też zastanowić się nad okresem wakacyjnym - dla części firm jest to dobry okres, ponieważ zwykle jest to czas *urlopowy* wielu stałych pracowników, czy też spadku produkcji, co stwarza możliwość poświęcenia praktykantowi większej ilości czasu, w bardziej komfortowych warunkach i przy lepszym dostępie do maszyn/urządzeń.

7

- Przedsiębiorca powinien nakierować nauczycieli na odpowiednie tory nauczania uczniów, pod kątem przyszłego zapotrzebowania firmy. To przedsiębiorcy wiedzą, jakie cechy i umiejętności przyszłych absolwentów będą im potrzebne, dlatego warto już teraz przekazać tę wiedzę nauczycielom, aby ci odpowiednio ukształtowali swoich podopiecznych.

8

- Przydzielenie nauczycielowi opiekuna - najlepszego fachowca, który w gruntowny sposób przekaze mu swoją wiedzę i umiejętności. Musi to być jak najbardziej doświadczony i kompetentny pracownik, dysponujący poza tym dydaktyczną smykałką, potrafiący wprowadzić praktykanta w tajniki firmy. Należy pamiętać, że podczas odbywania praktyk nauczyciel przyjmuje zupełnie inną rolę niż w swojej pracy zawodowej. Uczestnicy programu praktyk ze szkół zawodowych na co dzień przyzwyczajeni są do odgrywania roli wykładowcy, opiekuna, nadrzędnego autorytetu przekazującego wiedzę czy to teoretyczną, czy praktyczną. W zakładzie pracy to oni będą musieli przyjąć pozycję ucznia, któremu co prawda pozostawia się pewne pole na kreatywność i odpowiedzialność, ale z drugiej strony ocenia i rozlicza z wykonanych zadań. Jednocześnie ten niecodzienny praktykant niejednokrotnie wniesie do przedsiębiorstwa spojrzenie z innej strony – perspektywę nie tylko swojej, ale i ucznia mającego przykładowo problemy z wykonywaniem danej czynności zawodowej.

9

- Zapewnienie praktykantom możliwości poznania sposobów zarządzania i organizacji w przedsiębiorstwie w tym także, wymagań odnośnie nowych pracowników i procedur rekrutacyjnych – co pozwoli dydaktykom na lepsze przygotowanie uczniów do funkcjonowania w przedsiębiorstwach.

3. Formy organizacji praktyk – modele nauczania nauczycieli

Trudno jednoznacznie rozstrzygnąć, jakie sposoby nauczania i doszkalania nauczycieli przedmiotów zawodowych są najskuteczniejsze. Zależć to będzie zarówno od konkretnej branży, specyfiki działalności, czy niszy rynkowej, w obrębie której przedsiębiorstwo pozyskuje zlecenia oraz klientów. Można wymienić jednak zestaw metod i technik zalecanych dla kształcenia zawodowego, które i w przypadku praktyk dla nauczycieli mogą być z powodzeniem zastosowane. Możliwości jest na pewno sporo, a wśród nich m.in. takie jak:

Schemat 4. Główne metody i techniki dydaktyczne w ramach praktyk dla nauczycieli



Źródło: Opracowanie własne.

Oczywiście każda z wymienionych metod ma swoje mocne i słabe strony, natomiast można uznać je za komplementarne względem siebie. Stąd najlepsze rezultaty przyniesie dopiero ich łączne zastosowanie, najlepiej w kolejności przedstawionej na schemacie. W dalszej części opracowania nieco więcej uwagi zostanie poświęcone omówieniu każdej z metod, co pozwoli na lepsze jej zrozumienie i możliwość praktycznej aplikacji do warunków działania konkretnego przedsiębiorstwa.

3.1 Wykład teoretyczny

Klasyczne wykłady są najprostszą formą przekazania wiedzy. Jednakże z punktu widzenia praktyk zawodowych mogą się okazać jednocześnie formą najmniej efektywną, gdyby ograniczyć się do samych wykładów. Jest ona z pewnością nieunikniona i na pewno znajdzie się w prawie każdym programie praktyk, także takim, który zakłada wykonywanie przez nauczyciela pracy w rzeczywistych warunkach. Trudno bowiem wyobrazić sobie prowadzenie doszkalania bez chociażby krótkich treści wprowadzających czy informacyjnych. Często też podbudowa teoretyczna będzie niezbędna w celu wyrównania wiadomości uczestników i zwrócenia uwagi na najważniejsze aspekty praktyk, funkcjonowania urzędzeń, czy organizacji pracy. Zaletami takiego rozwiązania jest na pewno nieograniczona liczba uczestników, a także niski koszt – przedsiębiorca nie musi ponosić dodatkowych nakładów, poza zapewnieniem pomieszczenia, w którym miałby się odbyć wykład. Musi jednak

znaleźć kompetentnego wykładowcę, który wzięłby na siebie ciężar prelekcji, jednocześnie posiadając ogromną wiedzę na temat funkcjonowania zakładu. Niekiedy może to być trudne do pogodzenia, gdyż będzie wiązało się z oddelegowaniem na potrzeby wykładu kompetentnego i doświadczonego pracownika.

W skrajnych przypadkach wykład teoretyczny może w całości wypełnić program praktyk, aczkolwiek nie jest to rozwiązanie zalecane jako jedyna forma szkoleniowa.

Biorąc pod uwagę praktyczne cele niniejszego poradnika warto przytoczyć kilka sposobów na realizację udanego i efektywnego wykładu. Jednym z nich jest tzw. *Metoda 3A*:

- Atrakcyjny mówca
- Atrakcyjny przekaz/sposób przekazu
- Atrakcyjny temat

Rozwijając wymienione punkty warto odwołać się do przepisu na dobry wykład⁵³:

- 1. Powiedz na początku o czym będziesz mówić**, wskazując kolejne zagadnienia na przygotowanym wcześniej planie.
- 2. Pamiętaj, aby nie mówić tyłem do słuchaczy!**
- Jeżeli omawiasz temat, w których ważna jest chronologia zdarzeń zastosuj linię czasu.

⁵³ Oparka S., *Dydaktyka przedmiotowa*, Opracowanie prezentacji w ramach projektu realizowanego w ramach PO KL: *Nauczyciel przedmiotów zawodowych w zakresie organizacji usług gastronomicznych i hotelarstwa oraz architektury krajobrazu* - studia podyplomowe, Wrocław 2009.

4. **Przy najważniejszych sprawach zmieniaj ton głosu** (aby zastosować prawo kontrastu i umożliwić skupienie uwagi).
5. **Rób przerwy**; po wygłoszeniu spraw trudniejszych, dziwniejszych pozwól na refleksje.
6. **Kiedy omawiasz coś trudniejszego, coś co wymaga większej uwagi — zmień pozycję ciała**, np. zrób dwa kroki w lewo. Wybrany ruch wykonuj systematycznie.
7. **Dygresje stosuj oszczędnie**
8. **W czasie wykładu odwołuj się do wszystkich zmysłów**
9. **Nie dyktuj**
10. **Pozwalaj zadawać pytania i przerywać**
11. **Obserwuj jak słuchacze reagują, utrzymuj kontakt wzrokowy**
12. **Nie wprowadzaj pojęć niezrozumiałych i nie definiuj pojęć niezrozumiałych przez inne tak samo obco brzmiące uczniom**
13. **Pamiętaj o podsumowaniu**

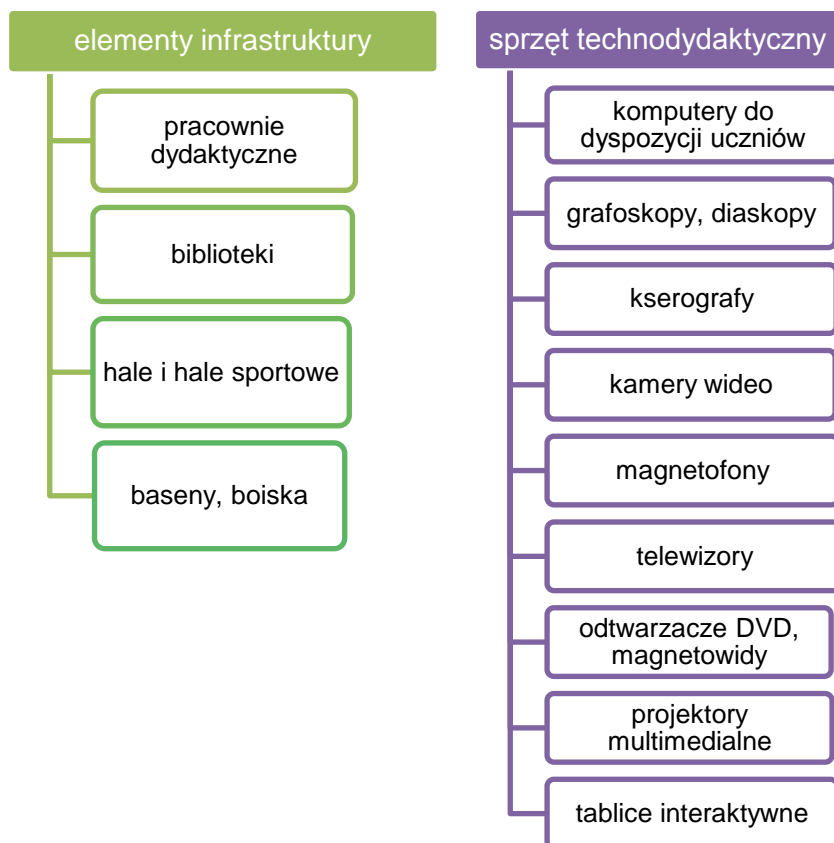
3.2 Wykorzystanie sprzętu technodydaktycznego

Za sprzęt technodydaktyczny można uznać dowolne pomoce naukowe, w tym budynki i pomieszczenia specjalnego przeznaczenia, które wspomagają procesy dydaktyczne. Jest to bardzo szeroka i niezbyt precyzyjnie zdefiniowana kategoria w literaturze fachowej . Najczęściej jednak mówi się w tym kontekście o ogóle pomocy audiowizualnych i maszyn dydaktycznych, za pomocą których odtwarza się zakodowaną informację⁵⁴. W raporcie MEN dotyczącym szkolnictwa

⁵⁴ Śładkiewicz B. G., *Problemy zastosowania technicznych środków nauczania*, Poznań 1974, za: Ornatowski T., Figurski J., *Praktyczna nauka zawodu*, Radom 2000

zawodowego za tego rodzaju sprzęt, czy szerzej mówiąc środki można uznać⁵⁵:

Schemat 5. Środki i sprzęty technodydaktyczne wykorzystywane w szkolnictwie zawodowym

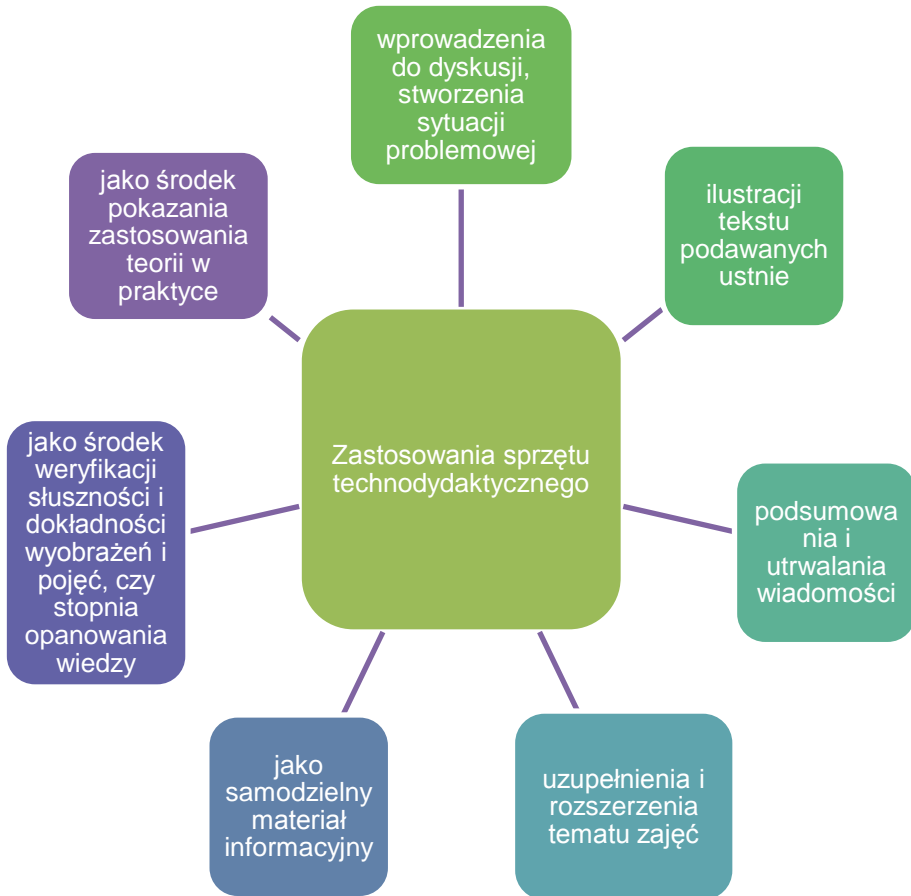


Źródło: Opracowanie własne na podstawie raportu MEN.

Sprzęt technodydaktyczny może być w równej mierze wykorzystany przez przedsiębiorców przyjmujących na praktyki nauczycieli przedmiotów zawodowych. Najczęściej korzysta się z tego typu rozwiązania w celu:

⁵⁵ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganym komputerowo (CAWI lub CAPI), Warszawa 2011 r.*

Schemat 6. Główne zastosowania sprzętu technodydaktycznego



Źródło: Na podstawie: T. Ornatowski, J. Figurski. *Praktyczna nauka zawodu*, Radom 2000.

Zastosowanie sprzętu technodydaktycznego z całą pewnością ułatwi więc zrozumienie funkcjonowania i specyfiki pracy poszczególnych maszyn i urządzeń. Nie wymaga przy tym wykorzystywania oprzyrządowania wykorzystywanego w regularnej produkcji, nie wpływa zatem na jej wydajność, likwiduje też ryzyko uszkodzenia go przez niewprawionego w jego obsłudze nauczyciela. Odpada także konieczność przeprowadzenia szkolenia BHP – uczestnicy praktyk nie przebywają bowiem w rzeczywistych warunkach pracy. Jest to poza tym atrakcyjna dla odbiorcy wizualnie forma przekazu treści, które można dodatkowo łatwo i szybko zmodyfikować i uaktualnić. Liczba uczestników tego rodzaju szkolenia nie musi być ograniczona liczbą rzeczywistych stanowisk pracy.

Minusem użycia takich urządzeń w doszkalanii są z kolei koszty związane z ich pozyskaniem, aczkolwiek wypracowane sposoby i techniki użytkowania tego rodzaju urządzeń w trakcie praktyk z nauczycielami mogą być z powodzeniem wykorzystane dla szkoleń pracowniczych, czy także kształcenia uczniów.

Dodatkowo zauważyć trzeba, że rynek omawianych pomocy naukowych jest dość ograniczony i nie zapewniłby obsłużenia doksztalcania we wszystkich zawodach. **Aktualnie brak ofert sprzedaży zestawów pokazowych do specjalistycznych maszyn. Połowicznym rozwiązaniem jest na pewno zwrócenie się do samych producentów urządzeń i próba pozyskania egzemplarzy niekompletnych**

czy uszkodzonych. Nigdy nie zastąpią one jednak tych normalnie działających. Inna rzecz, że wiedza przekazywana w ten sposób jest wiedzą w dużej mierze teoretyczną, nauczyciele nie zyskają dzięki temu rozwiązaniu koniecznych umiejętności praktycznych. Kolejnym elementem, który trzeba wziąć pod uwagę jest zapewnienie odpowiednich warunków, w których odbywa się proces praktyk – sali, świetlicy czy innego pomieszczenia, co może być w przypadku niektórych przedsiębiorstw dużą przeszkodą. Niezbędna jest też osoba, która poprowadzi tego typu szkolnie – jednocześnie kompetentna w prezentowanej tematyce i posiadająca umiejętności przekazania swojej wiedzy odbiorcom. Wielu przedsiębiorców będzie miało problem ze znalezieniem tego typu osoby wśród swoich pracowników, pozyskanie zaś osoby z zewnątrz niesie za sobą dodatkowe koszty.

3.3 Swobodna obserwacja pracy urządzeń i ludzi

Na pewno najłatwiejszym i najwygodniejszym sposobem prowadzenia praktyk jest swobodna obserwacja przez uczestników rzeczywistego środowiska pracy. Nie obarczony żadnymi obowiązkami praktykant przechadza się po zakładzie pracy i w bierny sposób przygląda się pracy maszyn i urządzeń technicznych oraz obsługujących je ludzi. Wśród korzyści, jakie niesie za sobą tego typu rozwiązanie najważniejszym jest na pewno brak dodatkowych kosztów, jakie ponieść musi z tego tytułu przedsiębiorca przyjmując nauczyciela na praktykę. Podobnie, jak w przypadku wykorzystania sprzętu technodydaktycznego, sama obserwacja pracy urządzeń i ludzi

nie wpływa w żaden sposób na produktywność zakładu, nie ma też ryzyka, iż praktykant coś uszkodzi, oraz nie potrzebuje szkolenia BHP. Takie rozwiązanie nie uszczupla zasobów ludzkich przedsiębiorstwa, gdyż nie jest potrzebna żadna osoba, która „opiekowałaby się” praktykantem, nie wypełniając jednocześnie swoich codziennych obowiązków. Przedsiębiorca nie musi ponadto zapewnić praktykantom np. specjalistycznej odzieży ochronnej, niezbędnej do obsługi niektórych stanowisk pracy. Jednocześnie swobodna obserwacja pozwala nauczycielowi na przyjrzenie się całości procesów produkcyjnych. Są bowiem takie formy działalności, które nie wymagają uczestnictwa praktykanta, aby je dokładnie poznać.

Taki model praktyk nie zapewnia jednak praktycznych umiejętności związanych z działaniem maszyn i urządzeń, może powodować także zamieszanie w normalnej pracy przedsiębiorstwa – kręcąca się po zakładzie pracy obca osoba może powodować niepotrzebny stres u pracowników, zwłaszcza tych wykonujących jakieś precyzyjne zadania.

3.4 Obserwacja pracy urządzeń i ludzi z opiekunem

Model ten różni się od swobodnej obserwacji tym, że przedsiębiorca oddelegowuje do opieki nad praktykantem jednego ze swoich pracowników, który służy mu za przewodnika po zakładzie pracy, opisując i wtajemniczając go w różne aspekty procesu produkcyjnego czy funkcjonowania urządzeń. Dzięki takiemu rozwiązaniu nauczyciel dowie się zdecydowanie więcej, niż przy okazji swobodnej obserwacji,

przedsiębiorca jednak będzie zmuszony poświęcić część mocy produkcyjnych. Optymalnym dla realizacji celów praktyk będzie w roli opiekuna najbardziej kompetentny pracownik, znający wszystkie rozwiązania stosowane w firmie i potrafiący jednocześnie przekazać je uczestnikowi praktyk.

3.5 Praktyka w warunkach rzeczywistego środowiska pracy

Dużo bardziej wydajnym sposobem z punktu widzenia zdobywania postulowanych w założeniach projektu umiejętności, wydaje się dla nauczyciela-praktykanta realna praktyka na konkretnych stanowiskach pracy. Wymaga to od uczestnika projektu wcielenia się w rolę szeregowego pracownika, a zatem i wdrożenie się w procedury obsługi oprzyrządowania technicznego i działania zgodnie ze schematami organizacji pracy w danym przedsiębiorstwie. Dzięki temu nauczyciel zyska najwięcej praktycznych umiejętności, które może potem wykorzystać w pracy dydaktycznej.

Duża wiedza teoretyczna, zwłaszcza młodych nauczycieli, może z kolei znaleźć odzwierciedlenie w jego wypowiedziach co do funkcjonowania zakładu pracy. Poznanie rzeczywistych warunków pracy może przełożyć się na praktyczne wskazówki zgłaszane przez nauczyciela-praktykanta, usprawniające pewne elementy działalności firmy.

Podsumowując różne modele odbywania praktyk przez nauczycieli w zakładach pracy, **optymalnym rozwiązaniem dla osiągnięcia maksymalnej wydajności doszkalania jest**

oczywiście wykorzystanie jak najszerszego zakresu form i metod prowadzenia zajęć. W dobrych praktykach powinno znaleźć się miejsce na swobodną obserwację i własnoręczną pracę na oprzyrządowaniu. Nie może też zabraknąć zajęć teoretycznych czy to w formie wykładu, czy zapoznawania się z modelami ćwiczeniowymi. Niezmiernie cenne dla nauczycieli przedmiotów zawodowych może okazać się też doświadczenie i wiedza pracowników zarówno szeregowych, jak i zajmujących wyższe stanowiska. Ponadto opieka doświadczonych i odpowiednio przygotowanych specjalistów pomoże w stworzeniu naukowej atmosfery niezmiernie przydatnej w zdobywaniu wiedzy.