



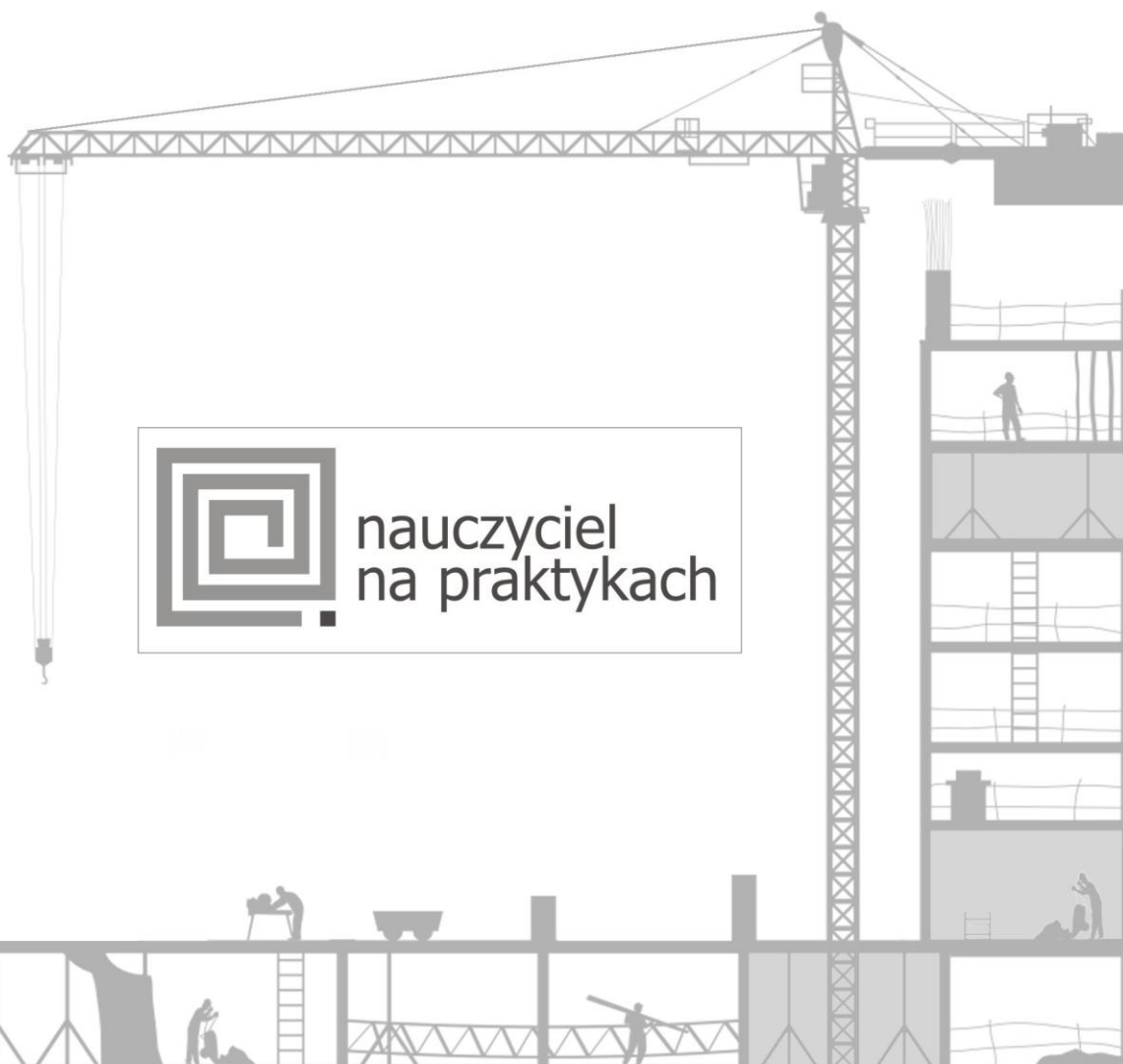
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego

Ewa Katarzyna Organiściak, Katarzyna Skierska - Pięta



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego

raport opracowany w ramach projektu
„Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia
zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli
kształcenia zawodowego”

Ewa Katarzyna Organiściak,
Katarzyna Skierska-Pięta

Dolnośląska Szkoła Wyższa



www.dsw.edu.pl

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Raport opracowany przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych
Sp. z o.o.**

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A, 90-248 Łódź
tel. (42) 633 17 19
fax. (42) 209 36 85

Raport opracował zespół w składzie:

Ewa Katarzyna Organiściak
Katarzyna Skierska-Pięta

Korekta:

Anna Sobótka

Skład i opracowanie graficzne:

Magdalena Karwan



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wstęp	7
Czym jest kapitał ludzki?	13
Projekt <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i>	16
Projektodawca	18
Charakterystyka projektu	20
Grupa docelowa	22
Kryteria rekrutacji do projektu	22
Działania	23
Rezultaty projektu	24
Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz działania mające na celu poprawę stanu rzeczy	26
Seminarium w ramach projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i>	42
Konieczność organizowania praktyk w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego	76
Zakończenie	78
Bibliografia	80

Wstęp

Niniejszy raport został opracowany w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, który realizowany jest przez Dolnośląską Szkołę Wyższą. Projekt współfinansowany jest ze środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego, zaś realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Polska edukacja, zwłaszcza zaś szkolnictwo zawodowe, które od lat pozostaje na marginesie zainteresowania władz oświatowych, zmaga się z rozlicznymi problemami. Dotyczą one zarówno braku dofinansowania, przestarzałych i zdezaktualizowanych programów nauczania, jak i braku młodej, dobrze wykształconej i wysoko wykwalifikowanej kadry dydaktycznej, wciąż doskonalącej swój zawodowy warsztat. Wspomniany projekt ma za zadanie pomóc nauczycielom przedmiotów zawodowych/instruktorom praktycznej nauki zawodu, kształcącym przyszłe kadry sektora budowlanego, w podwyższaniu swoich kwalifikacji zawodowych.

Celem niniejszego, stworzonego przez ekspertów Instytutu Nauk Społeczno-Ekonomicznych w Łodzi, raportu jest przedstawienie sposobu i stanu realizacji projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Opracowanie składa się z pięciu części. Rozdział pierwszy stanowi charakterystyka Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w ramach którego projekt jest realizowany. Rozdział drugi poświęcony został zagadnieniu kapitału

ludzkiego, którego niezahamowany rozwój stanowi gwarant sprawnego i efektywnego funkcjonowania europejskiej oraz polskiej gospodarki. Na rozdział trzeci natomiast składają się najważniejsze informacje dotyczące projektodawcy, grupy docelowej, kryteriów rekrutacji, działań oraz zakładanych rezultatów projektu, a więc jego charakterystyka. W rozdziale czwartym omówiona została aktualna sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce. Zawarto w nim również propozycje mające na celu poprawę stanu rzeczy. Rozdział piąty w całości został poświęcony szczegółowemu omówieniu seminarium, które w ramach projektu zorganizowała Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu.

Czym jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki?

Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest jednym z największych programów, mających na celu realizację Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007–2013. Decyzję o przyjęciu programu i wprowadzeniu go w życie podjęła 28 września 2007 roku Komisja Europejska.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki stanowi odpowiedź na wyzwania stawiane przed państwami Wspólnoty Europejskiej przez odnowioną Strategię Lizbońską. Działania podejmowane w ramach projektu mają na celu przede wszystkim¹:

1. zachęcenie inwestorów do lokowania swojego kapitału w Europie;
2. rozwijanie wiedzy i innowacji;
3. tworzenie dużej ilości nowych stałych miejsc pracy.

Jako, że inwestowanie w kapitał ludzki, a więc w wiedzę, umiejętności, jak również zawarty w każdym społeczeństwie i w każdym obywatelu potencjał, stanowi jeden z gwarantów rozwoju gospodarczego i społecznego, również odnowiona Strategia Lizbońska dąży do²:

1. jak najbardziej efektywnego wykorzystania zasobów pracy;
2. zwiększenia elastyczności rynku pracy i mobilności pracowników;
3. podwyższania poziomu spójności społecznej;
4. budowania społeczeństwa opartego na wiedzy;

¹ *Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowa Strategia Ram Odniesienia 2007–2013*, Warszawa 2007.

² *Ibidem*.

5. poprawy jakości i efektywności zarządzania w administracji publicznej w powiązaniu z poprawą jakości świadczonych usług publicznych;
6. rozwoju opieki zdrowotnej, rozumianej jako czynnik determinujący jakość zasobów pracy;
7. zagwarantowania spójności stopnia rozwoju zasobów ludzkich w wymiarze przestrzennym.

Z kolei skorelowany z odnowioną Strategią Lizbońską Program Operacyjny Kapitał Ludzki, koncentrujący się przede wszystkim na kwestiach związanych z edukacją, zatrudnieniem, integracją społeczną, rozwojem potencjału adaptacyjnego pracodawców oraz pracowników, dąży do³:

1. znaczących zmian na płaszczyźnie aktywności zawodowej, przez co rozumieć należy zatrudnianie osób biernych zawodowo, bezrobotnych oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym;
2. zredukowanie obszarów zagrożonych wykluczeniem społecznym;
3. zwiększenia mobilności pracowników, rozumianej jako poprawa ich zdolności adaptacyjnych oraz elastyczne przystosowanie do zmian zachodzących w gospodarce;
4. upowszechniania edukacji na każdym jej etapie;
5. zwiększania potencjału administracji publicznej, co jest tożsame z opracowaniem systemu polityki i świadczenia usług na najwyższym poziomie;
6. wzrostu spójności terytorialnej.

Częściami składowymi Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, realizowanymi równolegle na poziomie regionalnym oraz centralnym, są Priorytety – w liczbie dziewięciu⁴:

1. Priorytet I: Zatrudnienie i integracja społeczna;

³ Ibidem.

⁴ Ibidem.

2. Priorytet II: Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa systemu zdrowia osób pracujących;
3. Priorytet III: Wysoka jakość systemu oświaty;
4. Priorytet IV: Szkolnictwo zawodowe i nauka;
5. Priorytet V: Dobre rządzenie;
6. Priorytet VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich;
7. Priorytet VII: Promocja integracji społecznej;
8. Priorytet VIII: Regionalne kadry gospodarki;
9. Priorytet IX: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

Nadto wprowadzony został w życie Priorytet X: Pomoc techniczna, mający na celu zagwarantowanie właściwego, odpowiadającego przepisom prawa, wdrażania Programu, a także promowanie i popularyzowanie Europejskiego Funduszu Społecznego oraz jego działań.

Z racji tego, że współczesne społeczeństwo budowane jest głównie w oparciu o wiedzę, która stanowi zrab jego pomyślnego i efektywnego rozwoju, wielką wagę posiada zagwarantowanie jak najwyższej jakości kształcenia oraz funkcjonowania systemu oświaty, tak w całej Unii Europejskiej, jak i jej poszczególnych krajach członkowskich, w tym Polsce.

Osiągnięcie tego celu nie jest jednak możliwe bez głębokiej modernizacji systemu edukacji, w tym również programów kształcenia. Naprzeciw oczekiwaniom społeczeństwa, a także gospodarki, dotyczącym konieczności podwyższenia jakości i efektywności oświaty wychodzi Priorytet III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W celu podniesienia jakości kształcenia zakłada on wprowadzenie rozwiązań natury systemowej w odniesieniu do monitorowania i ewaluacji rozwoju badań edukacyjnych oraz powiązanie ich z polityką edukacyjną. Działania zapisane w Priorytecie III dotyczą także zwiększania efektywności zewnętrznego nadzoru pedagogicznego. Na całość działań zmierzających w kierunku poprawy jakości i efektywności kształcenia składa się⁵:

⁵ *Szczegółowy opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*, Warszawa 2010.

1. odbudowa oraz modernizacja systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli;
2. stworzenie oraz wprowadzenie w życie innowacyjnych, wdrażanych centralnie, programów doskonalenia nauczycieli;
3. skorelowanie oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców, tożsame z:
 - koniecznością zmodernizowania i zaktualizowania podstawy programowej;
 - wprowadzeniem innowacyjnych programów nauczania, zwłaszcza tych dotyczących kształtowania kompetencji kluczowych z zakresu przedmiotów ścisłych;
 - wprowadzaniem i realizowaniem centralnych programów dążących do zainteresowania przyszłych studentów ścisłymi dyscyplinami nauki;
 - stworzeniem i wdrożeniem innowacyjnych form dokształcania, doskonalenia i podwyższania kwalifikacji nauczycieli, ze szczególnym uwzględnieniem nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu. Szkolenia te powinny przybierać formę stażów i praktyk w przedsiębiorstwach;
 - uruchomieniem sprawnie funkcjonującego Krajowego Systemu Kwalifikacji po uprzednim opracowaniu Krajowych Ram Kwalifikacji będących odzwierciedleniem Europejskich Ram Kwalifikacji.

Czym jest kapitał ludzki?

Wciąż zmieniająca się i ewoluująca cywilizacja, przechodząca od modelu industrialnego do informacyjnego, wymusza szereg zmian w wielu dziedzinach funkcjonowania społeczeństwa. Dzieje się tak przede wszystkim dlatego, że wszystkie dotychczasowe wartości przypisane cywilizacji industrialnej, stanowiące jej zrąb, takie jak kapitał, surowce, środki produkcyjne, zostają stopniowo wypierane przez i zastępowane elementami, na których opiera się model współczesnej cywilizacji informacyjnej: informacją, wiedzą i kompetencjami⁶.

Podstawowym pojęciem, stanowiącym podstawę tzw. nowej ekonomii, jest kapitał ludzki rozumiany jako zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej, charakterystyczny dla każdego narodu i społeczeństwa⁷. Dokonywanie inwestycji w kapitał ludzki stanowi gwarant wzrostu konkurencyjności gospodarki. Z tego powodu tak istotne są nakłady na badania naukowe oraz kształcenie umiejętności. Prowadzą one bowiem do znacznego

⁶ W. Furmanek, *Pedagogika a pedagogika pracy* [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa 2008.

⁷ Ibidem, s. 24; por.: T. Kowalewski, *Zagadnienie kapitału ludzkiego w kontekście funkcjonowania banku*, www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/Zeszyt7/34_Kowalewski.pdf [data dostępu 10.02.2011]; W. Jarecki, *Koncepcja kapitału ludzkiego*, mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/4/2.pdf [data dostępu 10.02.2011]; M. Lęcznar, *Rozwój zasobów ludzkich a wzrost konkurencyjności polskiej gospodarki w świetle wytycznych Strategii Lizbońskiej*, www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/Zeszyt6/17_Lecznar_Malgorzata.pdf [data dostępu 10.02.2011].

podwyższenia poziomu wiedzy, który bezpośrednio przekłada się na zintensyfikowany rozwój struktur społecznych i gospodarczych danego kraju.

Dokumentem ogłoszonym przez Unię Europejską, który jako pierwszy poruszył kwestie związane z kapitałem ludzkim i koniecznością inwestowania w niego, była opracowana przez Radę Europejską w 2000 roku Strategia Lizbońska. Stanowiła ona odpowiedź i reakcję państw Wspólnoty na pogłębiający się rozdzźwięk pomiędzy krajami europejskimi a coraz bardziej dynamicznie rozwijającą się gospodarką Stanów Zjednoczonych. Głównym zamierzeniem przyświecającym autorom wspomnianej strategii było uczynienie z gospodarki europejskiej jednej z najbardziej konkurencyjnych gospodarek świata, której fundament stanowi wiedza umożliwiająca zrównoważony wzrost gospodarczy, stworzenie jak największej liczby nowych miejsc pracy oraz zachowanie spójności społecznej⁸.

Inwestycja w zasoby ludzkie jest o tyle ważna, że pozostawienie tych kwestii na marginesie zainteresowania władz państwowych, nie tylko opóźnia wzrost gospodarczy i rozwój cywilizacyjny, ale również w znaczący sposób przyczynia się do⁹:

1. znacznego wzrostu wskaźnika bezrobocia;
2. spadku zawodowej aktywności kobiet oraz osób starszych;
3. znacznego wzrostu wskaźnika długotrwałego bezrobocia strukturalnego w niektórych regionach;
4. spowolnienia rozwoju sektora usług, ze szczególnym uwzględnieniem usług telekomunikacyjnych.

Dlatego też, dążąc do przeciwdziałania tym niekorzystnym dla rozwoju gospodarki tendencjom, należy systematycznie przeznaczać nakłady finansowe,

⁸ M. J. Radło, *Wyzwania konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, Warszawa 2003.

⁹ M. Lęcznar, *Rozwój zasobów ludzkich a wzrost konkurencyjności polskiej gospodarki w świetle wytycznych Strategii Lizbońskiej*, www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/Zeszyt6/17_Lecznar_Malgorzata.pdf [data dostępu 10.02.2011].

mające na celu wspieranie i zachęcanie do rozwoju zasobów ludzkich. Osiągnąć to można głównie poprzez¹⁰:

1. tworzenie korzystnych warunków sprzyjających powstawaniu i rozwojowi innowacyjnych firm;
2. rozwój sprawnie działającego i efektywnego systemu polityki zatrudnienia;
3. poprawę jakości pracy;
4. zwiększenie mobilności pracowników.

Sytuacja Polski, jeśli idzie o nakłady na naukę, oświatę oraz badania naukowe, a więc inwestowanie w kapitał ludzki, na tle państw tzw. starej Unii Europejskiej nie przedstawia się imponująco. Poziom wykorzystania zasobów ludzkich w powiązaniu z ich jakością nie jest zadowalający. Sytuacja taka stanowi rezultat wieloletnich zaniedbań w tej dziedzinie. W związku z tym w Polsce mamy do czynienia z¹¹:

1. niskim wskaźnikiem zatrudnienia;
2. wysoką stopą bezrobocia długotrwałego;
3. wysokim, przejawiającym tendencje wzrostowe, wskaźnikiem bezrobocia wśród młodych ludzi;
4. relatywnie niskim poziomem wydajności pracy.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Ibidem.

Projekt *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*

Z racji tego, że jak wyżej wspomniano, Polska przeznaczona zdecydowanie za mało środków finansowych na inwestycje w kapitał ludzki, dramatycznie przedstawia się sytuacja oświaty, w tym szkolnictwa zawodowego (edukacja formalna) oraz edukacji permanentnej (nieformalnej), związanej z koniecznością doksztalcania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych nauczycieli, ze szczególnym uwzględnieniem nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Celem zmiany tego stanu rzeczy Dolnośląska Szkoła Wyższa podjęła się zrealizowania w terminie 01.12.2010–31.03.2012 projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Powyższy projekt realizowany jest w ramach III Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (mającego na celu podniesienie jakości systemu oświaty), Działania 3.4. oraz Podziałania 3.4.3.

Głównym i nadrzędnym celem Działania 3.4. – Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie¹² – jest stworzenie i wprowadzenie w życie Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu

¹² *Szczegółowy opis priorytetów...*

Kwalifikacji, a także upowszechnienie i spopularyzowanie edukacji permanentnej (uczenia się przez całe życie). Element omawianego Działania stanowi ułatwienie uczniom dostępu do poradnictwa zawodowego, które pomoże im w zaplanowaniu ścieżki swojej edukacji oraz przyszłej kariery zawodowej. Temu celowi służyć mają odpowiednie opracowane w ramach Działania narzędzia diagnostyczne oraz materiały metodyczne, których rola polegać będzie na rozpoznawaniu oraz wspomaganiu zainteresowań i predyspozycji zawodowych uczniów. Z kolei na płaszczyźnie związanej z kształceniem zawodowym mają zostać podjęte działania zmierzające ku stworzeniu odpowiednich instrumentów natury organizacyjnej i prawnej, niezbędnych dla rozwoju, modernizacji, znaczącej poprawy jakości kształcenia zawodowego oraz promowania umiejętności zawodowych. W ramach Działania podjęte będą również kroki zmierzające do pilotażowego wprowadzenia w życie programów doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach. Pozwoli to na wdrożenie sprawnie działającego systemu tzw. dobrych praktyk, a także bezpośrednio przełoży się na podniesienie jakości kształcenia zawodowego.

Natomiast Poddziałanie 3.4.3. – Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe¹³ – skierowane jest przede wszystkim do uczniów, nauczycieli, doradców zawodowych, instytucji oświatowych prowadzących doradztwo z zakresu edukacji oraz wyboru ścieżki kariery zawodowej, placówek kształcących i doksztalających nauczycieli, kuratoriów oświaty Centralnych i Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych.

¹³ Ibidem.

Projektodawca

Projekt *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* realizowany jest przez Dolnośląską Szkołę Wyższą. Założona w 1997 roku przez Towarzystwo Wiedzy Powszechnej Oddział Regionalny we Wrocławiu, DSW jest pierwszą i największą uczelnią niepubliczną na Dolnym Śląsku. Dolnośląska Szkoła Wyższa kształci studentów na¹⁴:

1. trzech wydziałach we Wrocławiu:
 - Nauk Pedagogicznych;
 - Nauk Społecznych i Dziennikarstwa;
 - Nauk Technicznych;
2. Wydziale Zamiejscowym DSW w Kłodzku
3. jedenastu kierunkach studiów I stopnia (licencjackich) :
 - bezpieczeństwo narodowe;
 - dziennikarstwo i komunikacja społeczna;
 - etnologia;
 - filozofia;
 - historia;
 - kulturoznawstwo;
 - nauki o rodzinie;
 - pedagogika;
 - pedagogika specjalna;
 - praca socjalna;
 - stosunki międzynarodowe;
4. dwóch kierunkach studiów II stopnia (inżynierskich):

¹⁴ Dolnośląska Szkoła Wyższa. O uczelni, www.dsw.edu.pl/index.php?id=3 [data dostępu 10.02.2011].

- geodezja i kartografia;
 - nawigacja;
5. pięciu kierunkach studiów II stopnia (uzupełniających magisterskich):
 - bezpieczeństwo narodowe;
 - dziennikarstwo i komunikacja społeczna;
 - pedagogika;
 - pedagogika specjalna;
 - stosunki międzynarodowe;
 6. studiach III stopnia (doktoranckich);
 7. pięćdziesięciu jeden specjalnościach studiów podyplomowych;
 8. studiach MBA.

Dolnośląska Szkoła Wyższa ma również bogatą tradycję i dorobek, jeśli chodzi o współpracę zagraniczną¹⁵. Uczelnia współpracuje z 53 uczelniami z 17 państw dzięki czemu studenci DSW mają możliwość uczestniczenia w:

1. wyjazdach na studia i praktyki zagraniczne w ramach Programu ERASMUS;
2. międzynarodowych szkołach letnich;
3. intensywnych kursach języka angielskiego;
4. realizacji projektów międzynarodowych.

Dolnośląska Szkoła Wyższa może również poszczycić się szeregiem realizowanych i zrealizowanych projektów w ramach Funduszy Europejskich m.in.: *Dokształcanie nauczycieli – inwestycja w przyszłe pokolenia*, *Poprzez praktykę do profesjonalizmu – nowa koncepcja praktyk studenckich i jej aplikacja*, *Jakość kształcenia potencjałem rozwoju Dolnośląskiej Szkoły Wyższej*, *Doradca – trener – konsultant. Całozyciowe poradnictwo zawodowe*¹⁶.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Dolnośląska Szkoła Wyższa. Projekty dofinansowane z Funduszy Europejskich, www.dsw.edu.pl/index.php?id=1228 [data dostępu 10.02.2011].

Charakterystyka projektu

W Polsce od lat wzrasta zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników kończących szkoły zawodowe, w tym szkoły budowlane. Jednak pomimo wzrastającego wskaźnika bezrobocia pracodawcy mają duże problemy ze znalezieniem fachowców w wyżej wymienionej branży. Spowodowane jest to dwoma czynnikami. Po pierwsze, szkoły przygotowujące do zawodu dawno przestały kształcić wysoko wykwalifikowanych pracowników, zaś oferta szkolnictwa zawodowego w żadnej mierze nie jest skorelowana z oczekiwaniami i wymaganiami pracodawców oraz rynku pracy. Po drugie, dobrze przygotowane do zawodu osoby – pracownicy sektora budowlanego (majstrowie, monterzy, cieśle) po otwarciu europejskich rynków pracy wyjechali poza granice kraju, szukając tam szans na lepsze zatrudnienie i bardziej godziwe warunki finansowe.

W związku z powyższym należy wszystkim młodym ludziom, chcącym kształcić się w szkołach budowlanych, umożliwić zrealizowanie ich planów edukacyjnych. Chodzi przede wszystkim o stworzenie odpowiednich warunków dla kształcenia przyszłych wykwalifikowanych kadr specjalizujących się w budownictwie. Jest to jednak o tyle trudne, że od lat spada zainteresowanie młodzieży edukacją zawodową na szczeblu średnim. Szkoła zawodowa, nazywana również szkołą negatywnego wyboru, jest synonimem placówki, do której uczęszczają uczniowie o niskich aspiracjach i niewielkich możliwościach intelektualnych. W związku z tym drastycznie obniżyła się również jakość kształcenia w tego typu instytucjach oświatowych. Potwierdzeniem tego może być fakt, że w roku 2006 zewnętrzny egzamin potwierdzają-

cy kwalifikacje zawodowe zdało jedynie 63,6% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz 59% absolwentów techników i szkół policealnych¹⁷.

Jednym z gwarantów poprawy niepokojącego stanu rzeczy jest zapewnienie szkolnictwu zawodowemu odpowiednio wykształconej, legitymującej się niezbędnymi i jak najwyższymi kwalifikacjami, kadry pedagogicznej. Na tym polu również pojawiają się duże trudności. Pamiętać bowiem należy, że nauczyciele, których wiedza zawodowa zarówno w zakresie nauczanego przedmiotu, jak i ta odnosząca się do znajomości pedagogiki, psychologii i metodyki nauczania, uległa znacznej dezaktualizacji. W związku z tym nie są w stanie przekazać uczniom niezbędnych i pożądaných wiadomości związanych z nauczanym przedmiotem. Dlatego też głównym celem projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* jest zwiększenie potencjału 45 (18 kobiet i 27 mężczyzn) nauczycielek i nauczycieli przedmiotów zawodowych, a także instruktorek i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego. Chodzi przede wszystkim o zwiększenie ich kompetencji oraz kwalifikacji zawodowych, tak aby mogli w pełni wywiązywać się z powierzonych im zadań dydaktycznych oraz wychowawczych.

Z kolei cele szczegółowe, jakie stawiają przed projektem jego autorzy, koncentrują się wokół:

1. konieczności poszerzenia oraz uzupełnienia wiedzy nauczycielek i nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorek i instruktorów praktycznej nauki zawodu w odniesieniu do nowoczesnych technologii stosowanych w przemyśle budowlanym, a także technik wykończeniowych i pomiarowych;

¹⁷ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16, [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos_016.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf) [data dostępu 11.02.2011].

2. podwyższenia umiejętności uczestników projektu w zakresie najnowocześniejszych rozwiązań natury organizacyjnej i technologicznej, które wykorzystywane są w przedsiębiorstwach funkcjonujących w branży budowlanej;
3. wykształcenia w nauczycielach umiejętności związanych z wdrażaniem nowych rozwiązań w zakresie wzmocnienia dyspozycji i możliwości zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych podczas współpracy ich macierzystych placówek oświatowych z pracodawcami i przedsiębiorstwami.

Grupa docelowa

Gwarant rozwijającej się i dobrze funkcjonującej gospodarki stanowią wykwalifikowani pracownicy, którzy z kolei przygotowani są do wykonywania zawodu przez dobrze wykształconych, posiadających wysokie kwalifikacje nauczycieli. W związku z powyższym omawiany projekt skierowany jest właśnie do kadry dydaktycznej szkół zawodowych średniego szczebla edukacji, kształcących przyszłych pracowników sektora budowlanego.

Kryteria rekrutacji do projektu

Podczas rekrutacji bierze się pod uwagę przede wszystkim status nauczyciela przedmiotów zawodowych/instruktora praktycznej nauki zawodu, a więc:

1. zatrudnienie w placówce oświatowej, kształcącej przyszłe kadry sektora budowlanego, na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych/instruktora praktycznej nauki zawodu – jest to kryterium obowiązkowe;

2. zatrudnienie w szkole, której uczniowie zdający zewnętrzne egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe osiągają wyniki powyżej oraz poniżej średniej wojewódzkiej;
3. uczestnictwo nauczyciela/instruktora praktycznej nauki zawodu w rozmaitych formach doskonalenia, podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia warsztatu zawodowego na przestrzeni trzech ostatnich lat.

Do udziału w projekcie zakwalifikowani zostaną nauczyciele, którzy po uprzednim wypełnieniu ankiety rekrutacyjnej uzyskają największą liczbę punktów.

Działania

Do kluczowych działań podejmowanych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli* zaliczyć należy:

1. Stworzenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłych pracowników sektora budowlanego. Rzeczony program opracowany zostanie w oparciu o wnioski z seminariów, umożliwiających wymianę myśli i doświadczeń, przy udziale przedsiębiorców z branży budowlanej, władz samorządowych oraz kadry zarządzającej szkołami;
2. Wprowadzenie w życie założeń programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu. Nauczyciele, którzy przystąpią do projektu będą mieli możliwość wzięcia udziału w warsztatach szkoleniowych, dających im szansę posze-

rzenia wiedzy oraz zdobycia nowych umiejętności w zakresie nowoczesnych technologii wykorzystywanych w przemyśle budowlanym, technik wykończeniowych, pozyskiwania danych przestrzennych, wykorzystywania map numerycznych i analogowych, posługiwania się systemami GIS;

3. Udział nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w trwających trzy tygodnie praktykach, odbywających się w przedsiębiorstwach działających w branży budowlanej;
4. Ocenę wstępnej edycji wprowadzania w życie programu doskonalenia zawodowego dzięki badaniom eksperckim w zakresie oceny opracowanego programu oraz oceny jego wdrażania przez uczestników projektu;
5. Upowszechnienie projektu oraz jego rezultatów, przez co rozumieć należy stworzenie portalu internetowego, jak również plakatów, ogłoszeń radiowych i prasowych.

Rezultaty projektu

Projekt *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* przewiduje uzyskanie konkretnych rezultatów, zarówno twardych, jak i miękkich. Prognozowane rezultaty twarde, w przypadku omawianego projektu tożsame z poszerzeniem wiedzy i podwyższeniem kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, dotyczą ich uczestnictwa w kursach na temat:

1. nowoczesnych technologii stosowanych w budownictwie;
2. nowoczesnych technik wykończeniowych;

3. pozyskiwania danych przestrzennych, wykorzystywania map numerycznych i analogowych, posługiwania się systemami GIS;

Ponadto:

1. zapoznania się z praktyką nowoczesnych rozwiązań natury organizacyjnej i technologicznej, wykorzystywanych w warunkach pracy w sektorze budowlanym;
2. zaangażowania piętnastu przedsiębiorstw z branży budowlanej w realizację programu doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu;
3. stworzenia jednego raportu z audytu zewnętrznego.

Natomiast do rezultatów miękkich projektu zaliczyć należy:

1. zwiększenie chęci i motywacji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu do systematycznego, nieprzerwanego podnoszenia swoich kwalifikacji oraz doskonalenia warsztatu zawodowego, w tym również do tworzenia i wdrażania innowacyjnych programów nauczania;
2. skorelowanie posiadanych przez nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu umiejętności z realiami i uwarunkowaniami współczesnej gospodarki;
3. nabycie umiejętności i sprawności w zakresie poszukiwania wiedzy związanej z nowymi rozwiązaniami technologicznymi oraz wdrażaniem ich w obręb procesu dydaktycznego.

Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz działania mające na celu poprawę stanu rzeczy

Szkolnictwo zawodowe od chwili przemiany systemowej, która pociągnęła za sobą zmiany w sferze gospodarki, traciło na znaczeniu oraz popularności¹⁸. Po roku 1989 gospodarka rynkowa niejako wymusiła konieczność restrukturyzacji wielkich państwowych przedsiębiorstw. W wielu wypadkach zakończyło się to ich upadkiem i likwidacją, w wyniku czego zaczęły znikać z edukacyjnej mapy Polski szkoły zawodowe, kształcące przyszłych pracowników państwowych zakładów produkcyjnych. Jeszcze bardziej i tak już podupadające szkolnictwo zawodowe pogrążyła wprowadzona w życie w 1999 roku reforma systemu edukacji, której celem było podniesienie poziomu wykształcenia polskiego społeczeństwa¹⁹. Autorzy reformy dążyli bowiem do tego, aby większość absolwentów szkół średniego szczebla edukacji mogła legitymować się świadectwem dojrzałości, a także decydowała się na dalszą edukację na uczelniach wyższych. W wyniku reformy wprowadzono²⁰:

1. sześcioletnią szkołę podstawową;

¹⁸ J. Osiecka-Chojnacka, op. cit..

¹⁹ A. Kuśmirek, *Kształtowanie się potrzeb edukacyjnych i sytuacji na rynku pracy w sektorze usług wśród kobiet w województwie dolnośląskim*, [www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?../Analiza 3](http://www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?../Analiza%203) Kształtowanie się potrzeb wśród kobiet [data dostępu 11.02.2011].

²⁰ *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf [data dostępu 11.02.2011].

2. rozbudowany system szkolnictwa ponadgimnazjalnego, na który składają się:
 - zasadnicze szkoły zawodowe;
 - trzyletnie licea profilowane;
 - czteroletnie technika;
 - trzyletnie technika uzupełniające;
 - szkoły policealne.

Rzeczona reforma edukacji nie tylko nie przyniosła spodziewanych pozytywnych rezultatów, ale również spotkała się z ostrą krytyką środowisk naukowych i oświatowych. Ich przedstawiciele zwrócili szczególną uwagę na zasadnicze mankamenty reformy²¹:

1. ewidentny brak powiązania jej założeń z oczekiwaniami pracodawców i rzeczywistością rynku pracy;
2. wyraźną sprzeczność ze standardami europejskimi, albowiem w krajach tzw. starej Unii Europejskiej na średnim szczeblu edukacji dominuje kształcenie zawodowe, nie ogólne;
3. niedostosowanie założeń reformy do możliwości młodzieży – nie każdy uczeń może sprostać wymogom stawianym przez szkolnictwo ogólne.

Nie bez znaczenia dla funkcjonowania szkolnictwa zawodowego w Polsce okazała się również reforma terytorialna kraju, przeprowadzona równoległe z reformą systemu edukacji. To właśnie za jej przyczyną zminimalizowaniu uległa, dominująca do tego czasu, rola Ministerstwa Edukacji Narodowej, które większość swoich kompetencji, związanych z nadzorem nad szkołami, przekazało w gestie samorządów. Te zaś w dalece niewystarczający sposób wywiązały się z nałożonych nań obowiązków dotyczących

²¹ J. Osiecka-Chojnacka, op. cit.

dostosowania oferty szkolnictwa zawodowego do wymagań, realiów i oczekiwań lokalnego rynku pracy oraz pracodawców.

Szkolnictwo zawodowe od wielu lat znajduje się w stanie zapaści, co nie powinno dziwić, zważywszy, że po roku 1989 pozostało na marginesie zainteresowania władz oświatowych oraz samorządowych. Jak każda dziedzina nauki, boryka się ono z niedofinansowaniem uniemożliwiającym modernizację i przystosowanie do współczesnych realiów. Jednak to nie jedyna jego bolączka, jest ich bowiem o wiele więcej.

Po pierwsze, duży problem stanowi zdecydowanie niewystarczające skorelowanie edukacji zawodowej na średnim szczeblu z wymogami i oczekiwaniami pracodawców. Jako że szkoły zawodowe nadal postrzegane są jako szkoły dla mniej zdolnych i mało ambitnych młodych ludzi, kształcenie w nich nie jest prowadzone na wysokim poziomie, gwarantującym uczniom zdobycie niezbędnych do wykonywania zawodu kanonu kwalifikacji i umiejętności. Nie mają więc szansy na to, aby uczyć się obsługiwanie nowoczesnych maszyn i urządzeń. Jeśli jednak uda im się nabyć tego rodzaju umiejętności, okazuje się, że są one zdecydowanie poniżej poziomu, który mógłby zadowolić potencjalnych pracodawców.

Drugą przyczyną niskiego poziomu kształcenia w szkołach przygotowujących do zawodu są źle skonstruowane, przestarzałe, zdezaktualizowane programy nauczania, które żadną miarą nie nadążają za rozwojem nowych technologii i gałęzi przemysłu. W znaczący sposób przekłada się to na coraz niższe kompetencje i kwalifikacje absolwentów szkół zawodowych.

Trzecim problemem, stanowiącym pochodną dwóch pierwszych, jest niska jakość kształcenia, wynikająca nie tylko z niedostosowania oferty edukacyjnej do zapotrzebowania gospodarki oraz braku nowoczesnych metod nauczania. Trudność ta bierze się również z:

1. braku współpracy szkół zawodowych z pracodawcami;

2. niemożnością prowadzenia praktycznej nauki zawodu przy wykorzystaniu najnowocześniejszych urządzeń, maszyn i technologii;
3. nieobejmowania nauczycieli teoretycznej i praktycznej nauki zawodu nowymi, atrakcyjnymi i bardziej efektywnymi formami doskonalenia zawodowego;
4. niezadawalającego stanu bazy dydaktycznej, jaką dysponują szkoły zawodowe.

Niewątpliwym problemem, przed którym stoi szkolnictwo zawodowe jest również malejąca liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Sytuacja taka nie dziwi, zważywszy na warunki finansowe, jakie szkoły mogą zaoferować absolwentom uczelni technicznych, którzy mieliby podjąć pracę w szkole. Oczywistym jest, że mają szansę na lepsze zarobki na przykład w prywatnych przedsiębiorstwach. Młodych inżynierów kończących studia do pracy w zawodzie nauczyciela zniechęca również wydłużona ścieżka awansu zawodowego nauczycieli.

Wszystko to, o czym napisano powyżej, a więc zbyt małe nakłady na edukację, niska jakość kształcenia oraz brak zharmonizowania oferty edukacyjnej z potrzebami gospodarki, skutkuje wysokim i wciąż wzrastającym wskaźnikiem bezrobocia wśród absolwentów. Młodzi ludzie, którzy w toku kształcenia nie posiadli wymaganych przez pracodawców umiejętności i kwalifikacji, nie mogą odnaleźć się w realiach współczesnego rynku pracy i sprostać jego wciąż rosnącym i przeobrażającym się wymaganiom.

Taki stan rzeczy mógłby zmienić sprawnie działający, wzorem innych państw Europy Zachodniej, system analiz i prognoz rynku pracy, dzięki któremu można na bieżąco monitorować zapotrzebowanie na absolwentów legitymujących się określonymi kwalifikacjami. W Polsce jednak system taki nie został powołany do życia, w związku z czym mamy do czynienia z deficytem tego rodzaju prognoz i analiz. Zdawać by się mogło, że szansą na poprawę

tęgo stanu rzeczy są działania urzędów pracy, które prowadzą monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Konieczność bieżącego monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych nakłada na urzędy pracy, zarówno powiatowe, jak i wojewódzkie, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz. U. 2008 Nr 69 poz. 415 z późniejszymi zmianami; Dz. U. 2010 Nr 28 poz.146)²².

Tęgo rodzaju monitoring zasada się na konieczności prowadzenia systematycznych badań wśród zgłaszanego przez przedsiębiorców-pracodawców zapotrzebowania na pracowników legitymujących się określonymi kwalifikacjami i wykształceniem w danym zawodzie. Na potrzeby monitoringu zbierane są również informacje ze szkół ponadgimnazjalnych, pomaturalnych oraz uczelni wyższych dotyczące absolwentów. Celem prowadzenia monitoringu jest przede wszystkim²³:

1. rozpoznawanie zawodów, które są poszukiwane przez pracodawców oraz takich, które w ogóle nie cieszą się ich zainteresowaniem, co powoduje, że osoby wybierające tę ścieżkę zawodową powiększają szeregi bezrobotnych;
2. zmodyfikowanie, w oparciu o jego rezultaty, programów nauczania;
3. określenie kierunków zmian odnoszących się do potrzeb pracodawców;
4. pomoc w zaplanowaniu szkoleń i kursów dokształcających dla ludzi poszukujących pracy, które dostosowane będą do awizowanych przez pracodawców potrzeb i oczekiwań;
5. budowanie sprawnie funkcjonującej bazy danych niezbędnych dla opracowania zmian w zakresie kształcenia zawodowego oraz programów, mających na celu aktywizację osób bezrobotnych.

²² I. Lichniak, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, http://lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul_02.pdf [data dostępu 14.02.2011].

²³ *Ibidem*.

Piszząc o monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, warto podać definicję tych pojęć. Zawód deficytowy²⁴ to ten, na który występuje niezaspokojone zapotrzebowanie na rynku pracy, a więc liczba ofert zdecydowanie przewyższa liczbę osób bezrobotnych. Zawód nadwyżkowy²⁵ zaś stanowi odwrotność zawodu deficytowego – zapotrzebowanie na niego nie występuje na rynku pracy i wśród pracodawców, a więc liczba osób bezrobotnych ma przewagę nad liczbą ofert pracy.

Wydawać by się zatem mogło, że monitoring zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych stanowić będzie pewnego rodzaju wskazówkę dla władz oświatowych oraz samorządowych odnośnie tego, jakie kierunki kształcenia w szkolnictwie zawodowym należy otwierać, jakie zaś likwidować i zamykać, ze względu na to, że ich absolwenci będą mieli problem ze znalezieniem zatrudnienia. Rzeczywistość jednak jest inna. Okazuje się bowiem, że wyniki rzeczzonego monitoringu nie są miarodajne, albowiem nie odzwierciedlają rzeczywistego stanu rzeczy. Nie można w oparciu o dane pochodzące z urzędów pracy autorytatywnie stwierdzić, o których zawodach można mówić jako nadwyżkowych, a o których jako deficytowych, a więc informacje te nie mogą wpłynąć w znaczący sposób na zmianę kształcenia w określonych zawodach. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest²⁶:

1. niezgłaszanie do urzędów pracy wszystkich wolnych etatów;
2. poszukiwania zatrudnienia przez bezrobotnych nie tylko poprzez urzędy pracy.

Ponadto rejestry osób bezrobotnych w urzędach z reguły nie są traktowane przez pracodawców jako dobre źródło pozyskiwania pracowników.

²⁴ Ibidem.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem.

Tak więc raporty powstające w oparciu o dane pochodzące z urzędów pracy ilustrują raczej stan przeszły, niż stanowią prognozę na przyszłość²⁷.

Szansą na przywrócenie sprawnego i efektywnego funkcjonowania szkolnictwa zawodowego, zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli, jest podjęcie współpracy z pracodawcami w kwestii praktyk zawodowych. Z racji tego, że współpraca taka nadal pozostawia wiele do życzenia, zgodnie z prawnie usankcjonowanymi zmianami w Ustawie o systemie oświaty, proponuje się konkretne modyfikacje w tej materii, polegające przede wszystkim na²⁸:

1. budowaniu sieci przedsiębiorstw, w których uczniowie będą mogli odbywać praktyczną naukę zawodu;
2. podwyższaniu poziomu praktyk zawodowych poprzez wspólnie wypracowane przez nauczycieli, pracodawców, zrzeszenia branżowe powszechnie obowiązujących standardów praktyk;
3. pomaganiu szkołom w wyposażaniu i kompletowaniu bazy dydaktycznej;
4. aktywnym uczestniczeniu pracodawców w organizowaniu dodatkowych zajęć pozaszkolnych dla uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych przygotowujących do zawodu;
5. organizowaniu i prowadzeniu przez pracodawców szkoleń, mających na celu dokończenie nauczycieli przedmiotów zawodowych.

W celu powiązania kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy, niezwykle ważną kwestią okazuje się być pozyskiwanie kadry dydaktycznej dla szkolnictwa zawodowego. Zgodnie z wprowadzonymi do systemu

²⁷ *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2009, Najwyższa Izba Kontroli, Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, http://biblioteka.mwi.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=219:informacja-o-wynikach-kontroli-kszt%C5%82cenia-os%C3%B3b-doros%C5%82ych-na-tle-potrzeb-ryнку-pracy&Itemid=3 [data dostępu 14.02.2011].

²⁸ *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010, www.pz.wodip.opole.pl/component/content/article/14-aktualnoci/33--zaoeniaprojektowanych-zmian-ksztalcenie-zawodowe-i-ustawiczne- [data dostępu 14.02.2011].

oświaty w roku 2005 przepisami, dyrektorzy placówek oświatowych mają możliwość zatrudniania osób, które nie są nauczycielami, a specjalistami branżowymi. Oczywiście na podjęcie takiej decyzji wyrazić muszą zgodę również władze samorządowe, będące organem prowadzącym szkołę. Zatrudnienie tego rodzaju wysoko wykwalifikowanego fachowca odbywa się na zasadach zapisanych w *Kodeksie Pracy*, zaś wynagrodzenie ustala się na poziomie uposażenia nauczyciela dyplomowanego²⁹.

Elementem, który w znaczący sposób przyczynia się do podnoszenia rangi szkolnictwa zawodowego oraz zwiększenia efektywności kształcenia prowadzonego w placówkach oświatowych przygotowujących do zawodu, jest wdrażanie systemu kształcenia opartego na modułach oraz systemu kształcenia dualnego.

System modułowy charakteryzuje efektywny model kształcenia, który w każdej chwili można zmienić, inaczej ukierunkować, dostosowując nauczanie do wymogów rynku pracy, w przypadku gdy wzrasta bądź maleje na nim zapotrzebowanie na kształcenie pracowników w konkretnych zawodach. Natomiast system dualny, z powodzeniem od lat działający w Niemczech, polega na naprzemiennym kształceniu teoretycznym odbywającym się w szkole oraz kształceniu praktycznym, mającym miejsce w przedsiębiorstwie.

Z kształceniem zawodowym i jego rezultatami wiąże się również nakierowanie procesu edukacyjnego na zdobywanie i osiągnięcie kwalifikacji³⁰:

1. Ponadzawodowych, rozumianych jako zestaw podstawowych wymagań niezbędnych w każdej pracy, zarówno w tej polegającej na wykonywaniu czynności zawodowych, jak i ponadzawodowych. Tego rodzaju kwalifikacje ujawniają się przede wszystkim w pozytywnym nastawieniu, ale także właściwym stanie fizycznym.

²⁹ Ibidem.

³⁰ S. M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa 2008.

Kwalifikacje ponadzawodowe są tożsame z umiejętnością praktycznego i umysłowego działania, jednak nie uprawniają do wykonywania konkretnego zawodu;

2. Ogólnozawodowych, przypisanych pewnemu konkretnemu obszarowi zawodowemu, grupującego zwykle pewną liczbę zawodów;
3. Podstawowych, które przyporządkowane są jednemu konkretnemu zawodowi, więc łączą w sobie zasadnicze umiejętności niezbędne dla zakończonego powodzeniem wykonywania zadań;
4. Specjalistycznych, tożsamych z umiejętnościami naddanymi, charakterystycznymi dla danego zawodu.

Jest to o tyle ważne, że rozwój systemu kwalifikacji zawodowych nierozzerwalnie wiąże się w europeizacją oświaty. Stanowi również wynik światowych tendencji, mających na celu działania na rzecz ujednoczenia procesów technologicznych, wdrażania strategii systemowego zarządzania jakością, a także powołania do życia międzynarodowego rynku pracy³¹. Dzięki standardom kwalifikacji zawodowych, z jednej strony przedsiębiorcy-pracodawcy będą mieli szansę na zatrudnienie kompetentnych pracowników, których umiejętności będą całkowicie skorelowane z wymaganiami przypisanymi konkretnemu stanowisku pracy. Z drugiej zaś strony absolwenci szkół, a więc przyszli pracownicy będą zaznajomieni z możliwościami, jakie daje im rozwój własnej ścieżki kariery zawodowej w obszarze wyuczonej i wykonywanej profesji.

Przez kwalifikacje zawodowe rozumie się normę wymagań przypisaną określonemu poziomowi oraz układowi kompetencji, która opisuje niezbędne umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne stanowiące warunki *sine qua non* prawidłowego i efektywnego wykonywania zadań wyod-

³¹Ibidem.

rębnionych w danym zawodzie. W krajach Unii Europejskiej kwalifikacje zawodowe rozpatruje się na pięciu poziomach³².

Poziom pierwszy stanowią kwalifikacje będące podstawą do wykonywania najprostszych, standardowych zadań realizowanych pod kierunkiem przełożonego. Zadania te stanowią fundament do kolejnych, wynikających z nich działań specjalistycznych.

Poziom drugi tworzą kwalifikacje podstawowe dla wykonywania zadań występujących w sytuacjach zwyczajnych i typowych. Niektóre spośród nich są być mniej lub bardziej złożone, a więc mogą pociągać za sobą konieczność samodzielnych działań, którym przypisana jest indywidualna odpowiedzialność. Zadania te mogą również wymagać umiejętności pracy w zespole.

Poziom trzeci stanowią kwalifikacje warunkujące efektywne wykonywanie zadań złożonych o charakterze typowym oraz problemowym. Charakteryzuje je różnorodność wykonywanych czynności. Nadto wymagają one samodzielności oraz odpowiedzialności, również z racji tego, że mogą wiązać się z kierowaniem pracą innych osób.

Poziom czwarty stanowią czynności warunkujące efektywne wykonywanie skomplikowanych zadań technicznych, organizacyjnych lub specjalistycznych, przypisanych danemu obszarowi zawodowemu. Zdania poziomu czwartego, podobnie jak poziomu trzeciego, wymagają wysokiego stopnia odpowiedzialności i samodzielności, a także sprawności w zakresie kierowania zespołem.

Na poziom piąty składają się kwalifikacje, na których zasadza się poprawne wykonywanie zadań złożonych, występujących często w sytuacjach o charakterze problemowym. Wiążą się one z podejmowaniem strategicznych decyzji. Poza odpowiedzialnością, zarówno za pracę, jak i za rozwój osób

³² Ibidem.

trzecich, narzucają konieczność sprawnego diagnozowania, analizowania, prognozowania i planowania, a także wprowadzania w życie gospodarcze nowych, niekiedy innowacyjnych pomysłów i rozwiązań.

System kwalifikacji zawodowych pozwala na traktowanie zawodu jako układu kwalifikacji, co z kolei przekłada się na umiejętność dostosowania się do oczekiwań pracodawców. Tak więc kwalifikacje zawodowe odgrywają znaczącą rolę w przywracaniu efektywności funkcjonowania szkolnictwa zawodowego w Polsce. Dzieje się tak głównie dlatego, że charakteryzuje je wysoki stopień dynamiki, dzięki czemu możliwe jest rekonstruowanie oraz bieżące modyfikowanie wiedzy i umiejętności³³. To z kolei pozwala na bardziej elastyczne i szybsze przystosowanie kształcenia zawodowego do wciąż zmieniających się realiów rynku pracy, a w efekcie prowadzi do zmniejszenia wskaźnika bezrobocia.

Niezwykle ważne, w kontekście zmniejszania bezrobocia absolwentów szkół przygotowujących do zawodu, jest skorelowanie powstawania tego rodzaju jednostek oświatowych z kierunkami rozwoju konkretnego regionu oraz oczekiwaniami pracodawców. Tworząc projekt sieci szkół przygotowujących do zawodu, władze oświatowe zobowiązane są do wzięcia pod uwagę³⁴:

1. lokalizacji;
2. danych demograficznych;
3. danych odnoszących się do rynku pracy;
4. informacji dotyczących infrastruktury komunalnej;
5. liczby podmiotów gospodarczych, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego;
6. inwestycyjnej atrakcyjności powiatu;
7. instytucji ochrony zdrowia i opieki społecznej;
8. obiektów o charakterze kulturalnym, turystycznym i sportowym;

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem.

9. głównych wskaźników gospodarczych;
10. informacji odnoszących się do stanu edukacji i wychowania.

Dane dotyczące powyższych obszarów funkcjonowania i rozwoju regionu dają możliwość sporządzenia prognozy, na podstawie której można następnie oprzeć projekt związany z tworzeniem sieci szkół przygotowujących swoich uczniów do wykonywania konkretnego zawodu.

Szansą na poprawę jakości kształcenia zawodowego, a przede wszystkim na zwiększenie możliwości znalezienia zatrudnienia przez absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, jest mobilność zawodowa oraz mobilność edukacyjna. Z racji tego, że współczesny rynek pracy wymaga od wkraczających nań ludzi aktywności, elastyczności działania, cecha taka jak mobilność zawodowa wychodzi naprzeciw tym oczekiwaniom. Polega ona na umiejętności dostosowania się pracowników do oczekiwań i wymogów rynku pracy poprzez³⁵:

1. chęć zmiany pracy oraz zawodu;
2. podwyższanie swoich kwalifikacji zawodowych;
3. dostosowywanie się do wymogów pracodawców.

Mobilność zawodowa stanowi więc szansę na zdobywanie i gromadzenie nowych doświadczeń związanych z edukacją zawodową, a także na szybkie przekwalifikowanie się. Niezwykle istotną zaletą mobilności zawodowej jest również to, że w znaczący sposób przyczynia się ona do budowania kapitału relacyjnego, wykształca otwartość na ludzi oraz nowe idee. Przeciwdziała więc powstawaniu hermetycznych struktur w danym środowisku, a także zdecydowanie ułatwia dobór pracowników³⁶. Oczywiście mobilność dotyczy zarówno uczniów, jak i nauczycieli. Nauczycielom

³⁵ *Współczesny rynek pracy*,
www.walbrzych.obserwatorrynku.pl/...zawodowe/.../Prezentacjadoscenariuszanr3.ppt [data dostępu 14.02.2011].

³⁶ *Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2020 roku*, Warszawa 2010.

przedmiotów zawodowych stwarza szansę na zmianę sektora zatrudnienia. Mogą oni bowiem podjąć pracę w przedsiębiorstwie (mobilność międzysektorowa).

Szansą na poprawienie zarówno jakości kształcenia zawodowego, jak i funkcjonowania szkolnictwa zawodowego jest standaryzacja procesu kształcenia, rozumiana jako ustalanie powszechnie obowiązujących i stosowanych norm w odniesieniu do procesu kształcenia zawodowego. Na całość procesu standaryzacji składa się ujednoczenie kształcenia w zakresie³⁷:

1. Celów, przez co rozumieć należy przede wszystkim równość szans, demokratyzację, autokreację oraz szacunek dla odmienności, który wiąże się z międzykulturowością nauczania, jednym z filarów procesu europeizacji oświaty. Do standaryzacji celów kształcenia zawodowego zalicza się również stworzenie norm odnośnie wymagań egzaminacyjnych, zarówno związanych z zakończeniem każdego następnego etapu kształcenia, jak i wymaganiami egzaminacyjnymi związanymi z zewnętrznym egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe;
2. Struktury, czyli systemu szkolnego, który w krajach Unii Europejskiej różni się ze względu na tradycję oraz sytuację ekonomiczną;
3. Treści;
4. Metod, przez co rozumie się zmodernizowane i poddane weryfikacji sposoby kooperacji między nauczycielem a uczniami;
5. Form, co tożsame jest ze zmianami poprzez stworzenie właściwych i ściśle określonych warunków umożliwiających zniwelowanie i uzupełnienie różnic programowych. Tego rodzaju standaryzacja dotyczy przede wszystkim kształcenia stacjonarnego, wieczorowego i zaocznego;

³⁷ S. M. Kwiatkowski, op. cit.

6. Środków, powiązanego ze standaryzacją metod;
7. Ewaluacji, którą rozumieć należy, jako ujednocianie procedur egzaminacyjnych, dzięki czemu pojawia się możliwość obiektywnego porównywania kwalifikacji zdobytych w trakcie nauki w różnych szkołach, a także w instytucjach pozaszkolnych;
8. Przygotowania nauczycieli, a więc legitymowania się przez nich niezbędną wiedzą i umiejętnościami związanymi ze sferą dydaktyczną, wychowawczą oraz organizacyjną, jak również sprawnością dotyczącą kształtowania w uczniach zdolności poznawczych, samodzielnego krytycznego myślenia.

Z poprawą jakości edukacji zawodowej nierozzerwalnie łączy się kwestia wysoko wykwalifikowanej kadry dydaktycznej. Wiedza zdobyta przez nauczycieli w toku studiów, w naturalny sposób ulega systematycznej dezaktualizacji, zarówno jeśli idzie o wiadomości związane z nauczaniem przedmiotem, jak i te z zakresu psychologii oraz pedagogiki. Dlatego tak ważne jest aktualizowanie swoich umiejętności oraz wiedzy, którą przekazuje się innym. W związku z powyższym każdy nauczyciel powinien zdobyć kompetencje³⁸:

1. dydaktyczne;
2. prakseologiczne;
3. komunikacyjne;
4. informacyjno-medialne;
5. językowe;
6. wychowawcze i społeczne;
7. kreatywne.

Jako że wraz z upływem lat wiedza nauczycieli dezaktualizuje się, ważne jest zachęcanie ich do podejmowania działań, mających na celu pod-

³⁸ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, <http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html> [data dostępu 14.02.2011].

noszenie kwalifikacji oraz doskonalenie warsztatu pracy zawodowej. Pojawia się tu kwestia edukacji permanentnej, której początek stanowi tzw. wychowanie naturalne, zwane również edukacją wyjściową, rozumiane jako oddziaływanie rodziny oraz środowiska lokalnego.

Edukacja permanentna cechuje się przede wszystkim ciągłością, wielowymiarowością, interaktywnością, przedsiębiorczością, mobilnością, konkurencyjnością oraz kompetencyjnością³⁹. Kształcenie ustawiczne stwarza sposobność podwyższania kwalifikacji zawodowych, a także umożliwia dokonanie wyboru spośród wielości dróg do tego celu wiodących. Dotyczy to również nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu. Tak więc formy doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych powinny polegać przede wszystkim na⁴⁰:

1. składaniu wizyt w nowoczesnych zakładach pracy w kraju i za granicą;
2. odbywaniu praktyk w przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych;
3. współpracy z innymi placówkami oświatowymi;
4. braniu udziału w organizowanych cyklicznie konferencjach naukowych o charakterze przedmiotowo-metodycznym.

Niezwykle ważne, w kwestii związanej z poprawą jakości i efektywności kształcenia zawodowego, jest wdrażanie nauczycieli do tworzenia autorskich programów nauczania, a także programów modułowych, pomagających skorelować ofertę edukacyjną z oczekiwaniami rynku pracy.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli może mieć różnoraki charakter⁴¹:

1. bieżący;

³⁹ B. Baraniak, *Edukacyjne wymiary pedagogiki pracy*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa 2008.

⁴⁰ *Raport z diagnozy potrzeb...*

⁴¹ M. Magda-Adamowicz, *Edukacja permanentna nauczycieli*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna....*

2. systematyczny;
3. okresowy;
4. wewnątrz- i zewnątrzszkolny;
5. organizowany przez szkoły wyższe, wyspecjalizowane instytucje, w tym przede wszystkim przez wojewódzkie ośrodki metodyczne.

Podjmując decyzję o doskonaleniu zawodowym, nauczyciele powinni kierować się przede wszystkim silną potrzebą podnoszenia swoich kwalifikacji, zdobywania nowej wiedzy, nabywania nowych kompetencji oraz rozwijania tych, które już posiadają. Zasadniczą przesłanką powinien być również kolejny stopień awansu zawodowego.

Seminarium w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*

W ramach realizowanego przez Dolnośląską Szkołę Wyższą projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* w dniach 27–28 stycznia 2011 roku odbyło się seminarium poświęcone zagadnieniu doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłych pracowników sektora budowlanego. Seminarium poprzedzone zostało spotkaniem inauguracyjnym, które odbyło się w dniu 26 stycznia 2011 roku. Miało ono na celu wypracowanie wspólnego stanowiska odnośnie *Strategii doskonalenia zawodowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego*. Wzięli w nim udział zaproszeni goście eksperci oraz przedsiębiorcy sektora budowlanego i przedstawiciele władz samorządowych:

1. Pracownik Wałbrzyskiego Centrum Kształcenia Ustawicznego⁴² (zaproszona w charakterze przedstawiciela władz samorządowych). Ekspert (pedagog) z zakresu badań poświęconych nowemu opisowi zawodu technologa robót wykończeniowych w budownictwie;

⁴² www.wckuip.pl.

2. Pracownik naukowy Dolnośląskiej Szkoły Wyższej⁴³. Specjalista z zakresu pedagogiki/socjologii, będący równocześnie obserwatorem-badaczem oraz nauczycielem-praktykiem;
3. Prezes Fundacji Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”⁴⁴ we Wrocławiu. Ekspert z zakresu dualnego systemu kształcenia zawodowego oraz edukacji zawodowej w Niemczech;
4. Dyrektor Centrum Kształcenia Praktycznego we Wrocławiu⁴⁵, przedstawiciel władz samorządu terytorialnego. Specjalistka w zakresie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych;
5. Przedstawiciel pracodawców branży budowlanej. Ekspert w zakresie praktycznych umiejętności pracowników branży budowlanej. Właściciel przedsiębiorstwa budowlanego;
6. Przedstawiciel przedsiębiorców branży budowlanej. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z praktycznymi umiejętnościami pracowników branży budowlanej. Właściciel firmy budowlanej;
7. Przedstawiciel Dolnośląskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa⁴⁶. Zaproszony w charakterze gościa, jako reprezentant pracodawców sektora budowlanego; Przewodniczący Okręgowej Komisji Kwalifikacyjnej;
8. Reprezentant Dolnośląskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, w której pełni funkcję sekretarza. Na seminarium zaproszona jako przedstawicielka pracodawców branży budowlanej;
9. Przedstawiciel pracodawców sektora budowlanego. Ekspert w zakresie praktycznych umiejętności pracowników branży budowlanej. Właściciel firmy budowlanej;

⁴³ www.ikunise.dsw.edu.pl/index.php?id=271.

⁴⁴ www.fundacja-faveo.pl.

⁴⁵ www.ckp.pl.

⁴⁶ www.dos.piib.org.pl/okregowa-komisja-kwalifikacyjna-dolnoslaskiej-okregowej-izby-inzynierow-budownictwa.

10. Pracownik naukowy Dolnośląskiej Szkoły Wyższej zajmujący się socjologią edukacji;
11. Przewodniczący Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa (Oddział Wrocław)⁴⁷. Przedstawiciel pracodawców sektora budowlanego;
12. Profesor Dolnośląskiej Szkoły Wyższej. Pedagog specjalizujący się w pedagogice rodziny, szkoły oraz w pedagogice ogólnej;
13. Adiunkt Zakładu Fundamentowania Politechniki Wrocławskiej – moderator seminarium.

Celem seminarium, które odbyło się w dniach 27–28 stycznia, było przede wszystkim wypracowanie wniosków dla potrzeb raportu *Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego* oraz *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego*.

W spotkaniu (poza osobami, które uczestniczyły w inauguracji 26 stycznia) wzięli udział zaproszeni goście eksperci, przedsiębiorcy sektora budowlanego, przedstawiciele władz samorządowych i kadra zarządzająca szkół średnich:

1. Przedstawiciel Zespołu Szkół Budowlanych im. gen. Józefa Bema we Wrocławiu⁴⁸. Kierownik do spraw szkolenia praktycznego;
2. Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej – przedstawicielka władz administracji państwowej;
3. Zastępca Rektora Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Prorektor do Spraw Rozwoju;
4. Dyrektor Zespołu Szkół Budowlanych we Wrocławiu;

⁴⁷ www.pzibt.not.pl.

⁴⁸ www.zsb.k.pl.

5. Kierownik Działu Kształcenia Ponadgimnazjalnego i Specjalnego Urzędu Miejskiego we Wrocławiu. W seminarium uczestniczyła jako przedstawicielka samorządu terytorialnego.

Pierwszy dzień seminarium (27 stycznia) rozpoczął Zastępca Rektora Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, po czym specjalista do spraw promocji projektu zaprezentowała założenia oraz harmonogram realizowanego w okresie od 01.12.2010 roku do 31.03.2012 roku przez Dolnośląską Szkołę Wyższą projektu *Nauczyciel na praktykach*. Przypomnieć należy zatem, że rzeczony projekt wdrażany jest w ramach:

1. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki;
2. Priorytetu III Wysoka jakość systemu oświaty;
3. Działania 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe;
4. Poddziałania 3.4.3. – Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe.

Do jego zasadniczych celów zalicza się wzmocnienie potencjału nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu branży budowlanej na Dolnym Śląsku oraz w całej Polsce. W projekcie ma wziąć udział 45 nauczycieli (18 kobiet i 27 mężczyzn). W ramach projektu zorganizowane oraz przeprowadzone zostaną trwające 45 godzin warsztaty szkoleniowe dla nauczycieli, poświęcone nowoczesnym technologiom stosowanym w budownictwie, technikom wykończeniowym i pomiarowym z elementami GIS (maj–lipiec 2011 rok). Przeprowadzona zostanie również ciągła, trwająca trzy tygodnie, praktyka zawodowa w przedsiębiorstwach działających w branży budowlanej (sierpień–wrzesień 2011 rok).

Do działań podejmowanych w ramach realizacji projektu zaliczyć należy również udział w badaniach eksperckich Foresight (rozpoczynających się od listopada 2011 roku). Zalety uczestnictwa w projekcie nie ograniczają

się wyłącznie do znacznego podwyższenia poziomu wiedzy i umiejętności nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego. Do pozostałych korzyści zaliczyć należy:

1. nieobciążony kosztami udział w projekcie;
2. refundacja kosztów zakwaterowania;
3. refundacja kosztów dojazdów na praktyki oraz warsztaty szkoleniowe;
4. wynagrodzenie za wzięcie udziału w badaniach eksperckich;
5. wyżywienie podczas szkoleń;
6. otrzymanie certyfikatów potwierdzających udział w projekcie.

Po zakończeniu części wstępnej seminarium głos zabrał pierwszy z prelegentów, pracownik naukowy Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, który przedstawił prezentację *Rola nauczyciela-mistrza w procesie kształcenia*. Autor referatu, przytaczając definicje badaczy zagadnienia: Davida A. Kolba, Jeana Piageta, Lwa Wygotsky'ego, Yrjö Engeströma, wyjaśnił, na czym polega proces nauczania oraz uczenia się. W oparciu o badania wyżej wymienionych wyróżnił:

1. Uczenie (się) formatywne, tożsame z zaprogramowanym procesem dydaktycznym, w którym został jasno określony oraz wyizolowany cel, metoda, a także kontekst;
2. Uczenie (się) transformatywne, traktujące proces uczenia się jako ciągłe, nieprzerwane zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności. Tego rodzaju uczenie się warunkuje stały rozwój, a także umożliwia wykorzystanie nabytej w drodze edukacji wiedzy w działaniu;
3. Uczenie (się) transgresywne, oparte raczej na refleksywnym doświadczeniu niż podawaniu uczniom suchych, konkretnych fak-

tów i informacji. Transgresywne uczenie się polega głównie na poszukiwaniu eksperta, który będzie pomocny w rozwiązaniu konkretnego problemu. Często też do rozwiązania problemu wypracowuje się samemu, uczniowie dochodzą doń sami na zasadzie „burzy mózgów”. Warunkiem powodzenia jest stworzenie własnych, niekiedy niestandardowych narzędzi służących temu celowi.

Prelegent podkreślił, że każda z wymienionych i scharakteryzowanych powyżej form nauczania i uczenia się osadzona jest w kontekście cywilizacyjnym. Okres stabilizowania się nauczania i uczenia się formatywnego przypadł na czas rozwoju i dominacji społeczeństwa hierarchicznego, które charakteryzowało wyznaczeniem każdemu z jego członków miejsca na drabinie hierarchii, a także związanym z tym przypisaniem mu konkretnych ról społecznych. Uczenie (się) transformatywne funkcjonuje w społeczeństwie skupionym na rozwoju, co wiąże się bezpośrednio ze strategią uczenia się przez całe życie (LLL - *Lifelong Learning*).

Natomiast uczenie (się) transgresyjne przypisywane jest cywilizacji współczesnej, w której edukacja i kariera nie stanowią wyodrębnionego, zamkniętego i zdefiniowanego elementu życia jako całości, ale traktowane są jak otwarty, wciąż realizowany projekt.

Wszystkie trzy formy uczenia się oraz nauczania wykorzystywane są w kształceniu zawodowym, przy czym zastosowanie każdej z nich warunkuje nabycie innych umiejętności i sprawności. Kształcenie formatywne pozwala na wyposażenie ucznia w podstawowe, niezbędne mu kompetencje kluczowe. W tym układzie nauczyciel nie wychodzi z przypisanej mu i utwierdzonej na przestrzeni lat roli mentora, którego pozycja jest silnie ugruntowana w hierarchii społecznej. Nauczanie, uczenie się transformatywne polega przede wszystkim na całożyciowej aktywności edukacyjnej, rozumianej jako systematyczne dochodzenie do poziomu wiedzy eksperckiej

w danej dziedzinie. Uczenie się transformatywne przybiera formę uczestniczenia w realizacji określonych zadań. Z kolei nauczanie i uczenie się transgresyjne, stosowane w kształceniu zawodowym, polega na refleksywnym „kreowaniu” problemu, wspólnym poszukiwaniu jego rozwiązań oraz tworzeniu autorskich narzędzi służących temu celowi.

Niezwykle istotną rolę w dydaktyce odgrywa nauczyciel, któremu zależnie od formy nauczania, jaką wybrał, przypisane są określone zadania. Nauczyciel w dydaktyce formatywnej, przy wykorzystaniu nowoczesnych metod i technologii doskonali warsztat uczniów. Nauczyciel w nauczaniu transformatywnym wskazuje wielość źródeł i celów, a także stosuje indywidualizację. Kształcenie transformatywne polega również na wymienności kwalifikacji. Nauczyciel w transgresywnym procesie kształcenia wyrabia w uczniach nawyk związany z krytyczną innowacyjnością. Uczy, jak realizować zadania metodą projektu przy wykorzystaniu LCA oraz zasobów Internetu.

W celu osiągnięcia jak najlepszych wyników kształcenia oraz uczenia się, należy skontaminować nauczanie formatywne, transformatywne oraz transgresywne.

Kolejną prelegentką, zabierającą głos podczas seminarium, była Dyrektor Centrum Kształcenia Praktycznego we Wrocławiu, która przedstawiła prezentację *Dobre praktyki w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwie na przykładzie Centrum Kształcenia Praktycznego we Wrocławiu*. W krótkim wstępie autorka zawarła informacje na temat podstawy prawnej regulującej kwestie związane z przygotowaniem i doskonaleniem nauczycieli kształcenia zawodowego. Powołała się na:

1. Rozporządzenie MENiS z dnia 7 września 2004 roku w sprawie standardów kształcenia i przygotowania do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz. U. 2004, Nr 207, poz. 2110);

2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 roku w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2009 Nr 50, poz. 400);
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 244, poz. 1626);
4. Ustawę z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz. U. 2004, Nr 173, poz. 1808);
5. Kartę Nauczyciela.

W swoim wystąpieniu prelegentka omówiła również standardy kształcenia nauczycieli, zakładające, że w toku studiów są oni zobowiązani do nabycia kluczowych kompetencji związanych z procesem nauczania oraz uczenia się. Do kompetencji tych zalicza się umiejętności:

1. pracy w wielokulturowej i zróżnicowanej społecznie klasie;
2. właściwej organizacji procesu edukacyjnego;
3. włączania technologii informacyjnych i komunikacyjnych w obręb procesu dydaktycznego;
4. pracy w zespole;
5. współpracy w tworzeniu programów nauczania, organizacji procesu kształcenia i oceniania;
6. współpracy ze środowiskiem lokalnym oraz rodzicami;
7. diagnozowania i rozwiązywania problemów;
8. nieustannego pogłębiania swojej wiedzy oraz doskonalenia umiejętności.

Następnie autorka referatu nakreśliła zadania stojące przed CKP. Zalicza się do nich przede wszystkim:

1. organizowanie i prowadzenie zajęć praktycznych dla uczniów uczęszczających do szkół, które prowadzą kształcenie zawodowe w zakresie całego lub części programu nauczania konkretnego zawodu;
2. kształcenie w systemie modułowym, pozostającym w zgodzie z programem nauczania dla danego zawodu bądź danego profilu kształcenia ogólnozawodowego w szkole policealnej oraz w liceum profilowanym;
3. prowadzenie zajęć edukacyjnych, mających na celu przysposobienie do pracy uczniów szkół gimnazjalnych;
4. organizowanie kursów przeznaczonych dla osób dorosłych, których celem jest uzyskanie bądź podwyższenie kwalifikacji zawodowych;
5. organizowanie specjalistycznego doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakresie nowoczesnych technik i technologii;
6. organizowanie oraz przeprowadzanie egzaminów zawodowych na zlecenie Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej we Wrocławiu;
7. organizowanie oraz prowadzenie poradnictwa zawodowego, skierowanego do uczniów planujących dalszą edukację lub karierę zawodową.

Wrocławskie Centrum Kształcenia Praktycznego prowadzi również następujące kursy z zakresu kształcenia ustawicznego:

1. doskonalące, skierowane do osób dorosłych, poświęcone obsłudze obrabiarek sterowanych numerycznie CNC;
2. obsługi komputerów i technologii informacyjnej;
3. administrowania siecią komputerową;

4. grafiki multimedialnej i obróbki audio-video;
5. projektowania wspomaganego komputerem (AutoCAD).

CKP udostępnia również swoje pracownie, wraz z nauczycielem, niepublicznym placówkom oświatowym kształcącym w zawodzie ludzi dorosłych.

Centrum Kształcenia Praktycznego, we współpracy ze szkołami macierzystymi, prowadzi w szkołach policealnych kształcenie w sześciu zawodach. Organizuje również zajęcia praktyczne dla uczniów czteroletniego technikum w zawodach:

1. technik elektronik;
2. technik mechatronik;
3. technik telekomunikacji;
4. technik informatyk;
5. technik mechanik;
6. technik elektryk.

CKP prowadzi również kształcenie zawodowe na poziomie robotniczym w następujących specjalnościach:

1. elektryk;
2. elektromechanik;
3. operator obrabiarek skrawających;
4. mechanik monter maszyn i urządzeń;
5. monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych;
6. monter elektronik;
7. monter mechatronik;
8. ślusarz.

Do licznych zadań Centrum należy także współpraca z Okręgową Komisją Egzaminacyjną w zakresie:

1. opracowywania standardów i wymagań egzaminacyjnych;

2. współpracy przy opracowywaniu informatorów dla poszczególnych zawodów;
3. standaryzacji i recenzowania zadań egzaminacyjnych;
4. przygotowywania zadań egzaminacyjnych;
5. współpracy przy szkoleniu egzaminatorów.

Z racji tego, że w spektrum działań CKP znajduje się również poradnictwo zawodowe, do zadań zatrudnionych w nim doradców zawodowych należy:

1. prowadzenie zajęć o charakterze informacyjnym, skierowanych do uczniów trzecich klas szkół gimnazjalnych, mających na celu udzielenie młodym ludziom pomocy w podejmowaniu decyzji związanych z wyborem szkoły ponadgimnazjalnej;
2. realizacja założeń programów wspierających indywidualny rozwój uczniów.

Centrum dysponuje dużą bazą dydaktyczną oraz kadrą specjalizującą się w nauczaniu przedmiotów zawodowych. Placówka zatrudnia siedemdziesięciu nauczycieli (24 emerytowanych) przedmiotów zawodowych. Znajduje się w niej dwadzieścia osiem, systematycznie modernizowanych i wyposażonych w nowoczesny sprzęt, pracowni. Nadto na jej bazę dydaktyczną składa się dwieście pięćdziesiąt komputerów wykorzystywanych zarówno w pracy dydaktycznej, jak i administracyjnej.

Wrocławskie Centrum Kształcenia Praktycznego prowadzi również zajęcia z zakresu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego. Polegają one na udziale pedagogów wraz z uczniami w zajęciach praktycznych u pracodawcy, trwających 10–12 tygodni. Tego rodzaju szkolenia przeprowadzone były w ramach projektu *Nauczyciel przyszłości*, wpisującego się w Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Działanie 9.4. – Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty.

W projekcie wzięło udział 54 nauczycieli pracujących w sześciu wrocławskich szkołach zawodowych. Skierowany był on do nauczycieli przedmiotów elektrycznych, mechanicznych, mechatronicznych i elektronicznych. Zajęcia, w których uczestniczyli, odbywały się w pracowni komputerowej, co pozwoliło im zapoznać się z najnowocześniejszym oprogramowaniem oraz aktywnie uczestniczyć w symulacji procesu produkcyjnego poszczególnych części obrabiarek. Część zajęć praktycznych przeprowadzana była w prywatnych przedsiębiorstwach: Whirlpool, FagorMastercook, LG Electronics, Elektrotim, Sp. z o.o. Volz Hydraulik.

Udział w zajęciach praktycznych, mających na celu podwyższenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli, został przez nich pozytywnie przyjęty oraz oceniony. Stwierdzili bowiem, że tego rodzaju szkolenia są niezwykle przydatne. Dzięki nim mają szansę na zapoznanie się z warunkami, z którymi na co dzień zmagają się konstruktorzy i technolodzy rozwiązujący problemy związane z materiałami wykorzystywanymi do produkcji, technologią, parkiem maszynowym, narzędziami, ludźmi, czasem.

Kolejny referat, autorstwa Prezesa Fundacji Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”, zatytułowany był: *System dualnego kształcenia w Niemczech*.

Szkolnictwo zawodowe w tym kraju nie jest wiernym odpowiednikiem polskiego systemu kształcenia zawodowego, ma ono bowiem dużo szerszy zakres. Nadto zupełnie inny niż w Polsce jest status szkół zawodowych. Niemcy mają bowiem świadomość tego, że dobrze wykształcony i wysoko wykwalifikowany rzemieślnik może być równie wartościowym pracownikiem jak lekarz. Tak więc szkoła zawodowa w Niemczech, inaczej niż w Polsce, nie jest synonimem wykluczenia społecznego ani tym bardziej negatywnego wyboru. Jej ukończenie rozumiane jest jako szansa na godne życie i wysoko opłacaną pracę.

Naukę w niemieckich szkołach zawodowych rozpoczyna młodzież w różnym wieku (do jednej klasy uczęszczać mogą osoby zarówno osiemnasto-, jak i dwudziestoczteroletnie). Wynika to z faktu, że każdy land uchwała i tworzy system kształcenia we własnym zakresie.

Przechodząc do zasadniczych kwestii związanych z dualnym modelem kształcenia zawodowego w Niemczech, prelegentka krótko scharakteryzowała niemiecki system edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem średniego szkolnictwa zawodowego.

Już w szkole podstawowej nauczyciele wspólnie z rodzicami określają predyspozycje i kompetencje uczniów. W oparciu o nie decydują o wyborze szkoły najbardziej adekwatnym i pożądanym w przypadku konkretnego ucznia. Dzieci kończące szkołę podstawową (Grundschule) mają możliwość wyboru pomiędzy:

1. Szkołą średnią niższą na poziomie podstawowym (Hauptschule), w której pięcioletni okres nauki kończy się otrzymaniem świadectwa Hauptschulabschluss. Ukończenie tego typu szkoły stwarza możliwość kontynuowania praktycznej i teoretycznej nauki zawodu w szkołach zawodowych. Przy czym absolwenci Hauptschule mają ograniczone możliwości przystąpienia do egzaminu dojrzałości (Abitur), w związku z czym zamknięta jest dla nich również droga na uczelnię wyższą;
2. Szkołą średnią niższą na poziomie rozszerzonym (Realschule), w której sześcioletni okres nauki kończy otrzymanie świadectwa Mittlere Reife. Ukończenie tego typu szkoły pozwala na kontynuowanie nauki i zdobycie zawodu, umożliwiając jednocześnie kontynuowanie nauki w szkole poprzedzającej studia wyższe;
3. Szkołą średnią na poziomie ogólnym pogłębionym (Gymnasium), w której dziewięcioletni okres nauki kończy się egzaminem doj-

rzałości. Do tego typu szkół z reguły kierowani są najzdolniejsi uczniowie szkół podstawowych. Gymnasium ma zwykle określony profil edukacyjny, np. językowy, humanistyczny, ekonomiczny. Absolwenci tego typu placówek oświatowych, którzy zdali egzamin dojrzałości, mogą bezpośrednio po ich ukończeniu rozpocząć studia wyższe.

Niemiecki system dualnego kształcenia w szkolnictwie zawodowym nie jest obcy również polskiej edukacji, w której z powodzeniem funkcjonuje w przypadku kształcenia w zawodach rzemieślniczych. Edukowani w tym systemie polscy uczniowie podpisują z pracodawcą, u którego chcą odbyć praktykę, umowę jej dotyczącą.

W przypadku niemieckiego systemu dualnego, uczeń podpisuje z pracodawcą nie tylko umowę o praktykę, ale również umowę o pracę (w zależności od zawodu, do którego uczeń jest przygotowany, pracodawca zatrudnia go na okres 2–3 lat). Dokument ten zobowiązuje pracodawcę, by wdrożył ucznia do wykonywania wszelkich niezbędnych w danym zawodzie umiejętności. Pracodawca ponosi również odpowiedzialność za przebieg kształcenia, który musi być zgodny z programem nauczania przewidzianym dla danego zawodu.

W tym czasie uczeń odbywający praktykę u pracodawcy posiada status pełnoprawnego pracownika i tak też jest traktowany. W związku z tym nie przysługują mu dwumiesięczne wakacje, a jedynie dłuższy urlop. Uczniów-pracowników nie dotyczy jednak konieczność pracy na nocnej zmianie, w przypadku odbywania praktyki w przedsiębiorstwie pracującym w systemie zmianowym. Zgodnie z założeniami systemu dualnego, na praktyczną naukę zawodu w przedsiębiorstwie przeznaczone są 3–4 dni w tygodniu, natomiast na naukę teorii w ramach szkoły zawodowej jeden dzień (8 godzin).

Reasumując, stwierdzić należy, że odpowiedzialność za przygotowanie zawodowe ucznia ponosi przede wszystkim przedsiębiorstwo. Rola szkoły zawodowej w systemie dualnym w praktyce ogranicza się do przekazywania wiedzy o charakterze ogólnym (język niemiecki, polityka i sport). W przypadku, gdy na kształcenie w danym zawodzie brakuje chętnych, szkoła tworzy klasy, kształcące w tej profesji, na poziomie regionalnym.

Do tej pory system dualny nie stawiał żadnych formalnych wymogów odnośnie przyjmowania uczniów na praktykę. Ostatnio jednak sytuacja uległa znaczącej zmianie. Nie każdy uczeń, przejawiający chęć kształcenia się w systemie dualnym, może zostać do niego zakwalifikowany. Warunek stanowią wysokie osiągnięcia edukacyjne. Pracodawcy spośród młodzieży, która zgłasza się do nich celem odbycia praktyki, wybierają najzdolniejszych i najlepiej rokujących uczniów.

Dualny system edukacji zawodowej w Niemczech opiera się przekonaniu pracodawców, że muszą partycypować w kształceniu oraz przygotowaniu do pracy przyszłych wykwalifikowanych kadr. Pracodawcy, pracobiorcy oraz państwo, a więc wszystkie zainteresowane strony ponoszą odpowiedzialność za planowanie kształcenia oraz jego dalszy niezahamowany rozwój.

Z kolei kwestie związane z wymaganymi kwalifikacjami nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu przedstawiają się w sposób przedstawiony poniżej. W przedsiębiorstwie, w którym uczniowie odbywają praktykę, na stałe zatrudniona jest osoba, na której spoczywa obowiązek opieki nad młodzieżą. Legitymuje się ona przygotowaniem pedagogicznym, zobowiązana jest bowiem do odbycia czterdziestogodzinnego kursu w tym zakresie. W przypadku inżyniera zatrudnionego w przedsiębiorstwie, nie istnieje obowiązek odbywania kursu pedagogicznego. Natomiast nauczyciel przedmiotów zawodowych, pracujący w szkole,

musi posiadać dyplom ukończenia studiów pedagogicznych oraz studiów kierunkowych.

Niezwykle istotne są oczywiście kwestie związane z kosztami kształcenia dualnego odbywającego się w przedsiębiorstwach. Koszty wynikające z konieczności zaopatrzenia młodzieży w odzież ochronną, przydzielenia opiekującego się uczniami pracownika w całości pokrywa przedsiębiorca. Wynika to z faktu, o którym wspomniano powyżej – przedsiębiorcy zdają sobie sprawę ze spoczywającego na ich barkach obowiązku zaangażowania się w kształcenie przyszłych wykwalifikowanych pracowników – to inwestycja w przyszłość dająca możliwość wykształcenia pracownika, który będzie zaangażowany w pracę i lojalny wobec swojego przyszłego pracodawcy.

Młodzi ludzie uczący się w systemie dualnym są odpowiednio wynagradzani, co stanowi dla nich dodatkową zachętę i motywację. Uposażenie jest różne, w zależności od branży – od 160 euro miesięcznie w branży mniej popularnej do 600 euro w branży lukratywnej. Wspomnieć należy, że kwestie wysokości uposażeń regulują układy zbiorowe.

Dualne kształcenie zawodowe w Niemczech stanowi niewątpliwie powód do dumy władz oświatowych. Jego efekty stanowią rezultat współdziałania zarówno ich, jak i przedsiębiorców, co gwarantuje spójność systemu kształcenia z oczekiwaniami rynku pracy.

Kolejnym prelegentem podczas seminarium był Prorektor ds. Rozwoju, którego wystąpienie poświęcone było rozwojowi Dolnośląskiej Szkoły Wyższej w kierunku nauk technicznych.

DSW od początku swego istnienia była szkołą humanistyczną. Ogromne zdziwienie wzbudził więc fakt, że uczelnię z gruntu humanistyczną postanowiono zmodyfikować i uczynić z niej szkołą wyższą o profilu technicznym. Przyczyną zdziwienia było głównie pokutujące od lat przekonanie o tym, że humanistyka i nauki techniczne w żaden sposób ze sobą nie współ-

grają, zaś dzielącej ich przepaści nie da się zasypać. Dyskusja na ten temat trwa od początku dziejów edukacji, zaś szanse na rozstrzygnięcie sporu są znikome, a właściwie żadne. Jednakże władze Dolnośląskiej Szkoły Wyższej wyszły z założenia, że obie dziedziny nauki nie tylko wzajemnie na siebie oddziałują, ale również uzupełniają się. Stąd myśl o utworzeniu Wydziału Nauk Technicznych DWS, który żadną miarą nie stanowi bytu odrębnego, choć tak bywa postrzegany. Na Wydział Nauk Technicznych składają się:

1. geodezja i kartografia (powstała jako pierwsza), w ramach której powołano do życia specjalność – geoinformatyka;
2. nawigacja, będąca kierunkiem unikatowym w regionie, w ramach którego istnieją takie specjalności, jak: administracja żegluga śródlądowej oraz hydrografia śródlądowa.

Władze uczelni powołując do życia powyższe kierunki oraz specjalności, miały na uwadze konieczność stworzenia takich profili edukacji, które ze względu na swoją unikatowość będą dawały ich absolwentom duże szanse za znalezienie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie.

Po zakończonej prelekcji Prorektora ds. Rozwoju wywiązała się dyskusja na temat doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego. Znaczący głos w dyskusji zabrał Dyrektor Zespołu Szkół Budowlanych im. generała Józefa Bema we Wrocławiu. Jego zdaniem zasadniczego problemu nie stanowi fakt, że nauczyciele niechętnie biorą udział w jakichkolwiek formach doskonalenia zawodowego i podwyższania kwalifikacji. Największą bolączką jest to, że tak naprawdę nie ma kogo doszkalać i doksztalcać, bowiem w szkołach zawodowych, przygotowujących przyszłe kadry sektora budowlanego, przynajmniej na terenie Wrocławia, zatrudnieni są głównie nauczyciele emerytowani, którzy mimo najszczerzych chęci, z powodu wieku, nie są już w stanie brać udziału we wszelkiego rodzaju kursach i warsztatach. Zaś ludzie młodzi, absolwenci

kierunków technicznych nie decydują się na pracę w szkole w roli nauczyciela przedmiotów zawodowych. Tak więc tworzy się zakłęty krąg bezsilności.

Wiadomo bowiem, mówi o tym również sama młodzież, że nauczanie nie może polegać jedynie na dokładnym odtworzeniu i odwzorowaniu wiadomości zawartych w podręcznikach. Z taką sytuacją mamy jednak do czynienia w szkołach zawodowych. Emerytowani nauczyciele przekazują wiedzę, prowadząc uczniów po przetartych, wydeptanych przez siebie szlakach. Nie biorą pod uwagę konieczności zastosowania nowoczesnych metod oraz form nauczania, które są im obce. Nauczyciele młodszy stażem bardzo chętnie podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe oraz doskonalą swój warsztat pracy dydaktycznej. Jednak zasadniczy i od lat nierozwiązany problem polega na tym, że młodych nauczycieli jest coraz mniej.

Uczestnicy dyskusji stoją na stanowisku, że za sytuację szkolnictwa zawodowego odpowiadają w dużej mierze władze oświatowe szczebla centralnego. Przez wiele lat prowadziły one politykę promującą kształcenie ogólne, a także uniwersyteckie. Natomiast nigdy nie została przeprowadzona kampania mająca na celu promowanie dobrego, wyuczonego w szkole zawodowej, fachu, na przykład budowlańca bądź spawacza. Kształcenie w konkretnym zawodzie zostało zmarginalizowane i zepchnięte na boczny tor zainteresowania władz oświatowych. Wskazane jest więc przeprowadzenie kampanii mającej na celu doprowadzenie do sytuacji, w której uznana i doceniona zostanie wartość wyuczonego zawodu oraz dobrze wykwalifikowanego fachowca. Promując szkolnictwo zawodowe, pamiętać należy również o konieczności uświadomienia społeczeństwu, jak również młodym ludziom stojącym przed koniecznością wyboru ścieżki edukacyjnej, że wysoko wykwalifikowany fachowiec może liczyć na wysokie uposażenie, dochodzące do wysokości piętnastu tysięcy netto.

Kolejnym problemem, z którym zmagają się szkolnictwo zawodowe, są obiekcje pracodawców bardzo niechętnie przyjmujących do swoich przedsiębiorstw na praktyki uczniów szkół zawodowych. Chętni do współpracy są na ogół właściciele niewielkich oraz mało znanych przedsiębiorstw, chcący mieć istotny udział w kształceniu przyszłych wysoko wykwalifikowanych fachowców, którzy będą mogli znaleźć zatrudnienie w kraju.

Niezwykle trudno natomiast pozyskać do współpracy ze szkołami właścicieli firm dużych, uznanych i cieszących się renomą. Twierdzą oni bowiem, że odbywający praktyki uczniowie zakłócą pracę przedsiębiorstwa, spowalniając proces produkcji lub budowę. W przypadku wyrażenia zgody na przyjęcie praktykantów, przedsiębiorcy stawiają szkołom warunek – muszą one razem z uczniami przysłać na praktykę również instruktora praktycznej nauki zawodu, który będzie sprawował nad nimi pieczę. Taka polityka przedsiębiorców mija się z głównym założeniem leżącym u podstaw praktycznej nauki zawodu, w którym chodzi przede wszystkim o to, aby uczniowie byli przyuczani do wykonywania przypisanych im zawodowi zadań przez osoby pracujące w przedsiębiorstwach. Ważne jest, aby uczniowie rozwijali się, zaś tego rodzaju postępowanie w znaczący sposób rozwój ten ogranicza.

Drugi dzień (28 stycznia) seminarium rozpoczęło wystąpienie Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej. Zaprezentowała ona i pokrótce omówiła tworzone i systematycznie wprowadzane w życie przez MEN programy mające na celu zmianę sylwetki nauczyciela, jego profilu, zestawu kompetencji niezbędnych do tego, aby przygotował młodych ludzi do szybkiego i sprawnego wykorzystywania posiadanych przez nich umiejętności, tak by potrafili właściwie wypełniać swoje funkcje zawodowe i społeczne. Prelegentka wspomniała również o programach związanych z kształceniem nauczycieli oraz ich doksztalaniem i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Podkreśliła, iż autorzy projektów i programów tworzo-

nych pod auspicjami Ministerstwa Edukacji Narodowej zwracają uwagę na fakt, że istotny jest nie tyle sam proces edukacji, co proces uczenia się przez całe życie. Na tej podstawie należy rozpatrywać zagadnienie edukacji formalnej (szkolnej). Dopiero w chwili, kiedy kształcenie formalne będzie kształceniem skierowanym do ludzi chcących uczyć się i rozwijać, należy podjąć wysiłek zmierzające do ujednoczenia i sformalizowania systemu.

Zreformowanie systemu kształcenia, zarówno przyszłych nauczycieli, jak i edukacji zawodowej w Europie ma na celu uczynienie z gospodarki starożytności promotora nowości i innowacji, tak aby stała się konkurencyjna. Niezwykle ważne jest, aby wraz ze zmieniającym się i podlegającym informatyzacji światem (e-szkoły, e-booki, e-podręczniki) kształcić kompetencje, które będą przeciwdziałały wykluczeniu informatycznemu. Jest to o tyle istotne, że wszelkiego rodzaju innowacyjne rozwiązania i produkty nowoczesnej europejskiej gospodarki powinny być rozpowszechniane głównie dzięki zdobyczom technologii informacyjnej.

Zadaniem nowoczesnego nauczyciela, nauczyciela XXI wieku jest przede wszystkim poszerzenie spectrum doświadczeń swoich podopiecznych. Żadną miarą nie może on ograniczać ich funkcji poznawczych. W związku z powyższym należy dążyć do stworzenia sprawnie funkcjonującego systemu instytucji wychowawczo-edukacyjnych, pozwalających na implementację elementów dydaktycznych, edukacyjnych. Nastąpić musi również zintegrowanie edukacji zasadzające się na akumulacji umiejętności nabywanych w różnych obszarach. Chodzi przede wszystkim o to, aby nie próbować wykształcać w młodym człowieku tych samych umiejętności, które już nabył.

Niezwykle ważnym zagadnieniem z punktu widzenia nowej szkoły jest również indywidualizacja nauczania, która przez środowisko dydaktyczne przyjmowana jest ze skrajnie umiarkowanym entuzjazmem. Nie wynika to z braku wiedzy na ten konkretny temat, ani z braku przekonania co do ko-

nieczności indywidualizacji, chodzi raczej o względy natury organizacyjnej. W klasie liczącej ponad trzydziestu uczniów trudno o indywidualizację procesu nauczania z prawdziwego zdarzenia. W związku z tym należy tak zmienić i uelastyczyć kształcenie, aby każdy uczeń, traktowany jako podmiot edukacji, mógł bez przeszkód rozwijać się oraz pogłębiać zdobyte umiejętności.

Zadaniem szkoły jest nie tylko przekazywanie wiedzy z zakresu różnych dyscyplin i dziedzin naukowych, ale także uczenie mobilności, a więc przystosowywania się do sytuacji nietypowych i nieznanych. Nowoczesna szkoła powinna zatem kształtować w uczniach zdolności i umiejętności adaptacyjne. Musi również nauczać dzieci oraz młodzież myślenia, a także wyrobić w nich umiejętność oceny wartości wiadomości i wiedzy czerpanej z różnych źródeł.

Zasadniczymi determinantami współczesnego kształcenia formalnego są przede wszystkim:

1. otwarte szkolnictwo zawodowe;
2. szkolnictwo bliżej praktyki, pragmatyki, rynku lokalnego, regionalnego.

Następnie głos zabrała Dziekan Wydziału Nauk Pedagogicznych, profesor DSW, która przedstawiła referat *O starych dylematach w nowej rzeczywistości. Pytanie o teoretyczność i praktyczność wiedzy nauczyciela*. Prelegentka rozpoczęła swoje wystąpienie od przedstawienia tezy zakładającej, że w celu zrozumienia zarówno edukacji, jak i roli nauczycieli, należy spróbować opisać rzeczywistość, w której funkcjonuje szkolnictwo zawodowe oraz kadra pedagogiczna.

Zarówno nauczyciel, jak i człowiek uczący się muszą zrozumieć zmienność rzeczywistości, w której żyją i która ich otacza, a która zmienia się w wymiarze jednostkowym, społecznym, rodzinnym, w miejscu pracy, sferze publicznej. W związku z nieustannymi przeobrażeniami charakteryzu-

jącymi współczesną rzeczywistość, dotychczas forsowane w programach i strategiach edukacyjnych adaptowanie się jest przeszkodą i balastem. Współczesna edukacja bowiem nie jest już, a przynajmniej nie powinna być, nastawiona na adaptację. Świat współczesny wymusza na społeczeństwie dążenie do emancypacji wiedzy umożliwiającej jednostce poznanie swoich możliwości, zrealizowanie ich oraz swojego potencjału w dopuszczalnych społecznie warunkach, w których panują jasno określone reguły i normy działania.

Emancypacja wiedzy dotyczyć powinna wszystkich bez wyjątku, ze szczególnym uwzględnieniem ludzi zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także tych, których zawody zanikają. W gestii tych jednostek leży podejmowanie decyzji odnośnie swojej przyszłości i dalszego działania na niwie zawodowej, wyłącznie we własnym imieniu, nie zaś w oparciu o oczekiwania społeczne. Podejmując decyzję, muszą brać pod uwagę przede wszystkim swój potencjał oraz możliwości

Tego rodzaju emancypacja wiedzy powinna być nakierowana przede wszystkim na budowanie kompetencji krytycznych, pozwalających na zrozumienie otaczającej rzeczywistości, wszelkich jej uwikłań i uwarunkowań. Człowiek zobowiązany jest rozumieć swoje położenie w strukturze społecznej, w organizacji i w przedsiębiorstwie, w którym pracuje. Rozumienie struktur i zasad idzie w parze z wiedzą na temat tego, jakie są reguły, w ramach których można się wyzwalać z narzuconych ograniczeń hamujących własny rozwój.

Współczesna edukacja musi funkcjonować w kontekście społecznym. Dlatego też pracodawcy szukający nowych pracowników nie powinni pytać ich przede wszystkim, jaki kierunek ukończyli, ale o to, co naprawdę potrafią robić, jaki zadaniom umieją sprostać. Tak więc zasadnicza kwestia to kwalifikacje kandydatów. W tym kontekście niezwykle ważne są kompetencje

miękkie, a więc takie, które przypisane są do konkretnego zadania. Godne podkreślenia jest, że profile kompetencji, nie są już przypisane, jak miało to miejsce do tej pory, do konkretnego stanowiska, ale do zadań.

Powinnością nowoczesnej, współczesnej szkoły jest już nie tylko uczenie i nauczanie, ale przede wszystkim stwarzanie dogodnych warunków do edukacji. Do zadań szkoły funkcjonującej we współczesnej rzeczywistości należy:

1. diagnoza – rozpoznanie zaburzenia bądź dysfunkcji;
2. profilaktyka – wiedza na temat tego, jakie w związku z diagnozą należy przedsięwziąć kroki i dokąd skierować dziecko;
3. wczesna terapia.

Współczesny nauczyciel, który ma sprostać stawianym przed nim wymaganiom, musi posiadać:

1. wiedzę i umiejętności z zakresu dyscypliny, którą zajmuje się zawodowo;
2. wiedzę psychologiczną, ogólnohumanistyczną, a także związaną z naukami społecznymi;
3. umiejętności diagnostyczne, profilaktyczne i terapeutyczne.

Z punktu widzenia emancypacji wiedzy ważne jest, aby nie rozpatrywać roli nauczyciela na podstawie definicji zawodu, ale w oparciu o kompetencje niezbędne dla funkcjonowania nauczyciela w jego środowisku pracy. Wszystkie kompetencje, konstytuujące nauczyciela w toku przygotowywania go do pracy zawodowej, muszą być kształcone w sposób równoważony. W związku z powyższym, edukacji przyszłych pedagogów powinna towarzyszyć elastyczność. Każdy z trzech modułów tworzących całość nauczycielskich kompetencji może być kształcony w różnym czasie i w różnych miejscach, np. na wydziale kierunkowym przypisanym konkretnemu przedmiotowi, w którym będzie się specjalizował, podczas warsztatów, w czasie trwania których może nabywać kompetencje diagnostyczne.

Niezwykle ważne jest zrozumienie faktu, że na kompetencje współczesnego nauczyciela składa się:

1. wiedza operacyjna, pozwalająca na zrozumienie edukacji, jej miejsca w systemie, uzależnienia ideologicznego, mechanizmów wykluczenia i marginalizacji;
2. wiedza praktyczna, tożsama z nabywaniem i wykorzystywaniem umiejętności, takich jak: organizowanie warunków do uczenia się, umiejętności komunikacyjne, ocenianie i przekazywanie informacji.

Oba typy wiedzy połączone w jedną całość tworzą docelowy model, do którego należy dążyć.

Kolejny prelegent, pracownik naukowy Dolnośląskiej Szkoły Wyższej w swoim wystąpieniu *Specyfika roli nauczyciela w szkolnictwie zawodowym* skoncentrował się przede wszystkim na konieczności takiego wykształcenia i przygotowania kadry pedagogicznej, by możliwe było prowadzenie efektywnego procesu nauczania. W związku z tym należy w przyszłych nauczycielach kształcić i wyzwalać kreatywność, niestandardowość i nieszablonowość, jak również kompetencje w zakresie umiejętności poszanowania autonomii jednostki.

Następne wystąpienie, autorstwa pracownika Zespołu Szkół nr 5 w Wałbrzychu i jednocześnie pracownika Wałbrzyskiego Centrum Kształcenia Ustawicznego, poświęcone zostało *Nowemu opisowi zawodu technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Komunikat z badań*. Jak na wstępie autorka słusznie zauważyła, na przestrzeni kilku ostatnich lat silnie akcentuje się konieczność powiązania szkolnictwa zawodowego z rynkiem pracy. W tym kontekście niezwykle istotnym zagadnieniem jest to, jak na rynku pracy radzą sobie absolwenci szkół zawodowych. Należy

w takim razie brać pod uwagę wskaźnik zdawalności zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Celem badań, o których mowa w tytule wystąpienia, było uzyskanie informacji od pracowników sektora budowlanego na temat tego, jak postrzegają swoje kwalifikacje zawodowe, oraz od pracodawców odnośnie tego, jaki ich zdaniem jest poziom przygotowania absolwentów szkół zawodowych do wykonywania wyuczonego zawodu.

Nowy opis zawodu powstał na bazie analizy danych zastanych, a także w oparciu o:

1. zbiory informacji zawodowej;
2. dokumenty prawne i oświatowe;
3. materiał badawczy: wywiady z pracownikami, pracodawcami, organizatorami procesu kształcenia zawodowego.

Przy prowadzeniu badań, mających na celu stworzenie nowego opisu zawodu – technologia robót wykończeniowych w budownictwie, wzięto pod uwagę następujące obszary:

1. perspektywę pracownika – jego przygotowanie zawodowe, ze szczególnym uwzględnieniem drogi dojścia do wykonywanego zawodu i uzyskanych kwalifikacji;
2. perspektywę pracodawcy – preferowane przez nich szkoły, wymogi kwalifikacyjne, znaczenie doksztalcania i doskonalenia pracowników, znaczenie doświadczenia zawodowego, wymogi rekrutacyjne, oczekiwania względem szkół kształcących w badanym zawodzie;
3. perspektywę organizatora kształcenia zawodowego.

Sporządzając nowy opis zawodu, brano również pod uwagę:

1. przygotowanie zawodowe pracownika:
 - jego drogę do zawodu w połączeniu z wymaganym wykształceniem;

- preferowane szkoły;
 - wymagane kwalifikacje;
 - znacznie doksztalcenia, samokształcenia oraz doskonalenia zawodowego i podwyższania kwalifikacji;
 - znaczenie doświadczenia zawodowego;
 - wymogi rekrutacyjne;
 - wymagania względem szkół kształcących z zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie;
 - szkoły kształcące w zawodzie technologa robót wykończeniowych – przykłady z powiatów objętych badaniami (wałbrzyskiego, dzierzoniowskiego, świdnickiego, kłodzkiego, ząbkowickiego);
2. zadania i czynności zawodowe przypisywane badanemu zawodowi:
 - zadania zawodowe;
 - stanowiska pracy;
 - awans zawodowy;
 3. kompetencje zawodowe i ponadzawodowe:
 - wiadomości;
 - umiejętności;
 - cechy osobowości;
 - przeciwwskazania do pracy w zawodzie;
 4. rekomendacje dla szkół;
 5. instytucje, dokumenty, strony internetowe istotne z punktu widzenia kandydata na pracownika w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie.

W ujęciu pracowników oraz przedstawicieli placówek oświatowych wykształcenie na poziomie szkoły zasadniczej wydaje się być jak najbardziej odpowiednie i wystarczające, jeśli chodzi o profesję technologa robót wy-

kończeniowych w budownictwie. Pracodawcy natomiast są do tego zagadnienia ustosunkowani zdecydowanie bardziej sceptycznie i dlatego właściwe przygotowanie osób w tym zawodzie widzieliby raczej na poziomie szkoły średniej zawodowej.

Dodatkowe kwalifikacje są oczywiście nieodzownym elementem pożądanym przez wszystkich pracodawców. Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie legitymują się najczęściej: prawem jazdy, zaświadczeniami o ukończeniu szkoleń technologicznych organizowanych przez producentów materiałów budowlanych, uprawnieniami elektrycznymi oraz hydraulicznymi. Najbardziej znaczącym obszarem doskonalenia zawodowego okazały się być szkolenia i warsztaty poświęcone nowoczesnym technologiom i nowym materiałom stosowanym w budownictwie.

Przy rekrutacji pracowników pracodawcy zwracają uwagę przede wszystkim na ich kwalifikacje, doświadczenie, a także umiejętności. Z kolei potencjalni pracownicy uważają, że decydujące kryterium stanowić powinny: umiejętności, chęć do pracy, a także doświadczenie zawodowe. W przypadku organizatorów kształcenia zawodowego akcenty ulegają znacznemu przesunięciu, albowiem w ich przekonaniu podczas rekrutacji pod uwagę należy brać przede wszystkim chęć uczenia się i nieustannego doskonalenia swojego warsztatu zawodowego.

Zadania zawodowe przypisane technologowi robót wykończeniowych w budownictwie nieco różnią się z punktu widzenia pracodawców, pracowników oraz organizatorów kształcenia zawodowego. Przetwarzają się one następująco:

1. z punktu widzenia pracodawcy polegają na: malowaniu, tynkowaniu, układaniu glazury, kładzeniu paneli, gipsowaniu, montażu konstrukcji sufitowych i ściennych, tapetowaniu;

2. z punktu widzenia pracowników koncentrują się przede wszystkim na: malowaniu, tynkowaniu, stawianiu ścianek działowych oraz rusztowań, układaniu glazury;
3. z punktu widzenia organizatorów kształcenia zawodowego sprowadzają się do: malowania, tynkowania, prac okładzinowych, stolarskich, stawiania ścianek działowych, tapetowania.

Wykonywanie zawodu technologa robót wykończeniowych w budownictwie umożliwia zajmowanie rozlicznych stanowisk:

1. według pracodawców: glazurnika, pracownika fizycznego (ogólnobudowlanego), cieśli, stolarza, monter lekkiej obudowy, technologa robót wykończeniowych, tynkarza, murarza;
2. według pracowników: pracownika fizycznego (ogólnobudowlanego), cieśli, murarza, monter lekkiej obudowy, technologa robót wykończeniowych;
3. według organizatorów kształcenia zawodowego: technologa robót wykończeniowych, pracownika wykwalifikowanego w budownictwie, murarza, majstra.

Praca w zawodzie technologa robót wykończeniowych w budownictwie niesie z sobą możliwości awansu na:

1. majstra;
2. brygadzystę;
3. stanowisko samodzielnego pracownika.

Umożliwia również założenie i prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Kompetencje zawodowe i ponadzawodowe rozpatruje się na trzech poziomach:

1. wiadomości;
2. umiejętności;
3. cech osobowości.

Poziom kompetencji zawodowych postrzeganych jako wiadomości niezbędne do wykonywania opisywanego zawodu, z uwzględnieniem podziału na pracodawców, pracowników oraz organizatorów kształcenia zawodowego przedstawia się następująco:

1. z punktu widzenia pracodawców najważniejsze są wiadomości dotyczące:
 - dobierania narzędzi i materiałów adekwatnie do zakresu prac;
 - technologii robót wykończeniowych;
 - dokumentacji budowlanej;
 - zabezpieczenia;
 - magazynowania materiałów budowlanych;
2. z punktu widzenia pracowników pierwszorzędne znaczenie mają wiadomości z zakresu:
 - obsługi sprzętu;
 - właściwego, efektywnego wykorzystania materiałów oraz czasu;
 - bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - dokumentacji budowlanej;
 - matematyki;
 - technologii robót wykończeniowych;
3. z punktu widzenia organizatorów kształcenia zawodowego na czoło wysuwają się wiadomości związane z:
 - materiałami budowlanymi;
 - komunikacją społeczną;
 - dokumentacją budowlaną;
 - bezpieczeństwem i higieną pracy;
 - właściwym gospodarowaniem surowcami;
 - obsługą sprzętu.

Na drugi poziom kompetencji zarówno zawodowych, jak i ponadzawodowych, a więc na umiejętności, składają się:

4. w ujęciu pracodawców:
 - tynkowanie;
 - kładzenie gładzi;
 - układanie glazury i paneli;
 - umiejętności manualne;
 - posługiwanie się narzędziami budowlanymi;
 - czytanie informacji zawartych na etykietach;
 - logiczne i abstrakcyjne myślenie;
5. w ujęciu pracowników:
 - dokładne, staranne wykonywanie pracy;
 - współpraca;
 - czytanie dokumentacji;
 - wyobraźnia;
 - przewidywanie;
 - planowanie;
 - tynkowanie;
 - malowanie;
 - układanie glazury;
6. z punktu widzenia organizatorów kształcenia zawodowego:
 - umiejętności manualne;
 - dokładne i solidne wykonywanie pracy;
 - wykorzystywanie teorii w praktyce;
 - właściwa organizacja pracy;
 - posługiwanie się narzędziami;
 - szanowanie narzędzi.

Trzeci poziom kompetencji tworzą cechy osobowości. Z punktu widzenia pracodawców najważniejsze wydają się być:

7. cierpliwość;
8. odpowiedzialność;
9. precyzja;
10. pracowitość;
11. opanowanie;
12. dokładność;
13. uczciwość;
14. punktualność.

Natomiast pracownicy wypowiadający się na ten temat twierdzą, że podstawowe cechy osobowości, które musi posiadać technolog robót wykończeniowych w budownictwie, sprowadzają się do:

1. cierpliwości;
2. odpowiedzialności;
3. dokładności;
4. nieustępliwości;
5. sumienności;
6. uczciwości;
7. opanowania;
8. rozsądku.

Natomiast organizatorzy kształcenia zawodowego pożądane cechy osobowości pracownika wykonującego opisywany zawód sprowadzają przede wszystkim do:

1. dokładności;
2. wytrwałości;
3. odpowiedzialności;
4. sumienności;
5. cierpliwości;

6. otwartości na nowości.

Przeprowadzone w ramach projektu, mającego na celu stworzenie nowego opisu zawodu technologa robót wykończeniowych w budownictwie, badania wykazały również szereg usterek w kształceniu zawodowym. Dlatego też autorzy raportu stworzyli szereg rekomendacji, mających na celu poprawę tego stanu rzeczy. Zaleca się przede wszystkim:

1. zwiększenie liczby godzin zajęć praktycznych;
2. przygotowywanie uczniów w zakresie komunikacji interpersonalnej;
3. rozwijanie kompetencji miękkich polegających na umiejętności współpracy, pracy w zespole, podejmowaniu decyzji oraz uczeniu się;
4. przygotowanie dodatkowej oferty szkoleń, które uczniowie odbyć mogą w toku nauki, np. prawo jazdy, kurs obsługi wózka widłowego;
5. zwiększenie liczby godzin przeznaczonych na zajęcia z przedsiębiorczości – w tym zakresie szczególny nacisk położyć należy na umiejętności związane z samodzielnym funkcjonowaniem młodych ludzi w realiach rynku pracy;
6. zatrudnianie w szkołach, zarówno gimnazjalnych, jak i ponadgimnazjalnych, doradców zawodowych;
7. nawiązanie na dużą skalę współpracy z pracodawcami;
8. pomoc szkoły w transycji z edukacji na rynek pracy;
9. wykorzystywanie nowoczesnych rozwiązań w branży budowlanej.

Następnie głos zabrał moderator, adiunkt z Politechniki Wrocławskiej, który wygłosił referat pt. *Tworzenie bazy kształcenia praktycznego – nowe perspektywy rozwoju (laboratoria)*. Prelegent zaproponował stworzenie nowoczesnych specjalistycznych laboratoriów w celu doskonalenia oraz realizowania procesu dydaktycznego w technikach.

Stworzenie laboratoriów (jednego multilaboratorium bądź kilku laboratoriów cząstkowych) daje uczniom szkół zawodowych sektora budowlanego niepowtarzalną możliwość zrozumienia przekazywanych im w toku nauczania treści teoretycznych na drodze eksperymentu oraz doświadczenia. Pomaga również w opanowaniu obsługi nowoczesnego sprzętu wykorzystywanego na budowach. Nadto tego rodzaju laboratoria mogą znacznie podnieść rangę samych szkół zawodowych, szczególnie techników, a także rangę ich absolwentów. Stwarzają również możliwość uruchomienia zewnętrznych szkoleń oraz wynajmowania laboratoriów zarówno uczelniom, jak i innym zainteresowanym podmiotom.

Działające przy szkołach laboratoria znacząco wpłynęłyby również na zaktywizowanie uczniów oraz zwiększenie ich przedsiębiorczości i operatywności. Zajęcia w specjalistycznym laboratorium przeznaczone wyłącznie dla uczniów klas trzecich techników prowadzić powinien nauczyciel przedmiotów zawodowych.

Proponuje się stworzenie następujących laboratoriów:

1. drogowych;
2. geotechniki i geologii;
3. konstrukcji betonowych;
4. konstrukcji stalowych;
5. mechaniki i wytrzymałości materiałów;
6. hydrauliki i hydrologii;
7. budownictwa ogólnego;
8. metod komputerowych.

Każde z laboratoriów dysponować musi niezbędnymi dla jego efektywnego funkcjonowania zasobami:

1. koordynatorem, który powinien posiadać wykształcenie menadżerskie;

2. osobami odpowiadającymi za szkolenia oraz obsługę sprzętu – postuluje się, aby byli to absolwenci techników;
3. wyposażeniem badawczym;
4. materiałami eksploatacyjnymi;
5. zapleczem remontowo-serwisowym;
6. lokalem z zapleczem socjalnym;
7. obsługą i serwisem zewnętrznym.

Tego typu laboratoria, współfinansowane ze środków pochodzących z funduszy Unii Europejskiej, w znaczący sposób mogą przyczynić się do podniesienia poziomu kształcenia w technikach o profilu budowlanym. Zaowocuje to wykształceniem wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy nie będą musieli być przez pracodawców przyuczani ani szkoleni pod kątem wykorzystywania najnowszych zdobyczy technologicznych czy materiałów wykorzystywanych w budownictwie.

Reasumując, wszystko to, co zostało powiedziane podczas trwającego dwa dni seminarium poświęconego konieczności doskonalenia zawodowego nauczyciel przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego, sprowadza się do zgodnego przekonania wszystkich prelegentów, że zarówno szkolnictwo zawodowe, jak i system kształcenia i doksztalcania nauczycieli musi ulec gruntownym przeobrażeniom. Chodzi przede wszystkim o: właściwe przygotowywanie nauczycieli do zawodu, pozyskiwanie nowej, młodej kadry dydaktycznej, podkreślenie roli nauczyciela przedmiotów zawodowych w kształtowaniu postaw uczniów i wyrabianiu w nich nawyku uczenia się przez całe życie oraz o wprowadzenie sprawnie funkcjonującego dualnego systemu kształcenia zawodowego.

Konieczność organizowania praktyk w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego

Znawcy problemów dotyczących szkolnictwa zawodowego i związanej z nim jakości oraz efektywności kształcenia, łącznie z ekspertami, przedsiębiorcami sektora budowlanego, władzami samorządowymi, biorącymi udział w seminarium organizowanym przez Dolnośląską Szkołę Wyższą, zgodni są co do tego, że w ramach działań podejmowanych na rzecz poprawy jakości kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem obligatoryjności doskonalenia zawodowego nauczycieli, konieczne jest organizowanie praktyk dla kadry dydaktycznej kształcącej przyszłych pracowników sektora budowlanego.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych, jak i instruktorzy praktycznej nauki zawodu, zobowiązani są do bieżącego aktualizowania swojej wiedzy oraz podwyższania kwalifikacji w odniesieniu do nauczanego przez siebie przedmiotu. Szansę taką, jeśli idzie o wiedzę z zakresu pedagogiki, psychologii i metodyki nauczania stwarzają pedagogom ośrodki doskonalenia nauczycieli. Jednakże w celu uaktualnienia wiedzy praktycznej, powiązanej z wykładanym przez siebie przedmiotem, najmłodszy i najstarsi stażem nauczyciele przedmiotów zawodowych/instruktorzy praktycznej nauki zawodu

powinni mieć możliwość odbycia ciągłych, trwających trzy tygodnie, praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach branży budowlanej.

Tego rodzaju praktyki stwarzają nauczycielom/instruktorom szansę zapoznania się z najnowszymi osiągnięciami technologicznymi wdrażanymi i wykorzystywanymi w budownictwie, jak również z najnowszymi rozwiązaniami natury organizacyjnej.

Zajęcia praktyczne w ramach praktyk przeznaczonych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu powinny odbywać się w przedsiębiorstwach branży budowlanej, posiadających własne biuro projektowe. W ramach praktyk nauczyciele powinni zapoznać się z mechanizmami funkcjonowania przedsiębiorstwa. W związku z tym należy umożliwić im zarówno obserwowanie robót budowlanych lub wykończeniowych, jak i odbycie rozmów z pracownikami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie.

Zaznaczyć należy, iż najbardziej optymalną formą praktyk, a więc taką, która przyniesie największe korzyści i da spodziewane rezultaty, są praktyki, które nauczyciele przedmiotów zawodowych/instruktorzy praktycznej nauki zawodu będą odbywać wspólnie z uczniami.

Zakończenie

Program Operacyjny Kapitał Ludzki, a także realizowany w ramach jego III Priorytetu, projekt *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* stwarza niepowtarzalną możliwość podniesienia jakości i efektywności kształcenia zawodowego w Polsce, głównie poprzez podwyższenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli/ instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego.

Radykalnej poprawie musi ulec sytuacja szkolnictwa zawodowego, czego dokonać można jedynie systematycznie inwestując w kapitał ludzki, gwarantujący niezahamowany rozwój współczesnej gospodarki opartej na wiedzy oraz technologii. Ważne jest, aby władze państwowe, samorządowe, oświatowe, a także pracodawcy podjęli wspólny wysiłek mający na celu zreformowanie szkolnictwa zawodowego, i aby każda z wymienionych grup zdała sobie sprawę ze współodpowiedzialności za kształcenie wysoko wykwalifikowanych fachowców.

Celem wszelkich działań zmierzających w tym kierunku musi być skorelowanie oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego z realiami rynku pracy, nawiązanie ścisłej współpracy placówek oświatowych zarówno z przedsiębiorcami, jak i z urzędami pracy prowadzącymi monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Celowe jest również podjęcie próby

stworzenia i wprowadzenia dualnego systemu kształcenia zawodowego, a także powołanie do życia sieci laboratoriów umożliwiających już podczas edukacji zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce.

Jednakże w dążeniu do poprawy jakości i efektywności edukacji zawodowej żadną miarą nie należy zapominać o nauczycielu, jego roli, a także jego miejscu w hierarchii społecznej. Na nauczycielu spoczywa obowiązek nieustannego doskonalenia się oraz podwyższania własnych kwalifikacji, zarówno w zakresie wykładanego przez niego przedmiotu (odbywanie praktyk pedagogicznych w przedsiębiorstwach branży budowlanej), jak i psychologii, pedagogiki, nauk społecznych.

Bibliografia

Dokumenty

1. *Program operacyjny Wykształcenie i kompetencje Narodowy Plan Rozwoju 2007–2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2005.
2. *Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowa Strategia Ram Odniesienia 2007–2013*, Warszawa 2007.
3. *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005.
4. *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2003.
5. *Strategia Rozwoju Szkolnictwa Wyższego w Polsce do 2020 roku*, Warszawa 2010.

Monografie, opracowania, artykuły

1. Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej: studium teoretyczne*, Warszawa 2008.
2. Baraniak B., *Edukacyjne wymiary pedagogiki pracy*, [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa 2008.
3. Bednarczyk H., *Podstawy teoretyczne i modele systemów zarządzania w ustawicznej edukacji zawodowej*, Warszawa 2005.

4. Brejnak A., *Tworzenie modułowych programów szkoleń opartych na metodologii MES*, Warszawa 2004.
5. Borkowicz J. (red.), *Wychowywać i nauczać inaczej*, Biała Podlaska 1996.
6. Chmielecka E. (red.), *Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji*, Warszawa 2009.
7. Furmanek W., *Pedagogika a pedagogika pracy* [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa 2008.
8. Gerlach R., *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych: wyzwania, szanse, zagrożenia*, Bydgoszcz 2007.
9. Giza T., *Innowatyka pedagogiczna – zmiany w teorii i praktyce*, *Nauczanie Początkowe* 2003/2004, nr 2.
10. *Jakość pracy nauczyciela*, Zarząd Główny ZNP, Warszawa 2001.
11. Jasiński Z. (red.), *Społeczno-cywilizacyjny wymiar edukacji*, Opole 1996.
12. Kaczor S., *Szkoła – zawód – praca*, Warszawa 1987.
13. Kupisiewicz Cz., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Warszawa 1996.
14. Kuźma J., Wroński R., *Kształcenie praktyczne przyszłych nauczycieli nowoczesnej szkoły*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2002.
15. Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa 2008.
16. Kwiatkowski S.M. (red.), *Nowe uwarunkowania edukacji szkolnej*, Warszawa 1998.
17. Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B., *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007.
18. Lelińska K., Sołtysińska G., *Kształcenie zawodowe a zawody na rynku pracy*, Warszawa 1999.
19. Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2007.

20. Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2006.
21. Łukaszewicz A., *Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich*, [w:] Kotarba M., Łuczak M. (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Warszawa 2008.
22. Łukaszewicz R., *Studia nad alternatywami w edukacji*, Fundacja Wolne Inicjatywy Edukacyjne, Wrocław 2002.
23. Magda-Adamowicz M., *Edukacja permanentna nauczycieli*, [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyka*, Warszawa 2008.
24. Majcher-Teleon A., *Krajowe ramy kwalifikacji a budowa systemu uczenia się przez całe życie*, [w:] Bednarczyk H., Woźniak J., Kwiatkowski S. M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.
25. Moos J., Sienna M., *Rola i zadania standardów kwalifikacji zawodowych w programowaniu zawodowego kształcenia ustawicznego*, [w:] Bednarczyk H., Woźniak J., Kwiatkowski S. M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.
26. Nowacki T. W., *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa 1971.
27. Nowak-Dziemianowicz M., *Oblicza nauczyciela, oblicza szkoły*, Toruń 2001.
28. Okoń W., *Rzecz o edukacji nauczycieli*, WSiP, Warszawa 1991.
29. *Organizacja systemu edukacji w Polsce 2008/2009*, Eurydice 2009.
30. Palka S., *Metodologia, badania, praktyka pedagogiczna*, GWP, Gdańsk 2006.
31. Palka S. (red.), *Orientacje w metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 1998.

32. Perry R., *Teoria i praktyka: proces stawania się nauczycielem*, WSiP, Warszawa 2000.
33. Pietrullewicz B., *Możliwości doskonalenia procesu kształcenia: wybrane zagadnienia*, Zielona Góra 2005.
34. Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1998.
35. Płatos B., *Kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy*, Warszawa 2008.
36. Przyborowska B., *Innowacyjność instytucji edukacyjnych – synteza badań*, „Przegląd Badań Edukacyjnych” 2005, nr 1.
37. Przyborowska B., *Struktury innowacyjne w edukacji: teoria, praktyka, rozwój*, Wydawnictwo UMK, Toruń 2003.
38. Radło M. J., *Wyzwania konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, Warszawa 2003.
39. Rubacha K., *Metodologia badań nad edukacją*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
40. Sitarska B. (red.), *Doskonalenie kompetencji edukacyjnych*, Wydawnictwo Akademii Podlaskiej Siedlce 2004.
41. Sempruch J., *Edukacja wobec wyzwań i zadań współczesności i przyszłości. Strategie rozwoju*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 1996.
42. Symela K., *Kształcenie modułowe a kwalifikacje i kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych*, Warszawa 1994.
43. Symela K., *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego*, Przemysł 2009.
44. Symela K., *Projektowanie modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego – rola standardów*, [w:] Bednarczyk H., Woźniak J., Kwiatkowski S. M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.

45. *Szczegółowy opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*, Warszawa 2010.
46. Wiatrowski Z., *Nauczyciel szkoły zawodowe dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993.
47. Walkiewicz E., *Elementy prawa dla nauczycieli*, Warszawa 2003.
48. Wroczyński R., Pilch T. (red.), *Metodologia pedagogiki społecznej*, Wrocław 1974 .
49. Żechowska B. (red.), *Z metodologicznych i empirycznych problemów pedagogiki*, Katowice 1990.

Czasopisma

1. „Kwartalnik Pedagogiczny”, Warszawa: 1986, nr 4; 2003, nr 1-2; 2005, nr 2; 2007, nr 1.
2. „Przegląd Badań Edukacyjnych”, Łódź: 2008, nr 1.
3. „Studia Pedagogiczne”, Wrocław: 2009, nr 18; 2010, nr 19.

Źródła internetowe

1. Feltynowska U., *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce*, Warszawa 2005,
www.psep.pl/pliki/publ/rownouprawnienie.pdf
2. Furmanek W., *Teoretyczny i empiryczny sens kompetencji kluczowych*,
www.univ.rzeszow.pl/wmp/technika/wfurmanek/284.pdf.
3. *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2009, Najwyższa Izba Kontroli. Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego,
http://biblioteka.mwi.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=219:informacja-o-wynikach-kontroli-ksztacenia-os%C5%82cienia-os%C3%B3b-doros%C5%82ych-na-tle-potrzeb-ryнку-pracy&Itemid=3.

4. Jagiełło-Rusiłowski A., *Innowacje w szkole albo wykluczenie w życiu*,
www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=587&Itemid=60.
5. Jankowska M., *Wypalenie zawodowe*,
<http://literka.pl/article/show/id/23303>.
6. Jarecki W., *Koncepcja kapitału ludzkiego*,
<http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/4/2.pdf>
7. Jarosińska R., *Kształcenie modułowe*,
www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=43:moulowe&catid=24:publikacje&Itemid=26.
8. Jegorow D., *Feminizacja polskiej szkoły – w poszukiwaniu dyskryminacji (krytyczna polemika)*, <http://lpiku.triada-chelm.pl/index.php/home/34-aktualnoci/113-feminizacja-polskiej-szkoy-w-poszukiwaniu-paszczyn-dyskryminacji-krytyczna-polemika.html>.
9. Kaczmarek M., Kowalik D., *Kształcenie zawodowe w Polsce – w oczekiwaniu na standardy kwalifikacji zawodowych*,
www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25_26/Kaczmarek.doc.
10. Kędzierska B., *Kształcenie ustawiczne w Polsce – podstawowe dokumenty i rozporządzenia*,
www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf.
11. Kość I., *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji*,
www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc.
12. Kowalewski K., *Kształcenie zawodowe w procesie kształcenia permanentnego*, konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/17.doc.
13. Kowalewski T., *Zagadnienie kapitału ludzkiego w kontekście funkcjonowania banku*,
www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/Zeszyt7/34_Kowalewski.pdf.

14. Krajewska M., *Konstruowanie autorskich programów nauczania*, <http://literka.pl/article/show/id/33940>.
15. Krzyżak J., *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*, www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu_owe_programy_kszta_cenia.pdf.
16. *Kształcenie modułowe*, sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalzenie_modulowe.doc.
17. *Kształcenie modułowe przyszłości kształcenia zawodowego*, www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802.
18. Kuśmierek A., *Kształtowanie się potrzeb edukacyjnych i sytuacji na rynku pracy w sektorze usług wśród kobiet w województwie dolnośląskim*, [www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza_3_Kształtowanie się potrzeb wśród kobiet](http://www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza_3_Kształtowanie_się_potrzeb_wśród_kobiet).
19. Kwiatkowski S. M., *Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2006, nr 3, www.ciop.pl/18763.
20. Łęcznar M., *Rozwój zasobów ludzkich a wzrost konkurencyjności polskiej gospodarki w świetle wytycznych Strategii Lizbońskiej*, www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/Zeszyt6/17_Lęcznar_Małgorzata.pdf.
21. Lichniak I., *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, http://lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul_02.pdf.
22. Majewska K., *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*, www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&Itemid=4.
23. Marten Z., *Stres w pracy nauczyciela*, www.sbc.org.pl/Content/9862/marten.pdf.
24. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?* Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców, Kra-

- ków 2009, www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf.
25. Nowak-Lewandowska R., *Kształcenie ustawiczne jako podstawa wzrostu konkurencyjności zasobów pracy w Polsce*,
http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/74/12.pdf_
 26. Nowakowska-Siuta R., *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*, www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf.
 27. Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16,
[http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos_016.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf).
 28. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, Warszawa 2010,
www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_oswiata_i_wychowanie_2009-2010.pdf.
 29. Polak M., *Uczniowie o szkole XXI wieku (2)*,
www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1278&Itemid=1&limit=1&limitstart=1.
 30. Polak M., *Umiejętności XXI wieku w kształceniu nauczycieli*,
www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1315&Itemid=
 31. *Potrzeby nauczycieli w zakresie doskonalenia. Wyniki badania – 2009 rok*,
www.kuratorium.katowice.pl/.../Sprawy%20nauczycieli/badanie_potrzeb/Wnioski_z_badania_potrzeb.ppt
 32. *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf

33. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010,
www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html
34. *Relacja z III Ogólnopolskiej Konferencji Rozwój Szkolnictwa Zawodowego w Polsce i Unii Europejskiej*,
www.gazeta.edu.pl/Rozwoj_Szkolnictwa_Zawodowego_w_Polsce_i_Unii_Europejskiej-100_272-0.html
35. Sielatycki M., *Kompetencje nauczyciela Unii Europejskiej*,
<http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf>
36. Sosnowska M., *Całozyciowa edukacja zawodowa człowieka*,
www.profesor.pl/mat/n12/pokaz_material_tmp.php?plik=n12/n12_m_sosnowska_041028_2.php&id_m=13724
37. Stasiak P., *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*,
podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc
38. Stawicka I., *Koncepcja kształcenia modułowego*,
www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf
39. Suchorab A., *Cele i polityka UE a uczenie się przez całe życie*,
<http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C>
40. Symela K., *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*,
www.wup.pl/.../Temat%20-%20Moderniza%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc
41. Sysło M. M., *Edukacyjne standardy przygotowania nauczycieli w zakresie technologii*,

[www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1256
&Itemid=1](http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1256&Itemid=1)

42. Śliwińska-Kowalska M. (red.), *Obciążenia psychofizyczne w zawodzie nauczyciela i ich wpływ na zdrowie*,
www.old.pomorskie.znp.edu.pl/nowe_pliki/ekspertyza.doc
43. *Współczesny rynek pracy*,
[www.walbrzych.obserwatorrynku.pl/...zawodowe/.../PrezentacjaDOScenari
uszanr3.ppt](http://www.walbrzych.obserwatorrynku.pl/...zawodowe/.../PrezentacjaDOScenari
uszanr3.ppt)
44. *Wypalenie zawodowe*,
www.pis.mswia.gov.pl/download.php?s=49&id=718 –
45. *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010,
[www.pz.wodip.opole.pl/component/content/article/14-aktualnoci/33--
zaoeniaprojektowanych-zmian-ksztacenie-zawodowe-i-ustawiczne](http://www.pz.wodip.opole.pl/component/content/article/14-aktualnoci/33--
zaoeniaprojektowanych-zmian-ksztacenie-zawodowe-i-ustawiczne)
46. Zinkowski A., *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html
47. Zych A., *Organizacja kształcenia zawodowego w systemie modułowym. Materiały pomocnicze dla nauczycieli*, Szczecin 2006,
www.zcdn.edu.pl/dokumenty/klub/modulowe.pdf