

# Rekomendowany program praktycznego doskonalenia zawodowego nauczycieli zawodowych w biogazowniach



## **Autorzy:**

Kamil Pielak

Adam Tywoniuk

Natalia Kamińska

Warszawa, maj 2015



Projekt „Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w zakresie odnawialnych źródeł energii w przedsiębiorstwach dla nauczycieli zawodowych szkół rolniczych” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **1. Wstęp**

Spotkanie wypracowujące wskazówki dla modelowego programu praktyk skierowanego do nauczycieli przedmiotów zawodowych w ramach Projektu pt. „Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w zakresie odnawialnych źródeł energii w przedsiębiorstwach dla nauczycieli zawodowych szkół rolniczych” odbyło się 12 maja 2015 roku.

Plenum podzielone było na dwie części. Pierwsza odnosiła się w całości do realizacji Projektu, druga zaś obejmowała wykłady merytoryczne. Dzięki niej nauczyciele i dyrektorzy uczestniczący w spotkaniu otrzymali nową wiedzę głównie w zakresie zatwierdzonej ustawy o OZE, która jest dokumentem bazowym znajomości zagadnień związanych z odnawialną energią zarówno dla nauczycieli, jak i przedsiębiorców.

W kontekście wypracowania modelowego programu praktyk niezwykle owocna okazała się część pierwsza, podczas której:

- uczestnicy dyskutowali na temat praktyk, w których brali udział,
- nauczycielki/nauczyciele wymieniali doświadczenia na temat modelowego programu praktyk w odniesieniu do ich celu i zakresu praktyk,
- została dokonana próba zderzenia oczekiwań pracodawców i nauczycieli,
- wypracowano konkretne propozycje, które znajdą odniesienie w modelowym programie praktyk.

## **2. Założenia modelowego programu praktyk**

Modelowy program praktyk nauczycieli został zdefiniowany przez założenia i cele, które zostały oparte na oczekiwaniach uczestników projektu w odniesieniu do branży odnawialnych źródeł energii. Nauczycielki/nauczyciele w trakcie spotkania mocno zarysowali oczekiwania, jakie stawiają przed projektami skierowanymi do nauczycieli przedmiotów zawodowych z zakresu odnawialnych źródeł energii.

Młodzi ludzie, którzy często bez problemu zdają wszelkie egzaminy zawodowe, mimo że dysponują dużą wiedzą teoretyczną, nie są w stanie przełożyć jej na umiejętności praktyczne. Ma to bezpośredni związek z wiedzą i kwalifikacjami nauczycieli, którzy prowadzą ich edukację ponadgimnazjalną. Wspaniali pedagodzy, ludzie z pasją, zainteresowani tematyką nie są w stanie dobrze przygotować uczniów na poziomie europejskim. Problemem jest to, iż często mimo najszczerzych chęci nie mają oni możliwości sprawdzenia swojej wiedzy i podniesienia swoich kwalifikacji w rzeczywistych warunkach pracy. Są po prostu teoretykami. Przedmiotowy projekt pozwolił im uzupełnić te braki. Podczas dwutygodniowych zawodowych praktyk mieli okazję pracować i uczyć się pod okiem wykwalifikowanych pracowników OZE. W realizacji projektu wzięło udział 302 uczestników z całej Polski, którzy byli aktywnymi zawodowo nauczycielami przedmiotów zawodowych szkół rolniczych, szkół zawodowych oraz techników.

Eksperti kluczowi wraz z ekspertami merytorycznymi opracowali główne założenia programu doskonalenia zawodowego dostosowane do wiedzy i umiejętności zawodowej Nauczycieli i Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu OZE biorących udział w projekcie.

Podczas realizacji projektu zrealizowano takie programy doskonalenia zawodowego, które dostosowane zostaną do potrzeb w zakresie działania i obsługi instalacji biogazowej dla poszczególnych uczestników projektu, w zależności od dostępności działów i organizacji w miejscu przebywania praktyki.

**Tabela nr 1** przedstawia zaktualizowany plan praktyk z podziałem czasowym  
Tabela nr 1.

Temat	Czas
Położenie obiektu i wprowadzenie	2h
Charakterystyka działalności obiektu	12h
Zapoznanie się z procesami produkcji w obiekcie biomasy, biogazu, energii elektrycznej i cieplnej w skojarzeniu	16h

Serwis i obsługa obiektu	16h
Aktywności PR,	4h
Organizacja pracy	10h
Aspekty prawne związane z procesem inwestycyjnym i funkcjonowaniem obiektu	8h
Administracja i finanse	4h
Inne	8h

Opiekunami Praktyk były osoby z wieloletnim doświadczeniem i zaangażowaniem w swoją pracę. Uczestnicy Projektu odbywali praktyki w przedsiębiorstwach działających w gospodarce odnawialnymi źródłami energii na terenie całego kraju.

Eksperti ustalili, że program praktyk powinien być elastyczny i dostosowany do danego miejsca w którym będą odbywały się praktyki, a każdy z Opiekunów Praktyk będzie mógł zdecydować osobiście, co dany uczestnik powinien wykonywać /nauczyć się w kolejnych dniach praktyki. Tak też się stało i było to zgodne z poniższymi wytycznymi, które wskazano na początku realizacji projektu.

1. Należy przyjąć, że przedsiębiorstwo oraz opiekun praktyki posiadają wstępny plan przebiegu praktyki przed poznaniem uczestnika – praktykanta.
2. Plan przebiegu pierwszego dnia powinien być szczegółowo zaplanowany przed przybyciem praktykanta.
3. Możliwie jak najwcześniej należy przedstawić praktykantowi zasady funkcjonowania danego przedsiębiorstwa.

4. Z zastrzeżeniem, że każda firma ma swobodę decyzji w zakresie doboru opiekunów praktyk, wyobrażamy sobie, że każdy praktykant będzie miał jednego opiekuna przez cały czas, oraz że wyznaczone będą osoby opiekujące się na poszczególnych etapach praktyk. Zaleca się, aby opiekun osobiście przedstawił praktykantowi miejsca kolejnych etapów praktyki. Opiekun jest w stałym kontakcie z praktykantem przez cały okres praktyk.
5. Należy praktykantowi wskazać miejsce, gdzie w trakcie praktyki będzie mógł przechowywać swoje rzeczy: mogą to być materiały otrzymane w firmie, odzież ochronna, obuwie na zmianę, zużywalne środki itd.
6. Należy praktykantowi jednoznacznie określić, gdzie ma prawo wstępu i na jakich warunkach oraz gdzie ma zakaz wstępu. Przykłady:
  - a. Tajemnica handlowa firmy (prototypownie, projekty nowych produktów, dokumenty wrażliwe np. dane osobowe, wynagrodzenia, itp.)
  - b. Występowanie dźwigów, podnośników, suwnic, wózków widłowych
  - c. Poruszanie się w niektórych halach produkcyjnych jedynie wyznaczonymi trasami
  - d. Występowanie materiałów niebezpiecznych (rozpuszczalniki, gazy techniczne, substancje łatwopalne lub wybuchowe, substancje trujące)
7. Praktykantowi należy zapewnić odpowiedni dostęp do firmy (są zakłady, na teren których dostęp jest silnie strzeżony). Czasami dostęp jest swobodny, czasami potrzebny jest identyfikator lub karta zbliżeniowa, czasami potrzebny jest klucz do windy lub tylko do toalety. Opiekun praktyk winien zadbać, aby od pierwszego dnia dostęp był adekwatny.
8. Z punktu widzenia przedmiotowego projektu byłoby bardzo korzystne, aby zdobyta przez nauczycieli – praktykantów wiedza i doświadczenie mogły przełożyć się nie tylko na

danego nauczyciela – praktykanta, lecz również innych nauczycieli. Stąd należy oczekiwać, że nauczyciel będzie prosił o możliwość zabrania ze sobą oraz wykorzystania materiałów, do których będzie miał dostęp w trakcie praktyki. Pracodawca winien jednoznacznie określić, jakie informacje i materiały są poufne i służą jedynie zwiększeniu zrozumienia firmy i procesów w niej i jej otoczeniu zachodzących; jakie informacje nie są poufne, lecz nauczyciel nie ma prawa ich powielać oraz takie, jakie można swobodnie wykorzystywać w przyszłym procesie dydaktycznym. Im więcej materiałów nauczyciel będzie mógł ze sobą zabrać i wykorzystać, tym lepszy wizerunek (wzrost korzyści) dla przedsiębiorcy.

9. Dziennik praktyk powinien mieć charakter dokumentu. Powinien być wypełniony długopisem (piórem, cienkopisem) w sposób umożliwiający jego odczytanie. Zaleca się stosowanie koloru niebieskiego. Ewentualne zmiany w dzienniku praktyk należy wprowadzać w sposób należyty, przykładowo staranne przekreślenia (nie wolno stosować zamazywania), odpowiednie parafowanie zmian z podaniem daty dokonania zmiany itd. Każda dziennik praktyk powinien być wypełniony kompletnie – zarówno przez Opiekuna praktyk jak i praktykanta.
10. Ważne jest przestrzeganie zasad BHP. Byłoby korzystne, gdyby opiekun zadbał ponadto o możliwość zapoznania praktykanta-nauczyciela z warunkami bezpieczeństwa BHP na terenie tego konkretnego przedsiębiorstwa.

### **3. Cel główny**

Celem głównym modelowego programu praktyk jest niezaprzeczalnie podniesienie jakości kształcenia na kierunkach OZE poprzez zainicjowanie z przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi nowatorskiego podejścia do nauczania praktycznego w zakresie technologii

związanych ze źródłami energii odnawialnej oraz podniesienie kompetencji profesjonalnych nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Modelowy program praktyk jest dokumentem wyznaczającym kierunki współczesnego podejścia do realizacji praktyk zawodowych nauczycielek/nauczycieli.

### **3.1. Cele szczegółowe**

Wyznaczono dwa cele szczegółowe:

- podnoszenie kompetencji zawodowych nauczycieli zawodu w obiektach związanych z odnawialnymi źródłami energii,
- zdobycie lub aktualizacja wiedzy i umiejętności praktycznych nauczycieli zawodu w zakresie aktualnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych wykorzystywanych w obiektach bazujących na odnawialnych źródłach energii.

### **4. Podsumowanie założeń modelowego programu praktyk**

Na wstępie należy wspomnieć o kilku bardzo ważnych zagadnieniach organizacyjnych, które mają ogromne znaczenie dla poprawnej realizacji projektu satysfakcjonującej obie strony: realizatora oraz odbiorcę zaproponowanych działań.

W pierwszej kolejności niezwykle ważna staje się dostępność do obiektów, w których praktyki są zaplanowane i ich regionalizacja. Wiąże się to z tym, że w projekcie biorą udział z różnych części Polski, często trudno jest im dotrzeć na miejsce praktyk. Taka bariera już na samym początku ścieżki projektowej staje się często problemem nie do pokonania.

Nauczyciele zwrócili również uwagę na ograniczenie w umiejscowieniu praktyk. Uznają, że modelowy program praktyk należy rozszerzyć o wszystkie źródła energii odnawialnej. Koncentracja jedynie na biogazowni tworzy barierę i uniemożliwia poznanie pozostałych rodzajów zielonej energii. Zarekomendowano, by 10 dni praktyk zawodowych poza dogłębnym poznaniem biogazowni (max 3 dni) obejmowało następujące elementy:

- elektrownie wiatrowe (3 dni),

- fotowoltaika i pompy ciepła (2 dni),
- elektrownia wodna (1 dzień),
- elektrownie geotermalne (1 dzień).

Poza powyższymi obszarami zainteresowań nauczycielki/nauczyciele zwrócili uwagę na ogromną potrzebę zgłębienia wiedzy z szeroko rozumianej ekonomii i zarządzania finansami w przedsiębiorstwach wytwarzających „zieloną energię”. Nie bez znaczenia pozostał również aspekt społecznie odpowiedzialnego biznesu, o którym wspominali uczestnicy spotkania. Implementacja społecznej odpowiedzialności biznesu w realiach polskich przedsiębiorstw z branży energetycznej jest niezaprzeczalnie procesem trudnym. Przedsiębiorstwa działające na rynku OZE jako priorytet powinny postawić sobie stworzenie strategii stawiającej za cel integrację czynników społecznych, środowiskowych oraz ekonomicznych. W długookresowej polityce firmy pozwoli to na czerpanie coraz większych profitów, które przełożą się na sukces całego sektora energii odnawialnej.

### Szczegółowy plan Modelowego Programu Praktyk

#### Położenie obiektu

1. Zapoznanie się z obiektem, lokalizacja poszczególnych elementów obiektu, wyjścia awaryjne i ogólne zasady bezpieczeństwa.
2. Lokalizacja punktów przyjęcia towaru, magazynowania towaru, podajników towaru, fermentacji, kogeneracji, magazynowania pozostałości, pomieszczeń technicznych, pomieszczeń socjalnych.
3. Zapoznanie się z regulaminem i procedurami obiektu.
4. Godziny pracy obiektu.
5. Otoczenie obiektu, miejsca godne polecenia, najbliższy postój taxi, dojście do komunikacji miejskiej, najbliższy bankomat, kwaciarnia, apteka itp.

#### Charakterystyka działalności obiektu



1. Zapoznanie się z procesem produkcji zielonej energii na tle innych technologii wytwarzania energii ze źródeł odnawialnych.
2. Specyfika działalności obiektu:
  - obsługa przedsiębiorstw, kontrola procesu, kontrola tworzenia energii, kontrola czystości,
  - sprzęt: rodzaj używanego sprzętu i maszyn w zależności od rodzaju wykonywanych działań na rzecz obiektu,
  - działalność zaplecza obiektu, komunikacja pomiędzy pracownikami, organizacja zaplecza socjalnego, działalności kuchni, uzupełnianie zapasów środków czystości, środków do stabilizowania zachodzących procesów, uzupełnianie sprzętu, składowanie odzieży ochronnej czystej i brudnej w pomieszczeniach socjalnych.

### Zapoznanie się z procesami produkcji w obiekcie

1. Charakterystyka procesów i zrozumienie specyfiki obiektu.
2. Proces produkcji energii.
3. Charakterystyka elementów ciągu technologicznego produkcji energii.
4. Surowce do produkcji energii zielonej.
5. Charakterystyka procesu produkcji i wykorzystania odnawialnych źródeł energii.
6. Charakterystyka wykorzystania ciepła z układu ( różne przykłady zagospodarowania ciepła).
7. Realizacja inwestycji (wstępna identyfikacja inwestycji pod kątem wykorzystania dostępnych elementów, odbioru energii elektrycznej i cieplnej, analiza prawna przedsięwzięcia i pozyskanie zezwoleń).
8. Przygotowanie dokumentacji technicznej projektu.

9. Zawarcie niezbędnych umów długoterminowych (odbior energii elektrycznej, odbiór ciepła itp.).

### **Serwis i obsługa obiektu**

1. Organizacja i zasady pracy personelu w czasie trwania dnia pracy.
2. Charakterystyka pomiarów (temperatura, pH, spadek produkowanej mocy, spadek produkcji ciepła, praca poszczególnych urządzeń ciągu technologicznego, obserwacja wszystkich niepokojących sygnałów z systemu, analiza odczytów komputera pomiarowego).
3. Codzienne popołudniowe przeglądy urządzeń oraz wymiana uszczelek i innych elementów, będących w zakresie obowiązków pracownika obiektu.
4. Analiza pomiarowa.
5. Charakterystyka szybkiego reagowania na sytuacje kryzysowe w obiekcie (działanie systemu zdalnego informowania dostawcy technologii itp.).
6. Zasady sprzątnięcia obiektu i ich wpływ na relacje z lokalną społecznością.
7. Analiza sprzętu wykorzystywanego na obiekcie oraz jego serwis (ciągniki, beczkowsy, przyczepy specjalistyczne, ładowarki teleskopowe, wózki widłowe, spychacze, odpowiedni dobór dodatków do poszczególnych sprzętów).

### **Aktywność PR**

1. Reklama i marketing obiektu.
2. Znaczenie relacji na płaszczyźnie komunikacji obiekt a społeczeństwo.
3. Rola współpracy ze szkołami, lokalną społecznością, władzami lokalnymi.
4. Wewnętrznie: ulotki, plakaty.

5. Zewnętrznie online – portale branżowe.
6. Zewnętrznie offline – media, prasa, tablice na zewnątrz obiektu, itp.

### **Organizacja pracy**

1. Personel – podział pracy i obowiązków, system zmianowy.
2. Bielizna robocza.
3. Zabezpieczenie zaplecza i sprzętu do pracy.
4. Odprawy personelu, stosowanie się do regulaminu i standardów miejsca.

### **Administracja i finanse**

1. Rodzaje płatności i rozliczeń obiektu.
2. Charakterystyka certyfikatów i ich wpływ na przychody przedsiębiorstw z sektora odnawialnych źródeł energii.
3. Ceny regulowane energii elektrycznej, certyfikatów.
4. Zamówienia magazynowe i przesunięcia kosztowe – dokumentacja.
5. Okresowe inwentaryzacje sprzętu i produktów.
6. Założenia finansowe i ustalanie zadań sprzedażowych dla personelu;
7. Grafiki pracy.

## **5. Kwalifikacje zawodowe wymagane od nauczycieli zatrudnionych w szkołach ponadgimnazjalnych**

Dzisiejsi nauczyciele powinni posiadać szerokie kompetencje. Najbliższa przyszłość, stawiając przed nauczycielami zadanie bycia konsultantami i diagnostykami, wymagać będzie od nich rozległej wiedzy zawodowej, socjologicznej i psychologicznej,

zwłaszcza wobec ogólnego wzrostu kwalifikacji społeczeństwa. W przypadku nauczycieli, tzw. teoretycznych przedmiotów zawodowych wymagane kwalifikacje określone są w *Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. 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 r. Nr 50 poz. 400)*:

**§ 2. 1.** Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w zakładach kształcenia nauczycieli, placówkach doskonalenia nauczycieli, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradniach specjalistycznych, bibliotekach pedagogicznych, kolegiach pracowników służb społecznych, liceach ogólnokształcących, liceach profilowanych, technikach, uzupełniających liceach ogólnokształcących, technikach uzupełniających i szkołach policealnych, z zastrzeżeniem § 11 ust. 1 i 2, § 12-14, 16-22 i 24, posiada osoba, która ukończyła:

- 1) studia magisterskie na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczonym przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
- 2) studia magisterskie na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- 3) studia magisterskie na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony w pkt 1 i 2 i studia podyplomowe w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

**2.** Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach, o których mowa w ust. 1, posiada również osoba, która ukończyła: 1) studia pierwszego stopnia na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczonym przedmiotem oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub 2) studia pierwszego stopnia na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i

kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

**§ 3.** Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w gimnazjach i zasadniczych szkołach zawodowych, z zastrzeżeniem § 11 ust. 1 i 2, § 12-14, 16-22 i 24, posiada osoba, która:

1) ma kwalifikacje określone w §2 lub 2) ukończyła:

a) studia pierwszego stopnia na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem

lub prowadzonymi zajęciami oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub

b) studia pierwszego stopnia na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub

c) studia wyższe na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony w lit. a i b, a ponadto ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

**§ 5.** Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela praktycznej nauki zawodu w zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, technikach uzupełniających i szkołach policealnych, w tym w szkołach w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich, posiada osoba, która:

1) ma kwalifikacje określone w § 2, 3 lub

2) legitymuje się dyplomem ukończenia pedagogicznego studium technicznego lub

3) posiada świadectwo dojrzałości i dokument potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zakresie zawodu, którego będzie nauczać oraz przygotowanie pedagogiczne, a także co najmniej dwuletni staż pracy w zawodzie, którego będzie nauczać, lub

4) posiada tytuł mistrza w zawodzie, którego będzie nauczać oraz przygotowanie pedagogiczne.

Po przeanalizowaniu rozporządzenia możemy wyciągnąć wnioski, że w szkołach nie m

krótka: decydują o tym zbyt małe płace nie dające im satysfakcji finansowej. W krajach Unii Europejskiej nauczycielem od przedmiotów zawodowych kształcącym umiejętności praktyczne jest osoba, która przeszła wieloletnią praktykę zawodową, osiągnęła profesjonalizm zawodowy, a otrzymywane wynagrodzenie nie odbiega od wynagrodzenia w branży.

Stawki wynagrodzenia zasadniczego od 1 września 2011 r. dla nauczyciela z tytułem magistra z przygotowaniem pedagogicznym wynoszą:

- ☐ nauczycieli stażystów - 2182 zł brutto,
- ☐ nauczycieli kontraktowych - 2246 zł brutto,
- ☐ nauczycieli mianowanych - 2550 zł brutto,
- ☐ nauczycieli dyplomowanych - 2995 zł brutto

W przypadku zatrudnienia specjalisty wysokość oferowanego wynagrodzenia utrzymuje się na poziomie wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego. Nie jest to czynnik zachęcający. Nie zapominając o tym, że w szkołach zawodowych uczy się często młodzież trudna, z wieloma problemami wychowawczymi i brakiem chęci do nauki, co powoduje, że nauczyciel też musi być wsparciem w życiu młodego człowieka.

## 6. Oczekiwania pracodawców

Pracodawcy oczekują od absolwentów kwalifikacji podstawowych w zawodzie, a niekiedy kwalifikacji specjalistycznych. Jest to niemożliwe, jeśli ten wymóg spadnie tylko na szkołę i nauczycieli.

Wymagania edukacyjne skierowane do uczniów, opisują ich działania i efekty końcowe ich pracy. Standardy wymagań egzaminacyjnych stanowią informację na temat skuteczności procesu kształcenia w osiągnięciu standardów wymagań edukacyjnych. Ale to jeszcze nie daje wiedzy pracodawcom, czy i jak absolwenci szkół zawodowych są przygotowani do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie na określonych stanowiskach. Musi więc zaistnieć wzajemna korelacja między tym, czego z zakresu kształcenia zawodowego wymaga szkoła, a tym, jakie są oczekiwania pracodawców. Standard kwalifikacji zawodowych

powinien być wykorzystywany do opracowania umiejętności zawodowych i zadań zawodowych w podstawach programowych i programach nauczania.

Zapewne gdybyśmy porównali typowe umiejętności zawodowe z podstawy programowej i ze standardu kwalifikacji zawodowych można by było w sposób wyraźny zauważyć różnice podejścia do oczekiwanych efektów kształcenia.

Takie podejście do zawodu nie może satysfakcjonować pracodawców. Należałoby ujednolicić kształcenie zawodowe w szkołach poprzez opracowanie przez MEN takich standardów kwalifikacji zawodowych, które pozwoliłyby na przygotowanie do zewnętrznych egzaminów zawodowych, a następnie podjęcia przez nich pracy zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy. Należy pamiętać, że to pracodawcy mogą podnieść poziom przygotowania absolwentów poprzez organizowanie szkoleń dla nauczycieli z zakresu nowoczesnych urządzeń i technologii. Odpowiednio opracowane standardy:

- ułatwią nauczycielom planowanie procesu kształcenia poprzez właściwy dobór i układ umiejętności, wiadomości,
- wymuszą na nauczycielach kształcenia zawodowego pracę z uczniami polegającą na kształtowaniu umiejętności praktycznych łącznie z poznawczymi i z kształtowanymi postawami,
- ograniczą zbyt rozległą dowolność interpretacyjną kształtowanych umiejętności zawodowych,
- ułatwią uczniom zdanie zewnętrznych egzaminów zawodowych i sprawdzenie przez pracodawcę podstawowych umiejętności niezbędnych do efektywnego wykonywania zawodu,
- dadzą możliwość oceny kompetencji pracowniczych przedstawicielom edukacji i rynku pracy,
- pracodawcy otrzymają lepiej przygotowaną kadrę.

## 7. Wpływ przygotowania teoretycznego i praktycznego nauczyciela

## na przyszłość zawodową ucznia, a doradztwo zawodowe dla uczniów

Do zadań Poradnictwa Zawodowego należy między innymi: udzielanie pomocy uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej, udzielanie pomocy rodzicom i nauczycielom w diagnozowaniu i rozwijaniu potencjalnych możliwości i mocnych stron uczniów. Zapewne ma ono największy wpływ na dobrze wybrany kierunek

kształcenia w szkole ponadgimnazjalnej. Na dobrze przygotowanego absolwenta nie ma wpływu tylko profesjonalizm nauczyciela.

Nauczyciel powinien mieć wykształcenie wyższe, umieć uczyć się „innovacyjnie”, a równocześnie być zdolnym do kształtowania tej umiejętności u swoich uczniów, sprawować funkcję kształceniową, lecz również wychowawczo-opiekuńczą, orientującą i koordynującą. Nauczyciel powinien także mieć zamiłowanie do swojej pracy oraz ustawicznie doskonalić swoje kompetencje zawodowe. Główne funkcje nauczyciela ulegają ciągłym zmianom. Jaki jest zakres i wymiar tych zmian? Mówimy z zasady o pięciu głównych funkcjach nauczycieli. O funkcji: wychowawcy, dydaktyka, opiekuna, badacza własnej działalności i innowatora. W praktyce nakładają się one na siebie.

Funkcja nauczyciela wychowawcy, rozumianej jako twórcy tworzenia warunków dla kształtowania postaw wychowanków poprzez sprzyjanie rozwojowi przez m.in. wzbudzanie ciekawości, otwieranie umysłów do uczenia się życia w nieznanym, zaskakującym świecie, budowanie autorytetu fachowca-mistrza w zawodzie, kształtowanie przedsiębiorczości. Przygotowanie absolwenta do funkcjonowania w warunkach zmiennego rynku pracy wymaga również działań wychowawczo-doradczych nauczyciela, wspierających planowanie przez ucznia drogi kształcenia i kariery zawodowej. Więcej szczegółów określa rozporządzenie MENiS z dnia 7 stycznia 2003 r. (Dz. U. Nr 11, poz. 114) w sprawie zasad udzielania i organizacji



pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach.

Funkcja nauczyciela dydaktyka, potrafiącego uczyć, działać skutecznie, bowiem wiedza i umiejętności są kluczem do przyszłości i nowoczesności. Rozwój społeczeństwa informacyjnego każe spostrzegać inaczej funkcję nauczyciela dydaktyka. W zasadzie jest on lub będzie wielopredmiotowcem w ujęciu interdyscyplinarnym, nauczać będzie wielu przedmiotów, wykorzystując nowoczesne techniki i technologie. Potrzebni są przewodnicy, ludzie odpowiednio do tego przygotowani, którym nowe technologie mogą pomagać, ale ich nie zastąpią.

Funkcja nauczyciela opiekuna, dbającego o dobro ucznia, wrażliwego na krzywdę, pomagającego w trudnych sytuacjach życiowych, zabiegającego o pomoc socjalną dla uczniów jej potrzebujących. Odpowiedzialność nauczyciela za młodzież przebywającą na praktykach zawodowych lub pracującą w warunkach zbliżonych do zakładu pracy, w warsztatach kształcenia praktycznego, ma na celu uchronić przed wypadkami, zagrożeniami dla życia i zdrowia wychowanków.

Funkcja nauczyciela badacza, polegająca na badaniu-diagnozowaniu własnej działalności dydaktyczno-wychowawczej, tym bardziej, że już w tym roku szkolnym wprowadzany jest zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Ujawni braki występujące w poszczególnych etapach edukacji i stworzy większe możliwości naprawy istniejącego stanu.

Funkcja innowacyjna nauczyciela, wprowadzanie nowych a jednocześnie lepszych rozwiązań organizacyjnych, technicznych i technologicznych, właściwy dobór treści i metod kształcenia. Ta szeroka wizja innowacyjności pozwoli lepiej przygotować i doskonalić kadry dla gospodarki.

## 8. Oczekiwania pracodawców w kontekście wiedzy absolwentów szkół zawodowych

Ogólną tendencją polskiej gospodarki jest występowanie nadwyżki podaży pracy i jawnego bezrobocia. Poprawnie funkcjonujący rynek pracy wydaje się wyłącznie założeniem teoretycznym, pomimo że zagadnienia zatrudnienia i bezrobocia znajdują się od początku okresu transformacji w centrum uwagi zarówno polityków i ekonomistów, jak również pracowników oraz przedsiębiorców. Generalnie można zauważyć pewne zjawiska dysproporcji dotyczące faktu, co może zaoferować absolwent szkoły gastronomicznej, a czego oczekuje pracodawca.

Ci ostatni narzekają, że trudno jest znaleźć właściwego kandydata do pracy. Takie przeświadczenia pracodawców, jak wskazuje praktyka, wynikają głównie z krytycznej oceny poziomu przygotowania zawodowego jakie posiadają przyszli pracownicy. Wskazania pracodawców, dotyczą głównie rozbieżności między oczekiwaniami rynku pracy, a wykształceniem i doświadczeniem kandydatów starających się o pracę. Odpowiedź na pytanie, czego oczekują pracodawcy od pracodawców, może być jednym z kluczowych elementów wpływających na proces reorganizacji rynku pracy.

Szybko zmieniające się uwarunkowania zewnętrzne, związane z chłonnością rynku na różne towary i usługi, wymuszają na pracodawcach podejmowanie decyzji związanych z dostosowaniem działalności do standardów, jakie wyznacza im konkurencja. Jednym z elementów osiągnięcia przewagi konkurencyjnej są inwestycje w kwalifikacje pracowników, bądź zatrudnienie nowych osób, posiadających już odpowiednie umiejętności. Oczekiwania pracodawców w stosunku do przygotowania zawodowego pracowników są bardzo duże. Wynikają one przede wszystkim z aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Ważnym jest fakt, że oczekiwania pracodawców, co do kwalifikacji osób poszukujących pracy, często rozmiągają się z tym, co przyszli pracownicy mogą zaoferować. Dotyczy to szczególnie absolwentów, zarówno szkół zawodowych i średnich, jak i szkół

wyższych, którzy przeważnie mając odpowiedni poziom wiedzy, nie mają doświadczenia. Należy nadmienić, że poziom wykształcenia stanowi ważną cechę decydującą o szansach zatrudnienia.

Porównując sytuację na rynkach pracy sprzed kilku lat i obecnie, można zauważyć, że niektóre zawody nie wzbudzają zainteresowania, natomiast rośnie zapotrzebowanie na nowe zawody lub coraz lepszych specjalistów. Jest to zagadnienie szczególnie ważne w kontekście wzrostu i rozwoju gospodarczego w kraju.

### Oczekiwania od rynku pracy ?

- jakie stanowiska pracy są najczęściej w ofercie pracodawców?
- jakiego poziomu wykształcenia wymagają pracodawcy?
- jakie kwalifikacje zawodowe są najważniejsze?
- jakiego doświadczenia zawodowego wymagają pracodawcy?
  
- jakie szczególne umiejętności są pożądane?
- jakimi cechami osobowości powinien odznaczać się zatrudniony pracownik?
- jakie inne specjalne warunki powinien spełniać pracownik? (np. dyspozycyjność, gotowość do częstych podróży służbowych).

Pracodawcy szczególnie cenią u kandydatów do pracy ich kompetencje. Charakterystyczny jest również artykułowany przez pracodawców pogląd, że na rynku pracy nie wystarczają jedynie kwalifikacje. Biorąc pod uwagę opinie przedsiębiorców co do oczekiwań wobec przyszłych pracowników, największą wagę przywiązują oni do znajomości kultury pracy, dyspozycyjności i mobilności, znajomości branży oraz umiejętności pracy w zespole. W dalszej kolejności staż i doświadczenie zawodowe, wykształcenie oraz umiejętność obsługi komputera. Mniej ważne cechy charakteryzujące kandydatów do pracy to przede wszystkim wiek, posiadanie prawa jazdy, umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn, pług,

zainteresowania i pasje oraz znajomość języków obcych. Szczególnie ta ostatnia opinia jest interesująca, gdyż w stereotypie ofert pracy pojawiających się w mediach, podstawową umiejętnością przyszłego pracownika powinna być znajomość języka obcego. Równie wysoko oceniana jest kreatywność, fakt posiadania motywacji przez pracownika, chęć podnoszenia kwalifikacji i uczestniczenia w szkoleniach, otwartość na zmiany, odporność na stres czy elastyczność. Współczesny rynek pracy wymaga od kandydatów na pracowników nie tylko kompetencji (dobrego fachowego przygotowania), ale także odpowiednich umiejętności i cech osobowościowych przydatnych w pracy zawodowej. Oczywiście zakres wymaganych od pracownika umiejętności jest uzależniony od branży, w której działa przedsiębiorstwo. Najbardziej cenione cechy dobrego kandydata do pracy to odpowiedzialność i otwartość.

## 9. Podsumowanie

Głównymi przesłankami doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce są przekształcenia w gospodarce, nowe techniki i technologie, zmiany w organizacji pracy wynikające ze zmian technologicznych, nowych trendów i style w obsłudze gościa, klienta, wzrostu oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu umiejętności pracowników. Z tej perspektywy niezwykle istotna jest idea uczenia się przez całe życie, zgodnie z którą nauczyciele powinni uczestniczyć w różnych formach doskonalenia zawodowego. Od nauczyciela oczekuje się aby doskonalił swoje umiejętności w stosunku do nowych potrzeb rynku pracy. Obecnie wdrażana jest reforma programowa, która zakłada wzmocnienie kształcenia zawodowego poprzez wprowadzenie nowej podstawy programowej kształcenia zawodowego. Zmiany organizacyjne i programowe umożliwią sukcesywne i elastyczne zbliżanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Modernizacja ta polegać ma na wprowadzeniu dla nauczycieli

przedmiotów zawodowych okresowych szkoleń z zakresu nowoczesnych metod kształcenia zawodowego oraz nowoczesnych technik i technologii, obejmujących także staże i praktyki w przedsiębiorstwach. Przy zmieniających się dynamicznie zadaniach zawodowych, zmieniają się również wymagania wobec uczniów w zakresie oczekiwanych kwalifikacji i kwalifikacji funkcjonujących w gospodarce. Ich powstawanie oraz zanikanie sprawia, że należy poszukiwać efektywniejszych sposobów dostosowywania zawodowej oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Modyfikacja klasyfikacji zawodów, tzw. szkolnych będzie polegała na grupowaniu i integrowaniu zawodów. W zawodach zostaną wyodrębnione i nazwane kwalifikacje, które zostaną opisane w nowych podstawach programowych kształcenia w zawodach jako zasób wiadomości, umiejętności i postaw. Priorytetowym działaniem w zakresie dobrego przygotowania nauczycieli a zarazem ich uczniów do wejścia na rynek pracy jest prowadzenie kształcenia zawodowego, a w szczególności kształcenia praktycznego w powiązaniu z pracodawcami.

Ważne jest również to, że nauczyciele poznają się z rzeczywistym środowiskiem pracy przedsiębiorstwa jako niezwykle istotnego dla podnoszenia efektywności procesu kształcenia zawodowego. Nie zapominajmy o aktualizacji fachowej wiedzy merytorycznej nauczycieli w obszarze nauczanego przedmiotu poprzez udział w szkoleniach, których celem jest:

1. Doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu
2. Uaktualnienie fachowej wiedzy związanej z kształceniem zawodowym
3. Zwiększenie umiejętności poszukiwania wiedzy dotyczącej nowych rozwiązań technologicznych i ich wykorzystania w procesie dydaktycznym kształcenia zawodowego
4. Udoskonalenie warsztatu pracy.
5. Zwiększenie zainteresowania doskonaleniem zawodowym w przedsiębiorstwach i motywacji do podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w innowacyjnych programach nauczania.

Pamiętajmy jeszcze, że należałoby zainwestować w doskonalenie z zakresu języków obcych, umożliwiające nauczycielom uczęszczanie w szkoleniach poza krajem.

Należy również wspomnieć o wynagrodzeniu dla nauczycieli, które raczej nie mobilizuje do pracy, szczególnie mężczyzn, których brakuje w polskich szkołach. Czy dobrze wykształcony, kreatywny, zaangażowany, dyspozycyjny nauczyciel na pewno pozostanie w szkole, napełnionej biurokracją, a może pozostanie jedynie kadra, która nie jest zainteresowana nowoczesną szkołą zawodową, a tylko jakąś pracą? Zgodnie z Kartą Nauczyciela jeśli nauczyciel jest mianowany (umowa na czas nieokreślony), a nie ma zmniejszenia godzin, to dyrektor szkoły nie ma w zasadzie możliwości zwolnienia jego.

Podsumowaniem i jednocześnie wykładnikiem zaangażowania nauczyciela w pracę z uczniami jest udział jego uczniów w konkursach branżowych z sukcesem i wyniki egzaminów zawodowych.

Brak jest nadal stałych rozwiązań gwarantujących przygotowanie kompetentnej i dobrze opłacanej kadry pedagogicznej. Nie należy zapominać, że współpraca pracodawca-szkoła-MEN, samorządy-pracodawca to podstawa sukcesu edukacji.