

# Projekt



„Nauczyciel w teorii i praktyce.  
Program doskonalenia zawodowego  
w przedsiębiorstwach  
dla nauczycieli kształcenia zawodowego  
w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym”

## Program

**doskonalenia  
zawodowego nauczycieli przedmiotów  
zawodowych / instruktorów praktycznej nauki  
zawodu sektora informatycznego  
i telekomunikacyjnego**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytetu III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działania 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałania 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

**Program 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

faks: (42) 209 36 85

**Program opracował zespół w składzie:**

Ewa Katarzyna Organiściak

Agnieszka Szkudlarek

**Korekta:**

Katarzyna Goszczyńska-Jurgielaniec

**Skład:**

Joanna Skrońska

**Okladka:**

Kinga Dudzik

**ISBN 978-83-63120-14-6**

**Druk:**

Drukarnia Cyfrowa i Wydawnictwo „Piktor”

ul. Tomaszowska 27, 93–231 Łódź

tel: (42) 659 71 78

faks: (42) 617 03 07

[www.piktor.pl](http://www.piktor.pl)

**Człowiek – najlepsza inwestycja**

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Spis treści

Wstęp.....	5
Kształcenie zawodowe w Unii Europejskiej.....	8
Kształcenie zawodowe w Polsce.....	17
Sytuacja szkolnictwa zawodowego.....	18
w latach 80. i 90. XX wieku.....	18
Problemy szkolnictwa zawodowego.....	31
Docelowy model szkolnictwa zawodowego.....	45
Obowiązek dokształcania nauczycieli przedmiotów zawodowych – udział nauczycieli w kształceniu ustawicznym.....	60
Rola przedsiębiorców w kształceniu zawodowym.....	75
Wymagania względem absolwentów placówek oświatowych, kształcących przyszłe kadry sektora informatycznego i telekomunikacyjnego.....	88
Praktyki nauczycielskie w przedsiębiorstwach.....	97
Cele ogólne praktyk.....	98
Cele szczegółowe praktyk.....	99
Obowiązki specjalisty do spraw rekrutacji.....	101
Obowiązki nauczyciela odbywającego praktyki.....	102
Obowiązki koordynatora do spraw realizacji praktyk.....	104
Obowiązki opiekuna praktyk z ramienia pracodawcy (mentora).....	105
Obowiązki tutora z ramienia wnioskodawcy.....	106
Wymiar czasowy praktyk.....	107
Model organizacyjny praktyk.....	108
Zaliczenie praktyk.....	109

Zakończenie .....	111
Bibliografia.....	115
Dokumenty .....	115
Monografie, opracowania, artykuły .....	115
Źródła internetowe .....	122
Spis wykresów.....	130
Spis tabel .....	131

## Wstęp

Niniejszy program został opracowany w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informacyjnym i telekomunikacyjnym*, realizowanego przez przedsiębiorstwo Tylda Sp. z o.o. Projekt jest współfinansowany ze środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego, a realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

Szkolnictwo zawodowe w Polsce od lat znajduje się w zapaści, która stanowi rezultat wieloletnich zaniedbań, będących bezpośrednim następstwem przemian zachodzących na rynku pracy od lat 90. ubiegłego wieku, a także wzrastających aspiracji edukacyjnych społeczeństwa. Jak się jednak okazuje – wyższe wykształcenie, do posiadania którego dąży wielu młodych ludzi, traktując je jako inwestycję na przyszłość i upatrując w nim szansy na znalezienie dobrze płatnej i satysfakcjonującej pracy, nie zawsze gwarantuje jej znalezienie. Radykalnej zmianie uległy bowiem oczekiwania pracodawców związane z kompetencjami, jakimi legitymują się przyszli pracownicy. Przedsiębiorcy poszukują bowiem przede wszystkim wysoko wykwalifikowanych fachowców w zakresie wiedzy technicznej. Niestety, mają z ich znalezieniem ogromne trudności. Okazuje się bowiem, że preferencje młodych ludzi związane z wyborem kierunków studiów nie są tożsame z zapotrzebowaniem pracodawców, którzy poszukują informatyków,

specjalistów z zakresu łączności, budownictwa, transportu, gospodarki morskiej. Te kierunki zaś nie cieszą się zainteresowaniem studentów, którzy nadal z upodobaniem i uporem wybierają kierunki takie jak zarządzanie, marketing czy pedagogika. W związku z tym na przestrzeni ostatnich lat szkolnictwo zawodowe w ogóle, zaś szkolnictwo zawodowe średniego szczebla edukacji szczególnie, nie cieszyło się dużą popularnością. Niewątpliwie przyczyniła się do tego stanu rzeczy również niska jakość kształcenia, spowodowana niemożnością dotrzymania przed edukację zawodową kroku rozwojowi naukowo-technicznemu, który spowodował szybką dezaktualizację tak programów nauczania, jak i wiedzy oraz umiejętności nauczycieli przedmiotów zawodowych w ich formie teoretycznej i praktycznej.

W związku z tym celem niniejszego *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, jest nakreślenie schematu praktyk zawodowych dla nauczycieli, które wydatnie przyczynią się do podniesienia poziomu ich wiedzy i nabycia nowych umiejętności, co znacząco przełoży się na poziom prowadzonych przez nich zajęć dydaktycznych zarówno teoretycznych, jak i praktycznych. Opracowanie niniejsze składa się z sześciu części. Rozdział pierwszy poświęcony został omówieniu roli kształcenia zawodowego w krajach Unii Europejskiej oraz kompetencji współczesnego nauczyciela. W rozdziale drugim przedstawiono sytuację szkolnictwa zawodowego w Polsce, uzupełnioną o wykresy ilustrujące zachodzące w nim tendencje. W tym celu nakreślona została historia jego przemian w latach 80. i 90. XX stulecia, w powiązaniu z problemami, z którymi kształcenie zawodowe średniego szczebla edukacji zmagало się i nadal zмага. W rozdziale tym zarysowano również docelowy model szkolnictwa zawodowego, do stworze-

nia którego dążą władze oświatowe centralnego szczebla. Rozdział trzeci w całości poświęcony został zagadnieniu obligatoryjności uczestniczenia nauczycieli w kształceniu ustawicznym. Natomiast na rozdział czwarty składa się tak ważne dla sprawnego i efektywnego funkcjonowania szkolnictwa zawodowego zagadnienie, jakim jest udział w nim pracodawców, którzy powinni mieć znaczący wpływ na jego organizację, a także realizację. W części piątej omówiono wymagania względem absolwentów placówek oświatowych, kształcących przyszłe kadry sektora informatycznego i telekomunikacyjnego. Na rozdział szósty z kolei składa się omówienie modelu praktyk dla nauczycieli, które mają odbywać się w przedsiębiorstwach branży telekomunikacyjnej i informatycznej. W związku z tym uwzględniono: cele praktyk, zarówno ogólne, jak i szczegółowe, zadania specjalisty do spraw rekrutacji, zadania nauczyciela-praktykanta, zdania koordynatora do spraw realizacji warsztatów i praktyk, zdania opiekuna praktyk z ramienia pracodawcy, zadania tutora z ramienia wnioskodawcy, wymiar czasowy praktyk, ich model organizacyjny, a także formę zaliczenia.

# Kształcenie zawodowe w Unii Europejskiej

Polityka oświatowa stanowi jeden z filarów polityki prowadzonej przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej (UE). Jest jednocześnie elementem składowym procesu europeizacji, tożsamego ze zbliżeniem do siebie odmiennych systemów ekonomicznych, gospodarczych, a także oświatowych państw Wspólnoty. Europeizacja w dziedzinie edukacji ma na celu przede wszystkim podjęcie działań prowadzących do<sup>1</sup>:

1. wyrównania szans edukacyjnych wszystkich obywateli;
2. podwyższenia jakości kształcenia;
3. stworzenia, powszechnie uznanego, nowego europejskiego modelu wychowania i ideału nauczyciela.

Dodać należy, że edukacja nadal pozostaje w gestii państw członkowskich Unii Europejskiej, przy czym rządy tych krajów zobowiązane są do podjęcia współpracy w zakresie<sup>2</sup>:

1. ewolucji europejskiej edukacji, zwłaszcza w kontekście nauki, a także upowszechniania znajomości języków obcych, która nie tylko znacząco ułatwia wzajemną komunikację, ale również zwiększa szanse na znalezienie i podjęcie zatrudnienia poza granicami rodzinnego kraju;
2. wspierania systemu wymiany młodzieży i nauczycieli;
3. wspomaganie kooperacji pomiędzy placówkami oświatowymi, zarówno średniego, jak i wyższego szczebla edukacji;

---

<sup>1</sup> I. Kość, *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji*, [www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc](http://www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc) [data dostępu: 02.06.2011]; E. Piotrowski, *Zmiany w edukacji polskiej w kontekście akcesu do Unii Europejskiej* [w:] Bereźnicki F., Denek K. (red.), *Edukacja jutra. XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, Szczecin 2005.

<sup>2</sup> I. Kość, op.cit.



4. wzajemnego uznawania kwalifikacji i kompetencji zawodowych, tytułów, stopni naukowych i dyplomów;
5. wspierania edukacji prowadzonej w trybie zaocznym.

Główne cele, stojące przed edukacją, zostały sprecyzowane przez, działających w porozumieniu z Komisją Europejską, Ministrów Edukacji krajów Wspólnoty, którzy podkreślili konieczność dążenia do<sup>3</sup>:

1. osiągnięcia możliwie jak najwyższego poziomu oświaty w Europie, tak aby mogła uchodzić za wzór dla świata w zakresie jakości edukacji oraz jej społecznej użyteczności;
2. zapewnienia kompatybilności systemów oświatowych, co umożliwi obywatelom dokonywanie swobodnego wyboru miejsca, w którym chcą się kształcić, a także pracować;
3. uznawania na terytorium całej Unii Europejskiej kwalifikacji szklonych, zawodowych, jak również wiedzy i umiejętności nabytych w toku pracy, a także kształcenia, zarówno formalnego, jak i nieformalnego, mającego miejsce w krajach Wspólnoty;
4. zapewnienia mieszkańcom starego kontynentu dostępu do kształcenia ustawicznego;
5. otwarcia Europy na współpracę z innymi regionami, tak aby uczynić z ją najbardziej atrakcyjnym miejscem dla nauczycieli i naukowców z całego świata.

W kontekście jednoczącej się Europy, w tym również jednoczącej się w wymiarze oświatowym, niezwykle ważnym zagadnieniem okazują się kompetencje przypisane każdemu nauczycielowi uprawiającemu swój zawód na terenie Unii Europejskiej. Stanowią one pochodną debaty to-

---

<sup>3</sup> E. Piotrowski, op.cit.

czonej wokół Strategii Lizbońskiej. Celem dyskusji było uczynienie edukacji miejscem integracji wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych, tak aby nauczanie nie polegało wyłącznie na przekazywaniu informacji o charakterze encyklopedycznym i słownikowym. Zadania nauczyciela koncentrują się zarówno wokół procesu uczenia się i nauczania, jak i wokół kształtowania postaw uczniowskich. Do kompetencji związanych z nauczaniem i uczeniem się zaliczyć należy te związane z umiejętnością<sup>4</sup>:

1. pracy w zróżnicowanej kulturowo i społecznie grupie;
2. tworzenia odpowiednich warunków, sprzyjających procesowi uczenia się, przez co rozumieć należy:
  - a. bycie organizatorem procesu uczenia się;
  - b. uczynienie z uczniów badaczy, którzy sami chcą i potrafią zdobywać wiedzę w oparciu o rozmaite źródła, a następnie krytycznie ją przetwarzać i wykorzystywać;
  - c. tworzenie programów nauczania;
  - d. bycie inicjatorem i organizatorem życia społecznego oraz kulturalnego w regionie;
3. włączania w obręb procesu dydaktycznego i codziennego życia uczniów technologii informacyjno-komunikacyjnej;
4. pracy w grupie i w zespole;
5. współpracy podczas tworzenia programów nauczania;
6. diagnozowania i rozwiązywania problemów;
7. nieprzerwanego poszerzania wiedzy i doskonalenia umiejętności.

---

<sup>4</sup> M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela Unii Europejskiej*, <http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf> [data dostępu: 02.06.2011].

Natomiast kompetencje nauczyciela związane z koniecznością kształtowania postaw uczniowskich, ogniskują się wokół działań mających na celu formowanie w uczniach<sup>5</sup>:

1. postawy obywatelskiej i społecznej;
2. kompetencji pozwalających im na bycie w przyszłości pełnoprawnymi obywatelami kraju, a więc funkcjonowanie w społeczeństwie wiedzy, co tożsame jest z:
  - a. umiejętnością krytycznego przetwarzania informacji;
  - b. sprawnym posługiwaniem się komputerem, multimediami i narzędziami cyfrowymi;
  - c. umiejętnością rozwiązywania problemów;
  - d. przedsiębiorczością;
  - e. kompetencjami komunikacyjnymi;
  - f. kompetencjami współpracy;
  - g. kompetencjami dotyczącymi odnajdywania się w kulturze wizualnej;
3. z kształtowaniem w uczniach zdolności niezbędnych dla uczenia się konkretnego przedmiotu.

Za jeden z filarów polityki oświatowej prowadzonej przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej należy uznać kształcenie zawodowe, w którym upatruje się szansy na rozwiązanie problemów dotyczących bezrobocia, marginalizowania niektórych grup społecznych oraz integracji emigrantów.

Władze oświatowe wielu krajów należących do Unii Europejskiej dawno zaprzeczyły stereotypowemu i anachronicznemu postrzeganiu szkolnictwa zawodowego, które prowadziło do jego marginalizacji. Szko-

---

<sup>5</sup> Ibidem.

ły zawodowe krajów Europy Zachodniej nie są synonimem gorszej szkoły, w której kształcą się młodzież o niskich aspiracjach, ambicjach i osiągnięciach edukacyjnych.

Efektywność funkcjonowania systemu edukacji zawodowej warunkowana jest koniecznością powiązania jego oferty z oczekiwaniami pracodawców, realiami współczesnego rynku pracy, a więc ścisłego powiązania go z gospodarką, głównie poprzez włączenie przedsiębiorców w proces tworzenia programów nauczania konkretnych zawodów. Rozwiązania w tej materii zaproponowali autorzy ogłoszonego przez Komisję Europejską *Wspólnego raportu w sprawie zatrudnienia* (1998), zwracając uwagę na konieczność wprowadzenia w życie i upowszechnienia systemu tzw. dobrych praktyk, stwarzającego możliwość współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi. Mechanizm ten polega przede wszystkim na<sup>6</sup>:

1. tworzeniu rotacyjnych miejsc pracy, a więc zatrudnianiu osób bezrobotnych na czas określony w miejsce etatowych pracowników przebywających na szkoleniach;
2. tworzeniu programów i systemu nauczania dualnego;
3. promowaniu tworzenia nowych miejsc pracy w środowisku lokalnym.

Proponowane rozwiązania są o tyle istotne, że stanowią znaczącą pomoc w powiązaniu kształcenia zawodowego z realiami gospodarki, która z racji rozwoju społeczeństwa informacyjnego, a także postępującej globalizacji, ulega nieustannym przeobrażeniom. Tendencje te oddziałują również w znaczący sposób na absolwentów szkół zawodowych, ponieważ niejako wymuszają na nich dużą elastyczność i mobilność pozwalającą

---

<sup>6</sup> Ibidem.

jąca na przystosowanie się do zmian w szybkim tempie. W celu umożliwienia młodym ludziom, kształcącym się w szkołach przygotowujących do zawodu, efektywnego funkcjonowania w realiach rynku pracy, władze oświatowe zobowiązane są podjąć kroki polegające przede wszystkim na<sup>7</sup>:

1. zachęceniu pracodawców do brania czynnego udziału w tworzeniu systemów kształcenia i doskonalenia zawodowego;
2. tworzeniu systemu zachęt, skierowanych również do pracodawców, mających na celu przekonanie ich do organizowania i współfinansowania szkoleń;
3. wspieraniu systemu uznawania świadectw i umiejętności nabytych w toku kształcenia formalnego i nieformalnego, a także w toku pracy zawodowej;
4. tworzeniu przez ministrów edukacji strategii szkoleniowej, która obejmuje planowanie i opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych.

Z racji tego, że edukacja stanowi jeden z filarów polityki wspólnotowej, stworzono wiele programów, których wdrożenie ma na celu zintensyfikowanie procesów składających się na rozwój oświaty, a także podwyższenie poziomu nauczania. Programem o ogromnym znaczeniu dla europejskiej edukacji jest, stworzony przez Komisję Europejską, program Leonardo da Vinci, bezpośrednio związany z kształceniem zawodowym. Promuje bowiem ten rodzaj edukacji, a także wspiera praktykę związaną z kształceniem ustawicznym. Ogólne cele programu Leonardo da Vinci sprowadzają się do<sup>8</sup>:

1. upowszechnienia i zwiększenia wpływu edukacji zawodowej na procesy innowacyjne, znacząco przyczyniające się do wzrostu konkurencyjności i zwiększenia zatrudnienia;

---

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> Ibidem.

2. podwyższania poziomu usług edukacyjnych, oferowanych przez szkoły zawodowe i system kształcenia ustawicznego;
3. zwiększenia dostępności szkolnictwa zawodowego i edukacji permanentnej;
4. doskonalenia systemu wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego na każdym poziomie, dzięki czemu możliwe jest szybkie dostosowanie i przekwalifikowanie się potencjalnych pracowników zgodnie z wymogami rynku pracy;
5. promowania równych szans kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do kształcenia zawodowego i edukacji permanentnej, co ma zapobiec występowaniu przejawów dyskryminacji ze względu na płeć;
6. rozwoju praktyk, zwiększających dostępność kształcenia zawodowego dla osób defaworyzowanych na rynku pracy, do których zalicza się osoby: niepełnosprawne, uzależnione, chore psychicznie, opuszczające zakłady karne, osoby w wieku 50+, a także emigrantów, mniejszości etniczne i kobiety.

Programem o fundamentalnym znaczeniu dla oświaty był również program Socrates, który znacząco przyczynił się do budowania tzw. Europy wiedzy dzięki podwyższaniu jakości i atrakcyjności edukacji na wszystkich jej poziomach, a także ułatwianiu współpracy i wymiany w tym zakresie. Na program ten składało się sześć komponentów<sup>9</sup>:

1. Comenius, wspierający działania mające na celu podwyższenie poziomu edukacji szkolnej, a także intensyfikowanie jej wymiaru europejskiego poprzez:

---

<sup>9</sup> *Programy wspólnotowe UE dostępne dla Polski*, <http://www.duw.pl/Programy,wspolnotowe,UE,367.html> [data dostępu: 03.06.2011].

- a. rozwijanie międzynarodowej współpracy placówek oświatowych;
  - b. podniesienie poziomu kwalifikacji kadry pedagogicznej;
  - c. promowanie nauki języków obcych;
  - d. podkreślanie świadomości międzykulturowej;
2. Erasmus, wspierający działania podnoszące poziom nauczania w szkolnictwie wyższym i wzmacnianie jego europejskiego wymiaru poprzez:
- a. wspieranie międzynarodowej współpracy uczelni;
  - b. promowanie mobilności studentów i nauczycieli;
  - c. zwiększenie transparentności i poprawę sytuacji w zakresie uznawalności dyplomów i kwalifikacji, która jest niezbędna w przypadku kontynuowania nauki na terenie Unii Europejskiej;
3. Grundtvig, wspomagający działania wprowadzające europejski wymiar w odniesieniu do kształcenia ustawicznego osób dorosłych, poprzez:
- a. promowanie innowacji;
  - b. upowszechnianie dostępu dorosłych do różnych form kształcenia;
  - c. podniesienie poziomu edukacji permanentnej;
4. Lingua, wspierająca działania na rzecz utrzymania i rozwoju językowej różnorodności Wspólnoty Europejskiej, poprzez:
- a. podnoszenie poziomu nauczania i uczenia się języków obcych;
  - b. zapewnienie szerszego dostępu do rozmaitych form uczenia się języków obcych na przestrzeni całego życia;

5. Minerva, wspierająca europejską współpracę w zakresie kształcenia na odległość i kształcenia otwartego, a także stosowania w edukacji technologii informatyczno-komunikacyjnej;
6. Eurydice, umożliwiająca wymianę informacji na temat systemów edukacyjnych, wdrażanych innowacji, przeprowadzanych reform, głównych kierunków polityki oświatowej w każdym państwie Wspólnoty Europejskiej.

Jak wynika z tego, co napisano na temat polityki oświatowej prowadzonej przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej, zwłaszcza w aspekcie kształcenia zawodowego, dąży ona do wspierania całościowego rozwoju społeczeństwa poprzez inwestowanie w jego potencjał i rozwój. Działania podejmowane w tym zakresie wiążą się z koniecznością zwalczania podziałów i społecznych nierówności. Stąd też położenie szczególnego nacisku na dążenie obywateli do zdobywania wyuczonego zawodu, wiedzy, a także nieustannego podwyższania kwalifikacji zawodowych.



## Kształcenie zawodowe w Polsce

Współczesny rynek pracy, podlegający nieustannym przeobrażeniom, charakteryzuje między innymi wysokie zapotrzebowanie na fachowców, którzy poza kompetencjami *stricte* zawodowymi (tożsamymi z umiejętnościami niezbędnymi dla efektywnego wykonywania zadań przypisanych konkretnemu zawodowi) powinni legitymować się również kompetencjami ponadzawodowymi (przejawiającymi się przede wszystkim w pozytywnym nastawieniu i odpowiednim stanie fizycznym). Kompetencje te stanowią pochodną umiejętności współdziałania, działania umysłowego i praktycznego<sup>10</sup>. Wynika z tego, że warunkiem efektywnego funkcjonowania w realiach współczesnego rynku pracy jest legitymowanie się wyuczonym zawodem. Umożliwia on bowiem absolwentom szkół zawodowych znalezienie satysfakcjonującej i dobrze płatnej pracy, co z kolei wpływa na zmniejszenie wskaźnika bezrobocia. Stąd, forsowany od lat przez Unię Europejską, postulat przywrócenia szkolnictwu zawodowemu przynależnego mu miejsca w systemie edukacji, tak, aby miało szansę na kształcenie wysoko wykwalifikowanych kadr, wyposażonych w niezbędną wiedzę i niezbędne umiejętności oraz kompetencje.

---

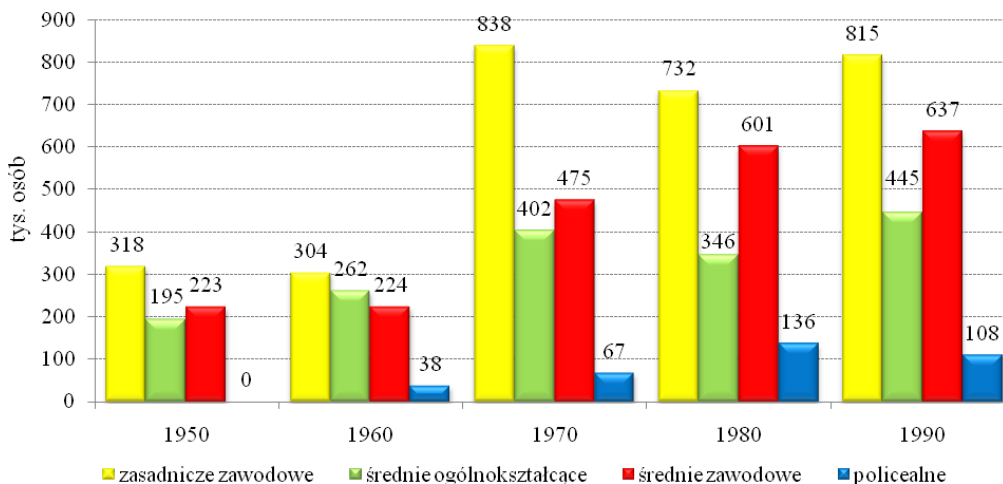
<sup>10</sup> S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa 2008.

## Sytuacja szkolnictwa zawodowego w latach 80. i 90. XX wieku

Szkolnictwo zawodowe w Polsce, inaczej niż ma to miejsce w przypadku krajów Europy Zachodniej, przez lata pozostawało na marginesie zainteresowań władz oświatowych centralnego i regionalnego szczebla.

Pozycja szkolnictwa zawodowego w Polsce do końca lat osiemdziesiątych ubiegłego stulecia była niezagrożona. W ramach centralnie planowanej i sterowanej gospodarki funkcjonowały potężne, należące do państwa, zakłady przemysłowe, przy których działały szkoły zawodowe kształcące na swoje potrzeby przyszłych pracowników. Tego rodzaju placówki oświatowe były przede wszystkim zasadniczymi szkołami zawodowymi przygotowującymi do pracy przyszłych robotników i pracowników fizycznych. Cieszyły się one dużym powodzeniem wśród młodzieży. Trzeba jednak podkreślić, że oferowane przez nie przygotowanie zawodowe odbywało się niejako kosztem kształcenia ogólnego, które było mocno zredukowane i ograniczone do niezbędnego minimum.

**Wykres 1.** Liczba uczniów szkół ponadpodstawowych w Polsce w latach 1950–1990



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Rysunek 1. ilustruje liczbę uczniów w szkołach ponadpodstawowych w latach 1950–1990. Z analizy danych wynika, że we wszystkich wziętych pod uwagę latach największym zainteresowaniem cieszyły się wśród uczniów zasadnicze szkoły zawodowe. Najwyższy odsetek osób kształcących się w systemie szkolnictwa zawodowego na poziomie zasadniczym odnotowano w 1970 roku (49%). W tym roku największa była również liczba uczniów w ujęciu bezwzględny i wyniosła 838 000 osób. W następnych dekadach odsetek uczniów w szkołach zasadniczych zawodowych ukształtował się na poziomie 44% i 43% (732 000 osób w 1980 r. oraz 815 000 osób w 1990 r.). Należy również podkreślić, że w ciągu rozpatrywanych czterdziestu lat wciąż wzrastała liczba uczniów w średnich szkołach zawodowych. Jednocześnie w latach 1980–1990 udział osób kształcących się w zasadniczych szkołach zawodowych, jak i w średnich zawodowych, uległ zmniejszeniu. W 1990 roku liczba osób w drugim z wymienionych typów szkół wynosiła 637 000 osób, co stanowiło 34% łącznej liczby uczniów w szkołach ponadpodstawowych, natomiast w 1980 roku udział ten kształ-

tował się na poziomie 36% (601 000 osób). Najmniejsza liczba uczniów szkół ponadpodstawowych kontynuowała naukę w liceach ogólnokształcących – w 1950 było to 195 000 osób (26% łącznej liczby uczniów). W latach 1970–1990 udział ten utrzymywał się poziomie około 23%, przekładając się odpowiednio na 402 000 osób, 346 000 osób oraz 445 000 osób. W przypadku szkół policealnych w latach 1960–1980 obserwować można było wzrost liczby uczniów z 38 000 do 136 000 osób. Dopiero w 1990 roku liczba osób uczących się w szkołach policealnych spadła do 108 000 osób.

Sytuacja szkolnictwa zawodowego zaczęła ulegać radykalnej i niekorzystnej zmianie od roku 1989, która zaważyła na jego losach na następne lata. Rok 1989 przyniósł zmianę ustroju, która z kolei wymusiła przemiany gospodarcze – gospodarkę planowaną centralnie zastąpiła gospodarka wolnorynkowa. Nowe realia gospodarcze natomiast zaczęły rzutować na przemysł państwowy, który zmuszony był poddać się radykalnej restrukturyzacji, w wyniku której wiele spośród ogromnych zakładów przemysłowych upadło. W związku z powyższym ogromna rzesza pracowników została pozbawiona zatrudnienia, natomiast przyzakładowe szkoły zaczęto likwidować bądź przekształcać w technika lub licea ogólnokształcące. Z racji tego, że zasadnicze szkoły zawodowe masowo likwidowano, władze oświatowe przestały troszczyć się o placówki tego typu pozostające na edukacyjnej mapie Polski. Szkolnictwo zawodowe, nie znajdując się w centrum zainteresowania władz, nie było modernizowane. Nie podjęto również prac mających na celu jego powiązanie z gospodarką, rynkiem pracy i oczekiwaniami pracodawców.

Kolejnym powodem upadku szkolnictwa zawodowego w Polsce była, przeprowadzona w 1999 roku, reforma systemu oświaty i towarzysząca jej reforma administracyjna kraju. W wyniku reformy systemu edu-

kacji utworzono szkolnictwo gimnazjalne, a także znacząco rozbudowano system średniego, ponadgimnazjalnego szczebla. W efekcie powstały<sup>11</sup>:

1. Zasadnicze szkoły zawodowe, w których czas nauki nie jest krótszy niż dwa lata, ale nie przekracza trzech lat. Ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej stwarza możliwość uzyskania dyplomu, będącego potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych, po uprzednim zdaniu egzaminu. Absolwenci tego typu placówek oświatowych mają możliwość dalszego kształcenia w dwuletnim uzupełniającym liceum ogólnokształcącym bądź w trzyletnim technikum uzupełniającym.
2. Trzyletnie licea ogólnokształcące, których absolwenci, po zdaniu egzaminu maturalnego mają możliwość uzyskania świadectwa dojrzałości.
3. Trzyletnie licea profilowane prowadzące edukację zawodową w ogólnozawodowych profilach kształcenia. Ich ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości.
4. Czteroletnie technika, których absolwenci mają możliwość uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po uprzednim zdaniu zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, a także przystąpienie do egzaminu maturalnego i uzyskanie świadectwa dojrzałości.
5. Dwuletnie uzupełniające licea ogólnokształcące, do których uczęszczają absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. Ukończenie tego typu szkoły daje możliwość uzyskania świadectwa dojrzałości.

---

<sup>11</sup> A. Brzozowski, K. Czerwińska, E. Drogosz-Zabłocka i in., *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005.

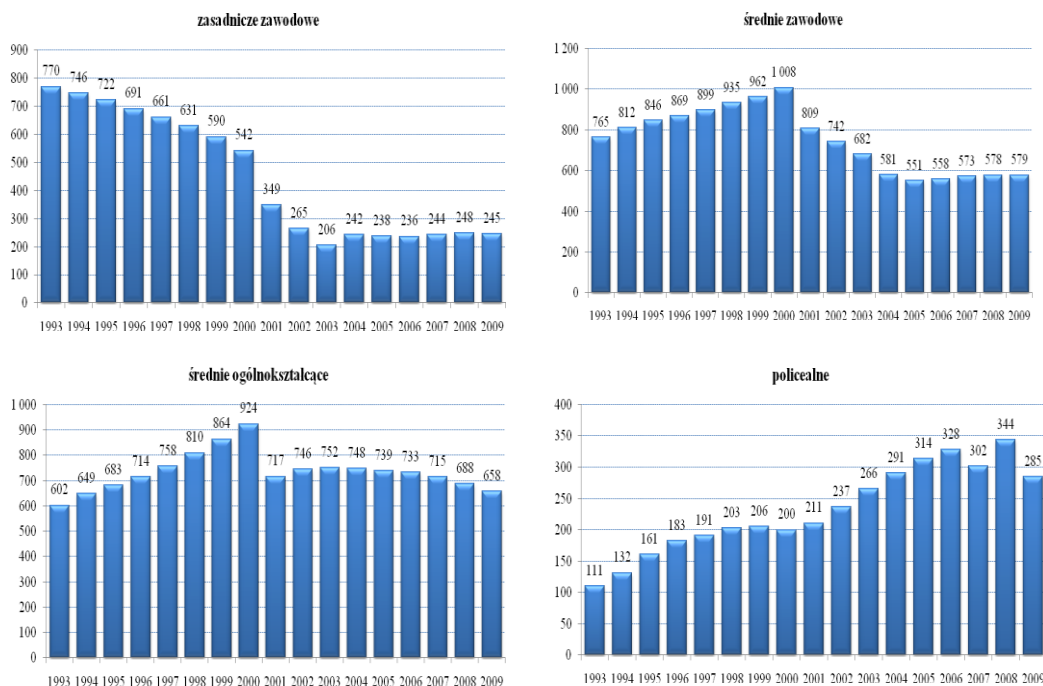
6. Trzyletnie technika uzupełniające, przeznaczone dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Placówki te stwarzają możliwość uzyskania świadectwa dojrzałości, a także dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.
7. Szkoły policealne, w których czas edukacji nie przekracza dwóch i pół roku, zaś ich ukończenie stwarza osobom, legitymującym się świadectwem dojrzałości, możliwość uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.
8. Trzyletnie szkoły specjalne przysposabiające do pracy, do których uczęszczają uczniowie, u których stwierdzono umiarkowany i znaczny stopień upośledzenia umysłowego, a także uczniowie z niepełnosprawnościami sprzężonymi. Ukończenie tego typu szkoły umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy.

Tendencje spadkowe zachodzące w szkolnictwie zawodowym ilustruje rysunek 2., na którym zaprezentowano liczbę uczniów kształcących się w poszczególnych typach szkół ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych po roku 1993. W przypadku szkół zasadniczych zawodowych uwzględniono ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne specjalne szkoły przysposabiające do pracy. Szkoły średnie zawodowe obejmują ponadpodstawowe szkoły zawodowe, technika, technika uzupełniające i szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe. W grupie szkół średnich ogólnokształcących uwzględniono również uzupełniające licea ogólnokształcące. Analiza wymienionych typów szkół dotyczy placówek dla młodzieży z wyjątkiem szkół policealnych, które z założenia przeznaczone są dla młodzieży i osób dorosłych.

Opierając się na zaprezentowanych na rysunku danych, można zauważyć, że największy spadek liczby uczniów odnotowano na prze-

strzeni lat 1993–2009 w przypadku zasadniczych szkół zawodowych. Jeszcze w 1993 roku w tego typu placówkach oświatowych kształciło się 770 000 osób, a w 2000 roku było to już tylko 542 000 osób. Największy spadek – bo aż o 35,7% – miał miejsce w 2001 roku i uwarunkowany był między innymi wspomnianą reformą systemu oświaty. W roku szkolnym 2009/2010 liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych ukształtowała się na poziomie 245 000 osób i była niższa o 297 000 osób w porównaniu do 2000 roku. Tak znaczna redukcja liczby uczniów z jednej strony może być wynikiem niekorzystnych procesów demograficznych, zachodzących w społeczeństwie, ale w głównej mierze wynika z coraz większej marginalizacji szkolnictwa zawodowego. Podobny spadek po 2000 roku zaobserwować można w przypadku szkół średnich kończących się egzaminem zawodowym. W 2009 roku do tego rodzaju placówek w uczęszczało 579 000 osób (w tym 552 000 osób do technikum, 3800 osób do techników uzupełniających oraz 23 000 osób do szkół artystycznych). Należy podkreślić, że liczba uczniów była niższa o 42,6% niż w roku 2000.

**Wykres 2.** Liczba uczniów w szkołach ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych w Polsce w latach 1993–2009<sup>12</sup> (w tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W przypadku średnich szkół ogólnokształcących nie zaobserwowano istotnych zmian w tendencjach kształtujących zainteresowanie absolwentów gimnazjów kontynuowaniem nauki w liceach. Liczba osób kształcących się na tym szczeblu edukacji w 2009 roku wyniosła 658 000 osób i była o 56 000 osób większa niż w roku 1993. Coraz większym zainteresowaniem cieszą się natomiast szkoły policealne. Z roku na rok liczba uczniów wzrastała średnio o około 6% (w latach 1993–2009), a najwyższy poziom odnotowano w 2008 roku – 344 000 osób. Na wykresie nie zostały zaprezentowane licea profilowane, w których w 2009 roku uczyło się 47,3 000 osób (o 80% mniej niż w roku 2002). W programie kształcenia zawierają one

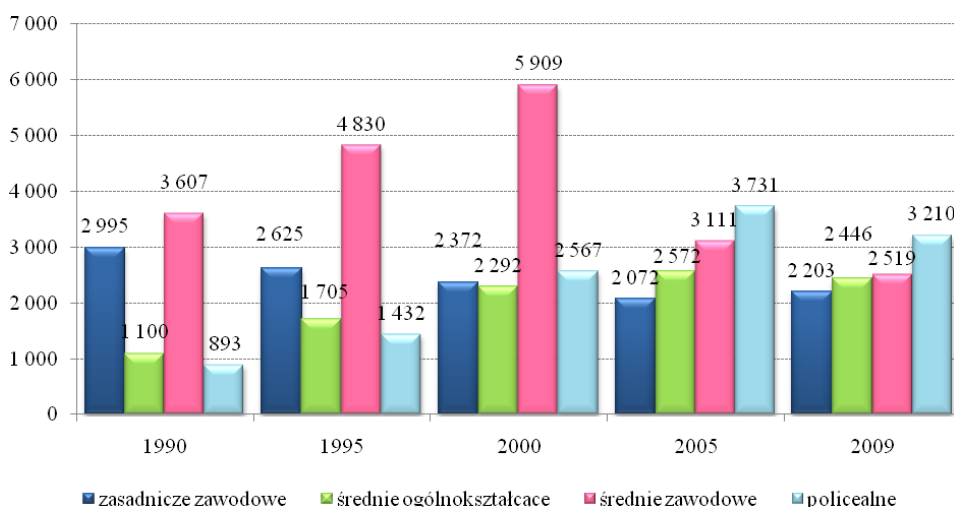
<sup>12</sup> Uwzględnione typy szkół – z wyjątkiem szkół policealnych – nie obejmują szkół dla dorosłych.



przedmioty zawodowe, jednak nie uprawniają do przystąpienia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Zgodnie z zapowiedzią Ministerstwa Edukacji Narodowej od 1 września 2012 roku licea profilowane będą wygaszane<sup>13</sup>.

Należy jednocześnie podkreślić, iż wspomnianym zmianom dotyczącym liczby uczniów w poszczególnych typach placówek oświatowych towarzyszyła zmieniająca się struktura liczby szkół.

**Wykres. 3.** Liczba szkół ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych dla młodzieży w Polsce w latach 1990–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Bazując na danych statystycznych pochodzących ze źródeł statystyki publicznej (por. rysunek 2.) można zauważyć, iż w począwszy od roku 2000 liczba średnich szkół zawodowych<sup>14</sup> ulegała systematycznemu zmniejszaniu.

<sup>13</sup> Monitor.edu.pl – serwis prowadzony w ramach realizacji projektu *Spoleczny Monitor Edukacji* finansowanego ze środków EFS w ramach działania 5.4.2. POKL, <http://www.monitor.edu.pl/newsy/licea-profilowane-beda-wygaszane.html> [data dostępu: 17.06.2011].

<sup>14</sup> W grupie średnich szkół zawodowych uwzględniono: ponadpodstawowe średnie szkoły zawodowe (do roku 2003/2004), ponadgimnazjalne technikum (od roku 2002/2003), technikum uzupełniające (od roku 2004/2005), szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe. Nie uwzględnia się szkół dla dorosłych.

O ile w latach 1990–2000 ich liczba wzrosła o 2302 placówki (z 3607 do 5909 szkół), to już w 2005 roku było w Polsce 3111 średnich szkół zawodowych. Do 2009 roku zostały zlikwidowane kolejne 592 szkoły – do poziomu 2519 placówek. Odmienną tendencją po roku 1990 charakteryzowały się zmiany zachodzące w przypadku zasadniczych szkół zawodowych<sup>15</sup>. Z analizy rysunku 2. wynika, że w całym rozpatrywanym okresie liczba szkół zasadniczych ulegała zmniejszeniu. W 1990 roku w Polsce funkcjonowało 2995 tego rodzaju placówek oświatowych, 10 lat później było ich już tylko 2372, a w 2005 roku 2072 (w tym 294 specjalne szkoły przysposabiające do pracy). Do roku 2009 liczba zasadniczych szkół zawodowych również została zmniejszona, jednak wzrosła liczba specjalnych szkół ponadgimnazjalnych przysposabiających do pracy – wymienione typy szkół stanowiły łącznie 2203 placówki. W omawianej grupie szkół liczba zasadniczych zawodowych ulegała redukcji corocznie w latach 1990–2009, łącznie o 1210 jednostek (bez uwzględnienia szkół specjalnych) oraz o 792 szkoły z uwzględnieniem ponadgimnazjalnych specjalnych szkół przysposabiających do pracy. Na względnie stałym poziomie została utrzymana po 2000 roku liczba szkół ogólnokształcących<sup>16</sup>. Wzrost ich liczby widoczny jest jedynie do 2000 roku – z 1100 placówek w 1990 roku do 2292 szkół w 2000 roku. W kolejnych latach liczba szkół średnich ogólnokształcących w Polsce utrzymywała się na poziomie od 2572 w 2005 roku do 2446 w roku 2009 roku. Brak radykalnych zmian w tym zakresie potwierdza sformułowane wcześniej hipotezy dotyczące marginalizacji szkolnictwa zawodowego i utrzymujące się duże zainteresowanie uczniów szkołami ogólnokształcącymi.

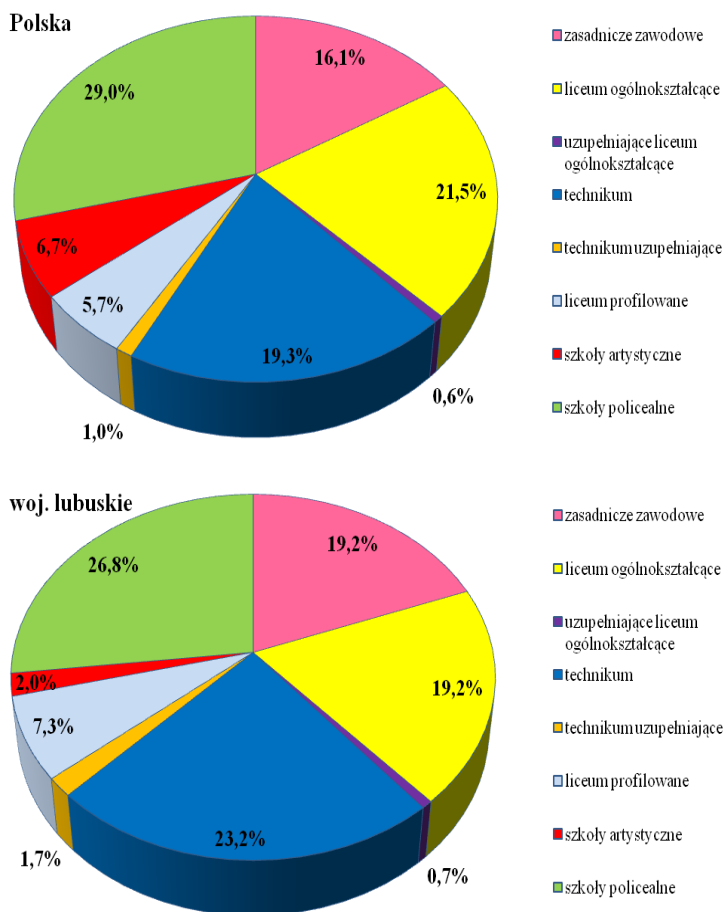
---

<sup>15</sup> W grupie zasadniczych szkół zawodowych zostały uwzględnione ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne specjalne szkoły przysposabiające do pracy.

<sup>16</sup> W grupie szkół średnich ogólnokształcących uwzględniono: liceum ogólnokształcące (ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne) oraz uzupełniające liceum ogólnokształcące (od roku 2004/2005).

Analiza danych pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego wskazuje, że na przestrzeni lat 1990–2009 zasadniczym zmianom podlegała struktura szkół na szczeblu ponadpodstawowym/ponadgimnazjalnym. W 1990 roku największy udział miały szkoły średnie zawodowe (3607 placówek), a najmniej było szkół policealnych (893). Do 2009 roku relacja ta została odwrócona – funkcjonowało jedynie 2519 średnich szkół zawodowych (technika, technika uzupełniająca, szkoły artystyczne) oraz 3210 szkół policealnych. Ostatecznie w roku szkolnym 2009/2010 zarówno w Polsce, jak i w województwie lubuskim, ukształtowała się podobna struktura szkół ponadgimnazjalnych (por. rysunek 4.). Na uwagę zasługuje fakt, iż spośród wyszczególnionych typów szkół województwo lubuskie charakteryzuje się nieznacznie wyższym odsetkiem liczby zasadniczych szkół zawodowych (19,2% w porównaniu do 16,1% w Polsce), liczby techników (23,2% wobec 19,3% w Polsce), techników uzupełniających (1,7%) – kosztem m.in. mniejszego udziału liczby liceów ogólnokształcących (19,2% wobec 21,5% w Polsce). Znacznie mniejszy udział w woj. lubuskim mają także szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe – stanowią 2% spośród wyodrębnionych placówek (w Polsce 6,7%).

**Wykres 4.** Struktura liczby szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i w woj. lubuskim w 2009 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wspomniana reforma systemu oświaty miała na celu podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, tak aby wykształceniem średnim, potwierdzonym świadectwem maturalnym i świadectwem dojrzałości, legitymowało się 80% absolwentów szkół, zaś zawodowym 20%. Podkreślić należy, że do 1989 roku stosunek ten wynosił 30:70 na korzyść

szkolnictwa zawodowego<sup>17</sup>. Okazało się jednak, że wprowadzona reforma systemu oświaty nie tylko nie spełniła pokładanych w niej nadziei, ale również przyczyniła się do drastycznego zmarginalizowania znajdującego się w wyjątkowo złej kondycji szkolnictwa zawodowego. Ponadto jej założenia spotkały się również z miazdzącą krytyką środowiska naukowego, którego przedstawiciele do głównych mankamentów reformy zaliczyli<sup>18</sup>:

1. brak prognoz i analiz rynku pracy, które powinny stanowić fundament wprowadzenia wszelkich zmian i modernizacji;
2. zupełny brak powiązania założeń reformy z polityką prowadzoną przez Unię Europejską w zakresie edukacji na jej średnim szczeblu – w krajach Wspólnoty bowiem na ponadgimnazjalnym etapie kształcenia zdecydowanie dominuje edukacja zawodowa (stosunek kształcenia ogólnego do zawodowego jest taki sam, jaki był w Polsce przed rokiem 1989 i wynosi 30:70);
3. pominięcie przez autorów reformy oceny rzeczywistych możliwości młodzieży, spośród której nie wszyscy uczniowie są w stanie sprostać wymaganiom stawianym przed nimi przez szkolnictwo ogólne.

Dodatkowo sytuację szkolnictwa zawodowego pogorszyła reforma terytorialna kraju, w wyniku której ciężar związany z finansowaniem edukacji spoczął na barkach samorządu terytorialnego, który nie zawsze ma możliwość jego udźwignięcia. Skutkuje to między innymi tym, że

---

<sup>17</sup> A. Kuśmierk, *Kształtowanie się potrzeb edukacyjnych i sytuacji na rynku pracy w sektorze usług wśród kobiet w województwie dolnośląskim*, [obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza%203%20%20Kształtowanie%20sie%20potrzeb%20wśród%20kobi...](http://obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza%203%20%20Kształtowanie%20sie%20potrzeb%20wśród%20kobi...) [data dostępu: 03.06.2011]; M. Zahorska, D. Walczak, *Polski system edukacyjny a rynki pracy w Unii Europejskiej*, „Analizy i Opinie” 2005, nr 51, <http://www.isp.org.pl/files/6987754790638137001134733998.pdf> [data dostępu: 03.06.2011].

<sup>18</sup> 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: 03.06.2011].

decyzje o likwidowaniu placówek oświatowych podejmowane są przede wszystkim w oparciu o przesłanki finansowe, nie zaś o rzeczywiste potrzeby edukacyjne regionu czy środowiska lokalnego. Oczywiście nie można autorytatywnie stwierdzić, że wysokość nakładów na szkoły zawodowe nie rosła. Jednakże należy uwzględnić fakt, że ich udział w łącznych wydatkach na edukację i wychowanie systematycznie malał<sup>19</sup>.

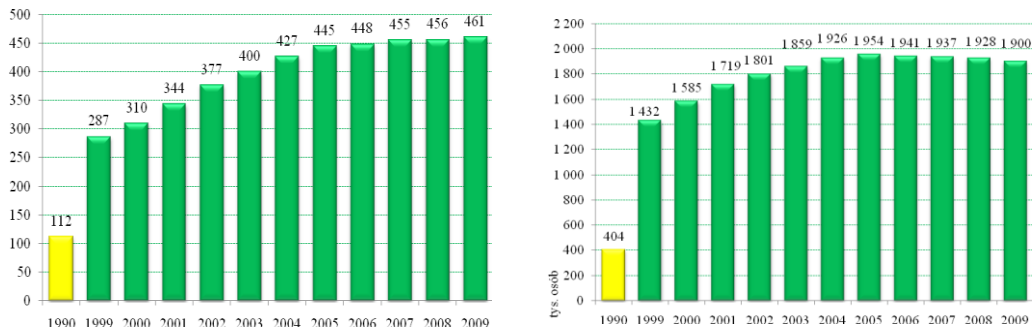
Czynnikiem potęgującym marginalizację szkolnictwa zawodowego, były rosnące aspiracje edukacyjne społeczeństwa, które również stanowiły pochodną zmian zachodzących w gospodarce. Zmiany gospodarcze, zapoczątkowane przemianą ustrojową, spowodowały lawinowy wzrost bezrobocia, będący wynikiem prywatyzacji i restrukturyzacji państwowego przemysłu. Ponadto zaczęły wzrastać również wymagania prywatnych pracodawców, którzy korzystając z wprowadzenia gospodarki wolnorynkowej, tworzyli własne przedsiębiorstwa, w których chcieli zatrudniać gruntownie wykształconych i wysoko wykwalifikowanych pracowników. To zaś spowodowało upowszechnienie i spopularyzowanie szkolnictwa wyższego, w którym młodzi ludzie upatrywali szansy na zdobycie wykształcenia zwiększającego prawdopodobieństwo znalezienia satysfakcjonującego i dobrze płatnego zajęcia<sup>20</sup>. Szkolnictwo wyższe straciło zatem swój elitarny charakter na rzecz masowej dostępności. Począwszy od 1990 roku liczba szkół wyższych stale wzrastała – ze 112 w 1999 roku do 461 szkół w 2009 roku (por. rysunek 5.).

---

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> M. Zahorska, D. Walczak, op.cit.

**Wykres 5.** Liczba szkół wyższych w Polsce w latach 1990–2009 (po lewej) oraz liczba studentów w szkołach wyższych w Polsce w latach 1990–2009 (po prawej)



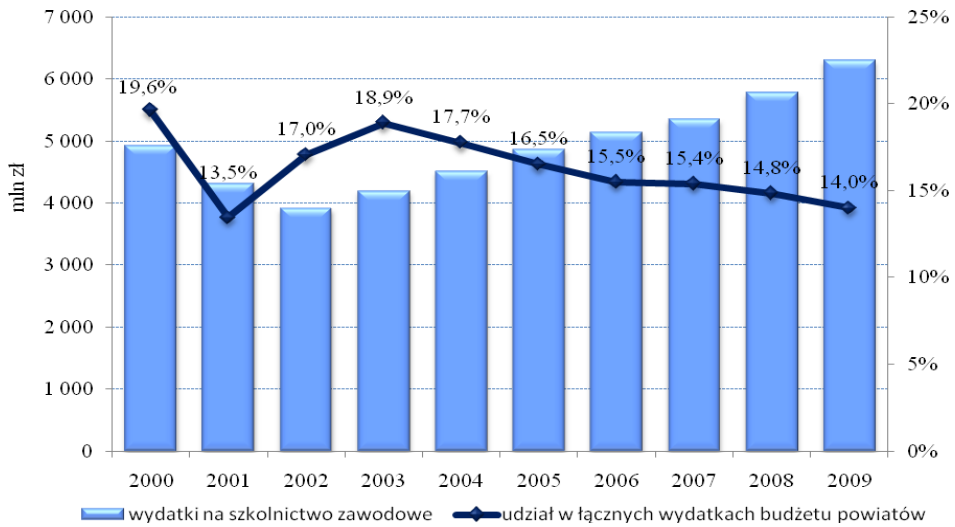
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Oznacza to, że liczba tego typu placówek wzrosła w analizowanym okresie ponad trzykrotnie, przy czym od 1999 roku zaobserwowano zwiększenie ich liczby o ponad 60%. Jednocześnie wzrost liczby szkół odpowiadał dynamicznemu wzrostowi liczby studentów, których liczba w 2009 roku ukształtowała się na poziomie 1 900 000 osób, czyli o niecałe 33% więcej niż w 1999 roku, ale już o ponad 370% niż w 1990 roku.

## Problemy szkolnictwa zawodowego

Szkolnictwo zawodowe w Polsce na przestrzeni lat borykało się z licznymi problemami, wśród których dominującym był brak dofinansowania, będący bolączką całego systemu edukacji.

**Wykres 6.** Wydatki budżetów powiatów na szkolnictwo zawodowe w Polsce w latach 2000–2009 oraz ich udział w łącznej wielkości wydatków budżetów powiatów (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

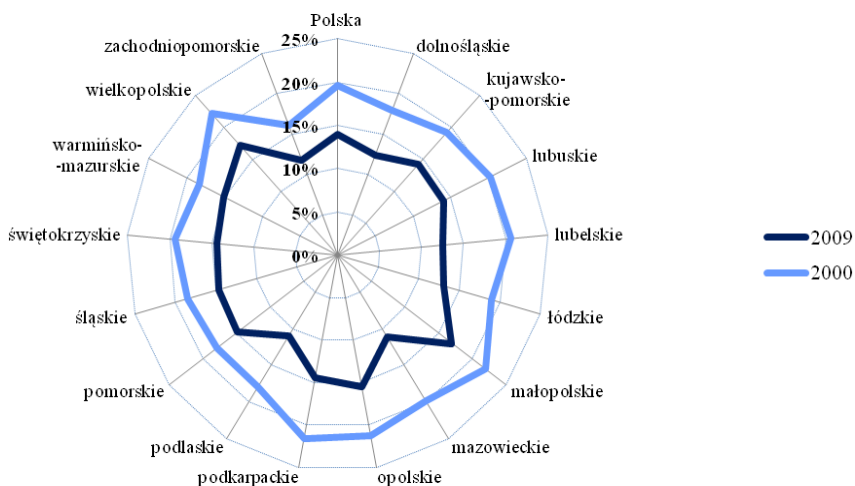
Z danych statystycznych wynika, że wydatki budżetów jednostek samorządu terytorialnego w Polsce na szkolnictwo zawodowe wzrastały w latach 2000–2009 w tempie średnio 2,8% rocznie. Dynamika tego wzrostu była jednak znacznie niższa niż tempo wzrostu wydatków ogółem. Oznacza to, że na przestrzeni 2000–2009 systematycznemu spadkowi podlegał udział środków przeznaczanych przez powiaty na szkolnictwo zawodowe w łącznej puli wydatków ponoszonych przez budżety (zob. rysunek 7.). Analizując dane przedstawione na powyższym wykresie można zauważyć, iż w 2000 roku w Polsce 19,6% wszystkich wydatków budżetów powiatów przeznaczanych było na szkolnictwo zawodowe, a w roku 2005 było to już tylko 16,5%. W 2009 roku średnio w Polsce władze samorządowe przeznaczały na szkolnictwo zawodowe jedynie 14% swoich wydatków.

Należy jednocześnie podkreślić, że na tle całego kraju województwo lubuskie charakteryzuje się relatywnie gorszą sytuacją pod względem



finansowania szkolnictwa zawodowego. W 2009 roku udział wydatków na szkolnictwo zawodowe wynosił 12,5% i był o 8,2 punktu procentowego niższy niż w 2000 roku (por. rysunek 7.).

**Wykres 7.** Udział wydatków na szkolnictwo zawodowe w łącznej kwocie wydatków budżetów powiatów w przekroju województw w latach 2000 i 2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Pod względem finansowania szkolnictwa zawodowego najlepiej wypadły w 2009 roku województwa: wielkopolskie (17,1% łącznych wydatków budżetów powiatów) oraz małopolskie (17%). Po drugiej stronie zestawienia znalazły się natomiast takie województwa jak: podlaskie (11%), mazowieckie (11,2%) oraz zachodniopomorskie (11,8%). Opierając się na zaprezentowanych danych statystycznych można zauważyć, iż w latach 2000–2009 największy spadek udziału wydatków na szkolnictwo zawodowe miał miejsce w województwie mazowieckim (–8,7 pkt. proc.), lubuskim (–8,2 pkt. proc.) i podkarpackim (–7,2%).

Kolejną bolączką kształcenia zawodowego jest brak korelacji jego oferty edukacyjnej z realiami i potrzebami rynku pracy, a także oczekiwa-

niami pracodawców. Taki stan rzeczy jest rezultatem niewystarczającej współpracy przedsiębiorców z sektorem edukacji, szczególnie zaś edukacji zawodowej, jak również braku współpracy władz oświatowych z urzędami pracy, prowadzącymi monitoring zawodów deficytowych (niezaspokojone zapotrzebowanie rynku pracy) i nadwyżkowych (brak zapotrzebowania rynku pracy). Powinien on stanowić wskazówkę tak dla kuratoriów, jak i samorządu terytorialnego, odpowiedzialnego za system edukacji w regionie, odnośnie tego, na jakie zawody, a więc również związane z nimi kwalifikacje, będzie zapotrzebowanie wśród pracodawców w kilkuletniej perspektywie czasowej. Prowadzenie tego rodzaju monitoringu, zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz. U. 2008, Nr 69, poz. 415 z późniejszymi zmianami), należy do obowiązków samorządu wojewódzkiego i powiatowego w zakresie polityki rynku pracy. Monitoring ten w imieniu marszałka województwa prowadzą wojewódzkie urzędy pracy, zaś w imieniu samorządów powiatowych – powiatowe urzędy pracy<sup>21</sup>. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych sprowadza się do realizowania wśród pracodawców systematycznych badań w zakresie awizowanego przez nich zapotrzebowania na pracowników legitymujących się określonymi kwalifikacjami. Powinien być on również systematycznie uzupełniany o informacje pochodzące absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, pomaturalnych, a także wyższych. Główne cele prowadzenia systematycznego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych koncentrują się wokół<sup>22</sup>:

1. rozpoznawania sytuacji na rynku pracy w zakresie zawodów poszukiwanych przez pracodawców, a także tych, na które

---

<sup>21</sup> I. Lichniak, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, [http://lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul\\_02.pdf](http://lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul_02.pdf) [data dostępu: 06.06.2010].

<sup>22</sup> Ibidem.

zapotrzebowanie nie występuje, a które przyczyniają się do wzrostu wskaźnika bezrobocia;

2. modyfikowania programów nauczania i kształcenia, w oparciu o zapotrzebowanie na konkretne zawody;
3. planowania oferty edukacyjnej instytucji pozaoświatowych, pełniących funkcje edukacyjne, w połączeniu z planowaniem szkoleń przeznaczonych dla osób bezrobotnych, które będą skorelowane z potrzebami pracodawców.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych powinien stanowić niezwykle ważną wskazówkę dla władz oświatowych w zakresie prowadzenia polityki edukacyjnej odpowiadającej na potrzeby rynku pracy. Pracodawcy oczekują bowiem od szkół zawodowych kształcenia pracowników w pełni przygotowanych do wykonywania zadań związanych z ich stanowiskiem pracy, którzy będą wyposażeni w niezbędne kwalifikacje i umiejętności. Polityka oświatowa powinna zatem iść w kierunku wygaszania klas kształcących w zawodach, na które nie występuje zapotrzebowanie na rynku pracy, a także tworzenia nowych, przygotowujących młodych ludzi do pracy w zawodach przyszłościowych, związanych na przykład z branżą informatyczną i telekomunikacyjną. Okazuje się jednak, że władzom samorządowym, a także oświatowym, trudno jest opierać swoje działania na rzeczonym monitoringu, bowiem nie jest on w pełni miarodajny. Dzieje się tak głównie dlatego, że<sup>23</sup>:

1. do urzędów pracy nie trafiają informacje o wszystkich wolnych etatach;

---

<sup>23</sup> Ibidem; *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-ksza%C5%82cienia-os%C3%B3b-doros%C5%82ych-na-tle-potrzeb-ryнку-pracy&Itemid=3](http://biblioteka.mwi.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=219:informacja-o-wynikach-kontroli-ksza%C5%82cienia-os%C3%B3b-doros%C5%82ych-na-tle-potrzeb-ryнку-pracy&Itemid=3) [data dostępu: 06.06.2011].

2. pracodawcy poszukują pracowników nie tylko poprzez urzędy pracy;
3. baza osób zarejestrowanych jako bezrobotne nie jest traktowana przez pracodawców jako dobre źródło pozyskiwania nowych pracowników.

W efekcie z racji braku powiązania oferty edukacyjnej z realiami rynku pracy, nadal kształcą się ekonomistów, ekspedientów, kucharzy, dla których współczesny rynek pracy nie jest w stanie stworzyć wystarczającej liczby miejsc pracy. Natomiast nie bierze się pod uwagę tego, że wraz z rozwojem nowoczesnych technologii, przede wszystkim informacyjnych, wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów w zakresie informatyki i telekomunikacji<sup>24</sup>.

Trzecim problemem szkolnictwa zawodowego jest kształcenie przyszłych absolwentów szkół zawodowych w oparciu o archaiczne, zdezaktualizowane programy nauczania. Współczesna gospodarka, jak również jej filary, takie jak technologia, rozwijają się w imponującym tempie, za którym edukacja zawodowa żadną miarą nie jest w stanie nadążyć, co skutkuje szkodą dla uczniów. Nie mają oni bowiem możliwości zdobycia pełnej, niezbędnej wiedzy i nabycia umiejętności związanych z wykonywaniem wyuczonego zawodu. Pracodawcy oczekują od twórców programów nauczania tworzonych na potrzeby edukacji zawodowej, że zamieszczą w nich treści nie tylko ściśle związane z nauczaniem zawodem, ale również te z zakresu<sup>25</sup>:

1. organizacji produkcji;
2. ekonomiki;
3. umiejętności o charakterze ogólnym, do których zalicza się przede wszystkim:

---

<sup>24</sup> J. Osiecka-Chojnacka, op.cit.

<sup>25</sup> Ibidem.

- a. pracę w zespole,
- b. skuteczne komunikowanie się,
- c. zestawianie teorii z praktyką,
- d. diagnozowanie i rozwiązywanie problemów,
- e. samokształcenie.

Czwarty problem szkolnictwa zawodowego stanowi niska jakość kształcenia, o której świadczą wyniki zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Jak wynika z danych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, w czerwcu 2010 roku zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe nie zdało 15,8% uczniów zasadniczych szkół zawodowych i 38,8% przystępujących do niego uczniów techników i szkół policealnych<sup>26</sup>. Należy przy tym podkreślić, że aby zdać egzamin zawodowy, wystarczy uzyskać:

1. co najmniej 50% maksymalnej liczby punktów z części pierwszej egzaminu pisemnego i co najmniej 30% maksymalnej liczby punktów z części drugiej;
2. co najmniej 75% punktów możliwych do uzyskania z etapu praktycznego egzaminu.

Szczegółowe informacje dotyczące zdawalności egzaminu zawodowego z wybranych zawodach z branży informatycznej i telekomunikacyjnej w roku 2010 znajdują się w tabeli 1.).

---

<sup>26</sup> Centralna Komisja Egzaminacyjna, *Informacja wstępna o wynikach egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w 2010 r.*, Warszawa 2011.

**Tabela 1.** Zdawalność egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodach z branży informatycznej i telekomunikacyjnej w Polsce w 2010 roku wśród absolwentów szkół zawodowych

Zawód	Liczba zdających	Absolwenci, którzy zdali egzamin	
		liczba	odsetek
technik elektronik	4499	1813	40,3%
technik informatyk	15 288	8041	52,6%
technik mechatronik	2307	1050	45,5%
technik telekomunikacji	492	192	39,0%
technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych	318	98	30,8%
monter-elektronik	567	442	78,0%
monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	24	13	54,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CKE.

Analizując dane przedstawione w tabeli, można zauważyć, że jedynie w zawodzie monter-elektronik, możliwym do uzyskania na szczeblu zasadniczej szkoły zawodowej, zdawalność egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe była wyższa niż 75%. Najgorzej pod tym względem wypadli absolwenci takich zawodów jak: technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych (30,8%), technik telekomunikacji (39%), technik elektronik (40,3%). Dość niska zdawalność egzaminu zawodowego w przypadku zaprezentowanych zawodów może świadczyć o tym, że efektywność kształcenia była niezadowalająca.

Niska jakość kształcenia w szkołach przygotowujących do zawodu jest pochodną nie tylko braku wystarczającego dofinansowania edukacji czy przestarzałych programów nauczania, ale także<sup>27</sup>:

1. niedoposażenia szkół zawodowych w najnowszą bazę dydaktyczną;
2. braku sprawnie funkcjonującego systemu doskonalenia zawodowego przeznaczonego dla nauczycieli kształcenia zawodowego, zarówno w jego teoretycznym i praktycznym aspekcie;
3. niewłaściwego organizowania praktycznej nauki zawodu, która nie opiera się na możliwościach wykorzystania najnowocześniejszych technik i technologii;
4. niewystarczającej współpracy placówek oświatowych z pracodawcami, szczególnie w zakresie wykorzystywania przez szkoły bazy, jaką dysponują przedsiębiorstwa.

Kolejnym, piątym problemem, z jakim na przestrzeni lat boryka się szkolnictwo zawodowe, jest jego deprecjacja w oczach społeczeństwa. Szkoły zawodowe postrzegane są, zarówno przez młodzież, jak i jej rodziców, jako placówki oświatowe społecznie zdegradowane<sup>28</sup>, utożsamiane z porażką intelektualną, edukacyjną i życiową. Często dochodzi do sytuacji, w której młody człowiek skłonny jest aplikować do szkoły przygotowującej do wykonywania konkretnego zawodu, jednak ambicje rodziców okazują się być biegunowo odległe od ambicji, a nawet możliwości intelektualnych dziecka. Rodzice niechętnie godzą się na to, aby ich dziecko uczęszczało do szkoły, która w ich przekonaniu nie jest atrakcyjna pod względem oferty edukacyjnej, a tym bardziej nie gwarantuje do-

---

<sup>27</sup> Ibidem.

<sup>28</sup> J. Górniewicz, H. Mizerek (red.), *Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy. Diagnoza potrzeb edukacyjnych szkolnictwa zawodowego a kierunki rozwoju regionalnego rynku pracy*, Olsztyn 2010.

brego startu, który – w ich mniemaniu – zapewnia liceum ogólnokształcące bądź ewentualnie technikum. Przyszli uczniowie, a także ich rodzice, podejmując decyzję o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej, nie kierują się ani analizą swoich możliwości, (w przypadku rodziców – możliwości ich dzieci), ani jakością oferty edukacyjnej tego typu placówek oświatowych<sup>29</sup>. Podstawę wyboru stanowi jedynie panująca w polskim społeczeństwie moda na kształcenie ogólne, w połączeniu ze strachem przed szkołą zawodową utożsamianą z marginalizacją społeczną i kulturalną.

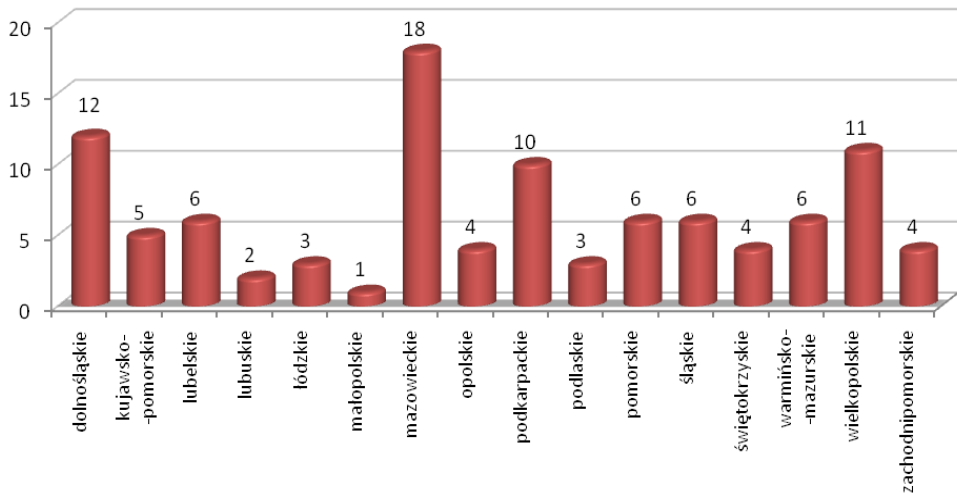
Szóstym, niezwykle istotnym problemem, charakteryzującym edukację zawodową w Polsce, jest brak sprawnie funkcjonującego systemu doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych. W związku z tym młodzież nie ma zagwarantowanego dostępu do informacji dotyczących możliwości wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej, a w rezultacie również ścieżki kariery zawodowej. Młodzi ludzie pozbawieni są również szansy na zdiagnozowanie ich predyspozycji zawodowych, które powinny stanowić o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej, w jakiej będą kontynuować naukę. Jak wynika z danych pochodzących z Systemu Informacji Oświatowej w 2010 roku (por. rysunek 8.), w szkołach gimnazjalnych w Polsce funkcjonowało 101 placówek poradnictwa zawodowego, z czego jedynie dwie z nich mieściły się w województwie lubuskim. Najbardziej rozwiniętą siecią poradnictwa zawodowego w systemie edukacji na szczeblu gimnazjalnym charakteryzuje się województwo mazowieckie (18 placówek), dolnośląskie (12 placówek), wielkopolskie (11 placówek) oraz podkarpackie (10 placówek). Na tle pozostałych regionów Polski województwo lubuskie plasuje się na przedostatniej pozycji pod tym względem.

---

<sup>29</sup> J. Osiecka-Chojnacka, op.cit.



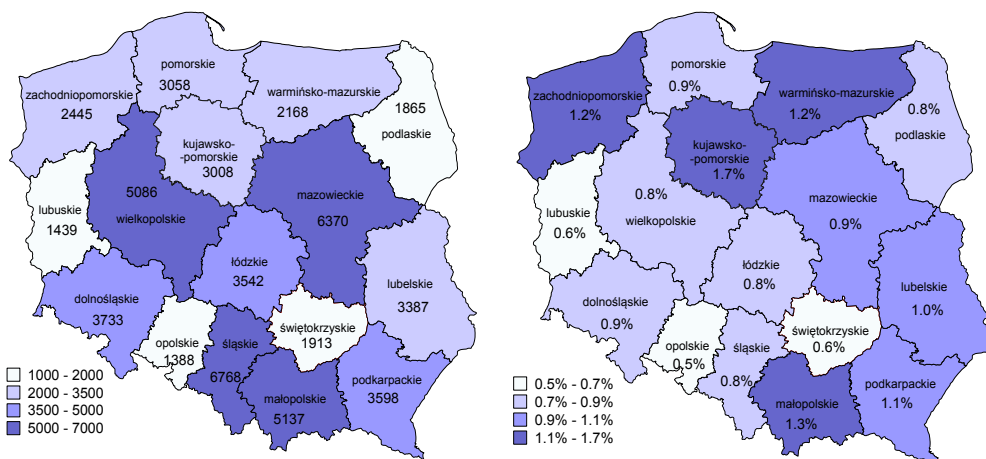
**Wykres 8.** Liczba placówek doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych w Polsce w 2010 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

Siódmym ogromnym problemem szkolnictwa zawodowego są znaczące braki ilościowe w zakresie kadry pedagogicznej, zarówno nauczycieli kształcenia teoretycznego, jak i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Jak wynika z danych zgromadzonych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w ramach Systemu Informacji Oświatowej, w czerwcu 2008 roku w Polsce zatrudnionych było 54 905 nauczycieli kształcenia zawodowego, z czego jedynie 525 to instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Nauczyciele kształcenia zawodowego stanowili przy tym 8,3% wszystkich nauczycieli w Polsce.

**Wykres 9.** Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych (po lewej) oraz udział instruktorów praktycznej nauki zawodu w łącznej liczbie nauczycieli przedmiotów zawodowych (po prawej)



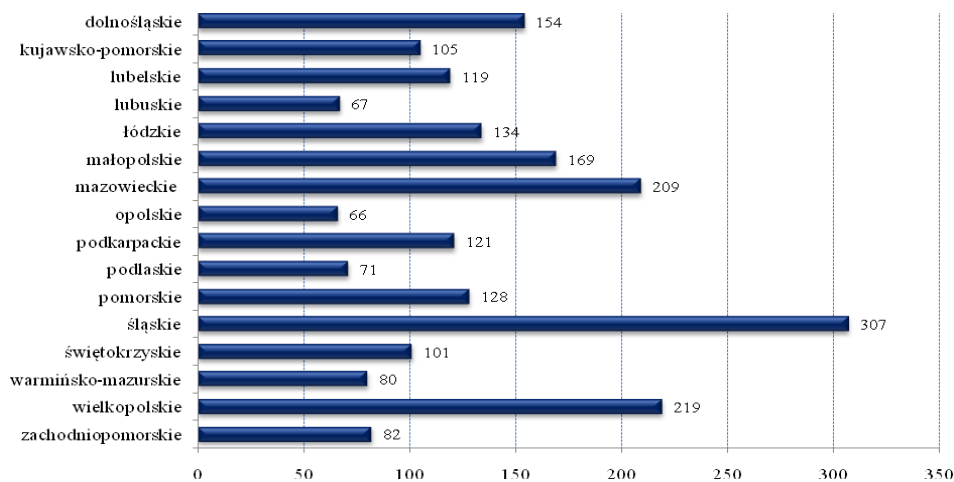
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

Na rysunku 9. przedstawiono liczbę nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu w relacji do łącznej liczby nauczycieli kształcenia zawodowego. Analiza pozwala wskazać te obszary, w których występuje niewielki odsetek nauczycieli przedmiotów praktycznych, mogący świadczyć o niedostatecznej jakości kształcenia zawodowego. Największą liczbą nauczycieli przedmiotów zawodowych cechują się województwa: wielkopolskie, mazowieckie, śląskie i małopolskie. W województwie lubuskim w roku szkolnym 2008/2009 zatrudnionych było jedynie 1439 nauczycieli przedmiotów zawodowych – wśród nich instruktorzy praktycznej nauki zawodu stanowili jedynie 0,6% (8 osób). Relatywnie najlepsza sytuacja miała miejsce w województwie małopolskim, w którym zarejestrowano ponad 5000 nauczycieli o kwalifikacjach umożliwiających podjęcie pracy w szkołach zawodowych oraz wysoki odsetek nauczycieli przedmiotów praktycznych (1,3%).

Liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu w poszczególnych regionach kraju nawiązuje do liczby szkół kształcenia zawodowego

w branży informatycznej i telekomunikacyjnej. Zestawienie to umożliwia wskazanie tych obszarów, w których koncentracja znacznej liczby szkół nie znajduje odzwierciedlenia w kadrze realizującej przedmioty praktyczne.

**Wykres 10.** Liczba szkół kształcących w wybranych zawodach związanych z branżą informatyczną i telekomunikacyjną w 2009 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

Z zaprezentowanych danych wynika, że w województwie lubuskim niewielka liczba szkół kształcących w zawodach związanych z branżą informatyczną i telekomunikacyjną<sup>30</sup> (67 placówek) koresponduje z niskim odsetkiem nauczycieli praktycznej nauki zawodu, co może świadczyć o marginalizacji szkolnictwa zawodowego. Niepokojącym jest niewielki odsetek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie śląskim, dysponującym największą liczbą placówek kształcących w omawianych branżach.

<sup>30</sup> Do zawodów z branży informatycznej i telekomunikacyjnej możliwych do uzyskania w systemie szkolnictwa zawodowego zakwalifikowano następujące profesje: monter-elektronik, monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych, technik elektronik, technik informatyk, technik mechatronik, technik teleinformatyk, technik telekomunikacji, technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych.

W oparciu o wyniki badań<sup>31</sup> szacuje się, że na przestrzeni kilku najbliższych lat liczba nauczycieli zmniejszy się o 25%. Odejdą bowiem z zawodu ci, których staż pracy jest dłuższy niż 20 lat. Powstałą w ten sposób lukę trudno będzie uzupełnić, bowiem młodzi absolwenci uczelni technicznych, a więc specjaliści, na których zapotrzebowanie na rynku pracy jest ogromne, niechętnie decydują się na podjęcie pracy w szkole, w charakterze nauczyciela kształcenia zawodowego. Zniechęca ich bowiem niski prestiż, jakie szkolnictwo to ma w społeczeństwie. Ponadto zachęty nie stanowi ani wydłużona droga awansu zawodowego, ani tym bardziej uposażenie. Jest wysoce prawdopodobne, że wykwalifikowany inżynier, mający w perspektywie założenie własnej działalności gospodarczej bądź też podjęcie pracy w dużym prywatnym przedsiębiorstwie branżowym, nie zdecyduje się na podjęcie zatrudnienia na stanowisku nauczyciela stażysty, którego zarobki od 1 września 2011 roku będą kształtować się średnio na poziomie 2618 złotych brutto (minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego – 2182 złote brutto)<sup>32</sup>.

Jak wynika z tego, co napisano na temat kondycji szkolnictwa zawodowego i największych problemów, z jakim boryka się ono na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat, niezbędna jest jego natychmiastowa modernizacja, zmierzająca do przywrócenia przynależnej mu rangi, tak aby miało możliwość kształcenia wysoko wykwalifikowanych kadr dla wszystkich sektorów gospodarki.

---

<sup>31</sup> *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: 06.06.2011].

<sup>32</sup> *MEN: Wynagrodzenie nauczycieli wzrośnie – od 1 września 2011 r.*, <http://oswiata.wip.pl/komunikaty-men/komunikaty-men-2011/men--wynagrodzenie-nauczycieli-wzrosnie-od-1-wrzesnia-2011-r,147,325498,0,252117,0.html> [data dostępu: 14.07.2011].

## Docelowy model szkolnictwa zawodowego

Odpowiedzią na potrzeby szkolnictwa zawodowego jest zaprojektowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej reforma, mająca na celu przywrócenie edukacji zawodowej przynależnej mu rangi, a także<sup>33</sup>:

1. skorelowanie oferty edukacyjnej z potrzebami ulegającego ciągłym przemianom rynku pracy;
2. uelastycznienie oferty kierunków kształcenia;
3. podwyższenie jakości edukacji zawodowej;
4. zwiększenie zdawalności zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
5. otwarcie systemu edukacji zawodowej na potrzeby uczniów niepełnosprawnych.

Rzeczona reforma zostanie wprowadzona w życie w roku szkolnym 2012/2013. Biorąc pod uwagę fakt, iż Polska jest członkiem Unii Europejskiej, poczynione kroki można rozpatrywać zarówno w kontekście europejskim, jak i polskim. Działania osadzone w perspektywie europejskiej mają polegać przede wszystkim na<sup>34</sup>:

1. promowaniu strategii uczenia się przez całe życie – *lifelong learning*;
2. opracowaniu Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji: EQF/NQF;

---

<sup>33</sup> *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, [www.spib.pl/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86](http://www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86) [data dostępu: 06.06.2011]; *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian* [w:] *Reforma programowa*, [www.konferencje.men.gov.pl/](http://www.konferencje.men.gov.pl/) [data dostępu: 06.06.2011].

<sup>34</sup> *Ibidem*.

3. stworzeniu katalogu kompetencji kluczowych: ECVET, EQARF, Europass;
4. promowaniu mobilności i wzajemnego uznawania kwalifikacji na terytorium Wspólnoty.

Natomiast działania skoncentrowane wokół polskiego kontekstu omawianej reformy polegają przede wszystkim na<sup>35</sup>:

1. dostosowaniu edukacji zawodowej do potrzeb gospodarki i rynku pracy;
2. stworzeniu strategii rozwoju kształcenia w kontekście krajowym i regionalnym;
3. stworzeniu nowej podstawy programowej kształcenia ogólnego, która do tej była mocno okrojona na rzecz edukacji ściśle zawodowej.

Zmiany, będące rezultatem modernizacji szkolnictwa zawodowego na średnim szczeblu edukacji, skoncentrowane zostaną wokół sześciu podstawowych zagadnień, związanych z<sup>36</sup>:

1. stworzeniem i wprowadzeniem nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
2. nową strukturą i organizacją kształcenia zawodowego;
3. wprowadzeniem nowego systemu zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
4. odbudową programową kształcenia zawodowego;
5. doksztalcaniem i doskonaleniem zawodowym nauczycieli;
6. czynnym i znaczącym udziałem pracodawców w kształceniu zawodowym.

---

<sup>35</sup> Ibidem.

<sup>36</sup> Ibidem.

W kontekście omawianej reformy i jej powodzenia niezwykle ważnym aspektem jest uczynienie ze szkoły zawodowej szkoły pozytywnego wyboru, a więc podjęcie działań mających na celu zwalczanie oparte na stereotypach postrzegania tego typu placówek oświatowych. Szkoły zawodowe, zarówno zasadnicze, jak i technika czy licea profilowane, skupiały, skupiają i będą skupiać uczniów o różnym potencjale intelektualnym, którego część składową stanowią zdolności poznawcze. Wśród uczniów odnaleźć można zarówno młodych ludzi, którzy pozbawieni są ambicji, jak również osoby o wysokich aspiracjach i dużym potencjale intelektualnym. Szkolnictwo zawodowe musi zatem przestać być spostrzegane jako enklawa przeznaczona dla osób z marginesu, nieposiadających ambicji kulturalnych, społecznych ani edukacyjnych. Dążyć należy do tego, aby szkoła zawodowa stała się etapem edukacji młodych ludzi, stwarzającym możliwość nabycia umiejętności i kompetencji niezbędnych dla wykonywania konkretnego zawodu. Szkoła zawodowa ma stanowić element prowadzący do następnego etapu edukacji, który umożliwi poszerzenie nabytych kompetencji bądź nabycie nowych, prowadzących do zmiany zawodu. Należy uświadomić społeczeństwu, iż szkoła zawodowa może stanowić również pierwszy krok na drodze wiodącej do zdobycia wyższego wykształcenia.

Dla wielu uczniów, szczególnie pochodzących z rodzin ubogich, jak również środowisk zaniedbanych ekonomicznie i społecznie, a więc zagrożonych wykluczeniem społecznym, które nie są w stanie sfinansować edukacji swoich dzieci, szkoła zawodowa stanowi jedyną szansę na uzyskanie pierwszego stopnia zawodowego wtajemniczenia. Dzięki systemowi zachęt zarówno ekonomicznych, jak i psychologicznych, uczniowie mobilizują się do dalszej nauki<sup>37</sup>. Oczywiście nie każdy młody człowiek decyduje się na

---

<sup>37</sup> J. Górniewicz, H. Mizerek, op.cit.

kontynuowanie nauki. Ponadto – część uczniów uczęszczających do szkół zawodowych z różnych powodów nie ukończy ich, jednak nie może to stanowić podstawy postrzegania i traktowania szkół przygotowujących do zawodu wyłącznie jako szkół negatywnego wyboru, do których aplikują uczniowie o niskich ambicjach i takich samych osiągnięciach edukacyjnych. Władze oświatowe, wprowadzając reformę systemu kształcenia zawodowego, będą dążyły do tego, aby szkoły zawodowe były placówkami o charakterze otwartym, powiązаныmi z innymi elementami systemu oświaty. Ich zadaniem ma być bowiem nie tylko przygotowanie młodych ludzi do wykonywania konkretnego zawodu, ale również wyposażenie uczniów w świat wartości technicznych, kulturalnych i obywatelskich<sup>38</sup>.

Zmiany w zakresie edukacji zawodowej mają dotyczyć wprowadzenia nowej, przystającej do realiów współczesnej gospodarki i zmieniającego się rynku pracy, klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Jej stworzenie i wdrożenie umożliwi zbudowanie przejrzystego systemu kwalifikacji zawodowych. Pozwoli również na utworzenie elastycznego systemu zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe – z uwzględnieniem formalnego, pozaformalnego i nieformalnego kontekstu uczenia się. Rezultatem zastosowania w praktyce nowej klasyfikacji zawodów w szkolnictwie tego typu będzie możliwość gruntownego wykształcenia i przygotowania zawodowego nowoczesnego pracownika, który charakteryzuje się elastycznością, mobilnością, a także nawykiem uczenia się przez całe życie. Zasadniczym powodem stworzenia nowej klasyfikacji było dążenie do<sup>39</sup>:

---

<sup>38</sup> Ibidem.

<sup>39</sup> *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010.



1. uczynienia systemu edukacji otwartym, zwłaszcza w kontekście edukacji permanentnej, która umożliwi systematyczne nabywanie nowej wiedzy i umiejętności niezależnie od wieku;
2. zagwarantowania transparentności w odniesieniu do kwalifikacji i kompetencji dostępnych na krajowym i europejskim rynku pracy;
3. stworzenia i wdrożenia Krajowych Ram Kwalifikacji wraz z krajowym rejestrem kwalifikacji;
4. podwyższenia jakości kształcenia zawodowego;
5. zapewnienia możliwości związanych z nabywaniem kwalifikacji i kompetencji w różnych kontekstach uczenia się – formalnego i nieformalnego;
6. promowania, upowszechniania i ułatwiania mobilności edukacyjnej i zawodowej uczniów, a także absolwentów szkół zawodowych;
7. oczekiwanego przez pracodawców, szybkiego i bardziej efektywnego korelowania kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy;
8. stworzenia elastycznego systemu egzaminów zawodowych.

Nowa klasyfikacja zawodów będzie zasadała się na grupowaniu i integrowaniu zawodów, lub – w zależności od potrzeb – ich redukowaniu. Następnie w ramach zawodów zostaną wyodrębnione i nazwane kwalifikacje potwierdzane przez zewnętrzny egzamin. Nowe, wyodrębnione kwalifikacje zostaną opisane w najnowszych podstawach programowych kształcenia zawodowego, w których wyszczególniony zostanie zasób wiedzy, umiejętności i postaw związanych z konkretną kwalifikacją. Należy przy tym podkreślić, że kwalifikacje zawodowe zostaną wyodręb-

nione w oparciu o klasyfikację zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, tzw. klasyfikację gospodarczą<sup>40</sup>.

Szkolnictwo zawodowe średniego szczebla, jak cała edukacja, determinowane jest przez zmiany cywilizacyjne. Coraz szybszy i coraz bardziej intensywny rozwój społeczeństwa, gospodarki i technologii wymusza na szkole zawodowej konieczność dostosowania się do realiów współczesnego świata. Szkoła przygotowująca do zawodu nie może spełniać jedynie roli miejsca, w którym przekazuje się uczniom wiedzę o charakterze encyklopedycznym. Oczywiście nowoczesna szkoła musi stwarzać młodym ludziom możliwość zdobycia podstawowej wiedzy, jednak wyłącznie w połączeniu z kształtowaniem umiejętności i kompetencji niezbędnych nie tylko w życiu zawodowym, ale również stanowiących podstawę efektywnego, pełnego i pełnoprawnego uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym.

Odnalezienie się w realiach współczesnego rynku pracy stanowi sumę składników, takich jak poziom wykształcenia, kompetencje ogólne, a także wykonywany zawód<sup>41</sup>. Pamiętać należy o tym, że fakt uzyskania przez absolwenta szkoły zawodowej świadectwa jej ukończenia nie jest tożsamy z potwierdzeniem jego kwalifikacji zawodowych. Ich potwierdzenie stanowi bowiem dyplom Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej, który absolwent szkoły zawodowej otrzymuje po uprzednim przystąpieniu do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe i uzyskaniu pozytywnej noty.

Z racji tego, że wskaźnik zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe jest niepokojąco niski (por. tabela 1.), istnieje konieczność takiego przeorganizowania w zakresie struktury

---

<sup>40</sup> Ibidem.

<sup>41</sup> Ibidem.

i funkcjonowania szkolnictwa zawodowego, aby stwarzało ono możliwość przystępowania do rzeczzonego egzaminu nie tylko po zakończeniu nauki, ale również<sup>42</sup>:

1. w trakcie jej trwania, w zasadniczej szkole zawodowej lub technikum;
2. po ukończeniu adekwatnych form kursowych w ramach kształcenia ustawicznego;
3. po nabyciu kwalifikacji na rynku pracy w kraju lub poza jego granicami.

System kształcenia zawodowego musi być zorganizowany w taki sposób, aby kończyło ono cykl kształcenia ogólnego, którego pierwszym etapem jest edukacja w gimnazjum. Nie może być tak, jak miało to miejsce do tej pory, że kształcenie ogólne w ramach edukacji w zasadniczej szkole zawodowej było znacznie okrojone. Sytuacja ta musi ulec zmianie, ponieważ kształcenie ogólne stanowi podstawę dla podwyższania kwalifikacji, nabywania nowych umiejętności, a także ewentualnego przekwalifikowania się. Czyni ono ucznia, a więc także przyszłego pracownika, bardziej elastycznym i mobilnym, co ma niezwykle istotne znaczenie dla odnalezienia się w realiach współczesnego rynku pracy. Dlatego też należy określić ten sam katalog przedmiotów ogólnych zarówno dla szkół ogólnokształcących, jak i placówek oświatowych, realizujących kształcenie zawodowe.

W kontekście nowej organizacji kształcenia zawodowego niezwykle istotnym elementem jest kształcenie praktyczne i liczba godzin przeznaczonych na te zajęcia. Kształcenie praktyczne stanowi nieodzowny składnik systemu kształcenia zawodowego, umożliwia bowiem zdobycie

---

<sup>42</sup> Ibidem.

i opanowanie przez uczniów umiejętności związanych z zawodem, w kierunku którego kształcą się, a które stanowią warunek *sine qua non* wykonywania zadań zawodowych. Ponadto, w przypadku praktyk zawodowych, kształcenie praktyczne stwarza możliwość ugruntowania nabytej już wiedzy i posiadanych umiejętności, a także jej poszerzenia. Z racji tego, że praktyczna nauka zawodu polega na wykorzystywaniu zdobytej uprzednio teoretycznej wiedzy, a także na wykonywaniu zadań związanych z przyszłym stanowiskiem pracy ucznia, powinna odbywać się w<sup>43</sup>:

1. warsztatach szklonych,
2. pracowniach szklonych,
3. szkolnych gospodarstwach domowych pomocniczych,
4. placówkach kształcenia ustawicznego,
5. placówkach kształcenia praktycznego,
6. przedsiębiorstwach,
7. indywidualnych gospodarstwach rolnych.

Z racji tego, że kształcenie praktyczne stanowi integralną część przygotowania do zawodu, autorzy reformy systemu edukacji zawodowej położyli szczególny nacisk na to, aby liczba godzin kształcenia praktycznego w zasadniczej szkole zawodowej wynosiła nie mniej niż 60%, zaś w technikum nie mniej niż 50% ogólnej liczby godzin kształcenia zawodowego. Ważne jest, aby stosunek czasu przeznaczanego na praktyczną naukę zawodu do czasu, w ramach którego nauczyciele przekazują uczniom wiedzę teoretyczną, był uzależniony od przyjętej przez każdą placówkę oświatową korelacji tych godzin z kształceniem ogólnym, a także z kształceniem do zawodu<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> A. Brzozowski, K. Czerwińska, E. Drogosz-Zabłocka, op.cit.

<sup>44</sup> *Założenia projektowanych zmian...*, op.cit.

Edukacja w ogóle, zaś edukacja zawodowa w szczególności, musi wyrabiać w uczniach nawyk nieprzerwanego doskonalenia zawodowego i podwyższania kwalifikacji, a więc obowiązek uczestniczenia w kształceniu ustawicznym. Jest to niezwykle ważna funkcja szkoły, albowiem udział w edukacji całożyciowej stanowi jeden z warunków utrzymania się na rynku pracy i bycia atrakcyjnym dla pracodawców ze względu na legitymowanie się aktualnymi, dotrzymującymi kroku rozwojowi nauki i technologii, kwalifikacjami. Stąd proponowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej włączenie zawodowych placówek oświatowych w system pozaszkolnej edukacji ustawicznej osób dorosłych, szczególnie w zakresie ich przekwalifikowania i wyposażenia w nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Celem projektowanych działań jest stworzenie możliwości pozwalających na sprostanie oczekiwaniom i wymaganiom pracodawców w zakresie kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników w różnym wieku. Szczególna uwaga skupiona jest na osobach w wieku 50+, które zbyt wcześnie kończą aktywność zawodową, co nader często stanowi rezultat braku legitymowania się aktualnymi kwalifikacjami zawodowymi. W trybie kształcenia ustawicznego, przybierającego formę kursów kwalifikacyjnych, odbywających się w placówkach oświatowych realizujących kształcenie zawodowe, osoby dorosłe będą przygotowywane do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Krokiem na drodze wiodącej ku zintegrowaniu szkolnych i pozaszkolnych form kształcenia będzie dążenie do stworzenia przez samorząd terytorialny, konkretnie zaś powiaty, branżowych centrów kształcenia zawodowego, których podbudowę stanowią będą centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, a także szkoły dla młodzieży i dorosłych. Do zadań tego rodzaju placówek należeć będzie koordynowanie działań jego poszczególnych działów i jednostek organizacyj-

nych w celu jak najlepszego i najpełniejszego wykorzystania bazy dydaktycznej, a także koordynowanie działań pracowników. Branżowym centrom kształcenia zawodowego i ustawicznego powinna zostać przypisana określona struktura, będąca niezwykle pomocną w realizacji postawionych przed tą placówką celów. Na strukturę tę składać się będą<sup>45</sup>:

1. trzyletnie zasadnicze szkoły zawodowe i czteroletnie technika, których zadaniem będzie kształcenie specjalistów z konkretnej branży;
2. formy kursowe kształcenia praktycznego i ustawicznego, związane z konkretną branżą, w ramach których osoby dorosłe będą przygotowywane do zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
3. gimnazja i licea dla dorosłych, w których będą mogły kształcić się osoby dorosłe, które nie ukończyły edukacji w gimnazjum, liceum, technikum bądź w zasadniczej szkole zawodowej;
4. ośrodki, w których będą przeprowadzane branżowe egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe.

Zadania centrum, zgodnie z intencjami autorów omawianej reformy systemu kształcenia zawodowego, będą sprowadzać się przede wszystkim do<sup>46</sup>:

1. kształcenia młodzieży i osób dorosłych;
2. kształcenia w formach pozaszkolnych;
3. organizowania i realizowania praktycznej nauki zawodu;
4. organizowania zajęć praktycznych dla nauczycieli kształcenia zawodowego, celem podwyższenia ich kwalifikacji;
5. teoretycznego dokształcania młodocianych pracowników;

---

<sup>45</sup> Ibidem.

<sup>46</sup> Ibidem.

6. realizowania zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
7. prowadzenia poradnictwa i doradztwa zawodowego;
8. zabiegania, wspólnie z lokalnymi pracodawcami, o wyposażenie pracowni dydaktycznych w najnowszy sprzęt.

W kontekście zagadnień związanych z nową strukturą i organizacją kształcenia zawodowego, kwestią wysokiej wagi jest pozyskiwanie kadry dla szkolnictwa zawodowego. Jak wspomniano w poprzednim rozdziale, na przestrzeni kilku najbliższych lat liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych zmaleje o 25%, a pozyskanie nowych, dobrze wykształconych i wysoko wykwalifikowanych dydaktyków jest i będzie niezwykle trudne. Stąd propozycja, mająca na celu nie tylko uzupełnienie znaczących niedoborów kadry dydaktycznej, ale również skorelowanie oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego z realiami gospodarczymi. Chodzi o możliwość, jaką stwarza zmiana, wprowadzona w 2009 roku do ustawy o systemie oświaty, stanowiąca, że dyrektor placówki oświatowej za zgodą samorządu terytorialnego (organu prowadzącego szkołę) może zatrudnić w szkołach realizujących kształcenie zawodowe osoby, które nie są nauczycielami, ale specjalistami branżowymi. Tego rodzaju zatrudnienie może odbywać się na zasadach określonych w Kodeksie pracy, zgodnie z którym osoba taka otrzymuje uposażenie odpowiadające wysokości uposażenia nauczyciela dyplomowanego<sup>47</sup>.

Cel kształcenia zawodowego stanowi przygotowanie młodych ludzi do wykonywania zadań przypisanych do konkretnego zawodu i konkretnego stanowiska pracy, a także wykształcenie w nich kompetencji niezbędnych do funkcjonowania w świecie opartym na wiedzy i informa-

---

<sup>47</sup> Ibidem.

cji. Jednak, jak wcześniej wspomniano, potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych nie jest świadectwo ukończenia szkoły, a rezultat zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Wyniki egzaminów, przeprowadzanych w ciągu kilku ostatnich lat, wyraźnie wskazują na konieczność zmodernizowania ich systemu. Egzaminy nie sprawdzały bowiem rzeczywistego poziomu wiedzy ani umiejętności przystępujących do nich osób. W związku w powyższym Ministerstwo Edukacji Narodowej, w ramach zaprojektowanej przez siebie reformy kształcenia zawodowego, proponuje standaryzację i ujednoczenie egzaminów, polegające przede wszystkim na<sup>48</sup>:

1. obligatoryjności w zakresie potwierdzania każdej kwalifikacji osobno;
2. znormalizowaniu systemu egzaminów bez względu na tryb, w jaki osoby przystępujące do egzaminu nabywały wiedzę i umiejętności;
3. stworzeniu działających przez cały rok ośrodków egzaminacyjnych, które w znacznej części będą funkcjonować u pracodawców;
4. utworzeniu banku zadań egzaminacyjnych, z którego mają pochodzić zadania wykonywane na pierwszym i drugim etapie egzaminu;
5. powoływaniu egzaminatorów z listy osób posiadających certyfikat egzaminatora Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej;
6. wzmocnieniu praktycznego aspektu egzaminu na poziomie technikum;

---

<sup>48</sup> *Kształcenie zawodowe i ustawiczne...*, op.cit.; Z. Stypińska, *Diagnoza sytuacji w zakresie edukacji. Strategia rozwoju edukacji zawodowej. Młodzież a rynek pracy w Polsce w aspekcie założeń Strategii Lizbońskiej*, [http://www.pomorskie.eu/res/pokl/Dokumenty/Raporty/raport\\_9.2\\_01.pdf](http://www.pomorskie.eu/res/pokl/Dokumenty/Raporty/raport_9.2_01.pdf) [data dostępu: 09.06.2011].



7. udziale pracodawców w tworzeniu ośrodków, w których egzaminy będą przeprowadzane;
8. zastosowaniu sprzętu audiowizualnego w celu zarejestrowania przebiegu egzaminu na jego etapie praktycznym.

Zmiany, które w najbliższym czasie zostaną wprowadzone w systemie kształcenia zawodowego w ramach zaproponowanej przez MEN reformy, dotyczyć będą również modernizacji programów nauczania, tak aby edukacja zawodowa w pełni realizowała postawione przed nią cele. Zmiany te koncentrują się wokół konieczności<sup>49</sup>:

1. opanowania przez uczniów określonej ilości materiału nauczania, w skład którego wchodzi: fakty, zasady, teoria i praktyka;
2. nabycia przez uczniów umiejętności związanych ze stosowaniem wiedzy i teorii w działaniach praktycznych, a więc w trakcie wykonywania zadań zawodowych i rozwiązywania problemów;
3. kształtowania w uczniach postaw stanowiących warunek sprawnego, pełnego i odpowiedzialnego funkcjonowania w świecie współczesnym.

W związku z tak zarysowanymi celami zmianie ulegnie podstawa programowa zarówno kształcenia ogólnego, jak i podstawy programowe kształcenia w poszczególnych zawodach. Programy nauczania będą uzupełniać się wzajemnie, tak aby możliwe było stworzenie uczniom szansy na zdobycie gruntownego i odpowiadającego wymogom rynku pracy wykształcenia.

Tak w podstawie programowej kształcenia ogólnego, jak i w podstawie programowej kształcenia w zawodzie, zgodnie z założeniami Europejskich Ram Kwalifikacji, dokładanie opisano zakładane efekty kształ-

---

<sup>49</sup> *Założenia projektowanych zmian...*, op.cit.

cenia, które zostały ujęte w formie wymagań o charakterze ogólnym oraz szczegółowym. Wymagania ogólne tworzą szkolny zawód, ponieważ opisane w nich zostały najistotniejsze zadania zawodowe, które musi umieć zrealizować każdy absolwent szkoły przygotowującej do zawodu. Wskazują one również na postawy, których kształtowanie ma niezwykle istotne znaczenie dla wykonywania konkretnego zawodu. Wymagania szczegółowe natomiast podzielone zostały na części A i B, z których pierwsza zawiera wymagania ogólnozawodowe, zaś druga dotyczy kwalifikacji przypisanych danemu zawodowi<sup>50</sup>.

Programy nauczania dla zawodów mogą zostać ujęte w tradycyjną strukturę przedmiotową, w ramach której wyodrębnione są przedmioty teoretyczne, będące odpowiednikami określonych dziedzin wiedzy, a także przedmioty, w ramach których realizuje się praktyczną naukę zawodu. Programy kształcenia zawodowego mogą również przybierać strukturę modułową, na którą składają się wyodrębnione części (moduły i jednostki modułowe).

Kształcenie zawodowe oparte na modułach ma tę przewagę nad kształceniem przedmiotowym, że pozwala na łączenie teorii z praktyką, co wspomaga przygotowanie ucznia do wykonywania zawodu, głównie dzięki realizowaniu zadań zawodowych zbliżonych do tych wykonywanych na stanowisku pracy. Kształcenie modułowe pozwala więc na skorelowanie edukacji zawodowej z oczekiwaniami pracodawców. Ponadto ogromną zaletą tego rodzaju kształcenia jest możliwość szybkiego analizowania wiedzy, a także szybkiego przekwalifikowania się<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> Ibidem.

<sup>51</sup> A. Brejnak, *Tworzenie modułowych programów szkoleń opartych na metodologii MES*, Warszawa 2004; R. Jarosińska, *Kształcenie modułowe*, [http://www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=43:moulowe&catid=24:publikacje&Itemid=26](http://www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=43:moulowe&catid=24:publikacje&Itemid=26) [data dostępu: 09.06.2011]; J. Krzyżak, *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*, [http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum /XII/Modu\\_owe\\_programy\\_ksztal\\_cenia.pdf](http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu_owe_programy_ksztal_cenia.pdf) [data dostępu: 09.06.2011]; K. Symela,

Reforma systemu kształcenia zawodowego dotyczyć będzie również doksztalcenia i doskonalenia nauczycieli, a także zwiększenia roli pracodawców w kształceniu. Jednak z racji tego, że są to zagadnienia zarówno bardzo obszerne, jak i niezwykle istotne dla funkcjonowania edukacji zawodowej, omówione zostaną w osobnych rozdziałach.

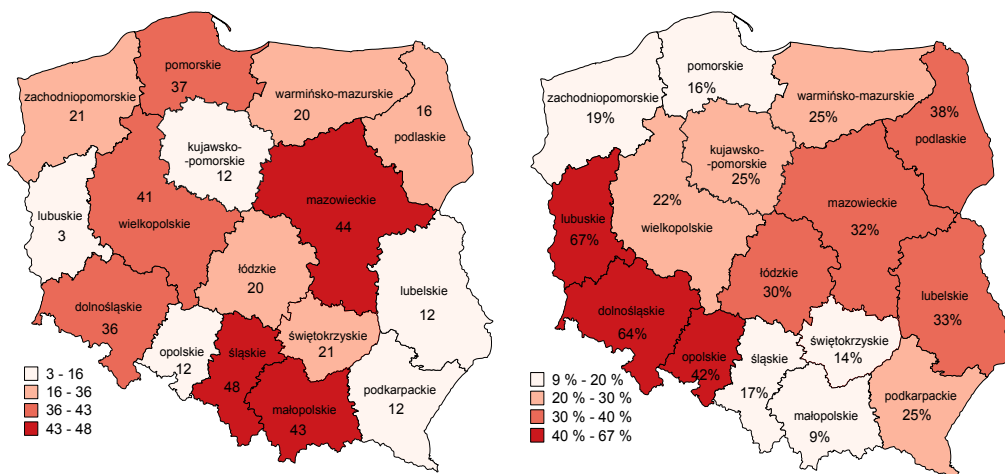
Podsumowując, szansą na przywrócenie szkolnictwu zawodowemu średniego szczebla edukacji przynależnego mu miejsca w systemie oświaty jest zaprojektowania przez Ministerstwo Edukacji Narodowej reforma, która ma zostać wprowadzona w życie za dwa lata. Została ona wymuszona nie tylko złą sytuacją kształcenia zawodowego, ale również szeregiem zmian zachodzącym we współczesnym świecie, do których zaliczyć należy procesy globalizacyjne, wzrastającą mobilność zawodową, zmiany w charakterze i organizacji pracy, rozwój technologiczny, a także znaczący wzrost poziomu oczekiwań pracodawców względem poziomu umiejętności i kompetencji pracowników.

## Obowiązek dokształcania nauczycieli przedmiotów zawodowych – udział nauczycieli w kształceniu ustawicznym

Kształcenie ustawiczne nauczycieli tożsame jest z wszelkiego rodzaju działaniami zmierzającymi do wspomżenia rozwoju zawodowego nauczycieli, polegającego na podtrzymywaniu i podnoszeniu umiejętności zawodowych, organizowanymi we wszystkich dostępnych formach<sup>52</sup>.

Możliwość podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli kształcenia zawodowego istnieje między innymi za pośrednictwem placówek (publicznych i niepublicznych) doskonalenia zawodowego nauczycieli. W 2010 roku w Polsce funkcjonowało 398 tego typu placówek (por. rysunek 11.), z czego 105 to ośrodki publiczne i 293 – niepubliczne.

**Wykres 11.** Liczba placówek doskonalenia nauczycieli (po lewej) oraz udział placówek publicznych (mapa po prawej) w 2010 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

<sup>52</sup> A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, [http://www.z3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal\\_az.html](http://www.z3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html) [data dostępu: 09.06.2011].

Największą ich koncentracją cechowało się województwo śląskie, mazowieckie i małopolskie, natomiast województwo lubuskie znajdowało się na ostatnim miejscu w skali kraju. W 2009 roku na obszarze tego regionu działały jedynie trzy ośrodki doskonalenia zawodowego nauczycieli (dwa publiczne i jeden niepubliczny), co może stanowić istotne ograniczenie możliwości podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli kształcenia zawodowego. Warto zwrócić uwagę, iż we wszystkich województwach – oprócz lubuskiego i dolnośląskiego – przeważały placówki niepubliczne. Najmniejszy odsetek placówek publicznych odnotowano w województwie małopolskim (9,3%), świętokrzyskim (14,3%), pomorskim (16,2%) oraz śląskim (16,7%).

W zawód nauczyciela wpisana jest konieczność nieustannego doskonalenia i podwyższania kwalifikacji. Na barkach nauczycieli spoczywa bowiem odpowiedzialność za przygotowanie młodych ludzi do wkroczenia na rynek pracy i wykonywania z powodzeniem wyuczonego zawodu, jak również przygotowanie absolwentów do funkcjonowania w realiach społeczeństwa opartego na wiedzy, informacji i technologii. Ponadto to właśnie w dużym stopniu od nauczycieli będzie zależało powodzenie reformy systemu kształcenia zawodowego, bowiem na ich barkach spoczywa ciężar związany z koniecznością pozyskania nowych wiadomości i nabycia nowych umiejętności praktycznych, związanych zarówno z psychologicznym i pedagogicznym aspektem ich pracy, jak i nauczaniem przez nich przedmiotem.

Z racji ogromnego tempa, jakie cechuje rozwój cywilizacji, a więc nauki i techniki, szybkiej dezaktualizacji ulega wiedza, którą nauczyciele nabyli w toku studiów. Grupą, której ten problem szczególnie dotyczy, są nauczyciele przedmiotów zawodowych. Wiedza, którą się legitymują, jak również posiadane przez nich umiejętności, muszą być skorelowane ze zmianami zachodzącymi w sferze produkcji i usług. Należy również pa-

miętać o tym, że doskonalenia wymagają także kwalifikacje pedagogiczne i psychologiczne nauczycieli, stanowiące istotny składnik kwalifikacji zawodowych kadry dydaktycznej. Doksztalcanie nauczycieli powinno polegać przede wszystkim na<sup>53</sup>:

1. odnowieniu i zaktualizowaniu stanu wiedzy i umiejętności związanych z nauczaniem przedmiotu kierunkowym;
2. odnowieniu i uaktualnieniu stanu wiedzy i umiejętności pedagogicznych;
3. wymiany pedagogicznych doświadczeń;
4. pomocy metodycznej udzielanej przez nauczyciela-metodyka;
5. dostępie do doradztwa pedagogicznego.

Z racji tego, że na kształcenie ustawiczne składa się szereg działań, mających na celu doskonalenie zawodowe nauczycieli, system ten jest mocno rozbudowany; obejmuje bowiem<sup>54</sup>:

1. Indywidualne formy samokształcenia, będące przedsięwzięciem samego nauczyciela, który decydując się na tę formę doskonalenia, powinien uzyskać wsparcie poprzez adekwatną politykę wydawniczą, a także edukację na odległość.
2. Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli, za które odpowiedzialność ponosi dyrektor placówki oświatowej, organizujący zespołową pracę kształceniową Rady Pedagogicznej, a także opiekę nad nauczycielami rozpoczynającymi karierę zawodową. W związku z tym działania dyrektora polegać powinny na kierowaniu kadry pedagogicznej na kursy, szkolenia, a także studia podyplomowe.

---

<sup>53</sup> Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej. Dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993.

<sup>54</sup> A. Zinkowski, op.cit.

3. Lokalne doradztwo o charakterze programowo-metodycznym, za które odpowiedzialność spoczywa na barkach organów prowadzących placówki szkolne, a więc gminach i powiatach. Funkcję doradcy piastować powinien nauczyciel, posiadający odpowiedni staż pracy i legitymujący się odpowiednimi kwalifikacjami, który na część etatu zatrudniony jest na stanowisku doradcy. W ramach tej formy doskonalenia władze samorządowe zobligowane są do zapewnienia nauczycielom możliwości korzystania z doradztwa, jak również zaopatrywania się w materiały o charakterze programowym, metodycznym oraz informacyjnym. Jednostką nadzorującą pod względem merytorycznym pracę zespołu doradców na obszarze województwa jest kurator oświaty.
4. Regionalne doskonalenie nauczycieli, za które odpowiedzialny jest marszałek województwa współpracujący w tej materii z kuratorem oświaty. Osoby organizujące doskonalenie nauczycieli na terenie regionu powinny uwzględniać potrzeby kadrowe województwa, które powinny być osadzone w kontekście planów związanych z prognozowanym rozwojem społecznym i gospodarczym regionu. Doskonalenie zawodowe na szczeblu regionalnym realizować powinny instytucje publiczne i niepubliczne, szczególnie zaś szkoły wyższe i placówki prowadzące doskonalenie.
5. Centralne doskonalenie nauczycieli, za które odpowiedzialność przypisana jest Ministrowi Edukacji Narodowej, realizujące swoje zadania w tym zakresie poprzez centralne placówki doskonalenia. Jego zadania koncentrują się przede wszystkim na wyznaczaniu i określaniu standardów w odniesieniu do kształ-

cenia ustawicznego kadry pedagogicznej, przyznawaniu akredytacji placówkom doskonalenia nauczycieli, nadzorowaniu i analizowaniu efektywności rozmaitych form kształcenia kadry dydaktycznej.

Każdy nauczyciel, zgodnie z zapisami zawartymi w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2004, Nr 207, poz. 2110) powinien, w ramach przygotowania do zawodu nabyć podstawowe kompetencje<sup>55</sup>:

1. dydaktyczne, tożsame z nauczaniem konkretnego przedmiotu, w połączeniu ze skutecznym przekazywaniem wiedzy z danego zakresu, komponowaniem procesu samodzielnego pozyskiwania przez uczniów wiedzy; budowaniem w młodych ludziach zainteresowania tematem i chęci samokształcenia wraz z kształceniem u nich umiejętności samodzielnego pozyskiwania informacji z różnych źródeł, ich krytycznej analizy i dalszego przetwarzania;
2. wychowawcze, rozumiane jako umiejętność:
  - a. rozpoznawania potrzeb dzieci i młodzieży w połączeniu z uwzględnianiem ich w pracy wychowawczej, ze szczególnym uwzględnieniem uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych;

---

<sup>55</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2004, Nr 207, poz. 2110), <http://www.studia.eduportal.pl/upload/nr210poz2110.pdf> [data dostępu: 09.06.2011]; E. Jaroni, *Kompetencje, kwalifikacje i awans zawodowy współczesnego nauczyciela* [w:] Szempruch J., Błachnik-Gęsiarz M. (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009; E. Piotrowski, *Kompetencje nauczyciela jako warunek adaptacji do pełnienia ról zawodowych* [w:] Szempruch J., Błachnik-Gęsiarz M. (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.



- b. budowania wśród uczniów autorytetu;
  - c. kształcenia w uczniach pożądanych postaw społecznych.
3. społeczne, zwane kompetencjami współdziałania, przejawiające się głównie w:
- a. działaniach prospołecznych;
  - b. działaniu o charakterze integracyjnym;
  - c. spostrzeganiu i pojmowaniu związków zachodzących między postawą zawodową prezentowaną przez nauczyciela a jego cechami osobowościowymi;
  - d. organizowaniu podmiotowej aktywności uczniów;
  - e. rozwiązywaniu konfliktów na drodze negocjacji;
4. prakseologiczne, rozumiane jako skuteczność w zakresie planowania, organizowania, realizowania, kontrolowania i oceniać procesów edukacyjnych. Kompetencje te przejawiają się przede wszystkim w umiejętności:
- a. rozpoznawania wyjściowego poziomu wiedzy uczniów;
  - b. sprawnego stosowania warsztatu dydaktycznego, na który składają się metody i formy nauczania;
  - c. diagnozowania przyczyn niepowodzeń szkolnych i zapobiegania im;
5. komunikacyjne, będące podstawą sprawnego porozumiewania się z uczniami, na co składa się sprawność w zakresie:
- a. nawiązywania kontaktu werbalnego i niewerbalnego;
  - b. aktywnego słuchania podopiecznych w połączeniu z rozumieniem ich intencji, jak również treści komunikatów;
  - c. myślenia dialogicznego;
  - d. wykorzystywania rozmaitych technik dyskursywnych;
  - e. komunikowania uczuć i emocji;

- f. rozwiązywania problemów i konfliktów;
  - g. rozbudzania wrażliwości językowej uczniów;
6. informacyjno-medialne, związane ze znajomością, jak również sprawnym posługiwaniem się technologią informacyjną połączonym z wykorzystaniem jej w procesie dydaktycznym, w komunikowaniu się z rodzicami, a także we własnym doskonaleniu zawodowym;
  7. językowe, tożsame ze znajomością przynajmniej jednego nowożytnego języka obcego, w stopniu zaawansowanym, zarówno w mowie, jak i piśmie.

Polscy nauczyciele kształcenia zawodowego w znakomitej większości – bo w 97% – legitymują się wykształceniem wyższym magisterskim (78%) bądź zawodowym (19%). 44% z nich stanowią nauczyciele mianowani, 31% nauczyciele dyplomowani, 21% nauczyciele kontraktowi, a tylko 4% nauczyciele stażyści. Poziom wykształcenia ani stopień awansu zawodowego żadną miarą nie może zwalniać nauczycieli z obowiązku doksztalcenia się, doskonalenia swojego warsztatu zawodowego ani podwyższania poziomu posiadanych kwalifikacji. Nauczyciele są jak najbardziej świadomi konieczności zwiększania swoich kompetencji zawodowych, szczególnie zaś nauczyciele przedmiotów zawodowych w ich wydaniu teoretycznym, którzy w znakomitej większości dbają o swój rozwój zawodowy, w związku z czym chętnie biorą udział w różnego rodzaju formach kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia<sup>56</sup>.

Niepokoje napawają jednak dane dotyczące nauczycieli praktycznej nauki zawodu, którzy zdecydowanie rzadziej decydują się na udział

---

<sup>56</sup> *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.

w szkoleniach, kursach czy innych zajęciach mających na celu podwyższenie poziomu ich kwalifikacji zawodowych<sup>57</sup>. To z kolei przekłada się na ich słabsze przygotowanie, nieprzystające do realiów współczesnego rynku pracy, na użytek którego kształcą swoich uczniów. Przekazują więc nieaktualną wiedzę z zakresu nauczanego przedmiotu przy użyciu przestarzałych i zdezaktualizowanych metod dydaktycznych. Nie są w stanie nauczyć młodzieży obsługiwanie najnowocześniejszych maszyn, urządzeń i oprogramowania, bowiem sami nie posiadają kompetencji w tym zakresie.

Należy również wspomnieć o tym, że dużą część kadry dydaktycznej, zarówno w odniesieniu do teoretycznego, jak i praktycznego nauczania, stanowią nauczyciele, którzy osiągnęli wiek emerytalny. Oni, podobnie jak instruktorzy praktycznej nauki zawodu, nie są zainteresowani uczestnictwem w jakichkolwiek formach doskonalenia zawodowego, co stanowi szkodę zarówno dla nich samych, jak i – przede wszystkim – dla uczniów, którym nie stwarzają możliwości odebrania gruntownego i pełnego wykształcenia oraz przygotowania ich do wykonywania zawodu na poziomie oczekiwanym przez pracodawców.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych, deklarujący dbałość o rozwój w obrębie swojej profesji, od kształcenia ustawicznego, szczególnie w zakresie umiejętności odnoszących się do nauczanego przedmiotu, oczekują, że udział w nim pozwoli im przede wszystkim na<sup>58</sup>:

1. zaznajomienie się z najnowszą wiedzą i osiągnięciami z zakresu wykładanego przez nich przedmiotu kierunkowego;
2. wykształcenie umiejętności związanych z obsługą najnowszych programów komputerowych, co pozwoli im na wdrożenie naj-

---

<sup>57</sup> Ibidem.

<sup>58</sup> Ibidem.

- nowocześniejszych technologii informatycznych w obręb procesu dydaktycznego;
3. pełne i gruntowne przygotowanie uczniów do zewnętrznego egzaminu potwierdzające kwalifikacje zawodowe, przez co należy rozumieć konieczność zapoznania nauczycieli z kwestiami dotyczącymi między innymi:
    - a. klasyfikacji zawodów i specjalności, a także klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
    - b. dokumentacji programowej i projektu kwalifikacji zawodowych;
    - c. projektu struktury zadań egzaminacyjnych oraz standardu wymagań egzaminacyjnych na kwalifikacje zawodowe;
    - d. przygotowania do egzaminowania;
    - e. podstaw prawnych, których znajomość jest niezbędna do prawidłowego przeprowadzenia egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;
  4. nabycie umiejętności dotyczących pomiaru dydaktycznego, ze szczególnym uwzględnieniem:
    - a. konstruowania planów dydaktyczno-wychowawczych nauczania, zgodnych z założeniami systemu oceniania i istoty planowanej reformy kształcenia zawodowego;
    - b. konstruowania różnego rodzaju zadań o charakterze testowym;
    - c. analizy i interpretacji wyników testów;
  5. nabycie kompetencji związanych z komunikacją interpersonalną;
  6. przygotowanie się do pełnienia funkcji egzaminatora Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej;

7. zapoznanie się z możliwościami, jakie stwarzają kształceniu zawodowemu modułowe programy nauczania, w połączeniu z nabyciem umiejętności korzystania z tego rodzaju programów, a także samodzielnego ich tworzenia.

Niezwykle ważne – zdaniem samych nauczycieli – jest również doskonalenie umiejętności, które nie są bezpośrednio związane z nauczanym przedmiotem, choć stanowią istotną część pracy nie tylko dla tych, którzy nauczają przedmiotów zawodowych. W związku z powyższym nauczyciele kształcenia zawodowego awizują konieczność poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności w zakresie<sup>59</sup>:

1. znajomości nowożytnych języków obcych;
2. prowadzenia szkolnego doradztwa zawodowego;
3. indywidualizacji nauczania, a więc pracy z uczniem zdolnym, uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, uczniem sprawiającym problemy wychowawcze;
4. motywowania uczniów do nauki;
5. technik umożliwiających szybkie czytanie, a także szybkie uczenie się;
6. psychologii;
7. zdalnego nauczania – e-learningu;
8. znajomości przepisów prawa oświatowego;
9. ewaluacji osiągnięć uczniów, a także własnej pracy dydaktycznej i wychowawczej;
10. radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym.

Jako że nauczyciele kształcenia zawodowego podkreślają zarówno chęć, jak i konieczność podwyższania swoich kwalifikacji i doskonalenia

---

<sup>59</sup> Ibidem.

umiejętności zawodowych w związku z nauczaniem przedmiotu kierunkowym, zgłaszają również propozycje dotyczące oczekiwanych metod i form wsparcia ich rozwoju zawodowego. Zaliczyli do nich przede wszystkim konieczność<sup>60</sup>:

1. składania wizyt w najnowocześniejszych przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych;
2. odbywania praktyk w nowoczesnych zakładach (krajowych i zagranicznych) przez nauczycieli o najkrótszym stażu zawodowym;
3. organizowania form doskonalenia, które umożliwią nauczycielom wymianę doświadczeń;
4. brania udziału w organizowanych dwa razy do roku konferencjach o charakterze przedmiotowo-metodycznym, przeznaczonych dla nauczycieli konkretnych zawodów związanych z określoną branżą;
5. uczestniczenia w branżowych spotkaniach zawodowych;
6. uczestniczenia w organizowanych cyklicznie szkoleniach na stanowisku pracy;
7. brania udziału w szkoleniach wspólnie z nauczycielami kształcenia praktycznego z Centrum Kształcenia Praktycznego;
8. nawiązania przez macierzyste placówki oświatowe współpracy z instytucjami, które wspomagają konkretne branże.

Nauczyciele chcący podwyższać swoje kwalifikacje i doskonalić warsztat zawodowy nie mogą być pozostawieni sami sobie. Do udzielenia im wsparcia zobowiązany jest zarówno dyrektor ich macierzystej placówki oświatowej, jak i inni pracownicy szkoły, konkretnie

---

<sup>60</sup> Ibidem.

zaś: pedagog lub psycholog i opiekun zespołu przedmiotowego. Od dyrektorów szkół, nauczyciele oczekują przede wszystkim działań związanych z<sup>61</sup>:

1. dofinansowaniem i wyekwipowaniem pracowni dydaktycznych w pomoce naukowe, zarówno techniczne (komputery, sprzęt multimedialny), jak i teoretyczne, a więc poradniki, podręczniki, fachową literaturę;
2. udzielaniem wyczerpujących informacji na temat aktualnych zmian w zakresie przepisów prawa oświatowego;
3. umożliwieniem kadrze dydaktycznej brania udziału w różnych formach doskonalenia zawodowego;
4. finansowaniem doskonalenia zawodowego.

Z kolei rola psychologa i pedagoga szkolnego w zakresie wsparcia nauczycieli powinna polegać głównie na<sup>62</sup>:

1. prowadzeniu doradztwa zawodowego;
2. rozwiązywaniu problemów wychowawczych;
3. wspieraniu nauczyciela w pracy z rodzicami uczniów;
4. wspomaganie nauczyciela w radzeniu sobie ze stresem.

Z kolei opiekun zespołu przedmiotowego, w zakresie działań związanych ze wsparciem nauczycieli chcących doskonalic swoje kwalifikacje i umiejętności, zobowiązany jest do<sup>63</sup>:

1. podejmowania działań mających na celu korelowanie nauczania w jego formie teoretycznej z nauczaniem praktycznym, jak również powiązanie międzyprzedmiotowe;

---

<sup>61</sup> Ibidem.

<sup>62</sup> Ibidem.

<sup>63</sup> Ibidem.

2. udzielania niezbędnych wskazówek o charakterze merytorycznym i dydaktycznym;
3. pomocy w opracowywaniu materiałów dydaktycznych, a także sprawdzianów;
4. organizowania doskonalenia w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli;
5. organizowania i realizowania lekcji koleżeńskich;
6. udzielania pomocy w doborze fachowej literatury;
7. nawiązywania kontaktu z innymi placówkami oświatowymi.

Dużą rolę w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli odgrywa również środowisko pozaszkolne. Chodzi przede wszystkim o zewnętrzny nadzór pedagogiczny w postaci doradcy metodycznego i wizytatora, a także o pracodawców. W związku z tym działania podejmowane przez doradcę metodycznego w zakresie wspierania nauczycieli chcących doskonalić swój warsztat pracy, powinny koncentrować się przede wszystkim na<sup>64</sup>:

1. planowaniu i urządzaniu spotkań z przedsiębiorcami i przedstawicielami ośrodków naukowo-badawczych;
2. prezentowaniu nowych, efektywnych metod nauczania;
3. przedstawianiu oferty z zakresu doskonalenia nauczycieli;
4. organizowaniu konferencji, warsztatów i szkoleń;
5. organizowaniu wycieczek przedmiotowych do najnowocześniejszych przedsiębiorstw;
6. opracowaniu materiałów dydaktycznych.

---

<sup>64</sup> Ibidem.



Natomiast działania wizytatora w zakresie wspomagania nauczycieli powinny koncentrować się wokół<sup>65</sup>:

1. interpretowania, w sposób klarowny i przystępny, przepisów prawa oświatowego;
2. określenia jednolitej dokumentacji prowadzonej przez placówkę oświatową w zakresie kształcenia zawodowego.

Znaczącą i trudną do przecenienia rolę w obszarze organizowania, unowocześniania szkolnictwa zawodowego, jak i wsparcia nauczycieli podwyższających swoje kwalifikacje, odgrywają pracodawcy. W związku z tym do ich zadań należy głównie<sup>66</sup>:

1. ustalenie potrzeb w zakresie kierunków kształcenia zawodowego;
2. realizowanie kształcenia praktycznego w oparciu o podstawę programową dla edukacji w danym zawodzie w celu właściwego przygotowania uczniów do zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;
3. subsydiowanie placówki oświatowej i pracowni dydaktycznych;
4. organizowanie praktyk, szkoleń, a także wycieczek dydaktycznych zarówno dla uczniów, jak i dla nauczycieli.

Pisząc o obowiązku doskonalenia zawodowego nauczycieli podkreślić należy, iż kształcenie ustawiczne w ogóle, a kształcenie ustawiczne kadry dydaktycznej szczególnie, nie może mieć stałej, niezmiennej formy. Powinno być ono modelowane i modernizowane w oparciu o kryteria<sup>67</sup>:

1. demograficzne, a więc ilość młodzieży uczęszczającej do szkół;

---

<sup>65</sup> Ibidem.

<sup>66</sup> Ibidem.

<sup>67</sup> Z. Wiatrowski, op.cit.

2. będące rezultatem rozwoju nauki i techniki w skali globalnej, a także zmian zachodzących w cechach ludzkiej pracy, co dla kształcenia zawodowego ma znacznie decydujące;
3. wynikające ze zmian ustrojowych i gospodarczych;
4. stanowiące pochodną przemian edukacyjnych zachodzących we współczesnym świecie, stawiające nauczycieli przed koniecznością nabycia nowych umiejętności, np. kształcenia uczniów pod kątem Europejskich Ram Kwalifikacji;
5. stanowiące rezultat rozwoju pedagogiki i psychologii oraz wskazujące na konieczność interdyscyplinarnego spojrzenia na kwestie kształcenia;
6. wynikające z diagnozy poziomu efektywności kształcenia, w której bierze się pod uwagę między innymi:
  - a. projektowanie najistotniejszych czynności dydaktycznych i wychowawczych, w połączeniu z doбором metod kształcenia;
  - b. działalność realizacyjną nauczyciela, rozumianą jako organizacja procesu kształcenia uczniów;
  - c. działalność weryfikacyjną, stanowiącą podstawę organizowania procesu doskonalenia umiejętności nauczyciela.

Podsumowując, celem kształcenia ustawicznego nauczycieli, również nauczycieli przedmiotów zawodowych, jest dążenie do stworzenia współczesnego i powszechnie akceptowanego modelu dydaktyka i pedagoga XXI wieku. Nauczyciel ten, jako profesjonalista, będzie legitymował się nie tylko kompetencjami merytorycznymi, ale również wychowawczymi i technicznymi.

## Rola przedsiębiorców w kształceniu zawodowym

Obecnie młodym ludziom kończącym szkoły, w tym również szkoły zawodowe, trudno jest zaistnieć na rynku pracy i znaleźć wymarzone zajęcie, najlepiej w wyuczonym zawodzie. Dzieje się tak dlatego, że współczesny rynek pracy jest złożony i niestabilny, a w dodatku wymagania, jakie stawiają przed absolwentami potencjalni pracodawcy, są coraz wyższe. W związku z powyższym, znalezienie zatrudnienia satysfakcjonującego w wymiarze finansowym, jak i pod względem możliwości rozwoju i awansu, okazuje się być coraz trudniejsze. To, czy absolwent szkoły przygotowującej do wykonywania konkretnego zawodu znajdzie pracę, uzależnione jest od wielu czynników, takich jak<sup>68</sup>:

1. wiedza ogólna,
2. zdolności uczenia się,
3. umiejętności odnoszące się do zarządzania i kierowania własną karierą,
4. umiejętność poszukiwania pracy,
5. specyficzna wiedza zawodowa.

Ogromnym problemem szkolnictwa zawodowego w Polsce w kontekście jego powiązań z rynkiem pracy i oczekiwaniami pracodawców jest to, że wielu uczniów opuszczających mury szkoły zawodowej i otrzymujących dyplom jej ukończenia, nie legitymuje się wiedzą i umiejętnościami, które byłyby zbieżne z wymogami pracodawców. Młodzi ludzie, będący

---

<sup>68</sup> Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, *Badane kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009.

absolwentami placówek oświatowych realizujących kształcenie zawodowe, nie mogą poszczycić się posiadaniem:

1. kompetencji kluczowych, szczególnie tych w zakresie znajomości języka obcego;
2. umiejętności związanych z uczeniem się;
3. nawyku uczestniczenia w kształceniu ustawicznym, mającym na celu nieustanne doskonalenie zawodowe.

Wszystko to potwierdza sformułowaną wcześniej tezę o niedopasowaniu kształcenia zawodowego na średnim szczeblu do wymogów nowoczesnej, innowacyjnej, opartej na wiedzy gospodarki. Stąd jak najbardziej słuszny postulat, zgłoszony przez władze oświatowe, organizowania kształcenia zawodowego w porozumieniu i powiązaniu z pracodawcami. Zaznaczyć bowiem należy, iż do tej pory udział przedsiębiorców w kształceniu zawodowym był znacznie ograniczony i w rzeczywistości sprowadzał się jedynie do realizowania praktyk zawodowych, w których uczestniczyli uczniowie. Taki udział pracodawców był wyraźnie niewystarczający i niesatysfakcjonujący, przynosił bowiem znikome korzyści dla każdej ze stron<sup>69</sup>.

Znakomitym przykładem dla polskich władz oświatowych, które podjęły działania mające na celu skorelowanie oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego z realiami rynku pracy poprzez nawiązanie ścisłej współpracy z pracodawcami, był niemiecki system kształcenia zawodowego. Przedsiębiorcy niemieccy mają przemożny wpływ na organizowanie, modernizowanie, obudowę programową, a także realizację kształcenia zawodowego, szczególnie w jego wymiarze praktycznym (kształcenie

---

<sup>69</sup> J. Osiecka-Chojnacka, op.cit.

dualne). W Niemczech w działalność na rzecz edukacji zawodowej zaangażowane są nie tylko władze oświatowe, ale również partnerzy społeczni<sup>70</sup>:

1. Ministerstwo Pracy, Polityki Społecznej i do spraw Rodziny;
2. Zakład Promowania Kształcenia Zawodowego;
3. Urząd Pracy;
4. Izba Przemysłowo-Handlowa;
5. Izba Rzemieśnicza, która wspólnie z Izbą Przemysłowo-Handlową odpowiedzialna jest za organizowanie egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Taka współpraca była możliwa dzięki temu, że wszystkie strony biorące w niej udział, a więc władze oświatowe, partnerzy społeczni, a także związki zawodowe, mają pełną świadomość faktu, iż kształcenie wysoko wykwalifikowanych fachowców stanowi inwestycję w przyszłość. Ponadto władze oświatowe Republiki Federalnej Niemiec w pełni zdają sobie sprawę z tego, że polityka edukacyjna kraju powinna być uwarunkowana skorelowaniem wykształcenia młodego pokolenia z wymogami stawianymi przez pracodawców i rynek pracy. W związku z powyższym wszystkie strony zobowiązane są do wspólnego poszukiwania rozwiązań, mających na celu doprowadzenie do rosnącego zaangażowania podmiotów bezpośrednio zainteresowanych we wspólną politykę oświatową. W rezultacie efekty kształcenia w niemieckich szkołach zawodowych stanowią owoc wzajemnej współpracy pracodawców, władz oświatowych i partnerów społecznych, dzięki której struktura kształcenia jest kompatybilna z realiami wciąż zmieniającego się rynku pracy<sup>71</sup>.

---

<sup>70</sup> *System kształcenia zawodowego w Polsce i Niemczech – podobieństwa i różnice*, [www.kuratorium.katowice.pl/.../SystemksztalceniazawodowegoNiemczech.ppt](http://www.kuratorium.katowice.pl/.../SystemksztalceniazawodowegoNiemczech.ppt) [data dostępu: 13.06.2011].

<sup>71</sup> *Ibidem*.

Polscy przedsiębiorcy również zdają sobie sprawę z tego, że nawiązanie przez nich współpracy z sektorem edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem szkolnictwa zawodowego, jest koniecznością, jeśli chcą, aby do pracy w ich firmach zgłaszali się wysoko wykwalifikowani fachowcy. Znalezienie takich pracowników, na co uwagę zwracają sami pracodawcy, jest bowiem niezwykle trudne, ponieważ – jak się okazuje – znacząca większość nowo zatrudnionych pracowników wymaga przeszkolenia celem podwyższenia ich kwalifikacji pod względem praktycznym i dostosowania ich do konkretnych wymogów przedsiębiorstwa. Dzieje się tak dlatego, że pracownicy ci mają ogromne trudności z wykorzystaniem wiedzy teoretycznej w praktycznych działaniach i podczas realizacji zadań związanych z ich miejscem pracy. Tego rodzaju dodatkowe doskonalenie nowego pracownika jest dla pracodawcy kosztownym czasowo i finansowo problemem, ponieważ z reguły trwa dwa lata, a jego koszty zmuszony jest ponieść pracodawca<sup>72</sup>.

Dlatego też sami pracodawcy, niejako przymuszeni okolicznościami, nawiązują współpracę z instytucjami prowadzącymi edukację zawodową. Pośród powodów, dla których skłonni są podjąć bądź podjęli współpracę z tego rodzaju placówkami oświatowymi, wymieniają<sup>73</sup>:

1. Regularne poszerzanie kwalifikacji swoich aktualnych pracowników, przez co rozumieć należy doskonalenie warsztatu zawodowego na zajmowanym stanowisku pracy (tzw. podnoszenie efektywności pracownika w miejscu pracy), a także rozwój, na przykład z myślą o awansie.

---

<sup>72</sup> A. Emerling, A. Orlińska, S. Węsierska, *Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania*, Warszawa 2010.

<sup>73</sup> Ibidem.

2. Budowanie pozytywnego wizerunku wśród obecnych i potencjalnych pracowników, które dotyczy przede wszystkim przedsiębiorstw o dużej renomie i ugruntowanej pozycji rynkowej. Właściciele rzeczonych firm nie kryją tego, że nawiązanie przez nich współpracy z instytucją edukacyjną nierozzerwalnie wiąże się z profitami o charakterze wizerunkowym i biznesowym. Chodzi przede wszystkim o możliwość zaprezentowania przedsiębiorstwa i branży, w ramach której funkcjonuje, w połączeniu z pokazaniem młodym ludziom ścieżek kariery zawodowej i przekazywania im informacji o możliwościach ewentualnego zatrudnienia.
3. Pozyskiwanie i kształcenie pracowników zgodnie z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa, w przypadku którego pracodawcy:
  - a. chcą mieć i mają wpływ między innymi na programy kształcenia w konkretnych zawodach;
  - b. angażują aktualnie zatrudnionych pracowników w proces kształcenia zawodowego;
  - c. organizują w swoich przedsiębiorstwach praktyki zawodowe zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli kształcenia zawodowego;
  - d. organizują staże z myślą o późniejszym zatrudnieniu wybranych osób.

Właściciele przedsiębiorstw, kierowani myślą o naborze gruntownie wykształconych i wysoko wykwalifikowanych pracowników, coraz chętniej i częściej nawiązują współpracę z instytucjami edukacyjnymi, prowadzącymi kształcenie zawodowe. Jednak współpraca taka nie

zawsze jest łatwa do podjęcia, jak i do kontynuowania, na co składa się szereg przyczyn, do których sami pracodawcy zaliczają przede wszystkim<sup>74</sup>:

1. nazbyt zawile, zagmatwane i zbiurokratyzowane procedury towarzyszące nawiązywaniu współpracy;
2. niezgodny z potrzebami przedsiębiorstwa program kształcenia;
3. nieprzystające oczekiwania związane z formą i obszarem współpracy (nader często zdarzało się, że dyrektorzy szkół utożsamiali współpracę – przede wszystkim na płaszczyźnie merytorycznej – ze sponsoringiem, oczekując od przedsiębiorcy opłacenia remontu placówki);
4. brak prawnych regulacji wspierających współpracę;
5. deficyt w zakresie odpowiednich środków finansowych w budżecie przedsiębiorstwa;
6. brak w przedsiębiorstwie właściwej jednostki bądź osoby, która byłaby odpowiedzialna za współpracę, w powiązaniu z nieodpowiednią kulturą organizacyjną firmy;
7. niedostatek w zakresie pozytywnych wzorów efektywnej współpracy tego rodzaju;
8. brak zainteresowania współpracą występujący po obu stronach, będący rezultatem:
  - a. obawy przed posądzeniem szkoły o rekomendowanie i promowanie rozwiązań natury technologicznej wykorzystywanych przez konkretne przedsiębiorstwo, a także czerpanie prywatnych korzyści z tego rodzaju kooperacji;

---

<sup>74</sup> Ibidem.



- b. niekiedy radykalnie odmiennego rozumienia przez właściciela przedsiębiorstwa i dyrektora placówki oświatowej terminu „współpraca”;
- c. oporu związanego z koniecznością poświęcenia dodatkowego czasu na ponadplanową pracę, wynikającą np. z konieczności wprowadzenia zmian w programie zajęć;
- d. błędnego przekonania, że szkoła z ugruntowaną pozycją nie musi, a tym bardziej, nie potrzebuje nawiązywania współpracy ze środowiskiem biznesu.

Wina w zakresie niewystarczającej współpracy pomiędzy sektorem edukacji a pracodawcami rozkłada się po obu stronach. Często zdarza się, że przeszkodą na drodze wiodącej do nawiązania współpracy pomiędzy placówką oświatową a przedsiębiorstwem jest nieskuteczny przepływ informacji. Dyrektorzy szkół przekonani są bowiem o tym, że pracodawcy nie przejawiają chęci przyjmowania na praktykę uczniów, a tym bardziej nie są zainteresowani nawiązywaniem stałej współpracy. Prowadzi to do sytuacji, w której uczniowie sami i we własnym zakresie zabiegają o to, aby mogli odbywać praktyczną naukę zawodu w konkretnym przedsiębiorstwie<sup>75</sup>. Taka sytuacja stanowi szkodę dla obu stron, zarówno dla placówki oświatowej, która nie stwarza swoim uczniom możliwości nabycia praktycznych umiejętności w miejscu wyposażonym w najnowocześniejszy sprzęt, jak i dla pracodawców, którzy nie są w stanie wykorzystać szansy na wykształcenie i przygotowanie do pracy w przedsiębiorstwie potencjalnych przyszłych kadr.

Na problem niewystarczającego udziału pracodawców w kształceniu zawodowym zwróciły uwagę władze oświatowe centralnego szczebla, które

---

<sup>75</sup> *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009.

stworzyły, szeroko omówiony w poprzednim rozdziale, projekt reformy edukacji zawodowej. Zdały sobie one bowiem sprawę z tego, że warunkiem *sine qua non* właściwego przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy jest realizowanie kształcenia zawodowego, w szczególności kształcenia praktycznego, w porozumieniu i ścisłej współpracy z pracodawcami. W związku z tym szkoła i przedsiębiorstwo powinny być miejscami, w których młodzi ludzie równocześnie zdobywają wiedzę i umiejętności praktyczne, co czyni ich edukację pełną, zamkniętą całością, stwarzającą możliwość podjęcia zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Niezwykle ważne jest, aby udział pracodawców w kształceniu zawodowym nie ograniczał się wyłącznie do tego, że stwarzają oni uczniom szkół zawodowych możliwość odbywania w ich przedsiębiorstwie praktycznej nauki zawodu. Rola pracodawców powinna być o wiele większa, ich działania, jeśli mają być efektywne i przynieść spodziewane i zaprojektowane rezultaty, muszą koncentrować się również wokół planowania, organizowania, realizowania i ewaluacji procesu kształcenia<sup>76</sup>. Tylko taka współpraca pomiędzy sektorem edukacji a pracodawcami pozwoli na podjęcie skutecznych działań, mających na celu zmniejszenie, a w rezultacie zlikwidowanie rozbieżności pomiędzy systemem kształcenia i jego ofertą edukacyjną, a realiami rynku pracy. W celu podniesienia jakości i efektywności kształcenia zawodowego Ministerstwo Edukacji Narodowej w roku 2003 zdecydowało o konieczności zawarcia porozumień z organizacjami, zrzeszającymi pracodawców, z samorządami gospodarczymi, a także innymi organizacjami pozarządowymi, takimi jak<sup>77</sup>:

1. Naczelna Rada Zrzeszeń Handlu i Usług,
2. Polska Izba Przemysłowo-Handlowa Budownictwa,
3. Izba Gospodarcza Gazownictwa,

---

<sup>76</sup> Założenia projektowanych zmian..., op.cit.

<sup>77</sup> Ibidem.

4. Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich,
5. Krajowa Izba Gospodarcza,
6. Konfederacja Pracodawców Polskich,
7. Stowarzyszenie Elektryków Polskich,
8. Ogólnopolska Izba Gospodarcza Drogownictwa,
9. Związek Rzemiosła Polskiego,
10. Business Centre Club,
11. Stowarzyszenie Techniczne Odlewników Polskich.

Porozumienia te, prawnie usankcjonowane przez ustawę o systemie oświaty<sup>78</sup>, wyznaczały ramy współpracy. Na jej zakres składają się propozycje związane z<sup>79</sup>:

1. realizowaniem przez przedsiębiorców doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych zarówno teoretycznych, jak i praktycznych;
2. tworzeniem ośrodków, w których będą odbywały się zewnętrzne egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe;
3. udziałem indywidualnych pracodawców, a także organizacji pracodawców, stowarzyszeń zawodowych, samorządów gospodarczych w systemie egzaminacyjnym;
4. uczestnictwem pracodawców w organizowaniu dodatkowych zajęć pozaszkolnych, przeznaczonych dla uczniów ostatnich klas ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, których celem jest zwiększenie szans przyszłych absolwentów na znalezienie zatrudnienia;

---

<sup>78</sup> Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (ogłoszona 2 grudnia 2004 r.), (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572), <http://www.prawo.vulcan.edu.pl/przegdok.asp?qdatprz=akt&qplikid=1>[data dostępu: 14.06.2011].

<sup>79</sup> *Założenia projektowanych zmian...*, op.cit.

5. wspomaganie placówek oświatowych w zakresie wyposażenia w najnowocześniejsze środki i materiały dydaktyczne, między innymi poprzez zaopatrywanie ich w artykuły odnoszące się do wdrażanych innowacji i oferowanych produktów;
6. podwyższaniem poziomu praktyk zawodowych głównie poprzez wypracowanie ich standardów w konkretnych zawodach. Standardy te powinny zostać ustalone wspólnie przez szkoły, pracodawców i zrzeszenia branżowe;
7. tworzeniem sieci przedsiębiorstw, w których zarówno uczniowie, jak i słuchacze ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, będą mieli możliwość odbywania kształcenia praktycznego, dzięki czemu zapoznają się z nowoczesnymi metodami związanymi z zarządzaniem, organizacją pracy, stosowaniem i wykorzystywaniem nowoczesnych technologii. Nauczyciele w przedsiębiorstwach tworzących sieć będą mogli natomiast aktualizować swoją wiedzę.

Sami przedsiębiorcy wyrażają opinię, iż niezwykle ważne w kontekście ich współpracy ze szkołami zawodowymi jest stworzenie przez państwo systemu zachęt, w tym również finansowych, w postaci:

1. ulg podatkowych,
2. dodatkowych refundacji,
3. ograniczenia formalności,
4. złagodzenia obowiązujących przepisów.

Władze oświatowe, chcące wyjść naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, podjęły odpowiednie działania, zachęcające ich do aktywnego udziału w procesie planowania, organizowania, realizowania i ewaluacji kształcenia zawodowego. Dążą one przede wszystkim do wypracowania mechanizmów finansowych, mających na celu wspieranie tych spośród

przedsiębiorców, którzy zdecydują się na nawiązanie długotrwałej współpracy z placówką oświatową prowadzącą kształcenie zawodowe. Władze oświatowe proponują więc pracodawcom dofinansowanie kosztów, jakie ponoszą oni w związku z kształceniem zawodowym młodocianych pracowników. Tego rodzaju subsydium byłoby wypłacane ze środków pochodzących z Funduszu Pracy, zaś jego wysokość uzależniona od formy kształcenia i czasu jego trwania. Ważne przy tym jest, że kwota dofinansowania waloryzowana jest wedle wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli wskaźnik ten w okresie roku kalendarzowym, w którym przeprowadzona została ostateczna rewaloryzacja, wynosi co najmniej 105%<sup>80</sup>. W ramach rzeczonoego dofinansowania, przedsiębiorcom, którzy zdecydowali się na prawnie usankcjonowaną współpracę ze szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu, organy prowadzące placówki oświatowe zobowiązane są do zwrócenia kosztów<sup>81</sup>:

1. wynagrodzenia przeznaczonego dla instruktora praktycznej nauki zawodu, prowadzącego praktyczne zajęcia z uczniami;
2. dodatku szkoleniowego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzącego zajęcia praktyczne z uczniami;
3. odzieży i obuwia roboczego, a także środków ochrony indywidualnej, które są niezbędne na konkretnym stanowisku szkoleniowym, a w które zostali wyposażeni uczniowie na czas zajęć praktycznych realizowanych u pracodawcy w danym roku szkolnym;
4. dodatku szkoleniowego przeznaczonego dla opiekuna praktyk zawodowych;

---

<sup>80</sup> Ibidem.

<sup>81</sup> Ibidem.

5. premii dla opiekuna praktyk zawodowych, która ma charakter uznaniowy, i którą opiekun może otrzymać od pracodawcy za czas prowadzenia praktyk zawodowych po ich zakończeniu.

Przekonując zarówno placówki oświatowe, jak i pracodawców, do podejmowania wzajemnej współpracy, mającej na celu wzbogacenie oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego, a także podwyższenie jego jakości i skorelowanie go z realiami rynku pracy, należy uświadomić obu stronom korzyści, jakie mogą być ich udziałem. Placówki oświatowe prowadzące kształcenie zawodowe dzięki współpracy z przedsiębiorcami, mają możliwość<sup>82</sup>:

1. wdrażania w obręb procesu dydaktycznego innowacyjnych programów nauczania, przede wszystkim programów modułowych;
2. wyposażenia swoich pracowni dydaktycznych w najnowocześniejszy specjalistyczny sprzęt, urządzenia i materiały;
3. realizowania praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwie, a więc w rzeczywistych warunkach pracy;
4. uzyskania certyfikatów, które są honorowane na rynku pracy;
5. zwiększenia szans absolwentów na znalezienie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie;
6. bardziej skutecznego promowania w środowisku lokalnym, co przekłada się na pozyskiwanie lepszych, bardziej zdolnych i zaangażowanych w naukę młodych ludzi, a także nauczycieli o dużym dorobku i osiągnięciach;
7. wzbogacenia swojej oferty edukacyjnej, dzięki czemu stają się bardziej konkurencyjne.

---

<sup>82</sup> *Kształcenie zawodowe i ustawiczne...*, op.cit.

Korzyści płynące ze współpracy pracodawców z sektorem edukacji powinny być obopólne. Dlatego też pracodawcy inwestujący swoje środki i swój czas w tego rodzaju kooperację do korzyści zaliczyć mogą przede wszystkim<sup>83</sup>:

1. promowanie i rekomendowanie materiałów i technologii wykorzystywanych i stosowanych w ich przedsiębiorstwach;
2. promowanie swoich produktów, a także świadczonych usług;
3. pozyskiwanie gruntownie wykształconych i wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy znakomicie orientują się w technologiach i materiałach, stosowanych przez konkretne przedsiębiorstwo, co niejako automatycznie przekłada się na to, że pracodawcy nie muszą ponosić dodatkowych kosztów wynikających z konieczności przeszkolenia nowo zatrudnionego pracownika;
4. budowanie pozytywnego wizerunku firmy.

Dążenia władz oświatowych centralnego szczebla mają na celu doprowadzenie do sytuacji, w której współpraca świata biznesu ze światem nauki i edukacji nie stanowi chlubnego wyjątku, ale jest zjawiskiem powszechnym i codziennym. Jest to o tyle znaczące i ważne, że chodzi przede wszystkim o powiązanie oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego z oczekiwaniami pracodawców i potrzebami rynku pracy. Powiązanie to ma na celu zmniejszenie bezrobocia wśród absolwentów szkół, realizujących kształcenie zawodowe, i przygotowanie do wkroczenia na rynek pracy wysoko wykwalifikowanych kadr, które zdecydują się na podjęcie zatrudnienia w kraju, nie zaś poza jego granicami.

---

<sup>83</sup> Ibidem.

## Wymagania względem absolwentów placówek oświatowych, kształcących przyszłe kadry sektora informatycznego i telekomunikacyjnego

Rozwój cywilizacyjny przejawia się przede wszystkim w sferze nauki i technologii. Ponadto warunkiem rozwoju współczesnej gospodarki jest rewolucja związana z niepohamowanym rozwojem technologii informatycznych i komunikacyjnych. Z tych właśnie powodów do najprężniej rozwijających się branż można zaliczyć między innymi informatykę i telekomunikację<sup>84</sup>. Informatyka stanowi swego rodzaju fundament dla dalszego rozwoju przemysłu, handlu, jak również pozostałych dziedzin działalności człowieka. Kierunki jej rozwoju związane są przede wszystkim z: niezawodnością oprogramowania i systemów komputerowych, bogactwem danych i zarządzaniem nimi, sieciami komputerowymi, mobilnością fizyczną systemów oprogramowania (przekazywanie danych, bezpieczeństwo, kryptografia). Współczesny świat nie mógłby również funkcjonować w oderwaniu od informacji, a więc bez telefonów (zarówno stacjonarnych, jak i komórkowych), Internetu, poczty elektronicznej czy technologii VoIP. Telekomunikacja, a więc wymiana informacji, podobnie jak informatyka, stanowi podstawę dla funkcjonowania współczesnej gospodarki, zmieniając jej oblicze. To z kolei przekłada się na wciąż wzrastające zapotrzebowanie na fachowców, świadczących szerokie usługi w dziedzinie związanej z technologiami informacyjnymi, zwłaszcza techników informatyków, jak również techników telekomunikacji.

Absolwenci techników przygotowujących do pracy w zawodzie technika informatyka w toku edukacji muszą zostać wyposażeni w szereg

---

<sup>84</sup> *Współczesny rynek pracy*, [www.walbrzych.obserwatorrynku.pl/...zawodowe/.../Prezentacja\\_doscenariuszanr3.ppt](http://www.walbrzych.obserwatorrynku.pl/...zawodowe/.../Prezentacja_doscenariuszanr3.ppt) [data dostępu: 14.07.2011].



umiejętności zarówno ogólnozawodowych, umożliwiających młodemu człowiekowi dostosowanie się do zapotrzebowania występującego na rynku pracy, a także ewentualną zmianę zawodu, jak i zawodowej specjalizacji. W związku z powyższym umiejętności technika informatyka powinny koncentrować się wokół<sup>85</sup>:

1. sprawnego, fachowego posługiwania się pakietami oprogramowania użytkowego;
2. instalowania:
  - a. oprogramowania użytkowego;
  - b. systemów operacyjnych na indywidualnych stanowiskach;
  - c. lokalnych sieci komputerowych;
3. wykonywania cyklicznej konserwacji sprzętu komputerowego;
4. administrowania bazami danych i systemami przetwarzania informacji;
5. projektowania baz danych;
6. nadzorowania pracy sieci komputerowych;
7. stosowania zasad: BHP i ochrony przeciwpożarowej, ergonomii na stanowisku pracy i ochrony środowiska;
8. udzielania pierwszej pomocy;
9. wykorzystywania literatury fachowej, a także Internetu, celem samokształcenia i samodoskonalenia warsztatu zawodowego;
10. posługiwania się językiem angielskim na poziomie umożliwiającym korzystanie z dokumentacji oprogramowania i sprzętu;
11. aktywnego poszukiwania zatrudnienia i właściwego prezentowania swoich umiejętności (autoprezentacja).

---

<sup>85</sup> H. Finogenow, M. Sobiech, J. Witkowski, *Modułowy program nauczania – technik informatyk 312 [01]*, Warszawa 2004; H. Grządziel, M. Bednarek, J. Bryndza, *Modułowy program nauczania – technik telekomunikacji 311 [37]*, Warszawa 2004.

W bezpośrednim związku z umiejętnościami zawodowymi absolwentów wszystkich szkół zawodowych, w tym również techników przygotowujących do wykonywania zawodu technika informatyka, pozostają zadania zawodowe. Podstawowe zadania przypisane osobom wykonującym omawiany zawód koncentrują się wokół<sup>86</sup>:

1. wykorzystywania i stosowania pakietów oprogramowania użytkowego;
2. analizowania zadań celem określenia najbardziej właściwego języka programowania;
3. stosowania algorytmów do programowania aplikacji;
4. projektowania i tworzenia złożonych systemów baz danych;
5. nadzorowania systemów baz danych;
6. obsługiwaniania komputerów pracujących pod kontrolą różnych systemów operacyjnych;
7. konfigurowania:
  - a. oprogramowania dla różnych zastosowań,
  - b. sprzętu komputerowego;
8. przeprowadzania prac konserwacyjnych oprogramowania, sprzętu;
9. napraw sprzętu komputerowego;
10. nadzorowania pracy lokalnych sieci komputerowych.

Z racji tego, że informatyka i jej zdobycze wykorzystywane są w każdej branży, która dysponuje własną bazą komputerową, technicy informatycy mogą podejmować pracę we wszystkich sektorach gospodarki. Możliwości zatrudnienia zwiększają się wraz ze wzrostem jej informa-

---

<sup>86</sup> Ibidem.

tyzacji. Jednakże do najbardziej typowych stanowisk, na których absolwenci techników kształcących w tym zawodzie są zatrudniani, należą<sup>87</sup>:

1. instalator i administrator systemów operacyjnych,
2. administrator sieci komputerowych,
3. administrator baz danych,
4. projektant i programista baz danych,
5. instalator i konserwator sprzętu komputerowego,
6. pracownik działu finansowo-księgowego.

Absolwenci techników przygotowujących uczniów do wykonywania zawodu technika telekomunikacji, podobnie jak absolwenci szkół kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora informatycznego, muszą zostać wyposażeni w umiejętności ogólnozawodowe, umożliwiające elastyczne dostosowanie do oczekiwań pracodawców i aktualnego zapotrzebowania na konkretnych fachowców, legitymujących się określonymi umiejętnościami, jak i umiejętnościami specjalistycznymi zawodowymi, niezbędne dla wykonywania zadań przypisanych do konkretnego stanowiska pracy

Z umiejętnościami i kwalifikacjami, którymi musi legitymować się każdy absolwent szkoły przygotowującej do wykonywania zawodu technika telekomunikacji, nierozzerwalnie wiążą się przypisane tej profesji zadania zawodowe, polegające na<sup>88</sup>:

1. montowaniu, uruchamianiu i wykonywaniu pomiarów oraz testów kontrolnych elementów, układów, a także urządzeń stosowanych w systemach telekomunikacyjnych;
2. montowaniu i konserwacji sieci telekomunikacyjnych;
3. konserwacji i naprawie urządzeń końcowych sieci telekomunikacyjnych;

---

<sup>87</sup> Ibidem.

<sup>88</sup> H. Grządziel, M. Bednarek, J. Bryndza, op.cit.

4. eksploatacji:
  - a. central telefonicznych oraz systemów teletransmisyjnych;
  - b. systemów radiokomunikacyjnych;
  - c. systemów radiodyfuzyjnych;
  - d. systemów telefonii komórkowej;
  - e. systemów zasilających i klimatyzacyjnych stosowanych w telekomunikacji;
5. prowadzeniu badań rynku usług telekomunikacyjnych;
6. promocji, a także sprzedaży urządzeń i usług telekomunikacyjnych;
7. realizowaniu strategii marketingowych.

Z racji tego, że branża telekomunikacyjna, podobnie jak informatyczna, rozwija się w ogromnym tempie, możliwości zatrudnienia dla młodych ludzi kończących szkołę są bardzo szerokie. Mogą oni bowiem aplikować do<sup>89</sup>:

1. zakładów:
  - a. telekomunikacji;
  - b. zajmujących się montażem sieci i urządzeń telekomunikacyjnych;
  - c. wytwarzających sprzęt i urządzenia dla telekomunikacji;
  - d. prowadzących handel i naprawy sprzętu telekomunikacyjnego;
2. placówek:
  - a. badawczo-rozwojowych i projektowych telekomunikacji;
  - b. inspekcji i kontroli urządzeń telekomunikacyjnych;

---

<sup>89</sup> Ibidem.

3. instytucji i zakładów posiadających własne sieci oraz systemy łączności.

Jako że możliwości zatrudnienia w przypadku techników telekomunikacji są duże, równie imponująco przedstawia się lista stanowisk, które mogą oni piastować, wykonując wyuczony zawód. Tak więc mogą pracować w charakterze<sup>90</sup>:

1. technika:
  - a. eksploatacji sieci telekomunikacyjnej,
  - b. eksploatacji urządzeń końcowych,
  - c. eksploatacji urządzeń i sieci komputerowych,
  - d. systemów pomiarowych,
  - e. eksploatacji systemów komutacyjnych,
  - f. eksploatacji urządzeń radiokomunikacyjnych,
  - g. eksploatacji urządzeń teleinformatycznych,
  - h. utrzymywania systemów teleinformatycznych,
  - i. utrzymywania systemów wielokrotnych;
2. pracownika marketingu, usług telekomunikacyjnych, biura obsługi klienta;
3. administratora systemów komutacyjnych;
4. asystenta projektantów w biurach projektowych i konstrukcyjnych;
5. mistrza, kierownika zmiany przy montażu, instalowaniu, konserwacji i obsłudze urządzeń telekomunikacyjnych.

Wszystkie umiejętności i kompetencje, zarówno zawodowe, jak i tzw. kompetencje miękkie, związane z autoprezentacją, jak również z komunikowaniem się, stanowią podstawę oczekiwań kompetencyjnych

---

<sup>90</sup> Ibidem.

pracodawców względem pracowników, zarówno tych już zatrudnionych, jak i rekrutowanych, w tym absolwentów szkół zawodowych przyszłe kadry na kształcących na potrzeby branży informatycznej i telekomunikacyjnej. Jak wskazują wyniki badań prowadzonych wśród pracodawców<sup>91</sup>, przywiązują oni szczególną wagę do kompetencji związanych ze znajomością tematyki bezpieczeństwa danych, znajomością specyficznych dla branży produktów i materiałów, jak również znajomością języków obcych, a także umiejętnościami analitycznymi. Szczególnie duże znaczenie ma dla pracodawców mobilność – w rozumieniu mobilności geograficznej, tożsamej z gotowością do podróżowania w związku z wykonywaną profesją. Dodać należy, że mobilność jest jedną z dominujących cech współczesnego rynku pracy, który wymaga od uczestników umiejętności dostosowania się do jego realiów, głównie poprzez gotowość do zmiany zarówno pracy, jak i zawodu, a także nieustannego podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych.

Niezwykle ważne jest, że oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji i kwalifikacji, jakimi powinni legitymować się pracownicy, są uzależnione od tego, czy są osobami posiadającymi doświadczenie zawodowe, czy też dopiero wkraczają na rynek pracy. Od obu grup pracodawcy wymagają przede wszystkim<sup>92</sup>:

1. elastyczności;
2. profesjonalizmu;
3. innowacyjności;
4. etyki;
5. postawy obywatelskiej;

---

<sup>91</sup> Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, *Badane kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009.

<sup>92</sup> Ibidem.

6. umiejętności:
  - a. krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów,
  - b. współpracy,
  - c. redagowania tekstów,
  - d. komunikacji werbalnej;
7. zdolności przywódczych;
8. znajomości języka angielskiego, a także języków innych niż angielski;
9. nastawienia na permanentny rozwój;
10. rozumienia procesów globalizacyjnych;
11. przedsiębiorczości.

Jednak od osób ubiegających się o pracę, w tym również absolwentów szkół przygotowujących do wykonywania konkretnego zawodu, przedsiębiorcy wymagają również<sup>93</sup>:

1. umiejętności praktycznych, związanych w wyuczonym zawodem;
2. umiejętności interpersonalnych;
3. umiejętności dobrej organizacji pracy;
4. umiejętności posługiwania się wysokospecjalistycznym sprzętem;
5. legitymowania się gruntownym wykształceniem w zawodzie.

Jak wynika z powyższego zestawienia, lista oczekiwań pracodawców jest niezwykle obszerna i nie ogranicza się wyłącznie do kwalifikacji i umiejętności niezbędnych dla wykonywania konkretnego wyuczonego zawodu, ale obejmuje również kompetencje psychospołeczne (zwane kompetencjami miękkimi, osobistymi, interpersonalnymi), które odgrywają coraz bardziej znaczącą rolę na rynku pracy. Stąd konieczność traktowania kształcenia zawodowego jako kształcenia nie tylko w konkret-

---

<sup>93</sup> Ibidem.

nym zawodzie, ale kształcenia polegającego zarówno na przekazywaniu aktualnej wiedzy o charakterze ściśle związanym z przyszłym zawodem, jak i rozwijaniu kompetencji kluczowych, kompetencji osobistych, a także kształcenia w przyszłych absolwentach nawyku kształcenia i doskonalenia zawodowego na przestrzeni całego życia. Tylko w ten sposób będzie można doprowadzić do sytuacji, w której kwalifikacje i kompetencje absolwentów, zarówno te zawodowe, jak i pozazawodowe, będą zbieżne z oczekiwaniami pracodawców. To zaś umożliwi zmniejszenie plagi bezrobocia, które jest zmorą młodych ludzi opuszczających mury szkoły z dyplomem jej ukończenia w ręce.



## Praktyki nauczycielskie w przedsiębiorstwach

Znaczącym problemem jest również przygotowanie nauczycieli przedmiotów zawodowych w połączeniu z ich doskonaleniem. Wiedza nauczycieli kształcenia zawodowego, zwłaszcza tych kształcących przyszłe kadry sektora informatycznego i telekomunikacyjnego, wraz z rozwojem nauki i postępowaniem technologicznym ulega coraz szybszej dezaktualizacji, w związku z czym wymaga ciągłego jej odświeżania i poszerzania, głównie poprzez studia podyplomowe, udział w szkoleniach, stażach, wizytacjach, a także praktykach odbywających się w przedsiębiorstwach branżowych. Uczestniczenie przez nauczycieli w tego rodzaju praktykach nie tylko umożliwia poszerzenie i zaktualizowanie ich wiedzy z zakresu nauczanego przedmiotu kierunkowego, zapoznanie się z najnowszymi technologiami, ale także przyczynia się do nawiązania bądź umocnienia i pogłębienia współpracy pomiędzy placówką oświatową a przedsiębiorstwem. Tego rodzaju praktyki przeznaczone dla nauczycieli zostaną zorganizowane przez firmę Tylda Sp. z o.o. w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*. Projekt ten ma na celu między innymi:

1. zwiększenie, a także aktualizację wiedzy pięćdziesięciu nauczycielek i nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu (dwudziestu pięciu kobiet i dwudziestu pięciu mężczyzn) dotyczącej administrowania sieciami komputerowymi, grafiki komputerowej, a także wdrażania e-learningu;

2. stworzenie nowych rozwiązań natury organizacyjnej w zakresie podwyższania kwalifikacji i kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z pracodawcami.

Praktyki stworzą pracodawcom możliwość bliższego zapoznania się z realiami funkcjonowania placówek oświatowych, co ma niebagatelne znaczenie dla podjęcia lub kontynuowania współpracy. Natomiast dyrektorzy szkół staną przed szansą innego, nowatorskiego spojrzenia na placówki, którymi zarządzają, a które mogą być traktowane jako przedsiębiorstwa o specyficznym charakterze. Mogą one bowiem podlegać zasadom gospodarki wolnorynkowej, a więc konkurencji, wolnego rynku, rywalizacji i promocji produktów. Praktyki w przedsiębiorstwie mogą istotnie przyczynić się do podniesienia konkurencyjności konkretnej placówki oświatowej, a także samego nauczyciela<sup>94</sup>.

## Cele ogólne praktyk

Celem ogólnym praktyk odbywanych przez nauczycieli przedmiotów zawodowych, kształcących przyszłe kadry sektora informatycznego i telekomunikacyjnego jest zaktualizowanie dotychczasowej i nabycie nowej wiedzy, odnoszącej się do nowoczesnych rozwiązań natury technologicznej i organizacyjnej, stosowanych w przedsiębiorstwach branżowych, ze szczególnym uwzględnieniem podstaw administrowania sieciami komputerowymi, grafiką komputerową i e-learningiem w ich aspekcie praktycznym.

Cele ogólne wychodzą naprzeciw oczekiwaniom społecznym, zwłaszcza oczekiwaniom pracodawców względem szkolnictwa zawode-

---

<sup>94</sup> *Doskonalenie zawodowe w przedsiębiorstwach. Raport końcowy*, Zielona Góra 2011.

go, które ma kształcić przyszłych fachowców pod kątem kompetencji i umiejętności najbardziej pożądaných na rynku pracy.

## Cele szczegółowe praktyk

W bezpośrednim związku z ogólnymi celami wszelkiego rodzaju praktyk, w tym również praktyk zawodowych, odbywanych w przedsiębiorstwach przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, pozostają cele szczegółowe. Zaliczyć do nich należy:

1. analizę:
  - a. struktury i organizacji przedsiębiorstwa, w którym odbywają się praktyki, przy czym dodać należy, że musi być to firma prowadząca innowacyjną działalność na najwyższym poziomie pod względem organizacji, technologii, a także rozwoju;
  - b. technologii, które stosowane są w przedsiębiorstwie;
  - c. zasad, na których opiera się promocja, reklama i marketing przedsiębiorstwa;
  - d. zasad związanych z zapewnianiem jakości produkcji i usług świadczonych przez przedsiębiorstwo;
  - e. zasad dotyczących zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie;
2. zapoznanie się nauczyciela-praktykanta:
  - a. z zasadami dotyczącymi zachowania tajemnicy służbowej;
  - b. z regulaminem pracy;
  - c. ze strukturą produkcji i usług;

- d. z funkcjonującymi w przedsiębiorstwie sieciami informatycznymi i telekomunikacyjnymi;
  - e. ze strukturą i właściwościami stanowisk pracy związanych z kierunkiem kształcenia w konkretnej placówce oświatowej;
  - f. z rzeczywistymi warunkami pracy w przedsiębiorstwach działających w sektorach, na potrzeby których placówki oświatowe kształcą przyszłych pracowników;
3. doskonalenie umiejętności praktycznego wykorzystania posiadanej przez nauczycieli wiedzy teoretycznej;
  4. obserwowanie, a także wykonywanie prac bezpośrednio związanych z kierunkiem kształcenia realizowanym w placówce oświatowej;
  5. zidentyfikowanie potrzeb i możliwości w zakresie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy;
  6. doskonalenie kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych dzięki kontaktowi z pracownikami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie;
    - a. ocenę posiadanej przez nauczycieli wiedzy merytorycznej, odnoszącej się bezpośrednio do nauczanego przedmiotu kierunkowego;
    - b. umiejętność planowania i realizowania zajęć dydaktycznych z zakresu wykładanego przedmiotu w oparciu o najnowszą i najbardziej aktualną wiedzę z tego zakresu;
    - c. umiejętność planowania i realizowania procesu nauczania z uwzględnieniem konieczności kształtowania w uczniach kompetencji twardych, związanych bezpośrednio z ich przyszłym stanowiskiem pracy, w skład których wcho-

- dążą również te związane ze znajomością i posługiwaniem się nowożytnym językiem obcym;
- d. umiejętność zmodyfikowania programu nauczania dla konkretnego zawodu;
  - e. umiejętność opracowania programów nauczania dla danej specjalizacji zawodowej;
  - f. wzmocnienie innowacyjności procesu dydaktycznego.

Dzięki realizacji tych celów możliwe będzie skorelowanie edukacji zawodowej z zapotrzebowaniem rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców, którzy od szkół przygotowujących do pracy w konkretnym zawodzie – w tym wypadku specjalisty w dziedzinie informatyki i telekomunikacji – wymagają dostarczenia im wysoko wykwalifikowanych pracowników, wyposażonych w wiedzę merytoryczną, umiejętności praktyczne, a także kompetencje zawodowe i ponadzawodowe.

## Obowiązki specjalisty do spraw rekrutacji

Proces nauczania jest procesem złożonym z szeregu elementów, w tym uczniów i nauczycieli. Zarówno praktyczna nauka zawodu, jak i praktyki zawodowe, przeznaczone dla uczniów i nauczycieli, stanowią integralną część procesu uczenia się i nauczania. Ich realizacja jest możliwa dzięki istnieniu szeregu działań związanych z rekrutacją, organizacją czy ewaluacją tego typu przedsięwzięć. W związku z powyższym każdej z osób biorących udział w praktykach przypisane są konkretne zadania i obowiązki, od realizacji których zależy powodzenie całego przedsięwzięcia.

Do obowiązków specjalisty do spraw rekrutacji uczestników projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego*

*w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym należy:*

1. opracowanie ankiety, na podstawie której prowadzona będzie rekrutacja;
2. rekrutowanie uczestników projektu – nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora informatycznego i telekomunikacyjnego;
3. rozesłanie zaproszeń do:
  - a. kuratoriów oświaty,
  - b. centralnych i wojewódzkich ośrodków doskonalenia nauczycieli,
  - c. wybranych szkół ponadgimnazjalnych średnich kształcących na potrzeby branży informatycznej i telekomunikacyjnej;
4. zamieszczenie ogłoszeń w pismach branżowych, mających na celu zachęcenie zainteresowanych osób i instytucji do wzięcia udziału w projekcie.

## **Obowiązki nauczyciela odbywającego praktyki**

Nauczyciel kształcenia zawodowego, który odbywa praktykę w przedsiębiorstwie, mającą na celu zwiększenie jego wiedzy i umiejętności w zakresie nauczanego przedmiotu, zobowiązany jest przede wszystkim do:

1. stawiania się w przedsiębiorstwie w dniu rozpoczęcia praktyk;
2. codziennego pojawiania się w zakładzie pracy;

3. uprzedzenia opiekuna z ramienia pracodawcy o ewentualnych nieobecnościach;
4. aktywnego uczestniczenia w zajęciach praktycznych organizowanych w ramach praktyk;
5. prowadzenia dzienniczka praktyk, w którym należy zamieszczać opis wykonanych czynności;
6. wykonania projektu praktycznego, który będzie stanowił podstawę zaliczenia praktyki, a także jej oceny i opinii na temat jej przebiegu;
7. zapoznania się z:
  - a. całościową strukturą przedsiębiorstwa, a więc jego organizacją, działalnością, produkcją, świadczonymi usługami, strategią marketingową;
  - b. przepisami BHP;
  - c. przepisami związanymi z zachowaniem tajemnicy służbowej;
  - d. systemem kontroli jakości produktów oraz świadczonych usług;
  - e. rzeczywistymi warunkami pracy w przedsiębiorstwach branży informatycznej i telekomunikacyjnej;
  - f. rzeczywistymi warunkami pracy na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwach branży informatycznej i telekomunikacyjnej;
8. nabywania nowych umiejętności z zakresu zastosowania w praktyce wiedzy teoretycznej;
9. obserwowania, a także samodzielnego wykonywania czynności i zadań zawodowych przypisanych konkretnemu stanowisku pracy;

10. wdrożenia nabytej wiedzy teoretycznej, a także umiejętności praktycznych, do procesu dydaktycznego, przez co należy rozumieć:
  - a. zmodyfikowanie programów nauczania dla zawodu technika informatyka, a także technika telekomunikacji, a także konkretnych zawodowych specjalizacji związanych między innymi z administrowaniem sieciami komputerowymi i z grafiką komputerową;
  - b. wprowadzenie innowacji.

## Obowiązki koordynatora do spraw realizacji praktyk

Koordinator, zatrudniony w ramach realizacji projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, jako osoba mająca zajmować się sprawami związanymi z przebiegiem praktyk, zobowiązany jest do:

1. nadzorowania pracy podległych mu tutorów i opiekunów praktyk;
2. dbania o terminowy, zaplanowany i prawidłowy przebieg praktyk;
3. nawiązania i utrzymywania kontaktu z uczestnikami praktyk;
4. prowadzenia dokumentacji projektowej związanej z przebiegiem praktyk;
5. dbania o sprawy związane z logistyką, a więc dojazdem, pobytom, powrotem uczestników praktyk;



6. przygotowania spotkania, umożliwiającego wymianę doświadczeń uczestnikom po zakończeniu projektu.

## Obowiązki opiekuna praktyk z ramienia pracodawcy (mentora)

Ogólnie rzecz ujmując, obowiązki opiekuna praktyk z ramienia pracodawcy, zwanego również mentorem, sprowadzają się do dbałości o właściwy przebieg praktyk w ich warstwie merytorycznej. Jednak zadania mentora nie polegają wyłącznie na czuwaniu nad realizacją i przebiegiem praktyk. Mentoring jest procesem długofalowym, w którym osoba o wysokich kwalifikacjach wspomaga inne osoby w zakresie zdobywania przez nie nowych kwalifikacji zawodowych. Tożsamy jest również ze strategią osobistego rozwoju, w której rola mentora sprowadza się do ułatwiania, stymulowania i wspierania rozwoju innych osób poprzez dzielenie się z nimi swoją rozległą wiedzą i umiejętnościami zawodowymi. W związku z powyższym obowiązki opiekuna praktyk z ramienia pracodawcy, który pełni funkcję mentora, sprowadzają się do<sup>95</sup>:

1. nieprzerwanego zachęcania i mobilizowania osoby szklonej do ciągłej pracy nad swoim rozwojem, tak zawodowym, jak i osobistym;
2. przekazywania wiedzy teoretycznej, a także praktycznej;
3. kształtowania kompetencji społecznych;
4. stwarzania takiej atmosfery pracy, która będzie formą wsparcia i zachęty dla osoby biorącej udział w praktykach;

---

<sup>95</sup> J. Religa (red.), *Przewodnik metodologiczny dla mentorów i tutorów*, Radom 2011.

5. udzielania wsparcia osobie odbywającej praktykę w zakresie integrowania się z pracownikami przedsiębiorstwa, a także innymi uczestnikami praktyk;
6. odpowiedzialności, jaką mentor ponosi za ewaluację osoby odbywającej praktykę, a więc za realną ocenę rzeczywistych rezultatów szkolenia na stanowisku pracy;
7. udzielania pomocy tutorowi w zakresie rozumienia kwestii technicznych związanych z wykonywaniem konkretnych zadań zawodowych;
8. przygotowania raportu z przebiegu praktyk i postępów, jakie osiągnęli biorący w nich udział nauczyciele przedmiotów zawodowych.

## Obowiązki tutora z ramienia wnioskodawcy

Tutor, a właściwie tutorzy, albowiem projekt *Nauczyciel w teorii i praktyce* realizowany będzie przy wsparciu dziesięciu osób oddelegowanych przez wnioskodawcę, odpowiedzialny jest przede wszystkim za:

1. organizację praktyk,
2. znalezienie miejsca ich odbywania,
3. sprawowanie indywidualnej opieki nad praktykantem.

Tutoring jednak, podobnie jak mentoring, nie jest procesem jednorazowym, ale rozciągniętym w czasie, polegającym na współpracy mającej na celu dążenie do całościowego rozwoju osoby chcącej podwyższać swoje kwalifikacje zawodowe, jak i nabywać kompetencje po-

zawodowe. W związku z powyższym obowiązki tutora z ramienia wnioskodawcy sprawdzają się do<sup>96</sup>:

1. zdiagnozowania stanu wiedzy ogólnej osoby odbywającej praktykę w przedsiębiorstwie, jak również rozpoznania jej cech charakteru i prezentowanych zachowań w celu wsparcia pracy mentora;
2. podejmowania działań mających na celu rozwój bądź doskonalenie kompetencji psychospołecznych osoby odbywającej praktykę;
3. udzielanie wszelkiej niezbędnej pomocy osobom uczącym się w zakresie doskonalenia przyjętej przez nich strategii zdobywania i poszerzania wiedzy, jak również rozwoju, promowania samodzielności i inspirowania;
4. przekazania mentorowi, przed rozpoczęciem praktyk, wszelkich informacji na temat trudności lub specjalnych potrzeb osoby odbywającej praktykę;
5. wyznaczania celów i tworzenia harmonogramu praktyk;
6. przygotowania raportu z przebiegu praktyk, który będzie zawierał informacje na temat postępów, jakie nauczyciele osiągnęli w trakcie praktyk.

## Wymiar czasowy praktyk

Na aktualizację wiedzy i umiejętności nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora informatycznego i telekomunikacyjnego w formie praktyki, odbywającej się w przedsiębiorstwach wymienionych branż, przeznaczono trzy tygodnie (15 dni roboczych, 90 godzin).

---

<sup>96</sup> Ibidem.

## Model organizacyjny praktyk

Praktyki, które nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu będą odbywać, mają na celu zarówno zaktualizowanie wiedzy i praktycznych umiejętności kadry pedagogicznej kształcącej przyszłych techników informatyków, jak i techników telekomunikacji, a także zaznajomienie nauczycieli z najnowszymi rozwiązaniami natury technologicznej i organizacyjnej wykorzystywanymi w przedsiębiorstwach sektora telekomunikacyjnego. W związku z tym proponuje się model praktyk złożony z dwóch modułów:

1. moduł pierwszy, obejmujący trzy dni, w trakcie których nauczyciele praktykanci będą zobowiązani do zapoznania się z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa jako strukturą, na którą składa się organizacja firmy, jej działalność, produkcja, świadczone usługi, strategia marketingowa;
2. moduł drugi, na który przeznaczono 12 dni, w trakcie których nauczyciele będą poszerzać swoją wiedzę i nabywać umiejętności z zakresu najnowszych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych, stosowanych w przedsiębiorstwach, przede wszystkim z zakresu:
  - a. podstaw administrowania sieciami komputerowymi – 4 dni,
  - b. grafiki komputerowej w praktyce – 4 dni,
  - c. e-learningu w praktyce – 4 dni.

Praktyki w przedsiębiorstwach będą odbywały się w grupach liczących dziesięć osób.

## Zaliczenie praktyk

Sprawdzanie i ocenianie postępów, jakie poczynili nauczyciele odbywający praktykę w przedsiębiorstwach, powinno odbywać w toku jej trwania, w oparciu o ściśle określone kryteria dotyczące poziomu i zakresu opanowania przez nauczycieli wiedzy i umiejętności związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, a także rozwiązań technologicznych i organizacyjnych, które są w nich wykorzystywane. Wiąże się to również z umiejętnościami praktycznymi z zakresu podstaw administrowania sieciami komputerowymi, grafiki komputerowej, a także e-learningu. Dokonujący oceny praktyki opiekun z ramienia pracodawcy (mentor) zobowiązany jest do wzięcia pod uwagę następujące elementy:

1. przestrzeganie dyscypliny pracy przez nauczyciela odbywającego praktykę;
2. organizację pracy nauczyciela-praktykanta;
3. samodzielność wykonywanej podczas praktyk pracy;
4. jakość wykonywanej pracy;
5. postawę;
6. wydaną przez siebie opinię w zakresie zrealizowanego przez nauczyciela projektu praktycznego, który może być związany między innymi z podstawami administrowania sieciami komputerowymi, grafiki komputerowej, jak i e-learningu.

Praktyki w przedsiębiorstwach sektora informatycznego i telekomunikacyjnego, przeznaczone dla nauczycieli kształcących przyszłe wysoko wykwalifikowane kadry, powinny być tak zorganizowane i zrealizowane, aby stworzyć pedagogom realną szansę na zaktualizowanie dotychczasowej wiedzy, zdobycie nowych wiadomości i informacji z zakre-

su wykładanego przedmiotu. Należałoby także umożliwić im zapoznanie się z praktycznym zastosowaniem wiedzy z zakresu informatyki i telekomunikacji podczas pracy na stanowiskach, które mogą obejmować kształcenie przez nich uczniowie. To z kolei umożliwi nauczycielom kształcenie kadr sektora informatyki i telekomunikacji pod kątem konkretnego stanowiska pracy i przypisanych mu zadań zawodowych.

Praktyki odbywane w przedsiębiorstwach przez kadrę dydaktyczną powinny znacząco przyczynić się nie tylko do podwyższenia poziomu wiedzy i umiejętności, związanych z nauczaniem przedmiotem kierunkowym, ale również wpłynąć na zwiększenie jej aktywności zawodowej, tak w zakresie uczestniczenia we wszelkiego rodzaju formach doskonalenia zawodowego, jak i mobilności i elastyczności zawodowej.

## Zakończenie

Współczesny rozwój zawodowy każdego człowieka nierozzerwalnie wiąże się w rozwojem nauki i techniki. Dzieje się tak dlatego, że zarówno nauka, jak i technika stanowią fundament rozwoju cywilizacyjnego, ponieważ<sup>97</sup>:

1. nauka została uznana za bezpośredni czynnik produkcji, który dodatkowo w znaczącym stopniu wpływa na dynamikę rozwoju wszystkich dziedzin życia człowieka, warunkując ich dalszy postęp;
2. technika nie tylko sprzyja rozwojowi nauki, ale także wyzwala nowe pokłady potrzeb człowieka, wpływając tym samym na poszerzenie terenów badań o nowe zakresy i płaszczyzny.

Nie ulega wątpliwości, że nieustanny rozwój nauki i techniki, w tym informatyki i telekomunikacji, wymusza konieczność dostosowania oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego do realiów gospodarki opartej nie tylko na wiedzy i informacji, ale także konkurencji na rynku pracy. Celem edukacji zawodowej na jej średnim szczeblu powinno być zatem takie przygotowanie absolwentów, które wykształci w nich umiejętności związane z odnalezieniem się na rynku pracy. W związku z powyższym, powinni oni legitymować się zarówno kompetencjami twardymi, odnoszącymi się bezpośrednio do wyuczonego i wykonywanego zawodu, jak również kompetencjami miękkimi.

Temu celowi, a więc utrzymaniu na możliwie najwyższym poziomie kształcenia wysoko wykwalifikowanych kadr odpowiadających na zapotrzebowanie rynku pracy i oczekiwania pracodawców, służyć ma

---

<sup>97</sup> B. Surowiec, *Kształcenie zawodowe w Polsce w kontekście wyzwań europejskiego rynku pracy*, [http://biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art\\_id=39&menu\\_item=2&numer=3](http://biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art_id=39&menu_item=2&numer=3) [data dostępu: 17.06.2011].

zaprojektowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej reforma kształcenia zawodowego na szczeblu ponadgimnazjalnym. Składa się na nią między innymi:

1. stworzenie nowej struktury kształcenia;
2. stworzenie i wprowadzenie nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
3. zmodyfikowanie i ujednoczenie systemu zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
4. zaktualizowanie podstaw i obudowy programowej;
5. zwiększenie udziału pracodawców w projektowaniu, organizowaniu i realizowaniu kształcenia zawodowego.

Niezwykle ważnym elementem reformy szkolnictwa zawodowego jest obligatoryjność w zakresie dokształcania i doskonalenia kadry dydaktycznej, kształcącej przyszłych fachowców na potrzeby wszystkich sektorów gospodarki. Nie ulega bowiem wątpliwości, że to na nauczycielach spoczywa odpowiedzialność za pełne i odpowiadające oczekiwaniom pracodawców przygotowanie wykonywania zawodu młodych ludzi uczęszczających do szkół zawodowych. Stąd też potrzeba nieustannego aktualizowania i poszerzania wiedzy oraz umiejętności nauczycieli przedmiotów zawodowych, a także instruktorów praktycznej nauki zawodu. Wszelkie działania władz oświatowych w tym zakresie powinny dążyć bowiem do stworzenia w Polsce modelu nauczyciela, który będzie odpowiadał modelowi od dawna uznanemu przez kraje Zachodniej Europy. Współczesny nauczyciel powinien pełnić pięć podstawowych funkcji<sup>98</sup>:

1. wychowawcy, którego działania koncentrują się wokół tworzenia odpowiednich warunków, sprzyjających kształtowaniu

---

<sup>98</sup> P. Stasiak, *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, [www.podn.wodzislav.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc](http://www.podn.wodzislav.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc) [data dostępu: 17.06.2011].



postaw młodych ludzi poprzez sprzyjanie rozwojowi, a więc pobudzanie ciekawości, budowanie autorytetu fachowca-mistrza w zawodzie, kształtowanie postaw przedsiębiorczych, przygotowanie przyszłego absolwenta do efektywnego funkcjonowania w warunkach ulegającego ciągłym zmianom rynku pracy, wspierania planowanej przez ucznia ścieżki kształcenia, a w rezultacie drogi kariery zawodowej;

2. dydaktyka, który posiadał umiejętność skutecznego nauczania, a więc przekazywania wiedzy w jej ujęciu interdyscyplinarnym, przy wykorzystaniu najnowocześniejszych technik i technologii;
3. opiekuna, którego nadrzędnym celem jest dobro ucznia, co przejawia się przede wszystkim we wszelkiego rodzaju działaniach, mających na celu zabieganie o pomoc socjalną dla uczniów, którym jest ona niezbędna, ochronie życia i zdrowia podopiecznych;
4. badacza, przywiązującego ogromną wagę do badania i diagnozowania prowadzonej przez siebie działalności dydaktycznej i wychowawczej;
5. innowatora, wdrażającego w obręb procesu dydaktycznego najnowsze rozwiązania techniczne i technologiczne, jak również wykorzystującego do tego celu właściwe metod kształcenia.

Stąd konieczność umożliwienia nauczycielom uczestniczenia we wszelkiego rodzaju formach kształcenia ustawicznego, zarówno w ośrodkach doskonalenia nauczycieli, jaki i w przedsiębiorstwach dysponujących najnowszą technologią. Istotną rolę odgrywa zwłaszcza ostatnia z wymienionych form doskonalenia zawodowego. Praktyki nauczycieli zawodu w przedsiębiorstwach zaliczanych do reprezentowanych przez nich branż nie

tylko zaktualizują posiadaną wiedzę, ale również pomogą przekonać się, jakim oczekiwaniom zawodowym muszą sprostać kształceni uczniowie. Dzięki temu możliwe jest dostosowanie metod i programów nauczania do obowiązujących wymagań tak, aby ułatwić uczniom płynne wejście na rynek pracy. Działania tego typu stanowią formę odpowiedzi na ciągle zmieniające się potrzeby edukacji zawodowej, która powinna dostosowywać się do przekształceń zachodzących w gospodarce.

# Bibliografia

## Dokumenty

1. Finogenow H., Sobiech M., Witkowski J., *Modułowy program nauczania – technik informatyk 312 [01]*, Warszawa 2004.
2. Grządziel H., Bednarek M., Bryndza J., *Modułowy program nauczania – technik telekomunikacji 311 [37]*, Warszawa 2004.
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.
6. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (ogłoszona 2 grudnia 2004 r.), (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572).

## 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. Brzozowski A., Czerwińska K., Drogosz-Zabłocka E. i in., *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005.
8. Drogosz-Zabłocka E., *Współpraca szkół i przedsiębiorstw – zasady, formy i zakres współpracy* [w:] Jeruszka U. (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2002.
9. Emerling A., Orlińska A., Węsierska S., *Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania*, Warszawa 2010.
10. Furmanek W., *Pedagogika a pedagogika pracy* [w:] Kwiatkowski S.M. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa 2008.
11. Gerlach R., *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych: wyzwania, szanse, zagrożenia*, Bydgoszcz 2007.
12. Giza T., *Innowatyka pedagogiczna – zmiany w teorii i praktyce*, „Nauczanie Początkowe” 2003/2004, nr 2.
13. Górniewicz J., Mizerek H. (red.), *Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy. Diagnoza potrzeb*

- edukacyjnych szkolnictwa zawodowego a kierunki rozwoju regionalnego rynku pracy*, Olsztyn 2010.
14. *Informacja wstępna o wynikach egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w 2010 r.*, Warszawa 2011.
  15. *Jakość pracy nauczyciela*, Zarząd Główny ZNP, Warszawa 2001.
  16. Jaroni E., *Kompetencje, kwalifikacje i awans zawodowy współczesnego nauczyciela* [w:] Szempruch J., Blachnik-Gęsiarz M. (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.
  17. Jasiński Z. (red.), *Spoleczno-cywilizacyjny wymiar edukacji*, Opole 1996.
  18. Kabaj M., *Elementy programu ograniczenia bezrobocia młodzieży. W kierunku kształcenia dualnego* [w:] tenże, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa 2004.
  19. Kaczor S., *Szkoła – zawód – praca*, Warszawa 1987.
  20. Kupisiewicz C., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Warszawa 1996.
  21. Kuźma J., Wroński R., *Kształcenie praktyczne przyszłych nauczycieli nowoczesnej szkoły*, Kraków 2002.
  22. Kwiatkowski S.M., *Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności. Uczeń – pracodawca – zawód – standard – zatrudnienie* [w:] *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Warszawa 2006.
  23. Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa 2008.

24. Kwiatkowski S.M. (red.), *Nowe uwarunkowania edukacji szkolnej*, Warszawa 1998.
25. Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B., *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007.
26. Lelińska K., Sołtysińska G., *Kształcenie zawodowe a zawody na rynku pracy*, Warszawa 1999.
27. Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2007.
28. 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.
29. Łukaszewicz R., *Studia nad alternatywami w edukacji*, Wrocław 2002.
30. Magda-Adamowicz M., *Edukacja permanentna nauczycieli* [w:] Kwiatkowski S.M. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyka*, Warszawa 2008.
31. 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.
32. *Metodologia pedagogiki społecznej*, pod red. R. Wroczyńskiego i T. Pilcha, Wrocław 1974 .
33. 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.

34. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009.
35. Nowacki T.W., *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa 1971.
36. Nowak-Dziemianowicz M., *Oblicza nauczyciela, oblicza szkoły*, Toruń 2001.
37. Okoń W., *Rzecz o edukacji nauczycieli*, Warszawa 1991.
38. *Organizacja systemu edukacji w Polsce 2008/2009*, Eurydice 2009.
39. Palka S., *Metodologia, badania, praktyka pedagogiczna*, Gdańsk 2006.
40. Palka S. (red.), *Orientacje w metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 1998.
41. Pater M., Woźniak M., *O współpracy doradcy zawodowego z nauczycielami* [w:] Kotarba M., Łuczak M. (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Warszawa 2008.
42. Perry R., *Teoria i praktyka: proces stawania się nauczycielem*, Warszawa 2000.
43. Pietrulewicz B., *Możliwości doskonalenia procesu kształcenia: wybrane zagadnienia*, Zielona Góra 2005.
44. Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1998.
45. Piotrowski E., *Kompetencje nauczyciela jako warunek adaptacji do pełnienia ról zawodowych* [w:] Szempruch J., Blachnik-Gęsiarz M. (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.

46. Piotrowski E., *Zmiany w edukacji polskiej w kontekście akcesu do Unii Europejskiej* [w:] Bereźnicki F., Denek K. (red.), *Edukacja jutra. XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, Szczecin 2005.
47. Płatos B., *Kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy*, Warszawa 2008.
48. Podłowska J., *Jakość kształcenia zawodowego – priorytetem w Europie*, „Meritum” 2006, nr 2.
49. Przyborowska B., *Innowacyjność instytucji edukacyjnych - synteza badań*, „Przegląd Badań Edukacyjnych” 2005, nr 1.
50. Przyborowska B., *Struktury innowacyjne w edukacji: teoria, praktyka, rozwój*, Toruń 2003.
51. Radło M.J., *Wyzwania konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, Warszawa 2003.
52. *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.
53. Religa J. (red.), *Przewodnik metodologiczny dla mentorów i tutorów*, Radom 2011.
54. Rubacha K., *Metodologia badań nad edukacją*, Warszawa 2008.
55. Sienkiewicz Ł., Gruza M., *Badane kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009.
56. Sitarska B. (red.), *Doskonalenie kompetencji edukacyjnych*, Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce 2004.



57. Schneider M., *Wpływ stresu na wypalenie zawodowe wśród nauczycieli* [w:] Nowak-Dziemianowicz M., Czerwiński K., Maliszewski W.J. (red.), *Komunikacja społeczna w edukacji: inspiracje, analizy, działania*, Toruń 2009.
58. Sempruch J., *Edukacja wobec wyzwań i zadań współczesności i przyszłości. Strategie rozwoju*, Rzeszów 1996.
59. Symela K., *Kształcenie modułowe a kwalifikacje i kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych*, Warszawa 1994.
60. Symela K., *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*, Warszawa 2004.
61. Symela K., *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego*, Przemyśl 2009.
62. 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.
63. Sztandar-Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B., Stec M., *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Warszawa 2010.
64. Wiatrowski Z., *Nauczyciel szkoły zawodowej. Dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993.
65. Walkiewicz E., *Elementy prawa dla nauczycieli*, Warszawa 2003.
66. *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010.

67. Żechowska B. (red.), *Z metodologicznych i empirycznych problemów pedagogiki*, Katowice 1990.

## Źródła internetowe

1. Feltynowska U., *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce*, Warszawa 2005,  
<http://www.psep.pl/pliki/publ/rownouprawnienie.pdf>
2. Furmanek W., *Teoretyczny i empiryczny sens kompetencji kluczowych*,  
<http://www.univ.rzeszow.pl/wmp/technika/wfurmanek/284.pdf>
3. Dzierżan A., *Kształcenie zawodowe a kadra pedagogiczna*,  
[www.powiatkluczborski.pl/aktualnosci/pliki/podn.ppt](http://www.powiatkluczborski.pl/aktualnosci/pliki/podn.ppt)
4. Grzemba-Wojciechowska M., *Wymagania jakościowe kształcenia zawodowego*,  
<http://www.kuratorium.szczecin.pl/index.php/akredytacja/publikacje/91-wymagania-jakosciowe-ksztacenia-zawodowego>
5. *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-kszta%C5%82cienia-os%C3%B3b-doros%C5%82ychna-tle-potrzeb-ryнку-pracy&Itemid=3](http://biblioteka.mwi.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=219:informacja-o-wynikach-kontroli-kszta%C5%82cienia-os%C3%B3b-doros%C5%82ychna-tle-potrzeb-ryнку-pracy&Itemid=3)

6. Jagiełło-Rusiłowski A., *Innowacje w szkole albo wykluczenie w życiu*,  
[http://www.edunews.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=587&Itemid=60](http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=587&Itemid=60)
7. *Jak napisać program autorski?*,  
[www.zsbjas.3-2.1.pl/pliki/publikacje/ad/autorski.doc](http://www.zsbjas.3-2.1.pl/pliki/publikacje/ad/autorski.doc)
8. Jankowska M., *Wypalenie zawodowe*,  
<http://literka.pl/article/show/id/23303>
9. Jarosińska R., *Kształcenie modułowe*,  
[http://www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=43:moulowe&catid=24:publikacje&Itemid=26](http://www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=43:moulowe&catid=24:publikacje&Itemid=26)
10. Kaczmarek M., Kowalik D., *Kształcenie zawodowe w Polsce – w oczekiwaniu na standardy kwalifikacji zawodowych*,  
[www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25\\_26/Kaczmarek.doc](http://www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25_26/Kaczmarek.doc)
11. Kędzierska B., *Kształcenie ustawiczne w Polsce – podstawowe dokumenty i rozporządzenia*,  
[http://www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt\\_Ust\\_podstawy.pdf](http://www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf)
12. Kość I., *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji*,  
[www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc](http://www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc)
13. Kowalewski K., *Kształcenie zawodowe w procesie kształcenia permanentnego*,  
[konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/17.doc](http://www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/17.doc)
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*,  
[http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu\\_owe\\_programy\\_kszta\\_cenia.pdf](http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu_owe_programy_kszta_cenia.pdf)
16. *Kształcenie modułowe*,  
[sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalcenie\\_modulowe.doc](http://sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalcenie_modulowe.doc)
17. *Kształcenie modułowe przyszłości kształcenia zawodowego*,  
<http://www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802>
18. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*,  
[http://www.spib.pl/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86](http://www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86)
19. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian [w:] Reforma programowa*,  
<http://www.konferencje.men.gov.pl/>
20. 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](http://www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza%20Kształtowanie%20się%20potrzeb%20wśród%20kobiet)  
Kształtowanie się potrzeb wśród kobiet
21. Kuźmińska-Sołśnia B., *Nauczyciel informatyki we współczesnym procesie kształcenia*,  
<http://www.bks.pr.radom.pl/publikacje/Nauczyciel%20informatyki.pdf>
22. Kwiatkowski S.M., *Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2006, nr 3,  
<http://www.ciop.pl/18763>

23. Lichniak I., *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*,  
[http://lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul\\_02.pdf](http://lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul_02.pdf)
24. Ludwiczuk R., *Jak znaleźć dobrego pracownika? Perspektywy dla szkolnictwa zawodowego*,  
[http://www.ludwiczuk.pl/strony/do\\_druku/aktualnosci/2007/06/001.pdf](http://www.ludwiczuk.pl/strony/do_druku/aktualnosci/2007/06/001.pdf)
25. Majewska K., *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*,  
[http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com\\_content&view=article&id=461&Itemid=4](http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&Itemid=4)
26. Marten Z., *Stres w pracy nauczyciela*,  
<http://www.sbc.org.pl/Content/9862/marten.pdf>
27. *MEN: Wynagrodzenie nauczycieli wzrośnie – od 1 września 2011 r.*,  
<http://oswiata.wip.pl/komunikaty-men/komunikaty-men-2011/men--wynagrodzenie-nauczycieli-wzrosnie-od-1-wrzesnia-2011-r,147,325498,0,252117,0.html>
28. Monitor.edu.pl,  
<http://www.monitor.edu.pl/newsy/licea-profilowane-beda-wygaszane.html>
29. Nowak-Lewandowska R., *Kształcenie ustawiczne jako podstawa wzrostu konkurencyjności zasobów pracy w Polsce*,  
<http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/74/12.pdf>
30. Nowakowska-Siuta R., *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*,  
[http://www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt\\_zaw\\_ue.pdf](http://www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf)

31. 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)
32. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*,  
Warszawa 2010,  
[http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_e\\_oswiata\\_i\\_wychowanie\\_2009-2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_oswiata_i_wychowanie_2009-2010.pdf)
33. Polak M., *Umiejętności XXI wieku w kształceniu nauczycieli*,  
[http://www.edunews.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1315&Itemid=](http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1315&Itemid=)
34. *Potrzeby nauczycieli w zakresie doskonalenia. Wyniki badania – 2009 rok*,  
[www.kuratorium.katowice.pl/.../Sprawy%20nauczycieli/badanie\\_potrzeb/Wnioski\\_z\\_badania\\_potrzeb.ppt](http://www.kuratorium.katowice.pl/.../Sprawy%20nauczycieli/badanie_potrzeb/Wnioski_z_badania_potrzeb.ppt)
35. *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007,  
[http://www.praca.podkarpackie.pl/załączniki/79/745\\_Poziom\\_ksztalcenia.pdf](http://www.praca.podkarpackie.pl/załączniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf)
36. *Programy wspólnotowe UE dostępne dla Polski*,  
<http://www.duw.pl/Programy,wspolnotowe,UE,367.html>
37. *Relacja z III Ogólnopolskiej Konferencji „Rozwój Szkolnictwa Zawodowego w Polsce i Unii Europejskiej”*,  
[http://www.gazeta.edu.pl/Rozwoj\\_Szkolnictwa\\_Zawodowego\\_w\\_Polsce\\_i\\_Unii\\_Europejskiej-100\\_272-0.html](http://www.gazeta.edu.pl/Rozwoj_Szkolnictwa_Zawodowego_w_Polsce_i_Unii_Europejskiej-100_272-0.html)
38. Sielatycki M., *Kompetencje nauczyciela Unii Europejskiej*,  
<http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf>

39. Sosnowska M., *Całozyciowa edukacja zawodowa człowieka*,  
[http://www.profesor.pl/mat/n12/pokaz\\_material\\_tmp.php?plik=n12/n12\\_m\\_sosnowska\\_041028\\_2.php&id\\_m=13724](http://www.profesor.pl/mat/n12/pokaz_material_tmp.php?plik=n12/n12_m_sosnowska_041028_2.php&id_m=13724)
40. Stasiak P., *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*,  
[podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc](http://podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc).
41. Stawicka I., *Koncepcja kształcenia modułowego*,  
<http://www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf>
42. Stypińska Z., *Diagnoza sytuacji w zakresie edukacji. Strategia rozwoju edukacji zawodowej. Młodzież a rynek pracy w Polsce w aspekcie założeń Strategii Lizbońskiej*,  
[http://www.pomorskie.eu/res/pokl/Dokumenty/Raporty/raport\\_9.2\\_01.pdf](http://www.pomorskie.eu/res/pokl/Dokumenty/Raporty/raport_9.2_01.pdf)
43. Suchorab A., *Cele i polityka UE a uczenie się przez całe życie*,  
<http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C>
44. Surowiec B., *Kształcenie zawodowe w Polsce w kontekście wyzwań europejskiego rynku pracy*,  
[http://biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art\\_id=39&menu\\_item=2&numer=3](http://biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art_id=39&menu_item=2&numer=3).
45. Symela K., *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*,  
[www.wup.pl/.../Temat%20%20Modernizacja%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc](http://www.wup.pl/.../Temat%20%20Modernizacja%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc)
46. Sysło M.M., *Edukacyjne standardy przygotowania nauczycieli w zakresie technologii*,  
[http://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)

47. *System kształcenia zawodowego w Polsce i Niemczech – podobieństwa i różnice*,  
[www.kuratorium.katowice.pl/.../ SystemksztalceniazawodowegoNiemczech.ppt](http://www.kuratorium.katowice.pl/.../SystemksztalceniazawodowegoNiemczech.ppt)
48. Śliwińska-Kowalska M. (red.), *Obciążenia psychofizyczne w zawodzie nauczyciela i ich wpływa na zdrowie*,  
[www.old.pomorskie.znp.edu.pl/nowe\\_pliki/ekspertyza.doc](http://www.old.pomorskie.znp.edu.pl/nowe_pliki/ekspertyza.doc)
49. Wargocka T., *Reforma szkolnictwa zawodowego – propozycje zmian*,  
[http://www.123people.pl/ext/frm?ti=personensuche%20telefonbuch&search\\_term=teresa%20wargocka&search\\_country=PL&st=suche%20nach%20personen&target\\_url=http%3A%2F%2Fwww.goldenline.pl%2Fforum%2F1548128%2Fteresa-wargocka-reforma-szkolnictwa-zawodowego-propozycje-zmian&section=bing&wrt\\_id=607](http://www.123people.pl/ext/frm?ti=personensuche%20telefonbuch&search_term=teresa%20wargocka&search_country=PL&st=suche%20nach%20personen&target_url=http%3A%2F%2Fwww.goldenline.pl%2Fforum%2F1548128%2Fteresa-wargocka-reforma-szkolnictwa-zawodowego-propozycje-zmian&section=bing&wrt_id=607)
50. *Współczesny rynek pracy*,  
[www.walbrzych.obserwatorryнку.pl/...zawodowe/.../Prezentacjadoscenariuszanr3.ppt](http://www.walbrzych.obserwatorryнку.pl/...zawodowe/.../Prezentacjadoscenariuszanr3.ppt)
51. *Wypalenie zawodowe*,  
[www.pis.mswia.gov.pl/download.php?s=49&id=718](http://www.pis.mswia.gov.pl/download.php?s=49&id=718)
52. Zahorska M., Walczak D., *Polski system edukacyjny a rynki pracy w Unii Europejskiej*, „Analizy i Opinie” 2005, nr 51,  
<http://www.isp.org.pl/files/6987754790638137001134733998.pdf>
53. *Zapotrzebowanie pracodawców a aktualny system edukacji*,  
[http://www.praca.wnp.pl/zapotrzebowanie-pracodawcow-a-aktualny-system-edukacji,138344\\_1\\_0\\_0.php](http://www.praca.wnp.pl/zapotrzebowanie-pracodawcow-a-aktualny-system-edukacji,138344_1_0_0.php)



54. Zinkowski A., *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*,  
[http://www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal\\_az.html](http://www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html)
55. Zych A., *Organizacja kształcenia zawodowego w systemie modułowym. Materiały pomocnicze dla nauczycieli*, Szczecin 2006,  
<http://www.zcdn.edu.pl/dokumenty/klub/modulowe.pdf>

## Spis wykresów

Wykres 1. Liczba uczniów szkół ponadpodstawowych w Polsce w latach 1950–1990 .....	19
Wykres 2. Liczba uczniów w szkołach ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych w Polsce w latach 1993–2009 (w tys. osób).....	24
Wykres 3. Liczba szkół ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych dla młodzieży w Polsce w latach 1990–2009.....	25
Wykres 4. Struktura liczby szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i w woj. lubuskim w 2009 roku .....	28
Wykres 5. Liczba szkół wyższych w Polsce w latach 1990–2009 (po lewej) oraz liczba studentów w szkołach wyższych w Polsce w latach 1990–2009 (po prawej).....	31
Wykres 6. Wydatki budżetów powiatów na szkolnictwo zawodowe w Polsce w latach 2000–2009 oraz ich udział w łącznej wielkości wydatków budżetów powiatów (w %).....	32
Wykres 7. Udział wydatków na szkolnictwo zawodowe w łącznej kwocie wydatków budżetów powiatów w przekroju województw w latach 2000 i 2009 .....	33
Wykres 8. Liczba placówek doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych w Polsce w 2010 roku .....	41
Wykres 9. Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych (po lewej) oraz udział instruktorów praktycznej nauki zawodu w łącznej liczbie nauczycieli przedmiotów zawodowych (po prawej) .....	42
Wykres 10. Liczba szkół kształcących w wybranych zawodach związanych z branżą informatyczną i telekomunikacyjną w 2009 roku .....	43

Wykres 11. Liczba placówek doskonalenia nauczycieli (po lewej)  
oraz udział placówek publicznych (mapa po prawej) w 2010 roku ..... 60

## Spis tabel

Tabela 1. Zdawalność egzaminu potwierdzającego kwalifikacje  
zawodowe w zawodach z branży informatycznej i telekomunikacyjnej  
w Polsce w 2010 roku wśród absolwentów szkół zawodowych ..... 38