

**PODRĘCZNIK Z PROGRAMEM STAŻU  
DLA NAUCZYCIELI PRZEDMIOTÓW  
ZAWODOWYCH I INSTRUKTORÓW  
PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU  
KSZTAŁCĄCYCH W KIERUNKU  
EKONOMICZNYM**

Edyta Niemiec

Redakcja naukowa i współautorka opracowania



Szczecin 2013

© Copyright by Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie

Redakcja naukowa i współautorka opracowania  
doc. dr inż. Edyta Niemiec

Komitet Redakcyjny  
dr inż. Jakub Szpon, prof. nadzw. WSIE, mgr inż. Magdalena Kosobucka

Recenzent  
prof. nadzw. dr Edward Wiktor Radecki

Opracowanie edytorskie  
Elżbieta Brzezińska

Do programu stażu zostały wykorzystane materiały przedstawione przez Grupę przedstawicieli szkół kształcących w zawodach ekonomicznych i przedstawicieli przedsiębiorstw reprezentujących branżę ekonomiczną województwa zachodniopomorskiego w składzie: Grażyna Gabryliszyn, Agnieszka Tucholska, Andrzej Muchorowski, Monika Śpiewak-Szyjka, Andrzej Kobylec, Beata Kawecka, Monika Urban, Zbigniew Sroczyński, Tomasz Wiktor, Jacek Dąbrowski

Moderator Grupy: doc. dr inż. Edyta Niemiec (Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie)

**Informacje zawarte w Rozdziale 1 oraz 7.1 i 7.4 pochodzą z dokumentacji projektowej.**

**ISBN 978-83-63747-72-5**

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego 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.

Projekt „NAUCZYCIEL ZAWODU W PRAKTYCE”  
Nr umowy UDA-POKL.03.04.03-00-142/11-00

Wydawca  
Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie  
70-385 Szczecin, ul. Mickiewicza 47  
www.wsie.pl



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Spis treści

Wprowadzenie .....	5
1. Informacja o Projekcie .....	7
1.1. Cele i opis Projektu .....	7
1.2. Zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunkach mechanicznym, mechatronicznym, elektrycznym, elektronicznym, ekonomicznym i informatycznym .....	10
1.3. Zasady naboru przedsiębiorstw z branży mechanicznej, mechatronicznej, elektrycznej, elektronicznej, ekonomicznej i informatycznej .....	11
1.4. Dane teleadresowe .....	12
2. Charakterystyka przedsiębiorstw i szkół uczestniczących w Grupie opracowującej program stażu .....	13
3. Pożądana sylwetka absolwenta szkół zawodowych kształcących w kierunkach ekonomicznych w opinii Grupy opracowującej program stażu .....	33
4. Kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunkach ekonomicznych w kontekście oczekiwań współczesnego rynku pracy .....	39
5. Analiza mocnych i słabych stron podstaw programowych kształcenia w kierunkach ekonomicznych w opinii Grupy opracowującej program stażu .....	49

6. Uwarunkowania rynku pracy dla absolwentów przedmiotów ekonomicznych .....	57
7. Staż w przedsiębiorstwach – założenia organizacyjne i programowe .....	61
7.1. Organizacja szkoleń i stażu .....	61
7.2. Cele stażu .....	69
7.3. Szkolenia poprzedzające staż .....	73
7.4. Obowiązki stażysty/ki i opiekuna/ki stażu .....	77
7.5. Zadania rekomendowane do realizacji stażu .....	78
8. Kierunki zmian w celu poprawy sytuacji absolwentów na rynku pracy w opinii Grupy opracowującej program stażu .....	81
Bibliografia .....	87
Recenzja opracowania .....	89

# Wprowadzenie

W ponadgimnazjalnym systemie edukacji dochodzi obecnie do wielu bardzo istotnych zmian. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, jak również Rozporządzenia w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (z dnia 23 grudnia 2011 roku) oraz w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (z dnia 7 lutego 2012 roku) wymuszają konieczność opracowania przez placówki oświatowe nowych programów nauczania, które – z założenia – powinny być zindywidualizowane, np. ze względu na profil szkoły czy lokalny rynek pracy.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni uaktualniać posiadaną wiedzę oraz rozwijać swoje umiejętności i kwalifikacje, aby jak najlepiej przygotować uczniów do pracy w wyuczonym zawodzie.

Ministerstwo Edukacji Narodowej, poprzez powołany Ośrodek Rozwoju Edukacji, wspiera działania, których efektem jest rozwój kompetencji nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego m.in. przez opracowanie i pilotażowe wdrożenie nowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach.

Do tego celu został wykorzystany Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a dokładnie Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie, w ramach którego został ogłoszony konkurs.

Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie realizuje obecnie Projekt z Poddziałania 3.4.3, którego efektem jest m.in. *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku ekonomicznym*. Jest on swego rodzaju przewodnikiem dla nauczycieli i instruktorów, którzy zdecydują się na rozwój zawodowy i odbędą 10-dniowy staż w przedsiębiorstwie, poprzedzony cyklem sześciodnio-

wych szkoleń z zakresu kompetencji miękkich oraz praktycznego przygotowania do odbycia stażu.

W *Podręczniku...* na początku przedstawiono podstawowe założenia Projektu oraz opisano cele, jakie postawiła sobie Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie realizując działania opisane we „Wniosku o dofinansowanie projektu...”. Ujęto również zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz przedsiębiorstw branży ekonomicznej z uwzględnieniem rezultatów, jakie powinny zostać osiągnięte przy realizacji celu głównego.

Kolejnym elementem *Podręcznika...* jest prezentacja szkół oraz przedsiębiorstw, których przedstawiciele uczestniczyli w Grupie wspomagającej opracowanie programu stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Wynikiem prac Grupy były spostrzeżenia i uwagi dotyczące nowej podstawy programowej, na bazie których zostały opracowane jej mocne i słabe strony.

Interesującym rezultatem prac Grupy jest dookreślenie pożądanej sylwetki absolwenta szkół zawodowych kształcących w kierunkach ekonomicznych oraz kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunkach ekonomicznych w kontekście oczekiwań współczesnego rynku pracy.

Zasadniczą częścią *Podręcznika...* jest program stażu, który ma pomóc nauczycielowi przedmiotów zawodowych i instruktorowi praktycznej nauki zawodu w podniesieniu poziomu wiedzy kierunkowej oraz zaznajomić ich z aktualnie stosowanymi technologiami w przedsiębiorstwie. Opracowany program stażu jest na tyle ogólny, że niezależnie od profilu przedsiębiorstwa, jego produkcji czy stosowanych rozwiązań techniczno-technologicznych może być realizowany z oczekiwanym rezultatem. Jednocześnie zakłada przeprowadzenie wielu niezbędnych punktów programów, które pozwolą wykorzystać zdobyte przez nauczyciela przedmiotów zawodowych i instruktora praktycznej nauki zawodu umiejętności podczas procesu dydaktycznego w jego szkole.

*Podręcznik...* zakończony jest opisem kierunków zmian w celu poprawy sytuacji absolwentów na rynku pracy w opinii Grupy opracowującej program stażu.

Oddając niniejszy podręcznik, mamy nadzieję, że przyczyni się on do zainteresowania nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu uaktualnianiem wiedzy oraz spowoduje zaangażowanie w rozwijanie swoich umiejętności i podnoszenie kwalifikacji.

*Redaktor naukowy*

# 1. Informacja o Projekcie

## 1.1. Cele i opis Projektu

Projekt „Nauczyciel zawodu w praktyce” współfinansowany jest ze środków 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.

Realizowany jest systemem partnerskim. Liderem Projektu jest Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie, reprezentowana przez prof. nadzw. dr. Edwarda Radeckiego, Rektora WSIE. Natomiast Partnerem Projektu jest Miasto Bydgoszcz, którego przedstawicielem jest Jan Szopiński, Zastępca Prezydenta.

Projekt „Nauczyciel zawodu w praktyce” skierowany jest bezpośrednio do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z województwa zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego ze szkół ponadgimnazjalnych kształcących w kierunkach:

- mechanicznych (technik mechanik i pokrewne),
- mechatronicznych (technik mechatronik i pokrewne),
- elektrycznych (technik elektryk i pokrewne),
- elektronicznych (technik elektronik, technik telekomunikacji i pokrewne).
- ekonomicznych (technik ekonomista, technik administracji, technik handlowiec, technik organizacji reklamy, technik prac biurowych, technik rachunkowości i pokrewne),
- informatycznych (technik informatyk, technik teleinformatyk i pokrewne).

Projekt kierowany jest także do przedsiębiorców działających w wymienionych dziedzinach gospodarki, którzy zainteresowani są przyjęciem nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów kształcenia zawodowego na staż.

Celem Projektu jest podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz aktualizacja wiedzy praktycznej wśród łącznie 256 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunkach stosujących nowoczesne techniki i technologie, podczas 36 godzin szkoleń oraz 10 dni roboczych staży w przedsiębiorstwach na terenie województwa zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego, w okresie od 01.02.2012 r. do 30.04.2014 r.

**Projekt obejmuje m.in. następujące rodzaje działań:**

#### **A. Opracowanie programów staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu**

Zostały powołane cztery dziesięcioosobowe Grupy robocze następujących branż: mechaniczno-mechatroniczna, elektryczno-elektroniczna, ekonomiczna i informatyczna, złożone z pięciu reprezentantów szkół ponadgimnazjalnych i pięciu przedstawicieli przedsiębiorstw w każdym zespole. W wyniku prac Grup uruchomione zostały cztery programy staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w firmach branżowych, których efektem jest wydanie 4 podręczników. Programy te wdrażane będą bezpośrednio podczas przeprowadzanych staży nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Każdy z uczestników Projektu otrzyma wydany podręcznik.

#### **B. Organizacja szkoleń wprowadzających uczestników do odbycia stażu**

Uczestnicy Projektu odbędą szkolenia zaplanowane na 2 spotkania weekendowe (piątek, sobota, niedziela). Szkolenia mają na celu przygotowanie do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwach z zakresu kompetencji miękkich, nowoczesnych technologii oprogramowania, oprzyrządowania technicznego oraz rozwiązań organizacyjnych w danej dziedzinie zawodowej. Trenerzy oraz przedstawiciele przedsiębiorstw zaktualizują uczestnikom wiedzę teoretyczną, dzięki czemu staże będą skupione przede wszystkim na poszerzaniu umiejętności praktycznych.



Zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i województwie kujawsko-pomorskim odbędą się 4 edycje szkoleń w terminach:

- lipiec 2012 roku,
- styczeń 2013 roku,
- lipiec 2013 roku,
- styczeń 2014 roku.

Szkolenia odbędą się w Szczecinie dla uczestników z województwa zachodniopomorskiego oraz w Bydgoszczy dla uczestników z województwa kujawsko-pomorskiego.

### C. Organizacja staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu odbędą w ciągu 10 dni roboczych (x 8 godzin) staże w przedsiębiorstwach zgodnych z profilem nauczania danej osoby. Każdemu uczestnikowi przydzielony zostanie ze strony przedsiębiorstwa opiekun/ka stażu. Okres na realizację staży to:

- I edycja: lipiec – wrzesień 2012 r.
- II edycja: styczeń – marzec 2013 r.
- III edycja: lipiec – wrzesień 2013 r.
- IV edycja: styczeń – marzec 2014 r.

Powołane zostaną również komisje ewaluacyjne, których celem prac będzie m.in. wymiana informacji o przebiegu stażu danego nauczyciela/instruktora, możliwościach dostosowania programu nauczania do potrzeb przedsiębiorstwa, brakach i/lub błędach opracowanego programu stażu.

### D. Konferencja upowszechniająca

Po każdej edycji zostanie zorganizowana konferencja upowszechniająca dotycząca osiągnięcia w realizacji Projektu. Ponadto zakłada się, że konferencja będzie pewnego rodzaju procesem pozwalającym na zainteresowanie problematyką, pobudzi motywację do działania oraz zachęci potencjalnie zainteresowane osoby do udziału w Projekcie. Podczas tej konferencji pokazane będą osiągnięte

wskaźniki z danej edycji na podstawie opracowanego przez komisję ewaluacyjną raportu cząstkowego, a także będą prezentowane dobre praktyki – wybrani uczestnicy danej edycji przedstawią i omówią programy staży.

## 1.2. Zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunkach mechanicznym, mechatronicznym, elektrycznym, elektronicznym, ekonomicznym i informatycznym

Zainteresowani odbyciem stażu w przedsiębiorstwie nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu mogą wziąć udział w jednej z 4 edycji Projektu. Nabór zgłoszeń ma charakter ciągły i otwarty, intensywna akcja rekrutacyjna odbywać się będzie w następujących terminach:

- I edycja: Intensywna rekrutacja – maj – czerwiec 2012 r.  
Szkolenie wprowadzające na staż – lipiec 2012 r.  
Staż w przedsiębiorstwie – lipiec – wrzesień 2012 r.
- II edycja: Intensywna rekrutacja – listopad – grudzień 2012 r.  
Szkolenie wprowadzające na staż – styczeń 2013 r.  
Staż w przedsiębiorstwie – styczeń – marzec 2013 r.
- III edycja: Intensywna rekrutacja – maj – czerwiec 2013 r.  
Szkolenie wprowadzające na staż – lipiec 2013 r.  
Staż w przedsiębiorstwie – lipiec – wrzesień 2013 r.
- IV edycja: Intensywna rekrutacja – listopad – grudzień 2013 r.  
Szkolenie wprowadzające na staż – styczeń 2014 r.  
Staż w przedsiębiorstwie – styczeń – marzec 2014 r.

Szkolenia – 36 godzin. Dwa zjazdy w miesiącu (piątek, sobota, niedziela x 6 godzin).

Staż – 80 godzin (10 dni roboczych x 8 godzin).

Do udziału w Projekcie można składać zgłoszenia wypełniając formularz rekrutacyjny wraz z załącznikami dostępnymi na stronie internetowej: [www.wsie-projekty.eu/nauczycielzawodu](http://www.wsie-projekty.eu/nauczycielzawodu) lub bezpośrednio w Biurze Projektu.

Wypełnione i podpisane dokumenty należy wysłać drogą pocztową lub osobiście złożyć w Biurze Projektu.

### 1.3. Zasady naboru przedsiębiorstw z branży mechanicznej, mechatronicznej, elektrycznej, elektronicznej, ekonomicznej i informatycznej

Przedsiębiorstwa zainteresowane przyjęciem nauczycieli przedmiotów zawodowych i/lub instruktorów praktycznej nauki zawodu na staż mogą to zrobić podczas trwania czterech edycji Projektu:

- I edycja: 10-dniowy staż w przedsiębiorstwie: lipiec – wrzesień 2012 r.
- II edycja: 10-dniowy staż w przedsiębiorstwie: styczeń – marzec 2013 r.
- III edycja: 10-dniowy staż w przedsiębiorstwie: lipiec – wrzesień 2013 r.
- IV edycja: 10-dniowy staż w przedsiębiorstwie: styczeń – marzec 2014 r.

Do udziału w Projekcie można składać zgłoszenia wypełniając formularz rekrutacyjny wraz z załącznikami dostępnymi na stronie internetowej: [www.wsieprojekty.eu/nauczycielzawodu](http://www.wsieprojekty.eu/nauczycielzawodu) lub bezpośrednio w Biurze Projektu.

Wypełnione i podpisane dokumenty należy wysłać drogą pocztową lub osobiście złożyć w Biurze Projektu.

Przed podjęciem decyzji o przyjęciu nauczyciela przedmiotów zawodowych/instruktora praktycznej nauki zawodu na staż jest możliwość osobistego spotkania kadry zarządzającej Projektem z przedsiębiorcą w Biurze Projektu lub w siedzibie przedsiębiorstwa. W tym celu prosimy o kontakt mailowy lub telefoniczny.

## 1.4. Dane teleadresowe

Kierownik Projektu	dr inż. Jakub Szpon, prof. nadzw. WSIE e-mail: jakub.szpon@wsie.pl
Koordynator regionalny w woj. zachodniopomorskim	mgr Karolina Jeruzal e-mail: kjer@wsie.pl
Asystent koordynatora regionalnego w woj. zachodniopomorskim	Anna Kowal-Limańska e-mail: alim@wsie.pl
Koordynator regionalny w woj. kujawsko-pomorskim	mgr Agnieszka Szady e-mail: a.szady@um.bydgoszcz.pl
Asystent koordynatora regionalnego w woj. kujawsko-pomorskim	mgr Agnieszka Trimouille e-mail: atrimouille@um.bydgoszcz.pl

### Biuro Projektu w Szczecinie (województwo zachodniopomorskie)

Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie  
70-385 Szczecin  
ul. A. Mickiewicza 47  
pokój 312  
tel.: 91 35 00 647  
fax: 91 42 30 733  
e-mail: [nauczycielzawodu@wsie.pl](mailto:nauczycielzawodu@wsie.pl)  
strona www: [www.wsie-projekty.eu/nauczycielzawodu](http://www.wsie-projekty.eu/nauczycielzawodu)

### Biuro Projektu w Bydgoszczy (województwo kujawsko-pomorskie)

Urząd Miasta Bydgoszczy  
85-102 Bydgoszcz  
ul. Jezuicka 24  
tel. 52 58 58 059  
e-mail: [nauczycielzawodubydgoszcz@wsie.pl](mailto:nauczycielzawodubydgoszcz@wsie.pl)  
strona www: [www.wsie-projekty.eu/nauczycielzawodu](http://www.wsie-projekty.eu/nauczycielzawodu)

## 2. Charakterystyka przedsiębiorstw i szkół uczestniczących w Grupie opracowującej program stażu

Projekt „Nauczyciel zawodu w praktyce” – 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 Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – ma m.in. na celu opracowanie programu stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z branży ekonomicznej.

W Grupie, opracowującej program stażu, uczestniczyło 5 przedstawicieli przedsiębiorstw z branży ekonomicznej oraz 5 reprezentantów szkół zawodowych, kształcących w kierunkach ekonomicznych z województwa zachodniopomorskiego.

### **Do zadań Grupy należało między innymi:**

- wymiana wiedzy i doświadczeń członków Grupy,
- określenie potrzeb rynku pracy w branży ekonomicznej,
- dokonanie analizy podstawy programowej w kontekście wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych, uzyskiwanych przez ucznia w czasie pobierania nauki, a w konsekwencji – jego przydatności dla potencjalnego pracodawcy,
- opracowanie zasad przeprowadzenia stażu,
- opracowanie bloków tematycznych realizowanych na etapie szkoleń przedstażowych,
- opracowanie zagadnień tematycznych realizowanych przez nauczyciela/nauczycielkę lub/i instruktora/instruktorkę w ramach stażu.

Praca w ramach Grupy opracowującej program stażu zapowiadała się na dość trudną, ponieważ istnieją w społeczeństwie i wśród pracodawców określone przekonania dotyczące uczniów i absolwentów szkół zawodowych, które utrudniają, wręcz stanowią zagrożenie dla dalszego rozwoju szkolnictwa zawodowego w Polsce. Należą do nich<sup>1</sup>:

- ogólny, wciąż dominujący, społeczny trend polegający na przewadze kształcenia ogólnego nad kształceniem zawodowym (choć zmienia się on powoli na korzyść tego drugiego) – w postaci „mody” na studiowanie, podpartej mocną zachętą uczelni wyższych i ogólną małą popularnością szkół zawodowych,
- negatywne stereotypy przekazywane z pokolenia na pokolenie o szkołach kształcących w zawodach (silny wpływ rodziców na wybór kierunku kształcenia przez dzieci, przeniesienie na dzieci niezrealizowanych ambicji rodziców, umacnianie przekazu, że „szkoła zawodowa to ostateczność”, w efekcie niekorzystny obecnie wizerunek szkolnictwa zawodowego i jego absolwentów w Polsce),
- obraz „słabszego ucznia” w szkołach zawodowych – brakuje wśród młodzieży, kończącej gimnazjum z wysokimi wynikami w nauce, chętnych do nauki w szkołach zawodowych, nie ma systemu wzmacniania uczniów uzdolnionych w szkołach zawodowych (brak stypendiów naukowych),
- przekonanie uczniów gimnazjów i ich rodziców, iż wybór szkoły kształcącej w zawodzie utrudnia kontynuowanie nauki na wyższych poziomach – czyli szkoła zawodowa zamyka drogę przejścia do szkół wyższych.

Wymienione stereotypy zostały obalone podczas spotkań Grupy opracowującej program stażu po przedstawieniu argumentów przedstawicieli szkół zawodowych. Poszczególne aspekty dyskusji oraz wnioski z niej wypływające zostały opisane w niniejszym podręczniku. Jednocześnie należy dodać, iż Europejska Strategia Zatrudnienia, której naczelnym priorytetem jest równość szans w zakresie dostępu do pracy, zaleca i szeroko promuje umożliwianie oraz wspieranie uczestników kształcenia, szkolenia, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego dla celów zdobywania, utrwalania i wykorzystania wiedzy, umiejętności i kwalifikacji na rynku pracy. A zatem, proces kształcenia zawodowego w każdym z krajów Unii – to realizacja jednego z najważniejszych wspólnych celów polityczno-gospodarczych UE<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, Raport z badania jakościowego wśród Ekspertów, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa, luty 2011, s. 10.

<sup>2</sup> Europejska strategia zatrudnienia w kierunku poprawy sytuacji pod względem zatrudnienia w Europie, ([www.ec.europa.eu/emco](http://www.ec.europa.eu/emco)).

Tym samym realizacja projektów, w ramach których możliwa jest konfrontacja pomiędzy przedstawicielami szkół zawodowych i przedstawicielami przedsiębiorstw jest ważnym aspektem budowania więzi i powiązań rynkowych w ramach rozwoju szkolnictwa zawodowego w Polsce i jego dostosowania do potrzeb zmieniającego się rynku pracy.

Wykres (rysunek 2.1) pokazuje formy współpracy (w latach) wśród przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami i/lub Centrami Kształcenia Praktycznego. Najdłużej trwała współpraca przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi – średnio niemal 10 lat, z technikami prawie 8 lat, ze szkołami policealnymi 6 lat<sup>3</sup>.



Rys. 2.1. Formy współpracy przedsiębiorstw ze szkołami

Źródło: *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, raport z badań, GFK Polonia, Warszawa 2010.

W opinii Grupy opracowującej program stażu należy utrzymać dotychczasowe praktyki i doświadczenia z tendencją do ich rozwoju.

<sup>3</sup> E. Goźlińska, A. Kruszewski, *Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce*, Raport, KOWEŻiU, Warszawa 2013, s. 136.



## Biuro Rachunkowe Marka Sp. z o.o.

ul. Niemcewicza 16 lok. 10  
71-520 Szczecin  
tel. 91 421 11 78

**Biuro Rachunkowe Marka Sp. z o.o.** zostało założone w 2008 roku przez Monikę Urban jako kontynuacja działalności gospodarczej prowadzonej od roku 1997. Od tego czasu systematycznie rozwijamy naszą działalność, nawiązujemy partnerskie kontakty owocujące trwałą współpracą, pozyskujemy nowych pracowników, a przede wszystkim nowych klientów, którzy stanowią dla nas największą wartość.

Rozszerzyliśmy swoją ofertę dostosowując ją do potrzeb klientów oraz do ciągle rozwijającego się rynku usług rachunkowych.

Od początku swojej działalności specjalizujemy się w prowadzeniu ksiąg małych i średnich przedsiębiorstw. Pomagamy w rozwoju firmy i doradzamy najlepsze rozwiązania. Korzystamy z innowacyjnych rozwiązań, aby zapewnić jak najwyższy poziom świadczonych usług.

Posiadając szeroką wiedzę z zakresu praktycznego funkcjonowania przedsiębiorstw, opartą na praktycznej znajomości zasad rachunkowości oraz wiedzy z zakresu prawa podatkowego i cywilnego, świadczymy usługi rachunkowo-doradcze. Bezpiecznie i profesjonalnie pomagamy zarządzać przedsiębiorstwem.

Zadowolenie klientów jest głównym celem naszej działalności. Dlatego tak ważne są dla nas ich opinie, które znajdują odzwierciedlenie w wystawionych referencjach. Jest to największa nagroda za nasze starania i poniesiony trud. Te dowody uznania motywują nas do dalszej pracy, poszerzania swojej wiedzy i podejmowania coraz ambitniejszych wyzwań.



**DCS**AGENCJA  
REKLAMOWA**DCS Agencja Reklamowa**

ul. Jagiellońska 74/1  
70-365 Szczecin  
tel. 605 15 16 30  
www.agencjadcs.pl  
biuro@agencjadcs.pl

**DCS Agencja Reklamowa** z siedzibą w Szczecinie i oddziałem w Warszawie istnieje na polskim rynku od 1997 roku. Jest agencją typu *full service*, jedną z większych i najdłużej działających w województwie zachodniopomorskim. Agencja znalazła się wśród 100 największych agencji reklamowych w Polsce (według rankingu „Businessman Magazine”), a także została laureatem VII edycji konkursu w „Rankingu 100 Najlepszych Pomorza Zachodniego”.

**DCS Agencja Reklamowa**, jako godna zaufania i profesjonalna firma, zdobyła laury zarówno dla siebie (w kategorii: usługi reklamowe i marketingowe w XII edycji konkursu za najlepsze produkty i usługi), jak i dla swoich klientów – godło „Teraz Polska”, dzięki któremu firmy uzyskują większe zaufanie u polskich konsumentów, prestiż i wzmacniają swoją markę. Ponadto Agencja regularnie wspiera i bierze udział w różnorodnych akcjach społecznych i imprezach charytatywnych<sup>4</sup>.

W ciągu wielu lat swojej działalności, DCS Agencja Reklamowa miała możliwość pracować z wieloma klientami z różnych branż, funkcjonujących na terenie całego kraju<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Firma wspierała w trakcie swojej działalności, m.in. Zespół Szkół Szpitalnych w Szczecinie, Zespół Szkół nr 5 im. J. Wybickiego w Szczecinie (wsparcie finansowe osady Zespołu Szkół w XVII Międzynarodowych Regatach Szalup w Bremen), Dom Dziecka im. Stefanii Sempołowskiej w Dębnie (pomoc w organizacji olimpiady sportowej dla dzieci), Dom Dziecka w Podbrodziu na Litwie (wsparcie materialne oraz organizacja imprezy charytatywnej na rzecz polskich sierot na Litwie), Centrum Szkoleń i Integracji (pomoc w organizacji Mistrzostw Europy w Rzucie Patelnią Pań), Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna (działania na rzecz rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych).

<sup>5</sup> KOMFORT, Zakłady Chemiczne w Policach, SEC, ENEA, EUROAFRICA, POL-GLASS, Media Markt, Multi Polska, Avio Polska, Akwawit, Compensa, E.ON edis energia, Domo Faber, Kompania

Firma przez wiele lat współpracowała między innymi z:

- Zakładami Chemicznymi w Policach, dla których wykonywała m.in. System Identyfikacji Wizualnej, realizowała kampanie reklamowe, przygotowała projekty nośników reklamowych zarówno z grupy ATL, jak i BTL, stoiska na targach, a także różnorodne gadzety i poligrafię.
- Siecią sklepów KOMFORT, DCS Agencja Reklamowa współpracowała przez ponad 8 lat. W skład działań wchodziły m.in: usługi *public relations*, przygotowanie składów, projektów i druków gazetek oraz materiałów informacyjno-promocyjnych, planowanie i obsługa kampanii mediowych i in.
- SGI Baltis Agencja współpracowała w zakresie projektowania i produkcji wydawnictw reklamowych, realizacji działań eventowych i *public relations*, jak i tworzenia koncepcji promocji. Poza popularyzacją firmy, ważnym elementem była promocja każdej inwestycji prowadzonej przez klienta.

Agencja, w trakcie swojej działalności przygotowała również wiele działań w zakresie kampanii społecznych. Należą do nich m.in. kampanie pod hasłem:

- „**Huknął browara**” – kampania mająca na celu przestrzeganie kierowców przez prowadzeniem samochodu pod wpływem alkoholu.
- „**Bądź człowiekiem na drodze**” – kampania również skierowana do kierowców, mająca na celu zachęcanie ich do poprawnego i przyjaznego zachowania na drodze.
- Dwie kampanie przygotowane wraz z Urzędem Miasta Szczecina, które miały na celu przypomnienie kierowcom o tym, aby odpowiednio przygotować swoje samochody do zimy.

Ostatnią, najnowszą kampanią społeczną, którą Agencja przygotowała wspólnie z Urzędem Marszałkowskim Województwa Zachodniopomorskiego jest kampania antynarkotykowa: „Czas zmienić przyzwyczajenia”, której grupą docelową są pracujący mężczyźni wieku średniego, często nadużywający narkotyków z powodu zbyt wielu obowiązków i problemów życia codziennego.

Wszystkie przeprowadzone kampanie miały charakter regionalny i obejmowały swym zasięgiem głównie województwo zachodniopomorskie (Szczecin).

---

Piwowarska, Porta KMI, Zespół Elektrowni Dolna Odra, PKN Orlen, Pool-Spa, Polska Telewizja Kablowa, Miasto Szczecin, Szczecińska Grupa Inwestycyjna, Unikadr, Unity Line, Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego, Vobis Microcomputer, British American Tobacco, Żółty Koszyk, SGI Baltis, Centrum Usług Logistycznych, Cermar, Fundacja Centrum Partnerstwa Publiczno-Prywatnego, Mennica Polska, Mokotowska Fundacja Warszawianka – Wodny Park, Baltic Buisness Park, Amber, Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej i wiele innych.

Do jednych z największych obecnie klientów Agencji należą m.in: Fundacja Centrum Partnerstwa Publiczno-Prywatnego, Mokotowska Fundacja Warszawianka – Wodny Park, Centrum Usług Logistycznych, Baltic Buisness Park, a także szczeciński oddział Eneos Sp. z o.o.



VISION GROUP Spółka z o.o.

ul. Bracka 3/13  
00-501 Warszawa  
tel. 22 398 73 72  
[www.visiongroup.info.pl](http://www.visiongroup.info.pl)

**VISION GROUP** jest koncesjonowaną **Agencją Ochrony Osób i Mienia**. Spółka od momentu zmiany struktury własnościowej (2011 r.) odnotowała znaczny wzrost sprzedaży w obszarze usług ochrony fizycznej. Na dynamikę wzrostu wpłynęła zmiana modelu zarządzania spółką oraz ekspansja i otwarcie na szeroko rozumiany rynek krajowy.

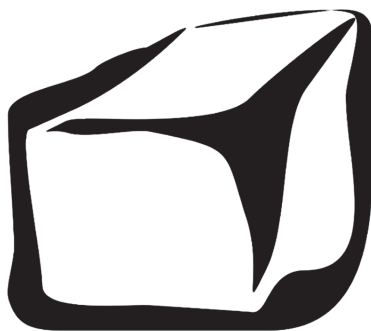
VISION GROUP operuje głównie na rynku zamówień publicznych. Firma wyspecjalizowała się w ochronie fizycznej obiektów, a kluczowymi partnerami handlowymi są klienci instytucjonalni – Agencja Mienia Wojskowego, Agencja Nieruchomości Rolnych, jednostki organizacyjne samorządów wojewódzkich i terytorialnych oraz inne Spółki Skarbu Państwa. Postawiliśmy na rozwój Działu Przetargowego, co przyniosło zamierzony efekt w postaci wzrostu przychodu i ogólnego wyniku finansowego spółki.

Obecnie realizowane analizy rynku usług ochrony wskazują na potrzebę łączenia w zamówieniach publicznych ochrony z usługami porządkowymi. W związku z tym, spółka rozpoczęła realizację tego rodzaju zamówień. Jednakże chcąc zachować wysoki poziom konkurencyjności w branży, niezbędne są inwestycje w specjalistyczny sprzęt do utrzymania czystości. Z uwagi na to, firma zamierza utworzyć i rozwijać własny park maszynowy w tym zakresie, co umożliwi zwiększenie portfela zamówień.

Aktualnie spółka podejmuje kontakty z przedstawicielami oraz dystrybutorami maszyn i urządzeń czyszczących, podnosząc jednocześnie poziom wiedzy swoich współpracowników. Wdrożenie i rozwój własnej infrastruktury technicznej pozwoli ograniczyć dotychczasowe koszty własne, które obecnie generowane

są ze względu na potrzeby najmu tego rodzaju sprzętu, niezbędnego do wykonania poszczególnych umów. Ponadto, posiadanie własnego parku maszynowego umożliwi również realizację odrębnych umów obejmujących wyłącznie tego rodzaju usługi. Rozwój w tym kierunku pozwoli na stworzenie oferty i skierowanie jej do nowej grupy klientów. Dotychczasowe wyniki finansowe potwierdzają opisaną dynamikę wzrostu.

W 2012 roku działalność z tytułu usług ochrony mienia osiągnęła przychód z realizowanych kontraktów na poziomie 8,89 mln PLN netto. Natomiast w okresie od stycznia do lipca 2013 r. – kwoty te były już na poziomie ponad 7,03 mln PLN.



V E M O   D E S I G N

Vemo Design

ul. Turkusowa 29/21  
70-778 Szczecin  
tel. 603 557 311  
[www.vemo.pl](http://www.vemo.pl)

**Vemo Design** z siedzibą w Szczecinie jest agencją reklamową świadczącą usługi w zakresie reklamy. Działa od 2002 roku.

Stanowimy grupę, która z sukcesem łączy swoje talenty, pasję i doświadczenie w spójną i zorganizowaną dla klienta ofertę usług związanych z projektowaniem i profesjonalnym wykonywaniem produktów graficznych.

Współtworzymy wizerunek nowo powstających firm oraz ich identyfikację i komunikację wizualną. Dokonujemy również rewitalizacji starych pomysłów i wizji zgodnie z nową obowiązującą koncepcją firmy.

Wierzymy, że ścisła współpraca i uważne słuchanie naszych zleceniodawców przynosi najlepsze rezultaty. Wychodzimy z założenia, że klient sam najlepiej wie, co jest mu potrzebne. Pomagamy stworzyć koncepcję nowatorską, ciekawą i przede wszystkim spełniającą oczekiwania klienta.

Prace, które wychodzą z naszego studia są świeże, atrakcyjne i zawsze estetyczne.

Każdy etap projektu wykonujemy samodzielnie, kontrolujemy wszystkie fazy powierzonej nam pracy, począwszy od pomysłu aż po jego realizację. Gotowy produkt dostarczany jest klientowi zawsze na czas. I to cała tajemnica naszego sukcesu.

Tworzymy materiały drukowane oraz elektroniczne. Zajmujemy się fotografią reklamową. Wykonujemy projekty graficzne, reklamy i ilustracje prasowe, logotypy, serwisy www, plakaty, ulotki, wizytówki, katalogi, kalendarze, banery, składki czasopism, gazet i książek.

W ciągu swojej działalności mieliśmy możliwość współpracować z wieloma klientami z różnych branż, funkcjonującymi na terenie całego kraju, jak również za granicą.



## Zespół Szkół Nr 3 w Szczecinie dawny Zespół Szkół Ekonomicznych Nr 1

Zespół Szkół nr 3 im. prof. Oskara Langego  
w Szczecinie

ul. Gen. J. Sowińskiego 1  
70-236 Szczecin  
tel. 91 44 89 003  
sekretariat@zs3.szczecin.pl

Ekonomik nr 1, a obecnie Zespół Szkół Nr 3, to jedna z najstarszych szkół na Pomorzu Zachodnim.

Misja szkoły: „Nauka staje się niebezpieczna jedynie wtedy, gdy wyobraża sobie, że osiągnęła swój cel” – George Bernard Shaw.

Posiadamy:

- Certyfikat: Zachodniopomorska Szkoła Jakości,
- klasy patronackie WZiEU.

### **Szkoła kształci w następujących zawodach:**

- technik ekonomista<sup>6</sup>,
- technik cyfrowych procesów graficznych<sup>7</sup>,

---

<sup>6</sup> Klasa, w której nauczanie odbywa się w zawodzie technik ekonomista daje obszerną wiedzę z zakresu ekonomii, ekonomiki przedsiębiorstw, rachunkowości, marketingu, techniki biurowej, kształci umiejętności niezbędne do funkcjonowania nowoczesnego przedsiębiorstwa (stosowanie strategii marketingowej, wykonywanie prac kalkulacyjnych, sporządzanie dokumentów księgowych, prowadzenie negocjacji, stosowanie nowoczesnej techniki biurowej), przygotowuje do pracy w przedsiębiorstwach o różnych formach własności, bankach, firmach ubezpieczeniowych, biurach podatkowych i urzędach oraz do podejmowania własnej działalności gospodarczej.

<sup>7</sup> Klasa, w której nauczanie odbywa się w zawodzie technik cyfrowych procesów graficznych kształci umiejętności tworzenia i edytowania grafiki cyfrowej, stosowania programów komputerowych do przygotowania publikacji, przygotowania mediów graficznych, stron www i publikacji multimedialnych, obsługi maszyn i urządzeń w procesie projektowania mediów graficznych, sporządzania dokumentacji realizowanych usług oraz dokumentacji przedsiębiorstwa poligraficzno-informatycznego, projektowania i realizowania procesów reprodukcyjnych, procedury kontroli jakości procesów i produktów graficznych.

- technik logistyk<sup>8</sup>,
- technik organizacji reklamy<sup>9</sup>.

Uczniowie uczą się przedmiotów zawodowych w specjalistycznych pracowniach bogato wyposażonych w sprzęt komputerowy i urządzenia do praktycznego nauczania zawodów. Zdobywają umiejętność pracy na oprogramowaniu dostosowanym do wymagań rynku pracy.

**Praktyki zawodowe** uczniowie odbywają w działającym na terenie szkoły przedsiębiorstwie symulacyjnym „SUKCES” oraz w przedsiębiorstwach współpracujących ze szkołą. W szkolnym przedsiębiorstwie symulacyjnym uczniowie nabywają umiejętności z zakresu różnorodnych komórek organizacyjnych funkcjonujących w realistycznym przedsiębiorstwie. Wykonują czynności będące w zakresie obowiązków pracowników na podstawie symulowanych sytuacji i zdarzeń. Łączą teorię z praktyką, muszą rozwiązywać różne problemy i podejmować decyzje gospodarcze. Uczą się właściwych zachowań pracowniczych, pracy w zespole, komunikatywności.

**Szkoła współpracuje** z różnymi przedsiębiorstwami. W ramach tej kooperacji uczniowie odbywają wycieczki edukacyjne, podczas których zapoznają się ze specyfiką pracy różnych zawodów. Szkoła również współdziała z wyższymi uczelniami, które zapraszają młodzież na wykłady i warsztaty edukacyjne.

Uczniowie pogłębiają swoją wiedzę i umiejętności w ramach projektów UE: Projekt „Absolwent szkoły zawodowej europacownikiem XXI wieku”, „Im więcej wiem – tym więcej osiągnę”, „Moja szkoła – moją szansą”, „Wysokie kwalifikacje absolwenta technikum szansą na europejskim rynku pracy”.

---

<sup>8</sup> Klasa, w której nauczanie odbywa się w zawodzie technik logistyk kształci umiejętności planowania i organizowania zadań logistycznych w zakresie różnorodnych środków transportu, przygotowuje do prowadzenia działalności gospodarczej z zakresu logistyki, spedycji krajowej i międzynarodowej, przygotowuje do uzyskania Certyfikatu w ramach Europejskiego Systemu Certyfikacji Logistyków w Polsce.

<sup>9</sup> Klasa, w której nauczanie odbywa się w zawodzie technik organizacji reklamy kształci umiejętności tworzenia i edytowania grafiki cyfrowej, opracowywania ofert handlowych z zakresu sprzedaży usług reklamowych, prowadzenia badań rynkowych i reklamowych, dobierania środków i nośników reklamy w zależności od celu reklamy i branży towarowej, stosowania różnorodnych technik reklamowych, tworzenia tekstów i sloganów reklamowych, tworzenia reklamy wizualnej, tworzenia scenariuszy reklamy radiowej i telewizyjnej, organizowania sesji fotograficznych i filmowych na potrzeby reklamy, przygotowywania kampanii reklamowych, konferencji prasowych, działalności *public relations*, organizowania działalności wystawienniczej na targach i wystawach.



Uczniowie mogą rozwijać swoje zainteresowania w ramach działających w szkole kół edukacyjnych, kulturalnych, sportowych. Szkoła organizuje również zajęcia wyrównawcze i poszerzające wiedzę i umiejętności. Nauczyciele przygotowują uczniów do uczestnictwa w olimpiadach, konkursach oraz sami przeprowadzają konkursy wewnątrzszkolne.

Uczniowie aktywnie uczestniczą w życiu szkoły podejmując różne działania: organizują kampanie społecznościowe, akcje charytatywne, wystawy, imprezy kulturalne i sportowe.



### Szkoła „Cosinus”

ul. Dworcowa 2,  
70-206 Szczecin  
oraz  
ul. Antosiewicza 2,  
71-642 Szczecin

Szkoła COSINUS powstała w 1998 r. Od 2012 roku funkcjonuje w 44 miastach w Polsce, prowadząc bezpłatne licea dla dorosłych oraz szkoły policealne w trybie zaocznym i wieczorowym.

Szkoła kształci w zawodach: administracja, BHP, eksploatacja portów i terminali, florystyka, hotelarstwo, informatyka, kosmetyka, ochrona fizyczna osób i mienia, opiekun medyczny, opiekun osoby starszej, organizacja reklamy, rachunkowość, turystyka, usługi pocztowe i finansowe.

Szkoła dysponuje nowoczesną bazą techniczno-dydaktyczną oraz zatrudnia wykwalifikowaną kadrę pedagogiczną.

Słuchaczy szkół policealnych COSINUS kieruje na praktyki zawodowe do instytucji, z którymi szkoła ma podpisane umowy dotyczące praktyk zawodowych. Można je również odbyć w samodzielnie wybranej instytucji, o ile spełnia ona wymagania określone w programie nauczania dla danego zawodu. Praktyki zawodowe dają praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu i owocują najlepszym startem w poszukiwaniu pracy. Dodatkowo, część zajęć praktycznych odbywa się poza szkołą, w firmach i instytucjach zewnętrznych, dzięki czemu słuchacze mogą lepiej poznać specyfikę zawodu, w którym się kształcą.

# EUROPABIZ.pl

## Centrum Rozwoju Nauki i Biznesu

Centrum Rozwoju Nauki i Biznesu EUROPABIZ.PL

ul. Kolumba 88/89,  
70-035 Szczecin  
tel. 724 464 000  
www.europabiz.pl  
e-mail: biuro@europabiz.pl

Centrum Rozwoju Nauki i Biznesu EUROPABIZ.PL jest instytucją szkoleniowo-doradczą wpisaną do Rejestru Instytucji Szkoleniowych pod nr 2.32/00102/2013.

Ofertę EUROPABIZ.PL dostosowujemy do potrzeb rynku pracy. Za podstawę dobrego kontaktu z kursantami uznajemy stworzenie przyjaznej atmosfery oraz indywidualne podejście, ponieważ każdy pracuje z inną szybkością i inaczej zdobywa wiedzę i umiejętności. Staramy się, by zajęcia zarówno teoretyczne, jak i praktyczne były pomocne w życiu codziennym i zawodowym. Z radością obserwujemy sukcesy i osiągnięcia naszych klientów i kursantów.

Kadra zatrudniana przez EUROPABIZ.PL posiada wysokie kwalifikacje zawodowe i merytoryczne. Wykładowcy podczas prowadzenia zajęć wykorzystują nie tylko swoją wiedzę, ale także cenne doświadczenie zawodowe. Są to menedżerowie wyższych szczebli, wykładowcy uczelni wyższych oraz właściciele firm specjalizujący się w konkretnych branżach. Nieustannie doskonalą swój warsztat pracy, biorąc udział w kursach, warsztatach i konferencjach. Kadra Centrum Rozwoju Nauki i Biznesu EUROPABIZ.PL (dzięki wieloletniemu doświadczeniu) kompleksowo buduje relację pomiędzy: nauką i biznesem, teorią i praktyką, pracownikiem i pracodawcą.

Szkolenia/kursy/doradztwo prowadzone są w obszarach: biznesu, ekonomii, marketingu, zarządzania, negocjacji, sprzedaży, komunikacji, pedagogiki oraz funduszy UE.

**EUROPABIZ.PL opiera się na następujących filarach:**

- szkoleniach ogólnych i specjalistycznych,
- kursach kwalifikacyjnych,
- doradztwie indywidualnym i grupowym,
- tworzeniu, realizacji, rozliczaniu i kontroli projektów UE,
- prowadzeniu Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli – ODN EUROPABIZ.PL.

Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli EUROPABIZ.PL specjalizuje się we wspieraniu nauczycieli, pedagogów oraz pozostałej kadry oświatowej. Głównym naszym celem jest zaspokajanie potrzeb związanych z rozwojem osobowym i zawodowym pracowników oświaty. Cel ten realizujemy przez organizację kursów, szkoleń, konferencji, seminariów oraz warsztatów dla nauczycieli, kadry zarządzającej i pedagogicznej placówek oświatowych. Wykonując zadania statutowe, cyklicznie dokonujemy diagnozy potrzeb w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli, wychowawców i innych pracowników oświaty. Wyniki tej oceny są dla nas podstawą przy opracowaniu corocznego planu pracy oraz oferty szkoleniowej.

Czerpiąc z długoletniego dorobku i doświadczenia zdobytego przez naszych wykładowców, staramy się wychodzić naprzeciw potrzebom zgłaszanym przez naszych klientów. Doświadczona kadra oraz nowoczesne formy przekazywania wiedzy są gwarancją naszego sukcesu.

Pełna oferta kursów, szkoleń i doradztwa dostępna jest na stronie internetowej.



Zespół Szkół Rolniczych  
Centrum Kształcenia Praktycznego w Świdwinie

ul. Szczecińska 88  
78-300 Świdwin  
tel. 94 365 25 82  
www.zsrckp.com

W skład Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Świdwinie wchodzi:

- Technikum Mechanizacji Rolnictwa,
- Technikum Informatyczne,
- Technikum Ekonomiczne,
- Technikum Żywności i Gospodarstwa Domowego.

Zasadnicza Szkoła Zawodowa o specjalności:

- Mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych,
- Kucharz małej gastronomii.

Technikum uzupełniające dla dorosłych (zaoczne):

- Technik mechanizacji rolnictwa,
- Technik żywności i gospodarstwa domowego.

Szkoły policealne:

- Technik mechanizacji rolnictwa.

Oferta kursowa:

- Kurs obsługi komputera i oprogramowania biurowego,
- Kurs obsługi kombajnów zbożowych,

- Kurs obsługi wózków widłowych,
- Kurs spawacza,
- Kurs kowalstwa artystycznego.

Internat:

- 154 miejsca noclegowe,
- Świetlica z TV i TV SAT,
- Sala konferencyjna na 74 osoby,
- Stołówka na 100 osób,
- Czytelnia + Kafejka Internetowa,
- Biblioteka szkolna.



## Zachodniopomorskie Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej

71-699 Szczecin, ul. Hoża 6 tel. 91-44-20-933 fax. 91-44-20-516 sekretariat@zce.szczecin.pl

### Zachodniopomorskie Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej

ul. Hoża 6  
71-699 Szczecin  
tel. 91 442 09 33  
[www.zcemip.szczecin.pl](http://www.zcemip.szczecin.pl)

Szkoła powstała 1 września 2012 roku po połączeniu Zachodniopomorskiego Centrum Edukacyjnego oraz Zespołu Szkół Technicznych i Morskich.

Historia obu placówek zaczęła się jednak tworzyć dużo wcześniej, a mianowicie pod koniec lat czterdziestych ubiegłego wieku.

Kierunki kształcenia Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej w roku szkolnym 2013/2014:

#### TECHNIKUM:

- technik informatyk,
- technik mechatronik,
- technik mechanik,
- technik logistyk,
- technik mechanik okrętowy,
- technik nawigator morski.

#### ZASADNICZA SZKOŁA ZAWODOWA:

- elektromechanik,
- monter mechatronik.

W gimnazjum sportowym kształcimy młodych adeptów piłki nożnej.





### 3. Pożądana sylwetka absolwenta szkół zawodowych kształcących w kierunkach ekonomicznych w opinii Grupy opracowującej program stażu

Zadaniem przedstawicieli szkół i przedsiębiorstw biorących udział w Projekcie, w kształtowaniu sylwetki zawodowej absolwenta kształcenie zawodowe powinno uwzględniać zmiany dokonujące się aktualnie w życiu społeczno-gospodarczym. Obrazuje je tabela 3.1.

Analizując współczesne tendencje życia społeczno-gospodarczego, nauczyciele i przedstawiciele przedsiębiorstw biorący udział w Projekcie doszli do wniosku, że główne komponenty sylwetki zawodowej absolwenta szkół kształcących w kierunkach ekonomicznych powinny sprowadzać się do następujących kwestii:

1. Wszechstronnego rozwoju osobowości, kształtowania postaw:

- ideowych – określających stosunek człowieka do świata, ludzi, zjawisk, przedmiotów, ludzkich dążeń i ideałów: szacunku dla pracy, poszanowania wolności, racjonalizmu,
- intrapersonalnych – określających stosunek człowieka do samego siebie,
- kulturowych – określających czynne i twórcze uczestnictwo w kulturze, tj. wrażliwość na piękno i sztukę,
- społecznych – określających stosunek do ludzkości, narodu, grup członkowskich wyrażający się między innymi poprzez patriotyzm, odpowiedzialność, poczucie wspólnoty,
- intelektualnych – określających wykorzystywanie własnego potencjału intelektualnego,

**Tabela 3.1. Trendy rozwojowe życia społeczno-gospodarczego i ich konsekwencje praktyczne w opinii nauczycieli i pracodawców biorących udział w Projekcie**

TRENDY ROZWOJOWE	KONSEKWENCJE PRAKTYCZNE
Rozwój nauki i związany z nim postęp technologiczny.	Zaspokajanie ludzkich potrzeb szybciej i efektywniej.
Stale rosnąca liczba przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych.	Działanie w środowisku coraz bardziej złożonym, coraz mniej przewidywalnym i coraz szybciej się zmieniającym.
Traktowanie wiedzy i umiejętności jako kapitału decydującego o sukcesie na rynku pracy.	Wykorzystywanie informacji do różnego rodzaju działań.
Zapotrzebowanie na profesjonalistów.	Dobre przygotowanie do wykonywanego zawodu i wysoki poziom etyki zawodowej.
Wymaganie od pracowników wysokiego poziomu innowacyjności.	Zapotrzebowanie na ludzi kreatywnych, otwartych na nowe problemy i skłonnych do eksperymentowania.
Zanikanie jednych zawodów i powstawanie nowych.	Niepewność zawodowa, konieczność kształcenia ustawicznego, zdobywania nowych kwalifikacji.
Złożoność i technologiczne wyrafinowanie produktów.	Umiejętność pracy w zespole, duże kompetencje psychospołeczne.
Zmiana struktury organizacyjnej firm, dominacja mikroprzedsiębiorstw i zanik przedsiębiorstw średniej wielkości.	Zmniejszenie stałego, pełnoetatowego zatrudnienia.
Globalizacja.	Umiejętność funkcjonowania w środowisku wielokulturowym.
Nasilająca się aktywizacja kobiet.	Umiejętność pozbycia się stereotypów kulturowych i wyznaniowych – autentyczna partnerska współpraca kobiet i mężczyzn.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wypowiedzi uczestniczących w Projekcie przedstawicieli szkół i przedsiębiorstw.

- interpersonalnych – określających współzycie między jednostkami, życzliwość, poszanowanie cudzej godności, tolerancji, rzetelności informacji, uczciwości w myśleniu i działaniu,
  - egzystencjalnych – określających nadawaniu własnemu życiu głębokiego, wartościowego sensu, orientacji na cele, dążenie do wzbogacania życia duchowego,
  - wobec przyrody ożywionej i nieożywionej – określających racjonalne korzystanie, szacunek, działania zgodne z wymogami ekologii.
2. Wszechstronnego kształtowania umiejętności:
- krytycznego, twórczego i innowacyjnego myślenia (rozwiązywania problemów),
  - praktycznego wykorzystywania wiedzy,
  - samodzielnego uczenia się,
  - podejmowania decyzji i przewidywania ich skutków,
  - komunikowania się,
  - organizacji pracy,
  - kierowania zespołem,
  - pracy z komputerem,
  - argumentowania swoich racji.
3. Wszechstronnego kształtowania umiejętności zawodowych w zakresie:
- analizy i opracowania tekstów prawnych,
  - analizy pracy,
  - analizy rynku,
  - budżetowania,
  - diagnozowania potrzeb klienta,
  - ewaluacji projektów,
  - inżynierii finansowej,
  - księgowości,
  - obsługi przy kasie,
  - planowania i organizacji szkoleń,
  - planowania i rozliczania kosztów administracyjnych,
  - pozyskiwania informacji,
  - rachunkowości,
  - rachunkowości zarządczej,
  - rekrutacji i selekcji,
  - rozliczania i administrowania wynagrodzeniami,

- użytkowania systemów IT,
  - wykorzystania narzędzi biurowych,
  - znajomości dystrybucji.
4. Wszechstronnego kształtowania zdolności:
- koncentracji i podzielności uwagi,
  - dominacji uwagi dowolnej,
  - szybkiego i dokładnego spostrzegania,
  - logicznego zapamiętywania,
  - elastycznego myślenia (pomysłowości),
  - organizacyjnych i planistycznych,
  - myślenia analitycznego.
5. Wszechstronnego kształtowania wiedzy:
- ogólnozawodowej,
  - specjalistycznej, czyli wiedzy z zakresu określonej dziedziny nauki,
  - integrystycznej, czyli wiedzy z zakresu wielu dyscyplin naukowych oraz np. języków obcych.
6. Wszechstronnego kształtowania obrazu własnej osoby wyrażającego się między innymi w:
- znajomości możliwości intelektualnych i sprawnościowych,
  - samokontroli i samoocenie,
  - samodzielności myślenia i działania,
  - zaradności i optymizmie życiowym.

Za najważniejsze, w opinii nauczycieli i przedstawicieli przedsiębiorstw, spośród wymienionych komponentów sylwetki osobowej absolwenta szkoły zawodowej kształcącej w kierunkach ekonomicznych, które warunkują sukces na rynku pracy, należy uznać:

- umiejętność ciągłego doskonalenia się,
- samorealizacja – rozumiana jako umiejętność stawiania przed sobą długofalowych, a przy tym konkretnych i realnych celów, radość ze współzawodnictwa i wola odniesienia zwycięstwa,
- umiejętność zdobywania, selekcji i wykorzystywania informacji,
- elastyczność, czyli zdolność do szybkiego dostosowywania się do zmian,
- przedsiębiorczość życiową, na którą składają się: przekonanie o samoskuteczności, akceptacja siebie i otaczającego świata, poczucie sprawstwa, wy-

korzystywanie napływających informacji, lecz nie poddawanie się ich presji, przewaga emocji pozytywnych nad negatywnymi, przekonanie o własnej podmiotowości i tożsamości, kompetencje komunikacyjne (łatwość nawiązywania kontaktów), pozytywna postawa wobec innych ludzi, asertywność, umiejętność rozpoznawania i akceptowania ryzyka, inicjatywa i konsekwencja w myśleniu i działaniu, umiejętność dostrzegania sprzyjających okoliczności i wyciąganie korzyści z ich wykorzystania.

W świetle powyższych faktów, zdaniem obu grup biorących udział w Projekcie, szczególnie istotne jest eksponowanie osobotwórczej roli szkoły zawodowej z kilku powodów:

- duża część absolwentów szkół zawodowych bezpośrednio po ich ukończeniu rozpoczyna samodzielne życie. Powinna zatem być przygotowana do obserwowania otaczającej rzeczywistości, działania w niej i przekształcania jej,
- zmienność życia społeczno-gospodarczego sprawia, że trudne są do przewidzenia role zawodowe i społeczne, jakie w przyszłości pełnić będą absolwenci, a to powoduje, że praktycznie niemożliwe jest stworzenie zunifikowanej sylwetki osobowej absolwenta, stąd powinni być oni przygotowani do ustawicznego samodoskonalenia się,
- to osobowość, a więc potencjał kompetencyjny, decyduje o zdolnościach przystosowawczych człowieka, o trafności podejmowanych działań, o szybkości uczenia się nowych rzeczy i sposobie rozwiązywania problemów.

Ponadto, zdaniem przedstawicieli szkół i przedsiębiorstw uczestniczących w Projekcie, w warunkach gospodarki rynkowej należy odchodzić od postrzegania kształcenia zawodowego jako przygotowania do pracy w jednym konkretnym zawodzie. Przede wszystkim należy kształtować u uczniów postawę aktywności zawodowej, wyrażającą się w umiejętności: wykonywania zadań zawodowych w warunkach konkurencji, posługiwania się nowoczesnymi technikami, przystosowywania się do zmian w technologii i organizacji pracy, a także gotowości do wielokrotnej zmiany zawodu.



## 4. Kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunkach ekonomicznych w kontekście oczekiwań współczesnego rynku pracy

Współczesny rynek pracy wymaga od pracownika coraz większej wiedzy i umiejętności, szybkiego zdobywania, przetwarzania i wykorzystywania nowych informacji, posługiwania się nowoczesnymi narzędziami i rozwiązaniami technologicznymi. To z kolei wpływa na oczekiwania samych pracodawców, którzy zgłaszają, iż w kształceniu zawodowym w kierunkach ekonomicznych – oprócz eksponowania wiedzy i umiejętności związanych na przykład: z ekonomiką i organizacją produkcji – niezwykle istotne jest kształtowanie tzw. „miękkich kwalifikacji”, tj. umiejętności organizacji własnej pracy, szybkiego dostosowania się do nowych warunków, innowacyjności, konsekwencji w dążeniu do osiągnięcia celu, skuteczności działania, kreatywności, umiejętności komunikowania się, pracy w zespole, a także dostrzeganie i rozwiązywanie problemów.

O wytworzeniu wspomnianych potencjałów absolwentów decydują w największym stopniu nauczyciele, którzy potrafią konkretyzować (zoperacjonalizować) cele zawarte w programach, właściwie rozumieją nową (wymuszoną realiami rynku pracy) doktrynę kształcenia zawodowego, która kładzie główny nacisk na dbałość o intelektualny i emocjonalny rozwój uczniów, a także na kształtowanie u nich samodzielnego myślenia i działania. Zatem, aby sprostać wymo-

gom współczesnego, nowoczesnego kształcenia zawodowego w kierunkach ekonomicznych, dostosowanego do obecnych i przyszłych potrzeb gospodarki zintegrowanej z rynkiem europejskim, także nauczyciele muszą mieć nowoczesną wiedzę zawodową i pedagogiczną oraz odpowiednie umiejętności, chęć samorozwoju i samokształcenia. Przy czym należy mieć świadomość, że edukacja nauczycielska stanowi bardzo złożony obszar zjawisk i procesów określanych między innymi przez: dokonujące się przemiany cywilizacyjne, tradycje oraz uwarunkowania historyczne i kulturowe. Ponadto, w związku z wymaganiami gospodarki rynkowej obserwuje się wiele zmian<sup>1</sup> w kształceniu nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Pierwsze dotyczą zasad formułowania podstawowych celów nauczycielskiej edukacji zawodowej.

Niedawno cele te przedstawiano jako: wyposażanie w wiedzę i kształtowanie sprawności, rozwój osobowości, kształtowanie światopoglądu czy systemu wartości, wreszcie przygotowanie do samokształcenia, samorozwoju. Obecnie porządek ten przedstawia się następująco: kształtowanie wartości, postaw, a w dalszej kolejności (ale równie wysoko) stawia się sprzyjanie rozwojowi osobowości, dalej wymienia się kształtowanie różnych sprawności i na końcu wyposażanie w gotową wiedzę. Kolejne zmiany dotyczą między innymi:

- przechodzenia od edukacji zuniformizowanej, sztywnej do edukacji zróżnicowanej pod względem treści, form organizacyjnych i metod,
- szerszego otwierania się w edukacji nauczycielskiej na potrzeby i przemiany współczesnego świata, w tym: postęp naukowo-techniczny, procesy integracji i globalizacji, zagrożenia naturalnego środowiska człowieka i związaną z tym potrzebę promowania koncepcji zrównoważonego rozwoju,
- ukierunkowania procesu kształcenia nauczycieli na kształtowanie ich podmiotowości, otwartości poznawczej, podatności na innowacje, humanistycznej osobowości i empatii, współdziałania i dialogu,
- odchodzenia od postrzegania kształcenia zawodowego jako przygotowania do pracy w określonej gałęzi gospodarki, a w szczególności jako przygotowania do konkretnego zawodu.

---

<sup>1</sup> Por. H. Kwiatkowska, *Edukacja nauczycieli. Konteksty-kategorie-praktyki*, IBE, Warszawa 1997, s. 76; T. Lewowicki, *Przemiany ustrojowe a etyka powinności nauczycieli*, [w:] *Problemy etyczno-deontologiczne zawodu nauczycielskiego w Polsce*, pod red. A.M. Tchorzewskiego, WSP, Bydgoszcz 1993, s. 33–41; E. Drogosz-Zabłocka, *Poszukiwanie relacji między przygotowaniem ogólnym a zawodowym*, [w:] *Nowe uwarunkowania w edukacji szkolnej*, pod red. S.M. Kwiatkowskiego, IBE, Warszawa 1998, s. 61–62.



Kształcenie zawodowe jest zatem coraz częściej rozumiane jako kształcenie ogólnozawodowe, bądź szerokoprofilowe, przygotowujące do pracy w kilku pokrewnych zawodach. Przy czym powinno być ono oparte na szerokiej podbudowie wykształcenia ogólnego, gdyż w nowoczesnych zawodach ekonomicznych znaczące miejsce zajmują czynności umysłowe.

Reasumując, współczesna gospodarka rynkowa stawia nowe wymagania w zakresie sposobu zawodowego funkcjonowania nauczyciela, jego kwalifikacji i kompetencji. Przez pojęcie kwalifikacje należy rozumieć zdobyte wykształcenie i wyszkolenie. Wyodrębnia się cztery rodzaje kwalifikacji zawodowych<sup>2</sup>:

- kwalifikacje ponadzawodowe, które stanowią podstawowe wymagania potrzebne w każdej pracy, zarówno zawodowej, jak i w pracach pozazawodowych (np. społecznych) i wyrażają się w pozytywnych nastawieniach i dobrym stanie fizycznym oraz są wyrazem ukształtowania podstawowych umiejętności działania praktycznego i umysłowego. Kwalifikacje te nie są ukierunkowane i nie uprawniają do wykonywania żadnego konkretnego zawodu,
- kwalifikacje ogólnozawodowe – charakterystyczne dla pewnego obszaru zawodowego, na które składa się zwykle grupa zawodów,
- kwalifikacje podstawowe dla zawodu – przyporządkowane do konkretnego zawodu i zawierające główne umiejętności potrzebne do efektywnego wykonywania zadań,
- kwalifikacje specjalistyczne – stanowiące o umiejętnościach dodatkowych, specyficznych dla danego zawodu, które należy utożsamiać ze specjalizacjami zawodowymi lub specjalnymi zakresami pracy.

Każdy z czterech podstawowych rodzajów kwalifikacji może być związany z pięcioma poziomami standardów kwalifikacyjnych<sup>3</sup>:

- poziom pierwszy stanowią kwalifikacje niezbędne do wykonywania prostych, rutynowych zadań realizowanych pod kierunkiem przełożonego, stanowiących podstawę do dalszych, bardziej specjalistycznych działań,
- poziom drugi stanowią kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań w sytuacjach typowych. Niektóre zadania mogą być bardziej złożone i wymagają działań samodzielnych, charakteryzujących się indywidualną odpowiedzialnością, istotne są również umiejętności pracy w zespole,

<sup>2</sup> S.M. Kwiatkowski, *Efektywność zewnętrzna a standardy kwalifikacji zawodowych*, [w:] *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, pod. red. U. Jeruszki, IPiSS, Warszawa 2000, s. 53.

<sup>3</sup> Tamże.

- poziom trzeci stanowią kwalifikacje niezbędne do realizacji zadań złożonych zarówno w warunkach typowych, jak i problemowych. Zadania charakteryzują się różnorodnością wykonywanych czynności i wymagają samodzielności i odpowiedzialności. Dotyczyć mogą również umiejętności kierowania pracą innych osób,
- poziom czwarty stanowią kwalifikacje niezbędne do wykonywania wielu różnorodnych, skomplikowanych zadań o charakterze technicznym, organizacyjnym lub specjalistycznym dla danego obszaru działalności zawodowej. Zadania wymagają wysokiej osobistej odpowiedzialności i samodzielności oraz umiejętności kierowania zespołem pracowników,
- poziom piąty stanowią kwalifikacje niezbędne do wykonywania złożonych zadań, często w sytuacjach problemowych, wymagających podejmowania decyzji o znaczeniu strategicznym. Zadania te związane są z pełną odpowiedzialnością, a także wymagają umiejętności diagnozowania, analizowania, prognozowania oraz wdrażania nowych pomysłów.

Natomiast kompetencje zawodowe to pojęcie szersze, obejmujące zarówno potrzebne do wykonywania zawodu kwalifikacje, jak i zdolność przystosowania się do nowych sytuacji wymagających własnej inicjatywy i zaangażowania, co oznacza stosowanie udowodnionych zdolności oraz posiadanych kwalifikacji w praktyce oraz właściwe i zgodne z etyką zawodową wykorzystywanie cech osobowych i umiejętności nabytych w trakcie praktyki zawodowej prowadzących do skutecznego działania. Zatem kompetencje – to zdolność skutecznej realizacji określonych zadań związanych z pracą lub osiągnięcia pożądanego wyniku, a składnikiem kompetencji odróżniającym je od kwalifikacji jest skuteczność.

W przypadku kompetencji nauczycielskich wyróżnia się<sup>4</sup>:

- kompetencje merytoryczne (znajomość zagadnień nauczanego przedmiotu) – nauczyciel jest ekspertem i doradcą przedmiotowym,
- kompetencje dydaktyczno-metodyczne (warsztat nauczyciela, a więc metody i technik nauczania i uczenia się) – nauczyciel jest ekspertem i doradcą dydaktycznym,
- kompetencje wychowawcze (sposób oddziaływania na uczniów obejmujący umiejętności komunikacyjne, nawiązywania kontaktów, rozwiązywania problemów danego wieku rozwojowego, znajomość technik integracyjnych) – nauczyciel jest doradcą wychowawczym i życiowym.

---

<sup>4</sup> M. Taraszkiewicz, *Jak uczyć jeszcze lepiej! Szkoła pełna ludzi*, Wyd. ARKA, Poznań 2001, s. 175.

Tak pojmowane kompetencje nauczycielskie obejmują pięć głównych obszarów, czyli:

- 1) wiedzę przedmiotową,
- 2) przekazywanie wiedzy przedmiotowej,
- 3) kierowanie klasą,
- 4) ocenianie i rejestrowanie postępów poszczególnych uczniów,
- 5) samodoskonalenie zawodowe<sup>5</sup>.

Trzeci sposób rozumienia kompetencji odnosi się do ukrytych cech i umiejętności osób kompetentnych, które ujawniają się w sposobie wykonywania pracy. Należą do nich<sup>6</sup>:

- 1) kompetencje bazowe,
- 2) kompetencje konieczne,
- 3) kompetencje pożądane.

Pierwsza z wymienionych kategorii pozwala na porozumienie się nauczyciela z młodzieżą i współpracownikami. Kompetencje konieczne to te, bez których osoby uprawiające zawód nauczyciela nie mogłyby skutecznie wypełniać szkolnych zadań edukacyjnych. Należą do nich kompetencje interpretacyjne, autokreacyjne oraz realizacyjne. Nauczyciel, który działa w różny sposób, ale zawsze adekwatnie do określonych sytuacji, jest nauczycielem kompetentnym interpretacyjnie w zakresie trzech wymienionych komponentów. Dzięki kompetencjom autokreacyjnym nauczyciel jest twórcą własnej wiedzy pedagogicznej. Niewątpliwie wśród kompetencji koniecznych największy obszar stanowią umiejętności realizacyjne, dzięki którym nauczyciel urzeczywistnia listę zadań edukacyjnych. Kompetencje pożądane to te, które nie są wprawdzie niezbędne w zawodzie, ale które mogą być wysoce pomocne w realizacji zawodu nauczyciela. Należą do nich zainteresowania i umiejętności związane ze sportem, sztuką, życiem społecznym.

Obie uczestniczące w Projekcie grupy interesariuszy uznały, że efektywny (kompetentny) nauczyciel w warunkach gospodarki rynkowej, to osoba, która poza kompetencjami przedmiotowymi (rzeczowymi), posiada wysokie kwalifikacje pedagogiczne, wśród których do najważniejszych (najbardziej oczekiwanych) należą: władanie zasobem wiedzy, na którym opiera się sztuka nauczania, dysponowanie repertuarem najlepszych sposobów postępowania pedagogicz-

---

<sup>5</sup> L. Cohen, L. Maniow, K. Morrison, *Wprowadzenie do nauczania*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1999, s. 30–31.

<sup>6</sup> Por. S. Dylak, *Wizualizacja w kształceniu nauczycieli*, Wyd. Naukowe UAM, Poznań 1995, s. 38–39.

nego, wykazywanie postawy i umiejętności niezbędnych do systematycznej refleksji i rozwiązywania problemów, rozumienie uczenia się nauczania jako procesu ustawicznego.

Ponadto, analizując zagadnienie kompetencji merytorycznych współczesnego nauczyciela w kontekście rynku pracy, biorący udział w Projekcie nauczyciele i przedsiębiorcy byli zgodni, że trzeba zwrócić uwagę na niektóre tendencje modernizacyjne w tym zakresie<sup>7</sup>. Po pierwsze, jest to konieczność rozszerzenia wiedzy przedmiotowej o zagadnienia z innych dziedzin – charakterystyczne bowiem dla szkoły współczesnej jest nauczanie zintegrowane, blokowe i interdyscyplinarne. Po drugie, dynamiczny rozwój wiedzy w poszczególnych dziedzinach wymaga od współczesnego nauczyciela stałego jej aktualizowania i dokonywania wyboru. Z kolei szum informacyjny (ogromna ilość wiedzy) wymusza stałe jej selekcjonowanie i hierarchizowanie. Dodatkowo współczesny nauczyciel przedmiotów zawodowych musi posiadać wiedzę z zakresu psychologii rozwojowej i wychowawczej, a także umiejętności wykorzystania tej wiedzy w celu poznawania uczniów, organizowania procesu kształcenia i wychowania w szkole oraz kontrolowania i oceniania uczących się, tak by proces kształcenia był jak najbardziej efektywny. Obok kompetencji dydaktyczno-pedagogicznych i psychologicznych, niezwykle istotne, w opinii uczestniczących w Projekcie pracodawców, są kompetencje planistyczne i projektowe. Jeżeli bowiem działalność dydaktyczna i wychowawcza nauczyciela ma być działalnością celową i dobrze zorganizowaną (skuteczną, efektywną), musi być wcześniej zaplanowana i zaprojektowana. Kompetencje te są szczególnie ważne dla tzw. technologicznego podejścia do procesu kształcenia i wychowania, gdzie podstawą podejmowanych czynności jest prakseologia i teoria organizacji i zarządzania<sup>8</sup>.

Prawidłowości, według których przebiega proces kształcenia i wynikające z nich dyrektywy kierowane pod adresem nauczyciela i uczniów, to tzw. zasady kształcenia. Znajomość zasad, metod i środków dydaktycznych oraz umiejętność ich stosowania w realizacji procesu kształcenia, to, zdaniem obu grup biorących udział w Projekcie, najważniejszy składnik kompetencji dydaktyczno-metodycznych nauczyciela. Przy czym, stosowane przez nauczyciela rozwiązania metodyczne zależą od jego kompetencji indywidualnych, wśród których za najważniej-

<sup>7</sup> Por. A. Siemak-Tylikowska, *Podstawy teorii doboru treści kształcenia*, WSiP, Warszawa 1985.

<sup>8</sup> Por. M. Armstrong, *Jak być lepszym menedżerem*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1997, s. 15–16).

sze uznano: kompetencje komunikacyjne, gdyż kształcenie i wychowanie – to nieustanny proces komunikowania się i kompetencje medialne<sup>9</sup> – rozumiane jako: układ celowo dobranych procedur postępowania, sposobów i metod działania, dokumentów prawnych i planistyczno-organizacyjnych, a także źródeł wiedzy i środków materialno-technicznych, służących uczniom do uczenia się a nauczycielowi do nauczania, opieki i wychowania oraz doskonalenia pracy zawodowej.

W ocenie biorących udział w Projekcie nauczycieli i przedsiębiorców, szczególnie ważnym składnikiem kompetencji medialnych współczesnego nauczyciela są kompetencje dotyczące technologii informatycznych, a więc związanych z wykorzystaniem komputerów w edukacji. Równie istotne są kompetencje kontrolne i ewaluacyjne. Mając bowiem wspomniane kompetencje, nauczyciel potrafi<sup>10</sup>:

- dobrać narzędzia ewaluacji do rodzaju decyzji dydaktycznej, która ma być podjęta,
- wytworzyć narzędzia diagnozy odpowiednie do rodzaju podejmowanych decyzji dydaktycznych,
- stosować narzędzia pomiaru osiągnięć uczniów oraz interpretować uzyskane przez nich wyniki,
- wykorzystywać wyniki ewaluacji osiągnięć uczniów,
- zbudować trafne, oparte na pomiarze, procedury oceniania osiągnięć uczniów wyrażone w stopniach szkolnych,
- przedstawić wyniki ewaluacji uczniom, rodzicom, dyrekcji szkoły i innym nauczycielom,
- rozpoznać nieetyczne, nierealne i niewłaściwe metody badania osiągnięć szkolnych uczniów.

Ponadto, w opinii przedsiębiorców biorących udział w Projekcie, niezwykle istotne kompetencje nauczycielskie stanowią tzw. kompetencje autoedukacyjne. Dzięki nim nauczyciel kształtuje swoją osobowość zawodową poprzez samokształcenie, ciągłe podwyższanie kwalifikacji, doskonalenie własnego warsztatu, udział w badaniach (naukowych, metodycznych), podejmuje działania innowacyjne (jest twórczy) i poszukuje nowych wyzwań w pracy dydaktyczno-wychowawczej.

---

<sup>9</sup> Por. J. Pielachowski, *Rozwój i awans zawodowy nauczyciela*, Wyd. eMPi2, Poznań 2001; I. Król, J. Pielachowski, *Nauczyciel i jego warsztat pracy*, Wyd. eMPi2, Poznań 1995.

<sup>10</sup> Por. D. Sołtys, M.K. Szmigel, *Doskonalenie kompetencji nauczycieli w zakresie diagnozy edukacyjnej*, Wyd. Zamiast korepetycji, Kraków 1997, s. 5.

Jednocześnie obie grupy biorące udział w Projekcie pozytywnie odniosły się do założeń reformy systemu oświaty w Polsce wprowadzających stopnie awansu zawodowego nauczycieli. Uznano bowiem, że jest to dobre rozwiązanie, aby zachęcić i zobligować nauczycieli do stałego rozwoju i doskonalenia kwalifikacji, a także te założenia reformy, które umożliwiły dokładne sprecyzowanie kompetencji niezbędnych do uzyskania poszczególnych stopni rozwoju zawodowego.

Przygotowanie do zawodu nauczyciela powinno – zdaniem obu grup uczestniczących w Projekcie – prowadzić do nabycia kompetencji w zakresie: dydaktycznym, wychowawczym, społecznym (związanym z umiejętnością rozpoznawania potrzeb uczniów oraz zdolnością do współpracy w relacjach międzyludzkich), prakseologicznym (wyrażającym się skutecznością w planowaniu, realizacji, organizowaniu, kontroli i ocenie procesów edukacyjnych), komunikacyjnym (wyrażającym się skutecznością zachowań werbalnych i pozawerbalnych w sytuacjach edukacyjnych), informacyjno-medialnym (wyrażającym się umiejętnością posługiwania się technologią informacyjną, w tym jej wykorzystywania w nauczaniu przedmiotu (prowadzeniu zajęć), językowym (wyrażającym się znajomością co najmniej jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym).

Przedstawiciele szkół i pracodawców, po burzliwych dyskusjach, doszli do wniosku, że aby kształcenie zawodowe w kierunkach ekonomicznych mogło być zbliżone do wymagań wciąż zmieniającego się rynku pracy, należy w kształceniu nauczycieli położyć bardzo duży nacisk na kształtowanie:

1. Kompetencji prakseologicznych, na które powinny składać się:

- motywacja – własne zaangażowanie, skłonności emocjonalne, które prowadzą do nowych celów lub ułatwiają ich osiągnięcie, inicjatywa i optymizm,
- zdolności adaptacyjne – umiejętność panowania nad swoimi stanami wewnętrznymi, zdolność radzenia sobie w zmieniającym się środowisku, elastyczność w dostosowywaniu się do zmian w otoczeniu, zdolność działania i podejmowania decyzji pod wpływem stresu,
- sumienność – zdolność przyjmowania odpowiedzialności za zadania i wykonywanie zadań, umiejętność czerpania zadowolenia z wykonywanych obowiązków, konsekwencja w działaniu w zgodzie z przyjętymi przez siebie standardami.

2. Kompetencji społecznych, na które powinny składać się:

- empatia – umiejętność doświadczenia stanów emocjonalnych innych osób, uświadamianie sobie uczuć, potrzeb i wartości wyznawanych przez innych ludzi,

- asertywność – posiadanie i umiejętnie wyrażanie własnego zdania oraz bezpośrednio, otwarte wyrażanie emocji i postaw oraz wyznawanych wartości w granicach nienaruszających praw i psychicznego terytorium innych osób,
  - perswazja – umiejętność wzbudzania u innych pożądanych zachowań i reakcji, czyli wpływania na innych, zdolność łagodzenia napięć i konfliktów,
  - przywództwo – zdolność tworzenia wizji i pobudzania ludzkiej motywacji do jej realizacji, zdolność zjednywania sobie zwolenników,
  - współpraca – zdolność do tworzenia więzi i współdziałania z innymi, umiejętność pracy w grupie na rzecz osiągania wspólnych celów, umiejętność zespołowego wykonywania zadań i wspólnego rozwiązywania problemów.
3. Kompetencje psychologicznych, na które powinny składać się:
- samoświadomość – umiejętność rozpoznawania własnych stanów emocjonalnych, wiedza o własnych uczuciach, wartościach, preferencjach, możliwościach i ocenach intuicyjnych (świadomość emocjonalna),
  - samoocena – poczucie własnej wartości, wiara we własne siły, świadomość swoich możliwości, umiejętności oraz swoich ograniczeń, umiejętność zadowolenia z własnej osoby niezależnie od sądów innych ludzi,
  - samokontrola – zdolność świadomego reagowania na bodźce zewnętrzne, umiejętność radzenia sobie z napięciem emocjonalnym, kształtowanie własnych emocji w zgodzie z samym sobą, własnymi normami, zasadami oraz wyznawanymi wartościami.
4. Kompetencje związane z wiedzą, na które składają się:
- przygotowanie zawodowe – umiejętność wykonywania konkretnych zadań w ramach zawodu, specjalizacji, stanowiska. W tej kategorii mieszczą się kompetencje, które opisują to, czego nauczyciel nauczył się do tej pory i co może zastosować w odpowiedniej sytuacji. Wiedza może dotyczyć faktów, wydarzeń, procedur, teorii,
  - znajomość schematu postępowania nauczyciela (najważniejszych czynności pedagogicznych i związków między nimi), na które składają się m.in.:
    - analiza stanu biegłości: co wie, co umie i jakimi wartościami odznacza się znawca w zakresie, który ma się stać przedmiotem nauczania,
    - analiza stanu kompetencji charakteryzującej uczniów: określenie różnicy między stanem biegłości a stanem ignorancji,



- o określenie, do jakiego poziomu biegłości można w danym czasie i danych warunkach doprowadzić ucznia,
- o określenie kolejnych pośrednich stanów kompetencji, przez które muszą przejść uczniowie, żeby stać się znawcami,
- o określenie czego należy nauczyć, by uczeń jak najlepiej odpowiadał wymaganiom potencjalnych pracodawców,
- o zaplanowanie sposobu przeprowadzenia uczniów przez kolejne stadia – od stanu ignorancji do stanu biegłości,
- o zaplanowanie czynności nadzorowania, kontroli i oceny na kolejnych etapach uczenia się.

Obie uczestniczące w Projekcie grupy zgodziły się także ze stwierdzeniem, że bardzo ważne w kształceniu nauczycieli w kontekście wymagającego rynku pracy są kompetencje praktyczno-moralne określające reguły stanowienia sensu i dostarczające zasad moralnych ustalających stosunek do siebie samych i do innych ludzi oraz normujące postępowanie nauczycieli, będące jednocześnie składnikami samorealizacji, rozumianej jako stawanie się w coraz wyższym stopniu tym, czym jednostka jest zdolna stać się.

Reasumując, zdaniem pracodawców i nauczycieli biorących udział w Projekcie, kompetencje, w przeciwieństwie do specjalistycznej wiedzy i umiejętności zawodowych, to podstawa skutecznego działania w szerokim zakresie stanowisk. Współczesny system pracy coraz częściej docenia znaczenie kompetencji również w pracy nauczyciela, przekładają się one bowiem bezpośrednio na sposób realizowania przez niego zadań zawodowych, a pośrednio wpływają na „produkt” procesu kształcenia zawodowego, czyli absolwenta. Dlatego też warunkiem koniecznym, w opinii obu grup biorących udział w Projekcie, jest kształcenie nauczycieli o nowych, innych niż dotychczasowe kompetencjach: w sensie treści – bardziej interdyscyplinarnych niż wąskospecjalistycznych, bardziej otwartych niż zunifikowanych, bardziej twórczych niż odtwórczych, a w sensie charakteru roli zawodowej – odchodzących od roli przekaziciela i egzekutora wiedzy do roli przewodnika i tłumacza.



## 5. Analiza mocnych i słabych stron podstaw programowych kształcenia w kierunkach ekonomicznych w opinii Grupy opracowującej program stażu

W ostatnich latach zachodzą intensywne przeobrażenia techniczno-technologiczne w przedsiębiorstwach, które zmieniają specyfikę procesów realizowanych w ich systemach pracy. W miarę rozwoju technicznego inne są proporcje zasobów ludzkich i rzeczowych, następują zmiany w systemach społecznych przedsiębiorstw, przekształca się rola, jaką ma do wypełnienia człowiek w czasie pracy, zmieniają się wymagania kwalifikacyjne wobec ludzi, ale także ich zachowania i oczekiwania wobec pracy. Tym samym, przed procesem edukacyjnym w szkołach zawodowych pojawia się bardzo poważne wyzwanie dostosowania młodego pracownika do wymagań szybko zmieniającego się rynku pracy, a przede wszystkim – nadążenie za tymi zmianami.

Jak już wspomniano, zmiany techniczne i technologiczne stawiają coraz większe wymagania kwalifikacyjne pracownikom. Wśród cech kwalifikacyjnych coraz większe znaczenie, według prof. Zdzisława Jasińskiego, posiadają<sup>1</sup>:

- 1) umiejętność odbioru i przetwarzania informacji,
- 2) zdolność szybkiej, w miarę dokładnej i kompleksowej analizy sytuacji (uwzględniającej problem w kontekście całego przedsiębiorstwa),
- 3) zdolność podejmowania szybkich i właściwych decyzji oraz umiejętność oceny ich konsekwencji dla całego przedsiębiorstwa i otoczenia,

---

<sup>1</sup> Z. Jasiński, *Rozwój techniki jako źródło zmian w organizacji i funkcjonowaniu przedsiębiorstw*, (<http://www.zti.com.pl>).

- 4) zdolność samodzielного myślenia,
- 5) znajomość wiedzy techniczno-technologicznej oraz ogólnego przygotowania teoretycznego,
- 6) nastawienie na innowacje, rozwinięta potrzeba ciągłego doskonalenia się, wiara w siebie,
- 7) inicjatywa, przedsiębiorczość, kreatywność.

Intensywnie zmieniające się warunki pracy w przedsiębiorstwach wymagają coraz większego zaangażowania intelektualnego pracowników w realizację zadań, poszukiwania ludzi chętnych do poznawania problemów całego przedsiębiorstwa, poznawania mechanizmów jego funkcjonowania, poszukiwania pracowników uniwersalnych o dużej zdolności adaptacji do zmian, coraz częściej wymagają zatrudniania na stanowiskach bezpośrednio w produkcji ludzi z wyższym wykształceniem.

Na rynku pracy poszukiwani są pracownicy posiadający dużą wiedzę fachową, kulturę techniczną, wspartą doświadczeniem, odznaczający się – co zwykle się z tym wiąże – dużym poczuciem odpowiedzialności. Potrafią oni łatwiej i szybciej pokonywać trudności, zastąpić pracownika, opracować nowe metody pracy, zrozumieć istotę zmian i ich konsekwencje oraz zachować się odpowiednio do stopnia trudności, jakie przysparzają zmiany w przedsiębiorstwie<sup>2</sup>.

Tym samym, na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r., od września 2012 r. obowiązuje nowa podstawa programowa kształcenia w zawodach w zakresie szkolnictwa zawodowego. Ma ona na celu modyfikację obecnie istniejących podstaw nauczania tak, aby dostosować je do wymagań współczesnego rynku pracy. Nowa podstawa programowa określa stopień wiedzy i umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne, które uczeń musi uzyskać w procesie kształcenia.

Nowa podstawa programowa została zawarta w trzech częściach:

- Część 1 – określa ogólne cele i zadania kształcenia zawodowego oraz obejmuje tabelę, zawierającą wykaz kwalifikacji wraz z ich powiązaniem z zawodami i efektami kształcenia.
- Część 2 – określa efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów, efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów oraz efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach.

---

<sup>2</sup> Tamże.

- Część 3 – określa opis kształcenia w poszczególnych zawodach, zawierający: nazwy i symbole cyfrowe zawodów, cele kształcenia w zawodach, warunki realizacji kształcenia w zawodach, minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego oraz uzyskania dodatkowych kwalifikacji w zawodach w ramach obszaru kształcenia określonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Dlatego też zadaniem nowej podstawy programowej jest modyfikacja obecnie istniejących podstaw nauczania w celu dostosowania ich do zmieniającego się rynku pracy. Fundamentem nowej podstawy programowej jest *kwalifikacja*<sup>3</sup>, rozumiana jako zestaw zakładanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza dyplom lub certyfikat wydany przez uprawnioną instytucję po zdaniu egzaminu.

Jednakże – w opinii Grupy opracowującej program stażu – tylko i wyłącznie dialog pomiędzy przedstawicielami szkół zawodowych i reprezentantami przedsiębiorców może doprowadzić do zbudowania odpowiedniego planu nauczania na bazie podstawy programowej. W lokalnych środowiskach takie konsultacje powinny być prowadzone, aby szkoły zawodowe kształciły w zakresie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji oczekiwanych przez potencjalnych przedsiębiorców.

Idąc głębiej w poruszone zagadnienie, Grupa opracowująca program stażu podała ocenę podstawy programowej w zawodach: technik ekonomista, technik administracji, technik handlowiec, technik organizacji reklamy, technik prac biurowych, technik rachunkowości. Wyniki prac zostały przedstawione w tabelach 5.1 i 5.2.

Mówiąc o pracowni ekonomicznej, mamy na myśli pracownię wyposażoną w<sup>4</sup>:

- stanowisko komputerowe dla nauczyciela podłączone do sieci lokalnej z dostępem do Internetu,
- stanowiska komputerowe (jedno stanowisko dla jednego ucznia),
- wszystkie komputery podłączone do sieci lokalnej z dostępem do Internetu i z podłączeniem do drukarki oraz skanera,
- pakiet programów biurowych,
- projektor multimedialny,

---

<sup>3</sup> Pojawienie się terminu kwalifikacja wynika z przyjęcia przez wszystkie kraje UE zalecenia Komisji Europejskiej w sprawie Europejskich Ram Kwalifikacji (źródło: *Europejskie Ramy Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie* (ERK), Wspólnoty Europejskiej, 2009, <http://ec.europa.eu>) dla uczenia się przez całe życie oraz odpowiadających im Polskich Ram Kwalifikacji.

<sup>4</sup> Podstawa programowa kształcenia w zawodzie, technik ekonomista 331403, <http://www.ko-weziu.edu.pl>.

Tabela 5.1. Mocne i słabe strony podstawy programowej w opinii przedstawicieli szkół

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>• dostosowanie programu nauczania do wymogów Unii Europejskiej, a tym samym stworzenie możliwości podjęcia pracy przez absolwentów szkół zawodowych na rynkach UE,</li> <li>• duży nacisk na naukę języków obcych, w tym ukierunkowanych zawodowo,</li> <li>• ukierunkowanie programu nauczania na potrzeby przedsiębiorców w szybko zmieniających się warunkach otoczenia zewnętrznego,</li> <li>• kładzie duży nacisk na praktykę oraz kształtowanie umiejętności przydatnych na rynku pracy,</li> <li>• szeroko podejmuje aspekty kompetencji personalnych i społecznych bardzo ważnych w dzisiejszych relacjach pracowniczych i zespołach,</li> <li>• daje szkole możliwość dostosowania programu nauczania do potrzeb lokalnego rynku pracy.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• program zbyt obszerny, skomplikowane treści merytoryczne, zbyt szczegółowo ujęte jak na poziom średniej szkoły zawodowej,</li> <li>• niska możliwość sumiennej realizacji podstawy programowej w stosunku do liczby godzin dydaktycznych zaplanowanych w toku edukacji,</li> <li>• obecna podstawa programowa daje możliwość przygotowania różnorodnych programów z różnymi nazwami i zakresami przedmiotów, przez różne szkoły zawodowe, tym samym ogranicza mocno możliwości mobilności uczniów ze szkoły do szkoły, duże trudności z zaliczeniem różnic programowych,</li> <li>• brak ogólnych standardów spowoduje różną trudność egzaminów zawodowych, które są opracowywane przez komisje okręgowe,</li> <li>• brak odpowiedniego wsparcia merytorycznego szerokiego grona ekspertów wspomagających we wdrażaniu podstaw programowych,</li> <li>• brak środków finansowych na dostosowanie pracowni do potrzeb realizacji podstawy programowej oraz zakup środków dydaktycznych,</li> <li>• brak spójnego systemu przygotowania NPZ i IPNZ w zakresie praktycznego zastosowania wiedzy.</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie opinii przedstawicieli Grupy opracowującej program stażu.

- pakiety oprogramowania do wspomagania operacji finansowo-księgowych, kadrowo-płacowych, obsługi sprzedaży i gospodarki magazynowej, prowadzenia księgi przychodów i rozchodów, obliczania podatków, sporządzania sprawozdań statystycznych, obsługi zobowiązań wobec ZUS oraz inne programy aktualnie stosowane w pracy technika ekonomisty,
- druki formularzy stosowanych w prowadzeniu działalności produkcyjnej, usługowej i handlowej, w tym dotyczące zatrudnienia i płac,
- formularze dokumentów księgowych oraz sprawozdań statystycznych,
- formularze jednostkowego sprawozdania finansowego,
- zestaw przepisów prawa dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej (w formie drukowanej lub elektronicznej),
- wzorcowy plan kont,
- podręczniki, literaturę zawodową, słowniki i encyklopedie ekonomiczne, prawne oraz dotyczące rachunkowości.

Natomiast w przypadku pracowni techniki biurowej, to powinna być ona wyposażona w:

- stanowisko komputerowe dla nauczyciela podłączone do sieci lokalnej z dostępem do Internetu, z drukarką sieciową, ze skanerem i z projektorem multimedialnym oraz stanowiska komputerowe (jedno stanowisko dla jednego ucznia),
- wszystkie komputery podłączone do sieci lokalnej z dostępem do Internetu i z podłączeniem do drukarki sieciowej,
- pakiet programów biurowych,
- programy specjalistyczne do obsługi sekretariatu,
- urządzenia techniki biurowej, w szczególności takie, jak: telefon z automatyczną sekretarką i faksem, skaner, kserokopiarka, niszczarka, bindownica, urządzenia techniki korespondencyjnej do otwierania kopert, składania pism, kopertowania, frankowania, instrukcje obsługi urządzeń, materiały i środki biurowe,
- druki formularzy stosowanych w prowadzeniu działalności produkcyjnej, usługowej i handlowej, w tym dotyczące zatrudnienia, płac i podatków,

- zestaw przepisów prawa dotyczących prowadzenia korespondencji, prowadzenia działalności produkcyjnej, usługowej i handlowej (dostępne w formie drukowanej lub elektronicznej), jednolity rzeczowy wykaz akt i instrukcje kancelaryjne,
- podręczniki, słowniki i encyklopedie ekonomiczne, prawne oraz dotyczące rachunkowości; słowniki języka polskiego oraz języków obcych, których nauczanie jest prowadzone w szkole.

**Tabela 5.2. Mocne i słabe strony podstawy programowej w opinii przedstawicieli przedsiębiorstw**

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>• wszechstronność zagadnień, wielowątkowość tematów,</li> <li>• zapoznanie ucznia z realiami współczesnego rynku pracy,</li> <li>• założenia programowe zgodnie z oczekiwaniami przedsiębiorców,</li> <li>• nastawienie na organizacje prac zespołowych,</li> <li>• wiele elementów kształcenia w zakresie kompetencji miękkich oraz nastawienie na pracę nad postawami ucznia,</li> <li>• praktyczne zajęcia komputerowe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• obszerność programu utrudnia skuteczne i efektywne przygotowanie ucznia,</li> <li>• zagadnienia są mało precyzyjnie dopracowane,</li> <li>• zbyt duże nastawienie na zagadnienia teoretyczne a za mała liczba godzin kształcenia zawodowego,</li> <li>• występują elementy programu całkowicie nieprzydatne w pracy zawodowej,</li> <li>• mały nacisk na działalność gospodarczą w krajach UE,</li> <li>• brak rozwiązań techniczno-technologicznych,</li> <li>• brak sprecyzowanych wymogów dotyczących praktyk zawodowych i warsztatów,</li> <li>• błędne założenie o miejscu odbywania praktyk – rekomendowane głównie urzędy.</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie opinii przedstawicieli Grupy opracowującej program stażu.

---

Reasumując, zdaniem przedstawicieli szkół zawodowych oraz przedstawicieli przedsiębiorstw biorących udział w opracowaniu programu stażu, nowa podstawa programowa kształcenia w zawodzie: technik ekonomista, technik administracji, technik handlowiec, technik organizacji reklamy, technik prac biurowych, technik rachunkowości jest obciążona niedoprecyzowaniem w niektórych jej aspektach. Jeszcze raz należy więc przeprowadzić rozmowy pomiędzy przedstawicielami szkół kształcących w kierunkach ekonomicznych a reprezentantami przedsiębiorstw branży ekonomicznej. Konsultacje te (szczególnie głos przedstawicieli przedsiębiorstw) są niezmiernie istotne w celu dostosowania zakresu edukacyjnego w szkołach zawodowych do potrzeb rynku pracy.





## 6. Uwarunkowania rynku pracy dla absolwentów przedmiotów ekonomicznych

Rynek pracy stanowi jeden z czynników wytwórczych, na którym przedmiotem wymiany są usługi świadczone przez siłę roboczą, czyli praca. W znaczeniu ogólnym składa się on z pojedynczych rynków pracy, dotyczących siły roboczej o określonych kwalifikacjach. Inaczej mówiąc, rynek pracy to całokształt zagadnień związanych z podażą i popytem pracy.

Sytuację na rynku pracy kształtuje wiele różnych czynników demograficznych, społecznych i gospodarczych. W 2012 r. w województwie zachodniopomorskim, w porównaniu z rokiem poprzednim, odnotowano zmniejszenie liczby pracujących w gospodarce narodowej. Stwierdzono też wzrost liczby osób bezrobotnych będących w ewidencji urzędów pracy oraz stopy bezrobocia rejestrowanego. Zmiany na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim obrazuje również liczba nowych miejsc pracy oraz zlikwidowanych. W 2012 r. mniej stanowisk zlikwidowano, a w ciągu roku utworzono więcej niż przed rokiem nowych miejsc pracy.

Specyfika pracy na współczesnym rynku sprawia, że poza konkretnymi kwalifikacjami, potwierdzonymi odpowiednimi certyfikatami i dyplomami oraz umiejętnościami koniecznymi do wykonywania określonych zadań zawodowych, coraz większego znaczenia nabierają umiejętności niezbędne do tego, by skutecznie

radzić sobie w sytuacjach zawodowych, przystosować się do zmieniających warunków i umiejętnie współpracować z innymi<sup>1</sup>.

Jak wspomniano, szczególnie pożądane stają się cechy i umiejętności, takie jak: elastyczność działania, kreatywność, zaangażowanie w działanie, gotowość do zmian, umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, sprawność uczenia się i samodoskonalenia, rozwiązywania problemów, szybkiej analizy przy wykorzystaniu informacji z różnych źródeł, komunikowania, organizowania pracy, sprawnego posługiwania się narzędziami pracy, projektowania działań i brania odpowiedzialności za wyniki.

Jednakże posiadanie takich cech nie jest gwarancją znalezienia zatrudnienia, ale zazwyczaj sprawia, że staje się to łatwiejsze. Coraz częściej, poza kwalifikacjami, pracodawcy cenią to, by pracownik radził sobie w różnych sytuacjach, chętnie angażował w realizację przydzielonych mu zadań<sup>2</sup>.

Z punktu widzenia diagnozy rynku pracy istotne znaczenie ma struktura kwalifikacyjno-zawodowa pracowników poszukujących pracy. Na koniec 2012 roku, podobnie jak w roku ubiegłym, najwięcej wolnych miejsc pracy przeznaczonych było dla robotników przemysłowych i rzemieślników – 0,7 tys. (wzrost w skali roku o 19,1%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń – 0,3 tys. (spadek o 53,6%). Najmniej wolnych miejsc pracy skierowanych było do rolników, ogrodników, leśników i rybaków oraz specjalistów szkolnictwa. W porównaniu z 2011 r. największy wzrost liczby wolnych miejsc pracy dotyczył ofert skierowanych do pracowników biurowych (o 97,2% więcej)<sup>3</sup>.

Tym samym, dopasowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy ma jednak znaczący wpływ na perspektywy zawodowe absolwentów. W szczególności, dobrze wykształceni absolwenci, dysponujący poszukiwanymi umiejętnościami i kompetencjami zawodowymi, mogą łatwiej podjąć pracę niż osoby, którym brakuje tych atutów. Ponadto, dzięki wysokiej wydajności, osoby młode, które są dobrze przygotowane do wejścia na rynek pracy, słabiej niż pozostali doświadczają negatywnego wpływu, jaki na wielkość zatrudnienia wywierają np. wysokie pozapłacowe koszty pracy.

Wraz z rozwojem cywilizacyjnym i postępem technologicznym zmieniają się potrzeby i styl funkcjonowania społeczeństw, a co za tym idzie – nieustannym

<sup>1</sup> Rynek pracy w województwie zachodniopomorskim w 2012 r. Urząd Statystyczny w Szczecinie, Informacje i opracowania statystyczne, Szczecin 2013 r., s. 22.

<sup>2</sup> *Absolwent na rynku pracy* – poradnik dla ucznia i nauczyciela, ECORYS Polska Sp. z o.o., Warszawa 2012, s. 23.

<sup>3</sup> Rynek pracy w województwie zachodniopomorskim w 2012 r., op. cit.

zmianom podlega także rynek pracy. Zmiany widoczne są w wielu obszarach. Przekształceniom ulega zarówno sposób rozumienia i funkcje pracy, wielkość i struktura zasobów ludzkich, jak i forma i sposób jej wykonywania. Coraz większego znaczenia nabierają elastyczne formy zatrudnienia, które są alternatywą dla form tradycyjnych, takich jak umowa o pracę i stwarzają możliwości elastycznego zatrudniania dodatkowych pracowników etatowych, kontraktowych i tymczasowych; wprowadzenie elastycznego czasu pracy i swobody działania.

Dynamiczne zmiany obserwujemy także w świecie zawodów. Na jedne zawody popyt na rynku pracy zmniejsza się, a na inne jest coraz większy. Jedne „starzeją się” i odchodzą w zapomnienie, inne przeobrażają się, przeżywają dynamiczny rozwój i stale ewoluują. Ciągłe pojawiają się nowe profesje i specjalizacje, które są odpowiedzią na zmieniające się potrzeby współczesnych społeczeństw. Zgodnie z prognozami Instytutu Spraw Publicznych, człowiek, który rozpoczynał pracę w latach 90. XX wieku, będzie musiał zmienić co najmniej 7 razy swoją specjalność, a nawet zawód, by utrzymać się na rynku pracy. Wraz ze zmianą popytu na konkretne zawody, zmienia się także zapotrzebowanie na umiejętności i kompetencje pracowników, czemu sprzyja rozwój gospodarki opartej na wiedzy. Ponadto obserwuje się znaczące zmiany w poszczególnych branżach i sektorach gospodarki, które zmuszają współczesnych pracowników do rozwoju kompetencji i kwalifikacji oraz dostosowania się do dynamiki tych zmian. Coraz bardziej poszukiwani są pracownicy z wiedzą i doświadczeniem w wielu różnych dziedzinach, a kształcenie ustawiczne staje się standardem we współczesnym świecie.

W praktyce oznacza to wiele wyzwań dla młodego pokolenia. Aby osiągnąć sukces na współczesnym rynku pracy, trzeba od najwcześniejszych lat uczyć się planowania kariery zawodowej i zarządzania nią w sposób świadomy i odpowiedzialny.

Wielu badaczy, zajmujących się analizą rynków pracy, uważa system edukacji za jeden z podstawowych czynników, które mają wpływ na obniżenie bezrobocia. Dane statystyczne wskazują na istotną korelację: kraje, w których dominuje szkolnictwo ogólne (Grecja, Portugalia, Irlandia, Włochy, Hiszpania i Polska) borykają się z wysokim bezrobociem. Natomiast te państwa, w których przeważa kształcenie zawodowe – i które mają już za sobą reformę tej gałęzi edukacji – radzą sobie znacznie lepiej. Najczęściej wskazywanym przykładem są Niemcy, gdzie reformę kształcenia zawodowego przeprowadził w 2005 r. rząd SPD kierowany przez kanclerza Gerharda Schroedera.

W Polsce na reakcję młodzieży nie trzeba było długo czekać. Od kilku lat naukę zawodu wybiera coraz więcej absolwentów gimnazjów. W roku szkolnym

2012/2013 decyzję taką podjęło już 55% uczniów – około 10% więcej niż jeszcze dekadę temu.

Trend ten rozpoczął się w miejscowościach małych i średniej wielkości, gdzie przetrwało przywiązanie do konkretnego zawodu zamiast wykształcenia ogólnego, a w tym roku objął też duże aglomeracje miejskie. Statystyki mówią same za siebie: w Szczecinie zainteresowanie nauką w technikach od 2010 r. wzrosło z 32,5% do 37%, w Warszawie, Krakowie i Gdańsku, mimo niżu demograficznego (roczny spadek absolwentów gimnazjów o 4%), liczba uczniów w technikach i ZSZ wzrosła w roku szkolnym 2012/2013 o 7–11%<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Z. Dziedzic, Kierownik Zespołu Szkolnictwa Zawodowego, WSiP, A. Kazimierczak, Dyrektor zespołu HR Consulting w PwC, *Czy reforma szkolnictwa zawodowego uzdrowi polski rynek pracy?*

## 7. Staż w przedsiębiorstwach – założenia organizacyjne i programowe

### 7.1. Organizacja szkoleń i stażu

#### Adresaci

Projekt jest adresowany do nauczycieli przedmiotów zawodowych (NPZ) oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu (IPNZ): mechanik, mechatronik, elektryk, elektronik, ekonomista, informatyk oraz pokrewnych, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r., poz. 7).

Projekt zakłada udział 128 uczestników/czek w woj. zachodniopomorskim oraz 128 uczestników/czek w woj. kujawsko-pomorskim. Łącznie w Projekcie weźmie udział 256 uczestników/czek.

Realizacja programu doskonalenia zawodowego obejmuje następujące działania:

- Działanie I – szkolenia – 4 edycje x 2 grupy x 16 osób w woj. zachodniopomorskim (128 uczestników/czek) oraz 4 edycje x 2 grupy x 16 osób w woj. kujawsko-pomorskim (128 uczestników/czek). Łącznie przeszkolonych 256 uczestników/czek.
- Działanie II – staże w przedsiębiorstwach – 10 dni staży (8h/dzień) dla każdego uczestnika/czki po ukończeniu panelu szkoleniowego, zgodnie z profilem nauczania danego uczestnika/czki. Łącznie 2560 dni staży (8h/dzień) dla 256 uczestników/czek.

## Kryteria dostępu

W Projekcie mogą brać udział osoby, które z własnej inicjatywy zgłosiły chęć uczestnictwa i spełniają następujące warunki:

- mają ukończone 18 lat,
- posiadają kwalifikacje nauczyciela przedmiotów zawodowych lub instruktora praktycznej nauki zawodu i prowadzą kształcenie w zawodzie: mechanik, mechatronik, elektryk, elektronik, ekonomista, informatyk oraz w zawodach pokrewnych,
- są aktywne zawodowo w charakterze nauczyciela przedmiotów zawodowych bądź instruktora praktycznej nauki zawodu: mechanik, mechatronik, elektryk, elektronik, ekonomista, informatyk oraz w zawodach pokrewnych,
- są zatrudnione w szkołach ponadgimnazjalnych kształcących w wymienionych zawodach na terenie województw zachodniopomorskiego oraz kujawsko-pomorskiego,
- posiadają: motywację i potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych, możliwości finansowe i terytorialne do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz znajomość nowoczesnych technologii i technik,
- nie są objęte świadczeniem emerytalnym lub rentowym,
- nie są zarejestrowane w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne.

## Procedura rekrutacyjna

1. Proces rekrutacji uwzględniać będzie zasadę równych szans, w tym równości płci.
2. Rekrutacja będzie miała charakter ciągły i otwarty.
3. Rekrutacja prowadzona będzie w Biurze w Szczecinie dla Kandydatów/ek z woj. zachodniopomorskiego oraz w Biurze w Bydgoszczy dla Kandydatów/ek z woj. kujawsko-pomorskiego.
4. Intensywna rekrutacja prowadzona będzie 4 razy w woj. zachodniopomorskim (4 edycje x 32 osoby) oraz 4 razy w woj. kujawsko-pomorskim (4 edycje x 32 osoby), w terminach:
  - a) 01.05.2012–30.06.2012,
  - b) 01.11.2012–31.12.2012,
  - c) 01.05.2013–30.06.2013,
  - d) 01.11.2013–31.12.2013.

5. Rekrutacja może zostać zawieszona wcześniej, jeżeli liczba zgłoszeń Kandydatów/ek, spełniających wymogi formalne, przekroczy 130% możliwej do przyjęcia liczby uczestników (to jest 333 osoby). O tym fakcie Kandydaci/ki będą informowani telefonicznie lub/i mailowo oraz na stronie internetowej Projektu.
6. Po zawieszeniu naboru formularze będą przyjmowane, ale Kandydaci/ki, spełniający wymogi formalne, będą wpisywani na utworzoną listę rezerwową rekrutacji.
7. Rekrutacja obejmuje następujące etapy w każdej z edycji:
  - a) I etap:
    - wypełnienie formularza rekrutacyjnego (Załącznik nr 1) pobranego w formie elektronicznej ze strony internetowej Projektu lub papierowej odebranej osobiście z Biura Projektu,
    - dostarczenie wypełnionego i podpisanego formularza rekrutacyjnego listownie, mailem, faksem lub osobiście do Biura Projektu.
  - b) II etap:
    - weryfikacja czy Kandydat/ka spełnia warunki uczestnictwa w Projekcie opisane w niniejszym regulaminie,
    - utworzenie listy rankingowej,
    - rozmowa kwalifikacyjna z Kandydatami/kami,
    - utworzenie listy rankingowej zakwalifikowanych do Projektu wraz z listą rezerwową.
  - c) III etap:
    - ogłoszenie wyników rekrutacji,
    - powiadomienie Kandydatów/ek na uczestników,
    - podpisanie Umowy i wszystkich niezbędnych dokumentów związanych z uczestnictwem w Projekcie.
8. Formularz rekrutacyjny należy wypełnić elektronicznie za pomocą edytora tekstu lub ręcznie drukowanymi literami, czytelnie podpisać (niebieskim długopisem) z datą wypełnienia.
9. W skład Komisji przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną wchodzi:
  - a) w woj. zachodniopomorskim: kierownik Projektu, koordynator regionalny i asystent koordynatora regionalnego,
  - b) w woj. kujawsko-pomorskim: kierownik Projektu, koordynator regionalny i asystent koordynatora regionalnego.
10. Wymagane w procesie rekrutacji dokumenty:

- a) Załącznik nr 1 – Formularz rekrutacyjny.
  - b) Dokumenty potwierdzające tożsamość, wykształcenie i przygotowanie pedagogiczne, poświadczane za zgodność z oryginałem przez Kandydata/kę (ksero dowodu osobistego, oświadczenie o zatrudnieniu w szkole ponadgimnazjalnej kształcącej w zawodach).
11. W przypadku większej liczby Kandydatów/ek spełniających wymogi formalne niż założono w Projekcie, przewiduje się dodatkowe kryteria rekrutacji (pierwszeństwa) w następującej kolejności:
    - pierwszeństwo dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu o niewielkim doświadczeniu w pracy/stażu w przedsiębiorstwach,
    - pierwszeństwo dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu rozpoczynających pracę dydaktyczną oraz w wieku 45+,
    - nie więcej niż dwóch uczestników z jednej szkoły.
  12. Każdemu zgłoszeniu nadany zostanie numer rekrutacyjny, m.in. zawierający numer/data/godzina. Za dzień wpłynięcia zgłoszenia uważa się dzień, w którym kompletny, wypełniony, podpisany i parafowany formularz rekrutacyjny wpłynie do Biura Projektu (dostarczony listownie, mailem, faksem lub osobiście).
  13. Złożone dokumenty nie podlegają zwrotowi.
  14. Każdy z Kandydatów/ek, który złożył komplet wymaganych dokumentów, otrzyma mailową lub/i telefoniczną informację o pozytywnej lub negatywnej ocenie formalnej. W razie konieczności Kandydat/ka zostanie poinformowany mailowo lub/i telefonicznie o potrzebie uzupełnienia dokumentów rekrutacyjnych.
  15. Kandydaci/tki, którzy nie spełnią wymogów formalnych, będą mieli możliwość odwołania się od tej decyzji w ciągu 7 dni od otrzymania wyżej wymienionej wiadomości.
  16. Kandydaci/tki, którzy spełnią wymogi formalne, lecz z powodu dużej liczby chętnych i zastosowania dodatkowych kryteriów pierwszeństwa nie zostaną zakwalifikowani do udziału w Projekcie, dostaną mailową lub/i telefoniczną informację o zakwalifikowaniu się na listę rezerwową.



## Szkolenia

1. Po zakwalifikowaniu do udziału w Projekcie, w każdej z edycji Projektu, uczestnicy/czki zostaną podzieleni na dwie 16-osobowe grupy w woj. zachodniopomorskim i na dwie 16-osobowe grupy w woj. kujawsko-pomorskim.
2. Każdy uczestnik/czka weźmie udział w cyklu szkoleń organizowanych w weekendy (lub w dni powszednie w razie oczekiwanej grupy).
3. Szkolenia w każdej edycji będą składały się z 2 zjazdów (piątek, sobota, niedziela). Łącznie uczestnik/czka odbędzie 36 h szkoleniowych (2 zjazdy x 3 dni x 6 h = 36 h).
4. Warunkiem pozytywnego zaliczenia cyklu szkoleń i wzięcia udziału w stażu jest obecność w co najmniej 80% zajęć szkoleniowych.

## Miejsce odbywania stażu

Staże będą odbywać się w przedsiębiorstwach z branży mechanicznej, mechatronicznej, elektrycznej, elektronicznej, ekonomicznej i informatycznej prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa zachodniopomorskiego i kujawsko-pomorskiego.

Przedsiębiorstwa są rekrutowane do każdej z 4 edycji staży dla nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu.

## Organizacja stażu

1. Po pozytywnym zaliczeniu cyklu szkoleń uczestnicy/czki zostaną podzieleni na grupy stażowe (wielkość grup będzie zależna od indywidualnych ustaleń z przedsiębiorcą organizującym staż).
2. Wymiar stażu – 80 godzin (10 dni x 8 godzin).
3. Okres realizacji stażu:
  - I edycja: lipiec–wrzesień 2012 r.
  - II edycja: styczeń–marzec 2013 r.
  - III edycja: lipiec–wrzesień 2013 r.
  - IV edycja: styczeń–marzec 2014 r.
4. Staż będzie realizowany w okresie 3 miesięcy, przewidzianych na każdą edycję, po 8 godzin dziennie lub tak, jak przewiduje to organizacja stażu

- u danego przedsiębiorcy branży mechanicznej, mechatronicznej, elektrycznej i elektronicznej, informatycznej i ekonomicznej.
5. Każdemu uczestnikowi/czce stażu zostanie przydzielony opiekun/opiekunka stażu, wyznaczony przez przedsiębiorcę, u którego odbywać będzie się staż.
  6. Warunkiem pozytywnego zaliczenia stażu i uzyskania certyfikatu jest:
    - frekwencja na poziomie 80%,
    - pozytywna ocena opiekuna/opiekunki stażu.
  7. W razie nieobecności, spowodowanej chorobą lub wypadkiem losowym, uczestnik/uczestniczka stażu ma obowiązek niezwłocznie powiadomić o tym fakcie opiekuna/opiekunkę praktyk oraz przedłożyć zaświadczenie lub zwolnienie lekarskie, a następnie odrobić zajęcia.
  8. Wszelkie nieusprawiedliwione nieobecności uczestnika/uczestniczki stażu traktowane są jako naruszenie zasad zawartych w Projekcie, a dotyczące zasad odbywania praktyk zawodowych – u przedsiębiorcy.
  9. Zajęcia będą odbywać się według opracowanego i zatwierdzonego przez opiekuna/opiekunkę stażu harmonogramu.

## Dokumentacja stażu

Do dokumentacji stażowej należy:

- a) dziennik stażu – wypełniany przez NPZ/IPNZ i opiekuna/opiekunkę stażu,
- b) raport z przebiegu stażu – wypełniany przez opiekuna/opiekunkę stażu.

Uczestnicy dokumentują przebieg stażu w formie dziennika stażu. Zapisy dokonywane w dzienniku powinny uwzględniać termin i miejsce odbywania stażu, jego czas oraz spostrzeżenia uczestnika/czki związane z odbywanymi zajęciami. Realizacja stażu w każdym przedsiębiorstwie powinna być potwierdzona przez opiekuna/opiekunkę stażu.

## Realizacja stażu

Staż zawodowy powinien być tak zorganizowany, aby umożliwić nauczycielom/nauczycielkom przedmiotów zawodowych i instruktorom/instruktorce praktycznej nauki zawodu zastosowanie i pogłębienie zdobytej wiedzy, umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. W czasie stażu, oprócz udziału w procesie pracy, będą stosowane inne formy, takie jak: spotkania i zajęcia

szkoleniowe prowadzone ze specjalistami, w tym: pokazy, ćwiczenia, obserwacje i instruktaże.

## Zasady monitoringu uczestników

1. Uczestnicy/czki zobowiązani są do każdorazowego potwierdzania swojej obecności na szkoleniach i na stażu poprzez złożenie podpisu na liście obecności.
2. Uczestnicy/czki zobowiązani są do wypełniania ankiet monitorujących w momencie przystąpienia do Projektu oraz po zakończeniu uczestnictwa w danej formie wsparcia.
3. Informacje, o których mowa w pkt. 1–2 będą wykorzystane do wywiązania się Projektodawcy z obowiązków sprawozdawczych z realizacji Projektu.

## Zwrot kosztów dojazdu i noclegów

1. Zwrot kosztów dojazdu wypłacany będzie na wniosek uczestnika/czki Projektu.
2. Uczestnik/czka ma obowiązek udokumentować okres ponoszenia kosztów dojazdu, związanych z uczestnictwem w przewidzianych dla niego formach wsparcia.
3. Zwrot kosztów dojazdu obejmuje dojazd uczestnika/czki z miejscowości innych niż miejsce realizacji form wsparcia.
4. Koszty podróży komunikacją publiczną zwracane są na podstawie:
  - a) biletów komunikacji publicznej jednorazowych lub miesięcznych w obie strony (koszt biletu miesięcznego/30 dni x ilość dni szkolenia), rozliczanych odpowiednio na każdy udział w szkoleniu; uwzględniane będą bilety kolejowe II klasy, bilety PKS, bilety komunikacji podmiejskiej,
  - b) zaświadczenia od przewoźnika publicznego (np. PKS) o koszcie przejazdu na danej trasie w obie strony,
  - c) wymagane dokumenty:
    - wniosek ubiegania się o zwrot kosztów dojazdu,
    - umowa,
    - bilety komunikacji publicznej.

5. Koszty podróży samochodem prywatnym zwracane są:
  - a) na podstawie kserokopii dowodu rejestracyjnego, uzasadnienia dotyczącego braku możliwości skorzystania z komunikacji publicznej oraz upoważnienia do korzystania z samochodu osobowego, w przypadku, gdy uczestnik/uczestniczka szkolenia nie jest jego właścicielem,
  - b) do wysokości odpowiadającej cenie biletu najtańszym środkiem komunikacji na danej trasie w obie strony,
  - c) wymagane dokumenty:
    - wniosek ubiegania się o zwrot kosztów dojazdu plus wypełnione uzasadnienie dotyczące braku możliwości skorzystania z komunikacji publicznej,
    - umowa,
    - ewidencja przebiegu pojazdu,
    - kserokopia dowodu rejestracyjnego,
    - upoważnienie do korzystania z samochodu osobowego, w przypadku, gdy uczestnik/czka szkolenia nie jest jego właścicielem.
6. Uczestnicy/czki szkoleń/staży mogą ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu tylko w dniach obecności na zajęciach, za dni absencji na zajęciach zwrot kosztów dojazdu nie przysługuje.
7. Zwrot kosztów noclegów odbywać się będzie na podstawie faktury, bez kosztów wyżywienia.

## Rezygnacja z udziału w Projekcie

1. W przypadku rezygnacji uczestnika/czki z udziału w Projekcie, na jego miejsce będą kierowani Kandydaci/ki z listy rezerwowej.
2. Rezygnacja z udziału w Projekcie, bez ponoszenia kosztów związanych z uczestnictwem danej osoby, jest możliwa:
  - w terminie nie krótszym niż 14 dni od dnia realizacji pierwszych szkoleń,
  - w całym okresie realizacji Projektu pod warunkiem, że rezygnacja jest spowodowana uwarunkowaniami zdrowotnymi, potwierdzonymi stosownym dokumentem.
3. W pozostałych przypadkach decyzję o konieczności ewentualnego zwrotu kosztów podejmuje Lider Projektu lub Partner Projektu.

4. Rezygnacja musi być złożona do Lidera Projektu lub Partnera Projektu w formie pisemnej z podaniem ważnych przyczyn, uniemożliwiających kontynuowanie udziału w Projekcie.
5. W przypadku rezygnacji uczestnika/czki w trakcie realizacji Projektu, lecz przed rozpoczęciem staży w przedsiębiorstwach, do udziału w Projekcie może zostać zakwalifikowany Kandydat/ka z listy rezerwowej lub zostanie przeprowadzona dodatkowa rekrutacja.

## 7.2. Cele stażu

Cele stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach zostały sprecyzowane na tyle ogólnie, że odpowiadają potrzebom wszystkich potencjalnych zainteresowanych NPZ i IPNZ branży ekonomicznej udziałem w stażu.

### **Ogólne cele stażu w przedsiębiorstwach przedstawiają się następująco:**

- 1) aktualizacja wiedzy specjalistycznej NPZ i IPNZ w zakresie nauczanych zawodów,
- 2) uzupełnienie praktycznych umiejętności związanych z wykonywaniem pracy na stanowiskach powiązanych z tymi zawodami,
- 3) podniesienie poziomu kwalifikacji praktycznych i dydaktycznych NPZ i IPNZ szkół o profilu ekonomicznym,
- 4) weryfikacja wiedzy teoretycznej poprzez uczestnictwo w stażach,
- 5) wzrost kompetencji zawodowych nauczycieli przedmiotów ekonomicznych przez poszerzenie wiedzy teoretycznej o wiedzę praktyczną oraz możliwość aktualizowania swojej wiedzy dzięki bezpośredniemu kontaktowi z rzeczywistym środowiskiem pracy,
- 6) poznanie specyfiki na rzeczywistych stanowiskach pracy w branży związanej z kierunkiem kształcenia, realizowanym w szkole przez nauczycieli przedmiotów zawodowych, instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- 7) poznanie struktury, kultury organizacyjnej, modeli zarządzania i komunikacji w różnych typach przedsiębiorstw i instytucji działających w obszarze ekonomicznym,
- 8) nabycie przez stażystów umiejętności wykorzystywania nowoczesnych narzędzi o charakterze informatycznym i informacyjnym w wykonywaniu zadań przypisanych nauczonym zawodom,

- 9) doskonalenie kompetencji osobistych i społecznych poszukiwanych przez pracodawców na współczesnym rynku pracy, takich jak: elastyczność, kreatywność, samodzielność, odpowiedzialność, komunikacja interpersonalna, rozwiązywanie konfliktów, odporność na stres,
- 10) kształcenie umiejętności prowadzenia i realizacji projektów biznesowych przy zastosowaniu nowoczesnych metodyk,
- 11) wymiana doświadczeń w zakresie dobrych praktyk nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Jednakże każdy z NPZ i IPNZ powinien zrealizować podczas stażu taki zakres tematyczny, jaki najbardziej odpowiada potrzebom edukacyjnym w ramach realizowanych przedmiotów w szkołach zawodowych oraz taki, w którym NPZ i IPNZ odczuwają największą potrzebę zweryfikowania wiedzy teoretycznej z wiedzą praktyczną. Dlatego też, zgodnie z założeniami Projektu, szczegółowe cele stażu powinny bazować na celach ogólnych i zostać dookreślone pomiędzy stażystą a opiekunem stażu.

**Przykładowe cele szczegółowe w zakresie poznania struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa:**

- 1) stażysta poznaje schemat organizacji przedsiębiorstwa,
- 2) stażysta zapoznaje się z zadaniami poszczególnych działów przedsiębiorstwa,
- 3) stażysta zapoznaje się ze specyfiką wykonywanej pracy w przedsiębiorstwie,
- 4) stażysta poznaje strukturę zarządzania przedsiębiorstwem,
- 5) stażysta poznaje kompetencje osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach,
- 6) stażysta poznaje i stosuje w praktyce obowiązujące w przedsiębiorstwie procedury dotyczące obiegu informacji i dokumentów oraz komunikacji służbowej.

**Przykładowe cele szczegółowe w zakresie zapoznania się z działem księgowym i finansowym przedsiębiorstwa:**

- 1) stażysta poznaje zasady planowania środków budżetowych, a w szczególności: sporządzanie planu finansowego jednostki na rok przyszły, dokonywanie zmian planu finansowego na podstawie decyzji jednostki nadrzędnej, analizowanie przebiegu realizacji planu finansowego roku bieżącego, opracowanie Zakładowego Planu Kont, sporządzanie preliminarzy wpływów i wydatków ZFŚS,

- 2) stażysta poznaje planowanie środków FP, funduszy strukturalnych (w tym EFS), a w szczególności: sporządzanie zapotrzebowania na środki Funduszu Pracy, funduszy strukturalnych (w tym EFS) na zadania fakultatywne, sporządzanie meldunków zapotrzebowań na wydatki bieżące, opracowanie Zakładowego Planu Kont w zakresie Kont Funduszu Pracy oraz funduszy strukturalnych (w tym EFS),
- 3) stażysta zapoznaje się z kontrolą dyscypliny budżetowej, a w szczególności: analizowanie celowości wydatków, sporządzanie sprawozdań i bilansów budżetowych, nadzorowanie poprawności wydatków budżetowych w układzie grup paragrafów klasyfikacji budżetowej,
- 4) stażysta poznaje kontrolę dyscypliny wydatków z FP, PFRON, EFS, a w szczególności: analiza celowości wydatków, przygotowywanie informacji o realizacji wydatków i limitów dla potrzeb Dyrektora PUP, sporządzanie sprawozdań i bilansów, nadzorowanie poprawności wydatków FP, PFRON, funduszy strukturalnych (w tym EFS) w układzie tytułów i paragrafów klasyfikacji budżetowej, przygotowanie informacji dla potrzeb statystyki,
- 5) stażysta zapoznaje się z rozliczaniem i ewidencjonowaniem operacji budżetowych, a w szczególności: naliczanie odpisów pracowniczych i ekwiwalentów, rozliczanie umów zlecenia i umów o dzieło, przygotowanie i dekretowanie dokumentów księgowych, gromadzenie OT środków trwałych i uzgadnianie ich wartości z ewidencją, naliczanie umorzeń środków trwałych, przeszacowanie środków trwałych, sporządzanie zestawień wartości środków trwałych i umorzeń w poszczególnych grupach, prowadzenie indywidualnych kont świadczeń z ZFŚS, ewidencjonowanie dyspozycji finansowych z ZFŚS, sporządzanie umów dla osób, którym przyznano pożyczki mieszkaniowe, zakładanie rachunków bankowych, naliczanie płac i prowadzenie miesięcznej karty wynagrodzeń pracownika, gromadzenie i przechowywanie zwolnień lekarskich, prowadzenie dokumentacji i naliczanie świadczeń płatnych z funduszu ubezpieczeń społecznych, sporządzanie deklaracji ZUS, PZU i deklaracji podatkowej, rozliczanie podatku dochodowego od osób fizycznych i sporządzanie formularzy PIT, sporządzanie miesięcznych zestawień list płac do rozliczeń składek ZUS, uzgadnianie wszystkich elementów płac z kontami analitycznymi, sporządzanie przelewów na płace oraz na kwoty potrąceń z wynagrodzeń

- pracowniczych, przyjmowanie i rejestrowanie rachunków i faktur dotyczących zobowiązań i należności budżetowych, księgowanie na kontach analitycznych i syntetycznych oraz w Księdze Głównej,
- 6) stażysta zapoznaje się z rozliczaniem i ewidencjonowaniem operacji finansowych z FP, PFRON, funduszy strukturalnych (w tym EFS), a w szczególności: prowadzenie Kont Wydatków i Dochodów w układzie klasyfikacji budżetowej, przygotowywanie, sprawdzanie i dekretowanie dowodów księgowych, przygotowywanie przelewów bankowych środków FP i współpraca z bankiem w zakresie wypłat zasiłków dla bezrobotnych oraz innych świadczeń z tytułu bezrobocia, przelewanie środków FP, PFRON oraz funduszy strukturalnych, w tym EFS kontrahentom PUP zgodnie z zawartymi umowami cywilno-prawnymi oraz wystawionymi fakturami za dostawy i usługi, wypłacanie i ewidencjonowanie świadczeń przysługujących rolnikom zwalnianym z pracy, numerowanie dowodów księgowych, księgowanie na kontach syntetycznych i analitycznych wszystkich operacji gospodarczych, uzgadnianie obrotów i sald kont analitycznych i syntetycznych, uzgadnianie dokonywanych wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu ze stanowiskami merytorycznymi, ewidencja dowodów księgowych, prowadzenie wyodrębnionej ewidencji księgowej wydatków na projekty realizowane w ramach EFS, sporządzanie wniosków beneficjenta o płatność i sprawozdań z wydatków na projekty realizowane w ramach EFS, przechowywanie dokumentacji księgowej wydatków na projekty z EFS zgodnie z zawartymi porozumieniami lub umowami w sprawie realizacji projektów,
  - 7) stażysta poznaje obsługę kasową FP i budżetu: wypłata wynagrodzeń, rozliczanie delegacji służbowych, przyjmowanie wpłat oraz dokonywanie wypłat za operacje, wypłata należności z ZFŚS, podejmowanie gotówki z banku, przechowywanie gotówki, gromadzenie dowodów kasowych i sporządzanie raportów kasowych, przyjmowanie wpłat.

**Przykładowe cele szczegółowe w zakresie zapoznania się z działem handlowy przedsiębiorstwa:**

- 1) stażysta poznaje zasady funkcjonowania działu sprzedaży wewnętrznej (Inside sales), w tym obsługę klientów pozyskanych ze źródeł takich jak reklama, książki telefoniczne itd.,
- 2) stażysta zapoznaje się z zadaniami wykonywanym przez ekspertów w ramach działu sprzedaży zewnętrznej (Outside Sales lub New Business),



w tym: z metodami pozyskiwania nowych klientów, miejscem pracy eksperta, środkami i narzędziami w jego dyspozycji (osobne biuro, narzędzia biurowe, materiały reklamowe, materiały handlowe, listy klientów),

- 3) stażysta poznaje zasady pracy w dziale klientów strategicznych (Key Accounts), w tym główną zasadę Wilfredo Pareto – 20% klientów przynosi 80% zysków i odwrotnie 80% przynosi 20% obrotów,
- 4) stażysta poznaje zadania wykonywane przez dział wspomagania sprzedaży (Sales Support), w tym główne zadania związane z przygotowaniem umowy, organizacją akcji direct mail, wyszukaniem klientów, dostarczeniem sprzedawcom listy klientów itd.,
- 5) stażysta poznaje działania wykonywane w ramach działu administracji sprzedaży (Order Processing Department), w tym pilnowanie terminowości dostaw, fakturowanie, ściąganie należności.

Wychodząc poza ramy samego stażu, założeniem Projektu jest uzyskanie szerszego efektu niż tylko wyrażonego w celach ogólnych stażu. Realizacja stażu i bezpośredni kontakt przedsiębiorca – nauczyciel mają przyczynić się w dłuższym czasie do:

- 1) nawiązania bliższej współpracy pomiędzy NPZ i INPZ a przedsiębiorcami,
- 2) powstania dialogu pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami,
- 3) powołania wspólnych zespołów konsultacyjnych w sprawie programów nauczania,
- 4) zwiększenia roli przedsiębiorczości wśród młodzieży szkolnej poprzez udział przedsiębiorców w życiu szkoły oraz szeroką ofertę praktyk zawodowych dla uczniów szkół zawodowych.

### 7.3. Szkolenia poprzedzające staż

Przyjęto, że staże będą poprzedzone 36 h szkoleniem. Głównym celem organizowanych szkoleń będzie:

- zapoznanie z organizacją stażu, w tym z zasadami BHP,
- usystematyzowanie podstawowej wiedzy na temat: postępu naukowo-technicznego (systemy jakości, JT), trendów światowych i krajowych w gospodarce,

- omówienie sposobów i zasad ochrony własności intelektualnej, w tym zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa,
- prezentacja firm, która ma na celu wskazanie uczestnikom korzyści, wynikających z kontaktu z potencjalnymi pracodawcami (przedstawicielami przedsiębiorstw),
- wskazanie i rozwinięcie kompetencji miękkich niezbędnych do realizacji zadań wyznaczonych podczas stażu przez opiekuna stażu (zajęcia warsztatowe z udziałem psychologa).

Podstawowym celem szkoleń jest wprowadzenie uczestników w tematykę najnowszych rozwiązań techniczno-technologicznych w ramach prezentowanej branży i przygotowanie do odbycia stażu. Tematyka szkoleń ma również służyć usystematyzowaniu i zaktualizowaniu wiedzy uczestników szkolenia w celu najlepszego przekazania jej uczniom szkół zawodowych. Dlatego też, w ocenie Grupy opracowującej program stażu, zakres tematyczny szkoleń powinien przedstawiać się następująco:

1. **Organizacja pracy w przedsiębiorstwie** – rozwój mechanizacji i automatyzacji przedsiębiorstw usuwa stopniowo z ich systemów zadań ciężkie prace fizyczne. Następuje wzrost udziału czynności o charakterze obsługowym, zmienia treść prac, rozszerzając ich profil i wzbogacając je o elementy decyzyjne, usuwa potrzebę zdolności manualnych. Wzrost poziomu technicznego przedsiębiorstw tworzy między innymi warunki do pracy bez bezpośredniego kontaktu z innymi ludźmi lub/i do komunikacji przebiegającej za pośrednictwem terminali komputerowych. W wyniku postępu technicznego tworzą się warunki do tzw. telepracy wprowadzającej niezależność miejsca i czasu od zadań do wykonania<sup>1</sup>. NPZ i IPNZ powinni na bieżąco śledzić zachodzące w tym zakresie zmiany, aby w jak najlepszy sposób przygotować średnią kadrę techniczną do rynku pracy, ponieważ zmieniające się warunki pracy w przedsiębiorstwach stawiają nie tylko przed menedżerami nowe wymagania, zmuszają do wdrażania nowych form organizacji pracy.
2. **Podstawy działalności gospodarczej.** W zakresie rejestracji i prowadzenia działalności gospodarczej zmianom ulegają również przepisy prawa. Prawo polskie oferuje szeroki katalog dostępnych form prawnych, gwarantując możliwość wyboru pomiędzy indywidualnym prowadzeniem działalności gospo-

---

<sup>1</sup> Z. Jasiński, *Rozwój techniki jako źródło zmian w organizacji i funkcjonowaniu przedsiębiorstw*, (<http://www.zti.com.pl>).

darczej, spółką cywilną, nieposiadającymi osobowości prawnej spółkami osobowymi, a także spółkami kapitałowymi. Ponadto, na terenie Polski mogą być powoływane stowarzyszenia, fundacje, spółki europejskie, spółdzielnie socjalne. Każda z wymienionych form organizacyjno-prawnych charakteryzuje się innymi zasadami podjęcia i realizowania działalności oraz podlega innym zasadom finansowo-księgowym i podatkowym. Ilość przepisów prawnych, ich zmienność w czasie oraz różnorodność uwarunkowań gospodarczych powoduje konieczność krótkiego usystematyzowania wiedzy przez praktyka/praktyków.

3. **Źródła danych i bazy danych.** Rozwój techniki i technologii powoduje coraz szerszy dostęp do danych wtórnych oraz coraz prostsze metody i techniki pozyskiwania danych pierwotnych, następnie ich gromadzenie i analizowanie. Szczególnie dydaktycy (NPZ i IPNZ) powinni posiadać wiedzę na temat zasobów wtórnych opracowywanych przez urzędy, instytucje i inne podmioty, które są dostępne na stronach internetowych oraz w ośrodkach do tego celu powołanych.
4. **Obieg dokumentów – tradycyjny i elektroniczny.** Dzięki procedurom obiegu dokumentów każda sprawa realizowana jest w zaplanowany, usystematyzowany i właściwy dla przedsiębiorstwa sposób. Papier jest nadal ważnym nośnikiem informacji, jednak rozwój przedsiębiorstw oraz wciąż napływające informacje z otoczenia generują coraz większą liczbę dokumentów. Aby uniknąć trudności związanych z przechowywaniem dokumentów, poszukiwaniem informacji w nich zawartych, czy też tworzeniem powiązań między nimi, konieczne jest wykorzystanie narzędzi, które pozwolą wyeliminować takie problemy. Te możliwości zapewniają systemy elektroniczne, umożliwiające definiowanie procesów, jakim podlegają dokumenty. Dzięki systemom elektronicznym możliwe jest gromadzenie dokumentów w dowolnym formacie (jpg, pdf, doc, xls i in.), swobodne grupowanie w różnorodnych katalogach, szczegółowe opisywanie dokumentów za pomocą cech, łączenie dokumentów z różnymi podmiotami (kontrahenci, banki i in.) oraz z dowolnymi dokumentami wprowadzonymi do bazy danych programu (faktury, dokumenty magazynowe, dokumenty księgowy), łączenie transakcji z dowolną ilością dokumentów elektronicznych, definiowanie uprawnień pracowników dotyczące edycji i wglądu do dokumentu, wyznaczanie osoby odpowiedzialnej za dany dokument.

5. **Warsztaty – kształtowanie kompetencji miękkich.** Przeglądając ogłoszenia o pracę, często spotykamy wymienione w nich „kompetencje miękkie”. Dla pracodawcy są one równie ważne jak wykształcenie i doświadczenie, bo związane są ze specyfiką danego stanowiska. Pracodawcy twierdzą, że idealny pracownik, zatrudniony na danym stanowisku, powinien posiadać określone kompetencje miękkie, by dobrze wykonywać powierzone mu zadania. Kompetencje miękkie związane są z psychiką i umiejętnościami społecznymi, które powinny być kształtowane od najwcześniejszych lat życia. Koncentrują się one na zachowaniu człowieka i jego postawach w różnych sytuacjach. Mogą to być umiejętności osobiste jak np.: motywacja, zarządzanie czasem, odporność na stres. A także umiejętności społeczne (interpersonalne), jak np. komunikatywność. W ofertach pracy najczęściej pojawiają się kompetencje: dokładność (skrupulatność), cierpliwość, gotowość do nauki – chęć ciągłego doskonalenia się, inicjatywa, samodzielność, komunikatywność, kreatywność, odporność na stres, umiejętność pracy w zespole, elastyczność.
6. **Kadry – prawo pracy – ścieżka kariery.** Początek XXI wieku to okres dynamicznych zmian w podejściu do spraw kadrowych, w tym wynagradzania. Narodziło się wiele ciekawych koncepcji. Większość z nich uwzględnia 5 głównych składowych modelu pracy, to: wynagrodzenie finansowe, świadczenia (benefity), działania zmierzające do utrzymania równowagi pomiędzy pracą i życiem osobistym, przekazywanie pracownikom wyrazów uznania i informacji zwrotnych o wynikach pracy, nakłady na doskonalenie i rozwój oraz projektowanie ścieżek kariery.
7. **Marketing i public relations w praktyce.** Prowadzenie skutecznej działalności marketingowej w przedsiębiorstwie wymaga od specjalistów połączenia wielu różnych elementów. Każde przedsiębiorstwo, nawet najmniejsze, w realizacji swoich zadań powinno uwzględnić działania marketingowe i PR. Silna konkurencja sprawia, że bez skutecznych działań marketingowych i PR nie zdołamy pozyskać klientów dla naszych usług czy produktów. Odpowiednio wybrana strategia marketingowa wskazuje, w jaki sposób należy przygotować się do działań promocyjnych. Jednakże wiedza to nie wszystko, równie ważna jest umiejętność zastosowania jej w praktyce. Wiele osób posiada już sporo informacji o podstawowych założeniach marketingu, jednak ich skuteczne wykorzystanie w pracy, nadal pozostaje dla nich prawdziwym wyzwaniem.

8. **Zintegrowane systemy.** Umożliwią one kompleksową obsługę poszczególnych działów przedsiębiorstwa. Są niezawodne w generowaniu zestawień ułatwiających analizy strukturalne, finansowe i rozliczeniowe. Programy pozwalają zautomatyzować pracę użytkowników i zaoszczędzić czas, co w konsekwencji przekłada się na lepszą organizację pracy.
9. **Nowoczesne technologie.** Blok zaplanowany jako spotkania z przedsiębiorcami prezentującymi najnowsze rozwiązania techniczno-technologiczne w branży w formie wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach.

## 7.4. Obowiązki stażysty/ki i opiekuna/ki stażu

Udział w Programie stażu będzie dla NPZ oraz IPNZ doświadczeniem, w czasie którego będą zmuszeni do porzucenia pełnionej zawodowo roli nauczyciela, pedagoga, mistrza, a wcielenia się w rolę ucznia i czeladnika. Jednakże mając na uwadze koncepcje uczenia się przez całe życie, taka rola powinna przynieść tylko i wyłącznie pozytywne aspekty, np. w odniesieniu do zweryfikowania własnego warsztatu pracy, a przede wszystkim wcielenia się w osobę uczącą się.

1. Uczestnik/czka zobowiązuje się do:
  - a) przedłożenia Liderowi lub Partnerowi wszystkich wymaganych dokumentów, o których mowa w regulaminie dostępnym na stronie internetowej Projektu,
  - b) podpisania z Liderem lub Partnerem umowy uczestnictwa w Projekcie, w tym umowy o planowanym stażu,
  - c) stosowania się do zasad zapisanych w regulaminie,
  - d) dbania o godność Uczestnika Projektu i dobre imię Lidera i Partnera Projektu,
  - e) współudział w opracowaniu indywidualnego harmonogramu stażu (wspólnie z pracodawcą oraz opiekunem/ką stażu),
  - f) zapoznanie się ze strukturą przedsiębiorstwa, dążenie do obserwacji i poznania charakterystyki pracy i zadań w poszczególnych działach i komórkach, w których NPZ/IPNZ prowadzi kształcenie,
  - g) uczęszczania na staż oraz jego rzetelną realizację,
  - h) powiadomienia Lidera lub Partnera o planowanej nieobecności podczas stażu,
  - i) zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa,
  - j) przestrzegania ustalonego z opiekunem/ką stażu harmonogramu stażu,

- k) przestrzegania zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa, w tym zasad BHP oraz przestrzeganie wszystkich regulaminów i procedur obowiązujących w przedsiębiorstwie,
  - l) zaangażowania w realizację stażu.
2. Uczestnik/czka ma prawo do:
- a) uczestnictwa w stażach,
  - b) aktywnego uczestnictwa w życiu przedsiębiorstwa pod opieką opiekuna/ki stażysty,
  - c) zwrotu kosztów dojazdu i kosztów noclegów,
  - d) zaświadczenia o ukończeniu stażu,
  - e) oceny realizacji Projektu w ankietach ewaluacyjnych.
3. Opiekun/ka zobowiązuje się do:
- a) organizacji technicznej i merytorycznej stażu,
  - b) przestrzegania ustalonego ze stażystą/ką harmonogramu stażu,
  - c) zapoznanie stażysty/ki z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa,
  - d) dzielenie się ze stażystą/ką wiedzą, doświadczeniem, umiejętnościami.

## 7.5. Zadania rekomendowane do realizacji stażu

Program stażu zawodowego NPZ i IPNZ został stworzony w celu zaktualizowania stanu aktualnej wiedzy, zapoznania ich z najnowszymi trendami panującymi w ośrodkach przemysłowych, a przede wszystkim, aby przybliżyć im realia panujące w rzeczywistych warunkach pracy.

Z uwagi na charakter i skalę przedsięwzięcia niezbędne było przygotowanie odpowiedniego regulaminu stażu oraz określenie jego organizacji. Wspomniane wyżej zagadnienia zostały opracowane w wyniku konsultacji z przedstawicielami przemysłu z branży ekonomicznej oraz z nauczycielami przedmiotów zawodowych, reprezentujących szkoły kształcące w zawodach branży ekonomicznej województwa zachodniopomorskiego.

Regulamin stażu został przygotowany w taki sposób, aby zapewnić jak najlepsze przeprowadzenie stażu, głównie z naciskiem na jak najefektywniejsze przyswojenie maksymalnej ilości informacji, przy minimalnej ingerencji w mechanizmy procesowe przedsiębiorstwa. Należy również zwrócić uwagę na fakt umieszczenia zapisów regulujących bezpieczeństwo oraz higienę pracy, których bezwzględnie należy przestrzegać w warunkach przemysłowych. Organizacja

stażu ma zapewnić stażyście komfort odbywania praktyk i zwrócić jego zainteresowanie na konkretne aspekty odbywania stażu. Nauczyciel, stosujący się do zaleceń organizacyjnych, będzie miał pewność odbycia stażu zgodnie z obowiązującymi zasadami panującymi w danym przedsiębiorstwie, ponadto, gwarantują one jak najlepsze wykorzystanie czasu przeznaczanego na staż, co – w konsekwencji – ma pozytywnie wpłynąć na jakość pracy dydaktycznej i wzbogacenie umiejętności stażystów.

Z punktu widzenia przedsiębiorcy, stworzony regulamin i organizacja stażu pozwolą na ukierunkowanie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu na najważniejsze aspekty funkcjonowania firmy.

Dadzą również możliwość na zacieśnienie relacji pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami. Niewątpliwym atutem będzie zapoznanie się przez stażystę z metodami pracy, co może przyczynić się do progresji jego umiejętności, pośrednio powodując polepszenie zdolności zawodowych przyszłych pracowników.

Regulamin i organizacja stażu mają na celu jak największe odciążenie pracodawcy i dokładne uregulowanie wszystkich zobowiązań podjętych przez stażystę.

Stosując się do przyjętych zapisów, przedsiębiorca będzie miał pewność, że staż odbywa się w sposób prawidłowy i zgodny z oczekiwaniami nauczyciela/instruktora. Dodatkowo w regulaminie i organizacji stażu wprowadzono zapisy dotyczące bezpieczeństwa odbywania praktyk zawodowych, których celem było zapewnienie bezpiecznego odbycia stażu.

#### I. Zapoznanie ze specyfiką przedsiębiorstwa:

- podstawy BHP stanowiskowego,
- ochrona danych w przedsiębiorstwie,
- obieg dokumentów,
- obsługa urządzeń biurowych.

#### II. Branża marketingu i *public relations*:

- zasady kontaktu z klientem,
- przygotowanie kompleksowej oferty (wyszukanie, wycena, przygotowanie),
- opracowanie graficzne (kontakty z drukarnią),
- monitoring oferty,
- badania rynku.

#### III. Branża księgowo-kadrowa:

- polityka rachunkowości,
- obowiązujące systemy (zintegrowane i proste),

- obieg dokumentów księgowo-kadrowych,
- optymalizacja – ewidencjonowanie zdarzeń gospodarczych,
- raportowanie,
- systemy wynagrodzeń i płac,
- budżetowanie.

IV. Branża produkcyjno-handlowa:

- przygotowanie i planowanie produkcji,
- proces produkcji,
- monitoring procesu produkcji,
- ocena jakości,
- optymalizacja kosztów.

V. Branża logistyczna:

- gospodarka magazynowa – zaopatrzenie i zbycie,
- organizacja transportu,
- inwentaryzacja.

VI. Branża handlowo-usługowa:

- działalność firm handlowych – sprzedaż towarów, surowców, półfabrykatów,
- działalność instytucji finansowych,
- działalności instytucji ubezpieczeniowych,
- działalność kancelarii prawnych.



## 8. Kierunki zmian w celu poprawy sytuacji absolwentów na rynku pracy w opinii Grupy opracowującej program stażu

Wszyscy uczestniczący w Projekcie nauczyciele i przedsiębiorcy zgodzili się ze stwierdzeniem, że powodem słabego przystosowania kwalifikacji zawodowych, uzyskiwanych w systemie szkolnictwa zawodowego do rynku pracy, jest szybkie tempo przemian technologicznych i ekonomicznych oraz proces globalizacji. Przy czym przekształcenia odnoszące się do istoty (treści) wykonywanej pracy i kompetencji wymaganych od pracowników uwarunkowane są dążeniem firm do podnoszenia swojej konkurencyjności na rynku.

Strategie zachowań przedsiębiorstw w wymienionym aspekcie prowadzą się przede wszystkim do: wprowadzania nowych technologii, wytwarzania nowych produktów, wdrażania nowych form organizacji pracy, co z kolei pociąga za sobą zmianę oczekiwań dotyczących pracowników. Według uczestniczących w Projekcie przedstawicieli przedsiębiorstw, chodzi głównie o to, aby działalność pracowników przyczyniała się do podnoszenia produktywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa. Zatem, zdaniem przedsiębiorców biorących udział w Projekcie, współczesne firmy poszukują na rynku pracy pracownika, którego cechuje: elastyczność w myśleniu i działaniu, kreatywność, właściwa motywacja, akceptacja innowacji, asertywność, umiejętność pracy w grupie. Stwierdzenie powyższego faktu doprowadziło obie uczestniczące w Projekcie grupy do wniosku, że w polityce zatrudnienia i gospodarowania kapitałem ludzkim zaznacza się wyraźna tendencja odchodzenia od aspektów ilościowych na rzecz jakościowych oraz akcentowanie roli kompetencji zawodowych.

Ponadto uczestniczący w Projekcie przedstawiciele przedsiębiorców sformułowali listę zarzutów pod adresem systemu kształcenia zawodowego. Do najważniejszych mankamentów według nich należą:

- mała elastyczność systemu kształcenia, rozumiana jako niska podatność na zmiany zachodzące w otoczeniu społeczno-ekonomicznym,
- zbyt duży nacisk na przekazywanie określonych treści i egzekwowanie ich opanowania zamiast rozwijanie umiejętności uczenia jak pozyskiwać nową wiedzę i umiejętności,
- pomijanie zagadnień związanych z rozwijaniem kompetencji miękkich (umiejętności interpersonalnych, kooperacji, rozwiązywania konfliktów i problemów), czego efektem są pracownicy pozbawieni takich cech, jak: odpowiedzialność, kreatywność, dążenie do osiągnięć, pracowitość, umiejętność współpracy.

Natomiast biorący udział w Projekcie nauczyciele zgodzili się z przedstawioną listą mankamentów, ale stwierdzili, że na większość z nich mają znikomą wpływ, gdyż są one skutkiem czysto biurokratycznej struktury instytucji kształcących, ale także tradycji traktowania przez świat biznesu szkół jako instytucji względnie autonomicznych, niezależnych od działalności praktycznej. Ponadto, w opinii nauczycieli biorących udział w Projekcie, mikro firmy (najczęściej prywatne) zarówno produkcyjne, jak i usługowe poszukują pracowników gotowych do natychmiastowego podjęcia pracy, zatem nie są zainteresowane „wewnątrzzakładowym doszkalaniami”.

W obliczu wspomnianych faktów i po burzliwej dyskusji obie uczestniczące w Projekcie grupy doszły jednak do wspólnego stanowiska, że aby poprawić sytuację absolwentów na rynku pracy, niezbędne jest zbliżenie szkoły i przedsiębiorstwa. W opinii uczestników Projektu nie można przygotowania do zawodu ograniczać wyłącznie do realizacji w szkole. Byłoby to bowiem rozumienie zbyt wąskie i jednostronne, dlatego też kształcenie zawodowe i gospodarka nie mogą działać jako odrębne systemy. Ponadto obie uczestniczące w Projekcie grupy sformułowały kilka spostrzeżeń, które mogłyby się przyczynić – ich zdaniem – do poprawy sytuacji absolwentów na rynku pracy (zwiększyć efektywność kształcenia zawodowego). Są to:

- budowa rozwiązań i mechanizmów systemowych oznaczająca konieczność współdziałania i współodpowiedzialności wszystkich podmiotów systemu edukacji zawodowej i rynku pracy,

- szkoła zawodowa i przedsiębiorstwo to dwa wspierające się i uzupełniające miejsca nauki zawodu, co oznacza podwójny system szkoleniowy – przejście do zatrudnienia można ułatwić przez zaoferowanie zintegrowanych programów kształcenia dualnego,
- promowanie powstawania nowych miejsc pracy na zasadzie realizacji małych projektów łączących przedsięwzięcia szkoleniowe i doświadczenie zawodowe, opartych na znajomości programów lokalnych,
- prowadzenie przez pracodawców „szkół warsztatowych”,
- partycypowanie przedsiębiorców we współfinansowanie niezbędnych szkoleń zwiększających szanse absolwentów na rynku pracy (dostosowanie ich sylwetki zawodowej do aktualnych oczekiwań przedsiębiorców),
- dostosowanie sieci szkół do potrzeb regionalnych rynków,
- zapewnienie odpowiednim środowiskom pozaszkolnym (pracodawcom, władzom lokalnym) możliwości udziału w doborze treści kształcenia,
- opracowanie informacji na temat zapotrzebowania na kadry kwalifikowane według kierunków kształcenia i zawodów (kwalifikacji zawodowych) na poszczególnych rynkach zawodowo-terytorialnych,
- opracowanie nowoczesnej sylwetki osobowej absolwenta danej szkoły uwzględniającej specyfikę zawodu, ale także oczekiwania w zakresie wszechstronnego doskonalenia osobowości uczniów przy założeniu, że rozwój wielu umiejętności i kompetencji sprawia, że absolwent jest skutecznym w działaniu,
- projektowanie i realizowanie lekcji z różnych przedmiotów, tak by były one źródłem doświadczeń oczekiwanych przez przyszłych pracodawców.

Reasumując, zdaniem zarówno nauczycieli jak też przedsiębiorców uczestniczących w Projekcie, zdobycie kwalifikacji do wykonywania konkretnego zawodu nie jest już wystarczające. Potrzebne są raczej znacznie szerzej rozumiane kompetencje do wykonywania przyszłej pracy, która z kolei podlega stałej ewolucji. Chodzi więc głównie o to, by edukacja zawodowa obejmowała nie tylko procesy stałego wzbogacania wiedzy i doświadczenia, ale także była czynnikiem tworzącym jednostkę, która potrafi:

- odwoływać się do własnej wiedzy i zdolności osądu, aby umieć się odnaleźć w stale zmieniających się warunkach,
- myśleć i działać zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i społecznym,
- przeciwstawiać się naciskom otoczenia,

- stawiać przed sobą długofalowe, a przy tym konkretne i możliwe do osiągnięcia cele (samodoskonalenie).

Jednocześnie pracodawcy i nauczyciele są świadomi, że poprawa efektywności kształcenia zawodowego jest niezwykle trudnym problemem do rozwiązania, dlatego są oni zdania, że jedynie wspólne, jednoczesne oddziaływanie wszystkich partnerów społecznych (nauczycieli, przedsiębiorców, absolwentów), którzy będą się nawzajem uzupełniać i wspierać, może dać oczekiwane efekty, czyli lepsze dostosowanie sylwetki zawodowej absolwenta do oczekiwań i wymagań rynku pracy (przedsiębiorców). Przy czym niezwykle pomocne w realizacji wspomnianych zadań są staże i szkolenia organizowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Konkludując, potwierdzeniem wniosków z dyskusji w ramach Grupy opracowującej Program Stażu są rekomendacje opracowane w ramach Dyskusji Panelowej w województwie zachodniopomorskim, w Szczecinie, przeprowadzonej 25 stycznia 2011 roku<sup>1</sup>:

1. Deklarowane działania podejmowane na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w województwie zachodniopomorskim:
  - rekompensowanie braków kadrowych zatrudnianiem specjalistów niebędących nauczycielami – „W naszej szkole wybrnęliśmy z tego problemu tak, że na 55 nauczycieli, mam 40 nauczycieli specjalistów bez przygotowywania pedagogicznego”;
  - funkcjonowanie Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy (dbającego o lepszą jakość analiz na temat lokalnego rynku pracy),
  - postrzegane kluczowe problemy/zagrożenia w województwie zachodniopomorskim,
  - wysoka jakość kształcenia i dostępność kształcenia w ośrodkach kształcenia zawodowego w Niemczech – „Ogromne zagrożenie tu dostrzegam, bardzo blisko naszej granicy, gdzie uczeń w pierwszym roku dostaje 500 euro, a w trzecim 1000 euro (...) To może spowodować, że nie będziemy mieli uczniów ani w szkołach zawodowych, ani w zakładach rzemieślniczych”;
  - bardzo niskie uprzemysłowienie, trudność z pozyskaniem miejsc do odbywania praktyk przez uczniów i jednocześnie niedostateczna liczba centrów

---

<sup>1</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce*, Raport z badania jakościowego wśród Ekspertów, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa, luty 2011, s. 64.

---

kształcenia praktycznego w województwie – „Chodzi o to, żeby samorządy się dogadały i zainwestowały w porządne CKP w województwie”.

Wnioski wynikające z Dyskusji Panelowej<sup>2</sup>:

- w województwie zachodniopomorskim bardzo silnie akcentuje się zagrożenie związane z dostępnością wysokiej jakości kształcenia zawodowego za granicą (w Niemczech),
- brak deklaracji wyraźnych akcji przeciwdziałających temu niekorzystnemu czynnikowi, np. nie podjęto żadnej kampanii promującej lokalne kształcenie zawodowe,
- równocześnie jako sukces akcentuje się utrzymanie rosnącej tendencji naboru do szkół zawodowych, poszerzanie oferty szkół zawodowych, a nie jej zawężanie (mimo dwu niesprzyjających czynników: niżu demograficznego oraz braku uprzemysłowienia w regionie).

---

<sup>2</sup> Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, Raport z badania jakościowego wśród Ekspertów, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa, luty 2011, s. 65.



# Bibliografia

1. *Absolwent na rynku pracy* – poradnik dla ucznia i nauczyciela, ECORYS Polska Sp. z o.o., Warszawa 2012.
2. Armstrong M., *Jak być lepszym menedżerem*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1997.
3. Cohen L., Maniow L., Morrison K., *Wprowadzenie do nauczania*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1999.
4. Drogosz-Zabłocka E., *Poszukiwanie relacji między przygotowaniem ogólnym a zawodowym*, [w:] *Nowe uwarunkowania w edukacji szkolnej*, pod red. S.M. Kwiatkowskiego, IBE, Warszawa 1998.
5. Dylak S., *Wizualizacja w kształceniu nauczycieli*, Wyd. Naukowe UAM, Poznań 1995.
6. Goźlińska E., Kruszewski A., *Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce*, Raport, KOWEZiU, Warszawa 2013.
7. Jasiński Z., *Rozwój techniki jako źródło zmian w organizacji i funkcjonowaniu przedsiębiorstw* (<http://www.zti.com.pl>).
8. Król I., Pielachowski J., *Nauczyciel i jego warsztat pracy*, Wyd. eMPI2, Poznań 1995.
9. Kwiatkowska H., *Edukacja nauczycieli. Konteksty-kategorie-praktyki*, IBE, Warszawa 1997.
10. Kwiatkowski S.M., *Efektywność zewnętrzna a standardy kwalifikacji zawodowych*, [w:] *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, pod. red. U. Jeruszki, IPiSS, Warszawa 2000.
11. Lewowicki T., *Przemiany ustrojowe a etyka powinności nauczycieli*, [w:] *Problemy etyczno-deontologiczne zawodu nauczycielskiego w Polsce*, pod red. A.M. Tchorzewskiego, WSP, Bydgoszcz 1993.
12. Pielachowski J., *Rozwój i awans zawodowy nauczyciela*, Wyd. eMPI2, Poznań 2001.

13. Siemak-Tylikowska A., *Podstawy teorii doboru treści kształcenia*, WSiP, Warszawa 1985.
14. Sołtys D., Szmigiel M.K., *Doskonalenie kompetencji nauczycieli w zakresie diagnozy edukacyjnej*, Wyd. Zamiast korepetycji, Kraków 1997.
15. Taraszkiewicz M., *Jak uczyć jeszcze lepiej! Szkoła pełna ludzi*, Wyd. ARKA, Poznań 2001.



Recenzja opracowania:

*Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku ekonomicznym*

*Świat był prosty i logiczny, dopóki nie zaczęli go ulepszać ekonomiści  
znany profesor ekonomii z Uniwersytetu Szczecińskiego*

Autorzy recenzowanego podręcznika nie mieszczą się na szczęście w tych kategoriach ocennych. Opracowany przez nich materiał jest uporządkowany, logiczny i zwarty tematycznie. Redaktorka naukowa podręcznika, doc. dr inż. E. Niemiec, doświadczony nauczyciel akademicki właśnie w obszarze nauk ekonomicznych, zawarła w nim kompleksowy i logiczny pakiet informacji przydatnych zarówno dla firm przyjmujących na staże nauczycieli, jak i samym ich uczestników.

Część pierwsza publikacji, zgodnie z wymogami projektowymi, poświęcona została prezentacji podstawowych założeń i celów Projektu. Przedstawiono w niej również czytelne zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz, co bardziej skomplikowane, przedsiębiorstw branży ekonomicznej z uwzględnieniem merytorycznych rezultatów, jakie powinny zostać osiągnięte. Te założone efekty, to oczywiście zaktualizowane kompetencje zawodowe osób nauczających zawodu przyszłych ekonomistów.

W części drugiej opracowania zawarta jest prezentacja przedsiębiorstw i szkół zakwalifikowanych zgodnie z przyjętą procedurą, których przedstawiciele aktywnie uczestniczyli w pracach Grupy wspomagającej opracowanie programu stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Wynikiem prac tej właśnie Grupy są między innymi spostrzeżenia i uwagi dotyczące znowelizowanej ostatnio podstawy programowej, na bazie których przygotowana została analiza SWOT, wskazująca na jej mocne i słabe strony.

Część trzecia zawiera kolejne rezultaty prac Grupy, czyli pożądaną (przez przyszłych pracodawców i nauczycieli ich przyszłych pracowników) zawodo-osobowościową sylwetkę absolwenta szkół zawodowych kształcących

w kierunkach ekonomicznych. Interesująco pokazano również przedstawione z punktu widzenia oczekiwań współczesnego, szybko zmieniającego się rynku pracy, wykazy kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunkach ekonomicznych. Wyodrębniono najważniejsze trendy rozwojowe tych obszarów i wyprowadzono (w sposób je uwzględniający) konsekwencje praktyczne do bycia skutecznym ekonomistą. Nie wszystkie zmiany zewnętrzne niosą tylko rozwiązania pozytywne. Na przykład tworzą trudne często wymagania umiejętności funkcjonowania w coraz bardziej zróżnicowanym kulturowo i edukacyjnie środowisku, wymagają pozbycia się wszelkich stereotypów i przekonania do partnerskiej współpracy kobiet i mężczyzn. Albo na przykład kształtowania do niedawna jeszcze niedocenianych kompetencji komunikacyjnych.

Wszechstronny rozwój osobowości przyszłego ekonomisty stanął w tym zestawieniu na szczycie piramidy niezbędnych kompetencji, które może kształtować i rozwijać tylko posiadający takie właśnie cechy i kompetencje nauczyciel. Dopiero na kolejnych miejscach znajdziemy umiejętności i kompetencje *stricte* zawodowe. Taka struktura oczekiwań od nauczyciela zawodu wydaje się nieco zaskakująca, ale jest w pełni uzasadniona tempem i kierunkiem zmian na zawodowym rynku pracy. Mnie, jako humanistę, szczególnie cieszy, że członkowie zespołu uwzględniają niezaprzeczalny fakt, że duża część absolwentów szkół zawodowych bezpośrednio po ich ukończeniu rozpoczyna samodzielne życie. Muszą zatem być przygotowani nie tylko do uważnego obserwowania otaczającej rzeczywistości, ale także do aktywnego działania w niej i do jej twórczego przekształcania. Jak słusznie zauważają i podkreślają eksperci, ta dynamiczna zmienność życia społecznego i gospodarczego sprawia, że trudne są do przewidzenia role zawodowe i społeczne, jakie w przyszłości pełnić będą absolwenci, a to z kolei powoduje, że praktycznie niemożliwe jest stworzenie zunifikowanej, jednolitej i choćby czasowo niezmiennej sylwetki osobowej absolwenta. Dobrze przygotowany do życia i pracy zawodowej człowiek, musi być zatem pozytywnie zmotywowany do ustawicznego samodoskonalenia się.

W dalszej części zainteresowani uczestnicy Projektu znajdą program stażu, który ma z założenia pomóc nauczycielowi przedmiotów zawodowych i instruktorowi praktycznej nauki zawodu w podniesieniu poziomu wiedzy kierunkowej oraz zaznajomić ich z aktualnie stosowanymi technologiami w przedsiębiorstwie. Opracowany program stażu jest ogólny w stopniu umożliwiającym wykorzystanie niezależnie od profilu przedsiębiorstwa, rodzaju produkcji czy stosowanych

rozwiązań techniczno-technologicznych, czy organizacyjnych. Zakłada jednak przeprowadzenie tych niezbędnych punktów stażowego programu, które pozwolą wykorzystać zdobyte przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu umiejętności podczas realizowanego przez nich procesu dydaktyczno-wychowawczego w ich szkołach. Obok ogólnej informacji o organizacji szkoleń i stażu, zapisano tu obowiązki stażysty i jego opiekuna w firmie oraz podano wykaz rekomendowanych zadań do zrealizowania w toku tej formy doskonalenia kwalifikacji nauczycielskich.

Zwieńczeniem podręcznika są przedstawione przez członków Grupy ekspertów propozycje zmian niezbędnych dla poprawy sytuacji absolwentów na rynku pracy, takich jak budowa rozwiązań i mechanizmów systemowych wymuszających konieczność współdziałania i współodpowiedzialność wszystkich podmiotów systemu edukacji zawodowej i rynku pracy.

Bardzo słusznie stwierdzono, że szkoła zawodowa i przedsiębiorstwo to dwa wspierające się i uzupełniające miejsca nauki zawodu i przygotowywania młodych ludzi do funkcjonowania społecznego i zawodowego.

Oceniam, że przedstawiony mi do recenzji podręcznik spełnia merytoryczne, metodyczne i formalne wymagania, stawiane temu rodzajowi publikacji.

*Edward Wiktor Radecki*

**Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie istnieje od 1999 roku. Ambicją fundacji „Bildung & Handwerk” było stworzenie uczelni, która podejmie skuteczne kształcenie kadr dla potrzeb gospodarki i administracji, wszechstronnie przygotowanych do efektywnego funkcjonowania w realiach kraju i całej zjednoczonej Europy. Udało się.**

**Dobre warunki studiowania, nowoczesny program kształcenia, zgodny z wzorcami europejskimi, kompetencje interpersonalne, informatyczne i troska o praktyczną znajomość języków obcych absolwentów – to dzisiaj standard obowiązujący w naszej Uczelni. Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie jest uczelnią szybko i dynamicznie reagującą na zmiany gospodarcze w regionie i aktywną we wszystkich sferach działalności: edukacyjnej, naukowej, społecznej i międzynarodowej.**

**Współpraca z licznymi, ważnymi partnerami z różnych dziedzin życia i gospodarki stwarza warunki do ciągłej aktualizacji i realnego doskonalenia oferty z nowych obszarów kształcenia studentów, słuchaczy studiów podyplomowych, uczestników praktyk, staży zawodowych i wielu innych, nowatorskich form kształcenia i doskonalenia zawodowego.**

Academy of European Integration in Szczecin was established in 1999. The ambition of its founder, the Foundation “Bildung & Handwerk”, was the creation of a university, which shall take effective training of personnel for the needs of the economy and administration, specialists thoroughly prepared for the effective functioning in the realities of the country and across the United Europe. It worked.

Great conditions for studying, modern curriculum in accordance with European standards, interpersonal competence, information and care for the graduates’ practical knowledge of foreign languages – is now the standard for our Academy. Academy of European Integration is a university quickly and dynamically responsive to economic changes in the region and active in all spheres of activities: educational, scientific, social and international.

Cooperation with various significant partners in countless fields of life and the economy, creates conditions for the continuous updating and real improvement of the offer from new areas of educating students, postgraduate students, participants of apprenticeships, and several other innovative forms of education and professional development.

Die Hochschule für Europäische Integration in Szczecin existiert seit 1999. Ihre Gründerin, die Stiftung „Bildung & Handwerk” hatte den Ehrgeiz, eine Hochschule zu bilden, die Fachkräfte für die Wirtschaft und Verwaltung, Spezialisten ausbildet, die auf die wirkungsvolle Arbeit in der Wirklichkeit im eigenem Land sowie in der vereinten Europa vorbereitet sind. Das ist gelungen.

Gute Studienbedingungen, ein modernes Studienprogramm nach europäischem Vorbild, interpersonelle Kompetenzen, IT-Kompetenzen und die Sorge um praktische Fremdsprachenkenntnisse der Absolventen sind heutzutage Standard in unserer Hochschule. Die Hochschule für Europäische Integration reagiert schnell und dynamisch auf Wandlungen in der regionalen Wirtschaft und ist in allen ihren Tätigkeitsbereichen aktiv: Bildung, Wissenschaft, Soziales und Internationales.

Die Zusammenarbeit mit zahlreichen und wichtigen Partnern aus verschiedenen Bereichen des Lebens und der Wirtschaft bietet Bedingungen zur ständigen Anpassung und realistischen Weiterentwicklung des Bildungsangebots für Studierenden, Hörer des Aufbaustudiums, Teilnehmer an Berufspraktika und vielen anderen bahnbrechenden Bildungs- und Berufsbildungsformen.