

Raport: Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami

Opracowany w ramach projektu:

*Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia
zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia
zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport: *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*

Opracowany w ramach projektu:
Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

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

Raport opracował zespół w składzie:

Ewa Katarzyna Organiściak
Katarzyna Skierska-Pięta



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

Wstęp	6
1. Program Operacyjny Kapitał Ludzki – charakterystyka.....	7
2. Kapitał ludzki – definicja pojęcia	11
3. Projekt: <i>Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii</i>	14
3.1. Projektodawca	15
3.2. Charakterystyka projektu.....	16
3.3. Grupa docelowa i kryteria udziału w projekcie.....	18
3.4. Działania podejmowane w ramach projektu	19
3.5. Rezultaty	21
4. Szkolnictwo zawodowe w Unii Europejskiej	23
5. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz działania zmierzające do poprawy stanu rzeczy.....	28
6. Seminaria w ramach projektu: <i>Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii</i>	50
Zakończenie	56
Bibliografia	58
Dokumenty	58
Monografie, opracowania, artykuły.....	58
Źródła internetowe.....	62

Wstęp

Niniejszy raport został opracowany w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, który realizowany jest przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie. Projekt jest współfinansowany ze środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego, a realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Polskie szkolnictwo średniego szczebla, szczególnie zaś szkolnictwo zawodowe, pozostawione przez lata na marginesie zainteresowania władz oświatowych, tak szczebla lokalnego, jak i centralnego, boryka się z licznymi problemami, uniemożliwiającymi przywrócenie przynależnego mu znaczenia, a także jego modernizacji i rozwoju. Problemy te ogniskują się zarówno wokół braku dofinansowania, archaicznych programów nauczania, jak i niedostatków dobrze wykształconej i wysoko wykwalifikowanej kadry pedagogicznej, która posiada nawyk nieprzerwanego i systematycznego doskonalenia. Realizowany przez WSKFiT projekt ma na celu udzielenie pomocy nauczycielom przedmiotów zawodowych/ instruktorom praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora turystyki, hotelarstwa i gastronomii, w zakresie podwyższania przez nich swoich kwalifikacji zawodowych. Celem niniejszego, stworzonego przez ekspertów Instytutu Nauk Społeczno-Ekonomicznych w Łodzi, raportu jest przedstawienie sposobu i stanu realizacji projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*. Opracowanie składa się z sześciu części. Pierwsza z nich poświęcona została omówieniu i scharakteryzowaniu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w ramach którego projekt jest realizowany. Rozdział drugi koncentruje się wokół zagadnienia kapitału ludzkiego, którego nieprzerwany rozwój ma znaczący wpływ na funkcjonowanie gospodarki polskiej oraz europejskiej. Na rozdział trzeci składają się podstawowe i najważniejsze informacje dotyczące projektodawcy, grupy docelowej, kryteriów rekrutacji, działań oraz zakładanych rezultatów projektu, a więc jego charakterystyka. Rozdział czwarty został poświęcony szkolnictwu zawodowemu w krajach Unii Europejskiej – jego znaczeniu dla edukacji. W rozdziale piątym omówiono sytuację, w jakiej na przestrzeni lat znajdowało się i znajduje szkolnictwo zawodowe w Polsce. Zawarto w nim również uwagi odnoszące się do możliwości wprowadzenia zmian w tym zakresie. Szczególną uwagę zwrócono na aspekt związany z koniecznością doksztalcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych. Na rozdział szósty składa się omówienie seminariów organizowanych w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk* przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki.

1. Program Operacyjny Kapitał Ludzki – charakterystyka

Program Operacyjny Kapitał Ludzki został zatwierdzony i wprowadzony w życie przez Komisję Europejską 28 września 2007 roku. Jest on jednym z licznych programów operacyjnych mających na celu realizację Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007–2013.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki stanowi odpowiedź Unii Europejskiej na wyzwania, jakie przed jej poszczególnymi krajami członkowskimi postawiła odnowiona Strategia Lizbońska. Jej głównym i najważniejszym założeniem jest stworzenie atrakcyjnej, opartej na wiedzy, innowacyjnej, sprawnie funkcjonującej gospodarki europejskiej z nowymi stałymi miejscami pracy, która stanowić będzie przeciwwagę dla gospodarki Stanów Zjednoczonych. Cel ten osiągnąć można jedynie poprzez niezahamowany i nieprzerwany rozwój kapitału ludzkiego oraz społecznego, co w znacznym stopniu przekłada się na zdecydowanie bardziej optymalne wykorzystanie zasobów pracy oraz wsparcie wzrostu konkurencyjności gospodarki. Wszelkie działania podejmowane w celu wspierania i intensyfikowania rozwoju zasobów ludzkich powinny sprowadzać się przede wszystkim do¹:

- jak najbardziej efektywnego wykorzystania zasobów pracy;
- uczynienia rynku pracy bardziej elastycznym;
- zwiększenia umiejętności adaptacyjnych pracowników,
- zwiększenia poziomu spójności społecznej;
- budowy społeczeństwa opartego na wiedzy, będącego pochodną wykształcenia i podnoszenia kwalifikacji jego członków;
- podwyższania efektywności zarządzania w administracji publicznej oraz jakości świadczonych usług publicznych;
- rozwoju opieki zdrowotnej, rozumianej jako czynnik w znaczny sposób determinujący jakość zasobów pracy;
- zapewnienia spójności stopnia rozwoju zasobów ludzkich w wymiarze przestrzennym.

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

Odwołując się do założeń zawartych w odnowionej Strategii Lizbońskiej, Program Operacyjny Kapitał Ludzki ma wydatnie przyczynić się do realizacji celów wytyczonych przez Strategię, ponieważ dąży do²:

- znacznego podwyższania poziomu aktywności zawodowej, w połączeniu ze zdolnością do zatrudniania osób bezrobotnych i biernych zawodowo;
- radykalnego zmniejszenia obszarów zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- zwiększenia zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw oraz pracowników do zmian gospodarczych;
- upowszechniania edukacji społeczeństwa na każdym jej etapie, w powiązaniu z obligatoryjnością podwyższania jakości edukacji oraz silniejszego powiązania jej z zapotrzebowaniem i oczekiwaniami rynku pracy oraz gospodarki opartej na wiedzy;
- zwiększenia potencjału administracji publicznej w zakresie polityk i świadczenia usług wysokiej jakości, a także wzmacniania mechanizmów państwa;
- wzrostu spójności terytorialnej.

Na Program Operacyjny Kapitał Ludzki składa się dziewięć priorytetów, z których część realizowana jest na poziomie centralnym, część zaś na poziomie regionalnym. Do priorytetów realizowanych centralnie zalicza się³:

- Priorytet I *Zatrudnienie i integracja społeczna*;
- Priorytet II *Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących*;
- Priorytet III *Wysoka jakość systemu oświaty*;
- Priorytet IV *Szkolnictwo wyższe i nauka*;
- Priorytet V *Dobre rządzenie*.

Natomiast w skład priorytetów realizowanych na szczeblu regionalnym wchodzi⁴:

- Priorytet VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*;
- Priorytet VII *Promocja integracji społecznej*;
- Priorytet VIII *Regionalne kadry gospodarki*;
- Priorytet IX *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach*.

² *Charakterystyka Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013*, <http://pup.e-sochaczew.pl/media/index.pup?pokaz=kontent&idKontent=3389&MediumID=106&sub=3387> [data dostępu: 16.03.2011].

³ *Program Operacyjny Kapitał Ludzki...*, op.cit.

⁴ *Ibidem*.

Dodać należy, że w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizowany jest również Priorytet X *Pomoc techniczna*, którego cele i zadania sprowadzają się do właściwego, efektywnego i zgodnego z przepisami prawa zarządzania programem.

Jak już wcześniej wspomniano, odnowiona Strategia Lizbońska zakłada zbudowanie innowacyjnej europejskiej gospodarki opartej na wiedzy i technologii. Jest to jednak niemożliwe bez poczynienia konkretnych inwestycji w system oświaty, co w bezpośredni sposób przekłada się na podniesienie efektywności kształcenia. To właśnie Priorytet III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – *Wysoka jakość systemu oświaty* – stwarza niepowtarzalną szansę zmodernizowania instytucji oświatowych oraz programów kształcenia. Jest to niezwykle ważne z punktu widzenia wzrostu gospodarczego oraz powiązania systemu kształcenia z potrzebami wciąż rozwijającej się i ewoluującej gospodarki. Do zasadniczych celów Priorytetu III zalicza się podniesienie jakości systemu edukacji i jakości kształcenia poprzez⁵:

- wprowadzenie rozwiązań systemowych związanych z monitoringiem i ewaluacją;
- intensywny rozwój badań edukacyjnych;
- skorelowanie badań edukacyjnych z polityką oświatową;
- podjęcie działań mających na celu uczynienie nadzoru pedagogicznego bardziej efektywnym;
- zarządzanie instytucjami oświatowymi na poziomie organów prowadzących placówki.

W celu podniesienia jakości kształcenia zmodernizować należy nie tylko zdezaktualizowane i nieprzystające do oczekiwań współczesnej gospodarki programy nauczania, ale również system związany z doskonaleniem zawodowym nauczycieli, którzy ponoszą główną odpowiedzialność za odpowiednie, gruntowne i przystające do realiów rynku pracy wykształcenie przyszłych kadr rozmaitych sektorów gospodarki.

Niezwykle ważnym działaniem, podejmowanym w ramach Priorytetu III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, zmierzającym do skorelowania potrzeb gospodarki opartej na wiedzy z ofertą edukacyjną, jest opracowanie i wdrożenie Krajowego Systemu Kwalifikacji w oparciu o system Krajowych Ram Kwalifikacji, korespondujący z Europejskimi Ramami Kwalifikacji. Stworzenie tego rodzaju systemu wydatnie przyczyni się do⁶:

- potwierdzenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych nabytych poza obrębem edukacji formalnej, a więc w drodze szkoleń;
- większej porównywalności rozmaitych form kształcenia oraz ich efektów;

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

⁶ Program Operacyjny Kapitał Ludzki..., op.cit.

- ułatwienia obywatelom poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej funkcjonowania na ogólnoeuropejskim oraz międzynarodowym rynku pracy.

Natomiast cele szczegółowe omawianego priorytetu koncentrują się wokół⁷:

- wzmocnienia zdolności systemu edukacji w zakresie monitoringu, ewaluacji i badań edukacyjnych oraz ich wykorzystania w polityce edukacyjnej i zarządzaniu oświatą;
- podniesienia jakości systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli;
- poprawy stopnia powiązania oferty w zakresie kształcenia i szkolenia z potrzebami rynku pracy, w szczególności poprzez dostosowywanie programów nauczania i materiałów dydaktycznych (w tym również podręczników) oraz wprowadzenia nowych form doskonalenia nauczycieli w przedsiębiorstwach;
- konieczności opracowania i wdrożenia Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji oraz upowszechniania koncepcji edukacji całościowej.

Wszystkie działania, podjęte w ramach celu ogólnego oraz celów szczegółowych, bezpośrednio przełożą się zarówno na zaktualizowanie programów nauczania, jak i stworzenie innowacyjnych programów kształcenia i doskonalenia nauczycieli. Pozwolą więc na ściślejsze, niż miało to miejsce do tej pory, powiązanie oferty edukacyjnej z wymogami gospodarki.

⁷ *Szczegółowy opis...*, op.cit.

2. Kapitał ludzki – definicja pojęcia

Współczesna cywilizacja ulega nieustannym przeobrażeniom, w związku z czym zmienia się również obowiązujący model aksjologiczny. Dominująca do tej pory cywilizacja, zwana industrialną, na drodze ewolucji przybiera postać cywilizacji informacyjnej. Pociąga to za sobą szereg przemian w dziedzinie wartości. Dzieje się tak dlatego, że wszystkie dotychczasowe aksjomaty, na których budowana była cywilizacja industrialna, takie jak: kapitał, surowce i środki produkcji są systematycznie wypierane i zastępowane przez: wiedzę, informacje oraz kompetencje⁸.

Nowy model cywilizacyjny oraz ekonomiczny (dotychczas dominująca ekonomia wytworów materialnych zostaje zastąpiona tzw. nową ekonomią) wymaga od członków społeczeństwa zupełnie nowych i odmiennych kompetencji od tych, które preferowane były przez przemijający model cywilizacyjny. To z kolei w bezpośredni sposób wiąże się z koniecznością niezahamowanego rozwoju kapitału ludzkiego, stanowiącego jeden z gwarantów efektywnego funkcjonowania konkurencyjnej gospodarki rynkowej.

Kapitał ludzki rozumieć należy jako zasób wiedzy, umiejętności, potencjału, siły vitalnej, wykształcenia, stanu zdrowia, energii, motywacji do pracy, potrzeb, powszechnie wyznawanych wartości tkwiący w każdym narodzie⁹.

Wartość kapitału ludzkiego uzależniona jest przede wszystkim od¹⁰:

- nakładów na ochronę zdrowia, które w znaczący sposób przyczyniają się do zwiększenia długości życia oraz podniesienia poziomu zdrowotności;
- nakładów na kształcenie, zarówno formalne, jak i nieformalne, w tym również kształcenie osób dorosłych;
- finansowania przyuczania do zawodu i odbywania praktyki zawodowej w przedsiębiorstwach;
- wydatków związanych z mobilnością społeczeństwa, rozumianą jako przystosowanie się do nowych możliwości zatrudnienia;

⁸ Furmanek W., *Pedagogika a pedagogika pracy* [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa 2008.

⁹ Ibidem; por.: Jarecki W., *Koncepcja kapitału ludzkiego*, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/4/2.pdf> [data dostępu: 16.03.2011]; Kowalewski T., *Zagadnienie kapitału ludzkiego w kontekście funkcjonowania banku*, http://www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/Zeszyt7/34_Kowalewski.pdf [data dostępu: 16.03.2011]; Lęcznar M., *Rozwój zasobów ludzkich a wzrost konkurencyjności polskiej gospodarki w świetle wytycznych Strategii Lizbońskiej*, http://www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/Zeszyt6/17_Lecznar_Malgorzata.pdf [data dostępu: 16.03.2011].

¹⁰ Jarecki W., *Koncepcja kapitału ludzkiego*, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/4/2.pdf> [data dostępu: 16.03.2011].

- wydatków przeznaczonych na poradnictwo zawodowe;
- nakładów na rozwój badań naukowych.

Na kwestie związane z rozwojem zasobów ludzkich zwróciła uwagę w roku 2000 Rada Europejska, która w opracowanej przez siebie Strategii Lizbońskiej podkreśliła wciąż powiększający się od lat 90. XX wieku rozdźwięk pomiędzy krajami Wspólnoty Europejskiej a gospodarką Stanów Zjednoczonych. Autorzy wspomnianej strategii stworzyli program mający na celu zwiększenie konkurencyjności gospodarczej Europy, która ma stać się najbardziej nowoczesną, konkurencyjną i dynamiczną gospodarką świata, zbudowaną na fundamencie wiedzy¹¹.

Niewystarczające inwestycje w kapitał ludzki, a więc zbyt niskie nakłady finansowe ze strony państwa, owocują tak niekorzystnymi zjawiskami dla gospodarki krajowej, a w rezultacie unijnej, jak¹²:

- wzrost wskaźnika bezrobocia;
- spadek aktywności zawodowej, szczególnie wśród kobiet oraz ludzi starszych;
- długotrwałe bezrobocie strukturalne, występujące w niektórych regionach;
- niesatysfakcjonujący i niewystarczający poziom rozwoju sektorów usług, w tym telekomunikacyjnych;
- znaczny deficyt umiejętności w sferze informatyki, spowodowany brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach;
- nadmierna regulacja połączona z ochroną rynków pracy.

Celem przeciwdziałania oraz zapobieżenia tym zjawiskom, które destrukcyjnie wpływają na stan i stabilność gospodarki, należy zwiększyć poziom wykorzystania zasobów ludzkich, przez co rozumie się przede wszystkim¹³:

- konieczność stworzenia warunków sprzyjających powstawaniu i rozwojowi nowoczesnych, opartych o innowacje przedsiębiorstw;
- systematycznie prowadzoną politykę zatrudnienia;
- poprawę jakości pracy;
- zintensyfikowanie mobilności pracowników, do czego może wydatnie przyczynić się otwarcie europejskiego rynku pracy;
- ciągłe, systematyczne i adekwatne do potrzeb inwestowanie w zasoby ludzkie;
- zabezpieczenie społeczne w połączeniu z obligatoryjnością w zakresie promowania integracji społecznej;

¹¹ Radło M. J., *Wyzwania konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, Warszawa 2003.

¹² Jarecki W., op.cit.

¹³ Łęcznar M., op.cit.

- usprawnienie, udoskonalenie i wzmocnienie systemu edukacji, jak i doskonalenia zawodowego;
- rozwój edukacji permanentnej;
- zintensyfikowanie współpracy pomiędzy placówkami oświatowymi a przedsiębiorstwami;
- skorelowanie rynku pracy z nowymi trendami w gospodarce;
- modernizację europejskiego modelu społecznego, który powinien sprzyjać aktywności zawodowej i edukacji całościowej.

Polska pod względem inwestowania w kapitał ludzki, a także jakości oraz poziomu wykorzystania zasobów ludzkich, na tle innych państw Unii Europejskiej, zwłaszcza krajów tzw. starej Unii, przedstawia się bardzo niekorzystnie.

Główną przyczyną takiego stanu rzeczy są wieloletnie, sięgające początku lat 60. ubiegłego wieku, zaniedbania w sferze edukacji oraz sektora badawczo-rozwojowego. Rezultatem zdecydowanie zbyt niskiego poziomu nakładów finansowych przeznaczonych na rozwój zasobów i kapitału ludzkiego jest przede wszystkim¹⁴:

- niska stopa zatrudnienia, kształtująca się na poziomie 51,4% w stosunku do innych państw członkowskich Unii Europejskiej, w których wynosi 64,8%;
- wysoki wskaźnik bezrobocia długookresowego;
- zbyt wysoki i wciąż wzrastający wskaźnik bezrobocia wśród ludzi młodych oraz absolwentów;
- niska wydajność pracy.

W związku z powyższym ważne jest, aby władze państwowe dążyły do zniwelowania luki cywilizacyjnej, która z racji wieloletnich zaniedbań stała się udziałem Polski. Chodzi przede wszystkim o działania mające na celu zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki celem zwiększenia wartości zasobów ludzkich, co umożliwi sprawne oraz pełnoprawne korzystanie z najnowszych zdobyczy technologicznych i informacyjnych.

¹⁴ Ibidem.

3. Projekt: *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*

Jak wspomniano w poprzednim rozdziale, czynione przez rząd polski inwestycje w kapitał ludzki oraz w badania naukowe są daleko niewystarczające, tak w odniesieniu do potrzeb, jak i w porównaniu do średnich nakładów pozostałych państw Wspólnoty Europejskiej.

Rezultatem tego stanu rzeczy jest niski i zdecydowanie niezadowolający poziom edukacji w ogóle, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia zawodowego na średnim szczeblu (edukacja formalna) oraz kształcenia ustawicznego (edukacja nieformalna) związanego z obligatoryjnością w zakresie doksztalcania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych nauczycieli, w tym nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu.

W celu zmiany tego niekorzystnego trendu Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie podjęła się zrealizowania w terminie 01.01.2011–31.05.2012 projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*. Powyższy projekt realizowany jest w ramach III Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (mającego na celu podniesienie jakości systemu oświaty), Działania 3.4. oraz Podziałania 3.4.3.

Głównym i zasadniczym celem Działania 3.4. *Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie*¹⁵ jest stworzenie i wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji w połączeniu z upowszechnieniem edukacji permanentnej. W ramach realizowania wyznaczonych w Działaniu 3.4. zadań podejmowane będą wysiłki mające na celu opracowanie narzędzi diagnostycznych oraz materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji zawodowych i zainteresowań uczniów. Niezwykle istotne działania podjęte zostaną również w obszarze kształcenia zawodowego. Mają one przyczynić się do znacznej poprawy jego jakości oraz rozwoju kształcenia na odległość. W ramach omawianego Działania wdrażane będą innowacyjne programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego/ instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach.

¹⁵ *Szczegółowy opis...*, op.cit.

Z kolei Poddziałanie 3.4.3. *Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe*¹⁶ – koncentruje się wokół:

- stworzenia narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych mających na celu wspomaganie procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych oraz zainteresowań zawodowych uczniów;
- opracowania i wdrożenia nowoczesnych programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Grupami docelowymi, do których Poddziałanie 3.4.3. zostało skierowane, są:

- uczniowie;
- nauczyciele i doradcy zawodowi;
- instytucje oświatowe zajmujące się doskonaleniem zawodowym;
- ośrodki kształcenia i doskonalenia nauczycieli;
- szkoły i placówki oświatowe, a także organy je prowadzące;
- kuratoria oświaty;
- Centralna i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne.

3.1. Projektodawca

Projekt *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* realizowany jest przez założoną w 1999 roku Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki w Pruszkowie¹⁷.

WSKFiT jako jedyna niepubliczna uczelnia w Polsce prowadzi kierunek wychowanie fizyczne z korektywą łącznie z kierunkiem turystyka i rekreacja. Szkoła im. Haliny Konopackiej kształci na studiach I i II stopnia na kierunku wychowanie fizyczne z korektywą oraz na studiach II stopnia na kierunku turystyka i rekreacja.

Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki realizuje również projekty współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Uczelnia jest w trakcie realizacji, rozpoczętego 1 września 2010 roku, projektu *Program Praktyk Pedagogicznych podnoszących jakość kształcenia przyszłych nauczycieli*, którego główny cel stanowi zwiększenie kompetencji studentek i studentów kierunku wychowanie fizyczne w połączeniu z podniesieniem jakości kształcenia konkretnych, wybranych placówkach oświatowych Pruszkowa.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ www.wskfit.pl/9,o-uczelni [data dostępu: 17.03.2011].

Natomiast od listopada 2011 roku w porozumieniu z biurem podróży Veron Travel sp. z o.o. z siedzibą w Pruszkowie WSKFiT rozpocznie realizację projektu *Motywacja – Biznes – Sukces. Nowe oblicze turystyki*. Głównym celem wspomnianego projektu będzie rozszerzenie oferty edukacyjnej uczelni o nowe specjalizacje: turystykę motywacyjną oraz turystykę biznesową¹⁸.

3.2. Charakterystyka projektu

Jednymi z najbardziej prężnie rozwijających się branż na światowym oraz polskim rynku są: turystyka, hotelarstwo i gastronomia. To właśnie we wspomnianych sektorach notuje się wysoką dynamikę w zakresie wzrostu zatrudnienia. W branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej zatrudnienie znalazło ponad 800 000 osób. Liczba ta stanowi około 10% ogółu pracowników zatrudnionych w sektorze usługowym.

Tak duża dynamika rozwoju omawianych branż implikuje konieczność kształcenia wysoko wykwalifikowanych kadr, które znajdą w nich zatrudnienie. Przygotowywanie do zawodu przyszłych pracowników sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego polega nie tylko na przekazaniu niezbędnej wiedzy, warunkującej pracę w wyuczonym zawodzie, ale również powinno zasadzać się na wykształceniu adekwatnych dla wykonywanego zawodu umiejętności i kwalifikacji. Niezwykle ważnym zagadnieniem związanym z pełnym i efektywnym funkcjonowaniem absolwentów na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem omawianych sektorów, jest wykształcenie w nich umiejętności związanych z mobilnością i elastycznością w zakresie dostosowywania się do zmiennych realiów rynku pracy wywołanych przeobrażeniami w sferze gospodarki.

Gwarantem wysokiej jakości usług świadczonych w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii są rzecz jasna wykwalifikowani i dobrze wyedukowani pracownicy. Odpowiedzialność za przygotowanie przyszłych absolwentów szkół zawodowych do wykonywania zawodu ponoszą nauczyciele/instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Stąd też konieczność szczególnej dbałości o jak najwyższy poziom kształcenia zawodowego, w połączeniu z obligatoryjnością podwyższania kwalifikacji zawodowych kadry dydaktycznej.

Nauczycielom przedmiotów zawodowych/ instruktorom praktycznej nauki zawodu brakuje aktualnej wiedzy z zakresu wykładanych przedmiotów, a także umiejętności praktycznych gwarantujących właściwe i efektywne funkcjonowanie w środowisku pracy, konkretnie zaś w przedsiębiorstwach branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Problem jest o tyle ważki, że według danych statystycznych, pochodzących z Głównego Urzędu Staty-

¹⁸ www.wskfit.pl/187,ue [data dostępu: 17.03.2011].

stycznego oraz Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli, jedynie 15–17% (78% nauczycieli teoretycznej nauki zawodu, 7% instruktorów praktycznej nauki zawodu) z ogólnej liczby 67 578 nauczycieli przedmiotów zawodowych, nauczycieli kształcenia zawodowego zdecydowało się na podwyższanie swoich kompetencji oraz doskonalenie własnego warsztatu pracy dydaktycznej.

Niezadowolający poziom nauczycieli przedmiotów zawodowych to jedna z licznych, ale nie jedyna przyczyna problemów, z jakimi od lat boryka się szkolnictwo zawodowe w Polsce. Jednym z powodów pogłębiającej się na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat marginalizacji kształcenia zawodowego na średnim szczeblu edukacji jest deprecjacja szkolnictwa zawodowego. Składa się na nią negatywne, oparte na stereotypach postrzeganie ponadgimnazjalnej edukacji zawodowej. Szkoły kształcące w konkretnym zawodzie są utożsamiane ze szkołami tzw. negatywnego wyboru, do których aplikują i uczęszczają uczniowie o niskich osiągnięciach oraz niewysokich aspiracjach edukacyjnych.

Jednak wobec tak znacznego wzrostu zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników, będących absolwentami szkół zawodowych, istnieje pilna potrzeba przywrócenia szkolnictwu zawodowemu średniego szczebla edukacji jego dawnej rangi. Dokonać tego należy poprzez zmodernizowanie jego dotychczasowej struktury, a także zaktualizowanie przestarzałych i nieprzystających do realiów gospodarki programów kształcenia, wprowadzenie modułowego systemu kształcenia oraz stworzenie sprawnie działającego i efektywnego systemu doksztalania nauczycieli.

Ze względu na przedstawione powyżej problemy dotyczące szkolnictwa zawodowego w Polsce Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie, we współpracy z przedsiębiorcami branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej, zobowiązała się do stworzenia oraz wprowadzenia w życie programu doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry wymienionych powyżej branż. Wdrożenie rzeczonoego programu doskonalenia będzie się odbywać w ramach trwających dwa tygodnie ciągłych praktyk w przedsiębiorstwach sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego.

W związku z powyższym ogólnym i podstawowym celem programu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* jest wzmocnienie potencjału 40 (16 kobiet i 24 mężczyzn) nauczycielek i nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorek i instruktorów praktycznej nauki zawodu w odniesieniu do posiadanej przez nich wiedzy, kompetencji i umiejętności praktycznych.

Natomiast do celów szczegółowych projektu należy zaliczyć:

- zdecydowane zwiększenie potencjału 16 kobiet i 24 mężczyzn, będących nauczycielami przedmiotów zawodowych/ instruktorami praktycznej nauki zawodu w zakresie wiedzy dotyczącej nowych trendów, szczególnie organizacyjnych, a także technologii ICT dominujących obecnie w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej;
- zwiększenie wiedzy i umiejętności praktycznych nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu związanych z funkcjonowaniem i wdrażaniem nowych rozwiązań organizacyjnych oraz technologicznych w przedsiębiorstwach sektora turystyki, hotelarstwa i gastronomii dzięki odbyciu trwających dwa tygodnie praktyk;
- stworzenie i wprowadzenie w życie nowych rozwiązań o charakterze organizacyjnym, wdrażanych w ramach doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu we współpracy z przedsiębiorcami;
- wzmocnienie świadomości nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu, dotyczącej stereotypów i barier prowadzących do dyskryminacji ze względu na płeć, niepełnosprawność, pochodzenie w środowisku pracy w zawodzie nauczyciela.

3.3. Grupa docelowa i kryteria udziału w projekcie

Grupę docelową, do której skierowany jest realizowany przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki projekt *Akademia dobrych praktyk*, stanowi 40 nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego.

Rekrutacja uzupełniona będzie akcją wspierającą o charakterze informacyjnym mającą na celu zachęcenie nauczycieli do wzięcia udziału w omawianym projekcie.

Otwarty nabór zostanie poprowadzony w oparciu o jasno sformułowane, zawarte w ankiecie rekrutacyjnej, następujące kryteria:

- konieczność zatrudnienia w placówce oświatowej przygotowującej do pracy w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych/ instruktora praktycznej nauki zawodu;

- zatrudnienie w placówce oświatowej, której uczniowie uzyskują na zewnętrznym egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe powyżej, jak i poniżej średniej wojewódzkiej;
- braniu udziału w rozlicznych formach doskonalenia zawodowego na przestrzeni ostatnich trzech lat (potwierdzone przez dyrektora macierzystej placówki oświatowej).

W oparciu o wyniki ankiety rekrutacyjnej sporządzona zostanie lista rankingowa. Na jej podstawie nauczyciele, którzy uzyskają najwyższą liczbę punktów zostaną zakwalifikowani do udziału w projekcie. W przypadku kiedy jeden z uczestników zostanie wykluczony z projektu bądź sam zrezygnuje z uczestniczenia w nim, miejsce przypada kolejnej osobie z listy.

3.4. Działania podejmowane w ramach projektu

Jednym z głównych działań podejmowanych w ramach omawianego projektu będzie opracowanie programu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*. Program stworzony zostanie w oparciu o:

- analizę jakości i efektywności dostępnych form doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego;
- wnioski z czterech seminariów, w których wezmą udział eksperci z zakresu edukacji i kształcenia zawodowego. Podczas seminarium opracowany zostanie zarys merytoryczny w połączeniu z modelem organizacyjnym doskonalenia nauczycieli w przedsiębiorstwach branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej;
- raport *Podnoszenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami*.

W ramach działań zorganizowane zostaną również warsztaty umożliwiające nauczycielom przedmiotów zawodowych/ instruktorom praktycznej nauki zawodu poszerzenie wiedzy oraz zdobycie nowych umiejętności w obszarach, które wymagają szczególnego wsparcia. Wspomniane warsztaty poświęcone zostaną:

- nowym trendom związanym z rozwojem turystyki: nowoczesnym metodom organizacji i usługom turystycznym z wykorzystaniem narzędzi ICT;

- efektywnemu zarządzaniu w gastronomii i hotelarstwie: nowoczesnym rozwiązaniom techniczno-technologicznym i organizacyjnym.

Ponadto uczestnicy projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* wezmą udział w warsztatach poświęconych równości szans kobiet i mężczyzn, stereotypom i barierom, na bazie których rodzi się dyskryminacja ze względu na płeć, niepełnosprawność czy pochodzenie w odniesieniu do funkcjonowania w pracy, w tym w zawodzie nauczyciela.

Wiedza, którą nauczyciele kształcenia zawodowego zdobędą podczas udziału w warsztatach, zostanie przez nich wykorzystana w czasie udziału w dwutygodniowych praktykach ciągłych organizowanych w co najmniej pięciu przedsiębiorstwach branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. W ramach praktyk każdy z uczestników zobowiązany będzie do samodzielnego zrealizowania przydzielonego mu projektu. Projekt ten, wraz z zakończeniem praktyki, poddany zostanie ocenie, której dokona opiekun praktyk z ramienia przedsiębiorstwa, odpowiedzialny za ich wartość merytoryczną. Z kolei odpowiedzialność za organizację praktyki, a więc znalezienie i pozyskanie chętnego do współpracy przedsiębiorstwa, jak i opiekę nad nauczycielem odbywającym praktykę ponosi tutor z ramienia Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie.

W ramach podejmowanych zadań dokonana zostanie również ocena pilotażowej edycji wprowadzenia w życie programu dotyczącego projektu. Jego efektywność będzie poddana ocenie na drodze obejmującej dwa etapy badania, prowadzonego metodą Delphi oraz metodą krzywej wartości, a także w oparciu o zdanie, jakie podczas sesji fokusowej zaprezentują przedsiębiorcy zaangażowani w prowadzenie praktyk.

Działania podejmowane w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* polegać będą również na upowszechnianiu rezultatów projektu. W związku z tym stworzony zostanie portal WWW, pojawią się ogłoszenia, spoty radiowe oraz artykuły sponsorowane.

Działaniem wspierającym dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, kształcących przyszłe kadry sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego będzie stworzenie *Niezbędnika doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, w którym kadra dydaktyczna odnajdzie wszelkie podstawowe i niezbędne informacje dotyczące form i możliwości podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz instytucji zajmujących się doskonaleniem nauczycieli na terenie całego kraju.

W ramach działań realizujących cele projektu zorganizowana zostanie konferencja, w której udział wezmą nauczyciele przedmiotów zawodowych, kadra zarządzająca szkół zawodowych i technicznych, a także przedstawiciele przedsiębiorstw z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Głównym celem konferencji będzie podsumowanie i upowszechnianie rezultatów projektu oraz opracowanych w jego ramach materiałów.

W ramach realizowanego projektu stworzona zostanie również publikacja *Nowa jakość w doskonaleniu nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe. Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii.*

Wszelkie publikacje i materiały zostaną następnie przekazane nauczycielom, przynajmniej jednemu akredytowanemu ośrodkowi zajmującemu się doksztalaniem nauczycieli, co najmniej trzem szkołom przygotowującym do zawodu w każdym województwie.

3.5. Rezultaty

Projekt *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* przewiduje uzyskanie konkretnych rezultatów, tak twardych, jak i miękkich.

Do prognozowanych rezultatów twardych zaliczyć należy podniesienie wiedzy i zwiększenie kompetencji nauczycieli w odniesieniu do:

- najnowszych trendów rozwoju turystyki, przez które rozumieć należy nowoczesne metody organizacji i usługi turystyczne z wykorzystaniem narzędzi ICT;
- efektywnego zarządzania w gastronomii i hotelarstwie, tożsamego z zapoznaniem nauczycieli z nowoczesnymi rozwiązaniami techniczno-technologicznymi i organizacyjnymi;
- stereotypów i barier prowadzących do dyskryminacji ze względu na płeć, niepełnosprawność, pochodzenie, ze szczególnym uwzględnieniem zawodu nauczyciela.

Natomiast do rezultatów miękkich projektu zaliczyć należy:

- zainteresowanie nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu podnoszeniem własnych kwalifikacji zawodowych w połączeniu z koniecznością motywowania ich do udziału we wszelkiego rodzaju formach doskonalenia warsztatu pracy dydaktycznej;

- zmotywowanie kadry pedagogicznej do tworzenia, wdrażania i realizowania innowacyjnych, autorskich programów nauczania;
- rozwinięcie sprawności w zakresie poszukiwania wiedzy związanej z nowymi rozwiązaniami natury technologicznej i organizacyjnej oraz wykorzystywania ich w procesie dydaktycznym;
- skorelowanie posiadanej wiedzy i umiejętności nauczycieli z realiami i oczekiwaniami współczesnej gospodarki oraz z wymaganiami pracodawców.

4. Szkolnictwo zawodowe w Unii Europejskiej

Jednym z filarów polityki prowadzonej przez Unię Europejską jest wspólnotowa polityka edukacyjna. Europeizacja zarówno w wymiarze ekonomicznym, społecznym, gospodarczym, jak i edukacyjnym ma na celu zbudowanie konkurencyjnej względem Stanów Zjednoczonych gospodarki opartej na wiedzy i informacji. Wszelkie starania zmierzające ku temu założeniu muszą zostać poprzedzone działaniami mającymi na celu podwyższenie jakości kształcenia. W związku z powyższym w ramach wspólnej polityki oświatowej Unia Europejska dąży przede wszystkim do wyrównania szans edukacyjnych, zwiększenia efektywności, a także stworzenia nowego, powszechnie obowiązującego modelu nauczyciela, określanego mianem nauczyciela XXI wieku¹⁹.

Podkreślić należy, że pomimo europeizacji oświaty konkretne rozwiązania, jak i sama jego struktura pozostaje nadal w kompetencjach rządów państw członkowskich Wspólnoty Europejskiej.

Znaczenie edukacji dla rozwoju UE i budowania innowacyjnej, konkurencyjnej gospodarki podkreślone zostało już w uchwalonym w 1999 roku traktacie z Maastricht. Zawarto w nim zapisy, w myśl których do najważniejszych celów europeizacji polityki oświatowej zaliczyć należy²⁰:

- konieczność promowania mobilności wśród uczniów, studentów, jak i nauczycieli;
- konieczność rozwoju i intensyfikacji wzajemnych kontaktów pomiędzy szkołami oraz uczelniami wyższymi różnych krajów europejskich;
- obligatoryjność w zakresie promowania nauki języków obcych;
- dążenie do wzajemnego uznawania przez kraje Wspólnoty tytułów, stopni naukowych i kwalifikacji;
- popularyzowanie kształcenia otwartego oraz kształcenia zdalnego (e-learning, kształcenie na odległość).

Krokiem milowym w dziedzinie europejskiej oświaty było odbywające się w Lizbonie w marcu 2000 roku posiedzenie Rady Europy, dzięki któremu zapoczątkowany został proces mający na celu realizację założeń edukacyjnych dla starego kontynentu do roku 2010. Zadania te dotyczyły przede wszystkim badań, innowacji, kształcenia oraz szkoleń. Zarysowane

¹⁹ Kość I., *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji*, www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc [data dostępu: 28.03.2011].

²⁰ Piotrowski E., *Zmiany w edukacji polskiej w kontekście akcesu do Unii Europejskiej* [w:] Bereźnicki F., Denek K. (red.), *Edukacja jutra. XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, Szczecin 2005.

w Lizbonie cele zostały sformułowane w sposób bardziej szczegółowy podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Sztokholmie w marcu 2001 roku. Wtedy wskazano następujące strategiczne cele edukacji²¹:

- poprawę jakości i efektywności systemu oświaty Wspólnoty Europejskiej;
- wprowadzenie ułatwień w zakresie dostępności edukacji, a więc dążenie do upowszechniania jej;
- stworzenie systemu edukacji, który będzie charakteryzował się otwartością na świat i środowisko.

Wymienione powyżej trzy zasadnicze cele stawiane przed europejską oświatą zostały uszczegółowione podczas posiedzenia Rady Europy, które odbywało się w dniach 23–24 marca 2002 roku w Barcelonie. Biorący udział w szczycie ministrowie edukacji państw członkowskich Unii Europejskiej w porozumieniu z Komisją Europejską dokonali daleko idącego sprecyzowania głównych celów stawianych przed oświatą. Sprowadzały się one przede wszystkim do²²:

- konieczności wprowadzenia edukacji europejskiej na najwyższy poziom, tak aby stanowiła ona wzór dla całego świata;
- zharmonizowania systemów edukacyjnych państw Wspólnoty, co przekładać się miało na stworzenie obywatelom realnej szansy na dokonywanie swobodnego wyboru miejsca kształcenia, a w rezultacie również pracy;
- konieczności wzajemnego uznawania kwalifikacji szkolnych i zawodowych, jak też umiejętności nabytych w toku kształcenia i doskonalenia zawodowego w różnych krajach Unii Europejskiej;
- obligatoryjnego zagwarantowania obywatelom Wspólnoty dostępu do kształcenia ustawicznego;
- otwarcia Europy na współpracę z innymi regionami w celu uczynienia jej bardziej atrakcyjną dla studentów, nauczycieli oraz naukowców z całego świata.

Zadaniem szkoły jest nie tylko przekazywanie wiedzy, ale także kształcenie w uczniach pożądanych postaw i zachowań. Jednak w celu zrealizowania oczekiwań, jakie społeczeństwo stawia przed szkołą, należy przede wszystkim wykształcić nauczycieli, którzy legitymując się niezbędnymi kompetencjami, sprostają wymaganiom. Dlatego też Komisja Europejska stworzyła katalog kompetencji, w które musi być wyposażony każdy nauczyciel.

²¹ Ibidem.

²² Ibidem.

Kompetencje te związane są zarówno z procesem uczenia się i nauczani, jak i kształtowaniem postaw uczniowskich.

Do grupy kompetencji odnoszących się do procesu uczenia się i nauczania zaliczyć należy przede wszystkim te dotyczące²³:

- umiejętności pracy w wielokulturowej i zróżnicowanej etnicznie grupie;
- umiejętności stworzenia odpowiednich, sprzyjających uczeniu się warunków, przez które rozumieć należy:
 - bycie organizatorem procesu nauczania i zdobywania wiedzy przez uczniów;
 - dążenie do przekształcenia uczniów w badaczy, chcących i potrafiących zdobywać wiedzę w sposób samodzielny, ale również krytyczny;
 - współtworzenie i tworzenie programów nauczania;
 - ciągle doskonalenie swojego warsztatu naukowego, zawodowego oraz podnoszenie kwalifikacji;
 - wcielanie się w rolę animatora życia społecznego i kulturalnego w regionie;
- umiejętności sprawnego i efektywnego posługiwania się technologią informacyjno-komunikacyjną oraz wykorzystywanie jej w procesie dydaktycznym;
- umiejętności pracy w zespole;
- umiejętności dostrzegania i rozwiązywania problemów.

Natomiast do kompetencji nauczyciela związanych z kształtowaniem postaw uczniowskich zaliczyć należy te, które koncentrują się wokół²⁴:

- umiejętności wykształcania w podopiecznych postaw obywatelskich i społecznych;
- umiejętności takiego kierowania rozwojem uczniów, który pozwoli im na pełnoprawne i efektywne funkcjonowanie w społeczeństwie opartym na wiedzy oraz informacji;
- umiejętności w zakresie kształtowania wymaganych kompetencji z uczeniem się bądź nauczaniem danego przedmiotu.

Jeden z filarów europejskiej oświaty stanowi szkolnictwo zawodowe, w którym rządy państw Europy Zachodniej, tworzących tzw. starą Unię Europejską, od dawna upatrują remedium na bezrobocie – jeden z poważniejszych problemów współczesnej cywilizacji.

²³ Sielatycki M., *Kompetencje nauczyciela Unii Europejskiej*, <http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf> [data dostępu: 28.03.2011].

²⁴ Ibidem.

Wiele spośród krajów Europy Zachodniej, m.in.: Francja, Holandia, Niemcy, Wielka Brytania, w których od lat z powodzeniem funkcjonuje sprawny system kształcenia zawodowego, zaprzeczyło anachronicznemu i stereotypowemu postrzeganiu szkolnictwa zawodowego jako gorszej i marginalnej części sektora edukacji.

Konieczność ciągłego inwestowania w rozwój szkolnictwa zawodowego znajduje potwierdzenie i uzasadnienie w licznych dokumentach ogłoszonych przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej:

- *Wspólny raport w sprawie zatrudnienia;*
- *Zatrudnienie na świecie 1998–1999;*
- *Biała księga kształcenia i doskonalenia zawodowego. Nauczanie i uczenie się – na drodze do uczącego się społeczeństwa.*

Autorzy wszystkich powyższych publikacji poświęconych szkolnictwu zawodowemu wskazują na konieczność²⁵:

- skorelowania szkolnictwa zawodowego z realiami rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców;
- włączenia pracodawców, pracowników i rządów poszczególnych krajów Wspólnoty w proces tworzenia systemów kształcenia i doskonalenia zawodowego;
- włączenia pracodawców w tworzenie zmodyfikowanych i uaktualnionych programów nauczania przypisanych konkretnemu zawodowi;
- stworzenia spójnego i sprawnie funkcjonującego systemu dobrych praktyk, umożliwiającego podejmowanie obopólnie korzystnej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a placówkami oświatowymi;
- promowania powstawania nowych miejsc pracy, w tym tzw. rotacyjnych miejsc pracy;
- aktywizacji osób bezrobotnych dzięki rozwiniętemu i sprawnie działającemu systemowi szkoleń;
- zwrócenia szczególnej uwagi na dualne programy kształcenia;
- tworzenia systemu zachęt dla pracodawców oraz pracowników w celu zachęcenia ich do współfinansowania szkoleń;

²⁵ Nowakowska-Siuta R., *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*, http://www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf [data dostępu: 28.03.2011].

- wspierania systemu mającego na celu wzajemne uznawanie świadectw i umiejętności nabytych w drodze rozlicznych szkoleń, a także podczas kariery zawodowej.

Rządy wysoko rozwiniętych państw Unii Europejskiej już dawno zdały sobie sprawę z tego, że szkolnictwo zawodowe, gwarantujące młodym ludziom przygotowanie do wykonywania konkretnego zawodu, jest jednym z czynników pozwalających nie tylko na zniwelowanie problemu bezrobocia, ale również stwarza szansę na rozwiązanie tak palących kwestii jak marginalizacja i wykluczenie niektórych grup społecznych oraz integracja emigrantów. To właśnie w krajach, które położyły szczególny nacisk na rozwój kształcenia zawodowego, notuje się najniższy wskaźnik bezrobocia wśród ludzi młodych, kończących szkołę przygotowującą do zawodu w stosunku do obywateli, którzy nie posiadają żadnych kwalifikacji zawodowych.

Dodać należy, że wszelkie zamiany w szkolnictwie zawodowym, związane bezpośrednio z zatrudnianiem absolwentów i ich efektywnym funkcjonowaniem na rynku pracy, zostały wymuszone przez przeobrażenia zachodzące we współczesnym społeczeństwie. Mają na nie wpływ trzy, zasadnicze czynniki²⁶:

- globalizacja gospodarki;
- rozwój społeczeństwa informacyjnego;
- rozwój cywilizacji naukowej i technicznej.

Podsumowując wszystko to, co napisano na temat szkolnictwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej, stwierdzić należy, że niezwykle ważne w jego kontekście jest upowszechnienie, zarówno wśród władz, jak i przede wszystkim obywateli, świadomości, że posiadanie wyuczonego zawodu, a więc bycie wysoko wykwalifikowanym pracownikiem konkretnego sektora, stawowi gwarancję efektywnego funkcjonowania na wciąż zmieniającym się rynku pracy. W związku z tym zadaniem szkolnictwa zawodowego jest wyedukowanie dobrze przygotowanych i kreatywnych pracowników.

²⁶ Ibidem.

5. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz działania zmierzające do poprawy stanu rzeczy

Szkolnictwo zawodowe średniego szczebla edukacji w Polsce wymaga reformy i gruntownej modernizacji. Wymusza ją nie tylko stan, w jakim się ono znajduje, ale również globalizacja, mobilność zawodowa, prężnie rozwijające się technologie informatyczne, a także zmiany w systemie organizacji pracy²⁷.

Polska oświata, a w szczególności jej element składowy, jakim jest kształcenie zawodowe, od lat boryka się z licznymi problemami, wśród których na pierwszą pozycję wysuwa się chroniczny brak dofinansowania. Nie jest to jednak problem jedyny.

Schyłkowa faza szkolnictwa zawodowego rozpoczęła się wraz z przemianą ustrojową, która wymusiła również przeobrażenia w sferze gospodarki. Przed rokiem 1989 znaczny odsetek młodzieży pobierał nauki w nurcie zasadniczego szkolnictwa zawodowego. Były to najczęściej szkoły tworzone i funkcjonujące przy wielkich państwowych zakładach przemysłowych, gdzie kształcili się ich przyszli pracownicy. Jednakże konkurencyjna wolnorynkowa gospodarka wymusiła restrukturyzację zakładów przemysłowych. W wielu wypadkach zakończyła się ona ich upadkiem i likwidacją. To z kolei zaważyło na losie zasadniczych szkół zawodowych, które zaczęły znikać z edukacyjnej mapy polski. Ponadto zaś wzrosły edukacyjne aspiracje społeczeństwa, dla którego zasadnicze wykształcenie zawodowe stanowiło zaprzeczenie synonimu sukcesu, tożsame zaś było z marginalizacją społeczną i kulturalną. Znacząco zaczęła wzrastać liczba techników oraz liceów ogólnokształcących, których część utworzono na bazie szkół zawodowych.

Do zmarginalizowania szkolnictwa zawodowego na średnim szczeblu edukacji znacząco przyczynił się również brak modernizacji i tworzenia mechanizmów wiążących ofertę edukacyjną kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy²⁸.

Katastrofalny stan szkolnictwa zawodowego pogłębiła, wprowadzona w 1999 roku, reforma systemu oświaty, której głównym celem było podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa. Polskie władze dążyły bowiem do tego, aby wykształceniem średnim i potwierdzającym je świadectwem maturalnym mogło legitymować się 80% obywateli, zaś wy-

²⁷ *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010, www.pz.wodip.opole.pl/component/content/article/14-aktualnoci/33--zaoeniaprojektowanych-zmian-ksztacenie-zawodowe-i-ustawiczne [data dostępu: 29.03.2011].

²⁸ Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „Infos” 2007, nr 16, [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos_016.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf) [data dostępu: 01.04.2011].

kształceniem zawodowym 20% absolwentów szkół²⁹. Rzeczona reforma znacząco zmieniła strukturę systemu edukacji. Wprowadziła bowiem:

- liczącą sześć lat szkołę podstawową;
- trzyletnie gimnazjum;
- mocno rozbudowany system szkolnictwa ponadgimnazjalnego, który tworzą zarówno szkoły ogólnokształcące, jak i szkoły zawodowe:
 - zasadnicze szkoły zawodowe;
 - trzyletnie technika;
 - trzyletnie technika uzupełniające;
 - trzyletnie licea profilowane;
 - szkoły policealne.

Omawiana reforma nie tylko nie okazała się być remedium na problemy średniego szczebla edukacji, w tym również szkolnictwa zawodowego, ale w ogóle nie spełniła pokładanych w niej nadziei. Spotkała się natomiast z ostrą krytyką ekspertów zajmujących się zagadnieniami związanymi z oświatą. Zarzucono jej przede wszystkim³⁰:

- Jawną sprzeczność zapisów, dotyczących zmiany proporcji w zakresie wykształcenia, z tendencjami europejskimi. W krajach Unii Europejskiej wskaźniki te są skrajnie odmienne, dominuje bowiem model edukacyjny, w którym 70% uczniów legitymuje się wykształceniem zawodowym, zaś 30% – ogólnokształcącym.
- Zupełny brak oparcia jej założeń o analizy i prognozy rynku pracy.
- Brak powiązania z analizami możliwości młodzieży – nie każdy uczeń jest w stanie sprostać wymaganiom, jakie stawia przed nim szkoła ogólnokształcąca.

Główne problemy kształcenia zawodowego koncentrują się wokół sześciu podstawowych zagadnień. Pierwszym z nich jest znacząca deprecjacja szkolnictwa zawodowego. Jest ono bowiem postrzegane jako margines edukacji, skupiający młodzież, która nie osiągnęła wysokich wyników edukacyjnych. Rodzice również bardzo niechętnie godzą się na to, aby ich dzieci uczęszczały do szkół zawodowych, bowiem mają o wiele wyższe aspiracje, które nie zawsze okazują się być tożsame z aspiracjami ich dzieci. Traktowanie szkół przygotowujących do zawodu jako szkół negatywnego wyboru przekłada się w bezpośredni sposób na

²⁹ Kuśmirek A., *Kształtowanie się potrzeb edukacyjnych i sytuacji na rynku pracy w sektorze usług wśród kobiet w województwie dolnośląskim*, [www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza 3 Kształtowanie się potrzeb wśród kobiet](http://www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza%203%20Kształtowanie%20się%20potrzeb%20wśród%20kobiet) [data dostępu: 01.04.2011].

³⁰ Osiecka-Chojnacka J., op.cit.

zmniejszony nabór do tego typu placówek, a w rezultacie prowadzi do konieczności ich zamknięcia.

Drugim problemem, z którym boryka się szkolnictwo zawodowe średniego szczebla edukacji, jest niska jakość kształcenia, co znajduje potwierdzenie zarówno w wypowiedziach samych pracodawców, jak i w wynikach zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Wystarczy wspomnieć, że w roku 2006 egzamin ten zdało 63,6% uczniów szkół zawodowych, spośród tych, którzy do niego przystąpili oraz 59% uczniów techników i szkół policealnych³¹. Niska jakość kształcenia w tego typu placówkach oświatowych wynika przede wszystkim z braku³²:

- współpracy z przedsiębiorstwami, a więc potencjalnymi przyszłymi pracodawcami, którzy mogliby udostępnić swoją bazę techniczną oraz park maszynowy w celu szkolenia uczniów – przyszłych pracowników;
- sprawnie funkcjonującego systemu praktycznej nauki zawodu z wykorzystaniem najnowszych zdobyczy w zakresie technologii informacyjnej, jak również technologii produkcyjnych;
- możliwości zaproponowania kadrze dydaktycznej najnowocześniejszych form doskonalenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji;
- odpowiedniej bazy dydaktycznej szkół przygotowujących do zawodu.

Kolejnym, trzecim problemem hamującym rozwój szkolnictwa zawodowego, który powiązany jest z niską jakością kształcenia, jest bazowanie na anachronicznych, przestarzałych i zdezaktualizowanych programach nauczania. Programy te uniemożliwiają przekazywanie uczniom najnowszej wiedzy, a także wyposażenie przyszłych absolwentów w niezbędne dla funkcjonowania na rynku pracy oraz wykonywania konkretnego zawodu kompetencje. Programy nauczania przeznaczone dla szkolnictwa zawodowego nie nadążają za zmianami technologicznymi, w związku z czym edukacja zawodowa nie jest w stanie sprostać wymogom, jakie stawia przed nią współczesna gospodarka. Ponadto brakuje w nich pożądanых przez przyszłych pracodawców treści powiązanych z³³:

- samokształceniem i samodoskonaleniem;
- dostrzeganiem i rozwiązywaniem problemów, najlepiej w sposób kreatywny i niestandardowy;
- wykorzystaniem przekazywanej teorii w praktyce;

³¹ Ibidem.

³² Ibidem.

³³ Ibidem.

- skutecznym komunikowaniem się;
- pracą w zespole.

Kolejnym, czwartym problemem, mającym istotny wpływ na aktualną sytuację szkolnictwa zawodowego, jest brak sprawnie działającego systemu gimnazjalnego poradnictwa zawodowego. W związku z czym uczniowie pozbawieni są dostępu do informacji na temat możliwości przyszłej ścieżki edukacyjnej, a także ścieżki kariery zawodowej. Nie mają również szansy na to, aby zdiagnozowano ich predyspozycje zawodowe, które powinny mieć przemożny wpływ na decyzję o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej.

Piątym problemem, z którym boryka się szkolnictwo zawodowe, jak i sami absolwenci, jest brak korelacji oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy. Przyczynę tego stanu rzeczy stanowi nieuwzględnienie przez władze oświatowe, tak centralne, jak i regionalne, zapotrzebowania pracodawców na absolwentów wykształconych w konkretnych zawodach. Okazuje się, że szkoły kształcą przede wszystkim ekonomistów, kucharzy bądź sprzedawców³⁴, dla których rynek nie jest w stanie stworzyć wystarczającej liczby miejsc pracy. W rezultacie młodzi ludzie kończący szkołę powiększają grono bezrobotnych. Przyczynia się do tego brak współpracy pomiędzy szkołami a urzędami pracy, które prowadzą monitoring zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych. Prowadzenie tego rodzaju monitoringu, zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2010, nr 28, poz. 146), należy do obowiązków urzędów pracy. Do jego zasadniczych celów zalicza się³⁵:

- identyfikowanie zawodów poszukiwanych przez pracodawców (deficytowych), a także zawodów, na które zapotrzebowanie nie występuje (nadwyżkowych);
- wydawanie opinii na temat programów nauczania w szkołach zawodowych w oparciu o zapotrzebowanie na konkretne zawody;
- planowanie oferty edukacyjnej instytucji zajmujących się kształceniem nieformalnym, w powiązaniu z planowaniem systemu szkoleń adekwatnych do oczekiwań pracodawców, a skierowanych do ludzi poszukujących pracy;
- tworzenie bazy danych stanowiącej punkt wyjścia dla opracowania nowych, aktualnych programów nauczania przeznaczonych na użytek szkolnictwa zawodowego.

Monitoring ten powinien stanowić swego rodzaju wskazówkę dla władz oświatowych odnośnie organizowania procesu edukacyjnego widzianego przez pryzmat wygaszania klas

³⁴ Ibidem.

³⁵ Lichniak I., *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, http://lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul_02.pdf [data dostępu: 01.04.2011].

kształcących w zawodach, które nie dają gwarancji zatrudnienia absolwentów. Jednakże w przypadku monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy zachować daleko idącą ostrożność, bowiem jak wynika z raportu Najwyższej Izby Kontroli *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*³⁶ takie dane mogą nie być miarodajne. Raporty z prowadzonego przez urzędy monitoringu są ilustracją stanu przeszłego, obejmującego minione sześć miesięcy lub też cały rok kalendarzowy będący wynikiem liczby ofert pracy i osób bezrobotnych w poszczególnych zawodach, które były zarejestrowane w urzędzie, uzupełniony o wyniki badań dotyczących spodziewanej liczby absolwentów szkół zawodowych w następnym roku szkolnym, a często również o wyniki sondaży przeprowadzonych wśród pracodawców. Poza tym warto pamiętać, że na bazę ewidencyjną powiatowych urzędów zatrudnienia nie składają się wszystkie oferty pracy, ponieważ wielu przedsiębiorców i pracodawców prowadzi poszukiwania pracowników na własną rękę.

Następną, szóstą kwestią nastrożającą problemów w odniesieniu do funkcjonowania, ale również jakości szkolnictwa zawodowego są poważne braki kadrowe wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu. Jak wskazują wyniki badań³⁷, w najbliższych latach o 25% zmniejszy się liczba nauczycieli, bowiem odejdą ci, których staż pracy wynosi powyżej 20 lat. Powstały w ten sposób brak kadry dydaktycznej będzie trudno uzupełnić, ponieważ młodzi ludzie legitymujący się wyższym wykształceniem zawodowym, a więc między innymi absolwenci politechnik nie chcą wiązać swojej zawodowej drogi z pracą w oświacie w charakterze nauczyciela przedmiotów zawodowych. Zniechęca ich zarówno wydłużona droga awansu zawodowego, jak również niskie uposażenia. Przed absolwentami kierunków technicznych uczelni wyższych otwierają się szerokie możliwości kariery zawodowej. Mogą bowiem podjąć pracę w prywatnym przedsiębiorstwie bądź założyć własną działalność gospodarczą, co z pewnością przełoży się również na wysokość ich uposażenia, do którego pensja nauczyciela w przypadku absolwenta rozpoczynającego pracę w szkole, nauczyciela stażysty zdaje się nie przystawać.

Jak wynika z tego, co napisano powyżej na temat sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce, oraz z problemów, z jakim na przestrzeni ostatnich lat przyszło mu się zmagać,

³⁶ *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2009, Najwyższa Izba Kontroli. Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, http://biblioteka.mwi.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=219:informacja-o-wynikach-kontroli-kszt%C5%82cenia-os%C3%B3b-doros%C5%82ych-na-tle-potrzeb-ryнку-pracy&Itemid=3 [data dostępu: 01.04.2011].

³⁷ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, <http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html> [data dostępu: 01.04.2011].

potrzebuje ono wprowadzenia szeregu zmian i gruntownej modernizacji. Chodzi o przywrócenie należnej mu rangi szkolnictwa kształcącego przyszłych wysoko wykwalifikowanych fachowców.

Pierwszym krokiem na drodze wiodącej do realizacji tego celu powinno być nawiązanie współpracy szkół z przedsiębiorcami, a więc potencjalnymi pracodawcami. Wraz z rozwojem gospodarki w zakresie powstawania nowych technologii w zawrotnym tempie zmieniają się również wymagania pracodawców względem potencjalnych pracowników. Zwracają oni bowiem uwagę na kwalifikacje zawodowe oraz szereg kompetencji związanych tak z wykonywanym zawodem, jak i umiejętnością pracy w zespole czy też umiejętnością sprawnego komunikowania się. Niezwykle ważny jest również dla pracodawców aspekt doskonalenia i samodoskonalenia zawodowego pracowników, którzy zobligowani są do nieprzerwanego zdobywania nowej wiedzy oraz nowych umiejętności, stanowiących podstawę sprawnego i efektywnego funkcjonowania na rynku pracy oraz w obszarze wykonywanego przez siebie zawodu. Dlatego tak ważne jest, aby szkoła, oczywiście w porozumieniu z pracodawcami, stworzyła uczniom możliwość zdobywania podstawowych kwalifikacji i umiejętności. Z tej przyczyny priorytetem powinno być działanie zmierzające do realizowania kształcenia zawodowego, szczególnie w jego praktycznym aspekcie, we współpracy i w powiązaniu z pracodawcami. Do tej pory pracodawcy byli obecni w systemie kształcenia zawodowego głównie w odniesieniu do praktyk zawodowych, które uczniowie muszą odbyć obowiązkowo. Chodzi jednak o to, aby udział przedsiębiorców w edukacji zawodowej został zintensyfikowany, zwłaszcza jeśli dotyczy to praktycznej nauki zawodu. Obecność przedsiębiorców w systemie kształcenia zawodowego musi w znaczący sposób przekładać się na współpracę na szczeblu lokalnym, tak aby przyczynić się do zmodernizowania i odbudowania szkolnictwa zawodowego. Niezwykle ważne w aspekcie podjęcia współpracy jest uświadamianie zarówno pracodawcom, jak i władzom oświatowym, że szkoła i zakład pracy są, a przynajmniej powinny być, względem siebie kompatybilne. To właśnie dzięki praktycznej nauce zawodu uczniowie mają możliwość nabycia umiejętności oraz zdobycia doświadczenia niezbędnego dla efektywnego funkcjonowania tak w przyszłym środowisku pracy, jak i w realiach rynku pracy. W związku z tym dążyć należy do tego, aby pracodawcy mieli znaczący wpływ na proces edukacji zawodowej w aspekcie jej planowania, organizowania, realizacji, a także ewaluacji.

Z tej przyczyny niezwykle ważne jest³⁸:

- Skorelowanie edukacji formalnej i nieformalnej.
- Zapewnienie uczniom możliwości odbywania kształcenia praktycznego oraz praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach.
- Stworzenie sieci zakładów pracy, w których młodzież przygotowująca się do pracy w konkretnych zawodach, a także słuchacze szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe oraz nauczyciele będą odbywać kształcenie praktyczne. Umożliwi im to zapoznanie się z najnowocześniejszymi metodami zarządzania, organizacji pracy i z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Z kolei dla nauczycieli będzie to szansa na zaktualizowanie wiedzy teoretycznej oraz praktycznej.
- Czynienie inwestycji w nauczycieli-praktyków.
- Wyposażenie techniczne i dydaktyczne placówek oświatowych zajmujących się kształceniem zawodowym – przedsiębiorcy, którzy podejmą współpracę ze szkołami zobligowani będą do wzbogacania bazy dydaktycznej szkół poprzez wyposażanie ich w materiały dotyczące wprowadzanych innowacji, nowych produktów.
- Promowanie dobrych praktyk.
- Stworzenie sprawnie i efektywnie funkcjonującego systemu motywacji dla przedsiębiorców, mającego na celu zachęcenie ich do włączenia się w kształcenie zawodowe. Zachęta polegać może między innymi na dofinansowaniu kosztów, jakie pracodawcy ponoszą, kształcąc młodych ludzi, a także na zwolnieniach podatkowych.
- Organizowanie i prowadzenie przez pracodawców szkoleń mających na celu doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcenia zawodowego.

Wszystkie problemy, z którymi zmagają się od lat szkolnictwo zawodowe średniego szczebla edukacji, zostały wzięte pod uwagę przez Ministerstwo Edukacji Narodowej podczas projektowania zmian w systemie kształcenia.

³⁸ *Założenia projektowanych zmian...*, op.cit.

Celem reformy systemu edukacji zawodowej jest przede wszystkim³⁹:

- skorelowanie oferty kształcenia z oczekiwaniami pracodawców i realiami rynku pracy;
- uczynienie oferty kierunków kształcenia bardziej elastyczną;
- podwyższenie jakości kształcenia w połączeniu ze zdawalnością zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
- umożliwienie dostępu do szkolnictwa zawodowego osobom niepełnosprawnym.

Cele stawiane przed reformą systemu kształcenia zawodowego na etapie szkoły ponadgimnazjalnej wyznaczają również obszary zmian, które muszą ulec modernizacji. Chodzi przede wszystkim o⁴⁰:

- znaczne zwiększenie udziału pracodawców w kształceniu zawodowym;
- stworzenie adekwatnej dla kształcenia zawodowego obudowy programowej;
- udoskonalenie i zwiększenie efektywności systemu zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, tzw. egzaminów zawodowych;
- zmodernizowanie zarówno struktury, jak i organizacji kształcenia zawodowego;
- stworzenie nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- właściwe przygotowanie nauczycieli kształcenia zawodowego do pracy dydaktycznej i wychowawczej, powiązane z obligatoryjnością w zakresie ich dokształcania oraz doskonalenia kwalifikacji zawodowych.

Jedną z szans na poprawę jakości i efektywności kształcenia zawodowego należy upatrywać we wprowadzeniu kształcenia dualnego, a więc w połączeniu praktyki zawodowej na konkretnych stanowiskach pracy, odbywającej się w przedsiębiorstwach, z kształceniem teoretycznym, mającym miejsce na terenie placówki oświatowej. Tego rodzaju system kształcenia, stwarzający możliwość połączenia edukacji i pracy, a także podniesienia prestiżu i znaczenia kształcenia zawodowego, od lat z powodzeniem funkcjonuje w Niemczech, Austrii, Szwajcarii. Podkreślić należy, że w polskim systemie edukacji funkcjonują elementy dualnego systemu kształcenia, ale wyłącznie w odniesieniu do kształcenia w ramach rzemiosła. Tak więc zasadny okazuje się być postulat objęcia kształceniem dualnym całego szkolnictwa zawodowego.

³⁹ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86 [data dostępu: 04.04.2011]; *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian* [w:] *Reforma programowa*, www.konferencje.men.gov.pl/ [data dostępu: 04.04.2011].

⁴⁰ *Ibidem*.

Działaniem mającym na celu unowocześnienie edukacji zawodowej oraz skorelowanie jej oferty z potrzebami rynku pracy jest stworzenie właściwej dla kształcenia zawodowego obudowy programowej. Rozumieć przez to należy uaktualnienie programów nauczania w powiązaniu z zachęceniem nauczycieli do tworzenia i wdrażania w proces edukacyjny autorskich (własnych) programów nauczania, a także programów modułowych.

Programy autorskie stwarzają możliwość przeorganizowania procesu dydaktycznego, przesunięcia i innego rozłożenia akcentów. Dzięki ich wdrażaniu nauczanie staje się procesem mniej autorytarnym, za to bardziej skupionym na uczniu i jego potrzebach, a więc przybiera charakter procesu podmiotowego. Ponadto autorski program nauczania tworzony jest z myślą o konkretnej uczącej się w niej młodzieży, jak i o bazie dydaktyczno-technicznej, którą dysponuje. Dzięki wdrożeniu autorskich programów nauczania objęci nimi uczniowie⁴¹:

- traktują sytuacje życiowe jako swego rodzaju zadania, które należy rozwiązać;
- wyposażeni zostają w umiejętność samodzielnego poszukiwania i zdobywania informacji, ich krytycznego doboru i przetwarzania;
- posiadają umiejętność samokontroli w działaniu;
- ucząc się, bazują na własnych doświadczeniach;
- wykazują się wysokim poczuciem odpowiedzialności.

Istotne w aspekcie podnoszenia jakości kształcenia zawodowego, jak i w aspekcie tworzenia autorskich programów nauczania są programy modułowe, postrzegane jako skuteczny sposób radzenia sobie z wciąż zmieniającym się rynkiem pracy, jak i przeobrażeniami zachodzącymi w treści pracy. Funkcjonowanie w realiach współczesnego rynku pracy uzależnione jest już nie tylko od posiadania kwalifikacji zawodowych, ale również od legitymowania się dodatkowymi kompetencjami, tzw. kompetencjami kluczowymi, związanymi z:

- sprawnym posługiwaniem się nowożytnym językiem obcym i językiem ojczystym;
- rozumieniem;
- porządkowaniem;
- ocenianiem wartości i znaczenia informacji oraz wykorzystywaniem ich w działaniu;
- planowaniem;
- przewidywaniem skutków w powiązaniu z umiejętnością rozwiązywania problemów;

⁴¹ *Jak napisać program autorski?*, www.zsbjas.3-2-1.pl/pliki/publikacje/ad/autorski.doc [data dostępu: 04.04.2011].

- aktywną postawą względem otoczenia;
- samodzielnym uczeniem się.

Oczekiwania pracodawców względem szkolnictwa zawodowego koncentrują się przede wszystkim wokół wykształcenia na ich potrzeby osób, które posiadają konkretny zawód, legitymują się umiejętnościami związanymi z pracą w zespole, formułowaniem ocen krytycznych, rozwiązywaniem konfliktów oraz są elastyczni i gotowi do szybkiego przekwalifikowania się.

Szansą na wykształcenie wysoko wykwalifikowanych i elastycznych pracowników są właśnie modułowe programy nauczania, które pozwalają na⁴²:

- przygotowanie uczniów do wyboru konkretnego zawodu poprzez realizację zadań podobnych do wykonywanych na stanowisku pracy;
- opanowanie umiejętności przypisanych konkretnemu obszarowi działalności zawodowej;
- korelowania treści zawartych w programach nauczania i z różnych dyscyplin wiedzy.

Modułowe programy nauczania charakteryzuje⁴³:

- wymiennność pozwalająca na dobieranie zakresów i treści kształcenia, które pozostaje w zgodzie z potrzebami uczniów oraz oczekiwaniami pracodawców;
- elastyczność umożliwiającą aktualizację oraz wprowadzanie nowych treści nauczania w miejsce przestarzałych;
- mobilność pozwalająca na wykorzystanie tego samego modułu w rozmaitych konfiguracjach i układach, zarówno w edukacji formalnej, jak i pozaformalnej.

Zaletą modułowych programów kształcenia jest ich efektywność w kształtowaniu umiejętności zawodowych, a także w kształtowaniu kwalifikacji i kompetencji. Za ich wadę z kolei uznać można konieczność wyposażenia placówek oświatowych w nowoczesną bazę dydaktyczną i techniczną, niezbędną dla wdrożenia tego typu kształcenia. Jednak zważywszy na to, że podstawowym zadaniem edukacji zawodowej jest nie tylko przekazanie niezbędnej wiedzy przedmiotowej, zarówno w jej aspekcie teoretycznym, jak i praktycznym, ale również wykształcenie w uczniach kluczowych kompetencji umożliwiających umiejętne poruszanie

⁴² Krzyżak J., *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*, http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu_owe_programy_ksztal_cenia.pdf [data dostępu: 04.04.2011].

⁴³ Symela K., *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*, www.wup.pl/.../Temat%20-%20Moderniza%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc [data dostępu: 04.04.2011].

się w realiach współczesnego rynku pracy, koszty te nie wydają się być aż tak dużym wyrzeczeniem.

Zmodernizowana klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego polegać ma przede wszystkim na zgrupowaniu i zintegrowaniu zawodów. W związku z tym w ich obrębie mają zostać wyodrębnione i nazwane kwalifikacje, które będą stanowić podstawę dla zewnętrznych egzaminów zawodowych⁴⁴. Na drodze egzaminów będą potwierdzane kwalifikacje przypisane konkretnemu zawodowi. Ponadto zostaną one dokładnie scharakteryzowane w tworzonej od nowa podstawach programowych kształcenia w poszczególnych zawodach i sklasyfikowane jako zasób podstawowych umiejętności, wiadomości i postaw przypisanych zawodowi, stanowiących warunek jego wykonywania.

Z modyfikacją klasyfikacji zawodów nierozdzielnie wiąże się modernizacja systemu zewnętrznych egzaminów zawodowych potwierdzających kwalifikacje. Omawiana reforma zakłada między innymi⁴⁵:

- konieczność odrębnego potwierdzania każdej kwalifikacji niezależnie od trybu, w jakim została nabyta;
- znormalizowanie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje;
- utworzenie banku zadań egzaminacyjnych.

Niezwykle ważnym aspektem dotyczącym zmian w zakresie zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe jest udział pracodawców w systemie egzaminacyjnym. Zakłada on uczestniczenie przedsiębiorców w tworzeniu ośrodków potwierdzających kwalifikacje. Chodzi tu zarówno o pracodawców indywidualnych, jak i organizacje pracodawców, stowarzyszenia zawodowe oraz samorządy gospodarcze. Obecność pracodawców tak w systemie edukacji, jak i w systemie egzaminów niezbędna jest do tego, aby ośrodki egzaminacyjne mogły stwarzać uczniom rzeczywiste warunki przypominające środowisko pracy⁴⁶.

Jak wcześniej wspomniano jednym z licznych problemów szkolnictwa zawodowego jest niewystarczająca liczba kadry dydaktycznej, która w perspektywie kilku najbliższych lat ma zmniejszyć się o ¼. Sposobem na uporanie się z tym problemem może być pozyskiwanie chętnych spoza oświaty. Umożliwiają to zmiany wprowadzone do ustawy o systemie oświaty w roku 2009. Dzięki nim dyrektor placówki oświatowej w porozumieniu z organem ją prowadzącym (samorządem terytorialnym) ma możliwość zatrudnienia osoby, która nie jest nauczycielem, a specjalistą w danej branży. Zatrudnienie to regulują przepisy Kodeksu pracy.

⁴⁴ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian...*, op.cit.

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ Ibidem.

Uposażenie specjalisty branżowego zatrudnionego w placówce oświatowej jest równe uposażeniu, jakie otrzymuje nauczyciel dyplomowany. Przepis ten odnosi się również do placówek kształcenia ustawicznego, placówek kształcenia praktycznego, a także ośrodków doskonalenia zawodowego⁴⁷.

Jednym z założeń projektowanej reformy kształcenia zawodowego jest doskonalenie umiejętności nauczycieli kształcenia zawodowego. Temu zagadnieniu z racji realizowanego przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, gastronomii i hotelarstwa* należy poświęcić więcej uwagi.

Warunkiem powodzenia reformy systemu kształcenia, a także sprawnego i efektywnego funkcjonowania szkolnictwa w ogóle jest wysoko wyspecjalizowana kadra dydaktyczna. Jej zadaniem jest bowiem nie tylko przekazanie uczniom pełnej wiedzy z zakresu wykładanego przedmiotu, ale również wykształcenie w nich pożądanych postaw społecznych, jak również kompetencji i umiejętności niezbędnych dla funkcjonowania w wyuczonym zawodzie, a także we współczesnym społeczeństwie opartym na wiedzy, informacji i technologii.

Powszechnie wiadomo, że w profesję nauczyciela wpisana jest konieczność kształcenia ustawicznego, samodoskonalenia zawodowego, bieżące aktualizowanie wiedzy oraz podwyższanie kwalifikacji zawodowych. Edukacja nauczyciela to nie tylko okres jego studiów, ale również, a może nawet przede wszystkim, uczestniczenie w edukacji permanentnej. Wiedza oraz kwalifikacje nabyte w toku studiów za sprawą rozwoju nauki i technologii szybko ulegają dezaktualizacji. Dotyczy to wszystkich nauczycieli, szczególnie jednak nauczycieli przedmiotów zawodowych, bowiem ich wiedza i umiejętności powinny nadążać za przeobrażeniami sfery produkcji i usług. W związku z powyższym doskonalenie zawodowe nauczycieli powinno przede wszystkim koncentrować się wokół konieczności⁴⁸:

- aktualizowania wiedzy i umiejętności związanych z nauczaniem przedmiotem;
- przypomnienia i zaktualizowania wiedzy i kompetencji pedagogicznych;
- wymiany doświadczeń pedagogicznych;
- uzyskania pomocy ze strony nauczyciela-metodyka konkretnego przedmiotu;
- korzystania z pomocy doradztwa pedagogicznego.

Konieczność podwyższania kwalifikacji oraz doskonalenia warsztatu przez nauczycieli przedmiotów zawodowych powinna znajdować się w centrum uwagi władz oświatowych.

⁴⁷ *Założenia projektowanych zmian...*, op.cit.

⁴⁸ Wiatrowski Z., *Nauczyciel szkoły zawodowe dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993.

System dokształcania kadry dydaktycznej nie funkcjonuje jednak na tyle sprawnie, aby mógł przynieść zadowalające rezultaty. Jedną z jego najsłabszych stron jest przede wszystkim brak wsparcia merytorycznego nauczycieli kształcenia zawodowego w wielu branżach. Tak więc pamiętać należy, że nauczyciel chcący rozwijać się i doskonalić nie może być w tym względzie pozostawiony samemu sobie. Dydaktycy oczekują wsparcia zarówno od pracowników ich macierzystej placówki oświatowej, a więc dyrektora, pedagoga, opiekuna zespołu przedmiotowego, jak i pomocy z zewnątrz, w tym osób reprezentujących zewnętrzny nadzór pedagogiczny: doradcy metodycznego, wizytatora. Niezwykle ważną rolę we wsparciu nauczycieli odgrywają również przedsiębiorcy. Dyrektor placówki oświatowej, zatrudniającej nauczyciela, zobowiązany jest przede wszystkim do⁴⁹:

- dofinansowania i wyekwipowania pracowni w naukowe pomoce technologiczne, dydaktyczne, niezbędny sprzęt multimedialny;
- informowania kadry pedagogicznej o zmianach w prawie oświatowym;
- organizowania wszelkiego rodzaju szkoleń mających na celu doskonalenie wiedzy i umiejętności nauczycieli;
- finansowania doskonalenia zawodowego.

Natomiast działania pedagoga szkolnego, polegające na wspieraniu nauczycieli, powinny koncentrować się przede wszystkim wokół konieczności⁵⁰:

- pomocy w diagnozowaniu uczniów i ich potrzeb;
- pomocy w rozwiązywaniu problemów natury wychowawczej;
- wspierania pracy z rodzicami uczniów;
- prowadzenia poradnictwa zawodowego;
- udzielania niezbędnej pomocy w zakresie pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

Ogromną rolę we wsparciu nauczyciela chcącego podwyższyć swoje kwalifikacje zawodowe odgrywa opiekun zespołu przedmiotowego, który swoje działania powinien koncentrować wokół⁵¹:

- łączenia nauczania w jego wymiarze teoretycznym i praktycznym;
- udzielania pomocy dydaktycznej i merytorycznej, połączonej z możliwością wymiany doświadczeń;
- udzielania wsparcia przy opracowywaniu materiałów dydaktycznych;

⁴⁹ *Raport z diagnozy potrzeb...*, op.cit.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Ibidem.

- organizowania doskonalenia zarówno w ramach wewnątrzszkolnego systemu doskonalenia, jak i doskonalenia zewnątrzszkolnego.

Nauczyciele chcący doskonalić swój warsztat zawodowy oczekują również wsparcia ze strony zewnętrznego nadzoru pedagogicznego. W związku z powyższym doradca metodyczny, jako jeden z jego przedstawicieli, zobowiązany jest, poza zapoznaniem nauczycieli z ofertą szkoleń i kursów, opracowywaniem materiałów dydaktycznych, a także przeprowadzaniem regularnych konsultacji metodycznych, przede wszystkim do organizowania⁵²:

- wszelkiego rodzaju form doskonalenia zawodowego, a więc: szkoleń, warsztatów i konferencji;
- spotkań z pracodawcami oraz przedstawicielami ośrodków naukowo-badawczych;
- wycieczek nauczycieli konkretnych przedmiotów do nowoczesnych przedsiębiorstw.

Z kolei zadania wizytatora, który również reprezentuje zewnętrzny nadzór pedagogiczny, sprowadzają się głównie do⁵³:

- udzielania nauczycielom pomocy w interpretowaniu przepisów prawa oświatowego;
- opracowywania i ujednolicania dokumentów placówki oświatowej bezpośrednio odnoszących się do kształcenia zawodowego;
- korzystania ze sprawozdań i raportów sporządzanych przez dyrektora szkoły w celu planowania dalszego rozwoju edukacji zawodowej.

Z racji tego, że pracodawcy powinni odgrywać znaczącą rolę w kształceniu zawodowym, zarówno w przygotowaniu do pracy uczniów, jak i doskonaleniu nauczycieli, powinni być zobowiązani do udzielania kadrze dydaktycznej niezbędnej pomocy w zakresie⁵⁴:

- zdefiniowania potrzeb odnoszących się do kierunków kształcenia zawodowego;
- organizowania i przeprowadzania kształcenia w jego wymiarze praktycznym, zgodnie z programem nauczania dla danego zawodu;
- dofinansowania placówek oświatowych i ich pracowni dydaktycznych;
- organizowania praktyk, szkoleń i wycieczek dydaktycznych przeznaczonych zarówno dla nauczycieli, jak i uczniów.

Pisząc o nauczycielach kształcenia zawodowego, stwierdzić należy, że w znakomitej większości są to nauczyciele legitymujący się wysokimi kwalifikacjami i kompetencjami:

⁵² Ibidem.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Ibidem.

97% deklaruje posiadanie wykształcenia wyższego (78% ukończyło studia magisterskie, 19% studia wyższe zawodowe). Wśród nauczycieli kształcenia zawodowego najliczniejszą grupę stanowią nauczyciele mianowani (44%) oraz dyplomowani (31%). Grupę średnią tworzą zaś nauczyciele kontraktowi (21%). Najmniej liczni są nauczyciele stażyści, stanowiący 4% ogółu⁵⁵. Pośród nauczycieli teoretycznej nauki zawodu zdecydowana większość z nich chętnie podwyższa swoje kwalifikacje, korzystając z wszelkich dostępnych szkoleń i kursów. Nieco mniej optymistycznie przedstawia się sytuacja w zakresie podwyższania kwalifikacji przez instruktorów praktycznej nauki zawodu. Oni zdecydowanie rzadziej decydują się na korzystanie z rozlicznych form doksztalcania i doskonalenia zawodowego. To z kolei w bezpośredni sposób przekłada się na ich przygotowanie do pełnienia zawodowej roli nauczyciela, odpowiedzialnego za przygotowanie do pracy przyszłych kadr konkretnego sektora gospodarki. Pisząc o kwestiach związanych z doksztalceniem się i doskonaleniem nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, podkreślić należy, że dużą część z nich stanowią nauczyciele-emeryci, którzy w ogóle nie są zainteresowani doskonaleniem swojego warsztatu zawodowego bądź też nie mają już takich możliwości. Problemem zaś, o czym wspomiano wcześniej, jest pozyskiwanie nowych kadr dla szkolnictwa zawodowego.

Każdy nauczyciel, w tym również nauczyciel kształcenia zawodowego, zobowiązany jest, zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2004, nr 207, poz. 2110) do legitymowania się określonymi kompetencjami, które w trakcie pracy zawodowej muszą być doskonalone i poszerzane. Zalicza się do nich:

- Kompetencje dydaktyczne, tożsame z umiejętnością efektywnego przekazywania wiedzy z zakresu nauczanego przedmiotu, jak również indywidualizacji procesu nauczania. Wiąże się z tym sprawność w zakresie zainteresowania uczniów danym przedmiotem, jak i poszczególnymi tematami realizowanymi w toku nauczania. Niezwykle ważne w kontekście tych kompetencji jest wykształcenie w uczniach umiejętności związanych z samodzielnym poszukiwaniem i pozyskiwaniem informacji, a także ich krytycznym dobrem i dalszym przetwarzaniem bądź wykorzystaniem.
- Kompetencje wychowawcze, rozumiane jako właściwe rozpoznawanie potrzeb uczniów i dostosowanie do nich wszelkich czynności o charakterze wychowawczym.

⁵⁵ Ibidem.

- Kompetencje społeczne, polegające przede wszystkim na umiejętnym nawiązywaniu i podtrzymywaniu relacji międzyludzkich, zarówno w środowisku zawodowym, jak i pozazawodowym. Przejawiają się one również w umiejętności pracy w zespole. W ich obręb wchodzi też umiejętność radzenia sobie ze stresem wynikającym z wykonywanego zawodu.
- Kompetencje prakseologiczne, zasadzające się na skutecznym i efektywnym planowaniu, realizowaniu, organizowaniu i ewaluacji procesów dydaktycznych.
- Kompetencje komunikacyjne, przejawiające się w skutecznym zachowaniu tak w werbalnych, jak i pozawerbalnych sytuacjach o charakterze edukacyjnym.
- Kompetencje informacyjno-medialne, tożsame z umiejętnością posługiwania się technologią informacyjną i najnowszymi narzędziami ICT w procesie dydaktycznym.
- Kompetencje językowe, polegające na wykazaniu się biegłą znajomością przynajmniej jednego nowożytnego języka obcego na poziomie zaawansowanym.

Nie ulega wątpliwości, że w ramach doksztalcania oraz podwyższania kwalifikacji zawodowych nauczyciele muszą mieć możliwość rozwijania i doskonalenia wymienionych wyżej kompetencji.

Oczywiste jest, że nauczyciele kształcenia zawodowego, zarówno w jego formie teoretycznej, jak i praktycznej, zobowiązani są do poszerzania swojej wiedzy, doskonalenia posiadanych umiejętności oraz nabywania nowych w zakresie nauczanego przez siebie przedmiotu. Dlatego też szczególną uwagę należy zwrócić na kwestie związane z⁵⁶:

- zapoznaniem się nauczycieli z najnowszymi osiągnięciami technologicznym z zakresu nauczanego przedmiotu;
- wdrażaniem w obręb procesu edukacyjnego technologii informatycznej, chodzi przede wszystkim o umiejętność posługiwania się nie tylko Internetem, ale przede wszystkim arkuszem kalkulacyjnym, platformą MOODLE, jak również specjalistycznym oprogramowaniem niezbędnym dla nauczania konkretnego przedmiotu w ramach kształcenia zawodowego;
- właściwym, gruntownym przygotowaniem uczniów do zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
- doborem i zastosowaniem adekwatnych dla kształcenia zawodowego i skutecznych metod nauczania, w tym metod aktywizujących (dyskusji panelowej,

⁵⁶ Ibidem.

tekstu przewodniego, kuli śniegowej, projektów, metaplanu, przypadków, przewodniego tekstu, gier dydaktycznych);

- przygotowaniem nauczycieli do pełnienia roli egzaminatora z ramienia Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej;
- wdrożeniem nauczycieli do tworzenia autorskich programów nauczania, a także wdrażania programów modułowych kształcenia w danym zawodzie.

Nauczyciele kształcenia zawodowego oczekują również tego, że w ramach doskonalenia zawodowego stworzy im się możliwość⁵⁷:

- składania wizyt w najnowocześniejszych przedsiębiorstwach z branży, dla której kształcą przyszłe kadry;
- odbywania, wraz z uczniami, praktyk w nowoczesnych zakładach pracy zarówno krajowych, jak i zagranicznych;
- udziału w formach kształcenia sprzyjających wzajemnej wymianie doświadczeń pomiędzy nauczycielami, a także w organizowanych cyklicznie konferencjach o charakterze przedmiotowo-branżowym;
- uczestniczenia w szkoleniach razem z nauczycielami przedmiotów praktycznych z centrów kształcenia praktycznego;
- wyposażenia ich w pakiety edukacyjne;
- nabycia dodatkowych kwalifikacji w toku studiów podyplomowych finansowanych przez organ prowadzący placówkę oświatową.

Jak wspomniano przy okazji omawiania zagadnień związanych z sytuacją szkolnictwa zawodowego w Polsce, niezwykle ważnym zagadnieniem związanym zarówno z właściwym i efektywnym przygotowywaniem młodych ludzi do zawodu, jak również z rolą nauczyciela, który w przygotowaniu tym odgrywa znaczącą rolę, jest wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego. Sprawnie funkcjonujące poradnictwo zawodowe stanowi konieczną odpowiedź na zmiany zachodzące w obrębie rynku pracy. Ponadto jego działalność pozostaje w zgodzie z ogólnoeuropejskimi trendami w tym zakresie oraz znajduje swoje prawne uzasadnienie w dokumentach ogłaszanych przez organy Unii Europejskiej. Znaczącą rolę w tym względzie odgrywa Komisja Europejska, której wytyczne koncentrują się wokół zagadnień związanych z równym dostępem każdego obywatela Wspólnoty do poradnictwa zawodowego. Kamieniem milowym jest memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego z 2000 roku, którego założenie nr 5 poświęcone zostało bezwzględnej konieczności udostępnienia każdemu oby-

⁵⁷ Ibidem.

telowi Unii Europejskiej wszelkich niezbędnych informacji oraz udzielenia mu porad w zakresie podejmowania decyzji związanych z wyborem ścieżki edukacyjnej oraz wyborem zawodu⁵⁸. Dokumenty, które ogłoszono po memorandum, a więc:

- *Cele Edukacji i Kształcenia Zawodowego* (2001);
- *Wdrożenie w Europie idei kształcenia przez całe życie* (2001);
- *Nowy Impet dla Młodzieży w Europie* (2001);
- *Kształcenie przez całe życie* (2002);
- *Plan Działań dla Umiejętności i Mobilności* (2002);
- *Promocja Poszerzonej Wspólnoty Europejskiej w Zakresie Edukacji Zawodowej i Szkoleń* (2002);
- *Efektywne Inwestowanie w Edukację i Szkolenia Imperatywem dla Europy* (2003);
- *Europejska Strategia Zatrudnienia* (2003).

kontynuują myśl podjętą w memorandum. Zwracają bowiem uwagę na konieczność podkreślenia wagi i roli poradnictwa zawodowego, a także prezentują nowe założenia odnoszące się do podejmowania konkretnych kroków mających usprawnić działanie tego systemu. Niejako za podsumowanie powyższych dokumentów uznać należy rezolucję z roku 2004 przyjętą przez Radę Ministrów Edukacji Państw Członkowskich, która została całkowicie poświęcona doradztwu zawodowemu i problemom z nim związanym. Autorzy dokumentu podkreślali, że poradnictwo zawodowe jest fundamentem sprawnego zarządzania edukacją oraz karierą zawodową, a także odgrywa niebagatelną rolę w podnoszeniu jakości nauczania i kształcenia zawodowego⁵⁹. Konieczność powołania do życia szkolnego poradnictwa zawodowego znajduje swoje uzasadnienie w działaniach polskiego Ministerstwa Edukacji Narodowej, które stworzyło następujące programy strategiczne⁶⁰:

- *Strategia Rozwoju Edukacji* (2005);
- *Strategia Państwa dla Młodzieży* (2003);
- *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego* (2003).

Odpowiednie zapisy na ten temat zostały zamieszczone również w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U., nr 11, poz. 114).

⁵⁸ Łukaszewicz A., *Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich* [w:] Kotarba M., Łuczak M. (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Warszawa 2008.

⁵⁹ Ibidem.

⁶⁰ Ibidem.

Mówiąc o szkolnym doradztwie zawodowym, pamiętać należy, że przybiera ono dwójką postać doradztwa profesjonalnego oraz doradztwa nieprofesjonalnego, które może dotyczyć udzielania uczniom pomocy przy wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej oraz zawodu, a także znajdować się w gestii nauczycieli przedmiotów zawodowych⁶¹.

W nieprofesjonalnym poradnictwie zawodowym biorą udział zarówno wychowawcy klas, jak i nauczyciele przedmiotów zawodowych, rodzice oraz sami uczniowie. Należy zatem, na drodze szkoleń, umożliwić nauczycielom przedmiotów zawodowych zdobywanie podstawowej wiedzy w zakresie orientacji zawodowej i prowadzenia poradnictwa w tym zakresie. Nauczycieli, którzy chcą aktywnie uczestniczyć w tego rodzaju doradztwie zawodowym, należy przeszkolić przede wszystkim w kwestiach⁶²:

- umiejętności diagnozowania potrzeb uczniów w zakresie potrzebnych i niezbędnych im informacji dotyczących planowania kariery zawodowej;
- podejmowania współpracy z zewnątrzszkolnymi instytucjami zajmującymi się prowadzeniem profesjonalnego doradztwa zawodowego, co ma na celu ujednoczenie działań w zakresie informowania oraz doradzania uczniom w materii związanej z wyborem profesji;
- posługiwania się najnowocześniejszymi środkami i sposobami przekazywania informacji, takimi jak: multimedia, Internet.

W związku z powyższym istnieje konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji nauczycieli odnośnie relacji interpersonalnych oraz metod warsztatowych związanych z prowadzeniem przez nich poradnictwa zawodowego, czyli przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy. Niezwykle ważnym zagadnieniem związanym z kompetencjami społecznymi nauczyciela jest konieczność i umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz wypaleniem zawodowym. Wykonywanie zawodu nauczyciela wiąże się z ogromnym stresem i narażeniem na wystąpienie syndromu wypalenia zawodowego. Nie bez przyczyny na sporządzonej w Wielkiej Brytanii liście najbardziej stresogennych zawodów ta profesja została umieszczona tuż obok zawodu policjanta, pilota samolotu i strażnika więziennego⁶³. Stres w zawodzie nauczyciela stanowi pochodną wielu czynników, w tym tych wynikających zarówno z braku współpracy pomiędzy nauczycielami, jak i nauczycielami a ich przełożonymi. Może stanowić również rezultat zbyt wysokich wymagań ze strony uczniów oraz ich rodziców, kolegów ze śro-

⁶¹ Pater M., Woźniak M., *O współpracy doradcy zawodowego z nauczycielami* [w:] Kotarba M., Łuczak M. (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Warszawa 2008.

⁶² Ibidem.

⁶³ Jankowska M., *Wypalenie zawodowe*, <http://literka.pl/article/show/id/23303> [data dostępu: 05.04.2011].

dowiska pracy czy dyrekcji placówki oświatowej.⁶⁴ Stres związany w wykonywaną profesją jest jedną z przyczyn wypalenia zawodowego nauczycieli. Czynnikiem mających wpływ na jego zaistnienie jest wiele. W przypadku kadry dydaktycznej to przede wszystkim⁶⁵:

- niski prestiż zawodu nauczyciela;
- niskie uposażenia i nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do nich wymagania;
- rutyna w pracy;
- biurokratyzacja.

W tym kontekście niezwykle istotne jest przygotowanie nauczycieli do autodiagnozy mającej na celu rozpoznawanie symptomów wypalenia zawodowego oraz zapobieganie i przeciwdziałanie ich wystąpieniu. Wypalenie zawodowe przebiega w kilku fazach wpływających destrukcyjnie na psychikę oraz wywołujących konkretne zmiany w zachowaniu człowieka dotkniętego tym syndromem⁶⁶:

- faza pierwsza – wyczerpanie, zarówno emocjonalne, psychiczne, jak i fizyczne, polegające przede wszystkim na nieodczuwaniu satysfakcji z wykonywanej pracy pomimo odnoszonych na tym polu sukcesów, występowaniu szeregu objawów o charakterze psychosomatycznym (lęk, chroniczne zmęczenie, bezsenność, bóle głowy, dolegliwości ze strony układu pokarmowego);
- faza druga – depersonalizacja kontaktów społecznych, przejawiająca się głównie w unikaniu nawiązywania jakichkolwiek kontaktów z innymi ludźmi, okazywanie braku współczucia;
- faza trzecia – utrata motywacji, obniżenie satysfakcji i zaangażowania w pracę, przejawiająca się niską oceną skuteczności własnych poczynań, zanikiem poczucia kompetencji, poczuciem bezradności, a także utratą panowania nad sytuacją, faza ta charakteryzuje się również znacznym obniżeniem jakości pracy.

W celu zapobieżenia wystąpieniu jakichkolwiek symptomów, które mogłyby świadczyć o syndromie wypalenia zawodowego należy przede wszystkim dążyć do szeroko pojętego uporządkowania własnego życia, tak zawodowego, jak i prywatnego. W związku z powyższym istnieje potrzeba podjęcia kroków zmierzających do⁶⁷:

⁶⁴ Marten Z., *Stres w pracy nauczyciela*, <http://www.sbc.org.pl/Content/9862/marten.pdf> [data dostępu: 05.04.2011].

⁶⁵ Schneider M., *Wpływ stresu na wypalenie zawodowe wśród nauczycieli* [w:] Nowak-Dziemianowicz M., Czerwiński K., Maliszewski W. J. (red.), *Komunikacja społeczna w edukacji: inspiracje, analizy, działania*, Toruń 2009.

⁶⁶ Jankowska M., op.cit.

⁶⁷ Ibidem.

- stworzenia hierarchii celów oraz oceny własnych możliwości w odniesieniu do ich realizacji;
- dbałości o formę fizyczną;
- rozwijania szeregu zainteresowań pozazawodowych;
- zarysowania wyraźnej granicy między życiem zawodowym a prywatnym, tak aby nie przenosić problemów związanych z życiem zawodowym na płaszczyznę życia domowego;
- eliminowania znużenia i monotonii pracy zawodowej.

Aby zapobiec wystąpieniu syndromu wypalenia zawodowego u nauczycieli, mając na uwadze konieczność wyposażenia ich w wiedzę na temat sposobów radzenia sobie ze stresem, należy w ramach szkoleń i kursów wchodzących w skład systemu doskonalenia zawodowego przekazywać im informacje na temat wybranych technik zarządzania stresem oraz technik relaksacyjnych pomagających nad nim zapanować (ćwiczeń oddechowych i izometrycznych).

Reformując i modelując system doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, trzeba wziąć pod uwagę sześć podstawowych wyznaczników⁶⁸:

- demograficzne;
- będące pochodną przemian zachodzących globalnie w sferze nauki, technologii, technologii informacyjnej oraz przemian w cechach ludzkiej pracy;
- powiązane ze zmianami gospodarczymi;
- wynikające z przeobrażeń na płaszczyźnie edukacji, która również we współczesnym świecie zmienia się w tempie rewolucyjnym;
- stanowiące rezultat nowych osiągnięć w naukach o wychowaniu, a więc pedagogiki i psychologii – wskazują one na konieczność interdyscyplinarnego ujęcia i potraktowania problematyki związanej z kształceniem zawodowym i doskonaleniem kadry pedagogicznej;
- będące wynikiem diagnozy poziomu efektywności kształcenia, które przebiega w kilku etapach, a składa się na nie:
 - formułowanie celów w oparciu o diagnozę sytuacji pedagogicznej;
 - programowanie, rozumiane jako opracowywanie czynności o charakterze pedagogicznym, jak również dobór metod kształcenia;
 - działalność realizacyjna nauczyciela;
 - ewaluacja, polegająca na weryfikacji efektów i czynności pedagogicznych.

⁶⁸ Wiatrowski Z., op.cit.

Wszystkie te czynniki mają niezwykle istotne znaczenie, w przypadku gdy wziąć pod uwagę cele przyświecające kształceniu zawodowemu. Do jego zadań należy bowiem nie tylko przekazywanie wiedzy, kształcenie w uczniach kompetencji i umiejętności związanych z zawodem, który w perspektywie będą wychowywać, ale także tych związanych z efektywnym funkcjonowaniem w realiach współczesnej gospodarki rynkowej opartej na wiedzy i informacji. Niezwykle ważnym zadaniem szkoły jest również wykształcenie w uczniach umiejętności pozwalających na odnalezienie się na rynku pracy, który jest szalenie wymagający i stawia przed ludźmi poszukującymi zatrudnienia wysokie wymagania. Pracodawcy oczekują bowiem od swoich przyszłych potencjalnych pracowników nie tylko samej fachowości w ramach wykonywanego zawodu, ale również akcentują konieczność aktywności, mobilności oraz elastyczności. Kładą również nacisk na obowiązek ciągłego uczenia się, doksztalcania oraz samodoskonalenia. W aspekcie umiejętnego poruszania się na rynku pracy niezwykle ważne są również kompetencje polegające na umiejętności prezentowania postawy międzykulturowej, co znacząco, poza znajomością nowożytnego języka obcego, przyczynia się do sprawnego odnajdywania się w środowisku międzynarodowym, a więc również przekłada się na możliwość podejmowania zatrudnienia poza granicami kraju. Przedsiębiorcy chcą zatrudniać pracowników świadomych swoich możliwości, którzy ponadto są otwarci na wszelkiego rodzaju zmiany, łatwo nawiązują kontakty, legitymują się umiejętnością pracy w zespole, a także umiejętnością analizowania informacji. Ponadto pożądanymi przez pracodawców cechami są te związane z umiejętnością:

- przekładania oczekiwań na działania;
- formułowania i wyznaczania sobie celów, a także ich realizacji;
- dostrzegania różnicy pomiędzy rzeczami mniej i bardziej istotnymi.

W tym kontekście niezwykle istotna rola przypada nauczycielom kształcącym przyszłych pracowników, którzy będą legitymować się wymienionymi powyżej cechami oraz kompetencjami i umiejętnościami. Dlatego też należy zwrócić szczególną uwagę na potrzeby nauczycieli w zakresie podwyższania przez nich swoich kwalifikacji oraz doskonalenia warsztatu zawodowego. Warunkiem powodzenia projektowanych przez centralne władze oświatowe zmian w edukacji zawodowej na średnim szczeblu kształcenia jest właściwe przygotowanie do pracy zawodowej nauczycieli już na etapie studiów, a także konieczność stworzenia im możliwości i warunków sprzyjających doksztalcaniu i podwyższaniu kwalifikacji. Bez spełnienia tych wymagań nie uda się zrealizować celów reformy edukacji zawodowej.

6. Seminaria w ramach projektu: *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*

W ramach realizowanego przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii* w dniu 28.02.2011 roku odbyło się w siedzibie Uczelni pierwsze z czterech zaplanowanych w jego ramach seminariów. Merytoryczny patronat nad nim objęli:

- Rektor WSKFiT – dr inż. Grzegorz K. Janicki;
- Rektor Wyższej Szkoły Organizacji Turystyki i Hotelarstwa w Warszawie – dr Julian Bystrzanowski;
- adiunkt w Zakładzie Geografii Hotelarstwa Instytutu Miast i Turyzmu Uniwersytetu Łódzkiego – dr Roman Szkup.

Moderatorem seminariów został dr Julian Bystrzanowski, który po uroczystym powitaniu uczestników przez władze WSKFiT, a także kierownika projektu, nakreślił ramy realizacji projektu *Akademia dobrych praktyk*. Przedstawił również założenia tematyczne seminariów, które będą poświęcone:

- Ocenie wiedzy, jaką legitymują się absolwenci szkół o profilu turystycznym i gastronomicznym. Ocena ta dokonana zostanie przez przedstawicieli przedsiębiorstw działających w sektorze turystycznym oraz gastronomicznym.
- Ocenie stanu i poziomu wiedzy oraz umiejętności dydaktycznych nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących przyszłych pracowników branży turystycznej i hotelarskiej. Oceny również będą dokonywać przedsiębiorcy z branży turystyki, gastronomii i hotelarstwa.
- Metodom i formom doskonalenia zawodowego oraz podwyższania kwalifikacji przez kadrę dydaktyczną, jak również uczniów szkół zawodowych w powiązaniu z umiejętnościami odnoszącymi się do wprowadzania w obręb procesu dydaktycznego nowoczesnych, niekiedy innowacyjnych, metod.
- Opracowaniu rekomendacji.

Wystąpienie kolejnego przemawiającego, dr. Grzegorza Janickiego, poświęcone zostało omówieniu i scharakteryzowaniu kierunków studiów związanych z turystyką, gastronomią i hotelarstwem w połączeniu z nakreśleniem sylwetki absolwenta.

Następnie głos zabrał kierownik projektu, który zaprezentował uczestnikom seminarium główny cel projektu oraz zasady jego realizacji, a więc poszerzenie wiedzy i umiejętności nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących przyszłe kadry sektora turystyki, gastronomii i hotelarstwa, z zakresu:

- nowych trendów oraz wykorzystania najnowocześniejszych narzędzi ICT w wymienionych branżach;
- funkcjonowania i wdrażania najnowszych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach działających w ramach wymienionych branż, z którymi uczestnicy projektu będą mogli zapoznać się podczas trwających dwa tygodnie praktyk w przedsiębiorstwach.

Istotnym celem jest również zwiększenie wśród uczestników projektu wiedzy odnoszącej się do stereotypów i barier stanowiących podstawę dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie czy niepełnosprawność w odniesieniu do funkcjonowania w środowisku pracy i w zawodzie nauczyciela przedmiotów zawodowych.

W odniesieniu do celów projektu uczestnicy seminarium podkreślili brak placówek, które mogłyby w pożądanym i efektywnym sposób kształcić nauczycieli szkół zawodowych średniego szczebla edukacji, a także dokształcać i szkolić kadrę dydaktyczną. To z kolei przekłada się na niemożność nabywania przez nauczycieli kształcenia zawodowego nowej wiedzy i nowych umiejętności, a także aktualizowania wiedzy przestarzałej, która wymaga uzupełnienia, co dla wykonywanego przez nich zawodu ma znaczenie kluczowe.

Biorąc udział w seminarium eksperci podkreślili również brak korelacji pomiędzy założeniami programowymi, realizowanymi w toku studiów, a realiami pracy zawodowej w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej.

Wszyscy uczestnicy spotkania byli jednomyślni co do tego, że jak najbardziej zasadne jest organizowanie dla nauczycieli kształcenia zawodowego średniego szczebla edukacji trwających dwa tygodnie praktyk w przedsiębiorstwach branżowych. Praktyki te, zgodnie z opinią zebranych, powinny odbywać się w jednym przedsiębiorstwie z branży pokrewnej kierunkowi wykształcenia, jakim legitymuje się nauczyciel. Ponadto praktyki powinny odbywać się w przedsiębiorstwach korporacyjnych – hotelach dużej i średniej wielkości – łączących usługi o charakterze marketingowym ze wszystkich sektorów gastronomii, turystyki i hotelarstwa. Miejscem odbywania praktyk, ze względu na dużą ilość przedsiębiorstw korporacyjnych bę-

dzie miasto stołeczne Warszawa. Uczestnicy projektu nie poniosą kosztów finansowych z tytułu dojazdu, zakwaterowania ani wyżywienia.

W końcowej fazie seminarium Rektor Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki – dr inż. Grzegorz Janicki przedstawił informację na temat tworzenia się krajowych norm kwalifikacyjnych, całkowicie dostosowanych do wymogów, jakie stawia im Unia Europejska.

Pierwsze seminarium zakończył moderator, dr Julian Bystrzanowski, który poinformował jego uczestników o terminie następnego spotkania.

Drugie z cyklu czterech seminariów organizowanych w ramach projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, realizowanego przez WSKFiT im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie, odbyło się w dniu 31 marca 2011 roku.

Po krótkim przywitaniu przez władze Uczelni oraz kierownika projektu dr Julian Bystrzanowski, moderator seminarium, przypomniał jego uczestnikom cele przyświecające realizacji projektu. Następnie zaś naszkicował podstawowe założenia seminarium, koncentrujące się wokół:

- dokonanej przez przedstawicieli branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej oceny zakresu wiedzy i umiejętności dydaktycznych, jakimi legitymują się nauczyciele przedmiotów zawodowych kształcących przyszłe kadry wymienionych sektorów;
- metod efektywnego doskonalenia kompetencji zawodowych kadry dydaktycznej kształcącej uczniów na średnim szczeblu edukacji;
- zreferowania aktualnego stanu prawnego odnoszącego się do kształcenia oraz przeprowadzania egzaminów w placówkach oświatowych średniego oraz postmaturalnego szczebla edukacji.

Następnie kierownik projektu przedstawił uczestnikom seminarium dwa terminy spotkań warsztatowych przeznaczonych dla nauczycieli. Jednocześnie poprosił ich o podzielenie się ewentualnymi uwagami odnośnie obu terminów (termin pierwszy – czerwcowy, termin drugi – przypadający na przełom sierpnia i września). Wszyscy przedstawiciele kadry dydaktycznej, biorący udział w spotkaniu, zaakceptowali oba zaproponowane terminy. W związku z tym kierownik projektu poinformował uczestników seminarium, że praktyki przewidziane dla nauczycieli kształcenia zawodowego, w jego wymiarze praktycznym, będą odbywać się w terminie 23.08.2011–09.09.2011 roku.

Kolejnym punktem seminarium było zidentyfikowanie i określenie problemów, z jakimi borykają się nauczyciele kształcący uczniów w zawodach praktycznych. Jak okazało się

w toku prowadzonej dyskusji, nauczyciele wyposażeni są w zdecydowanie niewystarczającą wiedzę z zakresu nowych trendów organizacyjnych i technologicznych w turystyce i hotelarstwie. W związku z powyższym za jak najbardziej celowe uznaje się, aby głównym celem praktyk, które mają być organizowane w ramach projektu, było zwiększenie wiedzy nauczycieli w odniesieniu do wyżej wymienionych zagadnień. To z kolei w znaczący sposób przełoży się na jakość zajęć prowadzonych przez nauczycieli zawodów praktycznych.

Nauczyciele biorący udział w seminarium negatywnie ocenili aktualny system kształcenia, zwłaszcza w odniesieniu do kierunków turystycznych. Jak podkreślali, kadra dydaktyczna nazbyt często nie jest wyposażona w podstawową wiedzę dotyczącą funkcjonowania biur podróży, w tym wykorzystywanych do tego celu programów komputerowych, systemów rezerwacyjnych, prowadzonej dokumentacji, ubezpieczeń, planowania i rozliczania imprez turystycznych, a także podstaw obsługi prawnej klienta.

Z kolei przedstawiciele biur podróży, również uczestniczący w seminarium, zwrócili uwagę na wyjątkowo nieprzystające do realiów funkcjonowania sektora turystycznego przygotowanie z zakresu wiedzy geograficznej, którym legitymują się uczniowie średniego szczebla edukacji, odbywający w biurach podróży praktyki zawodowe. Przedstawiciele biur podróży podkreślali również zasadność i potrzebę uzyskiwania przez uczniów, w toku kształcenia, wiedzy odnoszącej się do przebiegu całego procesu kompleksowej obsługi klienta. Natomiast nauczyciele przygotowujący do zawodu przyszłe kadry sektora gastronomicznego i turystycznego zwrócili uwagę na fakt, że rzadko zdarza się, aby absolwenci tego kierunku mieli sprecyzowaną wizję swojej kariery zawodowej i związanych z nią możliwości znalezienia zatrudnienia. Uczestnicy seminarium byli zgodni co do tego, że jedyną szansą na wyjście z impasu, w jakim znalazło się szkolnictwo kształcące przyszłe kadry branży gastronomicznej i turystycznej, jest opracowanie przemyślanego, innowacyjnego i opartego na racjonalnych przesłankach programu kształcenia nauczycieli zawodów praktycznych. Dlatego też zebrani postulowali, aby kadra dydaktyczna brała udział w cyklicznie organizowanych praktykach zawodowych, odbywających się w przedsiębiorstwach sektora turystycznego i gastronomicznego. W kontekście konieczności podwyższania kwalifikacji i kompetencji zawodowych przez nauczycieli kształcenia zawodowego zebrani zwrócili uwagę na fakt, że aktualnie notuje się brak placówek zajmujących się doksztalaniem i doskonaleniem nauczycieli zawodów praktycznych. Osoby biorące udział w spotkaniu zgodziły się co do tego, że szkoły zawodowe, uczelnie wyższe, a także przedsiębiorstwa branżowe powinny podjąć i zacieśnić współpracę.

Seminarium zakończył jego moderator, dr Julian Bystrzanowski, który po wysłuchaniu dyskusji, poinformował uczestników o terminie następnego spotkania.

Czwarte, ostatnie seminarium zorganizowane przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie, w ramach realizowanego przez Uczelnię projektu *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, odbyło się 26 maja 2011 roku w jej siedzibie. Spotkanie rozpoczęło się od krótkiego powitania jego uczestników przez kierownika projektu. Po zakończeniu części wstępnej głos zabrał moderator seminarium, którym został, podobnie jak w przypadku trzech poprzednich spotkań, dr Julian Bystrzanowski. Przypomniwał on uczestnikom spotkania cele i zadania stojące przed realizatorami projektu, a także terminy, w których odbędą się warsztaty przeznaczone dla nauczycieli kształcących przyszłe kadry sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego, a także terminy praktyk nauczycielskich w przedsiębiorstwach branżowych.

W ramach uporządkowania i ujednolicenia wniosków oraz założeń, wypracowanych podczas poprzednich seminariów, dr Julian Bystrzanowski przypomniał uczestnikom spotkania, na jakie obszary wiedzy, kompetencji i umiejętności młodzieży odbywającej praktyki w przedsiębiorstwach branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej należy zwrócić szczególną uwagę w toku kształcenia zarówno teoretycznego, jak i praktycznego. Na czoło wysuwa się konieczność doskonalenia umiejętności dotyczących:

- obsługi i znajomości systemów informatycznych, takich jak Excel, a także podstawowych dla funkcjonowania branży programów informatycznych;
- znajomości technik związanych z obsługą klienta, w tym podstaw psychologicznych i efektywnych technik sprzedaży, w połączeniu ze znajomością stricte branżowego słownictwa;
- znajomości zagadnień związanych z tzw. geografiami turystyczną;
- znajomości i biegłego posługiwania się nowożytnymi językami obcymi;
- znakomitego orientowania się w zagadnieniach matematycznych związanych z kalkulacjami cenowymi, stawkami VAT, podziałem cen łącznych na składniki, obliczaniem marży.

Następnie głos w dyskusji zabrała grupa przedstawicieli branży hotelarskiej. Przedstawili oni zbiór zagadnień, które powinny zostać wzięte pod uwagę przy tworzeniu zakresu merytorycznego praktyk, mających odbywać się w przedsiębiorstwach tego sektora, a skierowanych do nauczycieli kształcenia zawodowego.

Zaleca się zwrócenie szczególnej uwagi na konieczność zapoznania nauczycieli z:

- całą strukturą funkcjonowania kompleksu hotelowego;
- funkcjonującymi systemami ISO;
- zapleczem gastronomicznym;
- systemami rozliczeń rezerwacyjno-finansowych;
- zagadnieniami związanymi z polityką finansową konkretnego przedsiębiorstwa;
- procedurami pracy w recepcji, a także tzw. „obsługi piętra”.

Następną grupą, która zabrała głos w dyskusji, byli przedstawiciele sektora turystycznego, a więc biur podróży i korporacji turystycznych. Przedstawili oni zestaw założeń, które powinny zostać uwzględnione w programie nauczycielskich praktyk. Prymat przyznano konieczności zapoznania nauczycieli z zagadnieniami związanymi z:

- strukturą funkcjonowania biura podróży;
- funkcjonującymi w tej branży systemami i programami komputerowymi;
- systemami rozliczeń rezerwacyjnych i hotelowych;
- metodami bezpośredniej i telefonicznej obsługi klienta;
- efektywnymi metodami w zakresie polityki kadrowej, ze szczególnym zwróceniem uwagi na kryteria stosowane przy ocenie kandydatów ubiegających się o zatrudnienie;
- metodami rozliczeń finansowych, ze szczególnym uwzględnieniem podziału na marżę, stawki podatkowe, przeliczanie obcych walut, prawidłowego obliczania wartości łącznej i poszczególnych składników całej oferty.

Uczestnicy seminarium podkreślili, iż niezwykle ważne jest, aby nauczyciele przedmiotów zawodowych, zarówno w ich formie teoretycznej, jak i praktycznej, kształcący przyszłe kadry sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego mieli możliwość regularnego poszerzania swojej wiedzy i umiejętności w ramach praktyk odbywających się w przedsiębiorstwach branżowych. Fundamentem tego rodzaju przedsięwzięć powinna być aktywna kooperacja szkół zawodowych, przedsiębiorstw sektora turystycznego, hotelarskiego i gastronomicznego, a także szkół wyższych kształcących na kierunkach z tego zakresu.

Zakończenie

Program Operacyjny Kapitał Ludzki, a także realizowany w jego ramach (Priorytet III, Działanie 3.4., Poddziałanie 3.4.3.) przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie projekt *Akademia dobrych praktyk* stwarza szansę na podniesienie jakości i efektywności kształcenia w szkolnictwie zawodowym średniego szczebla edukacji. Cel ten osiągnąć można głównie poprzez podwyższenie kompetencji oraz zaktualizowanie i poszerzenie wiedzy nauczycieli przedmiotów zawodowych/ instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry sektora gastronomii, turystyki i hotelarstwa.

Nie ulega wątpliwości, że sytuacja szkolnictwa zawodowego powinna ulec znaczącej poprawie. Pierwszym krokiem na drodze wiodącej do tego celu jest utrzymanie na odpowiednio wysokim poziomie nakładów na rozwój kapitału ludzkiego, stanowiącego jeden z filarów nieprzerwanego rozwoju współczesnej gospodarki budowanej na wiedzy, informacji oraz technologii.

Odpowiedzialność za zreformowanie szkolnictwa zawodowego, polegającego między innymi na skorelowaniu jego oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców, nie może jednak spoczywać wyłącznie na władzach oświatowych szczebla centralnego. Powinna być bowiem podzielona zarówno między instytucje zarządzające edukacją: władze państwowe, samorządowe, oświatowe, jak i pracodawców, którzy na równi powinni odpowiadać za przygotowanie do zawodu przyszłych wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Absolwenci szkół zawodowych średniego szczebla edukacji powinni legitymować się kwalifikacjami i umiejętnościami niezbędnymi do wykonywania konkretnego, wyuczonego zawodu, ale również kompetencjami stanowiącymi podstawę efektywnego funkcjonowania w realiach współczesnego rynku pracy. Z tego też względu przyszli pracownicy, również sektora turystyki, gastronomii i hotelarstwa, powinni wykazywać się profesjonalizmem, mobilnością i elastycznością.

Jednak powodzenie wszelkich projektowanych zmian, które mają w bliższej perspektywie zostać wdrożone, uzależnione jest od kadry dydaktycznej, odpowiadającej za wykształcenie i przygotowanie zawodowe przyszłych pracowników. Nauczyciele, którzy podejmują się tego zadania, zobowiązani są do legitymowania się jak najwyższymi kompetencjami i kwalifikacjami zawodowymi. Stąd konieczność ich dobrze zaplanowanego i systematycznie realizowanego samorozwoju zawodowego oraz nieprzerwanego podwyższania kwalifikacji zawodowych poprzez udział w rozlicznych szkoleniach, kursach, a także praktykach zawo-

dowych odbywających się w przedsiębiorstwach działających w branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej.

Ważne jest, aby instytucje przygotowujące do zawodu przyszłych nauczycieli, tak kształcenia zawodowego, jak i ogólnego, brały pod uwagę jeden z priorytetów unijnej polityki oświatowej, mający na celu stworzenie nowego modelu nauczyciela odpowiadającego wyzwaniom, jakie stawia przed edukacją XXI wiek. Nowoczesny nauczyciel to⁶⁹:

- Wychowawca dążący do stworzenia odpowiednich warunków sprzyjających kształtowaniu postaw uczniów poprzez rozbudzanie ich ciekawości, zachęcający do samodzielnego poszukiwania i zdobywania informacji oraz krytycznego ich selekcjonowania i dalszego przetwarzania. Do jego zadań należy również wspieranie młodzieży w podejmowaniu decyzji odnośnie wyboru ścieżki edukacji, a także kariery zawodowej.
- Dydaktyk przekazujący w sposób skuteczny i efektywny wiedzę oraz kształcący w uczniach umiejętności niezbędne do funkcjonowania w obszarze pracy zawodowej oraz we współczesnym świecie.
- Opiekun, do zadań którego należy sprawowanie opieki nad uczniem jej wymagającym i potrzebującym, udzielanie mu pomocy w trudnych sytuacjach.
- Badacz, którego sfera działalności zawodowej obejmuje również konieczność autodiagnozy w odniesieniu do prowadzonej przez siebie działalności dydaktycznej i wychowawczej.
- Innowator wprowadzający w obręb procesu wychowawczego i dydaktycznego nowe, lepsze rozwiązania o charakterze organizacyjnym, technicznym i technologicznym.

W praktyce zawodu nauczyciela wymienione funkcje nakładają się na siebie, tworząc model, do którego należy dążyć.

⁶⁹ Stasiak P., *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, <http://podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc> [data dostępu: 06.04.2011].

Bibliografia

Dokumenty

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

Monografie, opracowania, artykuły

- Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej: studium teoretyczne*, Warszawa 2008.
- Baraniak B., *Edukacyjne wymiary pedagogiki pracy* [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa 2008.
- Bednarczyk H., *Podstawy teoretyczne i modele systemów zarządzania w ustawicznej edukacji zawodowej*, Warszawa 2005.
- Brejnak A., *Tworzenie modułowych programów szkoleń opartych na metodologii MES*, Warszawa 2004.
- Borkowicz J. (red.), *Wychowywać i nauczać inaczej*, Biała Podlaska 1996.
- Chmielecka E. (red.), *Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji*, Warszawa 2009.
- Drogosz-Zabłocka E., *Współpraca szkół i przedsiębiorstw – zasady, formy i zakres współpracy* [w:] Jeruszka U. (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2002.
- Furmanek W., *Pedagogika a pedagogika pracy* [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa 2008.
- Gerlach R., *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych: wyzwania, szanse, zagrożenia*, Bydgoszcz 2007.

- Giza T., *Innowatyka pedagogiczna – zmiany w teorii i praktyce*, „Nauczanie Początkowe” 2003/2004, nr 2.
- *Jakość pracy nauczyciela*, Zarząd Główny ZNP, Warszawa 2001.
- Jasiński Z. (red.), *Spoleczno-cywilizacyjny wymiar edukacji*, Opole 1996.
- Kabaj M., *Elementy programu ograniczenia bezrobocia młodzieży. W kierunku kształcenia dualnego* [w:] tenże, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa 2004.
- Kaczor S., *Szkoła – zawód – praca*, Warszawa 1987.
- Kupisiewicz Cz., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Warszawa 1996.
- Kuźma J., Wroński R., *Kształcenie praktyczne przyszłych nauczycieli nowoczesnej szkoły*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2002.
- Kwiatkowski S.M., *Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności. Uczeń – pracodawca – zawód – standard – zatrudnienie* [w:] *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Warszawa 2006.
- Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa 2008.
- Kwiatkowski S.M. (red.), *Nowe uwarunkowania edukacji szkolnej*, Warszawa 1998.
- Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B., *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007.
- Lelińska K., Sołtysińska G., *Kształcenie zawodowe a zawody na rynku pracy*, Warszawa 1999.
- Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2007.
- Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2006.
- Łukaszewicz A., *Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich* [w:] Kotarba M., Łuczak M. (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Warszawa 2008.
- Łukaszewicz R., *Studia nad alternatywami w edukacji*, Fundacja Wolne Inicjatywy Edukacyjne, Wrocław 2002.
- Magda-Adamowicz M., *Edukacja permanentna nauczycieli* [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyka*, Warszawa 2008.

- Majcher-Teleon A., *Krajowe ramy kwalifikacji a budowa systemu uczenia się przez całe życie* [w:] Bednarczyk H., Woźniak J., Kwiatkowski S. M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.
- Moos J., Sienna M., *Rola i zadania standardów kwalifikacji zawodowych w programowaniu zawodowego kształcenia ustawicznego* [w:] Bednarczyk H., Woźniak J., Kwiatkowski S. M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.
- Nowacki T.W., *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa 1971.
- Nowak-Dziemianowicz M., *Oblicza nauczyciela, oblicza szkoły*, Toruń 2001.
- Okoń W., *Rzecz o edukacji nauczycieli*, WSiP, Warszawa 1991.
- *Organizacja systemu edukacji w Polsce 2008/2009*, Eurydice 2009.
- Palka S., *Metodologia, badania, praktyka pedagogiczna*, GWP, Gdańsk 2006.
- Palka S. (red.), *Orientacje w metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 1998.
- Pater M., Woźniak M., *O współpracy doradcy zawodowego z nauczycielami* [w:] Kotarba M., Łuczak M. (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Warszawa 2008.
- Perry R., *Teoria i praktyka: proces stawania się nauczycielem*, WSiP, Warszawa 2000.
- Pietrulewicz B., *Możliwości doskonalenia procesu kształcenia: wybrane zagadnienia*, Zielona Góra 2005.
- Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1998.
- Piotrowski E., *Zmiany w edukacji polskiej w kontekście akcesu do Unii Europejskiej* [w:] Bereźnicki F., Denek K. (red.), *Edukacja jutra. XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, Szczecin 2005.
- Płatos B., *Kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy*, Warszawa 2008.
- Przyborowska B., *Innowacyjność instytucji edukacyjnych – synteza badań*, „Przegląd Badań Edukacyjnych” 2005, nr 1.
- Przyborowska B., *Struktury innowacyjne w edukacji: teoria, praktyka, rozwój*, Wydawnictwo UMK, Toruń 2003.
- Radło M. J., *Wyzwania konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, Warszawa 2003.

- Rubacha K., *Metodologia badań nad edukacją*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Sitarska B. (red.), *Doskonalenie kompetencji edukacyjnych*, Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce 2004.
- Schneider M., *Wpływ stresu na wypalenie zawodowe wśród nauczycieli* [w:] Nowak-Dziemianowicz M., Czerwiński K., Maliszewski W. J. (red.), *Komunikacja społeczna w edukacji: inspiracje, analizy, działania*, Toruń 2009.
- Sempruch J., *Edukacja wobec wyzwań i zadań współczesności i przyszłości. Strategie rozwoju*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 1996.
- Symela K., *Kształcenie modułowe a kwalifikacje i kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych*, Warszawa 1994.
- Symela K., *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego*, Przemyśl 2009.
- Symela K., *Projektowanie modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego – rola standardów* [w:] Bednarczyk H., Woźniak J., Kwiatkowski S. M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.
- *Szczegółowy opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*, Warszawa 2010.
- Wiatrowski Z., *Nauczyciel szkoły zawodowe dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993.
- Walkiewicz E., *Elementy prawa dla nauczycieli*, Warszawa 2003.
- Wroczyński R., Pilch T. (red.), *Metodologia pedagogiki społecznej*, Wrocław 1974 .
- Żechowska B. (red.), *Z metodologicznych i empirycznych problemów pedagogiki*, Katowice 1990.

Źródła internetowe

- Feltynowska U., *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce*, Warszawa 2005,
<http://www.psep.pl/pliki/publ/rownouprawnienie.pdf>
- Furmanek W., *Teoretyczny i empiryczny sens kompetencji kluczowych*,
<http://www.univ.rzeszow.pl/wmp/technika/wfurmanek/284.pdf>
- *Charakterystyka Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*,
<http://pup.esochaczew.pl/media/index.pup?pokaz=kontent&idKontent=3389&MediumID=106&sub=3387>
- *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2009, Najwyższa Izba Kontroli. Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego,
http://biblioteka.mwi.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=219:informacja-o-wynikach-kontroli-kszt%C5%82cenia-os%C3%B3b-doros%C5%82ych-na-tle-potrzeb-ryнку-pracy&Itemid=3
- Jagiełło-Rusiłowski A., *Innowacje w szkole albo wykluczenie w życiu*,
http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=587&Itemid=60
- *Jak napisać program autorski?*, www.zsbjas.3-21.pl/pliki/publikacje/ad/autorski.doc
- Jankowska M., *Wypalenie zawodowe*, <http://literka.pl/article/show/id/23303>
- Jarecki W., *Koncepcja kapitału ludzkiego*, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/4/2.pdf>
- Jarośnińska R., *Kształcenie modułowe*, http://www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=43:moulowe&catid=24:publikacje&Itemid=26
- Kaczmarek M., Kowalik D., *Kształcenie zawodowe w Polsce – w oczekiwaniu na standardy kwalifikacji zawodowych*, www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25_26/Kaczmarek.doc
- Kędzierska B., *Kształcenie ustawiczne w Polsce – podstawowe dokumenty i rozporządzenia*, http://www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf

- Kość I., *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji*, www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc
- Kowalewski K., *Kształcenie zawodowe w procesie kształcenia permanentnego*, [konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/17.doc](http://www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/17.doc)
- Kowalewski T., *Zagadnienie kapitału ludzkiego w kontekście funkcjonowania banku*, http://www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/Zeszyt7/34_Kowalewski.pdf
- Krajewska M., *Konstruowanie autorskich programów nauczania*, <http://literka.pl/article/show/id/33940>
- Krzyżak J., *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*, http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu_owe_programy_ksztal_cenia.pdf
- *Kształcenie modułowe*, sabinaficek.rcez.pl/word/ksztal_cenie_modulowe.doc
- *Kształcenie modułowe przyszłości kształcenia zawodowego*, <http://www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802>
- *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, http://www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86
- *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian [w:] Reforma programowa*, www.konferencje.men.gov.pl/
- Kuśmierk A., *Kształtowanie się potrzeb edukacyjnych i sytuacji na rynku pracy w sektorze usług wśród kobiet w województwie dolnośląskim*, www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza_3_Kształtowanie_się_potrzeb_wśród_kobiet
- Kwiatkowski S. M., *Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2006, nr 3, <http://www.ciop.pl/18763>
- Lęcznar M., *Rozwój zasobów ludzkich a wzrost konkurencyjności polskiej gospodarki w świetle wytycznych Strategii Lizbońskiej*, http://www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/Zeszyt6/17_Lecznar_Malgorzata.pdf
- Lichniak I., *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, http://lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul_02.pdf
- Majewska K., *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*, http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&Itemid=4

- Marten Z., *Stres w pracy nauczyciela*, <http://www.sbc.org.pl/Content/9862/marten.pdf>
- *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009, http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf
- Nowak-Lewandowska R., *Kształcenie ustawiczne jako podstawa wzrostu konkurencyjności zasobów pracy w Polsce*, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/74/12.pdf>
- Nowakowska-Siuta R., *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*, http://www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf
- Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16, [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos_016.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf)
- *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, Warszawa 2010, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_oswiata_i_wychowanie_2009-2010.pdf
- Polak M., *Uczniowie o szkole XXI wieku (2)*, http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1278&Itemid=1&limit=1&limitstart=1
- Polak M., *Umiejętności XXI wieku w kształceniu nauczycieli*, http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1315&Itemid=
- *Potrzeby nauczycieli w zakresie doskonalenia. Wyniki badania – 2009 rok*, www.kuratorium.katowice.pl/.../Sprawy%20nauczycieli/badanie_potrzeb/Wnioski_z_badania_potrzeb.ppt
- *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, http://www.pracapodkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf
- *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, <http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html>

- *Relacja z III Ogólnopolskiej Konferencji „Rozwój Szkolnictwa Zawodowego w Polsce i Unii Europejskiej”*, http://www.gazeta.edu.pl/Rozwoj_Szkolnictwa_Zawodowego_w_Polsce_i_Unii_Europejskiej-100_272-0.html
- Sielatycki M., *Kompetencje nauczyciela Unii Europejskiej*, <http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf>
- Sosnowska M., *Całozyciowa edukacja zawodowa człowieka*, http://www.profesor.pl/mat/n12/pokaz_material_tmp.php?plik=n12/n12_m_sosnowska_041028_2.php&id_m=13724
- Stasiak P., *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, podn.wodzislav.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc
- Stawicka I., *Koncepcja kształcenia modułowego*, <http://www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf>
- Suchorab A., *Cele i polityka UE a uczenie się przez całe życie*, <http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C>
- Symela K., *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*, www.wup.pl/.../Temat%20%20Moderniza%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc
- Sysło M. M., *Edukacyjne standardy przygotowania nauczycieli w zakresie technologii*, http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1256&Itemid=1
- Śliwińska-Kowalska M. (red.), *Obciążenia psychofizyczne w zawodzie nauczyciela i ich wpływa na zdrowie*, www.old.pomorskie.znp.edu.pl/nowe_pliki/ekspertyza.doc
- *Współczesny rynek pracy*, www.walbrzych.obserwatorrynku.pl/...zawodowe/.../PrezentacjaDoscenariuszanr3.ppt
- *Wypalenie zawodowe*, www.pis.mswia.gov.pl/download.php?s=49&id=718 –
- *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010, <http://www.pz.wodip.opole.pl/component/content/article/14-aktualnoci/33---zaoeniaprojektowanych-zmian-kształcenie-zawodowe-i-ustawiczne>

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