

Nauczyciel
praktycznej nauki zawodu.
Wyzwania, problemy



**WYŻSZA SZKOŁA
ZARZĄDZANIA I ADMINISTRACJI**
w Zamościu

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu. Wyzwania, problemy

**Materiały z konferencji upowszechniającej
w projekcie „Dydaktyka bliska gospodarce. Praktyki zawodo-
we dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów
praktycznej nauki zawodu”**

5 czerwca 2012 r.

Zamość 2012

© Copyright by WSZiA w Zamościu
Zamość 2012



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wydawnictwo współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wydawca

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu, ul. Akademicka 4, 22-400 Zamość
tel. (84) 677 67 09, fax (84) 677 67 10, <http://www.wszia.edu.pl/>, e-mail: poczta@wszia.edu.pl

SPIS TREŚCI

Janusz Skwarek	
<i>Zawodowe kształcenie ustawiczne dorosłych</i>	7
ADULT CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION	
Mieczysław Kowerski	
<i>Demograficzne uwarunkowania zmian na rynku pracy</i> <i>miasta Zamościa i powiatu zamojskiego</i>	15
THE DEMOGRAPHIC DETERMINANTS OF THE TOWN OF ZAMOŚĆ AND ZAMOŚĆ COUNTY LABOUR MARKET CHANGES	
Zbigniew Władek, Bogusław Klimczuk	
<i>Dualny system kształcenia zawodowego w Niemczech</i>	39
VOCATIONAL TRAINING IN GERMANY	
Piotr Skwarek	
<i>Prawne uwarunkowania zatrudniania nauczycieli</i>	47
FORMS OF TEACHER EMPLOYMENT IN THE STRUCTURE OF POLISH SCHOOLING	
Jan Andreasik	
<i>Krajowe Ramy Kwalifikacji w szkolnictwie wyższym</i>	55

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu — wyzwania, problemy

ZAMOŚĆ, 5 czerwca 2012 r.

Janusz Skwarek

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu

ZAWODOWE KSZTAŁCENIE USTAWICZNE DOROSŁYCH

Streszczenie

Prezentowany artykuł dotyczy problematyki kształcenia ustawicznego dorosłych. Autor zwraca uwagę na andragogiczne aspekty realizacji procesu kształcenia i wychowania ludzi dorosłych. Wskazuje na specyfikę samych dorosłych jako uczestników kształcenia, ich możliwości uczenia się oraz potrzeby własnego rozwoju. W artykule analizuje się również perspektywy rozwoju edukacji ustawicznej, a w tym strategię oraz kierunki i zadania rozwoju edukacji w Polsce.

Słowa kluczowe: andragogika, kształcenie ustawiczne, wychowanie dorosłych

Wstęp

Potrzeby związane z ustawiczną edukacją społeczeństwa XXI wieku mają uwarunkowania społeczne i egzystencjalne. Współcześnie ludzie muszą podejmować wysiłek uczenia się przez całe życie, ponieważ jest to ściśle związane z wymaganiami naszej cywilizacji¹. Wobec tego oświata dorosłych odgrywa ogromną rolę w dzisiejszym świecie. Czyni dorosłego człowieka lepszym pracownikiem, wpływa na jego świadomość, uczy rozumieć innych, pojmować sztukę i obcować z nią, pozwala samodzielnie zdobywać potrzebne informacje i orientować się w środowisku².

Andragogika — kształcenie i wychowanie dorosłych

Analizując proces kształcenia ustawicznego dorosłych należy zwrócić uwagę na andragogikę, jako dziedzinę nauki zajmującą się badaniem zagadnień kształcenia, samokształcenia oraz wychowania dorosłych i młodzieży pracującej. Andragogika dba

¹ Solak A., *Człowiek i jego wychowanie*. Wyd. BIBLOS, Tarnów 2001.

² Skwarek J., *Kształcenie dorosłych w świetle wymagań współczesnego życia*. Wydawnictwo WSZiA w Zamościu, Zamość 2006.

o zapewnienie warunków umożliwiających skuteczne realizowanie programów szkolnych, przygotowuje dorosłych do rozwiązywania problemów zawodowych, społecznych czy też osobistych³. Nauka ta analizuje, czy cele edukacyjne są zgodne z psychofizycznymi możliwościami człowieka dorosłego, z warunkami jego pracy i życia. Wskazuje również na znaczenie użyteczności wiedzy, wpływa na rozwój osobowości, bada związek treści kształcenia z życiem osobistym i pracą dorosłych. Istotne jest, by oświata dorosłych stała się dla słuchaczy obszarem wszechstronnego doskonalenia osobowego w wymiarze intelektualnym, społecznym, zdrowotnym, estetycznym, moralnym i duchowym⁴. Zadaniem tej dyscypliny wiedzy jest także opracowywanie optymalnych rozwiązań w zakresie doboru treści kształcenia i wychowania ludzi dorosłych, metod, środków i form organizacyjnych nauczania. Istotnym zadaniem andragogiki jest ponadto ustalanie racjonalnych odstępów między okresami intensywnego kształcenia, zwłaszcza na kursach o charakterze zawodowym, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy⁵. Jest to ważne z uwagi na fakt, że słuchacze muszą często pogodzić obowiązki zawodowe i rodzinne z przeciążonym czasem przeznaczonym na naukę. Ważny jest też wymagany nakład pracy oraz rozmiar treści kształcenia i umiejętności przeznaczonych do opanowania.

Kształcenie ustawiczne

Kształcenie ustawiczne jest kierowane do ludzi dorosłych. Jego uczestnikiem może być osoba posiadająca wykształcenie wyższe, jak również nawet człowiek o znikomym wykształceniu. W ten sposób każdy może zgłębić, poszerzyć lub od początku opanować praktycznie każdą dyscyplinę naukową lub dziedzinę ludzkiej wiedzy. Do systemu edukacji ustawicznej wchodzi między innymi: szkoły dla dorosłych różnego szczebla, pozaszkolne placówki edukacyjne, ośrodki szkoleniowe różnych podmiotów prawnych, kursy lub specjalnie powołane centra kształcenia ustawicznego. Wykorzystuje się również środki masowego przekazu np.: radio, telewizję, Internet, prasę, specjalistyczne wydawnictwa oraz pakiety multimedialne. W edukacji ustawicznej zastosowanie mają wszystkie tradycyjne metody nauczania, coraz częściej uzupełniane przez nowoczesne technologie informatyczne i zdobycze elektroniki. Nowatorskim pomysłem jest kształcenie modułowe. Poszczególne moduły danego programu, ujęte w zamknięte zbiory wiedzy i umiejętności, powinny być kompatybilne i stanowić trwałe składniki nauczania w różnych zawodach, na różnych poziomach kształcenia i w różnych typach szkół. Słuchacz zaliczając odpowiednie moduły będzie w stanie ukończyć np. liceum lub technikum, zostać spawaczem czy też ogrodnikiem. Rozwiniętą i bardziej uniwersalną formą kształcenia modułowego jest nauczanie na odległość. Dzięki odpowiedniemu systemowi kształcenia sieć doradców i punktów konsultacyjnych z wykorzystaniem właściwie przygotowanych pakietów multimedialnych pozwala organizować kształcenie w dowolnym kierunku, na różnym poziomie i w wybranym zakresie. Zaletą takiego systemu jest względna

³ Tuross L., *Andragogika (pedagogika dorosłych)*, [w:] L. Tuross (red.) *Pedagogika ogólna i subdyscypliny*. Wyd. Żak, Warszawa 1999, s. 391–397

⁴ Kupisiewicz Cz., *O reformach szkolnych. Wybór rozpraw i artykułów z lat 1977–1999*. wyd. Żak, Warszawa 1999

⁵ Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*. Wyd. Żak, Warszawa 1996.

taniość, ogromny zasięg, dostępność dla inwalidów lub ludzi nie mogących przerwać pracy. Utrudnieniem może być konieczność dostępu do technik telekomunikacyjnych lub Internetu⁶.

Wychowanie dorosłych

A Solak uważa, że podobnie jak kształcenie bardzo ważna jest problematyka wychowania człowieka dorosłego. Człowiek nie tylko ulega ciągłemu rozwojowi poprzez uczestnictwo w procesie kształcenia, ale również podlega ciągłemu wychowaniu. Wychowanie dorosłych ukierunkowane jest na osiągnięcie dojrzałości, ale dorosłość nie jest równoznaczna z dojrzałością. Człowiek może osiągać status dorosłego w pewnej dziedzinie, podejmując określone cele społeczne. Na przykład podejmuje pracę, ale pozostaje jednocześnie niedojrzałym emocjonalnie, niezdolnym do samodzielnego funkcjonowania. Dopiero własne doświadczenia życiowe doprowadzają człowieka dorosłego do ukształtowania się poczucia jego tożsamości i samooceny własnego rozwoju⁷.

H. Muszyński definiuje pojęcie wychowania jako „wszelkie zamierzone działania w formie interakcji społecznych mające na celu wywołanie pożądanych zmian w osobowościach ludzi⁸. Zdaniem M. Nowaka analizując pojęcie wychowania w pedagogice można prowadzić rozważania w nieco szerszym zakresie: w obszarze tzw. „szerokiego” i „węższego” rozumienia wychowania. Pojęciem wychowanie w sensie szerokim obejmuje się wszelkie oddziaływania na człowieka, współtworzące jego osobowość indywidualność. Są to oddziaływania rodzinne, szkolne, sąsiedzkie, koleżeńskie, zawodowe, grupy rówieśniczej, lub mediów. Wszystko to wpływa na osobę ludzką, na jej postępowanie, na podejmowane decyzje, na poglądy i kształtowanie osobowości. Pojęcie wychowanie w sensie węższym obejmuje natomiast wszelkie zamierzone oddziaływania na wychowanka, podejmowane w określonym celu i w określonej sytuacji. W tym rozumieniu wychowania mamy do czynienia z postawieniem problemu wartości w procesie wychowawczym człowieka, ponieważ wychowanie i nauczanie nie mogą zaistnieć bez określenia celu wychowania, a więc nie istnieją bez wartościowania⁹. Autor uważa, że celem wychowania jest osiągnięcie dojrzałości ludzkiej. Wychowanie ma sens, gdy jako swój najwyższy cel stawia pomoc osobie ludzkiej w urzeczywistnianiu własnego człowieczeństwa, a konkretnie w osiągnięciu pełnej dojrzałości. Człowiek w sposób najbardziej widoczny osiąga dojrzałość biologiczną. Znacznie trudniej jest ocenić dojrzałość pod względem psychicznym, społecznym, kulturalnym, czy religijnym. Często wskazuje się, że dojrzałość ludzka jest związana z takimi cechami jak: zdolność oceny własnych realnych możliwości i tworzenia własnego projektu życia oraz nabycie pozytywnych cech, które umożliwią osobie urzeczywistnianie celów autentycznie ludzkich. Wobec tego zdolność tworzenia własnego projektu życia domaga się poszukiwania i nabywania świadomości autentycznych dążeń ludzkich. Pewna grupa dążeń człowieka jest uzależniona od jego indywidualności, inne są zależne od kontekstu społeczno-kulturalnego, w jakim

⁶ Pilch T., *Spyry o szkołę*. Wyd. Żak, Warszawa 1999.

⁷ Solak A., *Człowiek i jego wychowanie*. Wyd. BIBLOS, Tarnów 2001.

⁸ Muszyński H., *Zarys teorii wychowania*, PWN, Warszawa 1981, s. 25.

⁹ Nowak M., *Podstawy pedagogiki otwartej*, RW KUL, Lublin 2001.

żyje. Na tej podstawie możemy stwierdzać, że pewne dążenia są wspólne wszystkim ludziom, inne zmieniają się i zależą od kultury, preferencji w różnych grupach społecznych lub indywidualnych skłonności. W każdym człowieku istnieją pewne dążenia: aspiracje, pragnienia, nadzieje, projekty i marzenia¹⁰. M. Nowak wskazuje na podstawowe dążenia człowieka, zwłaszcza w kontekście sugestii, wpływu reklamy oraz mediów masowych:

- podstawowym dążeniem człowieka jest dążenie do potwierdzenia siebie i do własnego znaczenia, które na poziomie biologicznym utożsamiane jest z instynktem samozachowawczym, a na wyższych poziomach życia osobowego z dążeniem do potwierdzenia się w życiu i stania się kimś znaczącym. Chodzi o pragnienie wielkości, chwały, honoru, działania i współdziałania, które stanowią możliwość akceptacji i wyrażenia własnej osobowości;
- dążenie do bycia akceptowanym, respektowanym, kochanym i rozumianym przez inne osoby. Stanowi ono jakby konsekwencję poprzedniej potrzeby i jest podyktowane społeczną naturą człowieka, która domaga się relacji oraz dialogu z innymi;
- dążenie do prawdy o człowieku i o świecie. Najwyższą aktywnością człowieka jest ta, która prowadzi do zrozumienia, jak przedstawia się stan rzeczy otaczającego nas świata;
- dążenie do tworzenia kultury i udziału w postępie cywilizacyjnym w celu coraz większej humanizacji świata;
- dążenie do integralnego rozwoju własnej osoby. Jest to dążenie do koordynacji i uporządkowania własnego procesu rozwoju osobowego¹¹.

Specyfika dorosłych uczestników kształcenia

Dorośli słuchacze istotnie różnią się od dzieci i młodzieży. Pomiedzy samymi dorosłymi również występują różnice, bo są wśród nich zarówno starsi, jak i młodzież pracująca. Rozbieżności te wynikają ponadto z samej płci, stanu rodzinnego, środowiska zamieszkania, stopnia i kierunku wykształcenia, sprawności umysłowej, inteligencji, zawodu, poziomu kulturalnego lub doświadczeń życiowych. Ważne jest jednak, że człowiek dorosły, który decyduje się na naukę, wykazuje w toku nauczania lepszą uwagę niż dziecko, jest bardziej krytyczny i zdolny do dyskusji. Jest też bardziej obowiązkowy i zdyscyplinowany. Ponadto cechuje go większa zdolność do myślenia abstrakcyjnego. Dorośli podejmują naukę zazwyczaj dobrowolnie i sprawia im ona satysfakcję. Dorosłym uczniom można stawiać wyższe wymagania niż młodzieży szkolnej, starsi lepiej postrzegają i kojarzą, mają więcej pojęć, łatwo uogólniają szczegóły i mają niezłą pamięć. Należy jednak pamiętać, że dorośli przystępują do nauki niekiedy po długiej przerwie i mają znacznie mniej czasu na naukę, głównie ze względu na pracę zawodową lub zajęcia rodzinne. Zdarzają się także sytuacje, w których dorośli nie ufają swoim siłom i nie doceniają własnych możliwości uczenia się. Rozważając czynniki warunkujące edukację i wychowanie człowieka dorosłego należy zwrócić uwagę na wartości, które wyznaczają działalność życiową człowieka, pomagają realizować sens życia, a przede wszystkim zwiększają jakość bytu człowie-

¹⁰ Tamże.

¹¹ Tamże.

ka. Po pierwsze ukazują się one w ludzkich czynach, a po drugie w duchowej sferze człowieka, która stanowi źródło motywacji do działania. Podstawę wartości stanowi człowiek i jego godność, a także prawda, dobro, piękno, życie, sprawiedliwość, pokój oraz rodzina. Satysfakcja płynąca z osiągnięcia rozwoju daje poczucie sensu życia, czyli poczucie szczęścia¹².

Perspektywy rozwoju edukacji ustawicznej

Analizując problematykę edukacji ustawicznej dorosłych warto zapoznać się ze strategicznymi kierunkami i zadaniami rozwoju edukacji w Polsce. Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu opracowało „Strategię Państwa dla Młodzieży na lata 2003–2012”, w której kluczowymi zadaniami były: edukacja młodzieży i poprawa jakości kształcenia, zatrudnienie, uczestnictwo młodzieży w życiu publicznym, czas wolny, kultura oraz zdrowie. Celami strategicznymi są: tworzenie i wyrównywanie szans dla rozwoju własnej aktywności młodego pokolenia, przeciwdziałanie marginalizacji młodego pokolenia, rozwijanie międzynarodowej współpracy młodzieży oraz kształcenie i doskonalenie zawodowe dorosłych¹³.

Cz. Banach uważa, że najważniejsze zadania i priorytety edukacyjne w Polsce w latach 2010–2020 powinny obejmować:

- powszechność dostępu do szkolnictwa i wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci, młodzieży i dorosłych oraz rozwój edukacji ustawicznej;
- przygotowanie uczących się do funkcjonowania społecznego i zawodowego oraz „uczenia się przez całe życie”, a więc koncentrowanie się na: doborze wartości i kształtowaniu osobowości, kulturze ogólnej i humanistycznej, jak również rozwoju przydatności do wyzwań i zadań polityki zatrudnienia;
- zadania edukacyjne wynikające z integracji Polski z Unią Europejską oraz zmieniających się rynków pracy;
- poszerzanie edukacji zawodowej;
- kształcenie i wychowanie młodzieży i dorosłych, które jest zadaniem strategicznym oraz skomplikowanym we współczesnym świecie;
- nowoczesna reforma programów nauczania i wychowania zmierzająca do interakcji między edukacją a kulturą oraz integracji wiedzy teoretycznej, kompetencji i działalności praktycznej.

Strategia rozwoju edukacji na okres 15–20 lat powinna więc pomóc dostosować kierunki, rozmiary i jakość kształcenia w szkołach i wyższych uczelniach do potrzeb rynków pracy w Polsce i Europie oraz aspiracji edukacyjnych społeczeństwa¹⁴.

Warto również zwrócić uwagę na „Strategię rozwoju edukacji do roku 2020” autorstwa Cz. Kupisiewicza i Cz. Banacha. Przedstawiono w niej obszernie wnioski co do kierunków działań, a wśród nich konieczność szybkiego osiągnięcia edukacyjnych standardów europejskich:

- wyrównywać start szkolny oraz szanse edukacyjne dzieci, młodzieży i dorosłych;

¹² Solak A., *Człowiek i jego wychowanie*. Wyd. BIBLOS, Tarnów 2001.

¹³ Banach Cz., *Edukacja polska wobec wyzwań i zadań do roku 2020*, [w:] Denek K., Kamińska A., Kojas W., Oleśniewicz P. (red.), *Edukacja Jutra. Proces Kształcenia i jego uczestnicy*, Oficyna Wydawnicza HUMANITAS, Sosnowiec 2010, s.31–37.

¹⁴ Tamże.

- znacznie powiększyć liczbę osób dysponujących wykształceniem średnim i wyższym;
- przeprowadzić korektę reformy szkolnej z 1998 roku;
- obniżyć wiek inicjacji szkolnej z siedmiu do sześciu lat;
- w publicznych szkołach wyższych zapewnić środki na rozbudowę infrastruktury, badania naukowe i kształcenie kadr;
- wspomagać rozwój wyższego szkolnictwa niepublicznego;
- zreformować obecny system kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli;
- poprawić warunki pracy i płacy nauczycieli i innych pracowników oświatowych;
- zakończyć reformę planów i programów nauczania oraz uporządkować rynek podręczników szkolnych;
- kontynuować prace nad zbudowaniem systemu zobiektywizowanej oceny wyników nauczania i wychowania;
- przystosowanie sieci szkół do faktycznych potrzeb lokalnych i do wymogów lokalnych rynków pracy.

Z powyższego wynika, że opracowanie i realizacja „Strategii rozwoju edukacji do roku 2020” wymaga podejścia kompleksowego i perspektywicznego¹⁵.

Cz. Banach uważa, że wobec wyzwań oraz zadań teraźniejszości i przyszłości priorytetami polskiej edukacji w latach 2010–2020 powinny być:

- Powszechność dostępu do szkolnictwa oraz wyrównywanie szans edukacyjnych młodzieży i dorosłych przez poprawę jakości pracy szkół i uczelni oraz organizacji edukacji równoległej (nieszkolnej) i ustawicznej, a także rozbudowę systemu poradnictwa wychowawczego i zawodowego.
- Radykalna zmiana jakości systemu edukacji nauczycielskiej i statusu zawodowego nauczyciela, która stanowi strategiczny i skomplikowany problem polityki edukacyjnej, warunkujący efektywną realizację innych priorytetów.
- Zadania edukacji w społeczeństwie informacyjnym, które oznaczają efektywne przygotowanie uczących się do życia i zawodowego funkcjonowania w zmieniającym się świecie technologii informacyjnych. Istotnym staje się więc problem informatycznego przygotowania nauczycieli, uczniów i studentów do samokształcenia i uczestniczenia w procesie edukacji obejmującej całe życie.
- Relacje edukacji ze zmieniającą się gospodarką i potrzebami rynku pracy. Restrukturyzacja wielu gałęzi produkcji i usług oraz zanikanie tradycyjnych i pojawianie się nowych zawodów, a także przemieszczanie się ludności czynnej zawodowo wymaga mobilności zawodowej i zmiany kwalifikacji. Uzasadnione jest więc wydłużanie kształcenia ogólnokształcącego oraz zbliżanie kształcenia ogólnego i zawodowego.
- Zadania edukacji w procesie integracji Polski z Unią Europejską. Dla otwierania się na Europę i świat konieczne jest poszerzanie nauki języków obcych, pogłębianie wiedzy o historii, geografii, gospodarce oraz kulturze narodów i państw. Nauczanie języków obcych na różnych szczeblach edukacji wymaga przygotowania odpowiedniej liczby nauczycieli oraz podnoszenia jakości tego kształcenia.

¹⁵ Tamże.

- Zapewnienie odpowiednich funduszy i wzrost udziału edukacji w PKB. Konieczne jest zapewnienie odpowiednich funduszy i nakładów państwa, samorządów i społeczeństwa na edukację, aby móc rozwijać ją ilościowo i jakościowo.
- Długofalowy program rozwoju edukacji powinien być rezultatem konsultacji, negocjacji i decyzji różnych podmiotów edukacji. Obserwujemy jednak niezadowalające wykorzystanie nauki w wypracowywaniu koncepcji reform i w ich wdrażaniu.
- W wyniku badań pedagogicznych, psychologicznych, socjologicznych i ekonomicznych oraz w procesie społecznego dialogu i negocjacji podmiotów polityki edukacyjnej powinny powstawać perspektywiczne i elastyczne programy i metody efektywnej modernizacji systemu edukacji.

Podsumowując powyższe stwierdzenia Autor formułuje wnioski i postulaty, między innymi:

- Polska polityka edukacyjna w perspektywie lat 2010–2020–2025 powinna przyjąć i realizować podstawowe zasady kształcenia i wychowania: powszechności i dostępności, drożności pionowej i poziomej, jednolitości i zróżnicowania systemu, elastyczności, szerokiego profilu, wielostronnego rozwoju intelektualnego, psychicznego, etycznego, społecznego, zawodowego i fizycznego (zdrowotnego) oraz wychowania przez pracę i dla pracy, szerokiego frontu kształcenia i wychowania, humanizacji szkoły i uczelni, a także instytucji edukacji równoległej i ustawicznej.
- Edukacja potrzebuje inspiracji i wsparcia ze strony wielu nauk, aby jej podmioty mogły posiąść wiedzę o wyzwaniach, procesach i kierunkach zmieniających nasze życie oraz ułatwiać wkraczanie w rzeczywistość, informacyjną i edukacyjną.
- Polska jest na piątym miejscu na świecie pod względem liczby studentów do liczby mieszkańców kraju. Jednak jakość i kierunki kształcenia pozostawiają bardzo wiele do życzenia w stosunku do ewolucji i potrzeb rynków pracy oraz założeń programowo-metodycznych. Wymaga to rzetelnej naprawy istniejącego stanu edukacji w tym obszarze¹⁶.

Podsumowanie

Poziom życia zawodowego i prywatnego ludzi dorosłych jest uzależniony w dużym stopniu od podejmowanej przez każdego człowieka nauki. Między innymi fakt ten wynika z wymogów współczesnego świata i jego rozwoju cywilizacyjnego. Obecnie obserwujemy potrzebę kształcenia się w ciągu całego życia — mówimy o edukacji permanentnej jako wymogu XXI wieku. Ludzie dążą do ukończenia atrakcyjnych form nauki w celu realizacji swoich planów osobistych i zawodowych. Rynek edukacyjny w Polsce stara się reagować na zmiany związane z przejściem kraju do gospodarki wolnorynkowej, a w całym systemie edukacji coraz większą rolę odgrywa kształcenie dorosłych i edukacja ustawiczna. W dzisiejszych czasach każdy człowiek odpowiada za kształtowanie własnych kwalifikacji i zapewnienie sobie godnych warunków życia. Podjęcie wysiłku dla nauki może wiązać się nie tylko z sukcesem

¹⁶ Banach Cz., *Edukacja polska wobec wyzwań i zadań do roku 2020*, [w:] Denek K., Kamińska A., Kojs. W., Oleśniewicz P. (red.), *Edukacja Jutra. Proces Kształcenia i jego uczestnicy*, Oficyna Wydawnicza HUMANITAS, Sosnowiec 2010, s. 31–37.

w postaci ukończenia szkoły, znalezienia pracy, rozwijania własnych zainteresowań, ale również ze spełnieniem się w życiu i własną satysfakcją. Zatem oświata dorosłych ma kluczowe znaczenie dla wszystkich uczestników kształcenia, ponieważ służy nie tylko zdobyciu kwalifikacji, ale staje się dla słuchaczy środowiskiem wszechstronnego rozwoju w wymiarze zawodowym i osobistym. Świadomość życiowej użyteczności osoby dorosłej odgrywa wielką rolę w ujęciu osobistym znaczenia edukacji. Dlatego oświata dorosłych i edukacja ustawiczna jest ważnym wymogiem mającym decydujący wpływ na jakość życia każdego człowieka¹⁷.

LITERATURA

1. Banach Cz., *Edukacja polska wobec wyzwań i zadań do roku 2020*, [w:] Denek K., Kamińska A., Kojs. W., Oleśniewicz P. (red.), *Edukacja Jutra. Proces Kształcenia i jego uczestnicy*, Oficyna Wydawnicza HUMANITAS, Sosnowiec 2010, s. 31–37.
2. Kupisiewicz Cz., *O reformach szkolnych. Wybór rozpraw i artykułów z lat 1977–1999*, Wyd. Żak, Warszawa 1999.
3. Muszyński H., *Zarys teorii wychowania*, PWN, Warszawa 1981, s. 25.
4. Nowak M., *Podstawy pedagogiki otwartej*, RW KUL, Lublin 2001.
5. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Żak, Warszawa 1996.
6. Pilch T., *Spory o szkołę*, Wyd. Żak, Warszawa 1999.
7. Skwarek J., *Kształcenie dorosłych w świetle wymagań współczesnego życia*, Wydawnictwo WSZiA w Zamościu, Zamość 2006.
8. Solak A., *Człowiek i jego wychowanie*, Wyd. BIBLOS, Tarnów 2001.
9. Turowski L., *Andragogika (pedagogika dorosłych)*, [w:] L. Turowski (red.) *Pedagogika ogólna i subdyscypliny*, Wyd. Żak, Warszawa 1999, s. 391–397.

ADULT CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

Abstract

This article deals with the problem of adult continuing education. The author points out the andragogical aspects of the implementation of the process of adult education. He turns the reader's attention to the characteristics of adult learners, their learning capabilities and their need of self-development. In the article the author also analyses the perspectives of the development of continuing education, including the strategies, directions and objectives of the development of education in Poland.

Keywords: andragogy, continuing education, adult education

¹⁷ Skwarek J., *Kształcenie dorosłych w świetle wymagań współczesnego życia*. Wydawnictwo WSZiA w Zamościu, Zamość 2006.

Mieczysław Kowerski

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu

DEMOGRAFICZNE UWARUNKOWANIA ZMIAN NA RYNKU PRACY MIASTA ZAMOŚCIA I POWIATU ZAMOJSKIEGO

Streszczenie

Przemiany demograficzne są jednym z czynników determinujących zmiany na rynku pracy. W artykule przedstawiono wyniki analizy wpływu procesów demograficznych na zmiany rynku pracy miasta Zamościa i powiatu zamojskiego. Z punktu widzenia przewidywanych zmian na rynku pracy bardzo duże znaczenie ma prognozowany spadek liczby ludności w wieku wysokiej aktywności zawodowej, a więc w wieku 20–59 lat. W 2020 roku będzie na analizowanym obszarze o 10 470 osób (o 10,4%) w tym wieku mniej niż w 2010 roku. Zmniejszenie liczby osób w wieku 20–59 lat będzie zbliżone do liczby obecnie zarejestrowanych bezrobotnych. Tym samym przewidywane zmiany demograficzne spowodują znaczne zmniejszenie presji na rynek pracy. Zmniejszyć się powinna liczba absolwentów i młodych ludzi poszukujących pierwszej pracy. Choć w chwili obecnej może to brzmieć mało prawdopodobnie, ale w przypadku poprawy koniunktury gospodarczej w kolejnych latach, a zwłaszcza pod koniec tej dekady, mogą wystąpić problemy z znalezieniem pracowników. Przesunięcie do 67 roku życia wieku przechodzenia na emeryturę tylko częściowo poprawi sytuację.

Słowa kluczowe: rynek pracy, prognozy demograficzne, miasto Zamość i powiat zamojski

Wprowadzenie

Powiat grodzki zamojski i powiat ziemski zamojski w obecnych granicach powstały w 1999 roku na podstawie ustawy z dnia czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (DzU z 2001 r. nr 142 poz. 1592 z późn. zm.). Obie jednostki administracyjne położone są w południowo wschodniej części województwa lubelskiego. Zamość jest miastem na prawach powiatu i zajmuje obszar 30,3 km², natomiast powiat zamojski¹ obejmuje 3 miasto-gminy oraz 12 gmin wiejskich położonych w sąsiedztwie miasta Zamościa i zajmujących łączną powierzchnię 1870,3 km².

¹ Dość często używa się też określeń „powiat grodzki” i „powiat ziemski”.

Na obecną i przyszłą sytuację społeczno-ekonomiczną, w tym na lokalny rynek pracy, miasta Zamościa i powiatu zamojskiego istotny wpływ mają zachodzące na tym obszarze od wielu dziesięcioleci procesy demograficzne. O ile liczba mieszkańców Zamościa w przeszłości dość szybko rosła i dopiero w ciągu ostatnich kilkunastu lat zaczęła się zmniejszać to obszar obecnego powiatu zamojskiego w całym powojennym okresie wykazywał silne cechy depopulacyjne². Celem pracy jest omówienie głównych procesów demograficznych jakie miały miejsce na terenie miasta i powiatu zamojskiego w ciągu ostatnich kilkunastu lat, zaprezentowanie wyników prognozy demograficznej do 2020 roku oraz przedstawienie wpływu procesów demograficznych na obecną i przyszłą sytuację na lokalnym rynku pracy.

Sytuacja ekonomiczna miasta Zamościa i powiatu zamojskiego

Ze względu na to, że podstawowy miernik rozwoju gospodarczego jakim jest produkt krajowy brutto nie jest obliczany na poziomie powiatów, a najniższym poziomem dla którego jest liczony to podregion (tzw. NTS 3) prezentację sytuacji gospodarczej obu powiatów rozpoczniemy od przedstawienia poziomu PKB w podregionie chełmsko-zamojskim, do którego oprócz miasta Zamościa i powiatu zamojskiego należą miasto Chełm, a także powiaty chełmski, biłgorajski, hrubieszowski, krasnostawski i tomaszowski. Jest to jeden z najslabiej rozwiniętych podregionów w Polsce.

W 2009 roku³ wartość produktu krajowego brutto na 1 mieszkańca w podregionie chełmsko-zamojskim wyniosła 20 062 zł, co dało 64 miejsce wśród 66 podregionów, a wartość PKB na 1 mieszkańca w podregionie chełmsko-zamojskim stanowiła 57,0% średniej dla Polski i zaledwie 19,0% najlepszego pod tym względem podregionu stołecznego. Jednocześnie od wielu lat obserwuje się systematyczne powiększanie dystansu podregionu chełmsko-zamojskiego, zarówno do średniej w Polsce jak i do przeciętnej dla województwa lubelskiego⁴.

W systemie REGON w połowie 2011 roku w powiecie zamojskim zarejestrowanych było 5974 podmioty, a w mieście Zamościu 7703 podmioty. W obu powiatach dominują zatrudniające do 9 osób mikrofirmy — w powiecie zamojskim udział takich firm wynosi 95,2%, a w mieście Zamościu 95,5%. Na publikowanej co roku przez Rzeczpospolitą liście 2000 największych pod względem przychodów przedsiębiorstw polskich w 2010 roku znalazło się jedno przedsiębiorstwo mające siedzibę w mieście Zamościu (Centrum Handlowe Nexa sp. z o.o., Zamość, znajdujące się na 737 miejscu w Polsce) oraz trzy przedsiębiorstwa z powiatu zamojskiego, przy czym najwyżżej sklasyfikowane Zakłady Tłuszczowe Bodaczów sp. z o.o. (734 miejsce w Polsce) w 2011 roku zanotowały regres, którego efektem były poważne kłopoty finansowe (niewypłacalność wobec dostawców) i zmiana właściciela.

² M. Kowerski, *Przestrzenne zróżnicowanie struktury demograficznej województwa zamojskiego*, „Wiadomości Statystyczne” 1984, nr 12, s. 31–33; tenże, *Ekonometryczna prognoza zmian liczby ludności miast i gmin województwa zamojskiego*, „Badania Operacyjne i Decyzje” 1992, nr 1, 1992, s. 35–46; tenże, *Wpływ recesji gospodarczej na procesy migracyjne w regionach rolniczych (przykład województwa zamojskiego)*, „Studia Demograficzne” 1994, nr 1/2(115/116), s. 77–88; tenże, *Zamość — diagnoza i prognoza rozwoju*, „Wiadomości Statystyczne” 2002, nr 2, s. 56–66.

³ W chwili pisania tej pracy są to najbardziej aktualne dane.

⁴ M. Kowerski, *Produkt krajowy brutto w województwie lubelskim w 2009 roku*, „Lubelski Barometr Gospodarczy. Raporty” 2011, nr 10.

Tab. 1. Zmiany liczb i struktur podmiotów gospodarczych według zatrudnienia zarejestrowanych w systemie REGON(*) w powiecie zamojskim

Zatrudnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Liczy podmiotów gospodarczych							
Ogółem	5253	5350	5461	5675	5757	6052	5974
0–9	4989	5078	5186	5396	5469	5761	5687
10–49	228	234	237	248	258	260	257
50–249	32	34	34	27	27	28	27
250–999	4	4	4	3	2	2	2
1000 i więcej	0	0	0	1	1	1	1
Struktura (%)							
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0–9	95,0	94,9	95,0	95,1	95,0	95,2	95,2
10–49	4,3	4,4	4,3	4,4	4,5	4,3	4,3
50–249	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5
250–999	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
1000 i więcej	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

* Stan na 31 grudnia każdego roku

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

Tab. 2. Zmiany liczb i struktur podmiotów gospodarczych według zatrudnienia zarejestrowanych w systemie REGON(*) w mieście Zamościu

Zatrudnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Liczy podmiotów gospodarczych							
Ogółem	7716	7674	7664	7730	7699	7872	7703
0–9	7386	7337	7326	7397	7352	7524	7356
10–49	246	253	260	259	269	270	270
50–249	72	73	68	68	72	72	71
250–999	9	8	7	4	4	4	4
1000 i więcej	3	3	3	2	2	2	2
Struktura (%)							
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
0–9	95,7	95,6	95,6	95,7	95,5	95,6	95,5
10–49	3,2	3,3	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5
50–249	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
250–999	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
1000 i więcej	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

* Stan na 31 grudnia każdego roku

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

W ostatnich latach notuje się stabilizację liczby podmiotów gospodarczych w mieście Zamościu i wzrost w powiecie zamojskim. Zarówno w mieście Zamościu, jak i w powiecie zamojskim najwięcej jest zarejestrowanych podmiotów z sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle). Na drugim miejscu są przedsiębiorstwa budowlane.

Konsekwencją niezbyt nowoczesnej struktury gospodarczej oraz dominacji małych przedsiębiorstw funkcjonujących przede wszystkim w tradycyjnych sektorach gospodarki są bardzo niskie wynagrodzenia jakie otrzymują pracujący w mieście Zamościu i powiecie zamojskim. Co prawda w 2010 roku pod względem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (2 991,81 zł) miasto Zamość znalazło się na 5 miejscu wśród powiatów województwa lubelskiego, ale wynagrodzenie to było o 3,5% mniejsze niż przeciętne dla województwa i o 12,9% mniejsze niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce. Poziom wynagrodzeń jakie otrzymują pracujący w powiecie zamojskim jest najniższy w województwie lubelskim. W 2010 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw powiatu zamojskiego wyniosło 2 548 zł i było o 17,8% niższe niż średnia dla województwa lubelskiego i o ponad jedną czwartą niższe niż przeciętne dla Polski (74,2% średniej dla Polski).

Procesy demograficzne w mieście Zamościu i powiecie zamojskim

Chociaż oba powiaty funkcjonują od 1999 roku dostępne dane demograficzne pozwalają na analizę retrospektywną sięgającą końca 1995 roku. A związku z tym, że tendencje demograficzne są dobrze widoczne dopiero w dłuższym czasie zdecydowano się na prezentację wielkości i struktur demograficznych od 1995 roku⁵.

Zarówno w mieście Zamościu jak i powiecie od chwili ich powołania obserwuje się zmniejszanie liczby mieszkańców. Ale jeżeli weźmiemy pod uwagę dłuższy horyzont czasowy inaczej wyglądały zmiany liczby mieszkańców w mieście a inaczej w powiecie. Do 1998 roku liczba mieszkańców Zamościa wzrastała i w końcu 1998 roku osiągnęła stan 68 288. Po utracie statusu miasta wojewódzkiego w ciągu roku liczba mieszkańców Zamościa zmniejszyła się o prawie 1200 osób i od tego czasu systematycznie spada, chociaż tempo spadku jest mniejsze niż w 1999 roku. Tak więc w latach 1996–1998 liczba mieszkańców Zamościa wzrosła o 1750 osób, by w latach 1999–2010 zmniejszyć się o 2050 osób. W końcu 2010 roku Zamość zamieszkiwały 66 234 osoby, a więc tylko o 300 osób mniej niż w końcu 1995 roku. Jednocześnie ludność miasta Zamościa stanowiła 3,08% ludności województwa lubelskiego, a miasto Zamość było trzecim pod względem liczby mieszkańców miastem województwa lubelskiego (Lublin — 348 450 mieszkańców — 16,19% ludności województwa, Chełm — 67 324 mieszkańców — 3,13% ludności województwa).

Liczba mieszkańców powiatu zamojskiego w latach 1996–2010 systematycznie zmniejszała się z 114 326 osób w końcu 1995 roku do 108 899 osób w końcu 2010 roku, czyli o 5427 osób. Łącznie liczba mieszkańców miasta Zamościa i powiatu za-

⁵ Zgodnie z metodologią GUS w całym opracowaniu analizowana jest ludność faktycznie zamieszkała, która obejmuje stałych mieszkańców, z wyjątkiem osób przebywających poza miejscem zamieszkania przez okres powyżej 3 miesięcy w kraju oraz wszystkie osoby przebywające za granicą (bez względu na okres ich nieobecności).

mojskiego zmniejszyła się z 180 860 osób w końcu 1995 roku do 175 133 osób, a więc o ponad 5700 osób, tj. o 3,2% — średnioroczne tempo spadku wyniosło 0,2%.

Ogólnemu spadkowi liczby mieszkańców miasta Zamościa i powiatu zamojskiego towarzyszyły różnokierunkowe zmiany w poszczególnych grupach wiekowych; przede wszystkim:

- w związku ze znacznym zmniejszeniem w porównaniu z latami osiemdziesiątymi liczby urodzeń, w końcu lat dziewięćdziesiątych bardzo szybko zaczęła zmniejszać się liczba dzieci w wieku 0–4 lata (ponad pięcioprocentowe średnioroczne tempo spadku w latach 1996–1998). W latach dwutysięcznych średnioroczne tempo spadku zmniejszyło się do 2,1%, ale liczba dzieci w tym wieku w obu powiatach w końcu 2010 była o ponad jedną trzecią mniejsza niż w końcu 1995 roku;
- „starzenie” się roczników niżowych początku lat dziewięćdziesiątych powodowało spadek liczby młodzieży w wieku 5–9 lat (w latach 1996–2010 średniorocznie o 3,9%), 10–14 lat (w latach 1996–2010 średniorocznie o 3,5%), a ostatnio również w wieku 15–19 lat (w latach 1999–2010 średniorocznie o 1,9%).

Należy podkreślić, że liczba dzieci i młodzieży do 19 roku życia znacznie szybciej zmniejszała się w mieście Zamościu niż w powiecie zamojskim. Z punktu widzenia przyszłych zmian na rynku pracy ważne jest, że w najbliższych latach na ten rynek wchodzić będą kolejne coraz mniej liczne roczniki młodzieży, która urodziła się w czasie niżu demograficznego lat dziewięćdziesiątych.

Tab. 3. Średnioroczne tempo zmian liczby mieszkańców m. Zamościa i powiatu zamojskiego (%)

Wiek	Miasto Zamość			Powiat zamojski			Łącznie miasto i powiat zamojski		
	1996–1998	1999–2010	1996–2010	1996–1998	1999–2010	1996–2010	1996–1998	1999–2010	1996–2010
0–4	–5,8	–1,3	–2,2	–5,0	–2,6	–2,1	–5,3	–2,1	–2,7
5–9	–3,7	–4,4	–4,3	–1,2	–4,2	–3,4	–2,2	–4,3	–3,9
10–14	–3,1	–5,7	–5,2	–0,6	–3,0	–2,4	–1,6	–4,0	–3,5
15–19	6,1	–3,6	–1,7	1,6	–0,8	–0,7	3,5	–1,9	–0,9
20–24	4,4	0,6	1,3	0,5	1,0	0,8	1,9	0,9	1,1
25–29	4,2	2,1	2,5	2,2	1,7	1,4	3,0	1,9	2,1
30–34	–1,8	1,0	0,4	–2,3	0,5	0,4	–2,1	0,7	0,1
35–39	–6,4	–1,7	–2,6	–2,3	–0,5	–0,4	–4,1	–1,0	–1,6
40–44	2,3	–4,2	–2,9	1,9	–1,0	–0,8	2,1	–2,3	–1,5
45–49	5,7	–1,8	–0,4	1,6	0,4	0,3	3,3	–0,5	0,2
50–54	10,3	3,6	4,9	6,3	2,5	2,0	7,8	2,9	3,9
55–59	–0,7	6,5	5,0	–4,4	3,1	2,5	–3,2	4,5	2,9
60–64	1,5	4,1	3,6	–3,6	0,6	0,5	–2,2	1,8	1,0
65+	3,5	2,9	3,0	0,2	–0,8	–0,7	0,9	0,2	0,3
20–59	1,8	0,5	0,8	0,4	0,9	0,7	0,9	0,8	0,8
Razem	0,9	–0,3	0,0	–0,4	–0,3	–0,3	0,1	–0,3	–0,2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

Natomiast z punktu widzenia oceny dotychczasowych zmian na rynku pracy należy przypomnieć, że lata dwutysięczne to wchodzenie na rynek pracy kolejnych roczników wyżu demograficznego lat osiemdziesiątych⁶. To sprawiło, że pomimo spadku ogólnej liczby ludności⁷ stosunkowo szybko rosła liczba młodych ludzi w wieku podejmowania pierwszej pracy, tj. od 20 do 29 lat. W latach 1996–2010 liczba ludności w wieku 20–24 lata rosła średniorocznie o 1,1%, co spowodowało, że w końcu 2010 roku osób w tym wieku było o ponad 2000 (o 17,2%) więcej niż w końcu 1995 roku. Z kolei liczba osób w wieku 25–29 lat rosła średniorocznie o 2,1%, co spowodowało, że w końcu 2010 roku osób w tym wieku było o ponad 4000 (o 36,3%) więcej niż w końcu 1995 roku. Łącznie w tych dwóch grupach wiekowych liczba osób zwiększyła się o ponad 6000. Mając na uwadze, że jest to wiek podejmowania pierwszej pracy widać jak duży napór na rynek pracy miasta Zamościa i powiatu zamojskiego miał miejsce w latach dwutysięcznych. Przy czym tempo wzrostu liczby ludności w tych grupach wieku było znacznie wyższe w mieście niż w powiecie ziemskim.

W analizowanym okresie spadała liczba osób w wieku 35–44 lata, co związane było z „wychodzeniem” z tego przedziału wiekowego „ostatnich” roczników wyżu demograficznego końca lat pięćdziesiątych⁸. Roczniki z tamtego wyżu zaczęły się sukcesywnie pojawiać w starszych grupach wiekowych. Stąd znaczny wzrost liczby osób w wieku 50–59 lat. Z punktu widzenia przyszłych zmian na rynku pracy, należy zauważyć, że są to osoby które już zaczęły lub w najbliższym czasie zaczną wychodzić z rynku pracy. W konsekwencji omówionych wyżej zmian demograficznych w latach 1996–2010 systematycznie rosła liczba osób w wieku 20–59 lat, a więc osób w wieku wysokiej aktywności zawodowej. Średnioroczne tempo wzrostu liczby osób w wieku 20–59 lat wyniosło 0,8% i było bardzo podobne w mieście Zamościu i powiecie zamojskim. Stąd też liczba osób w wieku aktywności zawodowej była w 2010 roku o 12,5% tj. o 11 200 osób⁹ większa niż w końcu 1995 roku, przy czym w mieście Zamościu był to przyrost o 4400 osób, a w powiecie zamojskim przyrost o 6800 osób.

Różnokierunkowe zmiany liczby ludności zanotowano wśród najstarszych mieszkańców. W mieście Zamościu bardzo szybko, bo średniorocznie aż o 3,0%, rosła liczba osób w wieku powyżej 65 lat. W konsekwencji w latach 1996–2010 liczba osób w tej grupie wieku wzrosła o 56% (o 2870 osób). W tym czasie liczba osób w wieku powyżej 65 lat w powiecie zamojskim zmniejszała się średniorocznie o 0,7%, a więc w latach 1996–2010 zmniejszyła się o 1700 osób. W konsekwencji w mieście Zamościu następował proces starzenia się mieszkańców (wzrost udziału ludności w wieku ponad 65 lat w ogólnej liczbie mieszkańców z 7,7% w końcu 1995 roku do 12,1% w końcu 2010 roku), natomiast w powiecie zamojskim następował spadek udziału ludności w wieku ponad 65 lat w ogólnej liczbie mieszkańców z 17,1% w końcu 1995 roku do 16,3% w końcu 2010 roku (co demografowie uznają za znamiona odmładzania się społeczeństwa)¹⁰. Jednak w dalszym ciągu społeczeństwo miasta Zamościa jest znacznie młodsze niż powiatu zamojskiego.

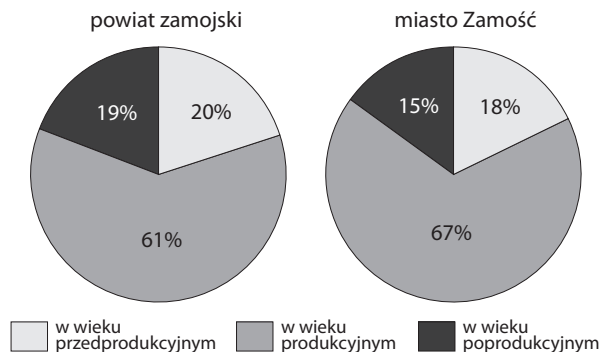
⁶ J.Z. Holzer, *Demografia*, PWE, Warszawa, 2003, s. 179.

⁷ Wywołanego spadkiem liczby dzieci i młodzieży.

⁸ J.Z. Holzer, *Demografia*, dz. cyt., s. 179.

⁹ Liczbę tę można zestawić z rejestrowaną w końcu 2010 roku liczbą bezrobotnych, która wyniosła łącznie w mieście i powiecie zamojskich wyniosła 10 920 osób.

¹⁰ M. Cieślak (red.), *Demografia. Metody analizy i prognozowania*, PWN, Warszawa, 1984, s. 84.



Rys. 1. Porównanie struktur wiekowych w mieście Zamościu i w powiecie zamojskim w końcu 2010 roku

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

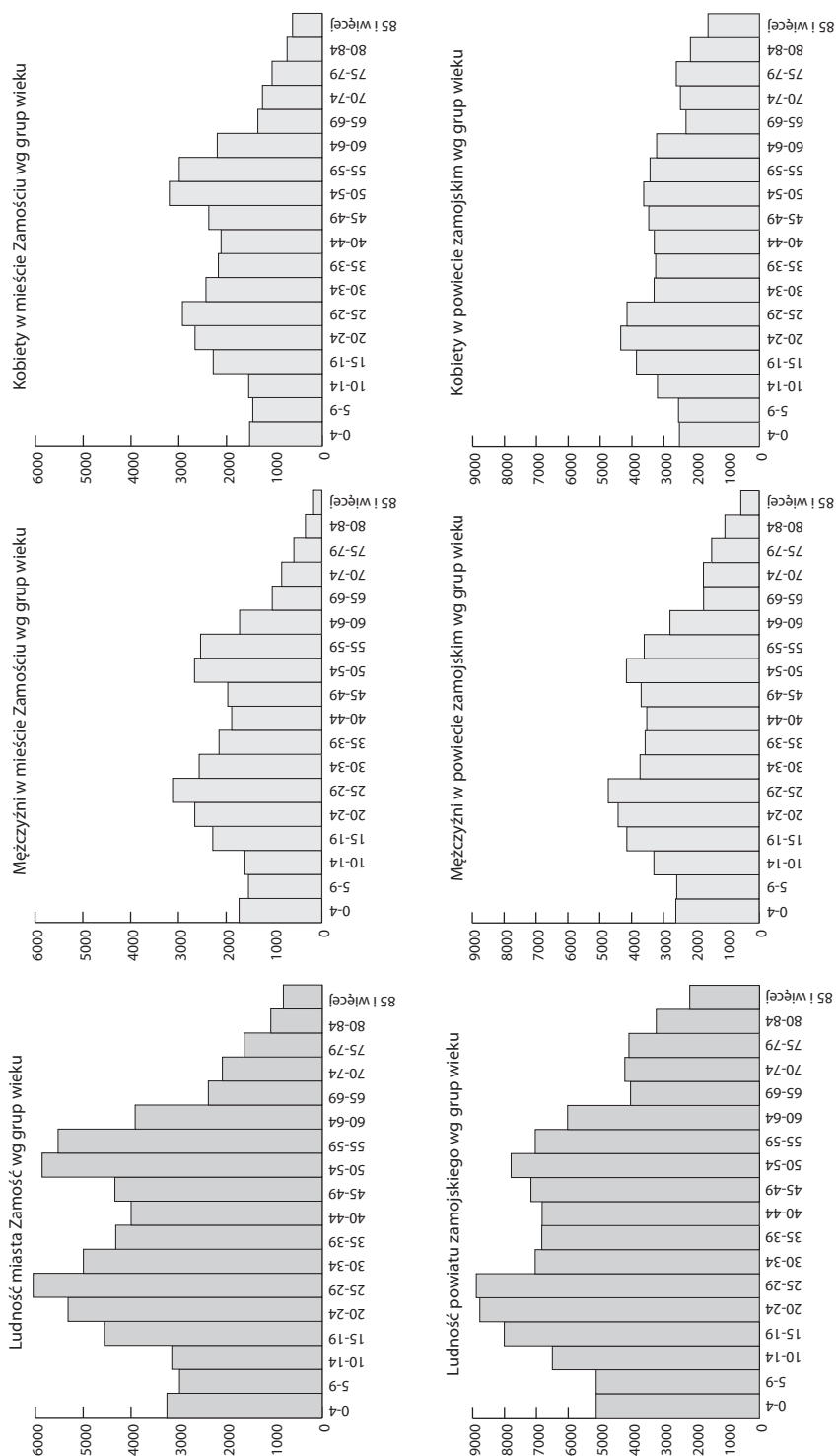
Analiza zmian na rynku pracy powiatu zamojskiego i miasta Zamościa

Rynek pracy miasta Zamościa i powiatu zamojskiego na tle pozostałych powiatów województwa lubelskiego

W końcu 2010 roku w mieście Zamościu pracowało w głównym miejscu pracy 19 005 osób, co stanowiło 5,17% wszystkich pracujących w tym charakterze w województwie lubelskim. W latach 2008–2010 liczba pracujących w Zamościu wzrosła o 5,6%, przy przeciętnym wzroście w województwie o 2,3%. W tym czasie tylko powiaty łączyński i chełmski¹¹ zanotowały większe przyrosty liczby pracujących. W końcu 2010 roku w powiecie zamojskim pracowało w głównym miejscu pracy 8950 osób, co stanowiło 2,43% wszystkich pracujących w tym charakterze w województwie lubelskim. W latach 2008–2010 liczba pracujących w powiecie zamojskim wzrosła tylko o 1,1%, co oznacza jedną z niższych dynamik w województwie lubelskim.

W przeliczeniu na 1000 ludności w mieście Zamościu pracuje 287 osób i tylko miasto Lublin charakteryzuje się wyższym wskaźnikiem (329 osób). Za Zamościem znajdują się dwa pozostałe miasta na prawach powiatu: Biała Podlaska (246) i Chełm (222). Z kolei w przeliczeniu na 1000 ludności w powiecie zamojskim pracują 82 osoby i tylko w powiecie chełmskim (74 osoby) wskaźnik ten jest mniejszy. Jest jednak pewna prawidłowość polegająca na tym, że w powiatach ziemskich „otaczających” powiat grodzkie wskaźniki zatrudnienia na 1000 ludności są wielokrotnie niższe niż w miastach. Zachodzi tutaj dość naturalne zjawisko, że ludzie mieszkają na terenie powiatu ziemskiego a pracują w miastach na prawach powiatu. Dlatego obszary te powinno się rozpatrywać łącznie. Takie podejście pokazuje, że w województwie lubelskim zdecydowanie wyższy wskaźnik pracujących na 1000 ludności występuje w mieście i powiecie lubelskim, a wskaźniki na pozostałych trzech występujących w regionie obszarach obejmujących powiat grodzki i otaczający go powiat ziemski są bardzo podobne, ale niższe niż średnia w województwie. Rozkład powiatów według liczby pracujących na 1000 ludności charakteryzuje się silną prawostronną

¹¹ W tym samym okresie liczba pracujących w mieście Chełm spadła o 6,3%, a więc zmiany te wynikały z przeniesienia siedzib firm.



Rys. 2. Struktury wiekowe mieszkańców miasta Zamościa i powiatu zamojskiego w końcu 2010 roku

Tab. 4. Pracujący w gospodarce narodowej w grupach powiatów

Wyszczególnienie	Ludność w 2010 roku	Pracujący w 2010 roku	Pracujący na 1000 ludności w 2010 roku	Dynamika pracujących 2010/2007
Miasto i powiat bialski	170522	27641	162	99,6
Miasto i powiat chełmski	145854	20767	142	98,6
Miasto i powiat lubelski	494276	127998	259	105,8
Miasto i powiat zamojski	175133	27955	160	104,1
Województwo lubelskie	2151895	367805	171	102,3

skością. Oprócz miasta i powiatu lubelskiego tylko powiat puławski (195) posiada wyższy wskaźnik niż średnia dla województwa.

Bardzo zróżnicowana jest struktura pracujących według sektorów ekonomicznych w mieście i powiecie zamojskim. Miasto Zamość (podobnie jak pozostałe trzy powiaty grodzkie) posiada cechy typowo „miejskich” rynków pracy (a więc charakteryzuje się marginalnym odsetkiem sektora rolniczego oraz znacznym udziałem sektora usług). Powiat zamojski cechuje przewaga osób pracujących w rolnictwie. Miasto Zamość i powiat zamojski charakteryzują się wyższą niż przeciętnie w województwie stopą bezrobocia. W końcu 2010 roku w mieście Zamościu wyniosła ona 15,1%, a w powiecie zamojskim 14,5%, podczas gdy średnia dla województwa lubelskiego wyniosła 13,1%. Powiat zamojskim charakteryzuje się obok powiatów łęczyńskiego i łukowskiego najwyższym w województwie udziałem zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 24 i mniej lat.

Andrzej Jakubowski¹², stosując metody wielowymiarowej analizy porównawczej i mierniki taksonomiczne, dokonał klasyfikacji rynków pracy powiatów województwa lubelskiego w latach 2007–2010. Do oceny zróżnicowania rynków pracy w powiatach województwa lubelskiego autor przyjął 10 zmiennych opisujących przeciętne wynagrodzenie, poziom i strukturę zatrudnienia według sektorów, liczbę podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne oraz stopę i strukturę bezrobocia według czasu pozostawiania bez pracy.

Do podziału powiatów na bardziej jednorodny grupy zastosowano analizę skupień według metody Warda. W ten sposób wyodrębniono 4 grupy powiatów. Miasto Zamość wraz miastami Biała Podlaska, Chełm oraz Lublin, a także powiatem puławskim zostało zakwalifikowane do grupy I. Grupę tę wyróżnia najniższy udział osób pracujących w sektorze rolniczym (za wyjątkiem powiatu puławskiego, w skład którego wchodzi obszerne tereny wiejskie), a także duży odsetek pracujących w sektorze przemysłowym (od 19,4% w przypadku Zamościa do 24,5%

¹² A. Jakubowski, *Analiza przestrzennego zróżnicowania regionalnych i lokalnych rynków pracy* [w:] K. Markowski (red.), *Rynek pracy w województwie lubelskim w latach 2007–2010*, Urząd Statystyczny w Lublinie, Lublin 2011, s. 146–150.

wskaźnika dla województwa na poziomie 40,7%. Jednocześnie znaczny odsetek osób pracujących w rolnictwie — ze względu na niższe dochody uzyskiwane w tym sektorze — przekłada się na niski wskaźnik przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, którego wartość dla omawianej grupy jest znacznie niższa od średniej wojewódzkiej — średnio 2 604,56 zł wobec 2 922,60 zł w skali województwa. Cechą charakterystyczną zakwalifikowanych do omawianej grupy powiatów jest położenie przy ważnych i prężnych ośrodkach miejskich w skali województwa — Białej Podlaskiej, Chełma, Zamościa, Kraśnika, Biłgoraja, Łukowa, Tomaszowa Lubelskiego oraz Janowa Lubelskiego.

Stworzono również ranking powiatów województwa lubelskiego pod względem sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Do stworzenia rankingu posłużono się tymi samymi wskaźnikami, które zostały wykorzystane dla przeprowadzenia analizy skupień, za wyłączeniem wskaźnika udziału pracujących w sektorze przemysłowym w liczbie pracujących ogółem oraz udziału pracujących w sektorze usługowym w liczbie pracujących ogółem) ze względu na znaczny stopień korelacji ze wskaźnikiem udziału pracujących w sektorze rolniczym w liczbie pracujących ogółem. W tym rankingu miasto Zamość znalazło się na 4 miejscu w województwie, natomiast powiat zamojski na 15 miejscu w województwie.

Zmiany liczby pracujących w mieście Zamościu i powiecie zamojskim

W długim okresie, tj. w latach 1995–2010, obserwuje się spadek liczby pracujących w głównym miejscu pracy (poza rolnictwem)¹³ zarówno w mieście Zamościu jak i w powiecie zamojskim (podobnie jak w województwie lubelskim). Chociaż zmiany te podlegały wahaniom cyklicznym.

W mieście Zamościu w latach 1995–1998 liczba pracujących w głównym miejscu pracy wzrosła z 21 400 osób do 22 650 osób. W ciągu 1989 roku spadała o 1120 osób, a niewątpliwie główną przyczyną tego spadku była utrata przez Zamość statusu miasta wojewódzkiego. W kolejnych latach liczba pracujących w Zamościu nadal zmniejszała się, by w końcu 2003 roku osiągnąć najmniejszą liczbę w analizowanym okresie — 17 225 osób. Ale spadek liczby pracujących w latach 1990–2003 wynikał przede wszystkim z recesji w jakiej znalazła się w tym czasie nie tylko gospodarka miasta ale też województwa i Polski¹⁴. Od 2004 roku liczba pracujących w mieście Zamościu zaczęła ponownie, systematycznie wzrastać, chociaż tempo wzrostu było o wiele wolniejsze niż tempo spadku w poprzednich latach. W końcu 2010 roku liczba pracujących w głównym miejscu pracy w Zamościu wyniosła 19 000 osób, a więc

¹³ Zatrudnienie w głównym miejscu pracy obejmuje zatrudnienie w przedsiębiorstwach: bez zakładów osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą o liczbie pracujących do 5 osób (dla lat 1995–1998); bez zakładów osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą o liczbie pracujących do 9 osób (dla 1999 r.); bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób (od 2000 r.); bez SOF, duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie, pracujących w gospodarstwach indywidualnych.

¹⁴ M. Drozdowicz-Bieć, *Regionalne cykle koniunkturalne. Doświadczenia światowe – implikacje dla Polski*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2008, nr 3(13), 2008, s. 5–15; M. Drozdowicz-Bieć, *Cykle i wskaźniki koniunktury*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2012; M. Kowerski, *10 lat badań nastrojów gospodarczych przedsiębiorców i konsumentów woj. lubelskiego*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2011, nr 2(24), s. 15–34.

była o 10,3% (o 1780 pracowników) wyższa od najniższego stanu w końcu 2003 r., ale jednocześnie była aż o 16,1% (o 3600 pracowników) mniejsza niż w końcu 1998 roku.

Podobne co do kierunku były zmiany liczby pracujących w powiecie zamojskim, przy czym w przeciwieństwie do miasta Zamościa nie zaobserwowano tutaj wzrostu liczby pracujących w drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych. Tak więc liczba pracujących w powiecie zamojskim zmniejszyła się z 10 190 osób w końcu 1996 r. do 7960 osób w końcu 2003 roku (o 2230 osób tj. o 21,9%). Podobnie jak w mieście od 2004 roku liczba pracujących w powiecie zamojskim systematycznie rosła do końca 2010 roku, ale podobnie jak w mieście tempo tego wzrostu było o wiele wolniejsze niż tempo spadku w poprzednim okresie. W końcu 2010 r. w powiecie zamojskim w głównym miejscu pracowało 8 950 osób tj. o 990 (o 12,4%) więcej od najniższego stanu w końcu 2003 roku, ale jest to o 8,9% (o 880 pracowników) mniej niż w końcu 1998 r.

Jeżeli przeanalizujemy łącznie miasto i powiat zamojski, to liczba pracujących w głównym miejscu pracy spadała z 32 480 pracowników w końcu 1998 roku do 25 185 w końcu 2003 roku (o 7 290 pracowników), by w latach 2004–2010 wzrosnąć o 2770 osób i w końcu 2010 roku osiągnąć poziom 27 960 pracowników. Łączna, wraz z rolnikami indywidualnymi liczba pracujących w mieście Zamościu w końcu 2010 roku wyniosła 20 832 osoby, natomiast w powiecie zamojskim 33 500 osób.

Tab. 5. Tempo zmian liczby pracujących w głównym miejscu pracy w mieście Zamościu i powiecie zamojskim na tle zmian w województwie lubelskim w latach 1996–2010

Jednostka terytorialna	1996–1998	1999–2003	2004–2010	1996–2010
Województwo lubelskie	1,2	–20,1	9,7	–11,3
Powiat zamojski	–2,8	–19,0	12,4	–11,5
Powiat m. Zamość	5,7	–23,9	10,3	–11,3
Razem powiat i miasto	3,0	–22,5	11,0	–11,3

Tab. 6. Liczba i struktura całkowitego zatrudnienia według sekcji w mieście Zamościu i w powiecie zamojskim w 2010 roku

Sekcja	Miasto Zamość		Powiat zamojski	
	osoby	struktura (%)	osoby	struktura (%)
Ogółem	20832	100,0	33500	100,0
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1761	8,5	24739	73,8
Przemysł i budownictwo	4050	19,4	3384	10,1
Handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	5629	27,0	1260	3,8
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	1163	5,6	160	0,5
Pozostałe usługi	8229	39,5	3957	11,8

Ze względu na całkowicie odmienny charakter gospodarki miasta i powiatu również całkowicie odmienne są struktury zatrudnienia. W mieście Zamościu najwięcej ludzi (39,5% ogółu w 2010 roku) pracuje w tzw. pozostałych usługach obejmujących przede wszystkim administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, edukację, opiekę zdrowotną i pomoc społeczną, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, 27,0% pracuje w handlu, naprawie pojazdów samochodowych, transporcie, gospodarce magazynowej, zakwaterowaniu i gastronomii, informacji i komunikacji, a 19,4% w przemyśle i budownictwie. W powiecie zamojskim zdecydowana większość pracujących zatrudniona jest w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (73,8%), w pozostałych usługach pracuje 11,8% ogółu, a w przemyśle i budownictwie 10,1%.

Zmiany liczby bezrobotnych w mieście Zamościu i powiecie zamojskim

Zmiany liczby zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie zamojskim i w mieście Zamościu w długim okresie tj. w latach 1998–2010 były podobne do tych obserwowanych w województwie lubelskim. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych rosła w latach 1999–2001, co wynikało z opisanego wyżej spadku liczby miejsc pracy, wzrostu liczby osób w wieku produkcyjnym, a przede wszystkim recesji gospodarczej¹⁵. W przypadku miasta Zamościa dodatkowym czynnikiem powodującym wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych była utrata statusu miasta wojewódzkiego i „wyprowadzenie” wielu miejsc pracy do Lublina oraz nowych siedzib powiatów¹⁶. O ile w końcu 1998 w Zamościu zarejestrowanych było 3921 bezrobotnych to w końcu 2001 roku ich liczba była o 69,7% (tj. o 2731 osób) wyższa. W powiecie zamojskim wzrost ten był tylko nieco mniejszy bo wyniósł 55,3%, ale w wartościach bezwzględnych oznaczało to zwiększenie liczby zarejestrowanych bezrobotnych o 3309 osób. Łącznie w tym czasie na obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu liczba bezrobotnych wzrosła o aż o 6111 osób (tj. o 60,9%), gdy w całym województwie lubelskim liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła wolniej bo o 52,8%.

Począwszy od 2002 roku liczby bezrobotnych w mieście i powiecie zaczęły, początkowo wolno a potem coraz szybciej zmniejszać się. W latach 2002–2008 liczba zarejestrowanych bezrobotnych w mieście Zamościu zmniejszyła się o 41,0%, a w powiecie zamojskim o 43,6%. W końcu 2008 roku w mieście Zamościu zarejestrowanych było

Tab. 7. Tempo zmian liczby bezrobotnych w mieście Zamościu i powiecie zamojskim na tle zmian w województwie lubelskim w latach 1998–2010 (%)

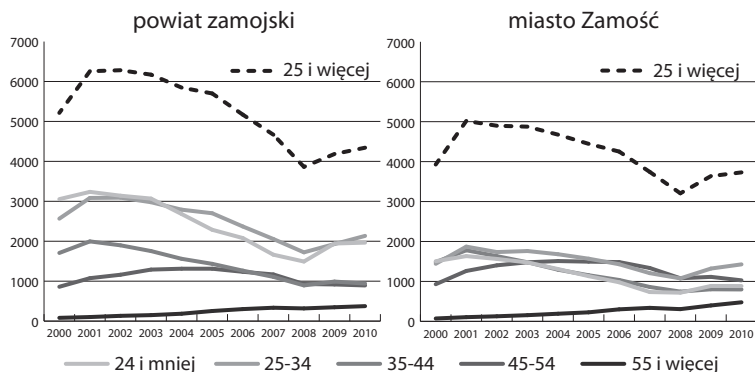
Jednostka terytorialna	1999–2001	2002–2008	2009–2010	1999–2010
Województwo lubelskie	52,8	–43,3	17,9	2,2
Powiat zamojski	55,3	–43,6	17,8	3,2
Powiat m. Zamość	69,7	–41,0	17,6	17,7
Razem powiat i miasto	60,9	–42,5	17,7	8,8

Obliczenia na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS

¹⁵ Według obliczeń prof. Marii Drozdowicz-Bieć recesja ta miała miejsce w województwie lubelskim w okresie od sierpnia 2000 roku do stycznia 2002 roku.

¹⁶ Według bardzo przybliżonych szacunków z tego tytułu miasto Zamość mogło utracić nawet 1000 miejsc pracy.

3924 bezrobotnych a w powiecie zamojskim 5355. W latach 2009–2010 nastąpił ponowny wzrost bezrobocia i liczba bezrobotnych w mieście wzrosła o 17,6% a w powiecie o 17,8%, osiągając odpowiednio 4614 osób w mieście i 6307 osób w powiecie. W 2011 roku, w przeciwieństwie do województwa w obu powiatach wzrost liczby bezrobotnych został zahamowany. W końcu listopada 2011 roku w mieście zarejestrowanych było 4206 bezrobotnych, tj. o 3,1% mniej niż rok wcześniej, a w powiecie zamojskim 5827 bezrobotnych tj. o 0,3% mniej niż rok wcześniej.



Rys. 4. Zmiany liczb bezrobotnych według wieku w mieście Zamościu i powiecie zamojskim w latach 2000–2010

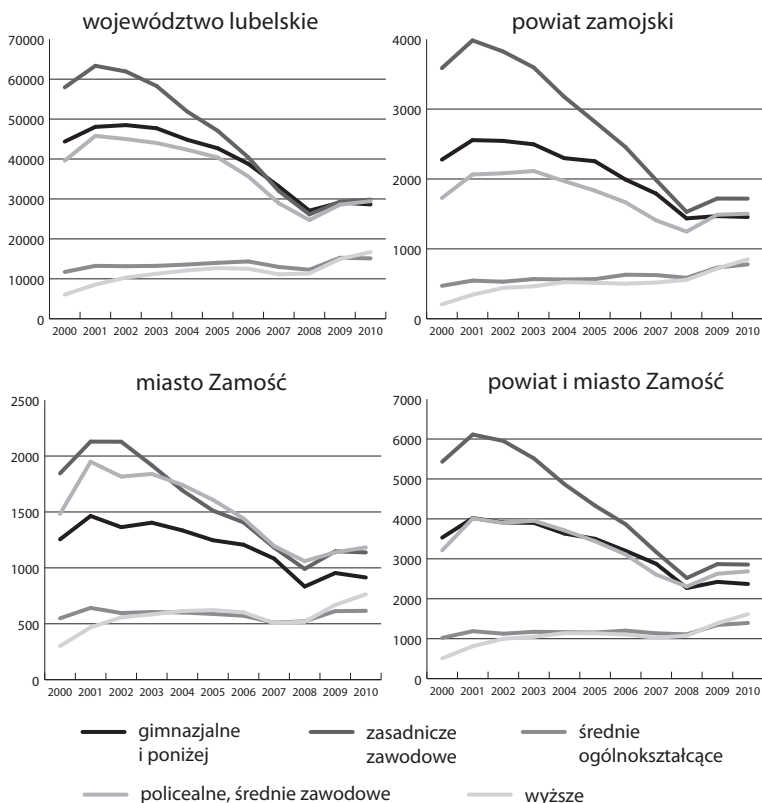
W latach 2000–2010 w mieście Zamościu i w powiecie zamojskim miały miejsce następujące zmiany liczby bezrobotnych według grup wiekowych:

- zmiany liczby bezrobotnych w wieku do 34 lat były bardzo podobne do zmian liczb bezrobotnych ogółem: szybki spadek w latach 2002–2008 i ponowny, chociaż wolniejszy wzrost w latach 2009–2010;
- po szybkim spadku w latach 2002–2008 nadal, chociaż o wiele wolniej zmniejszała się liczba bezrobotnych w wieku od 35 do 54 lat;
- w całym analizowanym okresie wzrastała liczba bezrobotnych w wieku powyżej 54 lat.

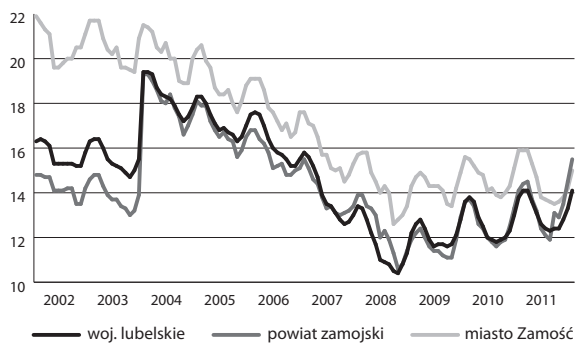
W latach 2000–2010 w mieście Zamościu i w powiecie zamojskim miały miejsce następujące zmiany liczby bezrobotnych według poziomów wykształcenia:

- zmiany liczby bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, policealnym i średnim zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym były bardzo podobne do zmian liczb bezrobotnych ogółem: szybki spadek w latach 2002–2008 i ponowny, chociaż wolniejszy wzrost w latach 2009–2010. Przy czym w okresie dobrej koniunktury lat 2002–2008 najszybciej zmniejszała się liczba bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym.
- w całym analizowanym okresie rosła liczba bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym.

Stopa bezrobocia w latach dwutysięcznych w mieście Zamościu była wyższa niż w powiecie zamojskim i w województwie lubelskim. Stopa bezrobocia w powiecie zamojskim kształtowała się w sposób bardzo zbliżony do stopy bezrobocia w województwie lubelskim.



Rys. 5. Zmiany liczb bezrobotnych według wykształcenia w mieście Zamościu i powiecie zamojskim na tle zmian w województwie lubelskim w latach 2000–2010



Rys. 6. Zmiany stóp bezrobocia w mieście Zamościu i powiecie zamojskim na tle zmian stóp bezrobocia w województwie lubelskim w latach 2002–2010

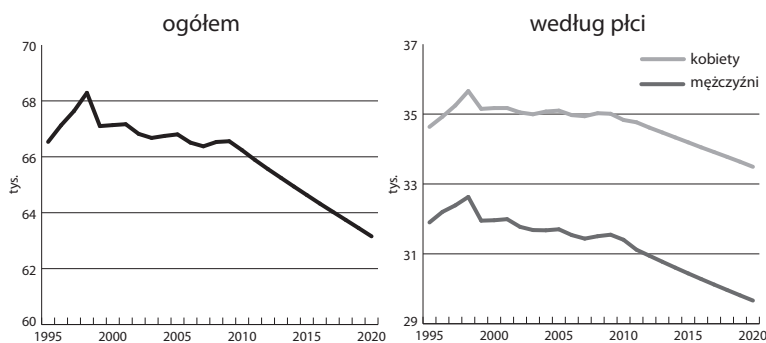
Prognozy demograficzne

Podstawowym źródłem informacji o przewidywanych zmianach liczby mieszkańców powiatu zamojskiego i miasta Zamościa jest opracowana przez Główny Urząd Sta-

tystyczny w 2009 roku *Prognoza ludności na lata 2008–2035*¹⁷. Co prawda prognoza została opracowana ponad trzy lata temu ale jest to najbardziej aktualna prognoza zmian liczby ludności Polski w układzie powiatów. Oczywiście obecnie mamy już rzeczywiste dane dla lat 2009–2010. Dlatego też dokonana została weryfikacja i korekta prognozy wyjściowej do 2020 roku¹⁸.

Prognoza demograficzna dla miasta Zamościa

W drugim dziesięcioleciu XXI wieku kontynuowana będzie tendencja zmniejszania się liczby mieszkańców miasta Zamościa, będąca rezultatem utrzymywania się ujemnego salda migracji, a także zmiany z dodatniego na ujemny przyrostu naturalnego. Prognozuję się, że w końcu 2020 roku w Zamościu mieszkać będzie około 63 200 osób, przy czym w końcu 2012 roku liczba mieszkańców Zamościa wyniesie około 65 600 osób, a w końcu 2013 roku 65 250. Różnokierunkowe będą zmiany liczby mieszkańców miasta w poszczególnych grupach wiekowych.



Rys. 7. Prognoza zmian liczby ludności miasta Zamościa do 2020 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Prognozy ludności na lata 2008–2035

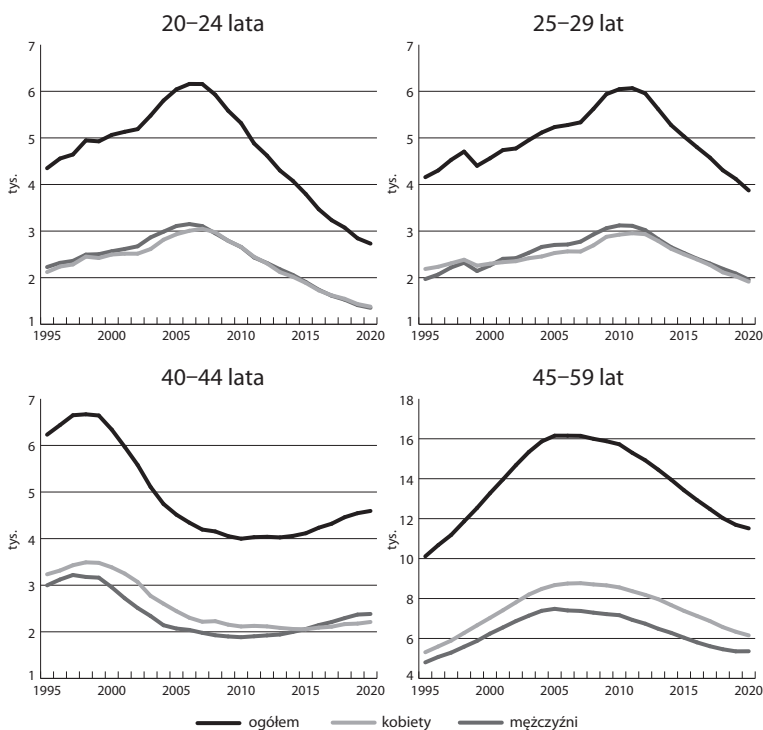
Dzieci i młodzież szkolna: (1) Po okresie przejściowego wzrostu z 3250 w 2010 roku do 3530 w 2014 roku, ponownie zacznie zmniejszać się liczba dzieci w wieku 0–4 lata, przy czym w 2020 roku liczba dzieci w tej grupie wiekowej powinna być zbliżona do stanu w 2010 roku. (2) Systematycznie wzrastać będzie liczba dzieci w wieku od 5–9 lat. W 2020 roku powinna ona być o około 500 wyższa niż w 2010 roku i przekroczyć 3500 dzieci. (3) Do 2015 roku zmniejszać się będzie liczba dzieci w wieku 10–14 lat. W 2015 roku w porównaniu z rokiem 2010 liczba dzieci zmniejszy się o 300. W kolejnych latach liczba dzieci w tej grupie wiekowej ponownie zacznie wzrastać, osiągając w 2020 roku poziom z roku 2010. (4) Nastąpi drastyczny spadek liczby młodzieży w wieku 15–19 lat. W ciągu 10 lat liczba młodzieży w tym wieku zmniejszy się o prawie 1500 osób z 4560 w 2010 roku do 3080 w 2020 roku.

Powyższe zmiany nie będą miały jednak wpływu na sytuację na rynku pracy w mieście w najbliższych latach. Na tę sytuację wpływ będą miały zmiany liczby mieszkańców Zamościa **w wieku produkcyjnym:** (1) Nastąpi drastyczny spadek licz-

¹⁷ L. Nowak L. i inni, *Prognoza ludności na lata 2008–2035*, GUS, Warszawa 2009.

¹⁸ Korekta została wykonana z pomocą Pana Mariusza Poninkiewicza z Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Zamościu.

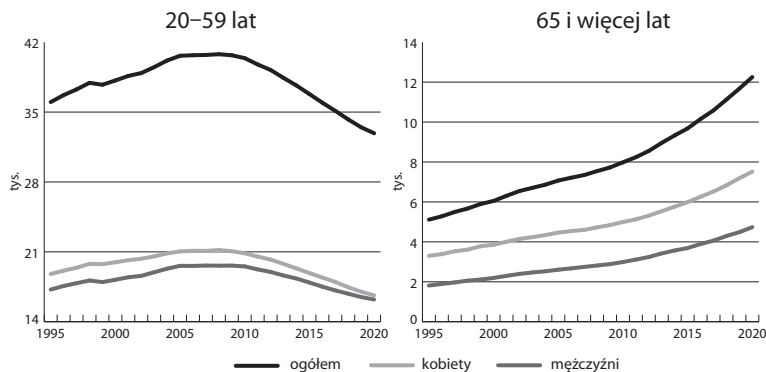
by młodzieży w wieku 20–24 lata. W ciągu 10 lat liczba młodzieży w tym wieku zmniejszy się o ponad połowę z 5317 w 2010 roku do 2730 w 2020 roku, przy czym spadek będzie przebiegał dość równomiernie. Oznacza to, że już w latach 2012–2013 liczba osób w tym wieku zmniejszy się o 580. (2) O ponad jedną trzecią (o 2170 osób) z 6046 osób w 2010 roku do 3870 zmniejszy się liczba osób w wieku 25–29 lat. I w tym przypadku spadek będzie równomierny. A to oznacza, że w latach 2012–2013 liczba osób w tym wieku zmniejszy się o 450. (3) Po okresie wzrostu z 5000 osób w 2010 roku do 5700 w 2016 roku, nastąpi ponowny spadek do poziomu z 2010 roku liczby osób w wieku 30–34 lata. (4) Systematycznie wzrastać będzie liczba osób w wieku 35–44 lata. (5) Systematycznie zmniejszać się będzie liczba ludności w wieku 45–59 lat. (6) Wzrośnie liczba osób w wieku 60–64 lata.



Rys. 8. Prognozy liczby mieszkańców miasta Zamościa w wybranych grupach wiekowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Prognozy ludności na lata 2008–2035

W efekcie tych różnokierunkowych zmian liczba ludności w wieku 20–59 lat, a więc w wieku wysokiej aktywności zawodowej w mieście Zamościu będzie systematycznie zmniejszała się z 40 400 w 2010 roku do 32 900 w 2020 roku. Oznacza to ubytek 7 500 osób w wieku aktywności zawodowej. Spadek liczby ludności w tym wieku będzie w miarę równomierny, co oznacza, że w latach 2012–2013 liczba osób w tym wieku zmniejszy się o 1 350, co odpowiada niemal jednej trzeciej obecnie zarejestrowanych w mieście bezrobotnych.



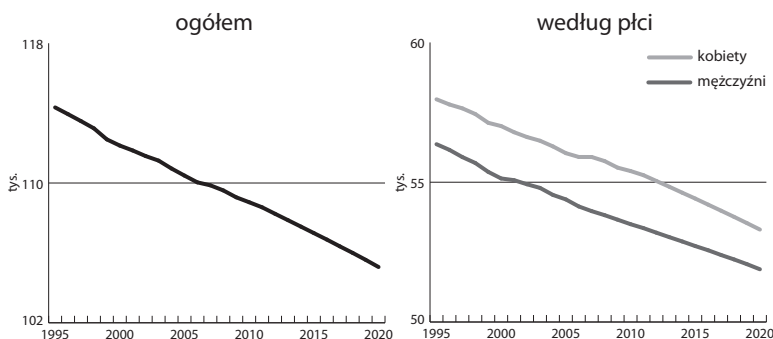
Rys. 9. Prognoza liczby mieszkańców miasta Zamościa w wieku 20–59 lat oraz 65 lat i więcej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Prognozy ludności na lata 2008–2035

Znaczny wzrost liczby mieszkańców Zamościa wystąpi w wieku poprodukcyjnym. Prognozuje się, że liczba ludności w wieku powyżej 64 lat wzrośnie z 7894 osób w 2010 roku do 12 250 osób w 2020 roku czyli o 4270 osób.

Prognoza demograficzna dla powiatu zamojskiego

Podobnie jak w mieście Zamościu w drugim dziesięcioleciu XXI wieku również w powiecie zamojskim kontynuowana będzie tendencja zmniejszania się liczby mieszkańców. Będzie to rezultat utrzymywania się ujemnego salda migracji i ujemnego przyrostu naturalnego. Prognozuje się, że w końcu 2020 roku w powiecie zamojskim mieszkać będzie około 105 200 osób, przy czym w końcu 2012 roku liczba mieszkańców powiatu wyniesie około 108 240 osób, a w końcu 2013 roku 107 870. Różnokierunkowe i podobne do tych w mieście Zamościu, chociaż nie identyczne, będą zmiany liczby mieszkańców powiatu zamojskiego w poszczególnych grupach wiekowych.

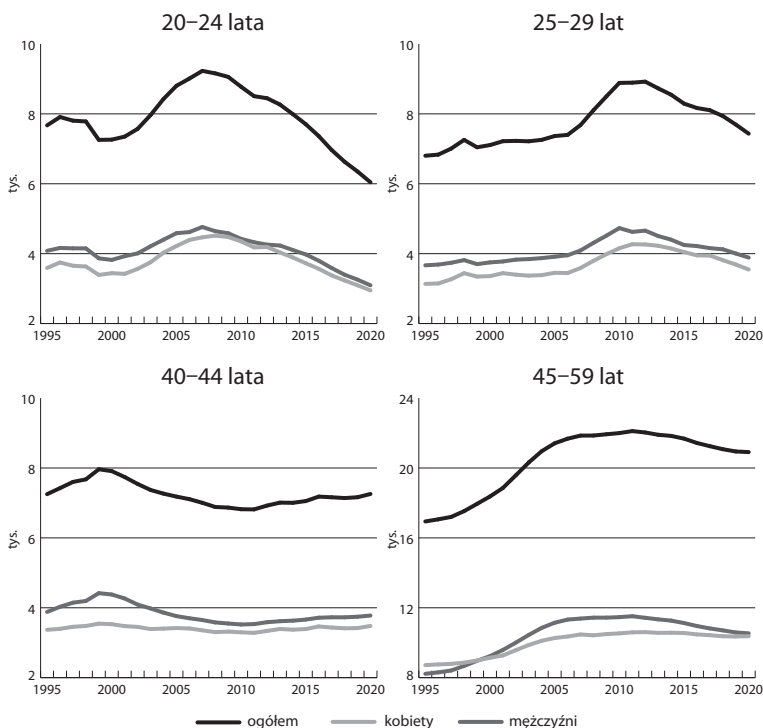


Rys. 10. Prognoza zmian liczby ludności powiatu zamojskiego do 2020 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Prognozy ludności na lata 2008–2035

Dzieci i młodzież szkolna: (1) Po okresie przejściowego wzrostu z 5120 w 2010 roku do 5450 w 2014, ponownie zacznie zmniejszać się liczba dzieci w wieku 0–4 lata, przy czym w 2020 roku liczba dzieci w tej grupie wiekowej powinna być nieco większa

(5160) od stanu w 2010 roku. (2) Systematycznie, choć powoli wzrastać będzie liczba dzieci w wieku od 5–9 lat. W 2020 roku powinna ona być o około 300 wyższa niż w 2010 roku i osiągnąć poziom 5420 dzieci. (3) Do 2017 roku zmniejszać się będzie liczba dzieci w wieku 10–14 lat. W 2017 roku w porównaniu z rokiem 2010 liczba dzieci zmniejszy się aż o 1230. W kolejnych latach liczba dzieci w tej grupie wiekowej nieco wzrośnie, ale w 2020 roku będzie to nadal o około 1000 mniej niż w roku 2010. (4) O ponad 35% zmniejszy się liczba młodzieży w wieku 15–19 lat. W ciągu 10 lat liczba młodzieży w tym wieku zmniejszy się o prawie 2830 osób z 8000 w 2010 roku do 5170 w 2020 roku.



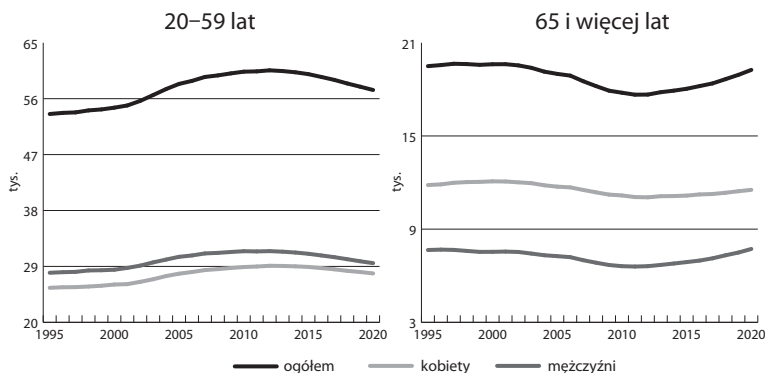
Rys. 11. Prognozy liczby mieszkańców powiatu zamojskiego w wybranych grupach wiekowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Prognozy ludności na lata 2008–2035

W wieku produkcyjnym: (1) Nastąpi spadek liczby młodzieży w wieku 20–24 lata. W ciągu 10 lat liczba młodzieży w tym wieku zmniejszy się o jedną trzecią z 8770 w 2010 roku do 6400 w 2020 roku, przy czym szybszy spadek nastąpi pod koniec dekady. Oznacza to, że w latach 2012–2013 liczba osób w tym wieku zmniejszy się jeszcze nieznacznie, bo o około 230. (2) Również wolniejszy niż w mieście będzie spadek liczby osób w wieku 25–29 lat. Zmniejszy się ona o 16% (o 1460 osób) z 8886 osób w 2010 roku do 7430. W latach 2012–2013 liczba osób w tym wieku zmniejszy się o 160. (3) Po okresie wzrostu z 7038 osób w 2010 roku do 8 250 w 2017 roku, nastąpi ponowny spadek liczby osób w wieku 30–34 lata, ale w 2020 będzie ona o około 600 większa niż w 2010 roku. (4) Systematycznie wzrastać będzie liczba

osób w wieku 35–44 lata. (5) Systematycznie zmniejszać się będzie liczba ludności w wieku 45–59 lat. (6) Wzrośnie liczba osób w wieku 60–64 lata.

W efekcie tych różnokierunkowych zmian liczba ludności w wieku 20–59 lat, a więc w wieku wysokiej aktywności zawodowej w powiecie zamojskim będzie zmniejszała się, choć w znacznie wolniejszym tempie niż w mieście Zamościu z 60 350 w 2010 roku do 57 400 w 2020 roku. Oznacza to ubytek 2950 osób w wieku aktywności zawodowej. Spadek liczby ludności w tym wieku nie będzie jednak równomierny i można oczekiwać nawet nieznacznego bo o 50 osób wzrostu liczby ludności w latach 2012–2013.



Rys. 12. Prognoza liczby mieszkańców powiatu zamojskiego w wieku 20–59 lat oraz 65 lat i więcej
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Prognozy ludności na lata 2008–2035

W powiecie zamojskim wzrośnie, aczkolwiek dużo wolniej niż w Zamościu, liczba ludności w wieku poprodukcyjnym. Prognozuję się, że liczba ludności w wieku powyżej 64 lat wzrośnie z 17 780 osób w 2010 roku do 19 250 osób w 2020 roku czyli o 1470 osób.

Prognoza demograficzna łącznie dla miasta Zamościa i powiatu zamojskiego

Prognozuję się spadek liczby ludności dla całego obszaru z 175 130 w końcu 2010 roku do 168 350 w końcu 2020 roku, a więc o około 6800 osób (o 3,9%). Z punktu widzenia zmian na rynku pracy bardzo duże znaczenie ma prognozowany spadek liczby ludności w wieku wysokiej aktywności zawodowej, a więc w wieku 20–59 lat. W 2020 roku będzie na analizowanym obszarze o 10 470 osób (o 10,4%) w tym wieku mniej niż w 2010 roku. Zmniejszenie liczby osób w wieku 20–59 lat będzie zbliżone do liczby obecnie zarejestrowanych bezrobotnych. W latach 2012–2013 liczba ludności w tym wieku zmniejszy się o 1300 osób co odpowiada 13% obecnie zarejestrowanych bezrobotnych. Tym samym przewidywane zmiany demograficzne spowodują znaczne zmniejszenie presji na rynek pracy. Zmniejszyć się powinna liczba absolwentów i młodych ludzi poszukujących pierwszej pracy. Choć w chwili obecnej może to brzmieć mało prawdopodobnie, ale w przypadku poprawy koniunktury gospodarczej w kolejnych latach, a zwłaszcza pod koniec tej dekady, mogą wystąpić problemy z znalezieniem pracowników.

Tab. 8. Wybrane elementy łącznej prognozy demograficznej dla miasta Zamościa i powiatu zamojskiego

Wiek	Stan w końcu 2010 r.	Stan w końcu 2011 r.	Stan w końcu 2012 r.	Stan w końcu 2013 r.	Zmiana w latach 2012–2013	Stan w końcu 2020 r.	Zmiana w latach 2011–2020	Zmiana w latach 2011–2020 (%)
0–4	8370	8766	8899	8964	594	8409	39	0,5
5–9	8108	8050	8103	8217	109	8922	814	10,0
10–14	9644	9350	8890	8602	–1042	8611	–1033	–10,7
15–19	12565	11911	11246	10733	–1832	8259	–4306	–34,3
20–24	14092	13388	13068	12567	–1525	8773	–5319	–37,7
25–29	14932	14960	14877	14347	–585	11305	–3627	–24,3
30–34	12034	12139	12440	12970	936	12464	430	3,6
35–39	11149	11419	11475	11589	440	13458	2309	20,7
40–44	10818	10846	10963	11035	217	11851	1033	9,5
45–49	11508	11327	11057	10909	–599	11066	–442	–3,8
50–54	13652	13158	12608	11994	–1658	10501	–3151	–23,1
55–59	12561	12922	13290	13453	892	10855	–1706	–13,6
20–59	100746	100159	99778	98864	–1882	90273	–10473	–10,4
60–64	9933	10360	10662	10961	1028	12366	2433	24,5
65 i więcej	25767	25897	26218	26778	1011	31507	5740	22,3
Razem	175133	174493	173796	173119	–2014	168347	–6786	–3,9

Prognozy zmian na rynku pracy powiatu zamojskiego i miasta Zamościa w latach 2012–2013¹⁹

Do prognozowania zmian dotyczących bezrobocia wykorzystano zestandaryzowaną procedurę X-12-ARIMA⁽²⁰⁾. Obliczeń dokonano w programie GRET. Do modeli ARIMA wprowadzano również dodatkowe zmienne objaśniające i sprawdzano, czy wpływają istotnie na modelowane zjawiska oraz czy zmieniają (w sensie: korygują) prognozy na lata 2012–2013. W ten sposób powstały modele ARIMAX. Jako dodatkowych zmiennych użyto:

- rocznego tempa wzrostu PKB w Polsce,
- stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce (wartość na koniec roku),
- liczby mieszkańców powiatu zamojskiego w wieku 25–29 lat.

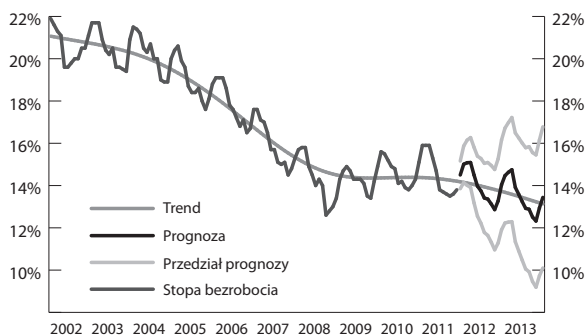
¹⁹ Prognozę opracował Jarosław Bielak z Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Zamościu. Szerzej o zastosowanej metodzie można znaleźć w jego artykułach: *Metoda prognozowania rynku pracy z wykorzystaniem wskaźników wyprzedzających*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2008, nr 2(12), s. 57–64; *Prognozowanie rynku pracy z wykorzystaniem modeli ARIMA i ARIMAX*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2010, nr 1(19), s. 27–44 oraz *Ocena jakości prognoz wybranych wskaźników rozwoju gospodarczego woj. lubelskiego*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2011, nr 2(24), s. 61–72.

²⁰ X-12-ARIMA monthly seasonal adjustment Method, Release Version 0.3 Build 188. Ta wersja ARIMA zawiera automatyczną procedurę wyboru modelu opartą na metodzie zaproponowanej przez Gomeza i Maravalla programach TRAMO – SEATS.

W większości sporządzonych modeli zmienne te nie wpływały istotnie na modelowane zjawiska bezrobocia. Jednak w niektórych przypadkach znacznie poprawiły jakość oszacowań i prognoz. Stosując procedurę ARIMA opracowano miesięczne prognozy na lata 2012–2013.

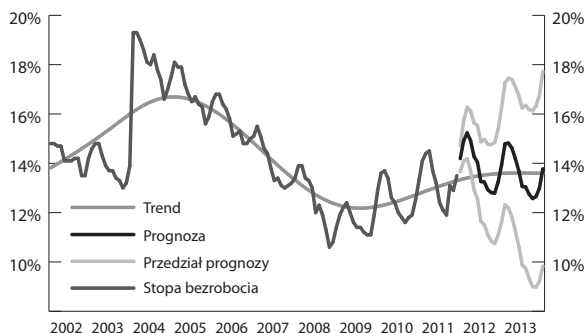
Stopa bezrobocia w mieście Zamościu

Prognozuje się, że w latach 2012–2013 stopa bezrobocia w mieście Zamościu będzie powoli spadać, ale biorąc pod uwagę sezonowość — będzie wahać się od 12,3% do 15,1%. W listopadzie 2012 roku powinna być o 0,5 punktu procentowego niższa niż w listopadzie 2011 roku. Oczywiście wraz ze wzrostem horyzontu prognozy wzrasta błąd prognozy z 2,9% w styczniu 2012 roku do 12,7% w grudniu 2012 roku. Do modelu stopy bezrobocia w mieście Zamościu dołączono jako dodatkową zmienną stopę bezrobocia rejestrowanego w Polsce. Pomimo, że zmienna ta okazała się w modelu istotna statystycznie, nie wniosła żadnych znaczących korekt do prognoz na lata 2012–2013.



Rys. 13. Prognoza (wraz z 95-procentowym przedziałem ufności oraz prognozowanym trendem) stopy bezrobocia w mieście Zamościu do końca 2013 roku

Źródło: Obliczenia J. Bielak w programie GRETL



Rys. 14. Prognoza (wraz z 95-procentowym przedziałem ufności oraz prognozowanym trendem) stopy bezrobocia w powiecie zamojskim do końca 2013 roku

Źródło: Obliczenia J. Bielak w programie GRETL

Stopa bezrobocia w powiecie zamojskim

Prognozuje się, że w latach 2012–2013 stopa bezrobocia w powiecie zamojskim będzie utrzymywać się na poziomie około 13%, ale biorąc pod uwagę sezonowość — będzie wahać się od 12,8% do 15,2%.

Zakończenie

Bardzo ważnym czynnikiem, które będzie determinował zmiany na zamojskim rynku pracy w długim okresie (do 2020 roku) będą przemiany demograficzne. Prognozuje się, że w 2020 roku będzie na analizowanym obszarze o 10 470 osób (o 10,4%) w wieku 20–59 lat mniej niż w 2010 roku. Zmniejszenie liczby osób w wieku 20–59 lat będzie zbliżone do obecnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Tym samym przewidywane zmiany demograficzne spowodują znaczne zmniejszenie presji na rynek pracy. Zmniejszyć się powinna liczba absolwentów i młodych ludzi poszukujących pierwszej pracy. W przypadku poprawy koniunktury gospodarczej w kolejnych latach, a zwłaszcza pod koniec tej dekady — pomimo przesunięcia do 67 roku życia wieku przechodzenia na emeryturę — firmy mogą mieć problemy ze znalezieniem pracowników. Powyższe zmiany demograficzne mogą mieć już pewien wpływ na sytuację na rynku pracy w latach 2012–2013. Prognozuje się, że w latach 2012–2013 liczba ludności w wieku 20–59 lat zmniejszy się o 1300 osób co odpowiada 13% obecnie zarejestrowanych bezrobotnych.

LITERATURA

1. Balicki A., *Analiza przeżycia i tablice wymieralności*, PWE, Warszawa 2006.
2. Bielański J., *Metoda prognozowania rynku pracy z wykorzystaniem wskaźników wyprzedzających*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2008, nr 2(12), s. 57–64.
3. Bielański J., *Prognozowanie rynku pracy z wykorzystaniem modeli ARIMA i ARIMAX*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2010, nr 1(19), s. 27–44.
4. Bielański J., *Ocena jakości prognoz wybranych wskaźników rozwoju gospodarczego woj. lubelskiego*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2011, nr 2(24), s. 61–72.
5. Cieślak M. (red.), *Demografia. Metody analizy i prognozowania*, PWN, Warszawa, 1984.
6. Cottrell A. i Lucchetti R. „jack”, *Gnu Regression, Econometrics and Time-Series. Gretl User's Guide*, 2007.
7. Drozdowicz-Bieć M., *Regionalne cykle koniunkturalne. Doświadczenia światowe — implikacje dla Polski*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2008, nr 3(13), s. 5–15.
8. Drozdowicz-Bieć M., *Cykle i wskaźniki koniunktury*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2012.
9. Gomez V. i Maravall A., *Programs TRAMO and SEATS; Instruction for the User*, Working Paper 9628, Research Department, Bank of Spain, 1996.
10. Góra M. i Sztanderska U., *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.
11. Holzer J.Z., *Demografia*, PWE, Warszawa 2003.
12. Jakubowski A., *Analiza przestrzennego zróżnicowania regionalnych i lokalnych rynków pracy* [w:] K. Markowski (red.), *Rynek pracy w województwie lubelskim w latach 2007–2010*, Urząd Statystyczny w Lublinie, Lublin 2011, s. 135–155.

13. Kowerski M., *Przestrzenne zróżnicowanie struktury demograficznej województwa zamojskiego*, „Wiadomości Statystyczne” 1984, nr 12, s. 31–33.
14. Kowerski M., *Ekonometryczna prognoza zmian liczby ludności miast i gmin województwa zamojskiego*, „Badania Operacyjne i Decyzje” 1992, nr 1, s. 35–46.
15. Kowerski M., *Wpływ recesji gospodarczej na procesy migracyjne w regionach rolniczych (przykład województwa zamojskiego)*, „Studia Demograficzne” 1994, nr 1/2(115/116), s. 77–88.
16. Kowerski M., *20 lat województwa zamojskiego*, „Wiadomości Statystyczne” 1996, nr 6, s. 61–69.
17. Kowerski M., *Zamość — diagnoza i prognoza rozwoju*, „Wiadomości Statystyczne” 2002, nr 2, s. 56–66.
18. Kowerski M., *Produkt krajowy brutto w województwie lubelskim w 2009 roku*, „Lubelski Barometr Gospodarczy. Raporty” 2011, nr 10.
19. Kowerski M., *10 lat badań nastrojów gospodarczych przedsiębiorców i konsumentów woj. lubelskiego*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy” 2011, nr 2(24), s. 15–34.
20. Kryńska E. (red.), *Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Podręcznik dla urzędów pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.
21. Kufel T., *Ekonometria. Rozwiązywanie problemów z wykorzystaniem programu GRETL*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
22. Maddala G.S., *Ekonometria*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
23. Nowak L., Waligórski M., Brustman A., Kostrzewa Z., Rutkowska L., *Prognoza ludności na lata 2008–2035*, GUS, Warszawa 2009.
24. *Województwo lubelskie. Podregiony, powiaty, gminy*, Urząd Statystyczny w Lublinie, Lublin 2011.

THE DEMOGRAPHIC DETERMINANTS OF THE TOWN OF ZAMOŚĆ AND ZAMOŚĆ COUNTY LABOUR MARKET CHANGES

Abstract

Demographic changes are one of the factors determining labour market changes. This article presents the results of the analysis of the influence of demographic processes on the Town of Zamość and Zamość County labour market changes. As regards labour market changes, the predicted decrease in the number of people who are the most active professionally, that is those aged 20–59, is very important. In the year 2020, the analysed group of people will comprise 10 470 persons less (10,4% less) than in 2010. The decrease in the number of people aged 20–59 will be close to the number of unemployed persons now registered. Thus, the predicted demographic changes will cause a significant reduction of the pressure on the labour market. The number of graduates and young people looking for their first job should fall. Even though now it may seem improbable, if the overall economic situation improves in the following years, especially by the end of this decade, it may be difficult to find workers.

Keywords: labour market, demographic predictions, Town of Zamość, Zamość County

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu — wyzwania, problemy

ZAMOŚĆ, 5 czerwca 2012 r.

Zbigniew Władek¹

Bogusław Klimczuk²

¹Uniwersytet Marii-Curie Skłodowskiej w Lublinie

²Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu

DUALNY SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W NIEMCZECH

Streszczenie

Prezentowany artykuł dotyczy roli kształcenia zawodowego w kontekście solidarności międzypokoleniowej na przykładzie Niemiec. Zaprezentowano w nim dualny system kształcenia zawodowego i efekty jego funkcjonowania jak również procesy edukacji ustawicznej, realizowane w warunkach nowoczesnej, innowacyjnej gospodarki niemieckiej. Zwrócono w nim także uwagę na problematykę edukacji w warunkach starzenia się społeczeństwa.

Słowa kluczowe: kształcenie zawodowe w Niemczech, edukacja dorosłych, system dualny

Niemiecki model edukacji zawodowej, tzw. system dualny (*dual system*) zakłada połączenie nauki teoretycznej z praktyczną nauką zawodu, która stanowi de facto wstępne szkolenie zawodowe. Osoby zdobywające wykształcenie zawodowe w drodze kształcenia dualnego przechodzą na ogół trzyletnią naukę zawodu w szkole i w zakładzie pracy zgodnie z wybranym zawodem lub też w specjalistycznych szkołach zawodowych podlegających wyłącznemu nadzorowi państwa. W system kształcenia dualnego w Niemczech zaangażowani są zarówno partnerzy z poziomu federalnego, jak i z poziomu landowego. Są to następujący interesariusze procesu: państwo, partnerzy społeczni — reprezentanci pracodawców i pracowników oraz izby przemysłowo-handlowe czy też izby rzemieślnicze.

Organami państwowymi zaangażowanymi w system dualnego kształcenia zawodowego na poziomie federalnym są przede wszystkim Ministerstwo Badań i Edukacji oraz Ministerstwo Pracy i Gospodarki. Odpowiedzialnością państwa na poziomie federalnym jest ustanowienie ogólnych zasad dotyczących organizacji procesu edukacji ponadgimnazjalnej. Zasady te przyjęły formę Ustawy o szkoleniu zawodowym

(*Berufsbildungsgesetz*)¹. Zgodnie z zapisami tej ustawy regulaminy nauki ustalane przez reprezentantów grup zaangażowanych w proces — pracodawców i pracowników — są wprowadzane w życie przez właściwego ministra na szczeblu federacji, najczęściej ministra gospodarki. Istotnym załącznikiem ustawy jest obowiązująca klasyfikacja zawodów, która w roku 2001 liczyła ok. 360 zawodów. System dualny nie obejmuje służby cywilnej, częściowo także zawodów wykonywanych w resorcie zdrowia. Warto zauważyć, że gdy ustawa o szkoleniu zawodowym weszła w życie ponad 30 lat temu, sektor usług miał daleko mniejsze znaczenie niż w czasach obecnych i dlatego też zawody typowe dla sektora usług nie zostały w niej uwzględnione. Według omawianej ustawy warunkiem nauki w ramach systemu dualnego jest ukończenie dziesięcioletniej szkoły ogólnokształcącej².

Charakteryzując federalne regulacje prawne w dziedzinie kształcenia ustawicznego należy wspomnieć o *The Vocational Training Act*, który reguluje kształcenie młodych osób wychodzących z systemu obowiązkowej nauki. *The Vocational Training Act* określa, że kształcenie zawodowe łączy w sobie kształcenie wstępne, kształcenie ustawiczne oraz programy przekwalifikowujące. Zgodnie z niemiecką konstytucją regulacje wynikające z aktu nie wpływają na funkcjonowanie szkół zawodowych, które są pozostawione w gestii poszczególnych landów³.

Wszelkie inne działania związane z wdrażaniem systemu odbywają się na poziomach landów, dlatego też każdy z landów reguluje powyższe kwestie zgodnie ze swoją wewnętrzną polityką. Na tym poziomie istnieje „dualizm instytucjonalny”: edukacja zawodowa jest finansowana ze środków landów oraz przez przedsiębiorstwa — finansują one praktyczną część nauki zawodu.

Na poziomie landów ważną rolę pełnią izby przemysłowo-handlowe czy też izby rzemieślnicze. Funkcjonuje ich ok. 430 we wszystkich sektorach gospodarki, głównie w handlu, przemyśle oraz rzemiośle. Zadaniem izb przemysłowo-handlowych i rzemieślniczych jest certyfikowanie kwalifikacji, a więc opracowywanie w porozumieniu z zakładem pracy, wytycznych co do kształcenia oraz zawartości programów nauki. Ponadto izby opracowują i przeprowadzają egzaminy, powołują komisje egzaminacyjne oraz wydają świadectwa. W skład komisji egzaminacyjnych wchodzi przedstawiciele szkoły i przedstawiciele zakładów pracy, którzy mają przygotowanie pedagogiczne. Przeprowadzanie egzaminów w izbach zapewnia utrzymanie odpowiednich standardów kształcenia. Dodatkowo izby mają w swych zasobach serwisy informacyjne (platformy wymiany informacji), które w wyraźny sposób ułatwiają nawiązanie kontaktu pomiędzy studentami i zakładami pracy, gdzie mogą się odbywać praktyki. Izby współpracują także ze szkołami. W ramach tej współpracy przeprowadzają szkolenie z zakresu sporządzania dokumentów aplikacyjnych i przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej.

¹ J. Knoll, „*Lebenslanges Lernen*” und internationale Bildungspolitik — Zur Genese eines Begriffs und dessen nationale Operationalisierungen [w:] R. Brödel (red.), *Lebenslanges Lernen — lebensbegleitete Bildung*, Neuwied, Kriftel, Luchterhand 1998; U. Günther, *Erwachsenenbildung als Gegenstand internationaler Diskussion*, Köln 1982.

² U. Günther, *Erwachsenenbildung als Gegenstand internationaler Diskussion*, Köln 1982, s. 125–301

³ M.S. Szymański, *Niemiecka pedagogika reformy 1890–1933*, Warszawa 1992, s. 28.

System niemiecki zobowiązuje wszystkie przedsiębiorstwa do zrzeszania się w izbie przemysłowo-handlowej⁴, ale nie zobowiązuje ich do przyjmowania uczniów na praktyki. Mimo braku takiego wymogu prawnego, większość firm przyjmuje uczniów na praktyki uważając to za naturalną kolej rzeczy. W tym miejscu warto podkreślić kulturowe uwarunkowania systemu dualnego, mającego swe korzenie w XIX wieku i wywodzącego się z rzemiosła. Wieloletnia tradycja sprawiła, że firmy czuły i nadal w większości przypadków czują się zobowiązane do przyjmowania adeptów zawodu na praktyki, nawet w świetle braku oficjalnych uregulowań prawnych tej kwestii, które by im takie zadanie narzucały. Można więc postawić tezę o dobrowolnym, uwarunkowanym tradycją włączaniu się przedsiębiorstw w proces edukacji zawodowej. Dzieje się tak, bowiem system praktyk pozwala na wykształcenie relatywnie niewielkim kosztem określonej liczby młodych ludzi zaznajomionych z praktycznymi aspektami pracy, a nie tylko z jej częścią teoretyczną. Warto dodać, że przez cały czas trwania praktyki przedsiębiorstwo korzysta z pracy świadczonej przez „tańszego” pracownika. Dodatkowe zalety tego systemu to realny wpływ przedsiębiorstw na ofertę i sposób organizacji systemu edukacji zawodowej, a w efekcie na kompetencje absolwentów.

Inaczej ma się sytuacja w przypadku młodych, niewykwalifikowanych robotników. Poza dobrowolnym wsparciem ze strony pracodawców, system dualny jest dodatkowo wzmocniony federalnymi regulacjami prawnymi, które nakładają na pracodawców obowiązek finansowania lub wspierania organizacji szkoleń dla przedstawicieli tej grupy.

Przedsiębiorstwa mogą podpisywać porozumienia w ramach swoich sektorów czy też branż. Takie porozumienia sektorowe — wzmocnione federalnymi i krajowymi uregulowaniami prawnymi — powodują, że dzięki sprawiedliwie ponoszonym nakładom na szkolenia zmniejsza się groźba „podkupywania” wyszkolonych pracowników, a samo szkolenie jest postrzegane jako wartość dodana o naturze zarówno indywidualnej, jak i kolektywnej.

Istotnym elementem kształcenia w systemie dualnym jest usamodzielnianie ucznia i osvajanie go z rynkiem pracy. W dzisiejszych czasach bardzo szybkich zmian ilościowych i jakościowych podaży pracy, umiejętność obserwacji rynku pracy i antycypowania zapotrzebowania kompetencyjnego jest jednym z czynników determinujących zdolność do zatrudnienia jednostki. Tak więc element usamodzielniania, zmuszenia do konfrontacji planów zawodowych ucznia z aktualną podażą pracy i ewentualnego modyfikowania ich są równie ważne jak dostarczenie okazji do nabycia praktycznej umiejętności wykonywania zawodu⁵.

W systemie dualnym każdy uczeń jest odpowiedzialny za zorganizowanie praktyk i znalezienie swojego pracodawcy. To wyzwanie ostatnimi czasy sprawia duży kłopot, ponieważ uczniowie nie zawsze znajdują praktyki w wymarzonej przez siebie zawodzie. O dostępności praktyk decyduje popyt rynku na dany zawód — szukając przedsiębiorstwa, które przyjmie go na praktyki, uczeń ma szansę dowiedzieć się, czy wybrany przez niego zawód jest zawodem poszukiwanym. Jeżeli nie ma na wy-

⁴ *Bildungskommission Nordrhein-Westfalen, Zukunft der Bildung — Schule der Zukunft*, Neuwied, Luchterhand 1995.

⁵ H. Siebert, *Lernen als Konstruktion von Lebenswelten. Entwurf einer konstruktivistischen Didaktik*, Hannover 1994.

brany przez ucznia zawód popytu, to kandydat na praktykanta zdecydować się może na takie praktyki, jakie są w danym momencie dostępne na rynku pracy. Ponieważ o zakwalifikowaniu się decydują średnia ocen ze szkoły, zawartość dokumentów aplikacyjnych oraz wynik rozmowy kwalifikacyjnej, w tym samym czasie uczeń ma szansę przekonać się o swojej pozycji na rynku pracy. Jest to de facto pierwszy proces rekrutacyjny, który przechodzi adept danego zawodu w swoim życiu. Biorąc pod uwagę ułatwienia w procesie poszukiwania miejsca na praktyki, jakie oferuje izba we współpracy ze szkołą (np. serwisy informacyjne, pomoc w przygotowywaniu dokumentów aplikacyjnych), uczniowie mają szansę na wyrobienie sobie właściwych nawyków w procesie rekrutacyjnym, które po zakończeniu edukacji ułatwią im poszukiwanie pracy. System dualny zapewnia odpowiednie mechanizmy niwelujące skutki niepowodzenia w znalezieniu praktyk w interesujących ich zawodach. Istnieje możliwość spędzenia roku w szkole przygotowującej do zawodu i ponowienie próby znalezienia praktyk w kolejnym roku. Ten system zapobiega „wypadaniu” uczniów z systemu edukacji formalnej, który mógłby mieć miejsce w przypadku ukończenia czysto teoretycznej części nauki w szkole i braku praktyk⁶.

Istotną zaletą systemu dualnego jest też fakt, że uczeń jest motywowany do nauki finansowo: pracując w przedsiębiorstwie w ramach praktyk otrzymuje miesięczne wynagrodzenie za świadczoną pracę, np. według danych *Bundesinstitute für Berufsbildung* (BIBB) w zawodzie kamieniarza 833 euro, w zawodzie sprzedawcy 660 euro, czy też w zawodzie kucharza 552 euro⁷. Zagadnieniem wywołującym tak euforię, jak i ostrą krytykę w teorii i praktyce oświatowej Niemiec jest edukacja nieformalna (*informelles Lernen*).

Współczesną edukację dorosłych w Niemczech charakteryzuje: boom rynku edukacji dorosłych; realizowanie przedsięwzięć edukacyjnych pod postacią projektów, których koszty znacznie przekraczają ustawowe możliwości finansowania edukacji dorosłych; ekonomizacja edukacji dorosłych czyli koncentracja na wydajności i efektywności przy ciągle malejących nakładach, ale przy nieustającej trosce o zachowanie wysokiej jakości usług; trudna sytuacja finansowa kadry w instytucjach edukacji dorosłych; rozwój indywidualnych form uczenia się w oparciu o Internet. Ta sytuacja wymaga nowych koncepcji pracy, nowych form kooperacji i łączenia się w sieć na różnych płaszczyznach: instytucji, personelu, oferty. Zawodowa edukacja dorosłych, która przyczyniła się do upowszechnienia się paradygmatu edukacji ciągłej, wpłynęła najpierw na proces instytucjonalizacji tego sektora oświaty, dziś wspiera proces deinstytucjonalizacji, tzn. opiera się na edukacji przy stanowisku pracy, autoedukacji. Także w pozazawodowej edukacji stwierdza się, że dorośli uczą się intensywnie, ale czynią to także chętnie w pozainstytucjonalnych kontekstach, coraz częściej za pomocą nowych mediów. W konsekwencji pojawiają się głosy, że pojęcie edukacji dalszej (*Weiterbildung*) kojarzące się z formalnym zdobywaniem kwalifikacji nie odpowiada już dzisiejszej sytuacji, kiedy w edukacji dorosłych chodzi nie tylko o samodzielne kształcenie się lub przekaz wiedzy, ale o kompleksowe zdoby-

⁶ A. Andrzejczak, *Modele szkolenia zawodowego w warunkach gospodarki rynkowej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1999.

⁷ A. Green, *Lifelong Learning and the Learning Society: Different European Models of Organization* [w:] A. Hodges, *Policies, Politics and the Future of Lifelong Learning*, Kogan Page, Londyn 2000.

wanie różnego rodzaju kompetencji. To znajduje swoje odzwierciedlenie w praktyce oświaty dorosłych, która pod wpływem koncepcji edukacji ustawicznej przeszła drogę od koncepcji dokształcania do koncepcji rozwoju kompetencji, a w tym zakresie od koncepcji rozwoju kompetencji zawodowych do koncepcji rozwoju kompetencji osobowościowych⁸.

Uczące się społeczeństwo definiowane jest jako zjawisko społeczne, którego członkami są osoby, grupy i organizacje, tworzące sieć powiązań umożliwiających gromadzenie doświadczeń oraz zmianę sposobu myślenia i działania. Uczenie się w ramach tych sieci ma miejsce zarówno wtedy, kiedy jest intencjonalną aktywnością, jak i wtedy gdy zachodzi niejako przy okazji, wynikając z kontekstu dnia codziennego. To, co czyni sieci uczenia się (Lern-Netzwerk) szczególnie atrakcyjnymi to fakt, że przyjmują one postać interpersonalnej komunikacji: poprzez wspólne przeżycia, rozmowy i działanie zdobywamy przyzwyczajenia, przekonania, style komunikowania się i konwencje, co prowadzi do tego, że wrastamy w określone społeczeństwo⁹. Wymiary niemieckiego paradygmatu uczącego się społeczeństwa tworzą:

- priorytety Unii Europejskiej w dziedzinie polityki oświatowej,
- realizacja edukacji ustawicznej w drodze edukacji nieformalnej, autoedukacji i uczenia się kompetencji,
- koncentracja państwa na wspieraniu grup defaworyzowanych i na gwarantowaniu równości szans edukacyjnych,
- dominacja wolnego rynku usług edukacyjnych dla dorosłych w miejsce odpowiedzialności państwa,
- zanikanie dużych instytucji oświatowo-społecznych i upowszechnianie się nowej kultury uczenia się — sieci współpracujących ze sobą instytucji i różnych pozainstytucjonalnych okazji do uczenia się,
- uniwersalizacja edukacji zawodowej w wyniku coraz większego udziału treści ogólnokształcących,
- w edukacji ogólnokształcącej: koncentracja na kształtowaniu kompetencji potrzebnych w życiu powszednim w miejsce przekazu wiedzy,
- ewolucja szkolnictwa w kierunku instytucji edukacji dorosłych — otwartych, elastycznych, demokratycznych, umożliwiających samodzielną edukację⁹.

Mimo dużych osiągnięć w zakresie rozwoju teorii i praktyki uczenia się przez całe życie, które odzwierciedlają się w danych statystycznych — ponad 90% dorosłych obywateli Niemiec wyraża pogląd, że każdy powinien być gotowy do permanentnego kształcenia; 42% z nich bierze udział w zorganizowanych formach edukacji dalszej — jest jeszcze w Niemczech dużo do zrobienia w zakresie integracji wertykalnego i horyzontalnego wymiaru edukacji ustawicznej.

Ciągle dominujący pogląd, że edukacja ustawiczna odnosi się przede wszystkim do organizacji życia człowieka, sprawia, że odpowiedzialność za edukację przenoszona jest na jednostkę. Ten pogląd wzmacniany jest w literaturze przedmiotu, gdzie problematyka kształcenia ustawicznego przedstawiana jest przede wszystkim jako kształtowanie kompetencji autodydaktycznych oraz jako aktywność własna, którą

⁸ H. Horskotte, *Kariera dzięki nauce zawodu. Niemiecki system szkolenia w trakcie zmian*, Basis-Info, 24–2001 Gospodarka, Warszawa 2001.

⁹ E.M. Krekel, G. Walden (red.), *The Future of Vocational Education and Training in Germany: Empirical Studies and Conclusions*, BIBB, Bonn 2005.

cehuje odpowiedzialność za samodzielny rozwój. Liczne są także głosy krytyczne wobec edukacji ustawicznej w niemieckiej literaturze pedagogicznej. Ich autorzy przypisują tej koncepcji dążenie do ubezwłasnowolnienia jednostki oraz przymuszanie jej do nieustannego nadążania za gospodarczo-społecznym postępem.

Szczególną uwagę krytycy poświęcają różnicom między samodzielnie i zewnętrznie organizowanym uczeniem się, między dobrowolnością a społecznym przymusem w podejmowaniu nauki, jak i między edukacją a zawodowym szkoleniem. W odniesieniu do dyskusji międzynarodowej nad edukacją ustawiczną stwierdzić można za W. Gieseke: Wspólne dla międzynarodowej i niemieckiej koncepcji edukacji ustawicznej jest akcentowanie: aktywnej autoedukacji; odpowiedzialności jednostki za samorozwój; elastyczności i decentralizacji narodowych systemów kształcenia; włączania nowoczesnych technologii do edukacji. W rzeczywistości hasła te — przecieź słuszne i wzniosłe — budzą wątpliwości.

Aktywna autoedukacja i odpowiedzialność za samorozwój mogą być traktowane jako reakcja na braki i niedomagania zinstytucjonalizowanego systemu oświaty. Żądanie elastyczności systemu kształcenia wymagałoby jego gruntownej reformy, przede wszystkim wyznaczenia nowych etapów kształcenia, ułożenia innych relacji instytucji oświatowych ze światem pracy i nieformalną edukacją, na co dziś w Europie niewiele krajów stać. Włączanie nowoczesnych technologii do edukacji jest bardzo kosztowne i nie zastąpi w żadnym razie instytucji oświatowych i nauczycieli, czyli nie przyniesie oszczędności, czego życzyliby sobie politycy odpowiedzialni za oświatę¹⁰. Niezależnie od tych krytycznych głosów, narodowych ujęć edukacji ustawicznej, trzeba skonstatować dziś postępujące zjawisko europeizacji (uniwersalizacji) edukacji ustawicznej, której motorem jest Unia Europejska wraz ze swoim inicjatywami, dokumentami i funduszami przeznaczanymi na realizację edukacji całożyciowej w krajach członkowskich i kandydujących.

LITERATURA

1. Andrzejczak A., *Modele szkolenia zawodowego w warunkach gospodarki rynkowej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1999.
2. *Bildungskommission Nordrhein-Westfalen, Zukunft der Bildung — Schule der Zukunft*, Neuwied, Luchterhand 1995.
3. Green A., *Lifelong Learning and the Learning Society: Different European Models of Organization* [w:] A. Hodges, *Policies, Politics and the Future of Lifelong Learning*, Kogan Page, Londyn 2000.
4. Günther U., *Erwachsenenbildung als Gegenstand internationaler Diskussion*, Köln 1982.
5. Horskotte H., *Kariera dzięki nauce zawodu. Niemiecki system szkolenia w trakcie zmian*, Basis-Info, 24–2001 Gospodarka, Warszawa 2001.
6. Knoll J., „*Lebenslanges Lernen*” und internationale Bildungspolitik — Zur Genese eines Begriffs und dessen nationale Operationalisierungen [w:] R. Brödel (red.), *Lebenslanges Lernen — lebensbegleitete Bildung*, Neuwied, Kriftel, Luchterhand 1998

¹⁰ S.M. Kwiatkowski, *System edukacji zawodowej w kontekście rynku pracy i procesów integracyjnych* [w:] U. Jeruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2002.

7. Krekel E.M., Walden G. (red.), *The Future of Vocational Education and Training in Germany: Empirical Studies and Conclusions*, BIBB, Bonn 2005.
8. Kwiatkowski S.M., *Nowa jakość edukacji zawodowej*, „Polityka społeczna” 1998, nr 9.
9. Kwiatkowski S.M., *System edukacji zawodowej w kontekście rynku pracy i procesów integracyjnych* [w:] U. Jeruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2002.
10. Siebert H., *Lernen als Konstruktion von Lebenswelten. Entwurf einer konstruktivistischen Didaktik*, Hannover 1994.
11. Szymański M. S., *Niemiecka pedagogika reformy 1890–1933*, Warszawa 1992, s. 28.

VOCATIONAL TRAINING IN GERMANY

Abstract

This article is concerned with the role of vocational education in the context of intergenerational solidarity as exemplified by Germany. It presents a dual system of vocational training and the effects of its functioning, as well as the processes of continuing education, implemented in the conditions of modern and innovative German economy. It also turns the readers' attention to the problem of education in view of ageing society.

Keywords: vocational training in Germany, adult education, dual system

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu — wyzwania, problemy

ZAMOŚĆ, 5 czerwca 2012 r.

Piotr Skwarek

Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie Oddział w Zamościu

PRAWNE UWARUNKOWANIA ZATRUDNIANIA NAUCZYCIELI

Streszczenie

W prezentowanym artykule Autor dokonuje krótkiej prezentacji form zatrudniania nauczycieli w Polsce. Zagadnienie przedstawione jest w kontekście przemian systemowych polegających na rozwoju szkolnictwa prywatnego i częściowym odejściu od Karty Nauczyciela jako podstawowego aktu regulującego formy zatrudnienia nauczycieli.

Słowa kluczowe: zatrudnienie nauczycieli, reforma szkolnictwa Karta Nauczyciela

Wstęp

Podstawowym aktem prawnym regulującym formy zatrudniania nauczycieli pozostaje w Polsce Karta Nauczyciela. Wynika to przede wszystkim ze struktury własnościowej szkół, gdzie szkoły dla których organem prowadzącym są jednostki sektora publicznego (przede wszystkim organy samorządu terytorialnego) stanowią większość. Z kolei nauczyciele ze szkół dla których organem prowadzącym są podmioty sektora niepublicznego (organizacje społeczne, stowarzyszenia, związki wyznaniowe i inne) zatrudniani są na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy lub kodeksu cywilnego.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w roku szkolnym 2010/2011 szkoły sektora publicznego stanowiły 91,6% wszystkich szkół, zaś szkoły sektora prywatnego 8,4% wszystkich szkół. Przykładowo: podstawowe szkoły sektora prywatnego stanowiły 6,9% wszystkich szkół (w miastach odpowiednio ponad 10%), gimnazja sektora prywatnego 10,3% wszystkich szkół (w miastach odpowiednio 16,6%), licea ogólnokształcące 11%. Policealne szkoły sektora prywatnego stanowiły nawet 75,2% wszystkich szkół tego typu działających w Polsce.

Nauczyciele szkół sektora publicznego w przeliczeniu na etaty zajmowali ponad 49 3871 etatów, nauczyciele szkół sektora prywatnego zajmowali 41 599 etatów.

Analiza danych statystycznych wskazuje na tendencje do wzrostu ilości szkół sektora prywatnego, a w konsekwencji wzrost liczby nauczycieli zatrudnianych w oparciu o przepisy kodeksu pracy lub umowy cywilnoprawne. Powstawanie szkół sektora niepublicznego, przede wszystkim takich dla których organem prowadzącym są stowarzyszenia to również swoiste antidotum na wysokie koszty utrzymania szkół i wynik przekonania, że Karta Nauczyciela generuje w znacznej mierze te właśnie koszty.

Zatrudnienie w oparciu o Kartę Nauczyciela

Zgodnie z treścią art. 1.1 Karty Nauczyciela ustawie podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w:

- publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (DzU z 2004 r. nr 256 poz. 2572 z późn. zm.), z zastrzeżeniem ust. 2 pkt 1a oraz pkt 2 lit. a;
- zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich oraz rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych działających na podstawie ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (DzU z 2002 r. nr 11 poz. 109 z późn. zm.);
- publicznych kolegiach pracowników służb społecznych.

To właśnie wobec tych nauczycieli o formie ich zatrudnienia decydują przepisy Karty Nauczyciela.

Zgodnie z treścią art. 10.1. Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej — w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania. Oczywiście nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem wymaga spełnienia określonych warunków przez zatrudnianego.

Umowę o pracę zawiera się na czas określony, bądź na czas nieokreślony. Na czas określony umowa zawierana jest:

- z osobą posiadającą wymagane kwalifikacje i rozpoczynającą pracę w szkole stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony na jeden rok szkolny w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego;
- w szczególnych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły z osobą, legitymującą się wymaganym poziomem wykształcenia, lecz nie posiadającą przygotowania pedagogicznego, o ile osoba ta zobowiąże się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu; w przypadku gdy nauczyciel w ciągu pierwszego roku pracy w szkole nie uzyska przygotowania pedagogicznego z przyczyn od niego niezależnych, z nauczycielem może być zawarta umowa o pracę na kolejny jeden rok szkolny. Staż wymagany do ubiegania się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego przedłuża się do czasu uzyskania przygotowania pedagogicznego;
- w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym, mianowanym lub dyplomowanym.

Na czas nieokreślony umowę zawiera się:

- z nauczycielem kontraktowym.

Stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli:

- posiada obywatelstwo polskie, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) — strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym;
- ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych;
- nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne, lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie;
- nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie;
- posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska;
- istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym:

- nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5;
- w przypadku nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego w czasie trwania umowy o pracę zostały spełnione warunki, o których mowa w ust. 5.

Przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy, o którym mowa w ust. 5a, potwierdza na piśmie dyrektor szkoły. W przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o których mowa w ust. 5 pkt 6, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze.

Podstawową konsekwencją zatrudnienia nauczyciela na podstawie przepisów Karty Nauczyciela jest korzystanie przez niego z szeregu przywilejów m.in. w zakresie ochrony stosunku pracy, wysokości wynagrodzenia za pracę, przywilejów socjalnych i innych. Przepisy Kodeksu Pracy stosuje się wobec tych nauczycieli jedynie w zakresie nieuregulowanym przez Kartę Nauczyciela. Są to podstawowe zasady prawa pracy, a ponadto przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, ochrony wynagrodzenia za pracę, świadczeń przysługujących w razie czasowej niezdolności do pracy, odprawy pośmiertnej, odpowiedzialności materialnej pracowników, uprawnień związanych z rodzicielstwem, bezpieczeństwa i higieny pracy i inne.

Zgodnie z treścią art. 1.1 pkt. 2 Karty Nauczyciela ustawie podlegają również, w zakresie określonym ustawą:

- 1) nauczyciele mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w:
 - a) urzędach organów administracji rządowej,
 - b) kuratoriach oświaty,
 - c) specjalistycznej jednostce nadzoru,
 - d) Centralnej Komisji Egzaminacyjnej oraz okręgowych komisjach egzaminacyjnych,

- e) organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich, rodzinnymi ośrodkami diagnostyczno-konsultacyjnymi oraz szkołami przy zakładach karnych;
- 1a) nauczyciele zatrudnieni w publicznych szkołach i szkolnych punktach konsultacyjnych przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) nauczyciele zatrudnieni w:
 - a) publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne nie będące jednostkami samorządu terytorialnego,
 - b) przedszkolach niepublicznych, niepublicznych placówkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, oraz szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych;
- 3) nauczyciele urlopowani na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2001 r. nr 79 poz. 854 z późn. zm.);
- 4) pracownicy zatrudnieni u pracodawców nie wymienionych w ust. 1 oraz ust. 2 pkt 1–3, pełniący funkcję instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kierowników praktycznej nauki zawodu, posiadający kwalifikacje określone dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą w wymiarze przewidzianym dla tych nauczycieli;
- 5) pracownicy zatrudnieni w Ochotniczych Hufcach Pracy na stanowiskach wychowawców, pedagogów oraz na stanowiskach kierowniczych, posiadający kwalifikacje, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1, wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą co najmniej w połowie obowiązującego ich czasu pracy.

Zakres stosowania Karty Nauczyciela może ograniczać się tutaj w skrajnym przypadku możliwości posiadania legitymacji służbowych i ochronie przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych. Tak jest w przypadku nauczycieli zatrudnionych w wymiarze czasu pracy mniejszym niż 1/2 etatu

Zatrudnienie w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy

Nauczyciele szkół dla których organem prowadzącym są podmioty sektora niepublicznego zatrudniani są przede wszystkim w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy. Podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę w kształcie określonym treścią art. 22. § 1 Kodeksu Pracy, który stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca — do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W miejsce przepisów Karty Nauczyciela stosuje się wobec tych nauczycieli przepisy Kodeksu Pracy. Nauczyciele tacy nie mają więc m.in. prawa do takich świadczeń jak dodatek stażowy, nagroda jubileuszowa, dodatki mieszkaniowe, dodatki specjalne, dodatki motywacyjne i wiele innych. Wysokość wynagrodzenia za pracę nauczycieli określana jest w treści umowy o pracę, a jedynym przepisem gwarancyjnym jest wysokość tzw. minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nauczycieli tych obowiązują przepisy o czasie pracy zawarte w Kodeksie Pracy, tak więc można zobowiązać takich nauczycieli do pracy w większym wymiarze tzw. pensum w ramach 40-godzinnej normy czasu pracy. Poza umową o pracę i przepisami Kodeksu Pracy podstawowymi źródłami

prawa obowiązującymi nauczycieli są regulaminy pracy i regulaminy wynagrodzenia, których treść ustala pracodawca.

Umowy cywilnoprawne

Wspomniana już wyżej treść art. 22. § 1 Kodeksu Pracy definiująca umowę o pracę poprzez określenie że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca — do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem nakłada logiczne ograniczenie możliwości pełnej dowolności w wyborze rodzaju umowy dla danego stanu faktycznego (rodzaju czynności wykonywanej w określonych warunkach). Zgodnie z treścią § 11 tego artykułu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Dalej w § 12 ustawodawca stanowi nawet, że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Wobec treści tak sformułowanego przepisu rodzi się pytanie o zakres możliwości zawierania z nauczycielami umów cywilnoprawnych.

W praktyce często w szkołach których organami prowadzącymi są podmioty niepubliczne z nauczycielami zawierane są umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy nienazwane o charakterze cywilnoprawnym. Regulacje prawne z zakresu umów o dzieło zawarte są w art. 627 i następnych Kodeksu Cywilnego. Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

Regulacje prawne z zakresu umów zlecenia zawarte są w art. 734 i następnych Kodeksu Cywilnego. Zgodnie z tymi unormowaniami przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. W prawie cywilnym przedmiot umowy zlecenia został ujęty wąsko, co wyraźnie ją różnicuje od umowy o pracę. Umowa zlecenia w znaczeniu ścisłym obejmuje zobowiązanie do dokonania czynności prawnej, a w znaczeniu sensu largo obejmuje czynności o charakterze faktycznym. Z tych to powodów nie można umowy zlecenia traktować jako umowy o pracę.

Nie jest możliwe udzielenie uniwersalnej odpowiedzi czy wykonywanie pracy przez nauczyciela możliwe jest jedynie w oparciu o umowę o pracę lub odwrotnie czy jest możliwe wykonywanie takiej pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne. W każdym przypadku analizie winien podlegać dany, konkretny stan faktyczny. Sąd Najwyższy w Postanowieniu z dnia 13 listopada 2008 r. sygn. akt. II UK 209/08 (ale również w innych swoich orzeczeniach) wskazuje, że zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli

w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy.

Jedno z orzeczeń Sądu Najwyższego w tym przedmiocie dotyczy wprost nauczycieli. W wyroku z dnia 30 maja 2001 r. sygn. akt I PKN 429/00 uznano, że zatrudnienie nauczyciela w niepublicznej szkole artystycznej może być wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej. W powyższej sprawie sąd ustalił jednak, że nauczycielka samodzielnie decydowała o programie nauczania historii sztuki, sposobie prowadzenia wykładów i ćwiczeń. Ani szkoła, ani rada szkoły nie wydawali jej poleceń, wiążących wskazówek programowych lub innych dyspozycji świadczących o tym, że jej praca wykonywana była pod stałym bieżącym kierownictwem organów szkoły. Równocześnie nauczycielka nie korzystała z typowych dla stosunku pracy uprawnień urlopowych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz z wynagrodzenia lub zasiłku za czas niezdolności do pracy. Nauczycielka przyznała, że zawarła ze szkołą na piśmie umowę nazwaną przez strony umową o dzieło i że z tego tytułu rozliczała wszystkie przychody w rocznych zeznaniach podatkowych.

Znamienny jest fakt, że niewłaściwe kwalifikowanie umów jest wykroczeniem przeciwko prawom pracowniczym. Art. 281 Kodeksu pracy stanowi bowiem, że kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Podsumowanie

Trudno dziś jednoznacznie rozstrzygnąć w jakich kierunkach pójdą zmiany określające statut nauczyciela polskiej szkoły. Z całą pewnością należy tu wymienić kilka pojawiających się tendencji:

- samorządy nie chcą czekać aż rząd zajmie się nowelizacją ustawy o Kracie Nauczyciela, same przygotowują projekty, których treść zmierza do ograniczenia przywilejów nauczycieli i zmniejszenia kosztów prowadzenia szkół;
- związki zawodowe działające w oświacie nie godzą się na proponowane zmiany np. na podwyższenie pensum, zmniejszenie wymiaru urlopu wypoczynkowego z 78 do 52 dni czy 40-godzinny czas pracy;
- pojawiają się nowe pomysły, które w istotny sposób zmienić mogą strukturę form zatrudnienia nauczycieli w Polsce np. władze kilku gmin w Polsce mają pomysł na to, jak obejść Kartę Nauczyciela bez przekazywania szkół stowarzyszeniom. Proponują aby w placówkach prowadzonych przez spółki założone przez samorząd nauczyciele mogli być zatrudniani na podstawie Kodeksu Pracy;
- Związek Nauczycielstwa Polskiego wskazuje, że coraz więcej szkół nie stosuje Karty Nauczyciela. Nawet kilkanaście tysięcy nauczycieli pracuje w oparciu o umowy cywilnoprawne zwane przez związkowców tzw. „śmieciovkami”.

Czas rozstrzygnąć o charakterze systemowym jest jednak jeszcze cały czas przed nami.

LITERATURA

Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011. Informacje i opracowania statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012 r.

Źródła prawa. Orzecznictwo

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (DzU z 2006 r. nr 97 poz. 674 ze zmianami oraz z 2011 r. nr 205 poz. 1206).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (DzU z 1998 r. nr 21 poz. 94 ze zmianami oraz z 2009 r. nr 56 poz. 458).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny (DzU nr 16 poz. 93 ze zmianami oraz z 2011 r. nr 230 poz. 1370).

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2008 r. II UK 209/08.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r., OSNP 2003/7/174, LEX nr 737389.

FORMS OF TEACHER EMPLOYMENT IN THE STRUCTURE OF POLISH SCHOOLING

Abstract

In this article the author briefly presents the forms of employment of teachers in Poland. The issues are presented in the context of system changes concerning the development of private education and a partial departure from the Teachers' Charter as the basic act regulating the forms of employment of teachers.

Keywords: teacher employment, education reform, Teachers' Charter

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu — wyzwania, problemy

ZAMOŚĆ, 5 czerwca 2012 r.

Jan Andreasik

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu

KRAJOWE RAMY KWALIFIKACJI W SZKOLNICTWIE WYŻSZYM

Definicje podstawowych terminów

Metody kształcenia

Celowo i systematycznie stosowane sposoby pracy nauczyciela ze studentami, zharmonizowane z celami, treściami i efektami uczenia się, które zapewniają studentom osiągnięcie efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i innych kompetencji (postaw) zdefiniowane dla danego modułu/przedmiotu, np.:

- wykład (np. wykład informacyjny, wykład problemowy),
- konwersatorium,
- ćwiczenia,
- laboratorium,
- seminarium,
- projekt badawczy,
- gry dydaktyczne,
- burza mózgów,
- dyskusja dydaktyczna.

Metody oceny

Celowo i systematycznie stosowane sposoby sprawdzania wyników pracy studenta i określania, czy i na jakim poziomie zostały przez niego osiągnięte zdefiniowane dla danego modułu/przedmiotu efekty uczenia się.

Techniki oceny:

- egzamin ustny
- egzamin pisemny
- test
- projekt
- esej
- prezentacja

Podstawy metodyczne i język opisu efektów uczenia się¹

Taksonomia Blooma

Taksonomia Blooma jest klasyfikacją celów nauczania w edukacji autorstwa Benjamina Blooma. Określa różne kategorie celów, jakie nauczyciele stawiają uczniom/studentom. Taksonomia ta po raz pierwszy zaprezentowana została w 1956 roku w publikacji *Taksonomia celów kształcenia, klasyfikacja celów edukacji, Podręcznik I: Sfera poznawcza*². Taksonomia Blooma dzieli się na trzy sfery celów: poznawczą, afektywną i psychomotoryczną. Nauka na wyższych poziomach zależna jest od osiągnięcia wiedzy i umiejętności na niższych poziomach. Celem taksonomii Blooma jest motywowanie nauczycieli do koncentrowania się na wszystkich trzech dziedzinach, tworzących holistyczną (całościową) formę kształcenia.

Sfera poznawcza (kognitywna)

Umiejętności poznawcze koncentrują się wokół wiedzy, rozumienia i krytycznego myślenia. Wyróżniamy tu sześć poziomów:

1. Wiedza

Wyodrębnianie z pamięci wcześniej wyuczonego materiału poprzez przypomnienie faktów, terminów, podstawowych pojęć i odpowiedzi.

- znajomość specyfiki — terminologia, konkretne fakty;
- znajomość sposobów i metod postępowania — konwencje, trendy i sekwencje (następstwa), klasyfikacje i kategorie, kryteria, metodologia;
- wiedza o pojęciach ogólnych i abstrakcyjnych na danym obszarze — zasady i uogólnienia, teorie i struktury.

2. Rozumienie

Ukazywanie rozumienia faktów poprzez porządkowanie, porównywanie, tłumaczenie, interpretowanie, opisywanie oraz ustalanie głównych idei.

- tłumaczenie;
- interpretacja;
- wnioskowanie.

3. Zastosowanie

Rozwiązywanie problemów w nowych sytuacjach poprzez zastosowanie nabytej wiedzy, faktów, technik i zasad w inny sposób.

4. Analiza

Analiza informacji i ich podział na części poprzez rozpoznawanie motywów lub przyczyn. Wyprowadzanie wniosków i dowodów na poparcie twierdzeń.

- analiza elementów;
- analiza relacji między elementami;

¹ Według D. Kennedy, *Designing Curricula based on Learning Outcomes*, 2009 oraz D. Kennedy, A. Hyland, N. Ryan. *Writing and Using Learning Outcomes. A Practical Guide*. University College Cork, Ireland 2007, <http://www.bologna.msmt.cz/files/learning-outcomes.pdf> oraz Efekty kształcenia jako podstawa budowy programów studiów. Pomocne informacje, http://www.bjk.uw.edu.pl/files/pdf/efekty_ksztalcenia_pomoc.pdf.

² *The Taxonomy of Educational Objectives, The Classification of Educational Goals, Handbook I: Cognitive Domain*, by Benjamin Bloom (editor), M. D. Englehart, E. J. Furst, W. H. Hill, and David Krathwohl.

- analiza zasad organizacyjnych.

5. Synteza

Zestawianie wszystkich informacji w innowacyjny sposób poprzez łączenie elementów w nowe struktury lub proponowanie alternatywnych rozwiązań.

- tworzenie unikalnej komunikacji;
- tworzenie planu lub proponowanie zestawów działań;
- wyprowadzenie zbioru abstrakcyjnych relacji.

6. Ewaluacja (Ocena)

Przedstawianie i obrona opinii poprzez wyrażanie sądów o słuszności pomysłów lub jakości pracy w oparciu o założone cele.

- ocena w zakresie kryteriów wewnętrznych;
- ocena w zakresie kryteriów zewnętrznych.

Sfera emocjonalna (uczuciowa, afektywna)

Umiejętności w sferze uczuciowej opisują sposób, w jaki ludzie reagują emocjonalnie, oraz ich zdolność do odczuwania bólu i radości innych (empatii). Cele afektywne zwykle prowadzą do wzrostu świadomości postaw, emocji i uczuć. Rozróżniamy pięć poziomów w sferze uczuciowej:

- Postrzeganie — najniższy poziom, uwaga ucznia jest bierna. Bez tego poziom uczenie się nie może wystąpić.
- Odpowiadanie (Reakcja) — uczeń aktywnie uczestniczy w procesie uczenia się, nie tylko odbiera bodziec, ale również na niego reaguje.
- Wartościowanie — uczeń określa wartość obiektu, zjawiska lub informacji.
- Organizowanie — uczeń potrafi zestawić różne wartości, informacje oraz pomysły i ułożyć je we własnym schemacie; porównywanie, odnoszenie i opracowanie tego, co się umie.
- Charakteryzowanie (Opisywanie) — pewna dominująca cecha ucznia wywiera wpływ na jego zachowanie i staje się dla niego charakterystyczna.

Sfera psychomotoryczna

Umiejętności w sferze psychomotorycznej opisują zdolność do manipulacji fizycznej narzędziem lub instrumentem, jak ręka lub młotek. Cele psychomotoryczne zwykle koncentrują się na zmianach i rozwoju zachowań oraz umiejętności. Bloom i jego koledzy nie stworzyli podkategorii dla umiejętności w dziedzinie psychoruchowej, ale od tego czasu inni nauczyciele konstruowali własne taksonomie. Simpson (1972) wykreował taką taksonomię, która przyczynia się do wyjaśnienia zachowań typowych dla uczniów i sportowców wyczynowych. Proponowane przez niego poziomy to:

- Percepcja (postrzeganie) — możliwość wykorzystania bodźców sensorycznych do prowadzenia aktywności ruchowej.
- Postawa — gotowość do działania. Obejmuje stan umysłowy, fizyczny i emocjonalny. To trzy dyspozycje, które predestynują reakcje osoby na różne sytuacje (nastawienie, sposób myślenia).
- Reagowanie kierowane — wczesne etapy uczenia się złożonych umiejętności, które obejmują naśladowanie, próby i błędy. Efektywność uzyskuje się poprzez praktykę.

- Mechanizm — jest to pośredni etap uczenia się złożonych umiejętności. Wyczone reakcje stają się przyzwyczajeniem, a ruchy są wykonywane sprawnie, z pewnością siebie.
- Jawne reagowanie kompleksowe — umiejętność wykonywania czynności mechanicznych, które wymagają skomplikowanych wzorów ruchu. Sprawność jest sygnalizowana przez szybkie, dokładne i wysoce skoordynowane odtwarzanie, wymagające minimum energii. Ta kategoria obejmuje wykonywanie ruchów bez wahania.
- Adaptacja (przystosowanie) — umiejętności są dobrze rozwinięte. Jednostka może modyfikować wzorce ruchu, dopasowując je do wymagań.
- Oryginalność — tworzenie nowych wzorców ruchowych w celu dopasowania ich do danej sytuacji lub konkretnego problemu. Efekty kształcenia podkreślają kreatywność opartą na wysoko rozwiniętych umiejętnościach.

B. Bloom, twierdzi że byłoby wskazane, gdyby każda dziedzina posiadała własną taksonomię stworzoną we właściwym jej języku, bardziej szczegółową, zawierającą słownictwo wypracowane przez jej ekspertów, odzwierciedlającą właściwe jej podziały i poziomy kształcenia, z możliwymi nowymi kategoriami, ich kombinacjami oraz odpowiednimi pominięciami.

Podstawowe informacje dotyczące języka opisu kompetencji studenta

WIEDZA (czasowniki jakich możemy używać)

zbierać, definiować, opisywać, powtarzać, badać, znajdować, identyfikować, nazywać, wymieniać, zapamiętywać, porządkować, prezentować, cytować, rozpoznawać, relacjonować, reprodukować, wskazywać, określać, opowiadać³

Przykłady:

- potrafi zdefiniować pojęcia z zakresu ...;
- umie wymienić ...;
- rozpoznaje ...

ROZUMIENIE (czasowniki jakich możemy używać)

kojarzyć, zmieniać, wyjaśniać, klasyfikować, konstruować, przedstawiać, przeciwnieństwa, bronić, opisywać, różnicować, dyskutować, rozróżniać, szacować, wyjaśniać, generalizować, ilustrować, przepowiadać, przewidywać, zdawać relację, rozstrzygać, tłumaczyć⁴

Przykłady:

- rozróżnia współczesne koncepcje ...;
- wyjaśnia dylematy związane z ...;
- identyfikuje ...

ZASTOSOWANIE (czasowniki jakich możemy używać)

stosuje, ocenia, oblicza, zmienia, wybiera, oblicza, konstruuje, demonstruje, rozwija, bada, ilustruje, manipuluje, modyfikuje, organizuje, przygotowuje, produkuje, tworzy, wskazuje, przygotowuje harmonogram, schemat, szkicuje, używa⁵

³ Dobór i tłumaczenie czasowników na podstawie: M. Domańskiej. *Badanie zatrudnialności absolwentów szkół wyższych, kompetencje przydatne na rynku pracy*. [Dok. elektr.]. Tryb dostępu: http://www.erasmus.org.pl/s/p/artykuly/29/292/MD_zatru_dzialnosc_120509.pdf [odczyt: 8.02.2010].

⁴ Dobór i tłumaczenie czasowników na podstawie: M. Domańskiej. *Badanie...*

⁵ Dobór i tłumaczenie czasowników na podstawie: M. Domańskiej. *Badanie...*

Przykłady:

- organizuje proces ...;
- bada przyczyny ...;
- tworzy plan

ANALIZA (czasowniki jakich możemy używać)

analizować, oceniać, rozumieć strukturę organizacyjną, myślową, kategoryzować, porządkować, klasyfikować, poddawać krytycznemu osądowi, ilustrować, kwestionować, badać, eksperymentować, testować, dzielić⁶

Przykłady:

- kategoryzuje czynniki wpływające na własną satysfakcję zawodową;
- porównuje i poddaje krytycznemu osądowi ...;
- ocenia obowiązujący stan prawny (oraz jego zmiany) w odniesieniu do konkretnych zagadnień/dziedzin życia.

SYNTEZA (czasowniki jakich możemy używać)

organizować, zestawiać, kategoryzować, łączyć, kompilować, opracowywać, tworzyć, projektować, zarządzać, modyfikować, przygotowywać, proponować, reorganizować, integrować, planować, dokonywać podsumowania⁷

Przykłady:

- projektuje rozwiązania usprawniające system komunikacji naukowej ...;
- planuje i opracowuje projekt badań ...;
- łączy podstawowe mechanizmy rynkowe z rozwojem i charakterem zasobów, procesów i systemów informacyjnych.

OCENA (czasowniki jakich możemy używać)

ocenić, oszacować, wybrać, wyciągnąć wnioski, krytykować, decydować, wyjaśniać, interpretować, uzasadniać, mierzyć, przewidywać, nadawać miary, rangować, rekomendować, podsumowywać, walidować⁸

Przykłady:

- interpretuje zjawiska i procesy informacyjne w kategoriach ekonomicznych;
- uzasadnia wybór strategii ...;
- ocenia i dokonuje wyboru narzędzi wyszukiwania i zasobów informacyjnych dostępnych w Internecie.

DOMENA EMOCJONALNA (czasowniki jakich możemy używać)

doceniać, akceptować, asystować, podejmować wyzwanie, demonstrować, dyskutować, łączyć, organizować, osądzać, wspierać, syntezować, kwestionować, odnosić⁹

Przykłady:

- akceptuje konieczność krytycznego podejścia do zasobów informacyjnych; docenia znaczenie samodzielnego, permanentnego poszerzania wiedzy i umiejętności z zakresu dziedziny studiów i dziedzin pokrewnych; szanuje zasady zróżnicowania i indywidualizacji programów kształcenia.

⁶ Dobór i tłumaczenie czasowników na podstawie: M. Domańskiej. *Badanie...*

⁷ Dobór i tłumaczenie czasowników na podstawie: M. Domańskiej. *Badanie...*

⁸ Dobór i tłumaczenie czasowników na podstawie: M. Domańskiej. *Badanie...*

⁹ Dobór i tłumaczenie czasowników na podstawie: J. Urbanikowej. *Efekty uczenia się w programach kształcenia*. [Dok. elektr.]. Tryb dostępu: http://www.bjk.uw.edu.pl/files/ppt/2009_11_26_urbanikowa_efektyl.ppt [odczyt: 8.02.2010].

Uwagi

Przy formułowaniu efektów uczenia się należy:

- rozpoczynać opis każdego efektu uczenia się od czasownika w stronie czynnej np. wymienia kryteria, analizuje, przedstawia, wyjaśnia;
- używać tylko jednego czasownika przy formułowaniu jednego efektu uczenia się np. identyfikuje uczestników procesów komunikacyjnych;
- unikać czasowników o znaczeniu zbyt ogólnym, niejednoznacznych np. wiedzieć, rozumieć, uczyć się, zaznajamiać się z, być świadomym -efekty uczenia się muszą być możliwe do zmierzenia i zaobserwowania oraz oceny;
- unikać zdań skomplikowanych; jeżeli to konieczne, lepiej użyć więcej niż jednego zdania, by jednoznacznie zdefiniować efekt kształcenia;
- upewnić się, że efekty uczenia się dla przedmiotu/modułu odnoszą się do efektów uczenia się zdefiniowanych dla programu kształcenia.

Przy formułowaniu efektów uczenia się należy:

- wziąć pod uwagę czas, podczas którego mają być osiągnięte; efekty uczenia się nie mogą być sformułowane zbyt ambitnie; trzeba sprawdzić, czy w zakładanym czasie i przy dostępnych środkach osiągnięcie efektów uczenia się jest możliwe;
- określić, w jaki sposób będą one oceniane, np. w jaki sposób stwierdzimy, czy student osiągnął zakładane efekty uczenia się; jeśli efekty uczenia się są zdefiniowane zbyt ogólnie, niejednoznacznie, trudno będzie je skutecznie ocenić; jeżeli natomiast zakładane efekty uczenia się zdefiniowane są zbyt szczegółowo, ich lista może być za długa;
- poprosić o opinię innych nauczycieli/wykładowców oraz, jeśli to możliwe absolwentów;
- wykorzystać górne warstwy piramidy w taksonomii Blooma, efekty uczenia się sformułowane na podstawie dolnych warstw piramidy w taksonomii Blooma nie powinny stanowić większości EK dla danego programu kształcenia/modułu/przedmiotu

Należy uwzględnić zasadę SMART

S — *specific* — szczegółowość, konkretność — efekty kształcenia powinny być szczegółowo opisane, dotyczyć konkretnych oczekiwań co do tego jaką wiedzę i umiejętności student powinien osiągnąć po zakończeniu kursu;

M — *measurable* — mierzalność — do każdego zdefiniowanego efektu kształcenia muszą być dostosowane jasne kryteria oceny, czy i jakim stopniu został osiągnięty;

A — *acceptable/accurate* — akceptowalność/trafność — prowadzący przedmiot powinien umieć wskazać odniesienie swoich efektów kształcenia do matrycy efektów kształcenia zdefiniowanej dla całego programu studiów a także do odpowiednich poziomów Krajowych Ram Kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego i efektów kształcenia dla odpowiednich obszarów studiów;

R — *realistic* — realistyczny — możliwy do osiągnięcia w trakcie realizacji przedmiotu;

T — *time-scaled* — efekty kształcenia dla danego przedmiotu powinny być osiągalne w określonym czasie realizacji przedmiotu. Nauczyciel akademicki powinien realnie oszacować obciążenie pracą studenta potrzebne do osiągnięcia każdego efektu kształcenia oraz wszystkich razem i na tej podstawie ocenić możliwość ich osią-

gnięcia w ramach liczby punktów ECTS, które zostały przewidziane dla danego przedmiotu.¹⁰

Narzędzia wykorzystywane w procesie projektowania programu kształcenia¹¹

Macierz kompetencji

- Odzwierciedla relacje między typem zajęć (i właściwymi dla poszczególnych typów zajęć metod nauczania i rodzajów przejawianej aktywności studentów) z kompetencjami studentów kształtowanymi w trakcie zajęć określonego typu.
- Pozwala na sprawdzenie, czy typy zajęć przewidziane do realizacji w danym programie kształcenia/przedmiocie/module, gwarantują uzyskanie sformułowanych efektów uczenia się (kompetencji).
- Umożliwia identyfikację „białych plam”, to znaczy rozpoznanie takich kompetencji, które nie są rozwijane wcale lub w niedostatecznym stopniu z powodu niewłaściwego doboru typów zajęć.
- Pozwala na zachowanie równowagi w kształtowaniu kompetencji różnych typów poprzez uświadomienie konieczności wprowadzania różnych typów zajęć i charakterystycznych dla nich metod nauczania i uczenia się.

Macierz efektów kształcenia

- Odzwierciedla relacje między efektami uczenia się sformułowanymi dla całego programu kształcenia i efektami uczenia się zdefiniowanymi dla jego jednostek strukturalnych (przedmiotów/modułów).
- Pozwala na sprawdzenie, czy podział programu kształcenia na jednostki o zdefiniowanych efektach uczenia się gwarantuje osiągnięcie przez absolwentów efektów założonych dla całego programu.
- Umożliwia identyfikację „białych plam”, to znaczy rozpoznanie takich efektów uczenia się, które nie są osiągane wcale lub w niedostatecznym stopniu z powodu niewłaściwego zaprojektowania jednostek programu (przedmiotów/modułów) i przyporządkowanych im efektów uczenia się.
- Pozwala na optymalne „rozłożenie” efektów uczenia się między.
- Poszczególne przedmioty/moduły w obrębie programu kształcenia (unikanie nadmiernej „kumulacji” efektów, właściwe przyporządkowanie efektów generycznych poszczególnym przedmiotom/modułom).

Lista sprawdzająca

- Umożliwia kontrolę poprawności wykonania poszczególnych etapów projektowania programu kształcenia poprzez ocenę ich rezultatów.
- Obejmuje listę prostych pytań.

¹⁰ Dzięki uprzejmości T. Saryusza-Wolskiego

¹¹ Według E. Brenner, J. Niehs. *Curricula Development based on Learning Outcomes — An Austrian Case*. In: *Implementing Competence Orientation and Learning Outcomes in Higher Education*, ed. by E. Canon [i in.], 2008 oraz M. Ziółek, *Tworzenie programu studiów na bazie efektów uczenia się*, 2010 oraz D. Kennedy, *Designing Curricula based on Learning Outcomes*, 2009.

Przykładowa macierz kompetencji

Wiedza i rozumienie	++	+				+
Zastosowanie wiedzy			+	++		+
Formułowanie sądów		++	+			
Radzenie sobie ze złożonością, interdyscyplinarnością						+
Umiejętność samodzielnego uczenia się		++	+			+
Umiejętność komunikowania się	+	++	+			
Kształtowanie odpowiedzialności i postaw etycznych			+		+	+
Umiejętność pracy w zespole			+		+	
Umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym		+				+
	Wykład	Seminarium	Projekt	Ćwiczenia	Laboratorium	Praca dyplomowa

Wzór macierzy efektów uczenia się

	LO dla programu kształcenia 1	LO dla programu kształcenia 2	LO dla programu kształcenia 3	LO dla programu kształcenia 4	...
Przedmiot/moduł 1					
Przedmiot/moduł 2					
Przedmiot/moduł 3					
Przedmiot/moduł 4					
Przedmiot/moduł 5					

Przykładowa lista sprawdzająca poprawność sformułowania efektów kształcenia dla przedmiotu/modułu

- Czy sformułowanie każdego efektu uczenia się rozpoczyna się od czasownika w stronie czynnej?
- Czy do opisu efektu użyto tylko jednego czasownika?
- Czy czasowniki używane do formułowania efektów uczenia się są jednoznaczne?

- Czy efektu uczenia się sformułowane dla danego przedmiotu/modułu odnoszą się do efektów uczenia się sformułowanych dla całego programu kształcenia?
- Czy zdefiniowane efekty uczenia się są możliwe do osiągnięcia w przewidzianym czasie?
- ...

Elementy opisu przedmiotu według przewodnika dla użytkowników ECTS (2009)

- nazwa przedmiotu, zajęć
- kod przedmiotu, zajęć
- rodzaj przedmiotu, zajęć (obowiązkowe, fakultatywne)
- poziom przedmiotu, zajęć (np. pierwszego, drugiego lub trzeciego stopnia; poziom pośredni, jeżeli ma zastosowanie)
- rok studiów (jeżeli obowiązuje)
- semestr lub trymestr, w którym przedmiot jest realizowany
- liczba punktów ECTS
- imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)
- efekty kształcenia/uczenia się przedmiotu, zajęć
- sposób realizacji (zajęcia stacjonarne, uczenie się na odległość)
- wymagania wstępne i dodatkowe
- zalecane fakultatywne komponenty przedmiotu, zajęć
- treści przedmiotu, zajęć
- zalecana lista lektur lub lektury obowiązkowe
- planowane formy/działania/metody dydaktyczne
- metody i kryteria oceniania
- język wykładowy
- praktyki zawodowe

Przykład wzorcowy

Wzorcowe efekty kształcenia dla kierunku studiów pedagogika

Studia pierwszego stopnia — profil ogólnoakademicki

(na podstawie Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa wyższego z dnia 4 listopada 2011 r. w sprawie wzorcowych efektów kształcenia)

Umiejscowienie kierunku w obszarach kształcenia

Kierunek studiów pedagogika należy do obszarów kształcenia w zakresie nauk humanistycznych i społecznych. Przedmiot badań pedagogiki jest umiejscowiony zarówno w obszarze idei (ideały, normy, powinności), jak i praktyk społecznych. Pedagogika jako nauka o wychowaniu i kształceniu łączy dwie perspektywy: humanistyczną, koncentrującą się na istocie wychowania, nauczania i uczenia się oraz społeczną, dotyczącą środowisk wychowawczych, systemów instytucji oświatowych i opiekuńczych, ich funkcji i znaczenia w rozwoju człowieka. Pedagogika zajmuje się rozumieniem tego, jak ludzie rozwijają się, uczą w ciągu całego życia oraz krytyczną analizą istoty wiedzy i rozumienia w wymiarze ich jednostkowych i społecznych konsekwencji. Pedagogika obejmuje analizy procesów edukacyjnych, systemów i podejść oraz ich kulturowych, społecznych, politycznych, historycznych i ekonomicznych kontekstów.

Objaśnienie oznaczeń:

K (przed podkreślnikiem) — kierunkowe efekty kształcenia

W — kategoria wiedzy

U — kategoria umiejętności

K (po podkreślniku) — kategoria kompetencji społecznych

H1A — efekty kształcenia w obszarze kształcenia w zakresie nauk humanistycznych dla studiów pierwszego stopnia

S1A — efekty kształcenia w obszarze kształcenia w zakresie nauk społecznych dla studiów pierwszego stopnia

01, 02, 03 i kolejne — numer efektu kształcenia

1	2	3
Symbol	<p>Efekty kształcenia dla kierunku studiów pedagogika. Po ukończeniu studiów pierwszego stopnia na kierunku studiów pedagogika absolwent:</p>	<p>Odniesienie do efektów kształcenia w obszarach kształcenia w zakresie nauk humanistycznych i społecznych</p>
WIEDZA		
K_W01	zna elementarną terminologię używaną w pedagogice i rozumie jej źródła oraz zastosowania w obrębie pokrewnych dyscyplin naukowych	H1A_W02 H1A_W03
K_W02	ma elementarną wiedzę o miejscu pedagogiki w systemie nauk oraz o jej przedmiotowych i metodologicznych powiązaniach z innymi dyscyplinami naukowymi	H1A_W05 H1A_W03
K_W03	ma uporządkowaną wiedzę na temat wychowania i kształcenia, jego filozoficznych, społeczno-kulturowych, historycznych, biologicznych, psychologicznych i medycznych podstaw	H1A_W05
K_W04	zna wybrane koncepcje człowieka: filozoficzne, psychologiczne i społeczne stanowiące teoretyczne podstawy działalności pedagogicznej	H1A_W05 S1A_W05
K_W05	ma podstawową wiedzę na temat rozwoju człowieka w cyklu życia zarówno w aspekcie biologicznym, jak i psychologicznym oraz społecznym	H1A_W04 S1A_W05
K_W06	ma podstawową wiedzę o rodzajach więzi społecznych i o rządzących nimi prawidłowościach	S1A_W04
K_W07	ma elementarną wiedzę o różnych rodzajach struktur społecznych i instytucjach życia społecznego oraz zachodzących między nimi relacjach	S1A_W02 S1A_W03
K_W08	ma elementarną wiedzę dotyczącą procesów komunikowania interpersonalnego i społecznego, ich prawidłowości i zakłóceń	S1A_W05 S1A_W09
K_W09	zna podstawowe teorie dotyczące wychowania, uczenia się i nauczania, rozumie różnorodne uwarunkowania tych procesów	H1A_W04
K_W10	ma podstawową, uporządkowaną wiedzę o różnych środowiskach wychowawczych, ich specyfice i procesach w nich zachodzących	S1A_W03 S1A_W08 S1A_W02
K_W11	zna najważniejsze tradycyjne i współczesne nurty i systemy pedagogiczne, rozumie ich historyczne i kulturowe uwarunkowania	H1A_W06

1	2	3
K_W12	ma elementarną wiedzę o projektowaniu i prowadzeniu badań w pedagogice, a w szczególności o problemach badawczych, metodach, technikach i narzędziach badawczych; zna podstawowe tradycje paradygmatyczne badań społecznych, z których wywodzą się poszczególne metody	S1A_W06
K_W13	ma elementarną, uporządkowaną wiedzę na temat różnych subdyscyplin pedagogiki, obejmującą terminologię, teorię i metodykę	H1A_W04
K_W14	ma podstawową wiedzę o strukturze i funkcjach systemu edukacji; celach, podstawach prawnych, organizacji i funkcjonowaniu różnych instytucji edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych, terapeutycznych, kulturalnych i pomocowych	S1A_W09
K_W15	ma podstawową wiedzę o uczestnikach działalności edukacyjnej, wychowawczej, opiekuńczej, kulturalnej i pomocowej	S1A_W04
K_W16	ma elementarną wiedzę o metodyce wykonywania typowych zadań, normach, procedurach stosowanych w różnych obszarach działalności pedagogicznej	H1A_W04
K_W17	ma elementarną wiedzę o bezpieczeństwie i higienie pracy w instytucjach edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych, kulturalnych i pomocowych	
K_W18	ma elementarną wiedzę na temat projektowania ścieżki własnego rozwoju	
K_W19	ma uporządkowaną wiedzę na temat zasad i norm etycznych	S1A_W07
UMIEJĘTNOŚCI		
K_U01	potrafi dokonać obserwacji i interpretacji zjawisk społecznych; analizuje ich powiązania z różnymi obszarami działalności pedagogicznej	S1A_U01 S1A_U08
K_U02	potrafi wykorzystywać podstawową wiedzę teoretyczną z zakresu pedagogiki oraz powiązanych z nią dyscyplin w celu analizowania i interpretowania problemów edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych, kulturalnych i pomocowych, a także motywów i wzorów ludzkich zachowań	S1A_U02 S1A_U01 S1A_U06 H1A_U04
K_U03	potrafi posługiwać się podstawowymi ujęciami teoretycznymi w celu analizowania motywów i wzorów ludzkich zachowań, diagnozowania i prognozowania sytuacji oraz analizowania strategii działań praktycznych w odniesieniu do różnych kontekstów działalności pedagogicznej	H1A_U04 H1A_U06 S1A_U03 S1A_U08
K_U04	potrafi samodzielnie zdobywać wiedzę i rozwijać swoje profesjonalne umiejętności, korzystając z różnych źródeł (w języku rodzimym i obcym) i nowoczesnych technologii (ICT)	H1A_U01 H1A_U03 H1A_U10
K_U05	posiada elementarne umiejętności badawcze pozwalające na analizowanie przykładów badań oraz konstruowanie i prowadzenie prostych badań pedagogicznych; potrafi sformułować wnioski, opracować i zaprezentować wyniki (z wykorzystaniem ICT) oraz wskazywać kierunki dalszych badań	H1A_U02 H1A_U04 S1A_U01 S1A_U02

1	2	3
K_U06	potrafi w sposób precyzyjny i spójny wypowiadać się w mowie i na piśmie, na tematy dotyczące wybranych zagadnień pedagogicznych; z wykorzystaniem różnych ujęć teoretycznych, korzystając zarówno z dorobku pedagogiki, jak i innych dyscyplin	H1A_U01 H1A_U06 H1A_U11 H1A_U12
K_U07	ma rozwinięte umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej, potrafi używać języka specjalistycznego i porozumiewać się w sposób precyzyjny i spójny przy użyciu różnych kanałów i technik komunikacyjnych ze specjalistami w zakresie pedagogiki, jak i z odbiorcami spoza grona specjalistów	H1A_U07
K_U08	posiada umiejętność prezentowania własnych pomysłów, wątpliwości i sugestii, popierając je argumentacją w kontekście wybranych perspektyw teoretycznych, poglądów różnych autorów	H1A_U06
K_U09	potrafi ocenić przydatność typowych metod, procedur i dobrych praktyk do realizacji zadań związanych z różnymi sferami działalności pedagogicznej	S1A_U06 S1A_U07
K_U10	potrafi posługiwać się podstawowymi ujęciami teoretycznymi w celu analizowania, interpretowania oraz projektowania strategii działań pedagogicznych; potrafi generować rozwiązania konkretnych problemów pedagogicznych i prognozować przebieg ich rozwiązywania oraz przewidywać skutki planowanych działań	S1A_U04
K_U11	potrafi animować prace nad rozwojem uczestników procesów pedagogicznych oraz wspierać ich samodzielność w zdobywaniu wiedzy, a także inspirować do działań na rzecz uczenia się przez całe życie	S1A_U06
K_U12	potrafi posługiwać się zasadami i normami etycznymi w podejmowanej działalności, dostrzega i analizuje dylematy etyczne; przewiduje skutki konkretnych działań pedagogicznych	S1A_U05 S1A_U06
K_U13	potrafi pracować w zespole pełniąc różne role; umie przyjmować i wyznaczać zadania, ma elementarne umiejętności organizacyjne pozwalające na realizację celów związanych z projektowaniem i podejmowaniem działań profesjonalnych	H1A_U05
K_U14	potrafi dokonać analizy własnych działań i wskazać ewentualne obszary wymagające modyfikacji w przyszłym działaniu	S1A_U06
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_K01	ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego dokształcania się zawodowego i rozwoju osobistego, dokonuje samooceny własnych kompetencji i doskonali umiejętności, wyznacza kierunki własnego rozwoju i kształcenia	H1A_K01 H1A_K04 S1A_K02

1	2	3
K_K02	docenia znaczenie nauk pedagogicznych dla utrzymania i rozwoju zawodowych więzi w środowiskach społecznych i odnosi zdobytą wiedzę do projektowania działań zawodowych	
K_K03	ma przekonanie o sensie, wartości i potrzebie podejmowania działań pedagogicznych w środowisku społecznym; jest gotowy do podejmowania wyzwań zawodowych; wykazuje aktywność, podejmuje trud i odznacza się wytrwałością w realizacji indywidualnych i zespołowych działań profesjonalnych w zakresie pedagogiki	S1A_K07
K_K04	ma przekonanie o wadze zachowania się w sposób profesjonalny, refleksji na tematy etyczne i przestrzegania zasad etyki zawodowej	S1A_K04 S1A_K06 H1A_K04
K_K05	dostrzega i formułuje problemy moralne i dylematy etyczne związane z własną i cudzą pracą, poszukuje optymalnych rozwiązań, postępuje zgodnie z zasadami etyki	H1A_K04 S1A_K04
K_K06	jest świadomy istnienia etycznego wymiaru w badaniach naukowych	S1A_K04 H1A_K04
K_K07	jest przygotowany do aktywnego uczestnictwa w grupach, organizacjach i instytucjach realizujących działania pedagogiczne i zdolny do porozumiewania się z osobami będącymi i niebędącymi specjalistami w danej dziedzinie	S1A_K02 H1A_K02
K_K08	odpowiedzialnie przygotowuje się do swojej pracy, projektuje i wykonuje działania pedagogiczne	S1A_K03 S1A_K05

