

Od opracowania do wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach

Publikacja opracowana w ramach projektu
„Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

**Publikacja opracowana przez
Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.**

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A

90–248 Łódź

tel.: 42 633 17 19, faks: 42 209 36 85

Publikację opracowała:

Emilia Fidrysiak

Redakcja merytoryczna:

dr Katarzyna Czekał

Recenzja:

dr Mariola Świdorska

Redakcja językowa:

Kinga Dudzik

Skład:

Katarzyna Banacińska

Projekt okładki:

Katarzyna Banacińska

ISBN 978-83-63120-85-6

Druk:

Drukarnia Cyfrowa i Wydawnictwo „Piktor”

ul. Tomaszowska 27, 93–231 Łódź

tel.: (42) 659 71 78, faks: (42) 617 03 07

www.piktor.pl

Spis treści

Wstęp.....	7
1. Cele i działania podjęte w ramach projektu <i>Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka</i>	10
1.1. Cele projektu	10
1.2. Grupa docelowa.....	12
1.3. Działania przeprowadzone w ramach projektu	13
1.4. Podsumowanie doświadczeń zebranych w projekcie.....	14
1.4.1. Strategia doskonalenia zawodowego.....	15
1.4.2. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach	17
1.4.3. Raport <i>Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania</i>	19
1.4.4. Raport z przebiegu badań eksperckich foresight.....	20
1.4.5. Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem uczestników praktyk.....	20
1.4.6. Materiały szkoleniowe i dydaktyczne	20
1.4.7. Rekomendacje	21
1.4.8. Portal internetowy	21
1.5. Najważniejsze osoby zaangażowane w przedsiębiorstwach w realizację warsztatów i praktyk dla nauczycieli	22
2. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Unii Europejskiej – analiza porównawcza Niemiec i Polski.....	24
2.1. Szkolnictwo zawodowe w Unii Europejskiej (na przykładzie Niemiec)	24
2.2. Problemy szkolnictwa zawodowego w Polsce	26
3. Kształcenie ustawiczne nauczycieli	36

3.1. Edukacja ustawiczna nauczycieli w Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem edukacji ustawicznej w Polsce.....	36
3.2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcących na potrzeby branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania	43
4. Analiza funkcjonujących programów doskonalenia zawodowego nauczycieli	50
4.1. <i>Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego</i>	51
4.2. <i>Program doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu sektora informatycznego i telekomunikacyjnego.....</i>	53
4.3. <i>Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska</i>	56
4.4. <i>Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach opracowany w ramach projektu Doskonały praktyk.....</i>	58
4.5. <i>Program doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół kształcących na potrzeby branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania „Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka”</i>	60
4.6. Programy doskonalenia zawodowego – podsumowanie	67
5. Opracowywanie, wdrażanie, zarządzanie i ewaluacja efektywności praktycznego kształcenia nauczycieli w przedsiębiorstwach.....	70
5.1. Opracowywanie programu doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach	70
5.2. Wdrażanie i zarządzanie efektywnością praktycznego kształcenia nauczycieli	73
5.2.1. Formy doskonalenia zawodowego nauczycieli	74
5.2.2. Etapy wdrażania programu doskonalenia zawodowego.....	75
5.2.3. Zadania instytucji organizującej praktyki	77

5.2.4. Osoby odpowiedzialne za wdrażanie i zarządzanie efektywnością praktycznego kształcenia nauczycieli	78
5.3. Ewaluacja efektywności praktycznego kształcenia nauczycieli.....	79
5.3.1. Cele ewaluacji	79
5.3.2. Etapy ewaluacji	79
5.3.3. Kryteria ewaluacyjne.....	80
5.3.4. Źródła ewaluacyjne	80
6. Ocena pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach.....	82
6.1. Metoda badawcza foresight.....	82
6.1.1. Metoda delficka.....	82
6.2. Metoda badania fokusowego.....	83
6.3. Analiza wyników badania foresight z udziałem ekspertów edukacyjnych	85
6.4. Analiza wyników badania fokusowego z udziałem nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodukształcących na potrzeby branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania.....	92
7. Analiza rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych w branżach: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania.....	98
7.1. Analiza trendów edukacyjnych w szkolnictwie zawodowym.....	98
7.2. Analiza zmian struktury bezrobocia.....	99
7.2.1. Prognozy odsetka osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym, policealnym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w Polsce oraz województwie śląskim	100
7.2.2. Wnioski z analizy bezrobocia osób z wykształceniem zawodowym	103

7.3. Predykcje popytu na pracę osób zatrudnionych w branżach: ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania w Polsce oraz województwie śląskim	105
7.4. Analiza dynamiki zmiany liczby osób pracujących w branżach: ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania w Polsce i województwie śląskim	107
7.4.1. Pracownicy ds. finansowych i handlowych.....	107
7.4.2. Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi	108
7.4.3. Średni personel biurowy.....	108
7.4.4. Pracownicy obsługi biurowej	109
7.4.5. Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów.....	109
7.4.6. Sprzedawcy i demonstratorzy.....	109
8. Podsumowanie doświadczeń z opracowywania i wdrażania <i>Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach</i>	111
Zakończenie	118
Bibliografia.....	120
Spis tabel	130
Spis wykresów	131

Wstęp

Niniejsza publikacja *Od opracowania do wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach* została opracowana na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, realizowanego przez Polski Dom Kreacji sp. z o.o. w Katowicach. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

Polskie szkolnictwo zawodowe od wielu lat boryka się z problemami, które są wynikiem lekceważenia zmian gospodarczych zapoczątkowanych w latach 90. XX wieku. Problemy szkolnictwa zawodowego są związane także z jego dyskredytacją w oczach społeczeństwa, które w zdobyciu wyższego wykształcenia widzi szansę na znalezienie dobrze płatnej pracy. W związku z tym dużym powodzeniem ciągle cieszą się humanistyczne kierunki studiów, których absolwenci nie są pożądanymi pracownikami na rynku pracy. Istnieje za to duże zapotrzebowanie na pracowników średniego szczebla, wśród których znajdują się również absolwenci szkół zawodowych, przyszli pracownicy branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. W związku z powyższym szkolnictwo zawodowe wymaga zmian, mających na celu poprawę jakości kształcenia oraz wzrost prestiżu tego typu wykształcenia w oczach opinii publicznej. Ma w tym pomóc *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, którego zasadniczym celem jest poszerzenie umiejętności oraz podniesienie kwalifikacji 50 nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu,

kształcących przyszłych pracowników branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Cel ten ma zostać osiągnięty dzięki zorganizowaniu cyklu warsztatów oraz praktyk ciągłych w przedsiębiorstwach.

Publikacja jest źródłem informacji dotyczących opracowania, wdrażania oraz oceny *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach* przeznaczonego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, kształcących na potrzeby wymienionych branż. Opracowanie zawiera informacje dotyczące obecnej sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce, kształcenia ustawicznego nauczycieli i funkcjonujących programów doskonalenia zawodowego dydaktyków będących beneficjentami ostatecznymi projektu. Publikacja jest także wyczerpującym źródłem informacji o zapotrzebowaniu rynku pracy na absolwentów szkół zawodowych, przyszłych pracowników sektora marketingowego i zarządzania oraz ekonomicznego i administracyjnego.

Opracowanie opiera się na *Strategii doskonalenia zawodowego, Programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, a także na raportach: *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, Raportcie z przebiegu badań eksperckich Foresight i Raportcie z sesji fokusowych z udziałem uczestników praktyk*. Wszystkie wymienione publikacje powstały w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

Niniejsze opracowanie składa się z ośmiu rozdziałów. Pierwszy z nich stanowi opis celów oraz działań podjętych w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*. Rozdział drugi zawiera zwięzłą charakterystykę sytuacji szkolnictwa zawodowego w Unii Europejskiej na przykładzie szkolnictwa niemieckiego. Zostało to wykorzystane jako tło do przedstawienia problemów szkolnictwa zawodowego w Polsce. Rozdział trzeci dotyczy kształcenia ustawicznego nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących na potrzeby branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Rozdział czwarty zawiera analizy funkcjonujących programów doskonalenia zawodowego.

W rozdziale piątym znajdują się szczegółowe informacje dotyczące opracowywania, wdrażania, zarządzania i ewaluacji efektywności praktycznego kształcenia nauczycieli. W rozdziale szóstym przedstawiono ocenę pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach, dokonaną przez ekspertów edukacyjnych oraz beneficjentów ostatecznych projektu – nauczycieli kształcących na potrzeby wymienionych branż. Rozdział siódmy zawiera analizy popytu na pracę absolwentów szkół zawodowych o profilu wskazanym w projekcie. W rozdziale ósmym podsumowano doświadczenia dotyczące opracowywania i wdrażania *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach* oraz przedstawiono refleksje na temat proponowanych zmian w szkolnictwie zawodowym.

1. Cele i działania podjęte w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*

W tej części niniejszego opracowania zostaną opisane cele oraz działania podjęte w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*. Zostanie także scharakteryzowana grupa docelowa, czyli osoby, do których skierowano opisywany projekt.

1.1. Cele projektu

Projekt *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* jest odpowiedzią na trudną sytuację szkolnictwa zawodowego w Polsce, wynikającą z małego zainteresowania absolwentów gimnazjów nauką w szkołach zawodowych. Placówki tego typu nie cieszą się dobrą sławą. Edukacja w nich stała się wręcz deprimująca dla absolwentów, ponieważ w dzisiejszych czasach posiadanie wyższego, a nie zawodowego wykształcenia jest uznawane za warunek do zapewnienia sobie dobrej posady. Z tego powodu rynek pracy cierpi na niedostateczną ilość wykwalifikowanych pracowników średniego szczebla, czyli absolwentów szkół zawodowych. Przyczyn takiego stanu rzeczy można upatrywać nie tylko w pewnego rodzaju „nobiletacji” wyższego wykształcenia. Sytuacja ta jest związana także z powstaniem w ostatnim czasie wielu prywatnych uczelni wyższych, gdzie selekcja studentów jest dużo mniejsza, a możliwości uzyskania dyplomu – dużo większe. W rezultacie rynek pracy przepełniony jest osobami posiadającymi tytuł magistra¹. Przyczyn obecnej, złej sytuacji szkolnictwa zawo-

¹ J. Górniewicz, H. Mizerek (red.), *Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy. Diagnoza potrzeb edukacyjnych szkolnictwa zawodowego a kierunki rozwoju regionalnego rynku pracy*, Olsztyn 2010, s. 88–93.

dowego w Polsce można dopatrywać się również w opiniach o niskim poziomie kształcenia w tego rodzaju placówkach, a także w niewystarczających kwalifikacjach nauczycieli przedmiotów zawodowych.

W związku z powyższym konieczne jest podjęcie działań takich jak:

- podnoszenie kompetencji kadry pedagogicznej kształcącej w szkołach zawodowych;
- wprowadzenie modułowych programów nauczania dla poszczególnych zawodów;
- umożliwienie uczniom praktycznej nauki zawodu poprzez nawiązanie współpracy z samorządami gospodarczymi oraz pracodawcami.

Jednym ze środków do osiągnięcia tych celów ma być realizacja projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, w ramach którego powstał m.in. *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, przeznaczony dla dydaktyków kształcenia zawodowego.

Celem ogólnym projektu jest poszerzenie kompetencji i podniesienie kwalifikacji zawodowych określonej grupy nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu – 28 kobiet i 22 mężczyzn. Nauczyciele ci kształcą na potrzeby sektora administracji i ekonomii (17 nauczycielek, 13 nauczycieli) oraz zarządzania i marketingu (11 kobiet oraz 9 mężczyzn).

Omawiany projekt ma na celu w szczególności:

- podniesienie umiejętności praktycznych beneficjentów ostatecznych – 50 nauczycieli oraz nauczycielek kształcących na potrzeby branż: administracyjnej, ekonomicznej, marketingowej oraz zarządzania;
- opracowanie innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych dotyczących podnoszenia kwalifikacji oraz kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu we współdziałaniu z pracodawcami;

- podniesienie wiedzy tych nauczycieli w wyniku wzięcia przez nich udziału w warsztatach dotyczących nowoczesnych metod wykorzystywanych obecnie w przedsiębiorstwach z wymienionych sektorów.

Projekt jest zgodny:

- ze Strategią rozwoju oświaty na lata 2001–2013 (z celem: Poprawa efektywności systemu kształcenia, doskonalenia oraz zatrudnienia nauczycieli);
- z prawodawstwem krajowym;
- ze Szczegółowym Opiszem Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki III, Planem Działania 2010 i Dokumentacją Konkursową;
- z wytycznymi Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia w zakresie kierunku rozwoju: Rozwój zasobów ludzkich kapitału społecznego.

1.2. Grupa docelowa

Projekt został opracowany dla nauczycieli, reprezentowanych w projekcie przez 50 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Stanowią oni grupę docelową projektu. Osoby te pracują w technikach, liceach profilowanych oraz szkołach policealnych, kształcących na potrzeby branż ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania.

Zaproszenie do udziału w projekcie zostało przesłane do centralnych i wojewódzkich ośrodków doskonalenia nauczycieli, kuratoriów oświaty oraz szkół zawodowych w całej Polsce. Ogłoszenia z informacjami o projekcie zostały zamieszczone w prasie. Odbyło się także 12 spotkań informujących o tym przedsięwzięciu.

Rekrutację przeprowadzono w oparciu o ankietę, w której wzięto pod uwagę następujące kryteria doboru osób:

- udział nauczycieli w formach podnoszenia kompetencji zawodowych w ciągu ostatnich 3 lat (im mniej świadectw ukończenia kursów, szkoleń lub warsztatów, tym więcej punktów i jednocześnie większa szansa na wzięcie udziału w projekcie);
- zatrudnienie w szkołach, w których uczniowie uzyskują na egzaminach zewnętrznych/zawodowych niższe wyniki niż średnia wojewódzka (wyżej punktowane);

Do udziału w projekcie zaproszono osoby z największą ilością punktów. Taki rodzaj klasyfikacji pozwolił wyłonić tych nauczycieli, dla których udział w projekcie – z dydaktycznego i zawodowego punktu widzenia – będzie najkorzystniejszy.

1.3. Działania przeprowadzone w ramach projektu

Do działań podjętych w ramach projektu należy zaliczyć:

- zarządzanie projektem;
- opracowanie *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*;
- rekrutację nauczycieli biorących udział w projekcie;
- wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach.

W ramach projektu zostały zorganizowane:

- Warsztaty szkoleniowe dla uczestników projektu (w 3 modułach):
 - Moduł A – dla nauczycieli kształcących na potrzeby branży administracyjno-ekonomicznej, z zakresów: *Nowoczesna technologia stosowana w administracji, Rachunkowość w finansach publicznych oraz Budżetowanie w administracji*.

- Moduł B – dla nauczycieli kształcących na potrzeby marketingu i zarządzania, z zakresów: *Strategie reklamowe, Praktyczne zarządzanie projektami*, a także *System zarządzania strategicznego i organizacyjnego*.
- Moduł C – dla obu grup nauczycieli, z zakresu: *Efektywna komunikacja, autoprezentacja i umiejętności interpersonalne*.

Dla uczestników warsztatów przygotowano materiały szkoleniowe, a dla trenerów prowadzących zajęcia – materiały dydaktyczne. Na zakończenie warsztatów zorganizowano konwersatorium, które pozwoliło uczestnikom na wymianę doświadczeń zdobytych w trakcie warsztatów.

- 60-godzinne praktyki w przedsiębiorstwach dla uczestników programu (po 6 godzin dziennie przez 2 tygodnie). W ramach praktyk każdy uczestnik przygotował własny projekt.
- Portal internetowy, ogłoszenia w prasie, w radiu oraz artykuły sponsorowane – w celu upowszechnienia rezultatów projektu.
- Konferencja podsumowująca.

1.4. Podsumowanie doświadczeń zebranych w projekcie

W tej części opracowania szczegółowo omówiono oraz podsumowano doświadczenia zebrane w trakcie realizacji projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*. W ramach projektu udało się wypracować następujące rezultaty:

- *Strategię doskonalenia zawodowego;*
- *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach;*
- *raport Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania;*
- *Raport z przebiegu badań eksperckich Foresight;*

- *Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem uczestników praktyk;*
- materiały szkoleniowe i dydaktyczne;
- rekomendacje;
- portal internetowy;
- w ramach projektu powstała również niniejsza publikacja;
- odbędzie się także konferencja naukowa podsumowująca projekt.

Wstępnym etapem opracowania programu doskonalenia zawodowego było zorganizowanie spotkania inauguracyjnego, w którym wzięli udział przedsiębiorcy z następujących branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, a także przedstawiciele władz samorządów. Spotkanie to służyło wymianie wiedzy i doświadczeń fachowców zajmujących się rynkiem edukacyjnym oraz rynkiem pracy. Wnioski z tego spotkania posłużyły także do opracowania strategii doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry wymienionych branż.

1.4.1. Strategia doskonalenia zawodowego

Jednym z produktów projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, realizowanego przez Polski Dom Kreacji Sp. z o.o. w Katowicach, jest strategia doskonalenia zawodowego. Stanowi ona fundament dla *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, skierowanego do nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących na potrzeby branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Jej celem jest ujęcie, wyznaczenie i sprecyzowanie najważniejszych kierunków dostosowywania programów i treści kształcenia uczniów oraz nauczycieli do wymogów współczesnej gospodarki. Realizacja działań i wdrożenie zmian w sugerowanych w strategii obszarach ma pozytywnie wpłynąć na efektywność kształcenia zawodowego w wymienionych branżach.

Strategia składa się z sześciu rozdziałów. Pierwszy z nich traktuje o kształceniu zawodowym i ustawicznym w krajach Unii Europejskiej oraz

zwraca szczególną uwagę na strategie oraz programy edukacyjne, funkcjonujące w europejskim systemie edukacyjnym.

Drugi rozdział poświęcono kształceniu zawodowemu i ustawicznemu w Polsce. Zawiera między innymi informacje o drastycznie pogarszającej się sytuacji szkolnictwa zawodowego i przyczynach takiego stanu rzeczy, a także o celach kształcenia zawodowego oraz celach strategicznych edukacji permanentnej.

Na rozdział trzeci opisywanej strategii składa się analiza SWOT szkolnictwa zawodowego w Polsce.

Najbardziej rozbudowany rozdział czwarty dotyczy najważniejszych problemów szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz zmian, mających na celu przywrócenie mu wysokiej rangi. Znajdują się w nim informacje na temat docelowego modelu szkolnictwa zawodowego, klasyfikacji zawodów w szkolnictwie zawodowym, odbudowy programów kształcenia, udziału pracodawców w kształceniu zawodowym, organizacji i struktury kształcenia zawodowego oraz utworzenia systemu egzaminów zawodowych.

Rozdział piąty zawiera propozycje rozwiązań wspierających nauczycieli w odnalezieniu się w nowym systemie kształcenia zawodowego. Jego stworzenie jest związane z potrzebą podwyższania kwalifikacji zawodowych pedagogów.

Ostatni z rozdziałów to analiza tendencji obserwowanych w szkolnictwie zawodowym w latach 2004–2009 w województwie śląskim oraz w całej Polsce.

Do najważniejszych postulatów omawianej strategii należy zaliczyć:

- Stopniową likwidację liceów profilowanych.
- Stworzenie wojewódzkiego systemu merytorycznego wsparcia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którego zadaniem ma być pomoc w dostosowaniu kompetencji dydaktyków do wymogów współczesnej gospodarki, a także położenie nacisku na uzupełnianie wiedzy i doskonalenie zawodowe nauczycieli.
- Konieczność podjęcia przez nauczycieli współpracy z potencjalnymi pracodawcami z branż ekonomicznej i administracyjnej oraz

z zakresu marketingu i zarządzania. Celem tej współpracy jest opracowanie zmian systemowych. Ich efektem ma być wprowadzenie w życie reformy, która poprawi sytuację szkolnictwa zawodowego oraz przywróci jego dawną, wysoką pozycję.

1.4.2. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach

Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach został opracowany na podstawie strategii doskonalenia zawodowego oraz raportu *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*. W opracowaniu programu pomogły także konsultacje z nauczycielami, doradcami metodycznymi, instruktorami, wykładowcami szkół wyższych o profilu ekonomicznym, a także przedsiębiorcami zatrudniającymi absolwentów szkół zawodowych z wymienionych branż oraz z uczniami szkół o profilu ekonomicznym.

Program ten jest przeznaczony dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w branżach: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Zwiększenie zakresu ich kompetencji oraz praktycznych kwalifikacji zawodowych stanowi cel programu.

Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach składa się z czterech rozdziałów. Pierwszy z nich zawiera cele oraz zadania programu. W tym fragmencie scharakteryzowano również dwa etapy wdrażania programu – warsztaty szkoleniowe oraz szkolenia praktyczne. Opisano ich organizację, zadania uczestników projektu – tutorów, opiekunów praktyk, obowiązki dyrektora firmy, w której nauczyciel odbywa praktykę, a także zadania specjalisty ds. rekrutacji, koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk oraz kierownika projektu. Ponadto omówiono kompetencje, jakie uczestnicy programu nabędą po jego zakończeniu.

W rozdziale drugim został poruszony problem doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących na potrzeby branż: ekonomii i administracji oraz

marketingu i zarządzania. Rozważania te omówiono w odniesieniu do problemów szkolnictwa zawodowego oraz wymogów rynku pracy. Analiza potrzeb doskonalenia nauczycieli została sporządzona na podstawie konsultacji z przedstawicielami przedsiębiorstw oraz osobami związanymi zawodowo ze szkolnictwem ekonomicznym. W rozdziale tym zawarto również charakterystykę potrzeb nauczycieli przedmiotów zawodowych omawianych branż oraz opis ich środowiska pracy.

Rozdział trzeci opisuje podstawowe czynniki warunkujące skuteczną współpracę placówek oświatowych z przedstawicielami poszczególnych firm. Jest to istotne, ponieważ przepisy prawne nie ułatwiają tej współpracy. W rozdziale tym został poruszony także temat doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących na potrzeby branż ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania.

W rozdziale czwartym omówiono prognozy rozwoju rynku pracy w perspektywie 25 lat w branżach: ekonomii, administracji, marketingu oraz zarządzania. Szczegółowej analizie zostały poddane przede wszystkim tendencje zachodzące na rynku pracy w województwie śląskim. Analiza taka miała na celu określenie zmian, które powinny zostać wprowadzone w sektorze szkolnictwa zawodowego kształcącego na potrzeby wymienionych branż.

Kluczowym postulatem omawianego *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach* jest rozwój szkolnictwa zawodowego. Realizacja tego postulatu ma się odbywać poprzez wdrażanie innowacyjnych programów dla nauczycieli kształcących na potrzeby szkolnictwa zawodowego, w którym szczególny nacisk powinien być położony na doskonalenie kadry pedagogicznej m.in. poprzez organizację praktyk w przedsiębiorstwach.

1.4.3. Raport *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*

Raport *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania* został sporządzony na podstawie seminariów, w których wzięli udział dyrektorzy szkół zawodowych oraz przedstawiciele pracodawców z branż objętych projektem.

Cel raportu to zaprezentowanie prognoz dotyczących rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów z wymienionych branż, których przyszłe kadry kształcą się w szkołach zawodowych. W raporcie przedstawiono prognozy do 2035 roku dla całej Polski, z uwzględnieniem podziału na poszczególne regiony kraju. Predykcje zawarte w raporcie dotyczą zmian zapotrzebowania na pracowników wymienionych branż.

Raport składa się z pięciu części. Pierwsza z nich jest wprowadzeniem teoretycznym, sporządzonym na podstawie wniosków z seminariów i traktuje o szkolnictwie zawodowym w kontekście zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. W kolejnych częściach raportu przedstawione zostały prognozy:

- bezrobocia kobiet i mężczyzn z wykształceniem zawodowym na szczeblu ogólnopolskim i regionalnym;
- zatrudnienia według grup zawodów w branżach: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania;
- popytu na pracę wykwalifikowanych pracowników z branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania na szczeblu ogólnopolskim i regionalnym;
- trendów gospodarczych kluczowych z punktu widzenia zapotrzebowania ogólnopolskiego i regionalnego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania.

1.4.4. Raport z przebiegu badań eksperckich foresight

Raport opracowano na podstawie sesji fokusowych z udziałem 12 ekspertów, których zadaniem była ocena wdrożenia pilotażowej edycji programu doskonalenia zawodowego. W ramach tego przedsięwzięcia zorganizowano warsztaty oraz praktyki w przedsiębiorstwach dla beneficjentów ostatecznych projektu.

Raport zawiera trzy rozdziały. W pierwszym z nich opisano technikę badawczą foresight oraz jej dwie formy – metodę delficką oraz fokusową. Rozdział drugi traktuje o kształceniu ustawicznym, w szczególności dotyczy problemu doskonalenia zawodowego nauczycieli. Rozdział trzeci został poświęcony analizie wyników badania delfickiego oraz fokusowego.

1.4.5. Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem uczestników praktyk

Raport opracowano na podstawie pięciu sesji fokusowych z uczestnikami praktyk – beneficjentami ostatecznymi projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*. Publikacja składa się z trzech części. Pierwsza (rozdział 1) została poświęcona charakterystyce techniki badawczej – zogniskowanemu wywiadowi grupowemu (fokus). Część druga (rozdziały od 2 do 8) zawiera informacje na temat szkolnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego nauczycieli. Trzecia część (rozdział 9) stanowi analizę badania fokusowego, przeprowadzonego z instruktorami praktycznej nauki zawodu oraz nauczycielami przedmiotów zawodowych. Zawiera informacje dotyczące oceny przebiegu warsztatów i praktyk przez uczestników.

1.4.6. Materiały szkoleniowe i dydaktyczne

W ramach projektu powstały materiały szkoleniowe oraz dydaktyczne w trzech modułach: A, B oraz C. Na moduł A składają się następujące bloki tematyczne: *Nowoczesna technologia stosowana w administracji*, *Rachunkowość w finansach publicznych* i *Budżetowanie w administracji*. Moduł B składa się z trzech

bloków o tytułach: *Strategie reklamowe, Praktyczne zarządzanie projektami oraz System zarządzania strategicznego i organizacyjnego*. Moduł C to blok zajęć: *Efektywna komunikacja, autoprezentacja i umiejętności interpersonalne*.

Materiały szkoleniowe są przeznaczone dla uczestników warsztatów – nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących przyszłe kadry z branż: ekonomii i administracji oraz zarządzania i marketingu.

Materiały dydaktyczne są przeznaczone dla trenerów prowadzących zajęcia z uczestnikami projektu. Zawierają one informacje dotyczące prowadzenia zajęć oraz ćwiczenia warsztatowe. Zawartość merytoryczna tego opracowania odpowiada strukturze materiałów szkoleniowych.

Treści materiałów szkoleniowych i dydaktycznych są kompatybilne.

1.4.7. Rekomendacje

W ramach projektu powstały także rekomendacje dotyczące opracowania oraz wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branżach: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania (*Rekomendacje z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania oraz Rekomendacje z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*).

Rekomendacje sporządzono na podstawie działań korekcyjnych opisanych w raportach. Zostały one przedstawione na konferencji podsumowującej projekt.

1.4.8. Portal internetowy

W ramach projektu utworzono także portal internetowy. Można na nim znaleźć informacje m.in. o działaniach realizowanych w ramach projektu oraz

jego celach, a także kwestionariusz ankiety, umożliwiający poznanie opinii na temat programu doskonalenia zawodowego, który powstał w ramach projektu.

1.5. Najważniejsze osoby zaangażowane w przedsiębiorstwach w realizację warsztatów i praktyk dla nauczycieli

Do najważniejszych osób, które przyczyniły się do realizacji warsztatów oraz praktyk w przedsiębiorstwach, należy zaliczyć:

- koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk;
- opiekunów praktyk;
- tutorów;
- trenerów prowadzących warsztaty.

Zadaniem koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk była opieka nad realizacją warsztatów, a także nadzór nad przebiegiem konwersatorium, które stanowiło podsumowanie warsztatów i umożliwiło ich uczestnikom wzajemną wymianę doświadczeń. Koordynator czuwał także nad terminowym i prawidłowym przebiegiem praktyk oraz nad pracą opiekunów praktyk i tutorów. Do zadań opiekunów praktyk należał merytoryczny nadzór nad ich przebiegiem oraz zaopiniowanie zrealizowanych przez uczestników praktyk projektów badawczych. Obowiązkiem tutorów była organizacja praktyk oraz opieka nad ich przebiegiem.

Projekt *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* ma na celu przede wszystkim rozwój potencjału beneficjentów ostatecznych projektu – 50 nauczycieli kształcących przyszłych pracowników branż: administracji i ekonomii oraz marketingu i zarządzania. Ma to wpłynąć na poprawę sytuacji szkolnictwa zawodowego. Służą temu wszystkie działania podjęte w ramach projektu: organizacja w przedsiębiorstwach warsztatów i praktyk dla nauczycieli, kształcących na potrzeby wymienionych branż, przeprowadzenie sesji fokusowych z udziałem

łem ekspertów edukacyjnych oraz dydaktyków uczestniczących w projekcie, utworzenie portalu internetowego zawierającego informacje o projekcie, a także konferencja podsumowująca projekt. Produkty, które powstały w ramach tego przedsięwzięcia (*Strategia doskonalenia zawodowego, Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach, raport Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, Raport z przebiegu badań eksperckich Foresight, Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem uczestników praktyk, materiały szkoleniowe i dydaktyczne, rekomendacje, portal internetowy oraz niniejsza publikacja*), mają na celu krytyczną ocenę obecnej sytuacji szkolnictwa zawodowego oraz zaproponowanie zmian, które pomogą ją poprawić.

2. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Unii Europejskiej – analiza porównawcza Niemiec i Polski

Ta część niniejszego opracowania została poświęcona omówieniu sytuacji szkolnictwa zawodowego w Unii Europejskiej (na przykładzie Niemiec). System niemiecki – w przeciwieństwie do polskiego – kładzie bowiem ogromny nacisk na kształcenie praktyczne. Głównym celem tej części opracowania było jednak przedstawienie największych problemów polskiego szkolnictwa zawodowego.

2.1. Szkolnictwo zawodowe w Unii Europejskiej (na przykładzie Niemiec)

Jednym z filarów polityki prowadzonej przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej jest polityka oświatowa, w ramach której zmierza się do unifikacji oraz europeizacji. W tym zakresie dąży się do zapewnienia dostępu do edukacji każdemu obywatelowi Unii Europejskiej, uznawania dyplomów, świadectw, kwalifikacji zawodowych czy też „przepływu” pracowników w obrębie krajów członkowskich UE. Jednym z najważniejszych dokumentów Komisji Europejskiej dotyczących kształcenia zawodowego jest *Biała Księga kształcenia i doskonalenia zawodowego*. Zwraca się w niej uwagę na czynniki przemian gospodarczych i cywilizacyjnych, które mają wpływ na zatrudnianie absolwentów szkół zawodowych²:

- globalizację gospodarki,
- rozwój społeczeństwa informacyjnego,
- rozwój cywilizacji naukowej i technicznej.

² R. Nowakowska-Siuta, *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*, www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf [data dostępu: 27.12.2011].

Sytuacja kształcenia zawodowego w Unii Europejskiej zostanie omówiona na przykładzie edukacji w Niemczech. W kraju tym nie ma jednolitego systemu edukacji, bowiem w każdym landzie może on być planowany indywidualnie. Ostatnio można jednak dostrzec tendencję do ujednoczania typów szkół oraz wymagań egzaminacyjnych i programowych. W większości landów dzieci zaczynają naukę w wieku sześciu lat. Po ukończeniu szkoły podstawowej (w wieku dziesięciu lat) mogą kształcić się w jednej ze szkół średnich³:

- **Hauptschule** (szkoła główna) – po jej ukończeniu uczeń otrzymuje świadectwo Hauptschulabschluss, dzięki któremu będzie mógł kontynuować naukę w szkole zawodowej zarówno w formie teoretycznej, jak i praktycznej. Nauka w tego typu placówce trwa pięć lat.
- **Realschule** (szkoła realna) – jej ukończenie stwarza możliwość podjęcia nauki zawodu oraz pracy w różnych sektorach gospodarki takich jak: przemysł, handel czy rzemiosło. Nauka trwa sześć lat.
- **Gymnasium** (gimnazjum) – mogą do niego uczęszczać uczniowie z najlepszymi wynikami w nauce. Absolwenci gimnazjum po zdaniu egzaminu maturalnego mają możliwość kontynuowania nauki na studiach wyższych. Nauka w gimnazjum trwa dziewięć lat.
- **Gesamtschule** (szkoła zintegrowana) – jest połączeniem wymienionych typów szkół. Po ukończeniu Gesamtschule uczeń może przystąpić do egzaminu maturalnego.

Szkolnictwo zawodowe w Niemczech opiera się na systemie dualnym, który jest kompilacją edukacji teoretycznej i praktycznej nauki zawodu. Takie

³ Ibidem; A. Szczepańska, *Organizacja niemieckiego systemu oświaty – perspektywy zarządzania wiedzą*, www.headmaster.pl/wp-content/uploads/niemiecka-oswiata_anna-szczepanska.pdf [data dostępu: 29.12.2011].

rozwiązanie daje uczniowi realną szansę przyuczenia do zawodu od razu przy stanowisku pracy. W tym celu pracodawca podpisuje z nim umowę o praktykę, która jest formą umowy o pracę na okres 2–3 lat. Przedsiębiorstwo jest odpowiedzialne za przygotowanie zawodowe ucznia. Pieczę nad uczniami sprawuje osoba specjalnie w tym celu zatrudniona w firmie⁴.

Takie rozwiązanie sprawia, że uczeń ma szansę nie tylko na zdobycie wiedzy teoretycznej z zakresu zawodu, w którym się kształci, ale również na praktyczną naukę tego zawodu już podczas edukacji szkolnej. Taki system kształcenia sprawia, że szkoły zawodowe w Niemczech nie są traktowane jako szkoły negatywnego wyboru, do których uczęszcza młodzież najmniej zdolna. Są one postrzegane jako miejsca, w których kształcą się przyszli wykwalifikowani pracownicy.

2.2. Problemy szkolnictwa zawodowego w Polsce

Przez ponad 50 lat (od 1945 do 1990 roku) w Polsce większość młodzieży kształciła się w szkołach zasadniczych zawodowych. Po roku 1990 sytuacja uległa radykalnej zmianie – z powodu upadku wielu zakładów przemysłowych i restrukturyzacji przemysłu, przyczyniających się do bezrobocia wśród warstwy robotniczej, zaczęto likwidować coraz więcej szkół zawodowych⁵. Należy również wziąć pod uwagę fakt, że zmiana ustroju państwa w 1989 roku sprawiła, iż gospodarka wolnorynkowa zastąpiła gospodarkę planowaną centralnie. Zasadnicze szkoły przyzakładowe zaczęto likwidować albo przekształcać w licea ogólnokształcące czy w technika. Zaprzestano modernizacji pozostałych

⁴ R. Nowakowska-Siuta, op.cit., A. Szczepańska, op.cit.

⁵ M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą* [w:] „Polityka społeczna” 10/2007, s. 14.

placówek kształcenia zawodowego. Samorządy nie były w stanie utrzymać budynków, w których mieściły się szkoły, dlatego też zaczęły je sprzedawać⁶.

Reforma edukacji przeprowadzona w 1999 roku miała na celu ograniczenie kształcenia zawodowego i jednocześnie upowszechnienie edukacji ogólnej. W tym celu utworzono licea profilowane, które miały nie tylko stworzyć uczniom możliwość przystąpienia do egzaminu maturalnego (czego nie zapewniały zasadnicze szkoły zawodowe), ale również ogólnie przygotować ich do zawodu⁷. Od wejścia w życie postanowień reformy każdy uczeń kształci się najpierw w szkole podstawowej przez sześć lat (a nie – jak wcześniej – przez osiem), później kontynuuje naukę w trzyletnim gimnazjum. Następnie może kształcić się w⁸:

- **Liceum ogólnokształcącym**, w którym nauka trwa trzy lata. Po jego ukończeniu uczeń może zdawać egzamin maturalny.
- **Liceum profilowanym** (nauka również trwa trzy lata). Jest to typ szkoły o profilu ogólnozawodowym. Po jej ukończeniu, podobnie jak w przypadku liceum ogólnokształcącego, uczeń może przystąpić do egzaminu maturalnego.
- **Zasadniczej szkole zawodowej**, w której nauka trwa nie dłużej niż trzy lata, ale nie krócej niż dwa lata. Edukacja w tego typu szkole nie kończy się przystąpieniem do egzaminu maturalnego. Uczeń zdaje egzamin umożliwiający uzyskanie dyplomu zawodowego. Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej może konty-

⁶ J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja a rynek pracy – wybrane problemy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, „Studia Biura Analiz Sejmowych”, Warszawa 2007, s. 76–77.

⁷ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16, [www.parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos_016.pdf](http://www.parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf) [data dostępu: 14.12.2011].

⁸ *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, www.pracapodkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf [data dostępu: 14.12.2011]; A. Brzozowski, K. Czerwińska, E. Drogosz-Zabłocka i in., *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005.

nuować naukę w uzupełniającym liceum ogólnokształcącym (trwającym dwa lata) lub technikum uzupełniającym (trzy lata).

- **Technikum** – po ukończeniu czteroletniej edukacji uczeń zdaje zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe (zwany egzaminem zawodowym). Po zdaniu egzaminu zawodowego uczeń otrzymuje dyplom, który potwierdza jego kwalifikacje zawodowe. Może on także przystąpić do egzaminu maturalnego.
- **Uzupełniającym liceum ogólnokształcącym**, trwającym dwa lata. Jego ukończenie daje możliwość uzyskania świadectwa maturalnego absolwentom zasadniczych szkół zawodowych.
- **Technikum uzupełniającym**, w którym nauka trwa trzy lata. Ukończenie tego typu placówki umożliwia absolwentom zasadniczych szkół zawodowych uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe oraz daje możliwość zdobycia świadectwa maturalnego.
- **Szkole przysposabiającej do pracy** dla uczniów z umiarkowanym oraz znacznym stopniem upośledzenia umysłowego oraz młodzieży z niepełnosprawnością złożoną. Jej ukończenie daje możliwość uzyskania świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy.
- **Szkole policealnej**, w której mogą się kształcić osoby legitymujące się wykształceniem średnim. Nie muszą jednak posiadać matury. Nauka w tego typu placówce trwa do dwóch i pół roku, a jej ukończenie pozwala na uzyskanie dyplomu, który potwierdza kwalifikacje zawodowe.

Omawianej reformie zarzuca się, że zawarte w niej postulaty nie spełniają standardów Unii Europejskiej, w której na średnim szczeblu edukacji przeważa kształcenie zawodowe. Nie są one zgodne z prognozami i analizami rynku pracy, zaś ich autorzy nie brali pod uwagę realnych szacunków możliwości czę-

ści uczniów, którzy niejednokrotnie nie są w stanie sprostać wymogom szkolnictwa ogólnokształcącego⁹.

Należy również zwrócić uwagę na fakt, że licea profilowane, z którymi wiązano wielkie nadzieje, nie spełniły oczekiwań. Nie przygotowują one w wystarczającym stopniu do wykonywania konkretnego zawodu. Charakteryzuje je ponadto niska jakość kształcenia¹⁰.

Obecnie aż 78% młodzieży uczęszcza do szkół, które umożliwiają przystąpienie do egzaminu maturalnego. Większość z nich kształci się w liceach ogólnokształcących¹¹. Potwierdza to wzrost aspiracji edukacyjnych wśród społeczeństwa polskiego¹². Sytuacja w szkolnictwie zawodowym jest obecnie odwrotna do tej sprzed roku 1990, kiedy większość uczniów kształciła się w zasadniczych szkołach zawodowych. Szkoły tego typu są obecnie niedoceniane, m.in. ze względu na niską jakość oferowanego przez nie kształcenia. Uważa się także, że młodzież do nich uczęszczająca jest mniej zdolna¹³. Jest to jednak stwierdzenie dalekie od prawdy, ponieważ po ukończeniu szkoły zawodowej uczeń ma możliwość dalszego kształcenia się w liceum lub technikum, a w rezultacie – przystąpienia do egzaminu maturalnego, będącego przepustką do nauki na uczelni wyższej. Wykształcenie poświadczone dyplomem ukończenia studiów ciągle jest powszechnie cenione, dlatego coraz więcej młodych ludzi decyduje się na podjęcie studiów. Wszystko to sprawia, że na rynku pracy nie ma wystarczającej ilości etatów dla osób z wyższym wykształceniem. Jednocześnie brakuje absolwentów z wykształceniem zawodowym. Problem ten do-

⁹ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo...*, s. 2.

¹⁰ T. Wargocka, *Reforma szkolnictwa zawodowego – propozycje zmian*, www.123people.pl/ext/firm?ti=personensuche%20telefonbuch&search_term=teresa%20wargocka&search_countco=PL&st=suche%20nach%20personen&target_url=http%3A%2F%2Fwww.goldenline.pl%2Fforum%2F1548115%2Fteresa-wargocka--szkolnictwa-zawodowego-propozycje-zmian§ion=bing&wrt_id=607 [data dostępu: 14.12.2011].

¹¹ J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja...*, s. 76.

¹² J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo...*, s. 1.

¹³ J. Górniewicz, H. Mizerek, op.cit., s. 91.

tyczy również branż należących do sektorów ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Studia wyższe na tych kierunkach cieszą się ogromnym zainteresowaniem. Brakuje jednak osób z wykształceniem średnim z zakresu wymienionych branż, posiadających zarówno wiedzę ogólną, jak i stricte zawodową oraz praktyczną.

Zmiany w systemie edukacji ma wprowadzić nowelizacja ustawy o systemie oświaty z 2011 roku, która wejdzie w życie 1 września 2012 roku¹⁴. Jej podstawowym celem jest zwiększenie skuteczności systemu kształcenia zawodowego i powiązanie go z rynkiem pracy, dlatego też ustawa przewiduje¹⁵:

- zmiany w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- wprowadzenie zmodyfikowanej podstawy programowej kształcenia w zawodach;
- połączenie edukacji ustawicznej oraz zawodowej w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego;
- zapewnienie dorosłym możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych na kursach;
- wprowadzenie jednolitego trzyletniego cyklu edukacyjnego w zasadniczej szkole zawodowej;
- ujednoczenie systemu egzaminów zawodowych.

Zmiana przepisów ma ułatwić uzyskanie wykształcenia zawodowego, zdobycie nowego zawodu oraz poszerzanie kwalifikacji. Istotne jest również to, że treści nauczania przekazywane w szkole zawodowej i technikum (tak samo jak w liceum) mają być kontynuacją programu rozpoczętego w gimnazjum. Ponadto uczniowie w zasadniczej szkole zawodowej oraz w technikum będą przyswajając tę

¹⁴ Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1206).

¹⁵ *Ustawa o szkolnictwie zawodowym podpisana przez prezydenta*, www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2496%3Austawa-o-szkolnictwie-zawodowym-podpisana&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80.

samą problematykę nauczania ogólnego, co uczniowie klas pierwszych liceum ogólnokształcącego. Dzięki temu będą oni mogli kontynuować naukę od drugiej klasy w ogólnokształcącym liceum dla dorosłych. Szkoły zawodowe mają zostać połączone w centra kształcenia ustawicznego i zawodowego. W myśl zapisów ustawy modernizacji ulegnie również sposób przeprowadzania egzaminów, które będą się odbywały na danych etapach nauki w szkole. Uczeń najpierw otrzyma świadectwo uzyskania konkretnej kwalifikacji; po pozytywnym zaliczeniu kwalifikacji wymaganych dla danego zawodu absolwent zdobędzie dyplom¹⁶.

Należy zasugerować, że główne problemy szkolnictwa zawodowego w Polsce dotyczą następujących zagadnień¹⁷:

- Zbyt niskiej jakości kształcenia zawodowego oraz jego deprecjacji.
- Rzadko modernizowanych treści kształcenia w programach nauczania i podstawach programowych dla poszczególnych zawodów.
- Deficytu kompetentnej kadry pedagogicznej oraz problemu z przygotowaniem i doskonaleniem zawodowym nauczycieli przedmiotów zawodowych. Kształcenie zawodowe nie nadąża za postępem technologicznym. Większość nauczycieli nie aktualizuje swojej wiedzy (wykazują oni słabo wykształcony nawyk samodzielnego uczenia się oraz kształcenia ustawicznego).
- Rozbieżności kompetencji i kwalifikacji uczniów z wymaganiami pracodawców.
- Niedostosowania oferty kształcenia do wymagań rynku pracy. Szkoła nie przygotowuje odpowiednio do wkroczenia na rynek

¹⁶ Nowelizacja ustawy wprowadzająca zmiany w szkolnictwie zawodowym – do podpisu prezydenta, www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2334%3Anowelizacja-ustawy-wprowadzajaca-zmiany-w-szkolnictwie-zawodowym-do-podpisu-prezydenta&catid=55%3Akształcenie-i-kadra-kształcenie-zawodowe-default&Itemid=80 [data dostępu: 14.12.2011].

¹⁷ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo...*, s. 2–3; Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009, s. 5; L.A. Zajac, *W poszukiwaniu nowego kształtu edukacji – projekt „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa”*, www.wdz.opole.pl/Leszek_Zajac.ppt, [data dostępu: 14.12.2011].

pracy (brak nowoczesnych pracowni, warsztatów, przestarzałe pomoce dydaktyczne). Widoczny jest konflikt między biernością systemu edukacji a dynamicznie rozwijającą się gospodarką, co stanowi przeszkodę dla rozwoju gospodarczego w Polsce.

- Niepodejmowania przez szkoły współpracy z przedsiębiorstwami.
- Niezadowalającego poziomu rozwijania kompetencji kluczowych – szczególnie w obszarze umiejętności matematycznych, informatycznych, w zakresie nauk technicznych i przyrodniczych oraz przedsiębiorczości, a także porozumiewania się w językach obcych.

W *Strategii doskonalenia zawodowego*, która powstała w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, także poruszono temat problemów szkolnictwa zawodowego w Polsce, w szczególności omówiono kwestie:

- niedopasowania oferty edukacyjnej do zapotrzebowania rynku pracy;
- braku nowoczesnej obudowy programowej;
- niskiej jakości i efektywności kształcenia w zawodach;
- deprecjacji szkolnictwa zawodowego, co odnosi się zwłaszcza do zasadniczych szkół zawodowych;
- zbyt niskich nakładów pieniężnych na szkolnictwo zawodowe.

W omawianej strategii przedstawiono także analizę SWOT szkolnictwa zawodowego w Polsce, uwidaczniającą zdecydowaną przewagę jego słabych stron oraz zagrożeń:

- niedostateczne powiązanie szkolnictwa z wymogami rynku pracy;
- zbyt mała liczba absolwentów kierunków technicznych i ścisłych;
- niewłaściwie opracowane programy nauczania w zawodowych szkołach średniego;
- niewielka liczba osób korzystających z kształcenia ustawicznego;
- brak wsparcia metodycznego dla nauczycieli zajmujących się kształceniem zawodowym;
- wysoki poziom bezrobocia absolwentów szkół zawodowych;

- malejąca liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych (aż o 25%);
- niewielkie nakłady budżetu państwa na edukację.

Wskazano jednak także mocne strony, możliwości i szanse szkolnictwa zawodowego w Polsce:

- obowiązek nauki do 18. roku życia;
- obowiązek odbycia praktyk zawodowych;
- możliwość współpracy z przedsiębiorstwami w ramach praktyk;
- szansa na zagospodarowanie dodatkowych środków finansowania w formie europejskich funduszy strukturalnych.

Nie bez powodu w pierwszej części tego rozdziału przedstawiono sytuację niemieckiego szkolnictwa zawodowego. System niemiecki charakteryzuje się tym, czego brakuje polskiej edukacji zawodowej – kładzie ogromny nacisk na praktyczną naukę zawodu. W analizie SWOT szkolnictwa zawodowego można dostrzec szereg wynikających z tego problemów, m.in. zbyt słabe powiązanie oświaty z wymogami pracodawców, źle skonstruowane programy nauczania, niewielką liczbę absolwentów kierunków technicznych czy ścisłych i malejącą liczbę nauczycieli kształcących przyszłe kadry na potrzeby szkolnictwa zawodowego. Szansą dla polskiego systemu edukacji może być jednak europeizacja oświaty, która zakłada upodobnienie do siebie różnych systemów edukacyjnych w krajach Unii Europejskiej. Ma się to odbywać za pośrednictwem zapożyczenia priorytetów edukacyjnych, do których zalicza się: polepszenie jakości nauczania, europejski wzorzec modelu nauczyciela oraz wychowania, a także wyrównanie szans edukacyjnych. Celem europeizacji oświaty jest przygotowanie uczniów do egzystowania w świecie stale zmieniającym się pod względem gospodarczym, politycznym czy społecznym.

Komisja Europejska ustaliła, że każda jednostka żyjąca w społeczeństwie wiedzy, jakim jest Unia Europejska, powinna posiadać kompetencje kluczowe, do których zalicza się¹⁸:

- umiejętność komunikowania się w języku ojczystym,
- zdolność porozumiewania się w języku obcym,
- podstawowe umiejętności matematyczne: m.in. liczenie,
- umiejętność posługiwania się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi,
- zdolność uczenia się,
- posiadanie kompetencji obywatelskich oraz interpersonalnych,
- zdolności przedsiębiorcze,
- posiadanie świadomości kulturowej.

Legitymowanie się tymi kompetencjami jest niezwykle istotne, ponieważ pracodawcy coraz częściej wymagają od swoich podwładnych oraz potencjalnych pracowników nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale także elastyczności, otwartości na nowe wyzwania, władania językiem obcym czy umiejętności szybkiego przyswajania wiedzy. Jest to związane z postępowaniem ekonomicznym, technologicznym i technicznym, gospodarczym oraz społecznym. Szkoła powinna przygotować każdego obywatela do egzystencji w społeczeństwie informacyjnym, do wkroczenia na rynek pracy, a także zapewnić mu możliwość zdobycia kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodu. Jednak w przypadku kształcenia zawodowego placówka oświatowa nie powinna być jedynym źródłem zdobywania wiedzy. Równie ważne są zajęcia praktyczne prowadzone w przedsiębiorstwie. W tym celu szkoła powinna nawiązać z przedsiębiorstwem współpracę polegającą na organizowaniu praktyk. Jest to szcze-

¹⁸ M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*, www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf [data dostępu: 14.12.2011].

gólnie istotne zwłaszcza w przypadku kształcenia zawodowego, ponieważ jest ono bezpośrednio związane z rynkiem pracy¹⁹.

W Programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach, który powstał na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, zwrócono uwagę na problemy we współpracy nauczycieli z przedsiębiorstwami. Firmy niechętnie przyjmują praktykantów, ponieważ wiąże się to z dodatkowymi obowiązkami pracowników, zmianą trybu pracy, a także kosztami wynikającymi z konieczności przygotowania stanowiska pracy dla praktykanta, jednocześnie przy niskich dochodach z efektów jego pracy. Przedsiębiorca powinien także spełniać dodatkowe wymogi Sanepidu, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych czy Państwowej Inspekcji Pracy, co jest dla firmy obciążeniem. W rozwiązaniu tych problemów mogą pomóc następujące działania:

- opracowanie metod nawiązywania współpracy między placówkami dydaktycznymi a przedsiębiorstwami;
- solidne przygotowanie praktykantów do odbycia stażu;
- zwiększenie nadzoru nauczycieli nad uczniami odbywającymi praktykę;
- wyznaczenie zasad pracy praktykantów w umowie oraz wyznaczenie umiejętności, jakie powinni opanować w czasie praktyk;
- poinformowanie nauczycieli o możliwościach pozyskiwania środków finansowych na praktyki uczniowskie.

Wcielenie w życie tych założeń wymaga wprowadzenia nowej reformy programowej, łączącej kształcenie ogólne z zawodowym, których podstawy programowe powinny się wzajemnie uzupełniać. Kształcenie w szkole zawodowej powinno mieć na celu przede wszystkim przekazanie uczniom umiejętności wykorzystania zdobytej wiedzy teoretycznej w praktyce oraz ułatwienie efektywnego działania we współczesnym świecie poprzez kształtowanie postaw przedsiębiorczych i obywatelskich²⁰.

¹⁹ *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010, s. 19.

²⁰ *Ibidem*, s. 26.

3. Kształcenie ustawiczne nauczycieli

Zawód nauczyciela wymaga od wykonującej go osoby ciągłego uzupełniania wiedzy, dlatego kształcenie ustawiczne powinno być stałym elementem praktyki nauczycielskiej. Ciągły postęp gospodarczy, ekonomiczny i techniczny sprawia, że w dzisiejszych czasach konieczne jest nieustanne aktualizowanie wiedzy oraz umiejętności. Dotyczy to zwłaszcza nauczycieli przedmiotów zawodowych, których zadaniem jest przekazywanie wiedzy nie tylko teoretycznej, ale przede wszystkim praktycznej, związanej z nauczaniem zawodem. Do tej grupy dydaktyków należą także nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu, kształcący na potrzeby branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, będący jednocześnie beneficjentami ostatecznymi projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

3.1. Edukacja ustawiczna nauczycieli w Unii Europejskiej ze szczególnym uwzględnieniem edukacji ustawicznej w Polsce

Kształcenie ustawiczne jest definiowane przez Komisję Europejską jako *wszelkie formy nauki podejmowane przez całe życie, mające na celu pogłębienie wiedzy, umiejętności i kompetencji, w kontekście indywidualnym, obywatelskim, społecznym i/lub zawodowym*²¹. Kształcenie ustawiczne jest określane także

²¹ P. Błędowski, M. Nowakowska, *Kształcenie ustawiczne dorosłych*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2010, s. 23.

mianem: edukacji permanentnej, kształcenia permanentnego, kształcenia ciągłego, kształcenie nieustającego czy oświaty ustawicznej²².

W trakcie XIX Sesji Generalnej UNESCO w 1976 roku w Nairobi pojęcie edukacji permanentnej zostało zdefiniowane jako wszelkie działania, które odbywają się w placówkach oświatowych (szkolnych i pozaszkolnych). Ich celem jest podnoszenie kwalifikacji bądź zdobycie nowego zawodu, co przyczynia się do rozwoju jednostki na płaszczyźnie ekonomicznej, społecznej czy kulturalnej²³.

W Unii Europejskiej przez kształcenie ustawiczne rozumie się rozwój umiejętności zawodowych, osobistych i społecznych oraz zdobywanie wiedzy na różne sposoby – poprzez samokształcenie, uczestnictwo w kursach czy szkoleniach, naukę w miejscu pracy oraz w najbliższym otoczeniu. Oznacza to konieczność uczenia się przez całe życie²⁴. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju zdefiniowała to pojęcie jako rozwój cech indywidualnych oraz społecznych we wszystkich postaciach i w rozmaitych formach, które może się odbywać zarówno w systemie formalnym, jak i nieformalnym – w różnego rodzaju placówkach oświatowych, ale również w pracy czy w domu²⁵.

W Memorandum Komisji Europejskiej kształcenie ustawiczne rozumiane jest jako wszelkie sposoby i rodzaje uczenia się oraz nabywania nowych umiejętności, które człowiek może podjąć we wszystkich obszarach swojego życia²⁶.

²² E. Roszko, I. Wieczorek, J. Wiktorowicz, *Kształcenie ustawiczne – kierunek na wiedzę*, www.edu-plus.eu/site/display_pdf.php?DocumentID=259 [data dostępu: 28.12.2011].

²³ *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2003, www.men.gov.pl/index.php?view=article&catid=58%3Akształcenie-dorosłych&id=346%3Astrategia-rozwoju-kształcenia-ustawicznego-do-2010-roku-&format=pdf&option=com_content&Itemid=83 [data dostępu: 28.12.2011].

²⁴ P. Błędowski, M. Nowakowska, op.cit., s. 30.

²⁵ *Teczka informacyjna. Edukacja ustawiczna Kształcenie dorosłych*, www.wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/CIPKZ/publikacje/zeszyty%20informacyjne/edukacja%20ustawiczna.pdf, [data dostępu: 09.01.2012].

²⁶ A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor29.pdf [data dostępu: 10.01.2012].

Do najistotniejszych dokumentów dotyczących kształcenia ustawicznego stworzonych przez Unię Europejską można zaliczyć²⁷:

- Strategię Lizbońską;
- Białą Księgę Kształcenia i Doskonalenia;
- Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego (wspomniane powyżej);
- Rezolucję Rady Unii Europejskiej z 27 czerwca 2002 r. *pt. Urzeczywistnienie koncepcji uczenia się przez całe życie*;
- Program działań w zakresie uczenia się przez całe życie na lata 2007–2013;
- Ocenę postępów w realizacji celów Strategii Lizbońskiej w dziedzinie kształcenia i szkoleń;
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej dotyczące ustanowienia europejskich ram kwalifikacji w uczeniu się przez całe życie.

Biorąc pod uwagę globalne uwarunkowania edukacji, a także spojrzenie na wspólnotę europejską przez pryzmat społeczeństwa informacyjnego, realizującego ideę uczenia się przez całe życie oraz tworzącego typ gospodarki opartej na wiedzy, do celów kształcenia ustawicznego można zaliczyć²⁸:

- Zwrócenie uwagi na nowe, rudymen tarne zdolności, w skład których nie wchodzi już tylko umiejętności liczenia, czytania i pisanie, ale również zdolności ważne z punktu widzenia zmieniającej się techniki, nowoczesnych technologii oraz związane z formami uczestniczenia w życiu społecznym. Można do nich zaliczyć: umiejętność komunikowania się w języku obcym, zdolności in-

²⁷ E. Roszko, I. Wieczorek, J. Wiktorowicz, *op.cit.*, s. 4.

²⁸ S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008, s. 10–18.

terpersonalne czy biegłość w posługiwaniu się nowoczesnymi technologiami informacyjnymi.

- Inwestycje w tzw. „zasoby ludzkie”.
- Nowoczesne sposoby uczenia się i nauczania (z wykorzystaniem multimediów).
- Ocenę efektywności kształcenia za pośrednictwem certyfikatów i dyplomów.
- Wzmocnienie skuteczności poradnictwa zawodowego.
- Umożliwienie nauki „bliżej domu” osobom, które nie są w stanie opuszczać swojego miejsca zamieszkania.

Komisja Europejska ustaliła wymagania dotyczące osób wykonujących zawód nauczyciela, dlatego osoba w nim pracująca powinna²⁹:

- posiadać wyższe wykształcenie;
- kształcić się przez całe życie;
- pamiętać, że jest to zawód mobilny, oparty na partnerstwie.

Komisja Europejska wzięła również pod uwagę umiejętności, jakie powinien posiadać nauczyciel, i ustaliła, że musi on wykazać się sprawnością w zakresie³⁰:

- pracy z nowymi technologiami, wiedzą i informacją;
- współpracy z ludźmi;
- pracy dla społeczeństwa i w społeczeństwie.

Profesor Uniwersytetu w Innsbrucku Michael Schratz wymienia siedem cech „europejskiego nauczyciela”³¹:

- Europejska tożsamość – nauczyciel taki uznaje istnienie świadomości narodowej i ponadnarodowej, dlatego sposób jego nauczania „wychodzi poza ramy” narodowego programu nauczania.

²⁹ M. Sielatycki, op.cit., s. 18.

³⁰ Ibidem, s. 19–20.

³¹ Ibidem, s. 20–21.

- Europejska wiedza – posiada wiedzę o historii Europy oraz świadomość jej wpływu na społeczeństwo. Potrafi postrzegać własny system edukacji w odniesieniu do innych.
- Europejska wielokulturowość – potrafi pracować z różnorodnymi grupami, jest otwarty na inne kultury oraz ma pozytywny stosunek do swojej kultury.
- Europejskie kompetencje językowe – posługuje się więcej niż jednym językiem europejskim, potrafi uczyć w języku obcym.
- Europejski profesjonalizm – może pochwalić się bogatym doświadczeniem zawodowym i dzielić się nim z innymi nauczycielami, a także uczyć w każdym z krajów europejskich.
- Europejskie obywatelstwo – szanuje demokrację i wolność oraz respektuje prawa człowieka, solidaryzuje się z mieszkańcami innych europejskich krajów.
- Europejskie miary jakości – jego punktami odniesienia są wspólne dla całej Europy znaki jakości oraz narzędzia stosowane w edukacji. Stara się osiągać europejskie cele edukacyjne.

W Polsce termin „kształcenie ustawiczne” ma znaczenie nieco inne niż w Unii Europejskiej. Edukacja permanentna związana jest ze zdobywaniem wiedzy przez dorosłych, głównie w szkole i poza nią, poprzez zwiększanie umiejętności oraz kompetencji i kwalifikacji zawodowych osób, które już wypełniły obowiązek szkolny³². Zakres znaczenia tego pojęcia w Polsce jest zatem nieco węższy od definiowanego przez instytucje Unii Europejskiej, w której kształcenie ustawiczne trwa przez całe życie człowieka.

W gospodarce opartej na wiedzy istotne jest jej ciągle pogłębianie i aktualizowanie. Kształcenie ustawiczne warunkuje zatem niezahamowany i dynamiczny rozwój gospodarki. Edukacja ustawiczna definiowana jest przez Ste-

³² P. Błędowski, M. Nowakowska, op.cit., s. 30.

fana M. Kwiatkowskiego jako *zintegrowana kompozycja procesów oświatowych: formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnienie wykształcenia (zdobywanie kwalifikacji) w formach szkolnych i pozaszkolnych*³³.

Według Ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1206) kształcenie ustawiczne jest organizowane i może odbywać się w:

- szkołach dla dorosłych (publicznych oraz niepublicznych);
- placówkach kształcenia ustawicznego, kształcenia praktycznego, a także w ośrodkach doksztalcania i doskonalenia zawodowego (publicznych oraz niepublicznych).

Za organizację kształcenia ustawicznego na poziomie centralnym odpowiedzialne są: Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Finansów. Na poziomie województwa są to: Urząd Marszałkowski, Kuratorium Oświaty, Wojewódzki Urząd Pracy. W obrębie powiatu koordynacją kształcenia ustawicznego zajmują się Urząd Miasta lub Starostwo Powiatowe oraz Powiatowy Urząd Pracy³⁴.

Do najistotniejszych źródeł prawa oraz dokumentów rządowych zawierających informacje o kształceniu ustawicznym, a także regulujących zasadnicze kwestie dotyczące edukacji tego typu w Polsce można zaliczyć³⁵:

- Ustawę z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 r. Nr 205, poz. 1206);

³³ S.M. Kwiatkowski, op.cit., s. 8–9.

³⁴ E. Roszko, I. Wiczorek, J. Wiktorowicz, op.cit., s. 8.

³⁵ *Oświata – kształcenie zawodowe i ustawiczne*, www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&nid=2165&r=22 [data dostępu: 16.12.2011].

- Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.);
- Ustawę z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz.U. 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.);
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauk z dnia 3 lutego 2006 roku w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2006 r. Nr 31, poz. 216);
- Narodowy Plan Rozwoju na lata 2007–2013 (program „Wykształcenie i kompetencje”);
- Strategię Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013.

Do instytucji zajmujących się kształceniem ustawicznym zaliczamy³⁶:

- centra kształcenia ustawicznego oraz centra kształcenia praktycznego,
- szkoły dla dorosłych,
- szkoły wyższe,
- pracodawców,
- ośrodki doskonalenia kadr,
- fundacje,
- ośrodki badawczo-rozwojowe,
- placówki naukowe.

Kształcenie ustawiczne przynosi wiele korzyści. Do jego najważniejszych zalet należą³⁷:

- Podniesienie efektywności pracy.
- Podniesienie prestiżu społecznego jednostki.

³⁶ B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, www.wsp.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf [data dostępu: 10.01.2012].

³⁷ E. Roszko, I. Wiczorek, J. Wiktorowicz, op.cit., s. 6–7.

- Zwiększenie walorów kapitału ludzkiego poprzez stałe aktualizowanie wiedzy i nabywanie nowych doświadczeń. Obecność dobrze wykwalifikowanych pracowników w firmie jest gwarancją świadczenia usług wysokiej jakości. Zapewniając podwładnym możliwość systematycznych szkoleń, pracodawca zdobywa wykwalifikowanych specjalistów, co jest niezmiernie ważne dla efektywności firmy.
- Edukacja ustawiczna jest szansą na zdobycie nowych umiejętności i doświadczeń, a także na zmianę zawodu.

3.2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcących na potrzeby branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania

Nauczyciele, szczególnie ci prowadzący kształcenie w szkołach zawodowych, powinni systematycznie uzupełniać swoją wiedzę zarówno teoretyczną, jak i praktyczną. Współczesną cywilizację cechuje ogromny postęp techniczny, co sprawia, że wiedza, głównie dotycząca nauk technicznych, ulega szybkim zmianom. Nauczyciele są zatem zobowiązani do jej systematycznego aktualizowania, co ma się przyczynić do przekazywania uczniom jak najbardziej aktualnych informacji. Kształcenie ustawiczne nauczycieli można zatem zdefiniować jako szereg działań, które wspomagają ich rozwój zawodowy poprzez podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Może się ono odbywać w wyniku: samokształcenia, doskonalenia nauczycieli w szkołach (wewnątrzszkolny system doskonalenia – WDN), regionalny i centralny system doskonalenia nauczycieli lub też poprzez doradztwo programowo-metodyczne. Podmiotami odpowiedzialnymi za kształcenie ustawiczne mogą być: sam na-

uczyciel, dyrektor jego macierzystej placówki oświatowej, marszałek województwa, władze gmin i powiatów, a także Minister Edukacji Narodowej³⁸.

Kształcenie ustawiczne nauczycieli można podzielić na dwa rodzaje³⁹:

- doskonalenie zawodowe,
- doksztalcanie zawodowe.

Doksztalcanie zawodowe jest związane z podnoszeniem poziomu kwalifikacji zawodowych oraz wykształcaniem ich w wyniku uczestnictwa w kursach kwalifikacyjnych i studiach podyplomowych⁴⁰.

Liczba placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli w 2010 roku, według danych zaczerpniętych z Systemu Informacji Oświatowej, wynosiła 398 (293 placówki niepubliczne oraz 105 placówek publicznych).

Z badań zamieszczonych w *Raporcie z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania* wynika, że zdecydowana większość nauczycieli kształcenia zawodowego (97%) legitymuje się wykształceniem wyższym. 78% z nich posiada tytuł magistra, a 19% ma wykształcenie wyższe zawodowe⁴¹. Jednak oprócz wykształcenia formalnego nowoczesny nauczyciel przedmiotów zawodowych powinien⁴²:

- przekazywać wiedzę dotyczącą przedmiotu, którego naucza, posługując się terminologią techniczną;

³⁸ A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html [data dostępu: 16.12.2011].

³⁹ *Doksztalcanie i doskonalenie zawodowe jako podstawowe zadanie oświaty dorosłych*, www.nauki-spoeczne.info/doksztalcanie-i-doskonalenie-zawodowe-jako-podstawowe-zadanie-oswiaty-doroslych [data dostępu: 10.01.2012].

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, s. 10.

⁴² Ibidem, s. 35.

- potrafić rozwiązywać problemy;
- umieć indywidualizować proces dydaktyczny;
- potrafić łączyć wiedzę teoretyczną z praktyczną;
- organizować pracę klasy.

Ponadto, powinien on posiadać następujące kompetencje⁴³:

- dydaktyczne;
- wychowawcze;
- społeczne;
- związane z realizowaniem, ocenianiem i planowaniem procesu edukacyjnego;
- komunikacyjne;
- informacyjno-medialne;
- językowe.

Wiceminister edukacji narodowej Mirosław Sielatycki, odwołując się do listy kompetencji nauczyciela w Unii Europejskiej, dzieli je na dwa rodzaje:

- kompetencje związane z procesem uczenia się (nauczania);
- kompetencje odnoszące się do kształtowania określonych postaw uczniów.

Wśród tych pierwszych wyróżnia umiejętności takie jak: praca w zróżnicowanej społecznie i wielokulturowej klasie, tworzenie odpowiednich warunków do nauki, włączanie technologii informacyjno-komunikacyjnej do nauczania, praca w zespole, współpraca przy sporządzaniu programów nauczania, koordynacji procesu kształcenia i oceniania, współpraca z rodzicami, rozwiązywanie problemów, poszerzanie swojej wiedzy i doskonalenie umiejętności. Do kompetencji związanych z kształtowaniem postaw uczniów Sielatycki zalicza: wykształcenie w uczniach społecznej i obywatelskiej postawy, propagowanie

⁴³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz.U. 2004 Nr 207, poz. 2110).

kompetencji uczniowskich pozwalających funkcjonować w społeczeństwie informacyjnym oraz łączenie pożądaných kompetencji z nauczaniem konkretnych przedmiotów⁴⁴.

W *Programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, powstałym w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, zwrócono uwagę na problem zbyt małej liczby nauczycieli przedmiotów zawodowych poszerzających swoje kompetencje zawodowe. Z badań CODN i GUS wynika, że jedynie 15%–17% tej grupy nauczycieli w ciągu ostatnich trzech lat poszerzało swoje kwalifikacje (dla porównania – aż 78% dydaktyków przedmiotów ogólnych uzupełniało swoją wiedzę).

Dokształcanie nauczycieli wiąże się również z poszerzaniem umiejętności pedagogicznych oraz wymianą doświadczeń z tego zakresu. Dokształcający się dydaktyk powinien mieć dostęp do doradztwa pedagogicznego oraz pomocy metodyka⁴⁵.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych chcieliby poszerzać swoją wiedzę z zakresu⁴⁶:

- języków obcych,
- doradztwa zawodowego w szkole,
- specyfiki pracy z uczniami, którzy sprawiają problemy wychowawcze,
- wykorzystania oprogramowania komputerowego do nauczania przedmiotów zawodowych,
- technik szybkiego czytania i uczenia się,
- e-learningu,
- prawa oświatowego,

⁴⁴ M. Sielatycki, op.cit., s. 16–17.

⁴⁵ Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz 1993.

⁴⁶ *Raport z diagnozy potrzeb...*, s. 23–24.

- informacji na temat wypalenia zawodowego oraz zapanowania nad stresem,
- sposobów oceniania własnej pracy oraz wyników uczniów,
- komunikacji interpersonalnej.

Do pożądaných przez nauczycieli form wsparcia rozwoju zawodowego można zaliczyć⁴⁷:

- wizyty w przedsiębiorstwach oraz możliwość odbywania w nich praktyk,
- możliwość wzięcia udziału w konferencjach skierowanych do nauczycieli przedmiotów zawodowych,
- udział w szkoleniach organizowanych przez centrum kształcenia praktycznego oraz w szkoleniach na stanowisku pracy,
- możliwość nawiązania współpracy szkół z organizacjami wspomagającymi określone branże.

W proces doskonalenia zawodowego pedagogów powinni być włączeni także przedsiębiorcy. Do ich zadań w tym zakresie powinna należeć organizacja szkoleń i praktyk dla nauczycieli oraz uczniów, a także przygotowanie młodzieży do zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe⁴⁸.

Poprawa sytuacji szkolnictwa zawodowego będzie możliwa dzięki nawiązaniu współpracy placówek oświatowych z przedsiębiorstwami, podniesieniu kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych czy też dzięki różnym formom doskonalenia (np. praktyki, warsztaty szkoleniowe). Jest to niezwykle istotne, ponieważ bardzo często kwalifikacje absolwentów szkół zawodowych nie pokrywają się z oczekiwaniami pracodawców.

Do 2020 roku będzie można zaobserwować zwiększony popyt na pracowników, którzy posiadają średnie i wysokie kwalifikacje. Jest to związane ze

⁴⁷ Ibidem, s. 24.

⁴⁸ Z. Wiatrowski, op.cit.

zmianami społecznymi (starzenie się społeczeństwa), zmianami potrzeb zatrudnienia czy postępowaniem technologicznym. Z tego powodu konieczne jest dopasowanie kształcenia zawodowego do nadchodzących zmian. Dlatego ważna jest wysoka jakość nauczania w szkołach zawodowych, możliwa do osiągnięcia dzięki dobrze wykwalifikowanej kadrze dydaktyków⁴⁹. Konieczne są także zmiany w programie kształcenia zawodowego: szkoły powinny nawiązać współpracę z przedsiębiorstwami, zmodyfikować system doskonalenia zawodowego dydaktyków poprzez przeprowadzanie szkoleń i praktyk w firmach. Jest to bardzo istotne, ponieważ wiedza nauczycieli z biegiem czasu traci aktualność⁵⁰. Najbardziej cenioną przez dydaktyków formą doskonalenia zawodowego są praktyki w przedsiębiorstwach⁵¹. Okazuje się, że współpraca szkoły z przedsiębiorstwem jest świetną okazją do nabycia przez dydaktyków nowych doświadczeń zawodowych. Możliwość taką dają między innymi innowacyjne programy doskonalenia zawodowego, współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego „Kapitał Ludzki”, do których można zaliczyć:

- *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego, który powstał w ramach projektu Nauczyciel na prakty-*

⁴⁹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020, Komisja Europejska, Bruksela 2010, www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:PL:PDF [data dostępu: 12.01.2012].

⁵⁰ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010, www.kuratorium.bialystok.pl/kuratorium2/Reforma_educacji/4.pdf [data dostępu: 12.01.2012].

⁵¹ Świadczą o tym wypowiedzi nauczycieli podczas badania fokusowego. Wnioski z badania zostały przedstawione w kolejnym rozdziale.

kach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego⁵².

- Program doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu sektora informatycznego i telekomunikacyjnego, opracowany w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*⁵³;
- Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. *Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska*, który powstał w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*⁵⁴.
- Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach, zrealizowany w ramach projektu *Doskonały praktyk*⁵⁵.

Podobnym przedsięwzięciem jest *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, zrealizowany w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*. W kolejnym rozdziale niniejszego opracowania została przedstawiona szczegółowa analiza wymienionych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli.

⁵² *Nauczyciel na praktykach*, www.nauczycielnapraktykach.pl [data dostępu: 16.02.2012].

⁵³ *Nauczyciel w teorii i praktyce*, www.nauczyciel-teoriaipraktyka.pl [data dostępu: 16.02.2012].

⁵⁴ *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, www.europejskinauczyciel.pl [data dostępu: 16.02.2012].

⁵⁵ *Doskonały praktyk*, www.doskonalypraktyk.pl [data dostępu: 16.02.2012].

4. Analiza funkcjonujących programów doskonalenia zawodowego nauczycieli

Rozdział ten poświęcony został analizie funkcjonujących programów doskonalenia zawodowego nauczycieli. Zostanie tu przedstawionych pięć programów doskonalenia zawodowego, przeznaczonych dla dydaktyków zajmujących się kształceniem przyszłych kadr różnych sektorów gospodarki:

- budowlanego,
- informatycznego,
- telekomunikacyjnego,
- rolnego,
- ogrodniczego,
- spożywczego,
- leśnego,
- drzewnego,
- ochrony środowiska,
- administracyjnego,
- ekonomicznego,
- marketingowego,
- zarządzania.

Zawarte w tej części szczegółowe informacje dotyczące opracowywania, wdrażania, zarządzania i ewaluowania efektywności praktycznego kształcenia nauczycieli pozwolą na porównanie różnych programów, co umożliwi ich skorygowanie w celu podniesienia jakości kształcenia ustawicznego. Zapoznanie się z wdrażanymi programami doskonalenia nauczycieli poszczególnych branż pozwala na wyciągnięcie wniosków dotyczących ich innowacyjności na tle dotychczas realizowanych form kształcenia ustawicznego dla kadry pedagogicznej.

Przybliżenie aspektów charakterystycznych dla poszczególnych programów umożliwi wyszczególnienie najważniejszych korzyści płynących z ich realizacji. Należy również zauważyć, jak na tle pozostałych prezentuje się program stworzony na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, zakładający doskonalenie kadr na potrzeby branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania.

4.1. *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego*

Program ten został opracowany w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, realizowanego przez Dolnośląską Szkołę Wyższą. Powstał on z myślą o nauczycielach kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego. Jest to bardzo ważna i prężnie rozwijająca się gałąź gospodarki, ponieważ bezpośrednio wiąże się z przemysłem drzewnym, maszynowym, włókienniczym, elektrycznym czy meblarskim. Budownictwo obejmuje także szereg działań związanych z przygotowaniem powierzchni budowlanej czy też wykonywaniem robót wykończeniowych oraz instalacji budowlanych.

Główny cel omawianego programu doskonalenia zawodowego to poszerzenie kwalifikacji zawodowych i kompetencji nauczycieli poprzez aktualizację wiedzy z zakresu nowych technologii oraz organizacyjnych rozwiązań, jakie są obecnie stosowane w budownictwie, a także zwrócenie uwagi dydaktyków na potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych dzięki współpracy z przedsiębiorcami.

Pierwszym etapem programu były warsztaty szkoleniowe, które odbywały się od maja do lipca 2011 roku (łącznie 45 godzin zajęć dydaktycznych,

podzielonych na trzy bloki tematyczne, po 15 godzin każdy). W projekcie wzięło udział 45 osób. Warsztaty zostały przeprowadzone w dziewięcioosobowych grupach. Zakres tematyczny zajęć obejmował zagadnienia z zakresu nowoczesnych technologii budowlanych, technik wykończeniowych, posługiwania się mapami analogowymi i numerycznymi oraz systemami GIS. Drugim etapem programu były praktyki ciągłe w przedsiębiorstwach budowlanych, które uczestnicy odbyli w ciągu trzech tygodni, między sierpniem a wrześniem 2011 roku, w wybranych przez siebie firmach, spośród tych, z którymi podpisano umowę w ramach projektu. Pomoc w odbyciu praktyk i warsztatów zapewniła uczestnikom koordynator do spraw realizacji warsztatów i praktyk, opiekunowie praktyk oraz tutorzy.

Do zadań nauczycieli biorących udział w warsztatach szkoleniowych oraz praktykach w przedsiębiorstwie należało:

- aktywne uczestnictwo w warsztatach szkoleniowych;
- zaznajomienie się ze strukturą organizacyjną firmy budowlanej, w której odbywały się praktyki;
- zapoznanie się z zakresem obowiązków na danym stanowisku pracy;
- wykorzystanie wiedzy teoretycznej w praktyce;
- poznanie nowoczesnych technologii stosowanych w budownictwie;
- nawiązanie kontaktów zawodowych z firmą oraz poznanie zasad współpracy przedsiębiorstwa ze szkołą w zakresie organizacji i przeprowadzania praktyk zawodowych;
- zwrócenie uwagi na potrzeby lokalnego rynku pracy w obszarze budownictwa na przykładzie potrzeb przedsiębiorstwa, w którym nauczyciel odbywa praktyki;
- realizacja własnego projektu zawodowego.

Uczestnictwo w projekcie pozwoliło nauczycielom na rozwój kompetencji zawodowych w zakresie wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych oraz wiedzy dotyczącej zasad nawiązywania współpracy z przedsiębiorstwami⁵⁶.

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

Opisywany program powstał w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, realizowanego przez firmę Tylda Sp. z o.o.

Zarówno informatykę, jak i telekomunikację można zaliczyć do najszybciej rozwijających się sektorów gospodarki. W dzisiejszych czasach niezwykle ważna jest szybka wymiana informacji, co możliwe jest za pośrednictwem telefonii komórkowej i stacjonarnej, Internetu czy poczty elektronicznej. Z kolei rozwój przemysłu, handlu i innych dziedzin gospodarki uzależniony jest od systemów komputerowych czy oprogramowania. W związku z tym istnieje stałe zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistów z dziedziny informatyki oraz telekomunikacji, również tych z tytułem technika.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu, którzy wzięli udział w projekcie, zajmują się kształceniem przyszłych pracowników sektora informatycznego i telekomunikacyjnego. Program zakłada odbycie przez uczestników praktyk ciągłych w przedsiębiorstwach, które poprzedzają

⁵⁶ M. Mackiewicz, I. Marczak i in., *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego*, opracowany w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, www.nauczycielnapraktkach.pl/images/program%20doskonalenia%20zawodowego.pdf [data dostępu: 16.02.2012].

warsztaty szkoleniowe z zakresu grafiki komputerowej, podstaw administrowania sieciami komputerowymi oraz praktycznego zastosowania e-learningu. Warsztaty szkoleniowe odbywały się od października do grudnia 2011 roku. Zajęcia zostały przeprowadzone w pięciu grupach liczących po dziesięć osób każda. Praktyki w przedsiębiorstwach rozpoczęły się w grudniu 2011 roku i potrwają trzy tygodnie (łącznie 90 godzin dydaktycznych).

Celem praktyk realizowanych w ramach omawianego programu doskonalenia zawodowego jest poszerzenie oraz aktualizacja zarówno praktycznej, jak i teoretycznej wiedzy uczestników z zakresu nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych, wykorzystywanych w informatyce i telekomunikacji. Odbycie praktyk w przedsiębiorstwach umożliwi uczestnikom nabywanie praktycznych umiejętności oraz wiedzy z zakresu:

- zasad organizacyjnych firmy, w której nauczyciel odbywa staż;
- technologii wykorzystywanych w firmie oraz stosowanych w niej zasad organizacji reklamy, promocji i rozwiązań marketingowych;
- struktury procesu produkcji lub świadczonych usług;
- zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz norm jakościowych świadczonych przez przedsiębiorstwo produktów i usług;
- warunków pracy panujących obecnie w firmach telekomunikacyjnych i informatycznych;

Nauczyciele podczas trwania praktyk będą mieli możliwość nawiązania zawodowej współpracy z osobami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie w celu organizacji praktyk dla uczniów placówki oświatowej, w której pracują. Praktyki mogą się także okazać pomocne dla nauczycieli w rozwijaniu kompetencji komunikacyjnych i interpersonalnych. Zadaniem uczestników jest sporządzenie własnego projektu zawodowego. Stanowi to jednocześnie podsumowanie ich doświadczeń nabytych w trakcie uczestnictwa w programie doskonalenia zawodowego.

Praktyki w przedsiębiorstwie zostały podzielone na dwa moduły:

- pierwszy z nich trwał trzy dni, w trakcie których uczestnicy byli zobowiązani do zapoznania się z zasadami funkcjonowania firmy;
- moduł drugi trwał 12 dni; w tym czasie nauczyciele nabywali praktycznych umiejętności z zakresu administracji sieciami komputerowymi, grafiki komputerowej oraz e-learningu.

Celem opisywanego programu doskonalenia zawodowego jest aktualizacja i poszerzenie wiedzy nauczycieli z zakresu nowoczesnych rozwiązań telekomunikacyjnych i informatycznych.

Nad prawidłowym przebiegiem praktyk i warsztatów dla nauczycieli czuwali koordynator do spraw realizacji praktyk, opiekunowie praktyk (mentorzy) oraz tutorzy⁵⁷. Na bieżąco przeprowadzany jest monitoring i sprawozdawczość działań objętych projektem. Obecnie trwają prace przygotowujące do przeprowadzenia badań eksperckich foresight oraz sesji fokusowych z udziałem nauczycieli biorących udział w projekcie. Ich realizacja przewidziana jest na pierwszy kwartał 2012 roku⁵⁸.

⁵⁷ E.K. Organiściak, A. Szkudlarek, *Program doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu sektora informatycznego i telekomunikacyjnego*, opracowany w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, Łódź 2011, s. 97–110.

⁵⁸ *Badanie foresight*, www.nauczyciel-teoriaipraktyka.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=34&Itemid=21[data dostępu: 17.02.2012].

4.3. *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska*

Program ten został przygotowany w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, który został zrealizowany przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w Falentach.

Opisywany program doskonalenia zawodowego obejmuje zajęcia warsztatowe oraz praktyki ciągłe w przedsiębiorstwach, przeznaczone dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących na potrzeby branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska.

Pierwszym etapem programu doskonalenia zawodowego nauczycieli opisywanych branż były warsztaty szkoleniowe, przeprowadzone w trzech blokach tematycznych:

- Blok A był skierowany do nauczycieli kształcących na potrzeby sektora rolniczego, spożywczego i ogrodniczego i został zrealizowany w ciągu 45 godzin zajęć. Wzięła w nich udział grupa 30 nauczycieli.
- Blok B – był adresowany do nauczycieli z sektora drzewnego, leśnego i ochrony środowiska i podobnie jak poprzedni został zrealizowany w ciągu 45 godzin zajęć. W zajęciach wzięło udział 20 nauczycieli.
- Blok C – przeznaczony dla wszystkich ww. nauczycieli i zrealizowany w ciągu 8 godzin zajęć.

Zajęcia warsztatowe odbywały się od kwietnia do czerwca 2011 roku.

Drugim etapem realizacji programu były praktyki w przedsiębiorstwach, dzięki którym uczestnicy mogli zapoznać się z zasadami i organizacją pracy oraz procesu produkcyjnego tych firm, a także stosowanymi w nich rozwiąza-

niami informacyjno-komunikacyjnymi. Łączny czas trwania praktyk to 120 godzin, rozłożonych na 3 tygodnie, po 8 godzin dziennie. Praktyki odbywały się w sierpniu 2011 roku.

Głównymi celami projektu są:

- podniesienie jakości kształcenia prowadzonego w obrębie branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska;
- poszerzanie wiedzy i umiejętności nauczycieli kształcących przyszłych pracowników ww. branż;
- zwrócenie uwagi uczestników na potrzebę nawiązywania współpracy szkół z przedsiębiorstwami.

Do zadań nauczycieli odbywających praktyki należało aktywne uczestnictwo w warsztatach i praktykach, zaznajomienie się z organizacją, metodami pracy i technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwie, w którym odbywał się staż, udział w seminariach podsumowujących działania objęte projektem, a także przygotowanie programu zajęć dla uczniów szkół zawodowych z zakresu jednego z sześciu proponowanych tematów. Program ten powinien uwzględniać wiedzę zdobytą przez nauczycieli w ramach praktyk.

Do zadań uczestników należał także udział w ankiecie samooceny, testach i wywiadach, których celem jest monitorowanie rezultatów zajęć. Ewaluacja została przeprowadzona przed rozpoczęciem programu, w czasie jego trwania oraz po jego zakończeniu.

Nad prawidłowym przebiegiem praktyk i warsztatów czuwali tutorzy, opiekunowie praktyk, dyrektorzy firm, w których odbywały się praktyki, kierownik projektu oraz koordynator do spraw realizacji warsztatów i praktyk.

Udział w tym programie doskonalenia zawodowego, przeznaczonym dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłych pracowników branż: rolnej, ogrodniczej, spożyw-

czej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska, pozwolił nauczycielom rozwinąć swoje kompetencje zawodowe, poszerzyć wiedzę i nabyć umiejętności, które mogą okazać się przydatne w ich pracy⁵⁹.

4.4. *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach opracowany w ramach projektu Doskonały praktyk*

Program ten jest skierowany do nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących na potrzeby branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Został on zrealizowany przez Wyższą Szkołę Biznesu w Pile.

Do głównych celów programu należy zaliczyć:

- aktualizację wiedzy nauczycieli oraz nabycie przez nich nowych umiejętności i kwalifikacji;
- ukazanie uczestnikom potrzeby doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz dalszego, samodzielnego aktualizowania swoich umiejętności i podnoszenia kompetencji zawodowych.

Opisywany program doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki rozpoczynały warsztaty szkoleniowe, po których odbyły się praktyki ciągle w przedsiębiorstwach.

Warsztaty szkoleniowe odbywały się od kwietnia do końca czerwca 2011 roku i obejmowały 90 godzin zajęć. Zajęcia warsztatowe zostały podzielone na dwa moduły. Pierwszy z nich dotyczył narzędzi ITC w przedsiębiorstwie (e-marketing, badanie rynku), drugi dotyczył e-biznesu oraz zagadnień

⁵⁹ M. Desperak, J. Łysiak i in., *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska*, opracowany w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, www.europejskinauczyciel.pl/images/program%20doskonalenia.pdf [data dostępu: 16.02.2012].

z nim związanych (public relations, zarządzanie informacją). W warsztatach uczestniczyły dziesięcioosobowe grupy uczestników.

Praktyki ciągle w przedsiębiorstwach odbywały się na przełomie lipca i sierpnia 2011 roku i trwały 3 tygodnie. Obejmowały 90 godzin (po 6 godzin dziennie). W programie wzięło udział łącznie 80 nauczycieli.

Do najważniejszych zadań praktykanta należało:

- zapoznanie się ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa, obowiązkami poszczególnych pracowników w nim zatrudnionych, a także z dokumentacją firmy;
- uczestniczenie w co najmniej jednej rozmowie kwalifikacyjnej (jeśli w czasie odbywania praktyk będzie trwała rekrutacja) w celu zapoznania się z oczekiwaniami firmy względem kandydatów na poszczególne stanowiska pracy;
- poznanie zasad nawiązywania współpracy placówki oświatowej z przedsiębiorstwem oraz nawiązanie kontaktów z pracownikami firmy w celu zawarcia takiej współpracy;
- zapoznanie się ze sposobami reklamy firmy;
- poznanie zasad zarządzania firmą i prowadzenia rachunkowości;
- zapoznanie się i wykorzystanie oprogramowania komputerowego oraz korzystanie z baz danych stosowanych w firmie;
- uczestniczenie w kontaktach oraz w negocjacjach z potencjalnymi i rzeczywistymi klientami przedsiębiorstwa, a także w organizowaniu spotkań służbowych, konferencji czy zebrań;
- sporządzenie własnego projektu zawodowego.

Do realizacji projektu przyczynili się: kierownik projektu, koordynator do spraw realizacji warsztatów i praktyk, tutorzy oraz opiekunowie praktyk, trenerzy, a także dyrektorzy firm, w których odbywały się praktyki. Do ich zadań należała organizacja tego przedsięwzięcia, czuwanie nad jego właściwym

przebiegiem oraz opieką nad praktykantami. W celu monitorowania przebiegu działań przeprowadzonych w ramach projektu uwzględniona została ewaluacja początkowa, okresowa oraz końcowa⁶⁰.

Omawiany program doskonalenia zawodowego został skierowany do nauczycieli kształcących na potrzeby tych samych branż, co *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, który powstał w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*. W obu programach uwzględnione zostało, obok praktyk ciągłych w przedsiębiorstwach, również przygotowanie warsztatowe uczestników.

4.5. Program doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół kształcących na potrzeby branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania „Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka”

Program doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych kształcących na potrzeby branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania został szczegółowo opisany w rozdziale pierwszym. Warto jednak dokonać jego charakterystyki w odniesieniu do rozwiązań zaprezentowanych powyżej, ponieważ okazuje się on bardziej innowacyjny ze względu na jednoczesne wyspecjalizowanie i uniwersalność poszczególnych etapów kształcenia umożliwiając podnoszenie jakości kształcenia specjalistów dla różnych branż.

Podnoszenie kompetencji kadry pedagogicznej szkół kształcących na potrzeby branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania stanowi jedno z priorytetowych zadań w dążeniu do budowania społeczeństwa informacyjnego oraz gospodarki opartej na wiedzy. Jakość kształcenia zawodowego nie

⁶⁰ K. Skierska-Pięta, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, opracowany w ramach projektu *Doskonały praktyk*, www.doskonalypraktyk.pl/images/program%20doskonalenia%20zawodowego_z.pdf [data dostępu: 16.02.2012].

odpowiada potrzebom współczesnego rynku pracy. Powszechnie uważa się, że szkoły zawodowe wybierają uczniowie z problemami w nauce, co wywołuje powszechną niechęć do kontynuowania w nich nauki. Jednocześnie w przypadku branż wymagających wiedzy z zakresu ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania poszukiwani są specjaliści posiadający kwalifikacje zawodowe na poziomie szkolnictwa średniego. Poziom kształcenia w istniejących szkołach nie spełnia natomiast oczekiwań pracodawców. Zaistniała sytuacja jest wypadkową przemian gospodarczych, reformy edukacji oraz dynamicznego rozwoju technologii, za którą nie nadążają szkoły, zarówno w kontekście wiedzy nauczycieli, jak i wyposażenia pracowni. Niedofinansowanie szkół nie pozwala na wyposażenie ich w nowoczesną bazę technodydaktyczną, a niskie zarobki wywołują u nauczycieli niechęć wobec dokończania się i inwestowania w rozwój kompetencji. Kumulacja czynników negatywnie wpływających na procesy edukacyjne doprowadziła do sytuacji, w której mimo dużego zapotrzebowania na specjalistów z wymienionych branż, pracodawcy niechętnie zatrudniają absolwentów szkół zawodowych.

Program doskonalenia nauczycieli opracowany na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* stanowi odpowiedź na potrzebę podnoszenia jakości kształcenia specjalistów ds. ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Wyniki badań prowadzonych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej wskazują, że na niską jakość kształcenia zawodowego wpływa przede wszystkim brak fachowców (głównie instruktorów praktycznej nauki zawodu) oraz starzenie się kadry dydaktycznej przy jednocześnie słabym systemie doskonalenia nauczycieli zawodu⁶¹. Jednocześnie w raporcie MEN został podkreślony problem niedostosowania oferty doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy adaptującego się do zasad funkcyj-

⁶¹ *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, MEN, Warszawa 2011, s. 12–17.

nowania gospodarki opartej na wiedzy. Placówki odpowiedzialne za przygotowanie oferty doskonalenia nauczycieli nie tworzą oferty przeznaczonej dla pedagogów szkół zawodowych kształcących kadry dla branży ekonomii i administracji bądź marketingu i zarządzania. Wąski zakres wiedzy i jej specjalistyczny charakter wymuszają tworzenie indywidualnych programów. Należy jednak podkreślić, że choć doskonalenie nauczycieli ma charakter specjalistyczny, to w przeciwieństwie do wcześniej opisanych branż – w przypadku ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania – kształceni są absolwenci, których kompetencje są istotne dla funkcjonowania większości podmiotów gospodarczych. Z tego powodu kształcenie ustawiczne nauczycieli nabiera znaczenia, ponieważ szkolnictwo zawodowe musi dążyć do zaspokajania potrzeb pracodawców.

Głównym celem projektu realizowanego przez Polski Dom Kreacji Sp. z o.o. było wzmocnienie potencjału 50 nauczycieli i nauczycielek kształcenia zawodowego w zawodach związanych z ekonomią, administracją, marketingiem i zarządzaniem. Bezpośrednim skutkiem zrealizowania programu jest zaktualizowanie wiedzy i podniesienie kompetencji zaangażowanych w niego nauczycieli. Ważne jest natomiast również kształtowanie w kadrze dydaktycznej szkół zawodowych potrzeby nieustannego samorozwoju we współpracy z przedsiębiorstwami branżowymi. Przygotowując program doskonalenia nauczycieli uwzględniono jednak fakt, że konieczne jest wypracowanie rozwiązań organizacyjnych w kwestii podnoszenia kompetencji kadry pedagogicznej szkół we współpracy z pracodawcami także wówczas, gdy nie będzie możliwe korzystanie ze wsparcia ze strony EFS. Dlatego w czasie realizacji nacisk kładziony był na zacieśnianie współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami i instytucjami gotowymi wspierać nauczycieli i uczniów. Zasadniczym założeniem realizowanego programu jest więc nie tylko podniesienie wiedzy wybranej grupy nauczycieli, ale również wykształcenie świadomości tego, jak istotne jest dążenie do rozwoju i podnoszenia kompetencji tej grupy zawodowej. Wpisuje się to

w koncepcję uczenia się przez całe życie, której promowanie zostało uznane przez Komisję Europejską za jedno z najważniejszych działań pozwalających na budowanie gospodarki opartej na wiedzy. Włączenie przedsiębiorców w procesy związane z edukacją ma doprowadzić do uświadomienia pracodawcom edukacyjnego potencjału zakładu pracy, co pozwoli na stopniowe reformowanie systemu szkolnictwa zawodowego w Polsce.

Konstrukcja programu doskonalenia zawodowego została stworzona w oparciu o holistyczne rozumienie funkcjonowania szkoły. Program wykorzystuje formę pozwalającą na zaspokajanie wszystkich potrzeb nauczycieli. Ważne jest zarówno aktualizowanie wiedzy teoretycznej dotyczącej nowoczesnej technologii, jak i umiejętności praktycznych w kwestii wykorzystania innowacyjnych aplikacji komputerowych, opracowywania kampanii i strategii marketingowych itp. Specjaliści na podstawie przeprowadzonych badań i spotkań informacyjnych stworzyli program optymalizujący efekty doskonalenia. Okazuje się, że najlepsze rezultaty zapewnia różnorodność form uzupełniania wiedzy i umiejętności, dlatego znaczącym walorem programu doskonalenia nauczycieli jest jego heterogeniczność. Najważniejszy jest podział na część warsztatową oraz praktyczną, jednak znaczenie ma także fakt, że na poszczególnych etapach realizacji dążono także do różnicowania metod i zadań.

Projekt *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* przewidywał przeprowadzenie warsztatów teoretycznych oraz zrealizowanie stażu w przedsiębiorstwie branżowym. Forma wykorzystująca metodę wykładu i warsztatu oraz pokazu i pracy samodzielnej daje nauczycielom możliwość poznania środowiska pracy w zawodach związanych z ekonomią i administracją oraz marketingiem i zarządzaniem. Taka forma doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej została uznana za skuteczną dzięki doświadczeniu zdobywanemu w ramach realizowania programów podnoszenia kompetencji w ramach projektu Leonardo da Vinci. W ramach tamtego projektu celem było zapoznanie nauczycieli przedmiotów zawodowych pełniących rolę opiekunów praktyk z nowocze-

snymi urządzeniami w pracowniach i laboratoriach. Możliwe było także zeknięcie się z nowymi metodami nauczania ze szczególnym naciskiem na kształcenie modułowe⁶². Praktyki były realizowane w zagranicznych przedsiębiorstwach korzystających z nowoczesnych technologii. Ta forma doskonalenia przedstawicieli szkolnictwa zawodowego jest także możliwa do realizacji w kraju, ponieważ istnieje tu wiele przedsiębiorstw i instytucji korzystających z najnowszych osiągnięć technicznych i strategicznych. Należy podkreślić, że jest to szczególnie ważne w branżach związanych z ekonomią i administracją oraz marketingiem i zarządzaniem. Jeśli nauczyciele nie zapoznają uczniów z rozwiązaniami stosowanymi w przedsiębiorstwie, to kształcenie w danym kierunku nie ma większego znaczenia, ponieważ absolwenci będą mieli minimalne szanse na znalezienie pracy.

Projekt *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* przewidywał realizację praktyk w lokalnych przedsiębiorstwach. Pozwoliło to po pierwsze zredukować koszty, a tym samym włączyć do udziału w programie większą liczbę nauczycieli, po drugie – sprzyja tworzeniu więzi między szkołami a przedsiębiorstwami w danym rejonie. W przypadku programów doskonalenia zawodowego realizowanych bez współpracy z zagranicznymi przedsiębiorstwami, skoncentrowano się na możliwie najlepszym przygotowaniu uczestników praktyk do rozpoczęcia pracy w zakładzie. Taka konstrukcja programu miała na celu zapoznanie nauczycieli-praktykantów z podstawowymi oczekiwaniami pracodawców. Warsztaty dla nauczycieli zostały przeprowadzone w grupach podzielonych według nauczanych przedmiotów, co dodatkowo podnosi jakość kształcenia dostosowanego do indywidualnych potrzeb. W tym miejscu należy zaznaczyć, że sam projekt *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* przewidywał zaangażowanie najwyższej klasy trenerów znających zasady pracy dydaktycznej z osobami dorosłymi. Należy bowiem zwrócić szczególną uwagę na fakt, że

⁶² „Biuletyn Programu Leonardo da Vinci” nr 2/2010, s. 17.

kształcenie nauczycieli powinno się odbywać z uwzględnieniem specyfiki edukacji osób dorosłych, a realizacja całego programu da optymalne rezultaty wyłącznie wtedy, gdy kadra trenerska spełni stawiane wobec niej oczekiwania.

Ważnym pozytywnym aspektem realizowanego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli było dostarczenie im nowoczesnych materiałów wysokiej jakości. Kadra pedagogiczna szkół ekonomicznych, administracyjnych oraz kształcących na potrzeby marketingu i zarządzania spotyka się bowiem z poważnym problemem braku źródeł wiedzy, które mogą polecać uczniom. Branże kluczowe dla projektu przechodzą dynamiczne przeobrażenia, co sprawia, że podręczniki oraz materiały przeznaczone dla nauczycieli dawno przestały być aktualne. Obecnie obserwuje się sytuację, w której kadra pedagogiczna nie ma możliwości zaproponowania młodzieży pomocy naukowych odpowiadających współczesnym potrzebom branży, tak aby materiały były na odpowiednim dla ich wiedzy poziomie. Program doskonalenia zawodowego zyskał więc na wartości dzięki dostarczeniu jego uczestnikom kompendium wiedzy związanej z działalnością w poszczególnych branżach. Jest to jednocześnie realizacja wspomnianego celu, polegającego na rozpowszechnianiu idei całościowego uczenia się, ponieważ nauczyciele posiadający nowe materiały mogą udostępnić je tym, którzy nie uczestniczyli w realizacji pilotażowego programu doskonalenia.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli zatrudnionych w szkołach kształcących na potrzeby branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania zakłada, że pedagodzy będą odbywali staże i praktyki w przedsiębiorstwach i instytucjach funkcjonujących w różnych obszarach gospodarki i usług publicznych. Dzięki temu możliwe jest przygotowanie kadry dydaktycznej do zapoznawania się z odmiennymi oczekiwaniami pracodawców, co jest ważne w kontekście przysposobienia uczniów do podjęcia pracy w przedsiębiorstwie. Program doskonalenia, opracowany w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, został przygotowany ze świadomością, iż nauczyciele

przedmiotów zawodowych związanych z ekonomią, administracją, marketingiem i zarządzaniem w rzeczywistości kształcą pracowników różnych przedsiębiorstw i instytucji. Z tego względu istotne stało się przygotowanie ich do przekazywania wiedzy w taki sposób, aby uczniowie potrafili wykorzystać ją w różnych sytuacjach i warunkach. Zarówno w czasie warsztatów, jak i staży w przedsiębiorstwach, nacisk kładzie się na pogłębianie specjalistycznej wiedzy z branży bez skupiania się na charakterze działalności przedsiębiorstwa.

Podobnie jak w przypadku opisanych wcześniej projektów, nauczyciele znaleźli się pod opieką wyspecjalizowanych przedstawicieli branży. Umożliwiło im to bieżące uzupełnianie wiedzy oraz wyjaśnianie wszelkich wątpliwości. Program Polskiego Domu Kreacji pozwolił na zrealizowanie wzorcowych praktyk zawodowych, co stanowi istotną wartość w kontekście podnoszenia kwalifikacji nauczycieli i jakości kształcenia zawodowego. Doskonalenie zawodowe przebiegające w takiej formie staje się nie tylko narzędziem do podnoszenia własnych umiejętności aktualizowania wiedzy, ale również umożliwia zmianę sposobu uczenia. Nauczyciele znajdujący się pod opieką innego specjalisty występują w podwójnej roli: ucznia i nauczyciela. Jako uczniowie muszą pamiętać, że praktyki służą pogłębieniu wiedzy i doskonaleniu umiejętności. Jako nauczyciele powinni zapamiętywać, w jaki sposób wiedza jest im przekazywana. Program doskonalenia zakłada także samodzielność w wykonywaniu poszczególnych zadań, szczególnie podczas wykonywania projektu kończącego praktyki. Należy dodać, że program nie określa szczegółowo rodzaju projektu, ponieważ ten będzie inny w branży ekonomicznej, administracyjnej, marketingowej bądź związanej z zarządzaniem. Jest on jednak integralną częścią programu doskonalenia i nie przywiduje się zrezygnowania z niego. Konstrukcja praktyk, w której nauczyciel wykonuje polecenia opiekuna, nie jest więc przypadkowa, ponieważ z jednej strony umożliwia poznawanie realiów pracy przedsiębiorstwie, a po drugie – ma pokazać nauczycielowi, w jaki sposób można przekazywać wiedzę związaną z marketingiem, zarządzaniem, ekonomią i administracją.

W programie doskonalenia uwzględniona została potrzeba niwelowania stereotypowego postrzegania zawodu nauczyciela jako „kobiecego” poprzez zaangażowanie w jego realizację mężczyzn. Jednocześnie udział kobiet w realizacji projektu jest ważny ze względu na konieczność podnoszenia ich kompetencji z zakresu ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania. Program celowo zakłada udział obu płci, ponieważ jest to jeden ze sposobów przełamywania barier w dostępie do pracy oraz narzędzie sprzyjające obalaniu stereotypów przyczyniających się do dyskryminacji zawodowej.

Innowacyjność programu doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w branżach: marketingu i administracji oraz zarządzania i marketingu polega przede wszystkim na podnoszeniu wiedzy i umiejętności pedagogów uczących młodzież, która w przyszłości podejmie pracę w różnych branżach, ale potrzebuje podobnych kwalifikacji.

4.6. Programy doskonalenia zawodowego – podsumowanie

Wszystkie opisane programy doskonalenia zawodowego są współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i zostały opracowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Powstały one z myślą o nauczycielach i instruktorach praktycznej nauki zawodu, kształcących na potrzeby różnych branż (budowlanej, telekomunikacyjnej, informatycznej, rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska, administracyjnej, ekonomicznej, marketingowej i zarządzania). Głównym celem wszystkich wymienionych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu jest poprawa ogólnej sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce poprzez zwiększenie kompetencji oraz kwalifikacji zawodowych dydaktyków. We wszystkich wymienionych programach doskonalenia zawodowego praktyki ciągle są po-

przedzone szkoleniem teoretycznym w postaci warsztatów. Takie rozplanowanie obowiązków praktykanta umożliwi uczestnikom aktualizację wiedzy teoretycznej oraz zapoznanie się z nowymi treściami jeszcze przed rozpoczęciem stażu w przedsiębiorstwie.

Opracowywanie i wdrażanie pilotażowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli nie jest jednak ukierunkowane wyłącznie na kształcenie wybranych pedagogów zatrudnionych w szkołach zaangażowanych w projekt. Programy zostały przygotowane w taki sposób, aby oprócz pogłębiania wiedzy i doskonalenia umiejętności mogły wpływać na kształtowanie potrzeby uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym w przyszłości. Dlatego w przypadku każdego z opisanych projektów zwracano uwagę na związek między kompetencjami nauczyciela a jakością kształcenia zawodowego i ogólną kondycją szkoły.

W przedsięwzięciu, jakim jest opracowywanie, wdrażanie i ewaluacja programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli wzięły udział osoby odpowiedzialne za opracowywanie programów tego typu, ich wdrażanie oraz ewaluację efektów. Analiza porównawcza programów doskonalenia zawodowego proponowanych przez placówki doskonalenia nauczycieli i programów tworzonych w ramach projektów konkursowych współfinansowanych z ramienia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wskazuje, jak odmienny charakter może mieć doskonalenie nauczycieli. Jednocześnie duże znaczenie ma wybór programów o podobnej formie, ponieważ wskazuje to na jej wysoką skuteczność. Doskonalenie nauczycieli ma silnie zindywidualizowany charakter, dlatego nie jest możliwe szczegółowe wskazanie mocnych stron każdego z programów. Należy jednak podkreślić, że ich skuteczność wynika właśnie z faktu, iż są dostosowywane do potrzeb ściśle określonej grupy pedagogów.

Zaprezentowane w niniejszym rozdziale programy przygotowywane dla nauczycieli reprezentujących wybraną branżę uwzględniały konkretne potrzeby przedsiębiorstw zatrudniających specjalistów posiadających ściśle określone kwalifikacje zawodowe i kompetencje. Z tego powodu już na etapie opracowa-

nia programów zaangażowani zostali dydaktycy będący specjalistami w danej dziedzinie oraz eksperci edukacyjni. Zwracano uwagę przede wszystkim na to, by zagadnienia podejmowane w trakcie realizowania koncepcji doskonalenia zawodowego były zgodne z potrzebami nauczycieli przygotowujących przyszłe kadry pracowników. Wyjaśnia to zasadność tworzenia indywidualnych programów doskonalenia zawodowego dla każdej branży bądź wydzielania modułów (tak jak w przypadku projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*). Właśnie ten element konstruowania programów doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu jest najważniejszy.

Równie ważne jest to, aby wdrożeniem programów zajmowali się wysoko wykwalifikowani specjaliści znający realia współczesnego szkolnictwa zawodowego oraz charakterystykę pracy w wybranej branży. We wdrażanych programach byli to specjaliści do spraw rekrutacji, opiekunowie praktyk i tutorzy, koordynatorzy czuwający nad realizacją i przebiegiem warsztatów i praktyk, dyrektorzy placówek oświatowych, właściciele i pracownicy firm, w których odbywają się praktyki, oraz trenerzy prowadzący warsztaty szkoleniowe. Z punktu widzenia uczestników praktyk najważniejsze znaczenie miał fakt, że osoby sprawujące funkcje opiekunów doskonale znają specyfikę funkcjonowania przedsiębiorstwa przyjmującego stażystów.

Ewaluacja efektów programów doskonalenia zawodowego została przeprowadzona na podstawie sesji fokusowych z udziałem uczestników warsztatów szkoleniowych i praktyk w przedsiębiorstwach, badań eksperckich foresight czy ankiet samooceny beneficjentów ostatecznych. Dzięki temu możliwa jest korekcja poszczególnych programów tak, aby ich realizacja dawała optymalne efekty, a tym samym w znaczący sposób wpływała na podnoszenie jakości szkolnictwa zawodowego.

5. Opracowywanie, wdrażanie, zarządzanie i ewaluacja efektywności praktycznego kształcenia nauczycieli w przedsiębiorstwach

W tym rozdziale zostały zawarte szczegółowe informacje dotyczące opracowywania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, ich wdrażania, zarządzania nimi oraz ewaluacji efektywności praktycznego kształcenia nauczycieli.

70

5.1. Opracowywanie programu doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach

W tej części niniejszej publikacji skupiono się na problematyce dotyczącej opracowywania programu doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach. Informacje te odnoszą się również do programów konstruowanych na potrzeby dydaktyków kształcących przyszłe kadry branż: ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania.

Program doskonalenia zawodowego nauczycieli powinien być zgodny z następującymi dokumentami:

- Strategią Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013;
- Strategią Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010;
- Ustawą z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572);
- Ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2011 r. Nr 205, poz. 1206);
- Rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 roku w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe

wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2006 r. Nr 31, poz. 216).

Przy opracowywaniu programu doskonalenia zawodowego korzysta się zazwyczaj z następujących źródeł, stanowiących podstawę jego opracowania:

- seminaria z udziałem dyrektorów szkół i nauczycieli oraz pracodawców;
- raporty z seminariów;
- strategia doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- analiza desk research.

Wstępnym etapem opracowania programu doskonalenia zawodowego są seminaria, w których uczestniczą dyrektorzy szkół i nauczyciele, a także przedsiębiorcy. Na podstawie tych seminariów sporządzane są raporty, które zawierają kluczowe informacje o kwestiach, jakie zostały w czasie ich trwania poruszone. Następnie, między innymi na podstawie raportów oraz strategii doskonalenia zawodowego, zostaje sporządzony program doskonalenia zawodowego. Do tego celu wykorzystuje się także szczegółowe analizy desk research.

Opracowywaniem programu doskonalenia zawodowego nauczycieli powinny się zająć takie instytucje zajmujące się zawodowym doskonaleniem dydaktyków, które współpracują jednocześnie z przedsiębiorstwami chcącymi uczestniczyć w procesie edukacji permanentnej nauczycieli kształcących na potrzeby szkolnictwa zawodowego.

W programie doskonalenia zawodowego nauczycieli powinny się znaleźć informacje dotyczące:

- celów, jakie zostaną dzięki wdrożeniu programu zrealizowane;
- kompetencji, jakich nabędą uczestnicy programu w trakcie jego realizacji;

- organizacji warsztatów szkoleniowych oraz praktyk w przedsiębiorstwach;
- strategii kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- charakterystyki grupy dydaktyków biorących udział w programie doskonalenia zawodowego, a także ich zadań i obowiązków;
- zadań osób, które są odpowiedzialne za jego wdrażanie, realizację i organizację (zadania koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk, tutora, opiekuna praktyk, dyrektora firmy, w której odbywa się staż, kierownika projektu);
- obecnej sytuacji szkolnictwa zawodowego oraz doskonalenia zawodowego nauczycieli w krajach Unii Europejskiej i w Polsce;
- oczekiwań pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych;
- projektu, w ramach którego powstaje program doskonalenia zawodowego.

Przy opracowywaniu programu doskonalenia zawodowego nauczycieli należy wziąć pod uwagę to, aby:

- uwzględniał on potrzebę podniesienia kompetencji nauczyciela w zakresie przedmiotu, którego naucza, ale jednocześnie poszerzał wiedzę z zakresu przedmiotów pokrewnych;
- umożliwiał wdrożenie dwóch form doskonalenia nauczycieli: szkoleniowej i praktycznej, realizowanych poprzez organizację warsztatów szkoleniowych oraz praktyk w przedsiębiorstwach, ponieważ umożliwia to połączenie wiedzy teoretycznej z praktycznymi umiejętnościami;
- treści w nim zawarte były zgodne z potrzebami i oczekiwaniami uczestników;

- skonstruować go w taki sposób, aby realizowanie działań w obrębie programu nie przeszkadzało nauczycielom w pogodzeniu obowiązków związanych z uczestnictwem w zajęciach warsztatowych oraz odbywaniem praktyk w przedsiębiorstwie z pracą w szkole (najlepszym rozwiązaniem byłaby możliwość odbycia przez nauczycieli praktyk podczas przerwy międzysemestralnej lub w wakacje, bądź też zgoda dyrektorów na zwalnianie nauczycieli z obowiązku pracy na czas realizacji warsztatów i praktyk);
- pozwalał aktualizować i poszerzać wiedzę i umiejętności nabyte przez dydaktyków oraz umożliwiać im nabywanie nowych kompetencji;
- uwzględniał zarówno zajęcia obowiązkowe, jak i opcjonalne, wybierane przez praktykantów.

Każdy program doskonalenia zawodowego nauczycieli powinien uwzględniać zarówno realne potrzeby wprowadzenia zmian w procesie doskonalenia kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, jak i zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników z sektora gospodarki, dla którego program jest opracowywany.

5.2. Wdrażanie i zarządzanie efektywnością praktycznego kształcenia nauczycieli

W tej części niniejszego opracowania znajdują się informacje dotyczące:

- form doskonalenia zawodowego nauczycieli;
- etapów wdrażania praktycznego kształcenia nauczycieli w przedsiębiorstwach;
- zadań instytucji zajmującej się organizacją praktyk;

- obowiązków osób odpowiedzialnych za wdrażanie i zarządzanie efektywnością praktycznego kształcenia nauczycieli.

5.2.1. Formy doskonalenia zawodowego nauczycieli

Doskonalenie zawodowe nauczycieli może być realizowane za pośrednictwem wielu form kształcenia, do których można zaliczyć:

- studia podyplomowe,
- seminaria,
- konferencje naukowe,
- kursy doskonalące i kwalifikacyjne,
- warsztaty,
- edukację na odległość,
- mentoring,
- hospitacje,
- staże w przedsiębiorstwach.

Najczęściej wybieranymi przez polskich nauczycieli formami doskonalenia zawodowego są⁶³:

- kursy i warsztaty;
- uczestnictwo w rozmowach nieformalnych;
- monitoring, hospitacja;
- badanie zespołowe lub indywidualne;
- udział w sieci współpracy nauczycieli;
- wizyty w innych szkołach;
- programy podnoszące kwalifikacje;
- konferencje i seminaria.

⁶³ TALIS. *Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, www.pbc.biaman.pl/dlibra/doccontent?id=9512&dirids=1 [data dostępu: 22.02.2012].

Badania wykazują, że aż 91% nauczycieli wyraża chęć uczestnictwa w warsztatach i kursach, jednak tylko 35% pedagogów uczestniczy w szkoleniach, które podnoszą ich kwalifikacje zawodowe. Ponad 75% nauczycieli nauki zawodu zadeklarowała, że chce rozwijać się zawodowo, 19% nie jest zdecydowana, natomiast jedynie 5,5% stwierdza, że nie chce się doskonalić⁶⁴. W kształceniu ustawicznym powinni brać udział wszyscy nauczyciele, przede wszystkim zaś ci, którzy kształcą na potrzeby szkolnictwa zawodowego. Powinni oni bowiem stale aktualizować swoją wiedzę teoretyczną oraz umiejętności praktyczne, by nadążyć za postępem technologicznym, gospodarczym, społecznym czy ekonomicznym, a co za tym idzie – móc przekazywać jak najświeższą wiedzę swoim uczniom.

Celem współczesnych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, w tym także *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, który powstał w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, jest zaktualizowanie wiedzy oraz poszerzenie kompetencji zawodowych nauczycieli. Równie istotne jest to w branżach: ekonomicznej, administracyjnej, marketingu i zarządzania. Najlepszą drogą do zrealizowania tego celu jest wykorzystanie dwóch form doskonalenia nauczycieli: warsztatów szkoleniowych oraz praktyk w przedsiębiorstwach.

5.2.2. Etapy wdrażania programu doskonalenia zawodowego

Nauczyciel, aby wziąć udział w programie doskonalenia zawodowego, powinien zgłosić swoją kandydaturę, przesyłając stosowne dokumenty (drogą pocztową lub mailową) do firmy, która zajmuje się organizacją działań objętych

⁶⁴ *Raport z diagnozy potrzeb...*, s. 23.

projektem. Do dokumentów tych można zaliczyć (w zależności od wymagań konkretnego projektodawcy)⁶⁵:

- ankietę rekrutacyjną,
- zaświadczenie o zatrudnieniu w placówce oświatowej,
- zaświadczenie o uczestnictwie danego nauczyciela w formach doskonalenia zawodowego,
- deklarację uczestnictwa w projekcie,
- umowę uczestnictwa w projekcie.

Do udziału w przedsięwzięciu są zapraszani nauczyciele, którzy spełnili wymogi rekrutacji. W programie doskonalenia zawodowego uczestniczą zwykle ci pedagodzy, których udział w formach doskonalenia zawodowego był najmniejszy.

Etapem przygotowującym do wdrażania programu doskonalenia zawodowego jest rekrutacja uczestników, którą zajmuje się specjalista ds. rekrutacji. Do jego zadań należy także: przygotowanie ankiety rekrutacyjnej, rozesłanie ogłoszeń dotyczących projektu, w ramach którego powstaje program doskonalenia zawodowego, do kuratoriów oświaty i ośrodków doskonalenia zawodowego, zamieszczenie stosownego ogłoszenia w prasie branżowej, a także organizacja spotkań informacyjnych w szkołach.

Pierwszym etapem praktycznego kształcenia nauczycieli w przedsiębiorstwach są warsztaty szkoleniowe dla uczestników – nauczycieli praktycznej nauki zawodu, związanych z daną branżą. Są one realizowane w kilkunastoosobowych grupach. Warsztaty szkoleniowe są prowadzone przez doświadczonych trenerów, będących jednocześnie specjalistami z danej dziedziny. Uczestnictwo

⁶⁵ *Przebieg projektu*, www.warsztatydladydaktyka.pl/przebieg-projektu; *Rekrutacja*, www.doskonalypraktyk.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=5 [data dostępu: 22.02.2012].

w warsztatach pozwala nauczycielom na nabycie wiedzy teoretycznej, którą będą mogli wykorzystać na praktykach w przedsiębiorstwie. Z tego względu ważny jest zarówno odpowiedni sposób prowadzenia zajęć przez trenerów, jak i dostarczenie nauczycielom nowoczesnych materiałów szkoleniowych.

Po zakończeniu warsztatów uczestnicy przystępują do odbycia praktyk w wybranym przez siebie przedsiębiorstwie. Nad organizacją i przebiegiem praktyk czuwają:

- kierownik projektu;
- koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk;
- opiekunowie praktyk;
- tutorzy;
- dyrektorzy firm, w których odbywają się staże.

Zadania i kompetencje wymienionych osób są ustalone w taki sposób, aby zagwarantować uczestnikom najbardziej efektywne spożytkowanie czasu spędzonego na warsztatach szkoleniowych i praktykach w przedsiębiorstwie.

5.2.3. Zadania instytucji organizującej praktyki

Do zadań instytucji, która organizuje praktyki dla nauczycieli w przedsiębiorstwach, należy przede wszystkim:

- przygotowanie stanowiska pracy;
- wyznaczenie opiekuna praktyk;
- umożliwienie zapoznania się praktykanta z działalnością przedsiębiorstwa, jego systemem organizacyjnym, poszczególnymi działami firmy oraz jej dokumentacją;
- zapoznanie się z działaniami marketingowymi oraz reklamowymi i public relations przedsiębiorstwa.

5.2.4. Osoby odpowiedzialne za wdrażanie i zarządzanie efektywnością praktycznego kształcenia nauczycieli

Zarządzaniem i realizacją działań podjętych w ramach projektu zajmuje się przede wszystkim kierownik projektu, który jest odpowiedzialny za realizację, kontrolę organizacyjną i przebieg wszystkich działań podjętych w ramach projektu. Jego obowiązkiem jest także nadzór pracy opiekunów praktyk, tutorów oraz koordynatorów. Do zadań kierownika projektu należy także zarządzanie finansami przeznaczonymi na realizację projektu. Należy to również do obowiązków specjalisty ds. sprawozdawczości, monitoringu i rozliczeń.

Koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk to osoba odpowiedzialna za realizację obu wymienionych form doskonalenia zawodowego w danym programie. Do obowiązków koordynatora należy także sprawowanie pieczy nad terminowym i prawidłowym przebiegiem stażu oraz kontrolowanie pracy tutorów, którzy zajmują się organizowaniem praktyk. Tutorzy są także odpowiedzialni za udzielanie pomocy uczestnikom programu. Do zadań opiekunów praktyk należy czuwanie nad przebiegiem praktyk. Obowiązkiem opiekunów jest pomoc uczestnikom w realizacji stażu. Wspólnym zadaniem tutorów i opiekunów praktyk jest ustalenie zakresu obowiązków pedagogów oraz przygotowanie raportów z przebiegu praktyk.

We wdrażanie programu doskonalenia zawodowego powinni być włączeni – w takim samym stopniu – dyrektorzy placówek oświatowych, w których są zatrudnieni nauczyciele, będący uczestnikami projektu, dyrektorzy przedsiębiorstw, w których mają się odbyć praktyki, jak i kierownik projektu, koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk, tutorzy oraz opiekunowie praktyk, a także – w fazie przygotowawczej – specjalista ds. rekrutacji. Istotne jest utworzenie listy firm, z których nauczyciele będą mogli wybrać tę, w której odbędą staż.

5.3. Ewaluacja efektywności praktycznego kształcenia nauczycieli

W tej części niniejszej publikacji zostały zawarte informacje dotyczące ewaluowania efektywności praktycznego kształcenia nauczycieli, a w szczególności: celów ewaluacji, jej etapów, źródeł i kryteriów ewaluacyjnych.

5.3.1. Cele ewaluacji

Głównym celem ewaluacji jest wnikliwa ocena przebiegu projektu oraz jego efektów. Do celów szczegółowych procesu ewaluacji można zaliczyć:

- oszacowanie korelacji działań realizowanych w ramach projektu do rzeczywistych potrzeb grupy docelowej;
- diagnozę stopnia uzyskania suponowanych celów projektu;
- oszacowanie stopnia osiągnięcia miękkich i twardych rezultatów projektu;
- diagnozę problemów i barier, jakie wiążą się z realizacją projektu.

5.3.2. Etapy ewaluacji

W monitorowaniu efektywności praktycznego kształcenia nauczycieli najczęściej korzysta się z procesu ewaluacji, który składa się z trzech etapów i obejmuje wszystkie działania objęte projektem:

1. ewaluacji początkowej – jest to początkowa ocena dopasowania zagadnień oraz działań do potrzeb grupy docelowej;
2. ewaluacji bieżącej/okresowej – jest to ocena poziomu zaawansowania osiąganych rezultatów i celów projektu na konkretnym etapie jego przeprowadzania;
3. ewaluacji końcowej – jest to kompleksowa ocena dotycząca użyteczności, skuteczności oraz trwałości projektu poddanego ewaluacji.

5.3.3. Kryteria ewaluacyjne

Do kryteriów ewaluacyjnych można zaliczyć:

- trafność – oszacowanie, czy występuje zgodność celów i działań podjętych w ramach projektu z rzeczywistymi potrzebami jego uczestników;
- skuteczność, która pozwala odpowiedzieć na pytanie, czy działania podjęte w ramach projektu przyczyniają się do wytyczonych celów, oczekiwań i rezultatów;
- użyteczność, pozwalająca odpowiedzieć na pytanie, czy realizacja projektu wpływa korzystnie na sytuację jego uczestników;
- trwałość – oszacowanie, czy po zakończeniu realizacji projektu jego rezultaty będą widoczne.

5.3.4. Źródła ewaluacyjne

Najważniejsze źródła, w oparciu o które przeprowadzana jest ewaluacja, to:

- sporządzane w czasie realizacji projektu pisemne opracowania, takie jak: strategie, raporty czy rekomendacje;
- badania ankietowe przeprowadzane wśród uczestników projektu;
- badania eksperckie foresight;
- badania przeprowadzone metodą fokusową z uczestnikami projektu.

Bieżący monitoring efektywności i przydatności praktycznego kształcenia nauczycieli, jak i ewentualna konieczność modyfikowania treści programu doskonalenia zawodowego, zakresu obowiązków oraz kompetencji, których

uczestnicy nabędą lub które udoskonalą w trakcie jego realizacji, są niezmiernie ważne, aby cele programu zostały osiągnięte⁶⁶.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że wszystkie wymienione wyżej działania związane z opracowywaniem, wdrażaniem, zarządzaniem oraz ewaluacją praktycznego kształcenia nauczycieli powinny być przeprowadzone w taki sposób, aby program doskonalenia zawodowego był jak najbardziej efektywny i użyteczny dla jego uczestników. Istotnym działaniem jest również konieczność upowszechniania i wdrażania praktycznego kształcenia nauczycieli, takich jak na przykład *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, opracowanego w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*. Podejmowanie tego typu inicjatyw pozwoli na podniesienie kompetencji pedagogów oraz przyczyni się do polepszenia obecnej, niekorzystnej sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce.

⁶⁶ Ocena przydatności i skuteczności projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, w którego ramach powstał *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, będzie uzyskana poprzez ewaluację bieżącą i końcową działań w nim podjętych.

6. Ocena pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach

Rozdział ten został poświęcony ocenie pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Została ona sporządzona na podstawie danych pochodzących z *Raportu z przebiegu badań eksperckich foresight* oraz *Raportu z sesji fokusowych z udziałem uczestników praktyk*. Wymienione opracowania powstały w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, realizowanego przez Polski Dom Kreacji sp. z o.o.

6.1. Metoda badawcza foresight

Jest to metoda polegająca na tworzeniu prognozy, której celem jest szerokie spojrzenie na dany problem społeczny, ekonomiczny, technologiczny czy naukowy. Badanie foresight pomaga także kształtować społeczny sposób myślenia o przyszłości. Do udziału w tej metodzie badawczej zapraszani są reprezentanci instytucji badawczych i organizacji pozarządowych, przedstawiciele władzy, a także członkowie społeczeństwa. Formami badania foresight mogą być: metoda delficka, dyskusja panelowa, zogniskowany wywiad grupowy, analiza krzyżowa wpływów czy analiza PEST⁶⁷.

6.1.1. Metoda delficka

Jest to jeden z typów badania foresight. Polega na kilkukrotnym ankietowaniu zespołu ekspertów. Ankiety są przesyłane do respondentów drogą

⁶⁷ *Narodowy Program Foresight „Polska 2020*, IPPT PAN, www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html [data dostępu: 17.01.2012]; B. Worek, *Analiza wyników zogniskowanych wywiadów grupowych: przegląd zagadnień podstawowych*, CEM Instytut Badań Rynku i Opinii Publicznej, www.cem.pl/?a=pages&id=43 [data dostępu: 17.01.2012].

pocztową lub elektroniczną. Metoda delficka znajduje zastosowanie w badaniach długoterminowych zjawisk społecznych, technologicznych czy edukacyjnych. Jej zalety to możliwość uzyskania wyników od dużej grupy respondentów, przejrzystość, anonimowość i niezależność opinii ekspertów. Do jej wad należy zaliczyć czasochłonność, a także potrzebę włożenia dużej ilości pracy w interpretację wyników⁶⁸.

6.2. Metoda badania fokusowego

Badanie fokusowe, zwane inaczej zogniskowanym wywiadem grupowym, jest jakościową metodą badawczą. Rozmowa prowadzona podczas badania fokusowego jest dyskusją panelową na ściśle określony temat. Dyskusję prowadzi moderator, którego zadaniem jest czuwanie nad przebiegiem konwersacji. Powinna to być osoba posiadająca wiedzę i doświadczenie zarówno z zakresu tematu badania, jak i prowadzenia wywiadów fokusowych. Dyskusja przeprowadzana jest w grupach liczących od 6 do 12 uczestników. Każdy z nich powinien mieć możliwość swobodnego wypowiedzenia się na określony w badaniu temat. Cała dyskusja jest nagrywana i stanowi symulację naturalnej konwersacji.

Zogniskowany wywiad grupowy znajduje szerokie zastosowanie w badaniach społecznych, w których jest wykorzystywany jako narzędzie do sporządzania wywiadów kwestionariuszowych czy ankiet, a także w badaniach marketingowych.

Zaletami badania fokusowego są⁶⁹:

- wielość możliwości zastosowania metody;
- prezentowanie toku myślenia, poglądów oraz opinii badanej grupy;
- możliwość dokładnego przeanalizowania badanego problemu;

⁶⁸ K. Piech K, „*Tradycyjne*” metody heurystyczne: przegląd i zastosowania, www.akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf [data dostępu: 17.01.2012].

⁶⁹ B. Jędruszek, *Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badania satysfakcji klienta*, www.knjz.uek.krakow.pl/artykuly/Beata%20J%C4%99druszek-2010-ok.pdf [data dostępu: 18.01.2012].

- możliwość zbadania stanów psychologicznych oraz emocjonalnych uczestników;
- obserwacja grupy połączona z analizą socjolingwistyczną;
- możliwość poznania poglądów badanej grupy.

Badanie metodą zogniskowanego wywiadu grupowego składa się z kilku etapów⁷⁰:

- pierwszym z nich jest wyznaczenie zagadnienia badawczego oraz przedstawienie pytań badawczych;
- na drugim etapie następuje dobór kryteriów wyboru respondentów, czasu trwania badania, jego kosztów, liczby wywiadów, wybór miejsca przeprowadzenia badania;
- kolejnym krokiem w badaniu jest przygotowanie, na które składa się opracowanie scenariusza wywiadu, wybór moderatora, nabór uczestników;
- etap realizacji badania;
- etap eksploracji oraz interpretacji wyników badania;
- etap przygotowania rekomendacji.

W badaniu fokusowym przeprowadzonym na potrzeby projektu wzięły udział osoby należące do tej samej grupy zawodowej – nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Osoby te mają różne doświadczenia i odmienne zdania na temat zorganizowanych w ramach projektu warsztatów oraz praktyk. Sprawia to, że wśród respondentów możliwe jest zaistnienie pewnych zjawisk grupowych, takich jak⁷¹:

- **efekt śnieżnej kuli** – zdania wygłaszane przez uczestników generują wypowiedzi pozostałych osób biorących udział w badaniu,

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ D. Micek, Sz. Beźnic, *Jakościowe badania marketingowe – fokusy i wywiady pogłębione – funkcje, zastosowania*, www.cem.pl/?a=pages&id=51 [data dostępu: 17.01.2012].

dzięki czemu dyskusja może toczyć się w naturalny, spontaniczny sposób;

- **efekt synergii** – wypowiedzi grupy są efektem procesu wspólnego kreowania treści;
- **efekt stymulacji** – poprzez swoje wypowiedzi uczestnicy aktywizują innych do przedstawienia poglądów na dany temat;
- **efekt bezpieczeństwa** – wywiad grupowy daje uczestnikom poczucie bezpieczeństwa, ponieważ nie są oni zobowiązani do odpowiadania na każde pytanie, tak jak w przypadku wywiadu indywidualnego;

Zaletą badania fokusowego jest także możliwość całościowego odniesienia się do analizowanego w badaniu zjawiska i jednocześnie ukazanie go w społecznej perspektywie.

6.3. Analiza wyników badania foresight z udziałem ekspertów edukacyjnych

Analiza wyników badania foresight, przeprowadzonego z wykorzystaniem metody delfickiej oraz fokusowej, przedstawiona w *Raporcie z przebiegu badań eksperckich Foresight*, miała na celu zgromadzenie opinii ekspertów edukacyjnych o pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących na potrzeby branż: ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania.

W badaniu tym wzięło udział 12 ekspertów edukacyjnych z województwa śląskiego. Byli to w większości dyrektorzy i nauczyciele szkół zawodowych kształcących na potrzeby wymienionych branż. W omawianym badaniu eksperci edukacyjni oceniali przydatność zagadnień omówionych na warsztatach szkoleniowych. Zwrócili także uwagę na zadania, jakie powinny być wykonywane przez

praktykantów podczas zajęć warsztatowych oraz praktyk w przedsiębiorstwie. Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem trzech wywiadów ankietowych.

Warsztaty szkoleniowe zrealizowano w trzech modułach (A, B i C), których bloki tematyczne zostały przedstawione w podrozdziale 1.4.6. niniejszego opracowania. Zajęcia należące do modułu A były skierowane do nauczycieli i instruktorów kształcących przyszłe kadry na potrzeby branż administracji i ekonomii. W grupie tej znalazło się 30 osób (w tym 17 kobiet i 13 mężczyzn). Zajęcia z modułu B były skierowane do nauczycieli i instruktorów kształcących przyszłych pracowników branż marketingu i zarządzania. Była to grupa licząca 20 nauczycieli (w tym 11 kobiet i 9 mężczyzn). Czas zajęć w modułach A oraz B obejmował po 30 godzin dydaktycznych w każdym module (po 10 dla każdego z bloków). Zajęcia należące do modułu C były skierowane do obu grup nauczycieli. Zrealizowano je w ramach jednego 10-godzinnego bloku tematycznego.

Przeważającą większość ekspertów uznała, że ilość godzin przeznaczona na omówienie każdego z zagadnień we wszystkich trzech modułach była wystarczająca. W module A, który był przeznaczony dla nauczycieli kształcących na potrzeby branż ekonomicznej i administracyjnej, eksperci za najbardziej zasadne uznali omówienie zagadnień dotyczących nowoczesnej technologii używanej w administracji, elektronicznego podpisu, metod i zasad budżetowania. Większość ekspertów (od 83% do 92%) stwierdziła także, że słuszne było podjęcie na zajęciach tematów związanych z rachunkowością, zagadnień z zakresu funkcjonowania urzędów elektronicznych oraz budżetowania w finansach publicznych. 40% badanych uznało, że powinien powstać osobny blok dotyczący kwestii finansów publicznych.

Moduł B był przeznaczony dla nauczycieli kształcących na potrzeby branż związanych z marketingiem i zarządzaniem. Każdy z ekspertów uznał za słuszne poruszenie na zajęciach warsztatowych zagadnień dotyczących reklamy jako praktyki komunikacyjnej, praktyki planistycznej w reklamie, kwestionariusza strategii kreatywnej oraz nowych trendów w reklamie. Większość ekspertów (od 83% do 92%) uznała za słuszne również poruszanie na warszta-

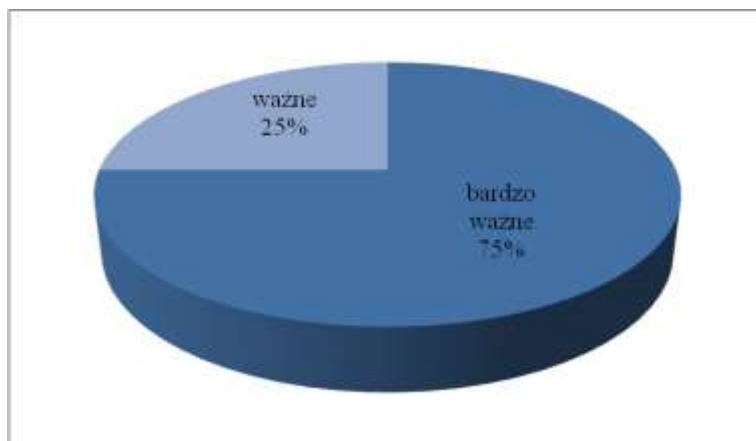
tach zagadnień związanych ze strategiami reklamowymi (*marketing mix, promotion mix*), znaczeniem reklamy i podziałem rynków, mediami, rynkiem docelowym oraz grupą i odbiorcą, a także budżetem reklamowym. Poruszenie kwestii dotyczącej celów firmy i reklamy za słuszne uznało 75% badanych.

Moduł C, przeznaczony dla obu grup uczestników, dotyczył autoprezentacji, radzenia sobie ze stresem i rozwiązywaniem konfliktów, komunikacji interpersonalnej, zachowań werbalnych i niewerbalnych podczas wystąpień publicznych, zarządzania czasem oraz narzędzi efektywnej komunikacji. Za najważniejsze eksperci uznali zagadnienie dotyczące umiejętności rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem (83%).

W badaniu przeprowadzonym metodą delficką eksperci ocenili także stopień ważności zadań zrealizowanych w ramach pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego. Zaliczyli do nich:

- czynny udział w warsztatach szkoleniowych (za bardzo ważne uznało to 75% badanych, za ważne – 25%) – wykres 1;

Wykres 1. Ocena potrzeby czynnego udziału w warsztatach szkoleniowych

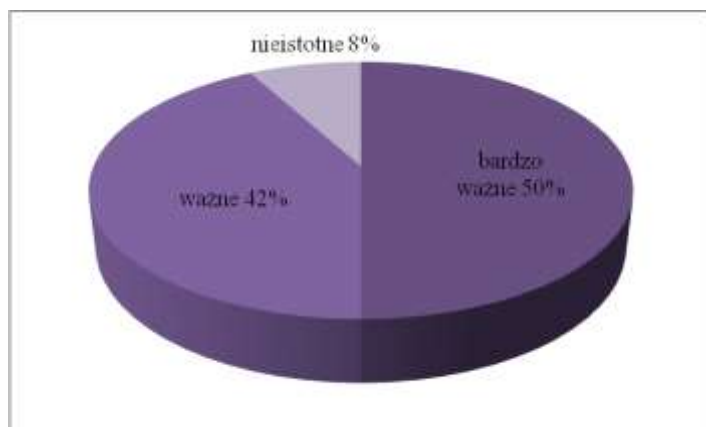


Źródło: opracowanie własne na podstawie *Raportu z badań eksperckich foresight*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

- podobnie ocenione zostało poszerzanie kompetencji zawodowych (bardzo ważne – 75%, ważne – 25 %);

- zgłębianie wiedzy z zakresu autoprezentacji i komunikacji interpersonalnej (bardzo ważne – 50%, ważne – 42%, nieistotne – 8%) – wykres 2;

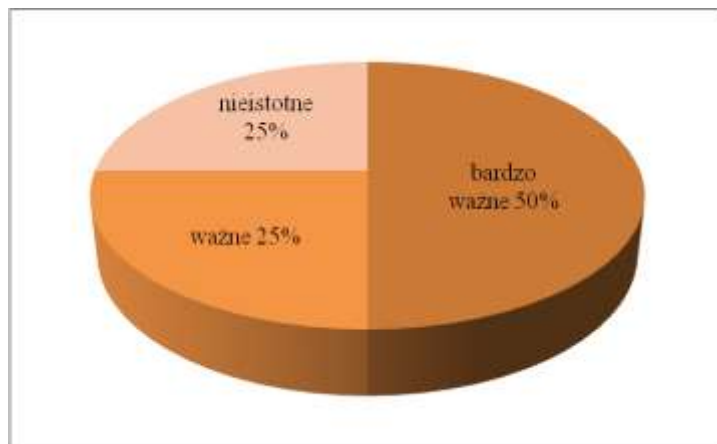
Wykres 2. Ocena potrzeby zgłębiania wiedzy z zakresu autoprezentacji i komunikacji interpersonalnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Raportu z badań eksperckich foresight*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

- realizacja własnego projektu zawodowego (bardzo ważne – 50%, ważne – 25%, nieistotne – 25%) – wykres 3;

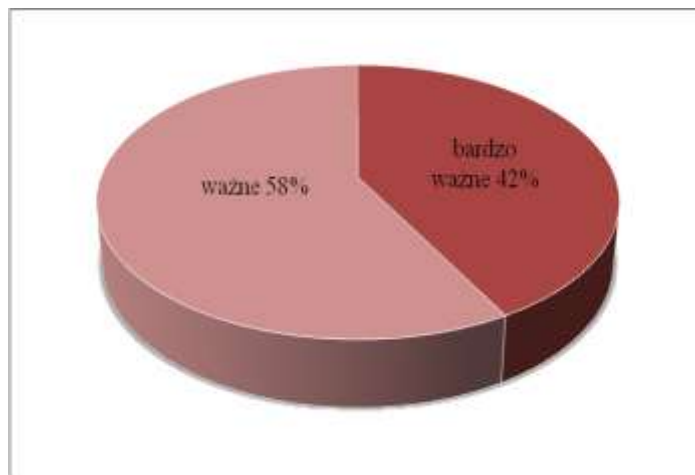
Wykres 3. Ocena konieczności realizacji własnego projektu zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Raportu z badań eksperckich foresight*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

- zapoznanie się ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa oraz z zakresem obowiązków osób pracujących w zawodzie wykonywanym przez praktykanta (bardzo ważne – 42%, ważne – 58%) – wykres 4.

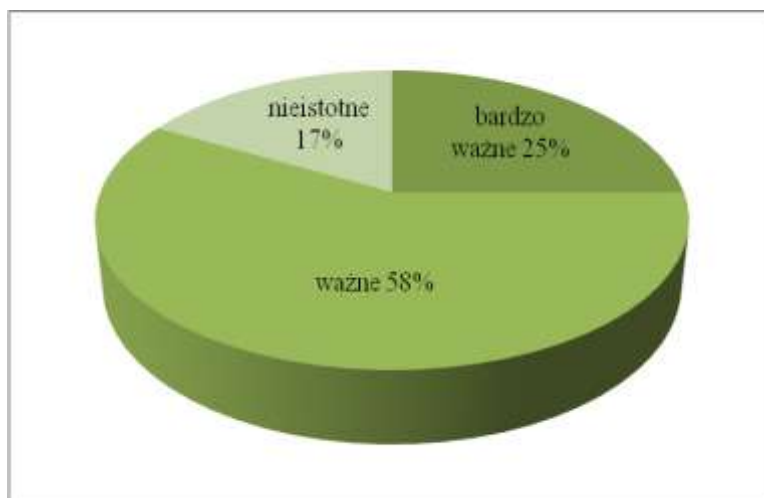
Wykres 4. Ocena potrzeby zapoznania się ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa oraz zakresem obowiązków osób pracujących w zawodzie wykonywanym przez praktykanta



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Raportu z badań eksperckich foresight*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

- zapoznanie się z regułami współpracy przedsiębiorstwa ze szkołą w sferze organizacji praktyk zawodowych za bardzo ważne uznało to 42% ekspertów, za ważne – 58%;
- zapoznanie się z obowiązkami w innych działach firmy, nawiązanie współpracy z jej pracownikami, zapoznanie się z funkcjonowaniem firmy (bardzo ważne – 25%, ważne – 58%, nieistotne – 17%) – wykres 5;

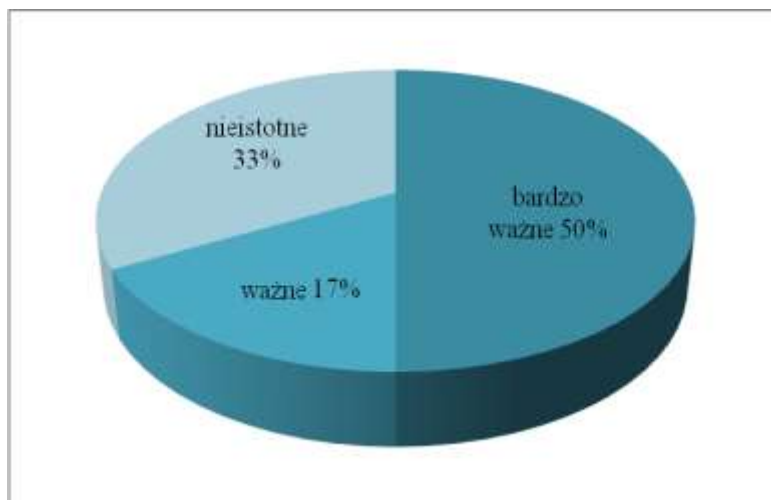
Wykres 5. Ocena ważności zapoznania się obowiązków wykonywanych w innych działach firmy



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Raportu z badań eksperckich foresight*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

- czynny udział w obowiązkach dodatkowych w przedsiębiorstwie (bardzo ważne – 50%, ważne – 17%, nieistotne – 33%) – wykres 6;

Wykres 6. Ocena potrzeby czynnego udziału praktykanta w dodatkowych obowiązkach w przedsiębiorstwie



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Raportu z badań eksperckich foresight*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

W badaniu przeprowadzonym metodą zogniskowanego wywiadu grupowego wzięła udział ta sama grupa ekspercka. Miało ono na celu poznanie stanowiska ekspertów na temat realizacji programu doskonalenia zawodowego.

Eksperci zwrócili uwagę na kilka kwestii związanych z potrzebą organizowania praktyk zawodowych dla nauczycieli w przedsiębiorstwach:

- Zdaniem ekspertów dydaktycy wykonują swoje obowiązki zbyt schematycznie, nie przywiązując wagi do uaktualniania swojej wiedzy i praktycznych umiejętności. Z tego powodu niezmiernie ważna jest – zarówno dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, jak i nauczycieli przedmiotów zawodowych – możliwość odbycia praktyk w przedsiębiorstwach.
- Idealny nauczyciel powinien legitymować się wiedzą teoretyczną oraz praktyczną, dlatego najlepiej, aby osoba taka pracowała w zawodzie, którego naucza.
- Praktyki nie powinny mieć charakteru specjalistycznego, ale ogólny – od nauczyciela wymaga się, aby był specjalistą w swoim fachu, a także posiadał wiedzę ogólną.
- Zadaniem nauczycieli ma być również zapoznanie się ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa, w którym odbywają praktyki.

Eksperci zwrócili także uwagę na problem związany z samą organizacją w przedsiębiorstwach praktyk dla nauczycieli. Dydaktycy odbywają je niechętnie (mogą ich do tego przekonać, zdaniem ekspertów, przede wszystkim względy finansowe). Przedsiębiorcy nie patrzą przychylnie na pomysł przyjmowania praktykantów, ponieważ ich zdaniem jest to nieopłacalne. Przeszkodą może być także brak uregulowań prawnych dotyczących odbywania praktyk przez nauczycieli.

Zdaniem ekspertów programy nauczania oraz programy praktyk dla nauczycieli należy konsultować z właścicielami przedsiębiorstw. Badani stwierdzili także, że to nauczyciele powinni tworzyć programy nauczania przedmio-

tów zawodowych. Ich zdaniem odgórne narzucanie programów nie jest dobrym rozwiązaniem.

W badaniu fokusowym eksperci wypowiedzieli się także na temat warsztatów, które odbyły się w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*. Z danych zebranych podczas badania ankietowego wynika, że według ekspertów zbyt szeroko i niezrozumiale zostały omówione zagadnienia z zakresu rachunkowości, metod i zasad efektywności budżetowania. Eksperti edukacyjni (w badaniu ankietowym) zwrócili jednocześnie uwagę na potrzebę poszerzania wiedzy na temat autoprezentacji oraz radzenia sobie ze stresem.

Dane zawarte w *Raporcie z przebiegu badań eksperckich foresight* pokazują, że eksperci edukacyjni za istotną uznają potrzebę podwyższenia jakości edukacji szkół zawodowych, które kształcą na potrzeby branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Do osiągnięcia tego celu niezbędne jest ciągłe doszkącanie dydaktyków poprzez organizowanie dla nich praktyk w przedsiębiorstwach oraz warsztatów szkoleniowych. Pomoże im to zaktualizować wiedzę i umiejętności oraz pozwoli wzbogacić ich kompetencje zawodowe.

6.4. Analiza wyników badania fokusowego z udziałem nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących na potrzeby branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania

W badaniu fokusowym uczestniczyła grupa beneficjentów ostatecznych, którzy wzięli udział w projekcie *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*. Jak już wspomniano, byli to nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy kształcą przyszłych pracowników na potrzeby branż ekonomii i administracji oraz zarządzania i marketingu (łącznie 50 osób). W celu przeprowadzenia badania fokusowego nauczyciele zostali podzieleni na pięć 10-osobowych grup. Badania odbywały się od października do

grudnia 2011 roku i zostały przeprowadzone w ramach pięciu sesji. Analiza wyników badania została opisana w *Raporcie z przebiegu sesji fokusowych z udziałem uczestników praktyk*, opracowanym na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

Celem badania fokusowego była ocena pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego. Ocenie zostały poddane zarówno warsztaty szkoleniowe, jak i praktyki w przedsiębiorstwach dla wspomnianej grupy nauczycieli.

Wyniki badań fokusowych przedstawione w raporcie podzielono na osiem grup tematycznych:

- motywacja uczestników do wzięcia udziału w projekcie,
- reforma szkolnictwa i ocena szkolnictwa zawodowego,
- ujawnione absurdy pracy nauczycieli zawodu,
- ocena przebiegu programu,
- ocena warsztatów,
- ocena praktyk,
- ocena własnego postępu wyniesionego z projektu,
- korzyści z praktyk prognozujące poprawę jakości nauczania zawodowego.

Dzięki takiemu podziałowi widać wyraźnie, że uczestnicy, oceniając warsztaty i praktyki, w których wzięli udział, wyrazili także swoje zdanie na temat sytuacji kształcenia zawodowego oraz pracy nauczyciela.

W części badania dotyczącej motywacji uczestników do wzięcia udziału w projekcie opisano postawy obrazujące podejście poszczególnych osób z grupy do udziału w tym przedsięwzięciu, a także stosunek nauczycieli do kształcenia ustawicznego i roli, jaką nauczyciele odgrywają w szkole zawodowej. Na podstawie udzielanych odpowiedzi wyodrębniono trzy grupy uczestników:

- **przewodnicy** (uważają, że wykonywanie zawodu nauczyciela jest pewnego rodzaju misją społeczną, dlatego konieczne jest, aby nauczyciele stale podnosili swoje kompetencje zawodowe);
- **pragmatycy** (najważniejsza była dla nich użyteczność wynikająca z udziału w projekcie; były to osoby, które jednocześnie pracowały w szkołach jako nauczyciele oraz w innych instytucjach);
- **wolni słuchacze** (byli to informatycy kształcący na potrzeby szkolnictwa zawodowego, którzy chcieli poszerzyć swoją wiedzę).

W części dotyczącej reformy szkolnictwa i oceny szkolnictwa zawodowego nauczyciele zwrócili uwagę na jego złą sytuację. Skarżyli się na źle skonstruowaną podstawę programową i ofertę wydawniczą niedopasowaną do rzeczywistych potrzeb. Dydaktycy dostrzegają konieczność wprowadzenia zmian, jednak nie mają oni zaufania do powołanych w tym celu instytucji. Ich zdaniem wiedza przekazana na zajęciach z zarządzania projektami, dotycząca budżetowania szkół, była oderwana od rzeczywistości. Według nich osoba prowadząca te warsztaty nie miała pojęcia o problemach szkół. Nauczyciele uważają także, że poziom zaangażowania uczniów w naukę jest zbyt niski. Chcieliby, aby do szkół trafiała młodzież rzeczywiście zainteresowana konkretnym profilem nauczania.

Nauczyciele zwrócili uwagę na konflikt funkcji nauczyciela-pedagoga, którego zadaniem jest przekazanie wiedzy i umiejętności niezbędnych wychowankom w przyszłej pracy zawodowej oraz nauczyciela-pracownika szkoły, którego zadaniem jest przygotowanie uczniów do egzaminu zawodowego. Ich zdaniem dobre przygotowanie do egzaminu zawodowego nie jest równoznaczne z rzetelnym przygotowaniem do wykonywania zawodu. Nauczyciele zauważyli także, że przepływ informacji w szkołach zawodowych jest jednostronny – z góry na dół, co sprawia, że władze nie biorą pod uwagę ich sugestii. Nauczyciele czują się przez to niedoceniani i lekceważeni. Zdaniem pedagogów istotnym problemem w szkołach zawodowych jest niedostateczne wyposażenie sal ćwiczeniowych w sprzęt techniczny oraz brak nowoczesnych podręczników.

Program doskonalenia został pozytywnie oceniony przez uczestników, którzy uznali, że jest on przydatny w wykonywanej przez nich pracy zawodowej. Nauczyciele docenili szczególnie część organizacyjną (komunikatywność organizatorów, informowanie o przebiegu zajęć, ciepły posiłek), jednak kilka osób skarżyło się na zbyt dużą biurokratyzację. Na uwagę zasługuje również fakt, że podczas zajęć wytworzyła się więź wzajemnej sympatii między uczestnikami.

Uczestnicy ocenili pozytywnie także warsztaty. Stwierdzili, że wiedza wyniesiona z zajęć przydała im się w pracy z młodzieżą. Szczególnym zainteresowaniem nauczycieli cieszyła się, propagowana na warsztatach, edukacja bazująca nie na nauczaniu, a na uczeniu się. Najlepsze oceny uczestników zdobyły zajęcia z autoprezentacji. Pozytywnie zostały przez nich ocenione również wiadomości na temat innowacyjnych technik prowadzenia zajęć oraz merytoryczne przygotowanie wykładowców. Doceniono także ich specjalistyczną wiedzę z zakresu prowadzonych zajęć. Uczestnicy zauważyli, że dzięki zajęciom zwrócili uwagę na to, jak mogą być odbierani przez swoich uczniów podczas prowadzonych przez siebie zajęć. Proponowane przez nauczycieli zmiany dotyczą wprowadzenia zajęć z prawa gospodarczego, z zakresu human resources, rachunkowości przedsiębiorstw, a także warsztatów z emisji głosu, psychologii czy mediacji. Negatywna ocena została wystawiona za zajęcia z rachunkowości budżetowej oraz brak możliwości wyboru zajęć, ponieważ skład grup był z góry narzucony.

Większość uczestników podeszła z entuzjazmem do propozycji ewentualnej realizacji drugiej edycji programu, z uwzględnieniem pewnych modyfikacji: nauczyciele chcieliby mieć możliwość zdobycia specjalistycznej wiedzy ściśle związanej z nauczaniem przez nich przedmiotem. Zauważyli także potrzebę stworzenia osobnego modułu związanego z reklamą i public relations oraz możliwości podziału programu zajęć na część obowiązkową i fakultatywną.

Praktyki były głównym powodem, dla którego uczestnicy wzięli udział w programie. Nauczyciele stwierdzili, że umożliwiły im one wykorzystanie

w praktyce wiedzy teoretycznej. Część z nich uważa, że udział w praktykach stanowił dobre przygotowanie do nauczania innych przedmiotów. Wszyscy zgodnie stwierdzili, że brak możliwości odbywania praktyk w przedsiębiorstwach obniża jakość wykonywanej przez nich pracy. Staż w firmie został uznany za doskonałą okazję do sytuacyjnego zdobywania wiedzy. Nauczyciele mieli możliwość wyboru miejsca odbywania praktyk. Większość z nich samodzielnie układała swój program stażu. Uczestnicy stwierdzili, że dzięki praktykom mieli możliwość poznania „od kuchni” takich miejsc jak telewizja czy bank. Nauczyciele zwrócili uwagę na fakt, że stworzenie możliwości praktycznej nauki zawodu nie rozwiązuje wszystkich problemów organizacyjnych. Ma to związek z niechęcią właścicieli firm do przyjmowania praktykantów oraz brakiem zaufania do osób „z zewnątrz”, niezatrudnionych w firmie. Nauczyciele jednocześnie wyrazili zrozumienie dla przedsiębiorców, według których uczniowie nie są wystarczająco przygotowani do prowadzenia praktyk. Zdaniem dydaktyków wynagrodzenia dla praktykantów (finansowane z zewnętrznego źródła) przyczyniłyby się do wzrostu ich zaangażowania w wykonywane obowiązki – mogliby być wtedy bardziej efektywni w pracy dla firmy. Dzięki temu przedsiębiorstwo zdobyłoby przyszłego (potencjalnego) pracownika, a uczeń możliwość praktycznej nauki zawodu.

Uczestnicy ocenili także osobiste korzyści związane z uczestnictwem w projekcie. Wśród nich wymieniali: zyskanie pewności siebie, świadomość własnych umiejętności, a także możliwość uwzględnienia w swoim CV uczestnictwa w projekcie. Praktyki w przedsiębiorstwach pozwoliły nauczycielom zaktualizować i zweryfikować swoją wiedzę.

Badani wskazali także na długofalowe korzyści płynące z uczestnictwa w projekcie, do których zaliczyli między innymi:

- dostrzeżenie przez nauczycieli potrzeby ciągłej edukacji, a także wykształcenie się w nich aktywnej postawy i wymyślenie nowych

rozwiązań (np. spotkania uczniów z pracownikami i właścicielami firm, wcielanie w życie innowacyjnych form nauczania);

- nawiązanie współpracy placówek oświatowych z przedsiębiorstwami dzięki organizacji praktyk i możliwości wykorzystania kontaktów z pracodawcami.

Badanie fokusowe wykazało, że program doskonalenia zawodowego okazał się niezmiernie przydatny dla nauczycieli. Zostały osiągnięte wszystkie wyznaczone cele. Zdaniem uczestników problemy szkolnictwa zawodowego są marginalizowane w publicznej debacie na temat stanu polskiej oświaty. Sytuację tą może zmienić organizowanie podobnych przedsięwzięć. Beneficjenci zwrócili także uwagę na konieczność poprawienia sytuacji szkolnictwa zawodowego oraz wsparcia nauczycieli. Niezbędne jest zatrudnienie w szkołach profesjonalnie przygotowanych dydaktyków oraz zapewnienie wysokiej jakości wyposażenia szkół. Zrealizowanie tych postulatów jest jednak niezmiernie trudne z uwagi na zbyt niskie budżety szkół oraz brak wsparcia ze strony instytucji zewnętrznych. Uczestnicy sformułowali także swoje oczekiwania wobec programów realizowanych w celu podniesienia jakości szkolnictwa zawodowego. Ich zdaniem idealny program powinien cechować się:

- możliwością indywidualizacji tematów warsztatów i programu praktyk;
- możliwością dostosowania terminu i godzin odbywania praktyk do możliwości dydaktyków, zapewnienie pomocy organizatorów;
- dobrym opracowaniem materiałów dydaktycznych;
- doskonałym przygotowaniem merytorycznym prowadzących.

Reasumując, należy stwierdzić, że ogólna ocena pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego była pozytywna. Świadczą o tym zarówno wyniki badań przeprowadzonych metodą delficką oraz fokusową z ekspertami edukacyjnymi, jak i nauczycielami biorącymi udział w projekcie.

7. Analiza rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych w branżach: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania

W rozdziale tym przedstawiono analizy i prognozy trendów edukacyjnych w szkolnictwie zawodowym, predykcje zmian struktury bezrobocia, ze szczególnym uwzględnieniem osób legitymujących się wykształceniem zawodowym, prognozy popytu na pracę osób pracujących w branżach: marketingu i zarządzania oraz ekonomii i administracji, jak również analizę dynamiki liczby osób pracujących w tym obszarze gospodarki.

Wszystkie analizy przedstawione w rozdziale dotyczą Polski oraz województwa śląskiego. Sporządzono je na podstawie *Strategii doskonalenia zawodowego, Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach* oraz raportu *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*, przygotowanych na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*⁷².

7.1. Analiza trendów edukacyjnych w szkolnictwie zawodowym

Z analizy tendencji w szkolnictwie zawodowym w Polsce i województwie śląskim, sporządzonej na podstawie danych Banku Danych Regionalnych GUS zawartych w *Strategii doskonalenia zawodowego*, opracowanej na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, wynika, że w latach 2004–2009 w Polsce najwięcej było ponadgimnazjalnych techników dla młodzieży. W 2004 roku ich liczba wynosiła 2234, w 2007 roku – 2213, a w 2009 roku –

⁷² Analizy przedstawione w wymienionych opracowaniach powstały w oparciu o dane GUS.

2112. Jednak w ciągu tych pięciu lat ich liczba sukcesywnie spadała. Wzrosła natomiast liczba ponadgimnazjalnych techników uzupełniających dla dorosłych (2004 rok – 581, 2007 rok – 756, 2009 rok – 665).

W województwie śląskim zwiększyła się liczba ponadgimnazjalnych techników uzupełniających dla dorosłych (w 2004 roku wynosiła 49, w 2007 roku – 87, a w 2009 roku – 78) oraz liczba ponadgimnazjalnych techników dla młodzieży (2004 rok – 205, 2007 rok – 226, 2009 rok – 229). Jednocześnie znacznie zmniejszyła się liczba liceów profilowanych dla młodzieży (w 2004 roku było ich 185, w 2007 roku – 135, a w 2009 roku już tylko 67).

Liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych w Polsce w przeciągu pięciu lat zmniejszyła się: w 2004 roku było ich 1426, w 2007 roku – 1400, a w 2009 roku – 1411. W samym województwie śląskim rysuje się podobna tendencja: w 2004 roku było 156 ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży, w 2007 roku – 149, a w 2009 roku – 153.

Przedstawione dane statystyczne dotyczące szkolnictwa zawodowego informują o zmniejszającej się liczbie zasadniczych szkół zawodowych, przy jednoczesnym wzroście liczby uzupełniających techników dla dorosłych. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy może być zbyt niski poziom zasadniczych szkół zawodowych. Osoby kończące tego typu placówki nie posiadają kompetencji potrzebnych do wykonywania zawodu, w którym się kształcą, dlatego często decydują się na kontynuację nauki w technikach uzupełniających.

7.2. Analiza zmian struktury bezrobocia

W tej części opracowania przedstawiono prognozy liczby osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym, policealnym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w Polsce oraz woje-

wództwie śląskim oraz wnioski z analizy poziomu bezrobocia osób legitymujących się wykształceniem zawodowym.

7.2.1. Prognozy odsetka osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym, policealnym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w Polsce oraz województwie śląskim

W *Programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach* przedstawiono wyniki badania poziomu bezrobocia wśród pięciu grup: osób legitymujących się wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym, policealnym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym. Wszyscy badani to osoby bezrobotne, zarejestrowane w urzędzie pracy w latach 2002–2009 w Polsce oraz w województwie śląskim. Wyniki badania zostały przedstawione w tabeli 1.

Tabela 1. Procentowy spadek poziomu bezrobocia wśród grup osób z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym, policealnym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w Polsce, w województwie śląskim (lata 2005–2007)

Wykształcenie	wyższe	średnie ogólnokształcące	policealne, średnie zawodowe	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
Procentowy spadek poziomu bezrobocia	21%	24%	36%	42%	37%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

Z danych zawartych w tabeli wynika, że największy spadek bezrobocia można zaobserwować wśród grup osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Poziom bezrobocia zmniejszył się o 42% w 2007 roku w porównaniu z rokiem 2005. Podobną tendencję spadkową można zaobserwować w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (w 2007 roku zanotowano

o 37% mniej bezrobotnych niż w 2005 roku) oraz policealnym i średnim zawodowym (w 2007 roku o 36% mniej niż w 2005 roku). Najniższy spadek bezrobocia został odnotowany wśród osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym (o 21%) i średnim ogólnokształcącym (o 24%).

Według badań, w 2008 roku można było zaobserwować tendencje spadkowe bezrobocia w grupie osób z wykształceniem średnim zawodowym. Z kolei wśród osób legitymujących się wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym wskaźniki poziomu bezrobocia utrzymują się na tym samym poziomie. Kryzys ekonomiczny w 2009 roku spowodował wzrost bezrobocia we wszystkich badanych grupach zawodów.

Podobne tendencje spadkowe zarysowują się w badaniu przeprowadzonym dla województwa śląskiego (tabela 2.). Tam również grupą, w której spadek bezrobocia był najwyższy, są osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (w 2007 roku spadek o 46% w porównaniu z rokiem 2005). Najniższy procentowy spadek poziomu bezrobocia można zaobserwować w grupie osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym (w 2007 roku o 22% osób bezrobotnych mniej niż w 2005 roku).

Tabela 2. Procentowy spadek poziomu bezrobocia wśród grup osób z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym, policealnym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w województwie śląskim (lata 2005–2007)

Wykształcenie	wyższe	średnie ogólnokształcące	policealne, średnie zawodowe	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
Procentowy spadek poziomu bezrobocia	22%	30%	39%	46%	41%

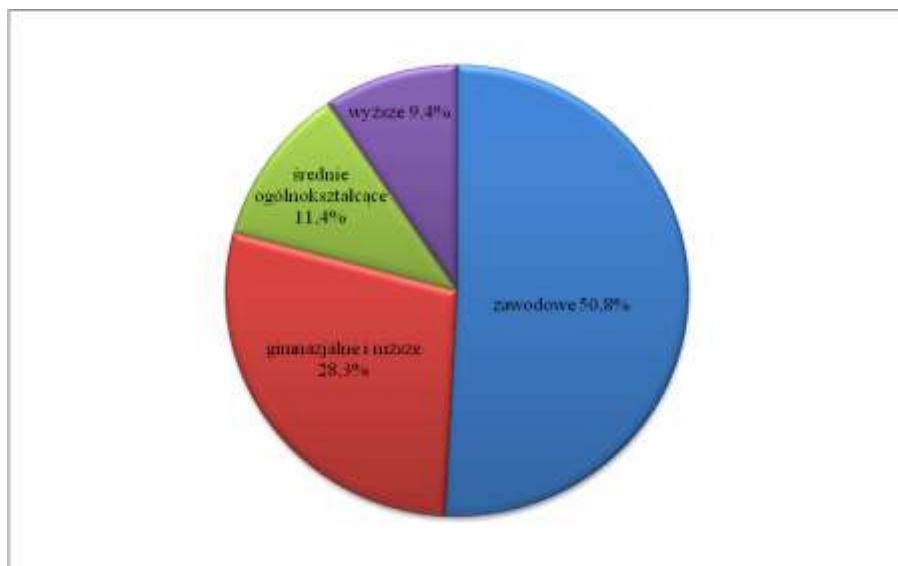
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

Najwyższy spadek poziomu bezrobocia w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym świadczy o rosnącym zapotrzebowaniu na pracowników

z takim wykształceniem i jednoczesnym deficycie na rynku tej grupy zawodowej. Z kolei sytuacja odwrotna w przypadku grupy osób z wykształceniem wyższym świadczy o tym, że rynek przepelniony jest osobami z tytułem magistra.

Według danych GUS, w trzecim kwartale 2010 roku wskaźnik bezrobocia wyniósł 9,1%. Był większy o 1 p.p. w porównaniu z rokiem 2009. Większość bezrobotnych stanowili mężczyźni – 51,6%⁷³. Udział procentowy liczby osób bezrobotnych przedstawia wykres 1.

Wykres 7. Udział procentowy osób bezrobotnych z uwzględnieniem grup zawodowych w trzecim kwartale 2010 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz raportu *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

Z danych przedstawionych na wykresie wynika, że osoby z wykształceniem zawodowym stanowią największy odsetek w grupie osób bezrobotnych

⁷³ Główny Urząd Statystyczny, Departament Pracy, *Kwartalna informacja o rynku pracy*, na podstawie BAEL, Warszawa 25.11.2010, s. 9; www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwartalna_inf_o_rynku_pracy_3k_2010.pdf [data dostępu: 11.01.2012]; *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*, raport sporządzony na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

(50,8%). Jednocześnie z informacji zawartych w tabelach wynika, że w grupie tej bezrobocie spada w najszybszym tempie.

7.2.2. Wnioski z analizy bezrobocia osób z wykształceniem zawodowym

Liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w Polsce zmniejszyła się o 52% w 2008 roku w porównaniu z rokiem 2000 (obejmuje to ubytek 810 000 osób). W 2009 roku nastąpiła jednak tendencja wzrostowa, co sprawiło, że liczba osób bezrobotnych z takim wykształceniem wzrosła o 29% (548 000 osób). Według prognoz, w 2035 roku liczba osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym będzie wynosić 315 000.

Wśród ogółu bezrobotnych absolwenci szkół zawodowych stanowili początkowo 53%. Według prognoz, ta liczba ma się obniżyć do 48,6% w 2035 roku. Do roku 2008 większość bezrobotnych stanowiły kobiety. Tabela 3. obrazuje udział procentowy kobiet i mężczyzn pozostających bez pracy. W prognozie zostały wyszczególnione lata 2004, 2007, 2008, 2010 oraz 2035.

Tabela 3. Udział procentowy bezrobotnych kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2004–2035

	2004	2007	2008	2010	2035
Kobiety	51,9	58,3	55,9	49,3	46,6
Mężczyźni	48,1	41,7	44,1	50,7	53,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz raportu *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

Z danych zawartych w tabeli wynika, że od 2004 do 2008 roku wśród bezrobotnych dominowały kobiety. Po 2008 roku ta tendencja uległa jednak

zmianie. Prognozuje się, że w 2035 roku to mężczyźni będą stanowili większość bezrobotnych (53,4%).

W województwie śląskim osoby bezrobotne z wykształceniem średnim lub zasadniczym zawodowym i policealnym stanowiły w latach 2005–2009 około 54–50%. Według prognoz, ich liczba ma się zmniejszyć i do 2035 roku będzie wynosić od 45% do 48%, zatem liczba osób w tej grupie będzie spadać (w sumie zmniejszy się o 30 000 do końca 2035 roku). W okresie objętym predykcją zmniejszy się liczba pozostających bez pracy kobiet (o około 40%) i mężczyzn (o około 30%) z wykształceniem zawodowym. W 2035 roku bezrobotnych mężczyzn będzie około 30 000, a kobiet około 26 000. Widać zatem podobną tendencję do zachodzącej w prognozie ogólnopolskiej – liczba bezrobotnych kobiet z wykształceniem zawodowym będzie się zmniejszać.

Z danych zawartych w tabelach 4. i 5. wynika, że liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym będzie spadać zarówno w Polsce, jak i w województwie śląskim.

Tabela 4. Prognozy liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w Polsce w latach 2010–2035

Lata	2010	2015	2020	2035
Udział procentowy osób bezrobotnych	58%	55%	49%	47%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

Tabela 5. Prognozy liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w województwie śląskim w latach 2010–2035

Lata	2010	2015	2020	2035
Udział procentowy osób bezrobotnych	50%	47%	45%	40%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

7.3. Predykcje popytu na pracę osób zatrudnionych w branżach ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania w Polsce oraz województwie śląskim

W Polsce w latach 2010–2035 ogólny popyt na pracę ma wynosić od 1,7 mln do 1,3 mln. Według predykcji, zapotrzebowanie na pracę będzie wzrastać do 2011 roku. Następnie będzie wykazywać tendencję spadkową i osiągnie wartość maksymalną 1%. Zapotrzebowanie na pracę kobiet na rynku pracy zmniejszy się o 1,3%, a zapotrzebowanie na pracę mężczyzn o 1% w 2015 roku (w zestawieniu z rokiem 2009), następnie o 5% (w przypadku kobiet) i o 4,6% (w przypadku mężczyzn) w 2020 roku (w porównaniu z rokiem 2015). Z kolei w roku 2025 popyt na pracę kobiet zmniejszy się o 4%, a mężczyzn o 3% (w zestawieniu z rokiem 2020). Jednocześnie do 2035 roku ma się zwiększyć ilość wolnych miejsc pracy.

W województwie śląskim w latach 2008–2009 popyt na pracowników z branż ekonomicznej, administracyjnej, marketingu i zarządzania osiągnął około 12,5% całościowego zapotrzebowania na pracowników w tym regionie. Prognozy jednak wskazują, że w okresie od 2010 do 2020 roku zapotrzebowanie na pracę zmaleje o około 7% (193 000 osób). W roku 2035 osiągnie wartość 182,6 tys. osób. Liczba wolnych miejsc pracy w zapotrzebowaniu na poszcze-

gólne zawody będzie się systematycznie zwiększać. W latach 2010–2035 kobiety będą stanowiły 73% ogółu popytu na pracowników wspomnianych branż.

Prognozuje się, że na przestrzeni 25 lat popyt na pracowników sektorów ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w Polsce będzie się nieznacznie zmniejszał, jednak utrzyma się na względnie wysokim poziomie. Obserwuje się jednocześnie wzrost popytu na pracę osób z wykształceniem zawodowym, który występuje symultanicznie ze stosunkowo stałym zapotrzebowaniem na kadry pracujące na rzecz wymienionych branż. Podobną sytuację obserwuje się w województwie śląskim, jednak w tym regionie widoczny jest większy popyt na pracowników sektora ekonomicznego niż w Polsce. Obrazuje to tabela 6.

Tabela 6. Procent zapotrzebowania na kadry ekonomiczne w Polsce i województwie śląskim w 2009 roku

Polska	85%
Województwo śląskie	90%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, sporządzonego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

Z przedstawionych powyżej danych wynika, że w latach objętych predykcją będzie można zaobserwować spadek zapotrzebowania na pracowników. Zapotrzebowanie na pracę najbardziej spadnie w województwie śląskim i zachodniopomorskim, w których popyt na pracę zmniejszy się o około 14% w 2035 roku (w zestawieniu z rokiem 2009). Jednak do 2035 roku we wszystkich województwach wzrośnie liczba miejsc pracy. Popyt na pracę kobiet we wszystkich regionach przewyższa 70% i będzie się utrzymywał na tym poziomie. Najniższy jest między innymi w województwie śląskim, gdzie w 2035 roku wyniesie 73%.

7.4. Analiza dynamiki zmiany liczby osób pracujących w branżach ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania w Polsce i województwie śląskim

W latach 2005–2009 we wszystkich badanych grupach zawodów odnotowano wzrost liczby osób zatrudnionych, co oznacza, że zawody te są bardzo ważne dla rynku pracy. 12% osób w Polsce pracuje w zawodach należących do branż ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania. Należą do nich:

- pracownicy ds. finansowych i handlowych,
- agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi,
- średni personel biurowy,
- pracownicy obsługi biurowej,
- pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów,
- sprzedawcy i demonstratorzy.

W niniejszym fragmencie opracowania została przedstawiona ogólna analiza ogólnopolska dynamiki zatrudnienia osób pracujących w wymienionych wyżej sektorach gospodarki, sporządzona na podstawie raportu *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*, który powstał w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

7.4.1. Pracownicy ds. finansowych i handlowych

Jedynie dwa z tej grupy zawodów mogą być wykonywane przez absolwentów szkół zawodowych. Mowa tu o osobach z tytułem technika handlowca i technika ekonomisty.

W latach 2005–2009 odnotowano 12-procentowy wzrost liczby osób pracujących w tych profesjach. W 2009 roku prawie 58% pracujących w tych

zawodach stanowiły kobiety. Przewaga liczebna kobiet w tym zawodzie utrzyma się do 2035 roku. Prognozy mówią o stopniowym zmniejszaniu się zapotrzebowania na osoby pracujące na wymienionych wyżej stanowiskach.

W województwie śląskim wystąpi największa redukcja liczby pracowników tych profesji – wyniesie ona prawie 15%.

7.4.2. Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi

Absolwenci szkół zawodowych z tytułami technika spedytora, technika logistyka oraz technika organizacji reklamy mogą pracować jako agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi. W omawianej grupie, liczba osób pracujących na jej potrzeby osiągnęła szczyt w 2011 roku. Według prognoz, po 2011 roku liczba pracowników tych branż będzie spadać (w latach 2009–2035 odnotuje się spadek średnio o 13%). Udział mężczyzn pracujących w tych zawodach zwiększył się: w 2005 roku wynosił 52,4%, a w 2009 – 53,7%. W 2035 roku wyniesie 53,8%.

7.4.3. Średni personel biurowy

Jedyną grupą osób z wykształceniem zawodowym, która może pracować w zawodach z sektora średniego personelu biurowego, są technicy administracji. Dla tej grupy zawodów charakterystyczna jest dominacja kobiet – współczynnik feminizacji wynosi aż 86,6% (w latach 2005–2009). Szacuje się, że do 2035 roku sytuacja ta się nie zmieni (w 2035 roku przewaga kobiet pracujących w tych zawodach wyniesie 86,1%). Jednocześnie obserwuje się wzrost liczby zatrudnionych mężczyzn (w 2009 roku o 3676 więcej niż w 2005 roku). Szczyt zatrudnienia w ramach tych zawodów nastąpił w 2011 roku. W latach 2009–2035 na terenie całego kraju prognozuje się redukcję zatrudnienia, średnio o 1792 osoby, jednak w województwie śląskim (a także łódzkim, małopo-

skim, mazowieckim i wielkopolskim) liczba osób zatrudnionych w ramach tej grupy zawodów przewyższy średnią.

7.4.4. Pracownicy obsługi biurowej

Do tej grupy przyporządkowano pracowników obsługi biurowej oraz pracowników ds. finansowo-statystycznych. Absolwenci szkół zawodowych posiadający tytuł technika rachunkowości oraz technika prac biurowych mogą wykonywać zawody zaklasyfikowane do tej grupy. Wśród pracowników obsługi biurowej obserwuje się przewagę liczebną kobiet (w 2009 roku – 87,5%, w 2035 roku przewiduje się spadek do 86,9%). Ogólna liczba osób pracujących w 2009 roku w tym sektorze wynosiła 3,6% wszystkich osób aktywnych zawodowo. Według prognozy, w latach 2011–2035 ma nastąpić redukcja zatrudnienia osób pracujących w tych zawodach.

7.4.5. Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów

Absolwenci szkół zawodowych posiadający tytuł technika usług pocztowych i telekomunikacyjnych mogą znaleźć zatrudnienie w profesjach należących do tej grupy.

Udział procentowy kobiet w 2005 roku wynosił 78%. Szacuje się, że w 2035 roku zmniejszy się do 74,2%. Zaobserwowano (od 2005 do 2009 roku) zwiększenie ilości zatrudnionych osób (kobiety – wzrost o 13%, mężczyźni – o 11%), jednak po 2011 roku ta sytuacja się zmieni i nastąpi tendencja spadkowa.

7.4.6. Sprzedawcy i demonstratorzy

W obrębie tej grupy zawodów przez absolwentów szkół zawodowych może być wykonywany tylko zawód sprzedawcy.

W 2009 roku liczba pracowników tego sektora wynosiła 659 078. W 2011 roku obserwowany będzie szczyt zatrudnienia. Po tym czasie prognozowana będzie tendencja spadkowa aż do roku kończącego prognozę (średnio

co roku będzie odnotowany spadek o około 0,66%). Procent kobiet zatrudnionych w ramach tych profesji będzie utrzymywał się na poziomie 69%.

Intensywny rozwój przedsiębiorstw sprawi, że wzrosną pensje techników i innych pracowników średniego szczebla, średnio od 182% do 185%. Będzie rosło także przeciętne wynagrodzenie miesięczne brutto w grupie zawodów należących do branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. W grupie zawodów „technicy i inny średni personel”, średnioroczne tempo wzrostu wynagrodzeń będzie wynosić 4,21%. W województwie śląskim notowany będzie wzrost o około 183% w 2035 roku (w porównaniu z rokiem 2010). Od 2002 roku widoczny jest także wzrost wynagrodzeń pracowników biurowych – średnioroczne tempo wzrostu będzie wynosić 4,25%. Płace pracowników usług osobistych i sprzedawców są o około 40% niższe w stosunku do średniego wynagrodzenia. Jednak w latach 2001–2035 można będzie obserwować silne tendencje wzrostowe. W województwie śląskim płace w tej grupie zawodów wzrosną o 193,2%.

Z analiz i prognoz zawartych w tym rozdziale wynika, że bezrobocie osób legitymujących się wykształceniem zawodowym wykazuje tendencję spadkową. Powodem takiego stanu rzeczy jest zwiększające się zapotrzebowanie rynku pracy na osoby z wykształceniem zawodowym, wywołane m.in. malejącym zainteresowaniem młodzieży edukacją oferowaną przez szkolnictwo zawodowe. W celu poprawienia jakości kształcenia oraz ogólnego polepszenia sytuacji szkolnictwa zawodowego należy ulepszać system doskonalenia zawodowego nauczycieli, między innymi w branżach ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania. Dynamiczny rozwój tych branż sprawi, że zwiększy się liczba zarówno firm świadczących usługi z tego zakresu, jak i instytucji oświatowych prowadzących kształcenie w ramach tych specjalności. Należy zatem usprawnić system kształcenia zawodowego. Jednym ze środków do tego celu jest doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez organizowanie praktyk w przedsiębiorstwach i warsztatów szkoleniowych.

8. Podsumowanie doświadczeń z opracowywania i wdrażania *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*

W tej części niniejszego opracowania przedstawiono podsumowanie doświadczeń z opracowywania i wdrażania *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach* oraz refleksje dotyczące proponowanych zmian w szkolnictwie zawodowym.

W analizie SWOT szkolnictwa zawodowego, przedstawionej w *Strategii doskonalenia zawodowego*, opracowanej w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, zostały uwzględnione zarówno mocne, jak i słabe strony szkolnictwa zawodowego, możliwości i szanse oraz zagrożenia i ograniczenia tego sektora edukacji. Do mocnych stron szkolnictwa zawodowego można zaliczyć obowiązek nauki do 18. roku życia oraz obowiązek odbycia przez ucznia praktyk zawodowych, a także możliwość współpracy szkół z przedsiębiorstwami w celu organizacji praktyk. Nie zawsze jednak udaje się podjąć taką współpracę, ponieważ wymaga to dodatkowych nakładów pracy zarówno od nauczycieli, jak i przedsiębiorców. Często też przedsiębiorcy są niechętni do podejmowania tego typu współpracy ze względu na brak korzyści finansowych z tytułu zatrudnienia praktykanta w firmie.

W opisywanej analizie SWOT przeważają jednak słabe strony szkolnictwa zawodowego, do których można zaliczyć problem niedostatecznego powiązania szkolnictwa zawodowego z wymogami pracodawców. Jest to kwestia kluczowa, będąca skutkiem między innymi malejącej liczby nauczycieli kształcenia zawodowego, brakiem zainteresowania nauczycieli doskonaleniem swoich umiejętności dydaktycznych, niewłaściwie tworzonych programów nauczania dla szkół zawodowych czy niewystarczających środków finansowych przeznaczanych na edukację.

W *Programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach* zwraca się również uwagę na te oraz inne problemy szkolnictwa zawodowego związane:

- ze społecznym niskim prestiżem tego szkolnictwa;
- ze zbyt małą liczbą nauczycieli biorących czynny udział w doskonaleniu zawodowym;
- z problemami placówek oświatowych dotyczącymi organizacji praktyk w przedsiębiorstwach;
- z niedostosowaniem oferty szkół zawodowych do wymagań rynku pracy;
- ze zbyt niskim poziomem nauczania w szkołach zawodowych;
- z brakiem funduszy na zaopatrzenie pracowni dydaktycznych w niezbędne sprzęty czy programy komputerowe;
- z niewystarczającym poziomem znajomości języków obcych.

Dodatkowym problemem związanym z obecną sytuacją szkolnictwa zawodowego jest nieustanna popularność ekonomicznych kierunków studiów, szczególnie na wyższych uczelniach prywatnych.

Konieczne jest zatem jak najszybsze wprowadzenie modyfikacji w systemie szkolnictwa zawodowego, mających na celu odbudowanie jego dawnej pozycji. Wyznacznikami tych zmian są niewątpliwie⁷⁴:

- ciągły postęp techniczny i technologiczny;
- system gospodarczy oparty na informacji;
- globalizacja;
- rozwój handlu międzynarodowego;
- zmiany gospodarcze w kraju;

⁷⁴ *Edukacja skuteczna, przyjazna i nowoczesna. Działania realizowane i planowane w polskiej oświacie*, Warszawa 2009, s. 20.

- modyfikacje w organizacji pracy, będące skutkiem technologicznych oraz zwiększonych wymagań przedsiębiorców odnośnie do posiadanych przez pracowników umiejętności.

W polskim szkolnictwie zawodowym należałoby wprowadzić zmiany nie tylko organizacyjne i strukturalne, ale także opracować nowy system klasyfikacji zawodów oraz przeorganizować system egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe⁷⁵. W *Strategii doskonalenia zawodowego*, która była podstawą do sporządzenia *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, określono zmiany mające na celu stworzenie szkolnictwa zawodowego kształcącego zarówno pracowników fizycznych, jak i umysłowych. Do zmian, które mają nastąpić po wprowadzeniu reformy programowej, w szkolnictwie zawodowym należy zaliczyć:

- Sporządzenie nowego podziału zawodów w szkolnictwie zawodowym (w celu dostosowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy).
- Udoskonalenie programów kształcenia (szansą jest wprowadzenie systemu kształcenia modułowego, który pomoże ulepszyć nauczanie w szkołach zawodowych).
- Współpracę pracodawców z placówką oświatową zajmującą się kształceniem zawodowym w zakresie praktycznej nauki zawodu oraz praktyk (pozwoli to uczniom na zdobycie praktycznych umiejętności w danym zawodzie).
- Odbudowę struktury kształcenia oraz zmiany w jej organizacji (dlatego w szkołach zawodowych należy wprowadzić takie same przedmioty ogólne jak w liceach ogólnokształcących, z jednoczesnym uwzględnieniem zmian w nauczaniu języka polskiego i obcego oraz matematyki).

⁷⁵ Ibidem, s. 21.

- Opracowanie efektywnego systemu egzaminów zawodowych (poprzez wprowadzenie części praktycznej, obowiązek zdawania egzaminu zawodowego) oraz zaangażowanie w egzamin zawodowy, oprócz Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej, także Związku Rzemiosła Polskiego oraz organizacji branżowych pracodawców.
- Zwrócenie uwagi na konieczność doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych. Ich wiedza – z powodu postępu technicznego – szybko ulega przedawnieniu, dlatego są oni zobowiązani do jej ciągłego poszerzania i uzupełniania, aby móc przekazywać uczniom jak najświeższe informacje. Nauczyciel powinien również umiejętnie koordynować pracę w klasie, jednocześnie traktując indywidualnie każdego ucznia. Powinien także potrafić rozwiązywać problemy.

W związku z powyższym *Strategia doskonalenia zawodowego* zakłada:

- stopniową likwidację liceów profilowanych,
- doksztalcanie nauczycieli pracujących w szkolnictwie zawodowym,
- współpracę pedagogów z potencjalnymi pracodawcami w celu zaprojektowania i wdrożenia zmian systemowych.

Należy zatem podjąć konkretne działania związane z wprowadzeniem dualnego systemu kształcenia jako najbardziej efektywnego dla edukacji zawodowej. W tym celu konieczne jest wygospodarowanie środków finansowych m.in. na wyposażenie pracowni dydaktycznych w nowoczesne sprzęty i maszyny, a także na organizację warsztatów i otwarcie centrów kształcenia praktycznego. Istotne jest także przygotowanie podstaw programowych, programów nauczania oraz standardów wymagań egzaminacyjnych dla nowych zawodów. Należy również znaleźć sposoby na zachęcenie pracodawców do umożliwienia

uczniom praktycznej nauki zawodu. Ponadto konieczne wydaje się stworzenie systemu doradztwa zawodowego dla gimnazjalistów⁷⁶.

Do najważniejszych działań zmierzających do ulepszenia systemu kształcenia zawodowego można także zaliczyć stworzenie koherentnego programu edukacji ustawicznej⁷⁷, a w szczególności doskonalenia zawodowego nauczycieli. Jedną z jego form są praktyki – kluczowy element *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*. W tym celu dla uczestników projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* zorganizowano warsztaty szkoleniowe i praktyki w przedsiębiorstwach. Uświadomienie nauczycielom potrzeby doskonalenia kwalifikacji zawodowych stanowi bardzo ważny element odbudowy szkolnictwa zawodowego.

Absolwenci szkół powinni wykazywać się nie tylko konkretnymi kwalifikacjami zawodowymi, ale także następującymi umiejętnościami:

- posługiwania się językiem obcym,
- matematycznymi,
- interpersonalnymi,
- posługiwania się komputerem,
- analitycznego myślenia,
- rozwiązywania problemów⁷⁸.

Widoczny jest tu zatem związek z kompetencjami kluczowymi, mającymi coraz większe znaczenie dla pracodawców. Do kluczowych działań, które należy podjąć na rzecz poprawy sytuacji szkolnictwa zawodowego, należy także zaliczyć⁷⁹:

- zespolenie kształcenia zawodowego z ogólnym tak, aby odpowiadało ono potrzebom konkretnych uczniów, umożliwiło im na-

⁷⁶ T. Wargočka, op.cit.

⁷⁷ *Edukacja skuteczna, przyjazna i nowoczesna...*, s. 20.

⁷⁸ Ibidem, s. 21.

⁷⁹ Ibidem.

leżące przygotowanie do wykonywanego zawodu oraz zapewniło im kompetencje kluczowe;

- stworzenie systemu certyfikowania każdej kwalifikacji zawodowej ucznia;
- utworzenie sieci branżowych centrów kształcenia ustawicznego oraz kształcenia zawodowego;
- umożliwienie przedsiębiorcom udziału w sprawowaniu pieczy nad ośrodkami egzaminacyjnymi.

Korzyści wynikające z wprowadzenia zmian w szkolnictwie zawodowym⁸⁰:

- podniesienie jakości edukacji zawodowej,
- stopniowe dostosowywanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy,
- zmniejszenie liczby bezrobotnych absolwentów szkół zawodowych,
- stworzenie możliwości uwzględniania kwalifikacji zawodowych w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Pilotażowa edycja wdrożenia programu doskonalenia zawodowego przyniosła uczestnikom praktyk i warsztatów wiele korzyści:

- beneficjenci ostatecznie zyskali świadomość potrzeby doskonalenia zawodowego;
- uczestnicy przekazali innym nauczycielom wiedzę i doświadczenia wyniesione z projektu;
- wzbudzenie chęci ponownego uczestnictwa w podobnym projekcie, o czym świadczą pozytywne oceny programu ujawnione podczas sesji fokusowych;
- poszerzenie i odświeżenie wiedzy teoretycznej i praktycznej nauczycieli.

⁸⁰ Ibidem, s. 22–23.

Podniesienie poziomu praktycznych umiejętności i kwalifikacji nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy kształcą przyszłe kadry na potrzeby branż ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania, było zasadniczym celem zarówno *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, jak i całego projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

Reasumując, należy stwierdzić, że działania mające na celu poprawę sytuacji szkolnictwa zawodowego należy rozpocząć od organizowania dla nauczycieli praktyk w przedsiębiorstwach. Istotne jest również nawiązywanie przez przedsiębiorstwa współpracy ze szkołami, aby praktyki były dostępne także dla uczniów szkół zawodowych. Kluczowe wydają się ulepszanie i tworzenie nowych programów doskonalenia zawodowego oraz wyposażenie sal dydaktycznych w niezbędne sprzęty.

Zakończenie

Niniejsze opracowanie jest wyczerpującym źródłem informacji o wdrażaniu i opracowywaniu *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, skierowanego do nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy kształcą przyszłe kadry na potrzeby branż ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania.

Publikacja składa się z ośmiu rozdziałów. Zostały w nich poruszone kwestie dotyczące:

- działań podjętych w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* oraz jego celów;
- sytuacji szkolnictwa zawodowego w Unii Europejskiej na przykładzie analizy porównawczej Niemiec i Polski;
- kształcenia ustawicznego nauczycieli przedmiotów zawodowych;
- analiz funkcjonujących programów doskonalenia zawodowego nauczycieli;
- opracowywania, wdrażania, zarządzania i ewaluacji efektywności praktycznego kształcenia nauczycieli;
- wyników badań eksperckich foresight oraz badań fokusowych z uczestnikami praktyk;
- analiz zapotrzebowania na pracę przyszłych pracowników branż administracyjnej i ekonomicznej oraz zarządzania i marketingu;
- podsumowania doświadczeń zgromadzonych podczas opracowywania i wdrażania *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*.

Obecna niekorzystna sytuacja szkolnictwa zawodowego wymaga jak najszybszego wprowadzenia zmian w zakresie wdrażania nowych programów do-

skonalenia zawodowego, nawiązania współpracy szkół z przedsiębiorstwami czy unowocześniania pracowni dydaktycznych. Wprowadzenie tych modyfikacji jest również konieczne do poprawienia w oczach społeczeństwa negatywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego. Równie istotnym elementem reformy tego szkolnictwa jest konieczność doskonalenia zawodowego kadry nauczycielskiej kształcącej przyszłych pracowników wspomnianych branż. Ciągły postęp ekonomiczny, społeczny i gospodarczy wymaga systematycznego poszerzania i aktualizowania wiedzy. Dotyczy to również nauczycieli, odpowiedzialnych za przygotowanie uczniów do wykonywania pracy zawodowej. W pogłębianiu i aktualizowaniu wiedzy z pewnością pomoże nauczycielom uczestnictwo w różnych formach doskonalenia zawodowego: praktykach w przedsiębiorstwach, warsztatach szkoleniowych czy inicjatywach ośrodków doskonalenia nauczycieli.

Bibliografia

Dokumenty

1. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. Nr 205, poz. 1206).
2. *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2003.
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz.U. 2004 Nr 207, poz. 2110).

Monografie, opracowania, artykuły

1. *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, MEN, Warszawa 2011.
2. R. Bera, *Sukces zawodowy młodych pracowników* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
3. „Biuletyn Programu Leonardo da Vinci” 2010, nr 2.
4. P. Błędowski, M. Nowakowska, *Kształcenie ustawiczne dorosłych*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2010.

5. A. Brzozowski, K. Czerwińska, E. Drogosz-Zabłocka i in., *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005.
6. *Edukacja skuteczna, przyjazna i nowoczesna. Działania realizowane i planowane w polskiej oświacie*, Warszawa 2009.
7. E. Gawęł-Luty, *Edukacja permanentna wobec potrzeb rynku pracy* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
8. J. Górniewicz, H. Mizerek (red.), *Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy. Diagnoza potrzeb edukacyjnych szkolnictwa zawodowego a kierunki rozwoju regionalnego rynku pracy*, Olsztyn 2010.
9. U. Jeruszka, *O permanentnym rozwoju kwalifikacji zawodowych człowieka w Polsce* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
10. I. Kość, *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji*, [w:] A. Kusztełak, A. Zduniak (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce edukacyjnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań 2006.
11. S. M., Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
12. M. Magda-Adamowicz, *Edukacja permanentna nauczycieli* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.

13. J. Moos, *Rola i zadania nauczycielskiego zespołu postępu pedagogicznego w edukacji permanentnej* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.) *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
14. E.K. Organiściak, A. Szkudlarek, *Program doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu sektora informatycznego i telekomunikacyjnego*, opracowany w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, Łódź 2011.
15. J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja a rynek pracy – wybrane problemy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, „Studia Biura Analiz Sejmowych”, Warszawa 2007.
16. R. Pachociński, *Oświata i praca w erze globalizacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2006.
17. E. Piotrowski, *Zmiany w edukacji polskiej w kontekście akcesu do Unii Europejskiej* [w:] F. Bereźnicki, K. Denek (red.), *Edukacja jutra. XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, Szczecin 2005.
18. J. Pólturzycki, *Edukacja ustawiczna w ujęciu Roberta Kidda, Jacquesa Delorsa i polskiej strategii z 2003 roku* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
19. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej*,

teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania, Mazowiecki zespół ds. systemowego badania potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli, Warszawa 2009.

20. Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009.
21. R. Skrzypniak, *Człowiek pracy a bezrobocie* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
22. J. Szempruch, *Funkcjonowanie nauczyciela wobec współczesnych wyzwań edukacyjnych* [w:] F. Bereźnicki, K. Denek (red.), *Edukacja jutra. XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, Szczecin 2005.
23. R. Tomaszewska-Lipiec, *Ustawiczna edukacja pracowników wyznacznikiem rozwoju organizacji XXI wieku* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
24. Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz 1993.
25. I. Woźniak, *Uznawanie kwalifikacji z wykorzystaniem krajowych standardów kwalifikacji zawodowych* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
26. M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą* [w:] „Polityka społeczna” 10/2007.

27. *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010.
28. A. Zygierewicz, *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej*, „Analizy Biura Analiz Sejmowych” 2010, nr 15.

Źródła internetowe

1. *Badanie foresight*,
www.nauczyciel-teoriaipraktyka.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=34&Itemid=21.
2. M. Desperak, J. Łysiak i in., *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska*, opracowany w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*,
www.europejskinauczyciel.pl/images/program%20doskonalenia.pdf.
3. *Dokształcanie i doskonalenie zawodowe jako podstawowe zadanie oświaty dorosłych*,
www.nauki-spooleczne.info/dokszalcanie-i-doskonalenie-zawodowe-jako-podstawowe-zadanie-oswiaty-doroslych.
4. *Doskonały praktyk*, www.doskonalypraktyk.pl.
5. *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*,
www.europejskinauczyciel.pl.
6. Główny Urząd Statystyczny, Departament Pracy, *Kwartalna informacja o rynku pracy*, na podstawie BAEL, Warszawa 25.11.2010,

www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/

[PUBL_pw_kwartalna_inf_o_rynku_pracy_3k_2010.pdf](#).

7. A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*,
www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor29.pdf.
8. B. Jędruszek, *Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badania satysfakcji klienta*,
www.knzj.uek.krakow.pl/artykuly/Beata%20J%C4%99druszek-2010-ok.pdf.
9. B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*,
www.wsp.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf.
10. *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020*, Komisja Europejska, Bruksela 2010,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:PL:PDF>.
11. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010,
www.kuratorium.bialystok.pl/kuratorium2/Reforma_edukacji/4.pdf.
12. M. Mackiewicz, I. Marczak i in., *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry*

sektora budowlanego, opracowany w ramach projektu Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego,
www.nauczycielnapraktykach.pl/images/program%20doskonalenia%20zawodowego.pdf.

13. D. Micek, Sz. Beźnic, *Jakościowe badania marketingowe – fokusy i wywiady pogłębione – funkcje, zastosowania,*
www.cem.pl/?a=pages&id=51.
14. *Narodowy Program Foresight „Polska 2020”,* IPPT PAN,
www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html.
15. *Nauczyciel na praktykach,* www.nauczycielnapraktykach.pl.
16. *Nauczyciel w teorii i praktyce,* www.nauczyciel-teoriaipraktyka.pl.
17. R. Nowakowska-Siuta, *Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej – podstawowe priorytety,*
www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf.
18. *Nowelizacja ustawy wprowadzająca zmiany w szkolnictwie zawodowym – do podpisu prezydenta,*
www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2334%3Anowelizacja-ustawy-wprowadzajca-zmiany-w-szkolnictwie-zawodowym-do-podpisu-prezydenta&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80.
19. J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy,* „INFOS” 2007, nr 16,
[www.parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos_016.pdf](http://www.parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf).

20. *Oświata – kształcenie zawodowe i ustawiczne*,
www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&nid=2165&r=22.
21. K. Piech, „*Tradycyjne*” *metody heurystyczne: przegląd i zastosowania*,
www.akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf.
22. *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007,
www.pracapodkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf.
23. *PRAXIS – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego przez praktyki w przedsiębiorstwach*,
www.praxis.wyginternational.pl.
24. *Profesjonalny nauczyciel przedmiotów zawodowych*,
www.ppdz.civis.org.pl.
25. *Przebieg projektu*, www.warsztatydladydaktyka.pl/przebieg-projektu.
26. *Rekrutacja*, www.doskonalypraktyk.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=5.
27. E. Roszko, I. Wieczorek, J. Wiktorowicz, *Kształcenie ustawiczne – kierunek na wiedzę*,
www.eduplus.eu/site/display_pdf.php?DocumentID=259.
28. M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*,
www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf.

29. K. Skierska-Pięta, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, opracowany w ramach projektu *Doskonały praktyk*,
www.doskonalypraktyk.pl/images/program%20doskonalenia%20zawodowego_z.pdf.
30. A. Szczepańska, *Organizacja niemieckiego systemu oświaty – perspektywy zarządzania wiedzą*,
www.headmaster.pl/wp-content/uploads/niemiecka-oswiata_anna-szczepanska.pdf.
31. TALIS. *Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*,
www.pbc.biaman.pl/dlibra/doccontent?id=9512&dirids=1.
32. *Teczka informacyjna. Edukacja ustawiczna, Kształcenie dorosłych*,
www.wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/CIPKZ/publikacje/zeszyty%20informacyjne/edukacja%20ustawiczna.pdf.
33. *Ustawa o szkolnictwie zawodowym podpisana przez prezydenta*,
www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2496%3Austawa-o-szkolnictwie-zawodowym-podpisana&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80.
34. T. Wargocka, *Reforma szkolnictwa zawodowego – propozycje zmian*,
www.123people.pl/ext/frm?ti=personensuche%20telefonbuch&search_term=teresa%20wargocka&search_country=PL&st=suche%20nach%20personen&target_url=http%3A%2F%2Fwww.goldenline.pl%2Fforum%2F1548128%2Fteresa-wargocka--szkolnictwa-zawodowego-propozycje-zmian§ion=bing&wrt_id=607.

35. B. Worek, *Analiza wyników zogniskowanych wywiadów grupowych: przegląd zagadnień podstawowych*, CEM Instytut Badań Rynku i Opinii Publicznej, www.cem.pl/?a=pages&id=43.
36. L. A. Zając, *W poszukiwaniu nowego kształtu edukacji – projekt „Nauczyciel bliżej przedsiębiorstwa”*, www.wzdz.opole.pl/Leszek_Zajac.ppt.
37. A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html.

Spis tabel

Tabela 1. Procentowy spadek poziomu bezrobocia wśród grup osób z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym, policealnym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w Polsce, w województwie śląskim (lata 2005–2007).....	100
Tabela 2. Procentowy spadek poziomu bezrobocia wśród grup osób z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym, policealnym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w województwie śląskim (lata 2005–2007).....	101
Tabela 3. Udział procentowy bezrobotnych kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2004–2035	103
Tabela 4. Prognozy liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w Polsce w latach 2010–2035.....	104
Tabela 5. Prognozy liczby osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w województwie śląskim w latach 2010–2035.....	105
Tabela 6. Procent zapotrzebowania na kadry ekonomiczne w Polsce i województwie śląskim w 2009 roku.....	106

Spis wykresów

Wykres 1. Ocena potrzeby czynnego udziału w warsztatach szkoleniowych ...	87
Wykres 2. Ocena potrzeby zgłębiania wiedzy z zakresu autoprezentacji i komunikacji interpersonalnej.....	88
Wykres 3. Ocena konieczności realizacji własnego projektu zawodowego	88
Rysunek 4. Ocena potrzeby zapoznania się ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa oraz zakresem obowiązków osób pracujących w zawodzie wykonywanym przez praktykanta	89
Wykres 5. Ocena ważności zapoznania się obowiązków wykonywanych w innych działach firmy.....	90
Wykres 6. Ocena potrzeby czynnego udziału praktykanta w dodatkowych obowiązkach w przedsiębiorstwie	90
Wykres 7. Udział procentowy osób bezrobotnych z uwzględnieniem grup zawodowych w trzecim kwartale 2010 roku	102