

# POLSKI DOM KREACJI

## Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach

opracowany w ramach projektu  
„Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka”



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO  
EDUKACJI  
NARODOWEJ

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Materiały szkoleniowe współfinansowane ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

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

**Program doskonalenia zawodowego opracował zespół w składzie:**

dr Monika Kuleczka  
dr Michał Mackiewicz  
Katarzyna Skierska-Pięta  
Joanna Stopolska

**Recenzja:**

dr Radosław Piwowarski

**Korekta:**

Anna Sobótka

**Skład i opracowanie graficzne:**

Kinga Dudzik



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO  
EDUKACJI  
NARODOWEJ



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## Spis treści

Wstęp .....	5
Program doskonalenia zawodowego – cele i zadania.....	8
Warsztaty szkoleniowe .....	8
Szkolenia praktyczne .....	9
Cele projektu.....	9
Organizacja i miejsce projektu .....	11
Zadania i obowiązki uczestników projektu .....	11
Zadania tutorów i opiekunów praktyk .....	12
Zadania dyrektora firmy, w której nauczyciel odbywa praktykę.....	13
Zadania specjalisty ds. rekrutacji .....	13
Zadania koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk .....	13
Zadania kierownika projektu .....	14
Przewidywane kompetencje .....	14
Doskonalenie nauczycieli a szkolnictwo zawodowe – analiza potrzeb.....	16
Nauczyciel w przedsiębiorstwie.....	22
Strategie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych – analizy, obserwacje i postulaty .....	29
Podsumowanie .....	37
Bibliografia.....	38
Spis wykresów.....	40



## Wstęp

Prezentowany program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach został opracowany na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* realizowanego przez Polski Dom Kreacji sp. z o.o. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt adresowany jest do nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy kształcą na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Celem jego jest rozszerzenie zakresu posiadanych kompetencji i praktycznych kwalifikacji zawodowych u wyżej wymienionych pedagogów.

Program doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów przedmiotów zawodowych jest odpowiedzią na potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego w tej grupie zawodowej. Przeobrażenia, jakie obecnie zachodzą w gospodarce, nowe technologie oraz innowacje w organizacji pracy są przyczyną zmiany oczekiwań pracodawców. W wyniku tego procesu także szkolnictwo zawodowe staje wobec konieczności dostosowania kształcenia do coraz to nowych potrzeb rynku pracy. Realizacja tego programu jest podyktowana także obecną sytuacją szkolnictwa zawodowego w Polsce. W powszechnej opinii społecznej nisko oceniany jest poziom nauczania w tego typu placówkach, a diagnozę tę potwierdzają słabe wyniki egzaminów zewnętrznych<sup>1</sup>. Przyczyn takiego stanu jest wiele – braki w zasobach laboratoriów i pracowni szkolnych, przestarzałe programy nauczania i in. Jednak do podstawowych mankamentów szkolnictwa zawodowego zaliczają się niedostatki w kwalifikacjach nauczycieli i instruktorów.

Nauczyciele ci wymagają wsparcia szczególnie w zakresie specjalistycznej wiedzy i umiejętności praktycznych. Doskonalenie tej grupy stanowi warunek konieczny podniesienia jakości kształcenia uczniów. Aby dydaktycy mogli przekazywać uczniom aktualną wiedzę, muszą sami dysponować wiedzą i umiejętnościami na wysokim poziomie. Inwestycja w ich kwalifikacje pozwala prognozować efektywne przygotowanie uczniów do przyszłej pracy. Taki nowoczesny model kształcenia promuje i wspiera niniejszy program doskonalenia zawodowego.

---

<sup>1</sup> *Badania potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli*, Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, Warszawa 2009.

Program ten został opracowany na podstawie strategii doskonalenia zawodowego, przygotowanej w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* oraz w oparciu o raport pt. *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*. Podstawę sporządzenia raportu stanowiły dyskusje i analizy przeprowadzone podczas seminariów organizowanych na potrzeby projektu, w których udział wzięli przedsiębiorcy z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, kadra zarządzająca szkół, a także przedstawiciele władz samorządu województwa śląskiego. Dodatkowo przy opracowaniu programu prowadzono konsultacje z nauczycielami i instruktorami, doradcami metodycznymi, wykładowcami szkół wyższych o profilu ekonomicznym, przedsiębiorcami zatrudniającymi absolwentów tych szkół oraz z uczniami szkół o profilu ekonomicznym.

Niniejszy program składa się z czterech rozdziałów. Każdy omawia kolejno najważniejsze aspekty realizacji projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*. W pierwszym rozdziale przedstawione zostały główne cele i zadania programu. W tej części scharakteryzowano zasadnicze założenia praktyk i warsztatów, ich organizację, obowiązki uczestników oraz koordynatorów (w tym zadania nauczycieli-praktykantów, opiekuna praktyk, tutora, dyrektora jednostki, w której nauczyciel odbywa praktykę, koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk, specjalisty ds. rekrutacji oraz kierownika projektu). Omówiono także zakres kompetencji, jakie – zgodnie z założeniami programu – nabędą uczestnicy projektu.

Rozdział drugi przedstawia zagadnienie doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w szerszym kontekście problemów szkolnictwa zawodowego w odniesieniu do wymogów rynku pracy. Zaprezentowano także charakterystykę środowiska pracy oraz specyficzne potrzeby dydaktyków z tej branży. Analizę sporządzono w oparciu o konsultacje z przedstawicielami rozmaitych środowisk związanych ze szkolnictwem ekonomicznym oraz z przedstawicielami przedsiębiorców.

Rozdział trzeci omawia zagadnienie współpracy pedagogów i placówek oświatowych z przedsiębiorstwami z danej branży. Scharakteryzowano najważniejsze zagadnienia dotyczące efektywnej współpracy z firmami oraz kwestię doskonalenia zawodowego nauczycieli. Kluczowe znaczenie tych kwalifikacji u dydaktyków podkreślają wszelkie aktualne strategie rozwoju oświaty. Mają one znaczący wpływ zarówno na bieżący poziom kształcenia w szkołach, jak i na elastyczność nauczania, które pozostaje w stałej relacji z aktualnymi zmianami w danej branży i ze zmianami następującymi w gospodarce. Nierzadko obecne procedury i przepisy prawne utrudniają efektywną współpracę pedagogów z pracodawcami, z tego

względu konieczne jest wypracowanie rozwiązań, które w obecnej sytuacji pozwolą skutecznie wspierać rozwój współpracy na tym polu.

W rozdziale czwartym przedstawione zostaną prognozy rozwoju rynku pracy w branży administracji i ekonomii oraz marketingu i zarządzania na najbliższe 25 lat. Na tej podstawie realizacja niniejszego programu doskonalenia zawodowego umieszczona zostanie w szerszym kontekście rozwoju gospodarki i prognozowanego zapotrzebowania na kadry z tych branż. Szczegółnej analizie zostaną poddane tendencje zachodzące na rynku pracy na terenie województwa śląskiego. Dzięki temu niniejszy program wskaże najpilniejsze zmiany, jakie obecnie powinny zostać wprowadzone w szkolnictwie.

Program ten jest adresowany do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących na potrzeby sektora ekonomii i administracji (30 osób, w tym 17 kobiet i 13 mężczyzn) oraz marketingu i zarządzania (20 osób, w tym 11 kobiet i 9 mężczyzn). Wszystkie osoby biorące udział w projekcie są zatrudnione w liceach profilowanych, technikach i szkołach policealnych w wyżej wymienionych branżach na terenie całej Polski. Taki zakres rekrutacji uczestników programu doskonalenia zawodowego został wyznaczony przez ekspertów, którzy uczestniczyli w pierwszym seminarium zorganizowanym w ramach projektu.

## Program doskonalenia zawodowego – cele i zadania

Projekt *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* zakłada przeprowadzenie specjalistycznych warsztatów oraz praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach dla nauczycieli i instruktorów, aby umożliwić im podniesienie umiejętności i praktycznych kwalifikacji zawodowych.

### Warsztaty szkoleniowe

Pierwszą część programu doskonalenia zawodowego stanowią warsztaty szkoleniowe. Zajęcia te prowadzone będą w trzech modułach. Dwa pierwsze moduły obejmą szkolenia specjalistyczne. Moduł A – przeznaczony dla nauczycieli i instruktorów z obszaru ekonomii i administracji, zrealizowany zostanie w ramach 3 bloków po 10 godzin każdy i obejmie następujące tematy: 1. nowoczesna technologia stosowana w administracji, 2. rachunkowość w finansach publicznych i 3. budżetowanie w administracji.

Moduł B jest adresowany do nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu z zakresu marketingu i zarządzania. Zostanie on przeprowadzony także w trybie 3 bloków po 10 godzin każdy. Ten segment zajęć będzie dotyczył następujących zagadnień: 1. strategie reklamowe, 2. praktyczne zarządzanie projektem oraz 3. system zarządzania strategicznego i organizacyjnego.

Trzeci moduł – moduł C – przeznaczony będzie dla wszystkich uczestników i obejmie temat *Efektywna komunikacja, autoprezentacja i umiejętności interpersonalne*. Ta część zajęć warsztatowych ma służyć wzmocnieniu i rozwinięciu kompetencji dydaktyków w zakresie różnych aspektów umiejętności interpersonalnych.

Na zakończenie projektu zostanie przeprowadzone konwersatorium dla wszystkich uczestników programu. Seminarium to ma na celu umożliwienie wymiany obserwacji i doświadczeń zdobytych przez uczestników projektu. Szczegółowy zakres merytoryczny warsztatów zostanie przygotowany przez trenerów. Wszystkie warsztaty będą odbywały się w grupach liczących 10 osób.



W czasie realizacji szkoleń zaleca się uwzględnienie następujących zagadnień<sup>2</sup>:

- promocja szkoły zawodowej w środowisku lokalnym,
- warunki współpracy między szkołą a firmą w zakresie praktyk dla uczniów,
- praktyki widziane okiem przedsiębiorcy,
- efektywna współpraca z firmą.

## Szkolenia praktyczne

Drugą część projektu stanowić będą praktyki ciągłe w przedsiębiorstwach. W ramach tych zajęć uczestnicy projektu uzyskają sposobność zdobycia bieżącej wiedzy z zakresu własnej specjalizacji zawodowej. Praktyki w przedsiębiorstwach umożliwią także zapoznanie pedagogów z rzeczywistymi warunkami pracy oraz z potrzebami i oczekiwaniami pracodawców wobec pracowników. Praktyki te mają również na celu zainicjowanie zmian we współpracy nauczycieli z przedsiębiorstwami.

Szkolenia praktyczne będą trwały łącznie 60 godzin<sup>3</sup>, w trybie 6 godzin zajęć dziennie przez 2 tygodnie. W szkoleniu każdego uczestnika weźmie udział opiekun praktyk z ramienia pracodawcy oraz tutor wyznaczony przez organizatora projektu. Zadaniem uczestnika praktyk będzie realizacja samodzielnego projektu, który zostanie poddany konsultacjom z opiekunem praktyk, który z kolei zaopiniuje projekt i będzie także odpowiedzialny za merytoryczny przebieg praktyk.

## Cele projektu

Głównym celem programu doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów kształcących w szkołach ponadgimnazjalnych o profilu ekonomicznym jest podniesienie kwalifikacji tej kadry w zakresie wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych oraz wdrożenie do kształcenia ustawicznego.

Można wyróżnić następujące cele ogólne projektu:

- aktualizacja specjalistycznej wiedzy nauczycieli i instruktorów,
- wzmocnienie zakresu posiadanych kompetencji i praktycznych kwalifikacji zawodowych dydaktyków,

<sup>2</sup> Zagadnienia te mogą zostać wprowadzone do dyskusji zarówno w ramach warsztatów specjalistycznych, jak i w czasie spotkania podsumowującego zajęcia.

<sup>3</sup> Chodzi tu o godziny zegarowe (60 min.), nie o godziny lekcyjne (45 min.).

- aktywizacja zawodowa nauczycieli i instruktorów,
- podniesienie jakości kształcenia zawodowego w szkołach o profilu ekonomicznym.

Cele szczegółowe projektu:

- zaznajomienie nauczycieli i instruktorów z nowoczesnymi metodami pracy w branży ekonomicznej oraz z najnowszymi rozwiązaniami technologicznymi,
- zaznajomienie ze sposobami dalszego rozwoju i doskonalenia techników ekonomii w ramach wykonywanej przedsiębiorstw pracy,
- nawiązanie współpracy między nauczycielami a przedsiębiorstwami,
- wypracowanie nowych rozwiązań organizacyjnych w zakresie podnoszenia kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych we współpracy z pracodawcami,
- wdrażanie nauczycieli do ciągłej, bieżącej współpracy z pracodawcami, uświadomienie obu stronom (nauczycielom i przedsiębiorcom) płynących z tego korzyści,
- dostosowywanie jakości kształcenia w szkołach zawodowych do potrzeb rynku pracy.

Niezwykle istotne jest, by realizacja programu doskonalenia zawodowego zmierzała do uświadomienia nauczycielom i instruktorom dużego znaczenia edukacji ustawicznej w ich zawodzie. Doskonalenie zawodowe stanowi bowiem jeden z podstawowych warunków podniesienia jakości kształcenia w szkolnictwie o profilu zawodowym, a tym samym ma decydujący wpływ na atrakcyjność kształcenia zawodowego w ogóle.

## Organizacja i miejsce projektu

Termin realizacji warsztatów i praktyk zawodowych określony jest przez harmonogram projektu. Zgodnie z nim warsztaty szkoleniowe będą się odbywać od kwietnia do czerwca br. (moduł A i B) oraz w lipcu br. (moduł C). Na zakończenie warsztatów i praktyk pedagogicznych przewidziane jest seminarium końcowe, które stworzy przestrzeń dyskusji dla wszystkich uczestników programu.

## Zadania i obowiązki uczestników projektu

W czasie projektu nauczyciel-praktykant zobowiązany jest do realizacji następujących zadań:

- aktywnego udziału w zajęciach warsztatowych,
- poszerzenia wiedzy z zakresu swojej specjalności zawodowej,
- rozwoju własnych kompetencji w zakresie komunikacji, autoprezentacji i umiejętności interpersonalnych,
- przygotowania i zrealizowania własnego autorskiego projektu zawodowego,
- zaznajomienia się z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, a w szczególności z obowiązkami osób pracujących w ramach specjalności zawodowej danego stażysty,
- poznania zasad współpracy firmy ze szkołą w zakresie praktyk zawodowych,
- nawiązania współpracy z pracownikami przedsiębiorstwa, poznania struktury firmy i zakresu obowiązków pracowników z innych działów,
- aktywnego udziału we wszelkich dodatkowych obowiązkach w firmie, które poszerzą jego wiedzę o przedsiębiorstwie, swojej branży i o rynku pracy.

W ramach realizacji praktyk zawodowych nauczyciel-praktykant jest także zobowiązany do przygotowania dokumentacji, która stanowić będzie sprawozdanie z przebiegu praktyk. Do dokumentacji tej zalicza się: opis projektu realizowanego w czasie praktyk, harmonogram przygotowania i sprawozdanie z przebiegu realizacji projektu.

Opis projektu ma zostać sporządzony przez nauczyciela-praktykanta samodzielnie. Musi on zawierać: temat projektu, ogólne założenia, cele projektu i korzyści płynące z realizacji. Opis ten powinien przyjąć formę krótkiego konspektu. Do niego należy dołączyć harmonogram wykonania projektu, który zawierać ma

najważniejsze etapy przygotowania projektu wraz z określeniem szacunkowego czasu ich realizacji. Posłuży to odpowiedniemu rozłożeniu zadań, tak aby całość udało się przygotować w trakcie praktyk. Oba te dokumenty powinny zostać przedłożone opiekunowi praktyk, który je zatwierdzi. Na zakończenie praktyk każdy uczestnik projektu powinien przygotować sprawozdanie w formie krótkiego opisu. Ma ono stanowić podsumowanie działań i rezultatów wynikłych z podjętych działań. Sprawozdanie ostatecznie zatwierdzone przez opiekuna uczestnik praktyk przedkłada u organizatora programu doskonalenia zawodowego.

Udział we wszystkich zajęciach teoretycznych i praktycznych jest **obowiązkowy** pod rygorem usunięcia z listy uczestników programu. Nieobecność na zajęciach może mieć miejsce jedynie w przypadku przedłożenia przez uczestnika zwolnienia lekarskiego na druku L-4. Do decyzji w tej sprawie uprawniony jest koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk oraz kierownik projektu.

### Zadania tutorów i opiekunów praktyk

Tutorzy powołani zostaną z ramienia wnioskodawcy. Tutor odpowiedzialny będzie za organizację praktyk i za pomoc praktykantowi w czasie ich realizacji. Do jego obowiązków należeć będzie także pomoc w znalezieniu przedsiębiorstwa, w którym praktykant odbędzie staż zawodowy oraz wsparcie we wszelkich sprawach w czasie praktyk poza kwestiami merytorycznymi. Tutor odpowiedzialny jest także za udostępnienie nauczycielowi dokumentów określających formalne wymagania realizacji praktyk.

Zaleca się, aby tutorzy zachęcali dydaktyków do samodzielnego poszukiwania i nawiązania kontaktu z pracodawcami w celu odbycia praktyki. Będzie to stanowiło wstęp do rozwoju ich kompetencji w zakresie współdziałania z przedsiębiorcami w przyszłości. Tutor powinien mieć przygotowaną listę firm, które są gotowe do podjęcia współpracy w ramach projektu, nie powinien on jednak wcześniej przydzielać nauczycieli-praktykantów do firmy. Dopiero w sytuacjach uzasadnionych trudności może on wskazać konkretne przedsiębiorstwo. Tutor powinien zarazem udzielać wskazówek i porad w czasie poszukiwania firmy, odpowiada on także za uregulowanie umowy z firmą.

Do zadań opiekuna praktyk należy natomiast nadzór nad merytorycznym przebiegiem praktyk w przedsiębiorstwie. Opiekunowie praktyk zostaną wyznaczeni przez pracodawców. Zadaniem opiekuna praktyk jest pomoc w kwestiach merytorycznych. Ma on udzielać pomocy w zapoznaniu się ze środowiskiem pracy w firmie, konsultować z pedagogiem przygotowania i realizację projektu. Na zakończenie praktyk obowiązkiem opiekuna jest sporządzenie raportu, który będzie

zawierał merytoryczną ocenę realizacji projektu przez uczestnika pracującego pod jego nadzorem.

Ze względu na fakt, że opiekunowie będą stanowili bezpośrednią pomoc merytoryczną dla nauczycieli w czasie praktyk zawodowych, przy doborze osób pełniących tę funkcję należy uwzględnić staż i doświadczenie pracownika powołanego do tej roli.

### Zadania dyrektora firmy, w której nauczyciel odbywa praktykę

W każdej firmie, w której zostanie przyjęty nauczyciel-praktykant, dyrektor przedsiębiorstwa zobowiązuje się do przygotowania dla stażysty stanowiska pracy i umożliwienie mu nauki oraz realizacji projektu opracowanego na potrzeby praktyk.

W tym celu dyrektor zobowiązuje się także do wyznaczenia opiekuna praktyk, który będzie bezpośrednio nadzorował prace praktykanta i na zakończenie oceni merytorycznie jakość wykonanego przez niego projektu. Dyrektor firmy zostaje zobowiązany do tego, aby osoba skierowana na stanowisko opiekuna praktyk spełniała wymogi formalne określone dla tej funkcji. Niezależnie jednak od opiekuna praktyk dyrektor firmy jest głównym opiekunem stażu. W czasie praktyk, z racji pełnionej przez siebie funkcji, dyrektor podejmuje także wszelkie decyzje w zakresie spraw spornych.

### Zadania specjalisty ds. rekrutacji

Podstawowym zadaniem specjalisty ds. rekrutacji jest przeprowadzenie naboru uczestników do omawianego projektu. Specjalista ds. rekrutacji jest odpowiedzialny za sporządzenie i przeprowadzenie ankiety, selekcję kandydatów, sporządzenie listy osób przyjętych do projektu, a także listy osób rezerwowych. W przypadku rezygnacji lub odejścia jednego z uczestników, na jego miejsce zostanie przyjęty inny uczestnik.

### Zadania koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk

Zadaniem koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk jest organizacja oraz nadzór nad przebiegiem trzech modułów warsztatów zaplanowanych w ramach projektu oraz konwersatorium organizowanym na zakończenie warsztatów. Koordynator jest odpowiedzialny za przygotowanie pomieszczeń, w których będą

odbywały się warsztaty, za udostępnienie sprzętu niezbędnego do przeprowadzenia zajęć. Koordynuje on także wszelkie sprawy związane z logistyką – dojazd, pobyt i wyjazd uczestników itp. Do niego mogą zwracać się uczestnicy w czasie warsztatów zawodowych we wszelkich nagłych wypadkach.

Oprócz nadzoru nad warsztatami, koordynator jest także odpowiedzialny za przebieg praktyk. Powinien on dbać o terminową realizację praktyk, nadzorować pracę tutorów i opiekunów praktyk, którzy mu podlegają.

### Zadania kierownika projektu

Kierownik projektu jest odpowiedzialny za rzeczową realizację całego projektu. Koordynuje on przebieg działań w ramach programu na wszystkich etapach, a także nadzoruje prace wszystkich koordynatorów i tutorów, w razie potrzeby może on współpracować również z opiekunami praktyk. Osoby te podlegają kierownikowi projektu i we wszelkich kwestiach spornych podejmuje on decyzje wiążące.

Kierownik projektu jest odpowiedzialny również za kontrolę nad środkami pieniężnymi projektu – zarządza on finansami całego projektu, a także na bieżąco nadzoruje rozliczenia płatnicze.

### Przewidywane kompetencje

Realizacja programu doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów przyniesie rozwój szeregu specjalistycznych kompetencji uczestników. Obejmują one obszary wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych, kompetencji w zakresie samorozwoju i współpracy zawodowej.

Kompetencje w zakresie wiedzy uwzględniają:

- poszerzenie specjalistycznej wiedzy zawodowej w czasie warsztatów szkoleniowych,
- uzyskanie wiedzy na temat nowoczesnych rozwiązań technologicznych w przedsiębiorstwach,
- uzyskanie wiedzy na temat organizacyjno-administracyjnych zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa,
- nauka zasad komunikacji, autoprezentacji i nawiązywania kontaktów interpersonalnych.

Kompetencje w zakresie umiejętności praktycznych obejmują:

- opanowanie umiejętności obsługi nowoczesnych technologii, oprogramowania oraz urządzeń biurowych używanych w przedsiębiorstwach,
- nabycie praktycznych umiejętności w zakresie komunikacji, auto-prezentacji i umiejętności interpersonalnych,
- rozwój skutecznego planowania i organizowania praktyk zawodowych.

Kompetencje w zakresie samorozwoju i nawiązywania współpracy zawodowej obejmują:

- realizacja autorskiego projektu z zakresu własnej specjalizacji zawodowej,
- poznanie struktury, organizacji i funkcjonowania przedsiębiorstwa,
- wdrażanie do ustawicznego samokształcenia,
- wdrażanie nauczycieli i instruktorów do nawiązywania samodzielnej współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie praktyk dla uczniów.

## Doskonalenie nauczycieli a szkolnictwo zawodowe – analiza potrzeb

Doskonalenie zawodowe nauczycieli i instruktorów przedmiotów zawodowych stanowi zagadnienie niezwykle szerokie i złożone. Aby właściwie zrozumieć obecne potrzeby i właściwie zrealizować program doskonalenia pedagogów, należy spojrzeć na tę kwestię z szerszej perspektywy. Przede wszystkim trzeba wziąć pod uwagę zjawiska i tendencje zachodzące ogólnie w szkolnictwie zawodowym. Do najważniejszych zagadnień w tym zakresie należą: niska ranga szkolnictwa zawodowego w społeczeństwie, brak nawyku ustawicznego doskonalenia zawodowego wśród nauczycieli i instruktorów, częste problemy szkół we współpracy z firmami w zakresie praktyk oraz brak dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy. Dodatkowo kwestią, która wiąże się z tą problematyką, jest popularność kierunków ekonomicznych na uczelniach wyższych, szczególnie zaś na uczelniach prywatnych.

Pierwsze z wymienionych zagadnień – niska ranga szkolnictwa zawodowego, a szczególnie zasadniczych szkół zawodowych – jest problemem, który ma rozmaite przyczyny. W znacznej mierze sytuacja ta jest wynikiem dynamicznych przemian, jakie przeżywa obecnie edukacja, a które są wynikiem transformacji w życiu społecznym i gospodarczym w Polsce i na świecie. Przemiany zachodzące w niemal każdej dziedzinie życia zbiorowego skutkują zmianą oczekiwań wobec placówek edukacyjnych. Priorytetowy dotychczas cel edukacji – wyposażenie młodego człowieka w umiejętność dostosowania się do otaczającej rzeczywistości – stracił aktualność. Obecnie najważniejszym zadaniem szkoły jest kształtowanie zdolności uwalniania własnego potencjału i rozwoju talentów w obliczu zmienności życia zbiorowego. Placówka edukacyjna ma zatem za zadanie stworzyć warunki do uczenia się, zrozumienia i działania. Także aktywność absolwenta na rynku pracy wymaga zdecydowanego i zaradnego realizowania różnego rodzaju przedsięwzięć. Z tego względu szkolnictwo zawodowe wymaga szczególnych, wszechstronnych przekształceń wobec obecnych dynamicznych przemian i ich konsekwencji. Stanowi ono bowiem nie tylko element systemu oświaty, lecz także gospodarki kraju<sup>4</sup>.

Choć dotąd nie przeprowadzono w Polsce całościowej reformy szkolnictwa zawodowego, to jednak zmiany, jakie nastąpiły po 1999 r. w wyniku wdrożenia

<sup>4</sup> Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993, s. 221.



reformy szkolnictwa ogólnego, w istotny sposób wpłynęły na sytuację w kształceniu zawodowym. Przede wszystkim reforma ta poskutkowała wzrostem zainteresowania wśród uczniów szkolnictwem średnim zawodowym z maturą. W wyniku tego w ciągu ostatniego dziesięciolecia rozwinęła się oferta szkół, które umożliwiają uzyskanie świadectwa dojrzałości, a zarazem zmniejszyła się liczba osób zainteresowanych kształceniem zawodowym na poziomie zasadniczym.

Reforma ta przyniosła także znaczny rozwój promocji szkolnictwa ogólnego oraz kształcenia na poziomie akademickim. Zjawisko dużych ambicji edukacyjnych w polskim społeczeństwie jest tendencją, która stwarza znaczne szanse i jest ze wszech miar godna pielęgnowania i wsparcia. Jednak zagrożeniem może być pewna „krótkowzroczność” młodych ludzi, którzy podejmują studia na uczelni oferującej niski poziom nauczania. Studenci często nie uzyskują tam dostatecznego przygotowania praktycznego do wykonywania zawodu. Dodatkowo często o wyborze kierunku studiów decydują nie zainteresowania czy indywidualne predyspozycje, a aktualna „moda”. Niesie to niebezpieczeństwo, że osoby te mimo uzyskania dyplomu akademickiego będą niedostatecznie przygotowane do startu na rynku pracy i mogą mieć znaczne trudności ze znalezieniem zatrudnienia. W efekcie jakość kształcenia akademickiego przy tak dużym napływie studentów nie utrzymała się na wystarczająco wysokim poziomie, a stale rosnąca liczba szkół wyższych i absolwentów doprowadziły do wyraźnej deprecjacji wykształcenia wyższego.

Brak umiejętności dalekosięznego planowania kariery wśród młodych ludzi widać także w obecnej sytuacji na rynku zatrudnienia. Zmiany w tym zakresie wskazują na rosnący niedobór wśród kadr techników i pracowników pierwszego i drugiego szczebla. Istotne znaczenie w podjęciu pracy na tym stanowisku ma praktyczne przygotowanie zawodowe i doświadczenie.

Obecna zła opinia na temat kwalifikacji zdobywanych w większości tego typu szkół oraz niski prestiż społeczny absolwentów i pracowników tych placówek sprawiają, że rodzice niechętnie decydują się na posyłanie uczniów do szkół zawodowych. Skutkuje to także obniżeniem mobilizacji pedagogów do kształcenia i doskonalenia swoich kwalifikacji. Zmiana tych uwarunkowań wymaga gruntownej reformy tych placówek edukacyjnych. Duże nadzieje w tym zakresie budzi szeroko zakrojona reforma zapowiadana na rok 2013.

Obok ogólnej niskiej oceny edukacji w szkołach zawodowych i braku dostosowania szkolnictwa zawodowego do aktualnych warunków, istotnym problemem, z którym się ono boryka, są wysokie koszty zastosowania nowych technologii. Na skutek szybkiego rozwoju informatycznego i technologicznego zapatrzenie placówek w nowoczesny sprzęt stało się nieodzownym warunkiem wysokiej jakości kształcenia. Udostępnienie uczniom urządzeń do pracy jest konieczne, by mogli oni

w ramach zajęć praktycznych przygotować się do wykonywania zawodu i praktyk w przedsiębiorstwie. Jednak ze względu na niskie nakłady na edukację z budżetu państwa, szkoły mają duże trudności z zakupem niezbędnego sprzętu. Mimo licznych głosów w tej sprawie ze strony środowiska oświatowego sprawa ta nie została dotąd systemowo rozwiązana i apel ten pozostaje wciąż aktualny. W kontekście rozwoju branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania istotne znaczenie ma także specjalistyczne oprogramowanie. Duże koszty zakupu i eksploatacji najnowszych programów sprawiają, że w szkołach dochodzi do sytuacji, w których otrzymany sprzęt stoi w magazynach, gdyż placówki nie stać na opłacenie eksploatacji programów do ich obsługi.

Istotny problem w szkołach zawodowych stanowi także jakość uczenia języków obcych. Trudności na tym polu dają się zauważyć w wynikach raportu przeprowadzonego wśród uczniów ostatnich klas szkół zawodowych w roku szkolnym 2009/2010<sup>5</sup>. Wykazał on, że korepetycje z języka angielskiego należą – obok zdawanej obowiązkowo na maturze matematyki – do zajęć, z których najczęściej korzystali uczniowie w celu przygotowania do egzaminu. Aż 40% badanych uczęszczało na dodatkowe lekcje z tego przedmiotu, a 31% zadeklarowało kontynuację nauki w następnym roku<sup>6</sup>. Zajęcia z języków obcych należały także do najczęściej wymienianych zajęć pozalekcyjnych, w których uczestniczą uczniowie ostatnich klas zawodowych. Z badań wynika, że 20% młodzieży uczęszcza na tego rodzaju lekcje, często są one organizowane przez szkoły w ramach godzin pozalekcyjnych<sup>7</sup>.

Raport ten ukazuje duże zapotrzebowanie na kształcenie języków obcych wśród uczniów. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują zarazem, że obecna oferta edukacyjna, przygotowana przez szkoły zawodowe, jest niewystarczająca w stosunku do potrzeb uczniów. Jeśli dodatkowo wziąć pod uwagę kluczowe obecnie znaczenie znajomości języka angielskiego w każdej dziedzinie życia zbiorowego, a szczególnie w branży ekonomicznej, to jeszcze bardziej widoczna staje się konieczność podjęcia działań w celu zapewnienia uczniom odpowiednich kompetencji w tym zakresie. Język angielski pełni obecnie podstawową rolę już na etapie kształcenia umiejętności zawodowych. Jego znaczenie jeszcze bardziej wzrasta zaś na etapie późniejszego rozwoju i doskonalenia zawodowego.

Kolejnym niezwykle istotnym zagadnieniem w kontekście realizacji programu doskonalenia zawodowego jest kwestia ustawicznego kształcenia nauczycieli i instruktorów. Jak wykazały analizy przeprowadzone przez Instytut Nauk Spo-

<sup>5</sup> A. Chrześcijanek, E. Guzik (red.), *Twój zawód. Twoja przyszłość? Raport z badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych 2009/2010*, Kraków 2010.

<sup>6</sup> Ibidem, s. 40-43.

<sup>7</sup> Ibidem, s. 48.

łeczno-Ekonomicznych na podstawie CODN i GUS, problem ten szczególnie dotyczy nauczycieli uczących przedmiotów zawodowych. Badania przeprowadzone w grupie 67 578 nauczycieli kształcenia zawodowego zaledwie 15–17% podwyższało swoje kompetencje w ciągu ostatnich 3 lat, podczas gdy w grupie nauczycieli przedmiotów ogólnych doksztalało się 78%. Choć omawiana grupa pedagogów legitymuje się wyższym wykształceniem i długoletnią praktyką zawodową w pracy dydaktycznej, to jednak z reguły jej przedstawiciele nie uaktualniają swoich wiadomości i umiejętności z zakresu wykładanego przedmiotu<sup>8</sup>. Warto także mieć na uwadze fakt, że prognozuje się odejście w najbliższych latach co najmniej 25% nauczycieli o stażu pracy powyżej 20 lat<sup>9</sup>. Zaś w obecnej sytuacji panującej w szkolnictwie zawodowym coraz mniej absolwentów uczelni decyduje się podjąć pracę w szkołach o profilu zawodowym, gdyż osoby z wykształceniem inżynierskim czy ekonomicznym mają możliwość podjęcia bardziej intratnej i prestiżowej pracy, np. poprzez prowadzenie samodzielnej działalności gospodarczej<sup>10</sup>.

Należy zwrócić uwagę, że wraz ze zmianą w edukacji zmieniają się także oczekiwania stawiane pedagogom. W odpowiedzi na potrzeby młodzieży pedagodzy oprócz odpowiedniej wiedzy i kwalifikacji z wykładanej dyscypliny muszą wykazać się znajomością szerszego kontekstu, w którym wiedza ta ma praktyczne zastosowanie (tzw. wiedza ogólnohumanistyczna i ogólnozawodowa). Potrzebują także umiejętności diagnostycznych, profilaktycznych i terapeutycznych, aby dobrze wykonywać swoją pracę. W zakresie doksztalcania kluczowe znaczenie pełnią również umiejętności i wiedza specjalistyczna. Na drodze do podnoszenia kwalifikacji stoi jednak nie tylko brak nawyku kształcenia ustawicznego wśród nauczycieli i instruktorów, lecz także sztywny tryb pracy placówek oświatowych. W większości szkół nauczyciele nie mają możliwości zmiany planu pracy, co sprawia, że nie mogą oni realizować praktyk w firmach, które działają w godzinach pracy szkół. Mogą oni zatem jedynie uczestniczyć w szkoleniach w soboty i niedziele. Skutkuje to znaczną trudnością w realizacji praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach, gdyż warsztaty nie zastąpią uczestnictwa w funkcjonowaniu firmy. Powoduje to, że wielu nauczycieli przez długi czas odwleka plany doskonalenia zawodowego.

Trzecim z wymienionych zagadnień są trudności we współpracy szkół i nauczycieli z firmami w zakresie praktyk. W kontekście projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* najistotniejszą kwestią jest niski stopień uaktualniania wiedzy specjalistycznej, niezbędnej w pracy, przez nauczycieli i instruktorów.

<sup>8</sup> *Strategia doskonalenia zawodowego opracowana w ramach projektu Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, s. 40.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

Przekłada się to na nauczanie w tych placówkach wiedzy i umiejętności, które są przestarzałe w obliczu szybkiego obecnie tempa postępu technologicznego. Dodatkowo brak bieżącego kontaktu nauczycieli i instruktorów z przedsiębiorstwami prowadzi do oderwania nauczanej w placówkach wiedzy od rzeczywistości gospodarczej, w której działa firma. Niezwykle istotne bowiem w każdym zawodzie są nie tylko specjalistyczne umiejętności i wiedza, lecz także znajomości praktycznych warunków, w jakich jest ona stosowana. Oznacza to konieczność zrozumienia i poznania szeregu czynników działających w gospodarce, które mają wpływ na funkcjonowanie firmy, w tym m.in. zasady funkcjonowania przedsiębiorstw, zasady korelacji różnych systemów ekonomicznych, rozwoju i zależności wpływów różnych stref gospodarczych etc. Do tego dochodzą także czynniki ogólnorynkowe takie, jak np. zmiany tempa rozwoju gospodarczego, zmiany w ustawodawstwie czy zasady współpracy między firmami. Te elementy życia gospodarczego, nawet jeśli nie są bezpośrednio związane z nauczaniem przedmiotem, nie mogą być zupełnie pomijane w edukacji zawodowej, ponieważ mają bezpośredni wpływ na sposób funkcjonowania firmy. Pedagog, który nie śledzi na bieżąco zmian i tendencji w tym zakresie, nie może przekazać swoim uczniom pełnego obrazu ich przyszłego zawodu.

Jedną z najbardziej złożonych kwestii z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli jest zagadnienie braku dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy. Wprawdzie w środowisku oświatowym panuje powszechna zgoda co do konieczności gruntownych zmian w programie i strukturze nauczania, jednak niskie nakłady finansowe oraz wysokie koszty zaopatrzenia szkół w nowoczesny sprzęt i oprogramowanie sprawiają, że zadanie to jest niezwykle trudnym wyzwaniem.

Brak dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki wynika również z wpływu dynamiki przemian gospodarczych w ostatnim dwudziestoleciu. Tempo rozwoju w tym zakresie diametralnie wpłynęło przede wszystkim na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Szybki rozwój firm oraz prywatyzacja spółek należących do Skarbu Państwa zmieniły struktury krajowej gospodarki. Coraz większe znaczenie przy prowadzeniu działalności gospodarczej ma obecnie rozwój nauki i ciągle podnoszenie swoich kwalifikacji. Oprócz tego istotny element stanowi umiejętne wykorzystanie postępu technologicznego i informacyjnego. Priorytetowe znaczenie w rozwoju przedsiębiorstw ma także sektor informatyczny i telekomunikacyjny. Dynamika postępu w tych branżach w znacznym stopniu wpływa na ogólne tempo rozwoju gospodarczego w kraju. W związku z tymi procesami zmianom uległy wymagania stawiane obecnie pracownikom.

Zagadnienia te stanowią zbiór najistotniejszych problemów dotyczących szkolnictwa z branży ekonomicznej oraz – nieco ogólniej – szkolnictwa zawodowego. Świadomość zagrożeń i szans wynikających z tych kwestii stanowi punkt wyjścia w opracowaniu kierunku pracy z nauczycielami i instruktorami zatrudnionymi w szkołach o tym profilu. Kluczowe jest przede wszystkim zwrócenie uwagi na podstawowe kompetencje dydaktyczne, na które istotny wpływ mają sami pedagodzy. Z drugiej strony niezbędnym jest także zrozumienie szeregu zmian koniecznych do przeprowadzenia w ramach szerzej zakrojonej reformy systemu szkolnictwa zawodowego. Aby jednak reformy przyniosły oczekiwane zmiany, konieczne są znaczące przeobrażenia w kwalifikacjach kadry kształcącej w tych placówkach. Dopiero współdziałanie wysoko wyspecjalizowanych pedagogów w ramach nowoczesnych struktur oświatowych może skutkować efektywnym kształceniem absolwentów, którzy będą dobrze przygotowani do przyszłej pracy.

## Nauczyciel w przedsiębiorstwie

W odpowiedzi na obecne potrzeby doskonalenia zawodowego nauczycieli, w ramach programu zwrócona zostanie uwaga przede wszystkim na dwa aspekty rozwoju zawodowego. Są to: wdrażanie do współpracy z przedsiębiorstwami oraz wdrażanie do kształcenia ustawicznego. Te dwa zagadnienia stanowią centralne kwestie w tym zakresie, co podkreśla zarówno *Strategia doskonalenia zawodowego*, jak i doradcy oraz specjaliści, którzy byli uczestnikami seminarium zorganizowanego na potrzeby projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

Te dwa zagadnienia mają szczególne znaczenie. Uczestnictwo w programie doskonalenia zawodowego ma w założeniu przede wszystkim rozwinąć rozmaite kompetencje na polach aktywności zawodowej. Jednak warto, aby w ramach projektu uczestnicy nie tylko uaktualnili swoją wiedzę zawodową, lecz także, aby zrozumieli znaczenie kształcenia ustawicznego oraz ciągłej współpracy z przedsiębiorstwem dla dalszego rozwoju zawodowego. Uświadomienie tych kwestii powinno zmierzać do tego, aby nauczyciele i instruktorzy nabyli umiejętności samodzielnego działania w tym kierunku już po zakończeniu udziału w projekcie.

Pierwsze zagadnienie, które należy szczegółowo omówić z uczestnikami projektu, to umiejętność współpracy dydaktyków z przedsiębiorstwami. W tym zakresie należy przede wszystkim wdrożyć nauczycieli i instruktorów do umiejętnego i efektywnego współdziałania z firmami. Trudności w tym względzie przynoszą negatywne skutki zarówno dla szkół i poziomu nauczania, jak i dla przedsiębiorców.

Trudności we współpracy między szkołami a firmami mają rozmaite przyczyny. Przeszkody leżą po obu stronach. Niechęć przedsiębiorców do podejmowania praktykantów w znacznej mierze wynika z kosztów, jakie niesie za sobą przygotowanie miejsca pracy dla stażystów. Wprowadzenie do firmy praktykantów wymusza częściową zmianę dotychczasowego trybu funkcjonowania pracy. Z jednej strony wdrożenie do praktycznych zadań wymaga udostępnienia sprzętu stażystom, z drugiej – do pomocy im zostają oddelegowane osoby stale zatrudnione w firmie. W ten sposób często najlepsi pracownicy nie wykonują swoich codziennych prac, lecz uczą i koordynują pracę praktykantów. Niskie przychody uzyskane z pracy stażystów oraz niewielkie profity firmy zniechęcają szefów do współpracy ze szkołami.

Oprócz tych podstawowych trudności pracodawcy zgodnie z obowiązującymi przepisami muszą spełniać szereg wymogów, jeśli decydują się na przyjęcie praktykantów. W czasie trwania stażów narażeni są dodatkowo na rozliczne kontrole. Do najistotniejszych przeszkód zgłaszanych przez pracodawców należą tak-

że utrudnienia ze strony administracji państwowej. Często w przypadku przyjęcia uczniów na staż i zgłoszenia tego oficjalnie do stosownych urzędów, do firmy zgłaszają się kontrolerzy z takich instytucji jak Sanepid, Państwowa Inspekcja Higieny czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Inspekcje te nierzadko stanowią nie tylko znaczne utrudnienie dla pracodawcy i dla regularnego trybu funkcjonowania przedsiębiorstwa, ale i są bardziej uciążliwe, ponieważ urzędnicy wykazują wiele złej woli, przedłużając swój okres obserwacji firmy<sup>11</sup>. Zdarza się, że kontrole te są do tego stopnia kłopotliwe, że prowadzą do odwołania praktykantów z firmy<sup>12</sup>.

Pracodawcy zgłaszają także często uwagi do niewystarczającej aktywności nauczycieli w zakresie negocjowania umów z firmami, w efekcie czego warunki współpracy nie są dostatecznie korzystne dla obu stron<sup>13</sup>. Przedsiębiorcy mają również zastrzeżenia względem przygotowania uczniów do odbywania praktyk. Jak wynika z oceny dyrektora jednej z firm zatrudniających osoby w tym zawodzie, absolwenci techników czy szkół zawodowych mają niewystarczające przygotowanie do odbycia praktyk w przedsiębiorstwie. W czasie 19-letniego doświadczenia zawodowego w pracy na stanowisku dyrektora osoba, z którą przeprowadzone zostały konsultacje, regularnie uczestniczyła w procesach rekrutacyjnych i poddawała ocenie efekty pracy osób przyjętych do firmy. Na podstawie tych wieloletnich obserwacji przedsiębiorca zauważył, że słabe przygotowanie szkolne skutkuje trudnościami także przy wdrażaniu w nowe obowiązki. Pracodawca niejako jest zmuszony do uczenia od podstaw lub „prostowania” braków w wykształceniu. Choć przedsiębiorca ten deklaruje chęć współpracy z uczniami szkół średnich, to przyznaje on jednocześnie, że przyuczenie tych osób do podstawowych obowiązków wymaga z reguły większych nakładów pracy.

W efekcie mimo wysokiej liczby osób bezrobotnych, w ostatnich latach firmy nadal zgłaszają trudności z rekrutacją osób do pracy. Problem ten, jak wynika z badań przeprowadzonych przez *Puls Biznesu*, ma aż dwie trzecie przedsiębiorstw w Polsce<sup>14</sup>. Brak aktywnej współpracy między szkołami i pracodawcami skutkuje

<sup>11</sup> Spostrzeżenia uczestników jednego z seminariów zorganizowanych w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* przez Polski Dom Kreacji jesienią 2010 r. oraz *Strategia doskonalenia zawodowego* opracowana w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*.

<sup>12</sup> O takich przypadkach dyskutowali uczestnicy seminarium zorganizowanego w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* przez Polski Dom Kreacji jesienią 2010 r.

<sup>13</sup> Spostrzeżenia właściciela i dyrektora przedsiębiorstwa. Osoba ta ma 19-letnie doświadczenie zawodowe na tym stanowisku, firma działa w Krakowie i od początku istnienia zatrudnia osoby z omawianych branż ekonomicznych.

<sup>14</sup> [www.hotmoney.pl/artukul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276](http://www.hotmoney.pl/artukul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276) [data dostępu: 08.12.2010].

koniecznością ponoszenia przez pracowników wysokich kosztów przeszkolenia pracownika niewykwalifikowanego, a szkolenia takie trwają średnio ok. 6 miesięcy<sup>15</sup>.

W celu rozwiązania tej do pewnego stopnia patowej sytuacji w polskim szkolnictwie zawodowym, należy w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* położyć szczególny nacisk na kształtowanie aktywnej postawy nauczycieli i instruktorów. Trzeba pracować nad możliwymi sposobami nawiązania kontaktu między szkołami i firmami. Nauczyciele i instruktorzy powinni także dobrze radzić sobie wobec problemów zgłaszanych przez przedsiębiorców i być gotowymi na poszukiwanie niestandardowych rozwiązań. Omówienie i przedyskutowanie tych zagadnień powinno stanowić istotny aspekt zajęć warsztatowych z uczestnikami programu.

W czasie wdrażania dydaktyków w zasady współpracy z przedsiębiorcami warto w pierwszej kolejności zwrócić ich uwagę na wysiłek, jaki musi ponieść pracodawca przyjmujący osoby na praktyki. Jak uważają pracodawcy, wielu nauczycieli i uczniów nie zdaje sobie sprawy z prostego faktu, że działalność przedsiębiorstwa jest skupiona na produkcji lub wykonywaniu określonych usług, a wprowadzenie w jej struktury praktykantów i ich szkolenie pociąga za sobą zmiany, które zakłócają przebieg tych działań. Trzeba zatem zwrócić szczególną uwagę nauczycieli na odpowiednie przygotowanie uczniów do praktyk. Mowa tu zarówno o odpowiednim przygotowaniu merytorycznym, jak i o uświadomieniu zasad pracy w firmie i znaczenia praktyk w nauce zawodu. Należy także zwiększyć w czasie praktyk nadzór nauczycieli nad uczniami – niedopuszczalnym jest, by pracodawca zgłaszał w tym zakresie zastrzeżenia. Zwrócenie uczniom uwagi na odpowiedni stosunek do wykonywanych tam obowiązków będzie skutkowało nie tylko większymi umiejętnościami wyniesionymi z praktyk przez wychowanków, lecz także zachęci pracodawcę do kontynuowania współpracy ze szkołą.

Należy także wyszkolić nauczycieli i instruktorów w zakresie warunków nawiązywania współpracy z firmami. Istotne jest przede wszystkim, żeby przy podejmowaniu współpracy zwracali uwagę na to, czy dane przedsiębiorstwo dysponuje odpowiednimi warunkami do przyjęcia uczniów. Warto przede wszystkim podkreślić podstawowe wymagania stawiane przez PIP oraz Sanepid. Spełnianie większości z tych wymagań nie oznacza wprawdzie, że firma uniknie kontroli, jed-

<sup>15</sup> *Mechanik wygrywa z magistrem*, <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,3838082.html> [data dostępu: 08.12.2010].



nak zwiększa to prawdopodobieństwo, że kontrole te odbędą się w krótkim czasie i zakończą się pozytywnym rezultatem<sup>16</sup>.

Ponadto warto zwrócić uwagę na sposób przeprowadzania rozmów z dyrektorami. Rozmowa z szefem przedsiębiorstwa powinna być uprzednio dobrze przemyślana i przygotowana. Ważne jest, aby była ona w miarę krótka i rzeczowa. Na spotkaniu trzeba przede wszystkim jasno i konkretnie określić korzyści płynące dla pracodawcy z tej współpracy, a także przedstawić oczekiwania stawiane mu przez szkołę. Bardzo dobrym rozwiązaniem jest również opracowanie całości propozycji współpracy na piśmie. Dokument ten można wręczyć na zakończenie rozmowy osobie decyzyjnej.

Bardzo istotną sprawą, na którą trzeba uczulić dydaktyków nawiązujących współpracę z firmą, jest określenie w umowie zasad pracy uczniów. Kwestia ta jest istotna ze względu na częsty w firmach proceder odsuwania stażystów od odpowiedzialnych zadań i delegowania ich do zajęć niezwiązanych z wykonywanym w przyszłości zawodem. Najlepiej jeśli w dokumencie opisane zostaną warunki i zakres obowiązków młodych ludzi w czasie praktyki. Dobrze jest również – na ile to możliwe – określić kompetencje i umiejętności, które uczniowie powinni opłacać w ramach stażu. Warto w tym celu zaznaczyć w umowie zobowiązanie firmy do powierzenia uczniom w czasie praktyk obowiązków rozwijających ich kompetencje oraz odpowiedzialności za pracę wykonaną przez nich w firmie. Klauzula ta pozwala w znacznym stopniu ograniczyć częsty proceder przyjmowania praktykantów do mało wymagających zadań i wysługiwanie się nimi przez oddelegowanie do obowiązków niezwiązanych z ich przyszłym zawodem.

Należy także przeszkolić nauczycieli w zakresie pozyskiwania dodatkowych środków na dofinansowanie praktyk uczniowskich. Obecnie funkcjonuje kilka instytucji, które poprzez refundacje wspierają pracę młodych ludzi w przedsiębiorstwie. Środki takie można uzyskać m.in. z funduszu pracy prowadzonego przez Ochotnicze Hufce Pracy czy z funduszy gminy. Znajomość tych i innych rodzajów finansowego wsparcia może stanowić istotny argument, by przekonać pracodawców do współdziałania.

Umiejętna współpraca placówek oświatowych z firmami może także przynieść korzyści ze względu na możliwości kooperacji w zakresie najnowszych technologii. Ze względu na wysokie koszty uzyskania licencji na eksploatację sprzętu warto, aby szkoły negocjowały z przedsiębiorstwami możliwość nieodpłatnego ko-

<sup>16</sup> Spostrzeżenia właściciela i dyrektora przedsiębiorstwa. Osoba ta ma 19-letnie doświadczenie zawodowe na tym stanowisku, firma działa w Krakowie i od początku istnienia zatrudnia osoby z omawianych branż ekonomicznych.

rzystania z licencjonowanego oprogramowania, co pozwoliłoby udostępnić uczniom najnowsze rozwiązania technologiczne. Celowym jest tu negocjowanie takich warunków z firmami, które pozwolą obu stronom czerpać korzyści z takiej współpracy.

Wszystkie te sytuacje, a także pozostałe rozliczne działania, które dotyczą nauczycieli w ramach przygotowania praktyk zawodowych, ukazują, jak ważne są szkolenia w tym zakresie. Szczególnie trzeba tu podkreślić jednak znaczenie świadomości tego problemu wśród kadr szkolnych. W większości bowiem nauczyciele i instruktorzy nie są skłonni podejmować tego rodzaju działań. Zwykle uznają oni, że podejmowanie współpracy z przedsiębiorstwem nie leży w zakresie ich kompetencji. Oczywiście istnieje możliwość wyznaczenia do tych zadań innej osoby, lecz korzyści, jakie płyną dla dydaktyków z kontaktów z przedsiębiorcami z branż są nieporównywalnie większe. Dlatego należy w czasie realizacji projektu położyć duży nacisk na tego rodzaju aktywność. Warto w tym celu wykorzystać także seminarium podsumowujące program. W ramach tego spotkania dobrze będzie przedyskutować na forum wszelkie trudności, które napotkali nauczyciele we współpracy z firmami, i rozważyć możliwe rozwiązania problemowych sytuacji. W ten sposób należy zachęcać kadry do aktywności na tym polu.

Drugim niezwykle istotnym aspektem jest doskonalenie ustawiczne nauczycieli. Na wstępie omawiania tego zagadnienia należy podkreślić, że obie sprawy – współpraca nauczycieli z przedsiębiorstwami oraz ustawiczne doskonalenie zawodowe nauczycieli – są ze sobą mocno powiązane. W przypadku nauczycieli przedmiotów zawodowych bowiem umiejętność ustawicznego doskonalenia w znacznym zakresie jest uwarunkowana tym, czy pedagog zna bieżące warunki działalności firm z jego sektora zawodowego. Z drugiej strony sama współpraca dydaktyków z przedsiębiorstwami nie wystarczy, by zajęcia z przedmiotów zawodowych były efektywne. By osiągnąć ten cel, konieczny jest także rozwój szeregu umiejętności opiekuńczo-wychowawczych oraz kompetencji z zakresu metodyki nauczania.

Biorąc pod uwagę te fakty, uczestnicy programu doskonalenia zawodowego powinni – wraz z wdrażaniem do współpracy z przedsiębiorstwem – zostać przygotowani do dalszego ustawicznego kształcenia. Podstawą realizacji tego celu będą warsztaty szkoleniowe i praktyki zawodowe. Ponadto nauczyciele powinni zostać zaznajomieni z możliwościami i sposobami samodoskonalenia zawodowego. Niezbędne jest zwrócenie uwagi na świadomość, jak duże znaczenie ma kształcenie ustawiczne dla jakości nauczania. Rozwój zawodowy przez całe życie stanowi jeden z najważniejszych aspektów polityki oświatowej w Polsce oraz Unii Europej-

skiej<sup>17</sup>. Warto także zaznaczyć, że wszelkie zmiany strukturalne i prawne, jakie nastąpią w niedalekiej przyszłości w szkolnictwie zawodowym, nie okażą się w pełni skuteczne, jeśli nie będzie im towarzyszyć przemiana w kompetencjach kadry dydaktycznej. Natomiast jeśli uda się wprowadzić reformę kształcenia zawodowego, to przy wysokich kwalifikacjach kadry placówki te mogą stworzyć bardzo atrakcyjną drogę edukacyjną w systemie polskiego szkolnictwa. Przede wszystkim bowiem od umiejętności pedagogów zależy jakość wykształcenia uczniów.

Ponadto kluczowe znaczenie ma wykształcenie w nauczycielach i instruktorach nowego nawyku – by wykazywali własną inicjatywę w poszukiwaniu kursów i warsztatów doskonalenia. Nauczycieli należy wprowadzić w podstawowe sposoby wyszukiwania informacji o szkoleniach. Warto dostarczyć pedagogom informacje o instytucjach i placówkach odpowiedzialnych za kształcenie ustawiczne. Ważnymi informacjami będą dla nich te dotyczące możliwości pogodzenia pracy zawodowej i uczestnictwa w dodatkowych warsztatach zawodowych – na jakich zasadach pracownik może podjąć takie szkolenie, jakie są reguły uzyskania skierowania od pracodawcy lub zakładu pracy, gdzie można się ubiegać o dofinansowanie tego rodzaju szkoleń. Istotną rolę odgrywa także umiejętność współpracy z przedsiębiorstwami. Połączenie tych kompetencji – doksztalcania w ramach stażów w firmach i doksztalcania ogólnego – stanowi najlepszą podstawę do stałego i rzetelnego rozwoju kwalifikacji w zakresie wykładanego przedmiotu. Docelowo udział w programie doskonalenia zawodowego ma stanowić podstawę do wyrobienia w dydaktykach nawyku edukacji permanentnej na wszystkich polach ich aktywności zawodowej.

Należy zwrócić uwagę, że to, w jakim stopniu udział nauczycieli i instruktorów w programie doskonalenia zawodowego zaowocuje trwałymi zmianami, zależy od uświadomienia uczestnikom, że muszą samodzielnie kontynuować rozwój warsztatu zawodowego. Nabyte przez nich kompetencje stanowią doskonałą podstawę do nawiązywania rozmaitych kontaktów i współpracy. Warto, aby nauczyciele i instruktorzy utrzymywali także te relacje, które udało im się nawiązać z firmami w czasie praktyk zawodowych. Współpraca ta może być podstawą do kolejnych takich praktyk, zorganizowanych już tym razem samodzielnie w porozumieniu z pracodawcą. Dobrym wsparciem rozwoju będzie także kontynuacja współpracy z innymi uczestnikami – nauczycielami. Stała wymiana doświadczeń między dydaktykami stanowić może dobry impuls do własnego ustawicznego rozwoju. Współpraca ta może zaowocować tak-

<sup>17</sup> A. Suchorab, *Cele i polityka Unii Europejskiej w zakresie upowszechniania uczenia się przez całe życie*, <http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C> [data dostępu: 16.12.2010].

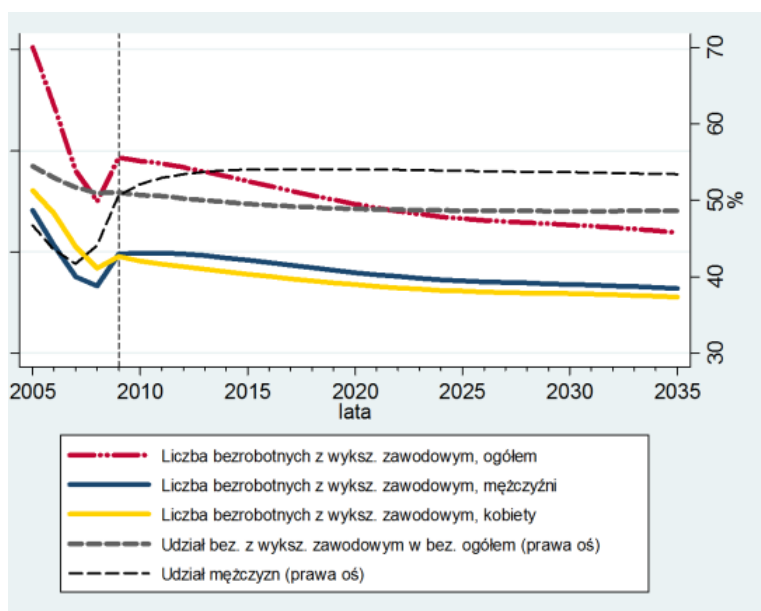
że w przyszłości, np. podjęciem wspólnych inicjatyw edukacyjnych na poziomie międzyшкоlnym.

Priorytetowe znaczenie mają także umiejętności praktyczne pedagogów. Konieczne jest, aby wiedzieli nie tylko, jak działa program czy urządzenie lecz by potrafili samodzielnie się nimi posługiwać. Zatem ich domeną powinna być w równym stopniu teoria, jak i praktyka. Tylko pedagog wyposażony w te umiejętności będzie mógł skutecznie instruować wychowanków i dobrze wyjaśniać teoretyczne podstawy omawianych zagadnień. W obliczu obecnej, bardzo trudnej sytuacji placówek zawodowych w Polsce konieczne jest kształcenie u pedagogów umiejętności poszukiwania i wdrażania niestandardowych rozwiązań. Dotyczy to zarówno działań w zakresie indywidualnego doskonalenia, jak i współpracy z przedsiębiorstwami. W obecnych warunkach aktywność w szkolnictwie jest niezwykle utrudniona ze względu na przestarzałe przepisy prawne i przestarzałą podstawę programową. Jednak liczne drobne zmiany, które umożliwiają m.in. wprowadzanie autorskich programów nauczania, sprawiają, że już dzisiaj można wprowadzić istotne przeobrażenia przyczyniające się do poprawy kondycji szkolnictwa. Korzystne prognozy wzrastającego w przyszłości zapotrzebowania na szkolnictwo zawodowe świadczą, że zmiany te są pilną potrzebą w rozwoju polskiej oświaty.

## Strategie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych – analizy, obserwacje i postulaty

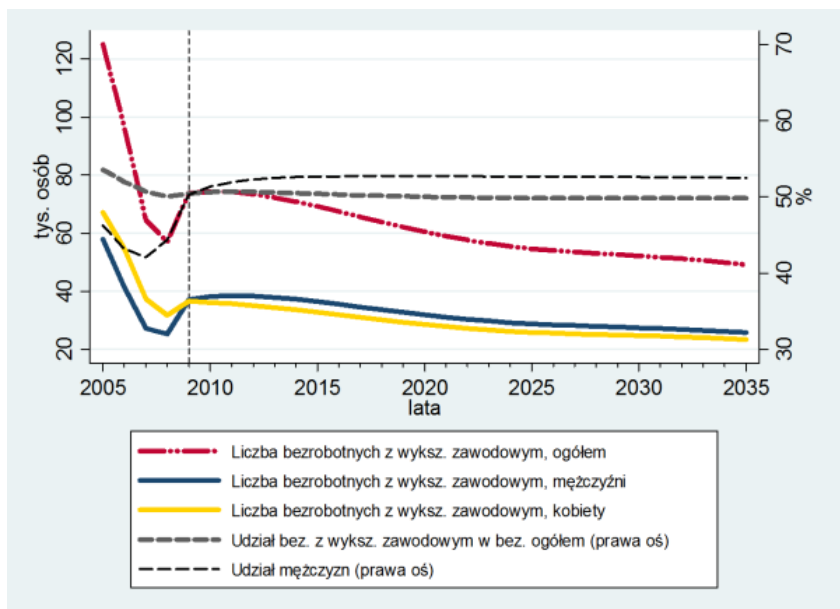
Wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych powinno stanowić w najbliższych latach jedno ze strategicznych zadań w polskiej oświacie oraz polityce społecznej. Już teraz analizy największych zagrożeń, jakie mogą dotknąć krajową gospodarkę i życie społeczne w następnych dziesięcioleciach, wskazują przede wszystkim na stale spadające wskaźniki przyrostu naturalnego oraz na rosnące zapotrzebowanie na pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym różnych branż. To właśnie brak osób posiadających kwalifikacje zawodowe na poziomie urzędnika pierwszego i drugiego stopnia stanowi właśnie powód do zastojów w produkcji i konieczności zatrudniania specjalistów z innych krajów, co jest obecnie już stałą praktyką na zachodzie Europy. Pewne wyraźne tendencje zmian w tym zakresie dają się obserwować w obecnie przygotowywanych prognozach.

**Wykres 1. Liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w Polsce 2005–2035**



Źródło: Raport *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*, opracowany w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka 2010*

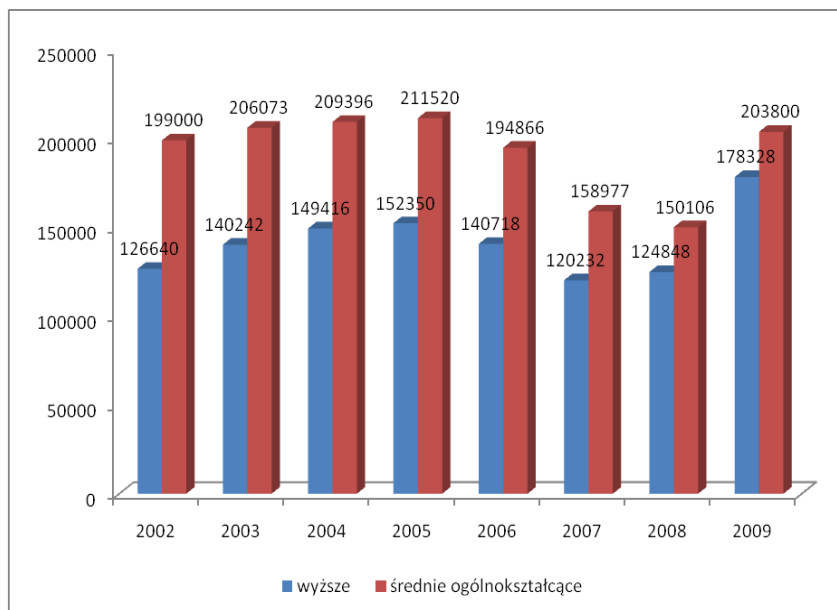
Wykres 2. Liczba bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w woj. śląskim 2005-2035



Źródło: Raport Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, opracowany w ramach projektu Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka 2010

Jak wykazują analizy specjalistów, liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w Polsce spada od 2005 r. (por. wykres 1). Tendencja ta będzie się utrzymywała do 2035 r. Jedynie w 2009 r. odnotowano wzrost, który był rezultatem kryzysu gospodarczego w Polsce i na świecie. Analogiczną sytuację obserwuje się w odniesieniu do województwa śląskiego (por. wykres 2), z tym, że w tym regionie spadek liczby osób bezrobotnych jest jeszcze wyższy. O ile liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w Polsce w 2010 r. szacowana jest ogółem na poziomie 58%, to w województwie śląskim wynosi 50%. Prognozy wykazują, że za 5 lat liczba ta w Polsce obniży się do 55%, a w województwie śląskim do 47%, a za kolejne 5 lat, w 2020 r., obniży się do 49% w Polsce i do 45% w województwie śląskim. Prognozy na rok 2035 wykazują jeszcze bardziej wyraźny spadek liczby bezrobotnych na terenie województwa śląskiego – do 40% w porównaniu z bezrobociem w Polsce – 47%.

### Wykres 3. Bezrobotni z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym w Polsce 2002–2009

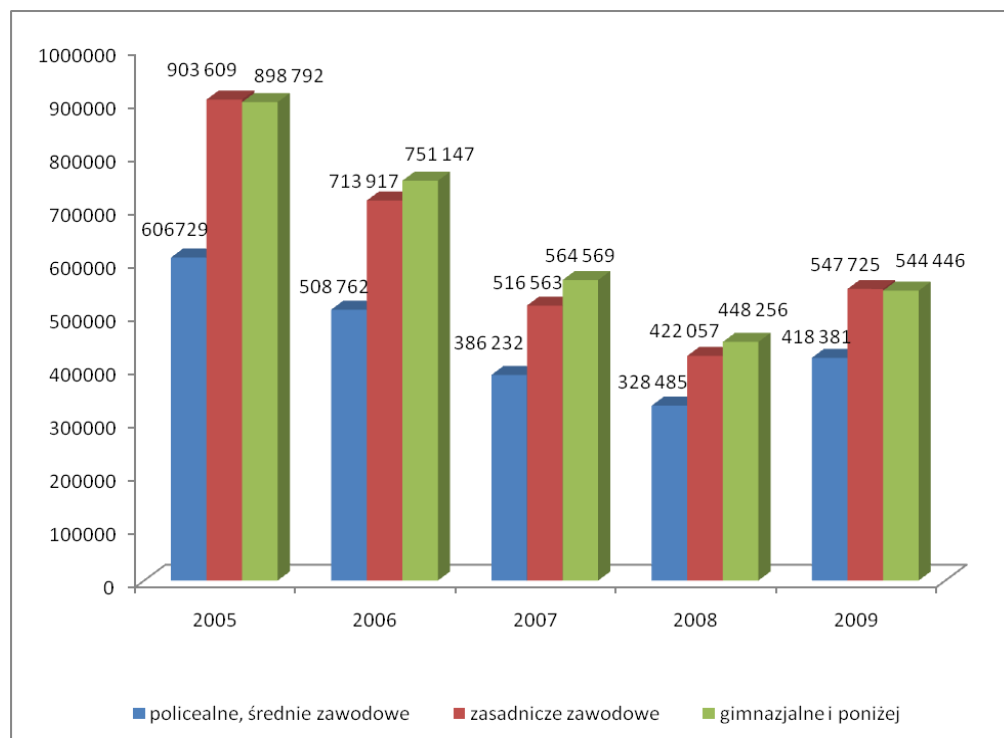


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Interesujące wnioski można także sformułować na podstawie analiz danych o liczbie osób oficjalnie zarejestrowanych jako bezrobotne w latach 2002-2009 w Polsce i w województwie śląskim. Badania te oparto o dane pięciu podstawowych grup zawodowych: 1. osób z wykształceniem wyższym, 2. wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 3. wykształceniem policealnym – średnim zawodowym, 4. zasadniczym zawodowym i 5. gimnazjalnym i niższym. Wykresy te ukazują, że choć bezrobocie u osób z wykształceniem średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym jest na wysokim poziomie, to jednak od 2005 r. odnotowuje się w tych grupach wyraźny spadek tego wskaźnika. Najniższy pułap od 2002 r. osiągnęło bezrobocie w 2007–2008 r. Liczba osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym spadła z 152 350 w 2005 r. do 120 232 w 2007 r., co stanowi spadek o 21%. Podobnie liczba osób bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym spadła z 211 520 w 2005 r. do 158 977 w 2007 r., co stanowi 24% mniej. Natomiast w tych samych latach liczba osób bezrobotnych z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym spadła o 36% (z 606 729 do 386 232), z wykształceniem zasadniczym zawodowym spadła o 42% (z 903 609 do 516 563), a liczba osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym spadła o 37% (z poziomu 898 792 do 564 569, por. wykresy 3 i 4). Warto zaznaczyć, że w 2008 r. wśród osób z wykształceniem zawodowym odnotowano wyraźną kontynuację tendencji

spadkowej, podczas gdy w grupie osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym wskaźniki utrzymały się na tym samym poziomie. Kryzys, jaki nastąpił w gospodarce światowej w 2009 r. wpłynął na wzrost bezrobocia we wszystkich omawianych grupach, lecz można przypuszczać, że już dane za rok bieżący wykażą powrót do tendencji spadku bezrobocia wśród osób ze średnim wykształceniem zawodowym.

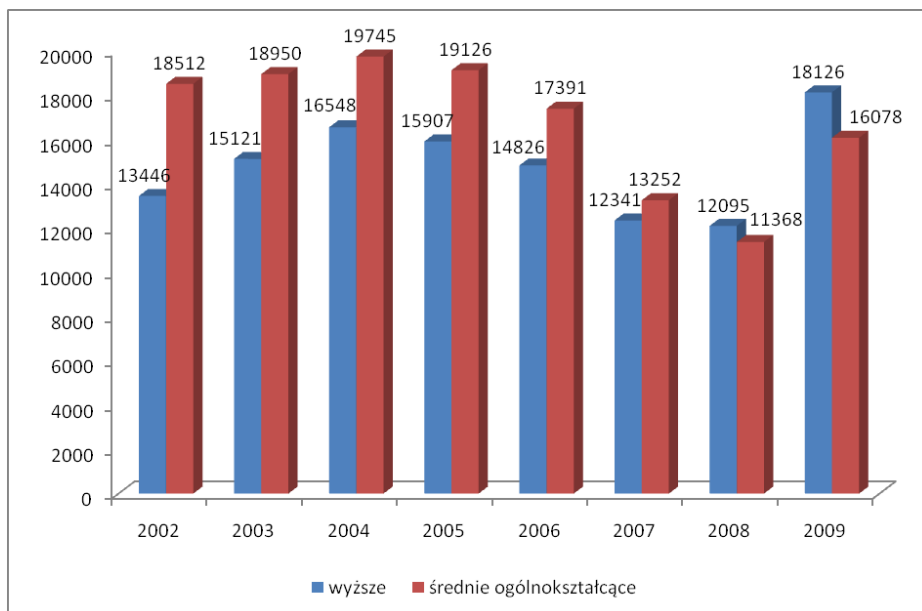
**Wykres 4. Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w Polsce w latach 2005–2009**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS



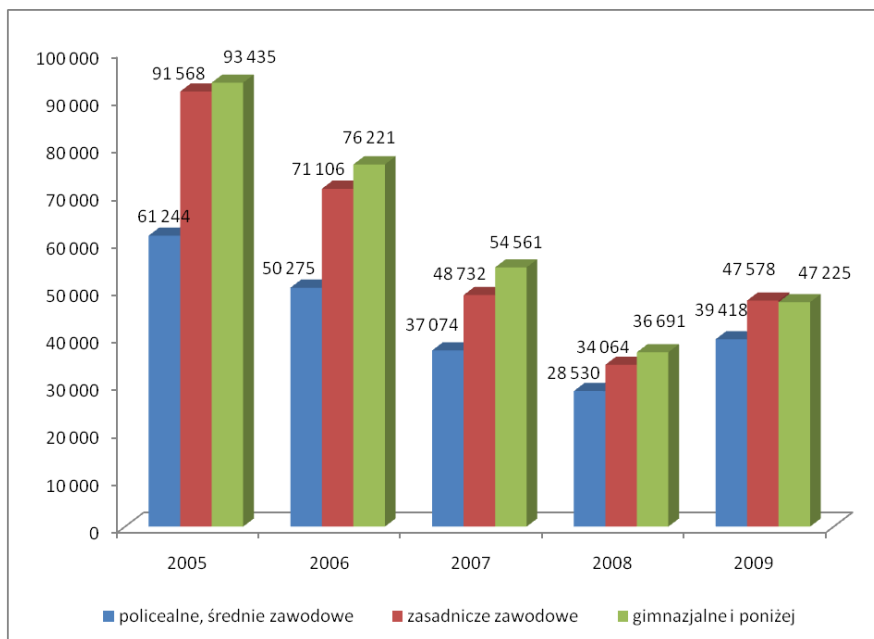
**Wykres 5. Bezrobotni z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym w woj. śląskim w latach 2002–2009**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analiza porównawcza tendencji zachodzących w tych samych grupach społecznych i w tych samych przedziałach czasowych na terenie województwa śląskiego ukazują zbliżone kierunki zmian. Bezrobocie w grupie osób z wykształceniem wyższym spadło z poziomu 15 907 w 2005 r. (choć nieco wyższe było rok wcześniej) do 12 341 w 2007 r., co stanowi 22%; w grupie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zaś z poziomu 19 126 w 2005 r. do 13 252 w 2007 r., co stanowi 30%. Natomiast w tych samych latach w grupie osób z wykształceniem policealnym średnim spadło o 39% (z 61 244 do 37 074), z wykształceniem zasadniczym zawodowym o 46% (z 91 568 do 48 732), a w grupie z wykształceniem gimnazjalnym i niższym odnotowuje się spadek o 41% (z 93 435 do 54 561). Widoczna jest zatem również znaczna różnica między skalą spadku bezrobocia wśród osób z wykształceniem zawodowym w porównaniu z osobami o wykształceniu wyższym i ogólnokształcącym. Warto także odnotować fakt, że stopień wzrostu bezrobocia w 2009 r. na skutek kryzysu gospodarczego był wyraźnie niższy w grupie niepracujących z wykształceniem zawodowym (por. wykresy 5 i 6).

**Wykres 6. Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym i niższym w woj. śląskim w latach 2005–2009**

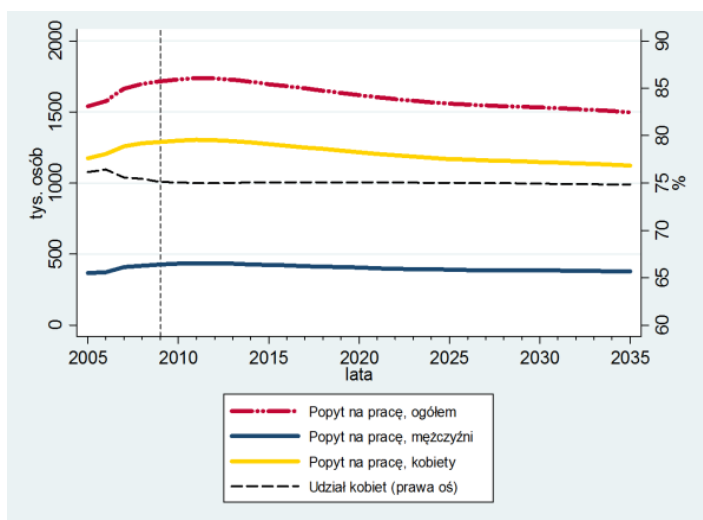


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Porównując tendencje charakteryzujące Śląsk i całą Polskę, widać, że w obu przypadkach zachodzą podobne zmiany, z tym że w województwie śląskim trendy te są silniejsze, średnio o 4–6 punktów procentowych.

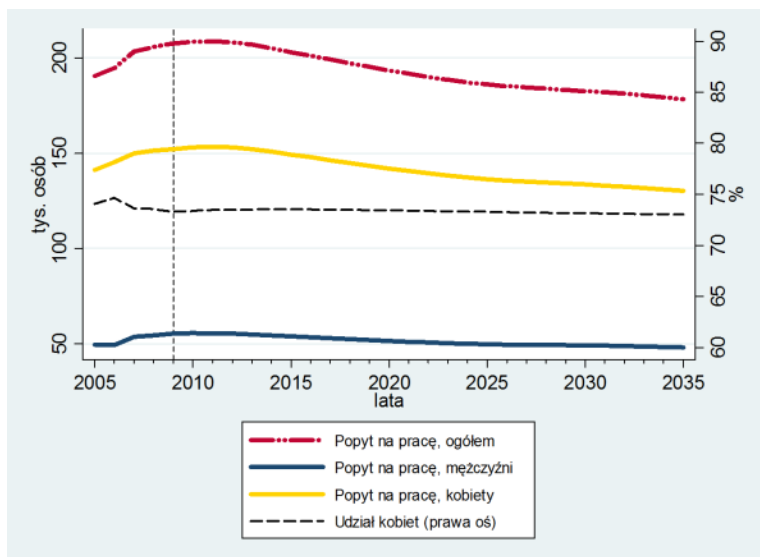
Rosnące zapotrzebowanie na kadry z wykształceniem zawodowym występuje równoległe z względnie stałym zapotrzebowaniem na pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Zmiany oraz prognozy w tym zakresie na lata 2005–2035 przedstawiają wykresy 7 i 8 (patrz niżej). Na tej podstawie można wnioskować, że w ciągu następnych 25 lat w Polsce zapotrzebowanie na pracowników w tym sektorze gospodarki będzie się nieco zmniejszało, lecz utrzyma się mimo to na wysokim poziomie. Z dużym prawdopodobieństwem można też przypuszczać, że sektor ten będzie otwierał nowe gałęzie, w których pojawi się duże zapotrzebowanie na kadry pracownicze. Sytuacja w województwie śląskim pod tym względem wygląda podobnie jak przemiany następujące ogólnie w całej Polsce. Prognozy te ukazują zarazem, że już obecnie na terenie województwa śląskiego zapotrzebowanie na kadry ekonomiczne jest wyższe niż w Polsce ogółem. W 2009 r. zapotrzebowanie na pracowników z tej branży plasowało się na poziomie 90%, podczas gdy w całym kraju wynosiło ono 85%. Prognozowane zmiany, które będą miały miejsce w ciągu następnych 25 lat, pokazują, że ten wysoki poziom popytu utrzyma się w województwie śląskim na tym samym poziomie.

**Wykres 7. Popyt na pracę pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w Polsce w latach 2005–2035**



Źródło: Raport Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, opracowany w ramach projektu Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka 2010

**Wykres 8. Popyt na pracę pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w woj. śląskim w latach 2005–2035**



Źródło: Raport Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, opracowany w ramach projektu Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka 2010

Korzystne są także prognozy w zakresie ogólnego rozwoju gospodarczego na terenie województwa śląskiego do roku 2035<sup>18</sup>. Raport wskazuje na przeciętne realne tempo wzrostu PKB na poziomie ok. 3% do 2020 r., a w latach 2020–2035 na poziomie 3,8%. Według prognoz będą rosły także nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w Polsce. Z ok. 110 000 mln złotych w 2010 r. wzrosną do 200 000 mln w 2018 r. Raport pokazuje, że w 2020 r. nastąpi gwałtowny wzrost nakładów inwestycyjnych. Około 2027 r. będą one wynosiły 400 000 mln, a w 2035 r. przekroczą pułap 600 000 mln zł.

Wraz z rozwojem przedsiębiorstw będą rosły pensje techników i innego średniego personelu. Wzrost ten będzie, zgodnie z prognozami, w przedziale między 182% a 185%. W tym zakresie województwo śląskie plasuje się wśród województw o dynamicznym wzroście w skali ogólnopolskiej. W szybkim tempie będą wzrastały także pensje pracowników biurowych oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców.

Na tej podstawie widać wyraźnie, że doskonalenie zawodowe w omawianych branżach stanowi niezwykle istotny aspekt w planowaniu strategii rozwoju oświaty oraz rozwoju gospodarczego kraju. W nadchodzących latach będą bowiem wzrastały szanse udanego startu zawodowego dla osób w sektorze ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzaniu. Rozwijający się rynek pracy w tych branżach pociągnie za sobą rosnącą liczbę placówek, które będą oferowały kształcenie w tym zakresie. Istotne jest zatem, aby jak najszybciej – najlepiej w ciągu najbliższych 5 lat – zadbać o podniesienie jakości edukacji uczniów zdobywających średnie wykształcenie zawodowe. Konieczne w tym zakresie są intensywne szkolenia kadr kształcenia zawodowego. Dobrze przygotowani dydaktycy będą stanowili „lokomotywę” przyszłych zmian w tych placówkach.

---

<sup>18</sup> Dane prezentowane w tym akapicie przedstawiam za: *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*, 2010.

## Podsumowanie

Realizacja programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów stanowi jeden z istotnych elementów przeobrażeń szkolnictwa zawodowego. Intensywny rozwój tych placówek stanowi jeden z ważnych kroków w procesie kształtowania nowoczesnego modelu oświaty w Polsce. Rozwój gospodarczy kraju w kolejnych latach będzie wymagał szkolnictwa, które przygotuje wysoko wykwalifikowanych pracowników. Istotna rola w tym zakresie przypadnie w ciągu następnych dziesięcioleci szkolnictwu zawodowemu. Niedobór w zakresie pracowników pierwszego i drugiego szczebla już teraz zgłaszają państwa wysoko rozwinięte. Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że zjawisko to będzie postępowało także w Polsce. Z tego względu postulat przemian w szkolnictwie zawodowym, które kształci pracowników tego szczebla, stanowi kluczowe wyzwanie dla polskiej gospodarki. Jeśli uda się w okresie najbliższych 5 lat przeprowadzić znaczące zmiany na tym polu, to reformy te mogą stanowić kluczową inwestycję w stabilny rozwój gospodarczy kraju w następnych dziesięcioleciach.

Kluczowe znaczenie w rozwoju szkolnictwa zawodowego przypada doskonaleniu wysokich kwalifikacji wśród kadr dydaktycznych. Dlatego też wdrażanie innowacyjnych programów dla tych grup zawodowych ma tak zasadnicze znaczenie. Wysoko wykwalifikowani dydaktycy będą potrafili przekazać swoje umiejętności uczniom, co zaowocuje przygotowaniem kompetentnych absolwentów, realizujących ideę uczenia się przez całe życie.

## Bibliografia

1. *Badania potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli*, Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, Warszawa 2009.
2. Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej. Studium teoretyczne*, Warszawa 2008.
3. Brejnak A., *Tworzenie modułowych programów szkoleń opartych na metodologii MES*, Warszawa 2004.
4. Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z., *Zarys polityki zatrudnienia*, Warszawa 1990.
5. *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, raport Najwyższej Izby Kontroli, Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, Warszawa 2009.
6. Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Poznań 1995.
7. *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005.
8. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009.
9. Nowakowska-Siuta R., *Kształcenie zawodowe w krajach UE*, Warszawa 2006.
10. Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „Infos. Zagadnienia społeczno-gospodarcze”, nr 16 (12.06.2007).
11. *Strategia doskonalenia zawodowego*, opracowana w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, 2010.
12. Suchorab A., *Cele i polityka Unii Europejskiej w zakresie upowszechniania uczenia się przez całe życie*, <http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C> (data dostępu: 16.12.2010).

13. Symela K., *Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych a kształcenie zawodowe. Problematyka nowoczesnego kształcenia zawodowego*, Warszawa 2009.
14. Symela K., *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*, [www.wup.pl/.../Temat%20%20Moderniza%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc](http://www.wup.pl/.../Temat%20%20Moderniza%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc) (data dostępu: 16.12.2010).
15. *System kształcenia ustawicznego nauczycieli*, materiały z seminarium z dn. 30 maja 2005 r., Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
16. *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010.
17. *Zapotrzebowanie ogólnopolskiego rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania*, raport opracowany w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, 2010.
18. Zych A., *Opracowanie i dostosowywanie programów kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Materiały pomocnicze dla nauczycieli*, Szczecin 2006.

## Spis wykresów

Wykres 1. Liczba osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w Polsce 2005–2035.....	29
Wykres 2. Liczba bezrobotnych z wykształceniem zawodowym w woj. śląskim 2005-2035 .....	30
Wykres 3. Bezrobotni z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym w Polsce 2002–2009.....	31
Wykres 4. Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym w Polsce w latach 2005–2009.....	32
Wykres 5. Bezrobotni z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym w woj. śląskim w latach 2002–2009 .....	33
Wykres 6. Bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym i niższym w woj. śląskim w latach 2005–2009.....	34
Wykres 7. Popyt na pracę pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w Polsce w latach 2005–2035.....	35
Wykres 8. Popyt na pracę pracowników z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w woj. śląskim w latach 2005–2035 .....	35



