

POLSKI DOM KREACJI

S strategia doskonalenia zawodowego

opracowana 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

**Strategia 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
fax. (42) 209 36 85

Strategię doskonalenia zawodowego opracował zespół w składzie:

dr Monika Kuleczka
dr Michał Mackiewicz
Ewa Organiściak
Katarzyna Skierska-Pięta

Recenzja:

dr Katarzyna Czekaj
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



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

Spis treści

Wstęp	5
Kształcenie zawodowe i ustawiczne w krajach Unii Europejskiej	8
Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej	8
Kształcenie ustawiczne w Unii Europejskiej	10
Kształcenie zawodowe i ustawiczne w Polsce	13
Kształcenie zawodowe w Polsce.....	13
Kształcenie ustawiczne w Polsce.....	17
Analiza SWOT szkolnictwa zawodowego w Polsce	20
Główne problemy szkolnictwa zawodowego w Polsce i proponowane zmiany mające na celu przywrócenie jego rangi.....	22
Główne problemy szkolnictwa zawodowego w Polsce.....	22
Docelowy model szkolnictwa zawodowego w Polsce	23
Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego	25
Odbudowa w zakresie programów kształcenia	25
System kształcenia modułowego stanowi zatem szansę na odbudowanie efektywnego i elastycznego, zgodnego z zapotrzebowaniem rynku pracy, nauczania w szkołach przygotowujących do zawodu.....	27
Udział pracodawców w kształceniu zawodowym – w aspekcie praktyk zawodowych, jak i praktycznej nauki zawodu	27
Struktura i organizacja kształcenia zawodowego	33
Utworzenie sprawnie działającego systemu egzaminów zawodowych.....	35
Obligatoryjność w zakresie kształcenia i doksztalcania nauczycieli przedmiotów zawodowych	38
Analiza tendencji w szkolnictwie zawodowym na przestrzeni lat 2004–2009.....	45
Zakończenie.....	52
Bibliografia.....	53
Źródła internetowe	58
Spis tabel i wykresów	59

Wstęp

Niniejsza strategia doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu została opracowana w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, realizowanego przez Polski Dom Krecacji Sp. z o.o. w Katowicach. Odpowiada ona na problemy, z jakimi od lat boryka się szkolnictwo zawodowe, a w szczególności na opinię, zgodnie z którą przestało ono kształcić wykwalifikowanych fachowców.

Szkolnictwo zawodowe¹ od dawna traktowane było jak zło konieczne, szkoła zawodowa stanowiła synonim placówki, którą wybierają uczniowie mniej zdolni, mający problemy z nauką i przyswajaniem wiedzy ogólnej². Posiadanie wyższego wykształcenia przez dużą część społeczeństwa nadal traktowane jest jak swego rodzaju nobilitacja. Jednakże należy pamiętać o tym, że po pierwsze, w realiach współczesnego rynku pracy dyplom wyższej uczelni niekoniecznie stanowi gwarancję zdobycia zatrudnienia, nie mówiąc już o posiadaniu dobrze płatnej i satysfakcjonującej, po drugie zaś wartość wyższego wykształcenia uległa dewaluacji za sprawą masowo powstających prywatnych uczelni wyższych, w których jakość przekazywania wiedzy często pozostawia wiele do życzenia.

Obecnie rynek pracy znajduje się w osobliwej sytuacji. Pomimo wysokiego bezrobocia, właściciele przedsiębiorstw nie są w stanie znaleźć chętnych do pracy ludzi, zwłaszcza osób posiadających kwalifikacje zawodowe. Polskie społeczeństwo posiada coraz większe aspiracje edukacyjne. W modzie wciąż jest studiowanie zarządzania, marketingu, ekonomii, administracji. Tymczasem gospodarka nie oferuje takiej liczby miejsc pracy, która gwarantowałaby zatrudnienie dla wszystkich osób z wyższym wykształceniem, kończących wymienione powyżej, oblegane kierunki studiów. Można wnioskować, że obecny system szkolnictwa nie nadąża za potrzebami gospodarki i nie spełnia jej oczekiwań. Na rynku pracy notorycznie odnotowuje się deficyt pracowników średniego szczebla (techników, szwaczek), a więc absolwentów szkół przygotowujących do wykonywania określonego zawodu. Przykładem ilustrującym ową niepokojącą tendencję, przejawiającą się w marginalizowaniu szkolnictwa zawodowego, może być przypadek firmy Inter Groclin

¹ Autorzy niniejszej strategii pisząc o szkolnictwie zawodowym średniego szczebla edukacji, uznają za nie zarówno zasadnicze szkoły zawodowe, jak i technika oraz licea profilowane.

² Spostrzeżenia uczestników jednego z seminariów zorganizowanych w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* przez Polski Dom Krecacji jesienią 2010 roku.

Auto, produkującej fotele samochodowe, która w 2007 roku chciała zatrudnić w trybie natychmiastowym dwieście szwaczek³, co jednak okazało się nie trudne, ale wręcz niemożliwe, albowiem zawód szwaczki niemal zaniknął. Jedynym wyjściem z takiej sytuacji staje się dla pracodawców poszukiwanie i zatrudnianie osób nieposiadających kwalifikacji, a następnie przeszkolenie ich. Mimo że w wielu sytuacjach jest to jedyne rozwiązanie, dla pracodawcy wiąże się z dodatkowymi kosztami przy niepewnym rezultacie podejmowanych działań, bowiem efekt przeszkolenia pracownika nie zawsze jest zadowalający. Co więcej – często osoby, które otrzymały ofertę pracy z Powiatowego lub Wojewódzkiego Urzędu Pracy wyrażają zgodę na przeszkolenie powodowane jedynie tą motywacją, aby nie stracić prawa do zasiłku i statusu osoby bezrobotnej. W takich przypadkach uczenie się nowego zawodu nie przynosi z reguły pozytywnych rezultatów, gdyż jest wynikiem pewnego rodzaju przymusu. Tacy pracownicy nie są bowiem ani odpowiednio zmotywowani do pracy, ani tym bardziej wydajni i efektywni. Ponadto koszty szkolenia nowego, niewykwalifikowanego pracownika ponosi pracodawca, a dodać należy, że koszty te są wysokie, ponieważ przyuczanie do zawodu trwa około sześciu miesięcy, zaś wdrażanie nowego pracownika do wykonywania zadań zawodowych w docelowym środowisku pracy wymaga tyle samo czasu⁴.

Analiza zarysowanych powyżej zjawisk i ich konsekwencji dla sytuacji społeczno-gospodarczej w Polsce musi prowadzić do konkluzji o konieczności odbudowywania szkolnictwa zawodowego w taki sposób, aby dostosować je do wymogów tak rynku pracy, jak i wymogów Unii Europejskiej. Uświadomienie Ministerstwu Edukacji Narodowej takiej konieczności stanowi pierwszy, ale znaczący krok na drodze do tego celu.

Ministerstwo Edukacji Narodowej dąży przede wszystkim do dostosowania struktury kształcenia do wciąż zmieniających się potrzeb rynku pracy. Ponadto w *spectrum* jego zainteresowań i celów znajduje się także dążenie do uelastyczenia kierunków kształcenia, połączone z próbą podniesienia jakości i poziomu nauczania, co w bezpośredni sposób przekłada się na wyższy odsetek zdawalności egzaminów zawodowych potwierdzających kwalifikacje.

Niniejsze opracowanie składa się z sześciu rozdziałów. Pierwszy z nich dotyczy zagadnień związanych z kształceniem zawodowym i ustawicznym w krajach Unii Europejskiej. Została w nim zawarta krótka charakterystyka europejskiego modelu kształcenia i doskonalenia zawodowego. Rozdział drugi zaś wypełniają

³ *Mechanik wygrywa z magistrem*, <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,3838082.html> [data dostępu 20.11.2010].

⁴ *Ibidem*.

zagadnienia związane z kształceniem ustawicznym i zawodowym w Polsce. Część trzecia zawiera analizę SWOT koncentrującą się wokół mocnych i słabych stron szkolnictwa zawodowego w Polsce, w połączeniu z przedstawieniem możliwości, ograniczeń, szans i zagrożeń związanych z kształceniem zawodowym.

Rozdział czwarty poświęcony został głównym problemom szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz sposobom przywrócenia jego dawnej rangi. Na zawartość tej części publikacji składają się rozważania na temat docelowego modelu szkolnictwa zawodowego w Polsce, który ma być tworzony w oparciu o nową klasyfikację zawodów, odbudowę w zakresie programów kształcenia, aktywny udział pracodawców w kształceniu zawodowym, nową strukturę i organizację kształcenia oraz konieczność utworzenia sprawnie działającego systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. W rozdziale piątym, w całości poświęconym konieczności doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego, zamieszczone zostały propozycje mające na celu pomoc nauczycielom w odnalezieniu się w nowym systemie kształcenia zawodowego, którego budowa wiąże się z koniecznością podwyższania zawodowych kwalifikacji dydaktyków. Rozdział szósty poświęcony został analizie tendencji w szkolnictwie zawodowym na przestrzeni lat 2004–2009 w Polsce oraz w województwie śląskim.

Kształcenie zawodowe i ustawiczne w krajach Unii Europejskiej

Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej

Zagadnienie kształcenia zawodowego jest od dawna obecne w strategii edukacyjnej Unii Europejskiej. W zamierzeniu prowadzi ona wspólną politykę edukacyjną, polegającą m. in. na zapewnieniu dostępu do kształcenia na wszystkich jego szczeblach każdemu obywatelowi państw Wspólnoty, co wiąże się bezpośrednio z możliwością przepływu pracowników oraz z możliwością wzajemnego uznawania wszelkiego rodzaju dyplomów, świadectw i kwalifikacji zawodowych.

Także w pozostałych państwach Unii Europejskiej, nie tylko w Polsce, dostrzega się konieczność skorelowania kształcenia zawodowego i doskonalenia kadr z polityką rozwoju gospodarczego oraz wymogami rynku pracy. Pracodawcy państw unijnych wymagają od pracowników nie tylko jak najwyższych kwalifikacji i umiejętności w zakresie wykonywanego przez nich zawodu, ale w równym zakresie elastyczności i mobilności zawodowej – umiejętności pozwalających na szybkie przekwalifikowanie się pracownika i jego gotowość do zmiany miejsca zatrudnienia.

Postulowana przez ministerstwa pracy i edukacji krajów unijnych konieczność uczynienia szkolnictwa zawodowego kompatybilnym względem wymogów gospodarki, poszerzona zostaje również, w odniesieniu do konkretnych zawodów, o wymóg włączenia pracodawców w proces tworzenia programów nauczania.

Nadto wnioskuje się również o stworzenie programu, który umożliwiłaby podjęcie współpracy pracodawcy i szkoły w zakresie praktyk zawodowych. Najbardziej popularne formy tzw. dobrych praktyk polegają między innymi na:

- promowaniu tworzenia nowych miejsc pracy;
- aktywizacji osób pozostających bez pracy poprzez zaangażowanie ich w system szkoleń organizowanych przez przedsiębiorstwa i w tychże również przeprowadzanych;
- wdrażaniu programów kształcenia dualnego polegającego na równoczesnej pracy w przedsiębiorstwie oraz nauce w szkole;

- zatrudnianiu bezrobotnych na określony czas w miejsce pracownika nieobecnego, np. oddelegowanego, jest to tzw. rotacyjne miejsce pracy⁵.

Współczesny świat, rozwijający się w niepohamowanym wręcz tempie, cechują trzy zasadnicze czynniki przemian, które w nim zachodzą:

- globalizacja gospodarki;
- rozwój cywilizacji naukowo-technicznej;
- dynamizacja procesów rozwoju społeczeństw opartych na informatyzacji.

Wymienione powyżej tendencje mają wpływ na perspektywy zatrudniania absolwentów opuszczających mury szkół zawodowych. Z racji tego, że jak już kilkakrotnie wspomniano, szkolnictwo zawodowe musi nadążać za wymogami rynku pracy oraz odpowiadać potrzebom wspólnotowej gospodarki UE, konieczne jest spełnienie następujących postulatów:

- opracowanie systemów i programów kształcenia zawodowego w oparciu o współpracę pracodawców, pracowników i władz poszczególnych krajów Unii Europejskiej;
- przygotowanie przez rząd systemu zachęt dla pracodawców i pracowników, w postaci częściowego finansowania szkoleń dla osób zmieniających lub doskonalących kwalifikacje zawodowe, co z pewnością przekłada się na podnoszenie ich poziomu;
- tworzenie przez odpowiednie ministerstwa krajów Unii konkretnej strategii systemu szkoleń zawodowych, na którą składa się planowanie oraz konkretyzowanie standardów związanych z kwalifikacjami zawodowymi⁶.

Zagadnienie konieczności posiadania wyuczonego zawodu jest tym ważniejsze, że o bezrobociu, które jest udziałem coraz większej liczby absolwentów uczelni wyższych, mówi się jak o chorobie cywilizacyjnej. Stąd forsowany przez ostatnie kilka lat postulat odbudowania szkolnictwa zawodowego, które zapewni absolwentom zdobycie takich kwalifikacji, doświadczenia w połączeniu z kreatywnością i innowacyjnością, by rynek był w stanie zaoferować im miejsca pracy.

Wszystko to, o czym do tej pory napisano, znajduje potwierdzenie w dokumentach i inicjatywach Unii Europejskiej. Jednym z głównych dokumentów poświęconych temu zagadnieniu jest komunikat przedstawiony przez Komisję Europejską *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowanie*.

⁵ R. Nowakowska-Siuta, *Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej – podstawowe priorytety*, www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf [data dostępu: 20.11.20201].

⁶ Ibidem.

Stanowi on swego rodzaju analizę, z której jasno wynika, że zarówno kompetencje, jak i kwalifikacje zawodowe będą odgrywać coraz ważniejszą rolę w odniesieniu do wszystkich zawodów i poziomów zatrudnienia na europejskich rynkach pracy.

Jako że kształcenie zawodowe jest jednym z najistotniejszych elementów polityki prowadzonej przez Unię Europejską w zakresie edukacji, na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat stworzono szereg programów przyczyniających się do rozwoju i podwyższenia poziomu nauczania w sferze szkolnictwa zawodowego. Wymienić wśród nich należy przede wszystkim program Leonardo da Vinci, powołany do życia przez Komisję Europejską w roku 1994. Jego głównym celem było wdrażanie polityki unijnej odnośnie kształcenia i szkolenia zawodowego. Wspierał i propagował również kształcenie ustawiczne, w połączeniu z rozwojem systemu praktyk. Wdrażane w życie założenia programu znacząco wpłynęły na zwiększenie dostępności kształcenia zawodowego dla osób niepełnosprawnych lub znajdujących się w szczególnie złej sytuacji, jeśli idzie o rynek pracy. Pomógł także upowszechnić ideę zrównania szans kobiet i mężczyzn, zwalczania dyskryminacji w zakresie dostępności do kształcenia zawodowego.

Warto wspomnieć również o programie Socrates, który znacząco przyczynił się do podniesienia poziomu nauczania oraz jego atrakcyjności na wszystkich poziomach edukacji, poprzez rozwój międzynarodowej współpracy i wymiany doświadczeń w zakresie kształcenia. Dlatego też Socrates to program stwarzający szerokie możliwości, w jego skład wchodzi liczne „podprogramy” odnoszące się do poszczególnych dziedzin działań oświatowych (promocja nauki języków obcych, rozwój informatyzacji szkół, rozwój systemu wymiany doświadczeń w zakresie kadr szkolnictwa itd.): COMENIUS, ERASMUS, GRUNDTVIG, LINGUA, MINERVA, ARION, EURYDICE⁷.

Kształcenie ustawiczne w Unii Europejskiej

Problematyka kształcenia zawodowego w nierozzerwalny sposób wiąże się z zagadnieniem uczenia się przez całe życie, co znajduje potwierdzenie w licznych dokumentach, strategiach i programach Unii Europejskiej, między innymi w:

- Europejskiej Strategii Integracji Społecznej, w której położono nacisk na wskazanie roli, jaką odgrywa edukacja, w połączeniu z wszelkiego rodzaju szkoleniami, w zakresie przeciwdziałania i zapobiegania społecznemu wykluczeniu;

⁷ Ibidem.

- Europejska Strategia Zatrudnienia uznająca wszelkie działania na płaszczyźnie edukacji i szkoleń za istotne także w zakresie podwyższania szans na znalezienie zatrudnienia, co ma niebagatelne znaczenie, jeśli chodzi o rozwój przedsiębiorczości, jak również o podniesienie poziomu zdolności dostosowywania się pracowników – tak do wymagań rynku pracy, jak i pracodawców⁸.

Sama zaś problematyka związana z kształceniem ustawicznym sięga lat siedemdziesiątych ubiegłego stulecia, kiedy podczas XIX Sesji Generalnej UNESCO, która odbyła się w Nairobi w roku 1976, pojawiło się zagadnienie edukacji ustawicznej. Zdefiniowano ją wówczas jako wszelkiego rodzaju działania (odbywające się zarówno w placówkach szkolnych, jak i pozaszkolnych, a więc ogólnie rzecz ujmując, w placówkach oświatowych), które mają na celu umożliwienie osobom dorosłym podnoszenie swoich kwalifikacji, rozwijanie zdolności oraz zdobywanie zawodu, co wydatnie przyczynia się do ich pełnego rozwoju zarówno na płaszczyźnie społecznej, ekonomicznej, jak i kulturalnej⁹. Definicja ta jest zresztą używana po dziś dzień.

Na przestrzeni lat Unia Europejska opublikowała wiele dokumentów poświęconych koncepcji uczenia się przez całe życie, m.in.:

- raport *Edukacja: jest w niej ukryty skarb* (1996);
- *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego* (2000);
- *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010* (2002);
- *Kluczowe kompetencje w uczeniu się przez całe życie – Europejskie ramy referencyjne* (2006)¹⁰.

Jednakże wydaje się, że za najważniejszy i najbardziej przełomowy spośród dokumentów dotyczących tej kwestii uznać można Strategię Lizbońską, która zakłada budowanie Unii Europejskiej jako organizmu zdolnego do regularnego wzrostu gospodarczego, dzięki postawieniu na pierwszym miejscu wiedzy, konkurencyjności i dynamizmu.

⁸ *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, www.praca.podkarpacie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf [data dostępu 22.11.2010].

⁹ *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2003, www.men.gov.pl/index.php?view=article&catid=58%3Aksztacenie-doroslych&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&format=pdf&option=com_content&Itemid=83 [data dostępu 22.11.2010].

¹⁰ 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 21.11.2010].

Wszystkie wymienione powyżej dokumenty podkreślały rangę i znaczenie systematycznego i konsekwentnego uczenia się przez całe życie, zaznaczały one, że kształcenie tego rodzaju musi zostać oparte przed wszystkim na:

- powszechnej dostępności do edukacji oraz Internetu;
- rozbudowanym poradnictwie zawodowym;
- przeciwdziałaniu zepchnięciu na społeczny margines osób bezrobotnych;
- promowaniu aktywności obywatelskiej;
- podjęciu działań mających na celu skracanie czasu trwania edukacji kończącej się uzyskaniem kwalifikacji zawodowych;
- konieczności aktualizowania programów nauczania;
- zapewnieniu jak najwyższej jakości zarówno w zakresie kształcenia, jak i szkolenia;
- dążeniu do wzajemnego uznawania dyplomów i kwalifikacji na terenie poszczególnych krajów Unii Europejskiej.

Kształcenie zawodowe i ustawiczne w Polsce

Kształcenie zawodowe w Polsce

Jak już wcześniej wspomniano, szkolnictwo zawodowe w Polsce przeżywa regres, co bezpośrednio przekłada się na brak wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy oraz niskie wyniki zawodowych egzaminów zewnętrznych. Ów kryzys bierze swój początek ze stereotypowego postrzegania szkół zawodowych jako placówek o niskim poziomie nauczania, zatem mało atrakcyjnych zarówno dla rodziców wybierających profil kształcenia swoich dzieci (wobec których przejawiają czasem zawyżone aspiracje edukacyjne), jak i samych uczniów. Oni również niechętnie odnoszą się do perspektywy nauki w szkole zawodowej i rzadko do niej aplikują, co jest wynikiem tych samych stereotypów dotyczących niskiego prestiżu społecznego wykształcenia zawodowego.

W rzeczywistości ambicje uzyskania tytułu magisterskiego nie mają żadnego przełożenia na kwalifikacje i praktyczne umiejętności, jakie w toku edukacji pozyskuje wielu absolwentów szkół wyższych, szczególnie o profilu humanistycznym. Przykładem mogą być studenci kończący tak popularny, modny i oblegany kierunek studiów, jak zarządzanie i marketing, którzy mają ogromne problemy ze znalezieniem pracy, ponieważ w oczach pracodawców, być może niesłusznie, tego rodzaju wykształcenie nie gwarantuje żadnych praktycznych umiejętności i przygotowania do zawodu¹¹.

Dużą część odpowiedzialności za obecny stan szkolnictwa zawodowego spoczywa również na władzy państwowej, nadal traktującej nakłady na edukację, w tym szkolnictwo zawodowe, jako konieczne wydatki budżetowe, zamiast zmienić perspektywę na taką, którą obrały władze państw tzw. starej Unii Europejskiej – patrzeć na nie jak na inwestycję w kapitał ludzki, co z kolei stanowi główny czynnik wzrostu gospodarczego i cywilizacyjnego. Pod tym względem Polska zdecydowanie niekorzystnie wypada na tle Europy, tym bardziej, że w marcu 2008 roku Rada Europejska po raz kolejny zwróciła uwagę na to, że dokonywanie inwestycji w kapitał

¹¹ Spostrzeżenia uczestników jednego z seminariów zorganizowanych w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* przez Polski Dom Kracji jesienią 2010 roku.

ludzki stanowi jeden z czterech filarów Strategii Lizbońskiej, co w wielu państwach wspólnotowych nie jest realizowane w zadowalającym stopniu.

Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce drastycznie pogorszyła się po roku 1989, wraz ze zmianą systemu politycznego i gospodarczego. Przed tą datą ogromna liczba młodych ludzi uczęszczała do szkół zawodowych, które oferując wąski zakres tak wiedzy ogólnej, jak i *stricte* zawodowej, kształciły przede wszystkim przyszłych robotników, niezbędnych, by zapewnić obsadę kadrową w wielkich państwowych przedsiębiorstwach. Jednak wraz z nastaniem czasów gospodarki rynkowej przemysłowe molochy zaczęły upadać, co zawężyło perspektywy zatrudnienia dla absolwentów szkół zawodowych i przełożyło się na znaczny spadek liczby uczniów tych placówek, a to z kolei wiązało się z koniecznością zamykania wielu z nich. Poza tym, o czym wspomniano już parokrotnie, znacznie wzrosły aspiracje edukacyjne społeczeństwa. W tym samym czasie, kiedy zasadnicze szkoły zawodowe, niestwarzające możliwości przystąpienia do egzaminu dojrzałości, znikwały z edukacyjnej mapy kraju, gwałtownie zaczęła wzrastać liczba techników oraz liceów ogólnokształcących – w myśl postanowień reformy, mającej na celu zwiększenie odsetka absolwentów szkół legitymujących się wykształceniem średnim. Skrajnie zredukowane szkolnictwo zawodowe pozbawione zostało efektywnego wsparcia finansowego ze strony państwa i samorządów lokalnych. Na dłuższy czas zaniedbano prace związane z próbami zmodernizowania i zreformowania tego obszaru oświaty, co pozwoliłoby na skorelowanie go z gospodarką i potrzebami rynku pracy¹².

Pierwszym krokiem na drodze wprowadzenia znaczących zmian systemowych w obszarze edukacji była wprowadzona w roku 1999 reforma oświaty, która poprzez zmodyfikowanie struktury szkolnictwa rozpoczęła proces jego gruntownej modernizacji. Zgodnie z jej założeniami wprowadzono:

1. szkołę podstawową obejmującą sześć klas;
2. trzyletnie gimnazjum;
3. szkoły ponadgimnazjalne, w ramach których działają:
 - zasadnicze szkoły zawodowe – czasowe ramy kształcenia w tych placówkach nie przekraczają trzech lat, zaś ich ukończenie, po uprzednim zaliczeniu egzaminu zawodowego, daje możliwość zdobycia dyplomu potwierdzającego posiadanie umiejętności na poziomie wykwalifikowanego robotnika; po ukończeniu tej szkoły uczniowie mogą dalej kształcić się w dwuletnim uzupełniającym liceum ogólnokształcącym bądź w trzyletnim technikum uzupełniającym;

¹² J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16.

- trzyletnie licea profilowane edukujące w profilu ogólnozawodowym; ich ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości po uprzednim zdaniu egzaminu maturalnego;
- czteroletnie technika – umożliwiają zdobycie dyplomu, który, po uprzednim zdaniu egzaminu zawodowego, potwierdza posiadanie kwalifikacji zawodowych na poziomie technika; placówki te dają również możliwość otrzymania świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego;
- trzyletnie technika uzupełniające, których oferta kierowana jest do absolwentów zasadniczych szkół zawodowych; ich ukończenie pozwala na uzyskanie świadectwa dojrzałości po zaliczeniu egzaminu maturalnego oraz zdobycie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po uprzednim zdaniu egzaminu zawodowego;
- szkoły policealne – edukacja trwa w nich nie dłużej niż 2,5 roku, ich ukończenie umożliwia tym osobom, które legitymują się wykształceniem średnim, złożenie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, a następnie uzyskanie dyplomu w tym zakresie.

Jednakże omawiana reforma spotkała się z krytyką ze strony części środowiska naukowców zajmujących się zagadnieniem kształcenia i oświaty. Wskazali oni jej liczne mankamenty:

- zapisane w reformie założenia w żaden sposób nie były powiązane z prognozami i analizami rynku pracy;
- postanowienia reformy stały w jawnej sprzeczności ze standardami europejskimi z racji tego, że w krajach Unii Europejskiej w edukacji na szczeblu średnim dominuje system kształcenia zawodowego, a tendencja propagowania pełnego wykształcenia średniego nie jest jednoznaczna z promowaniem jedynie ogólnokształcącego szkolnictwa na szczeblu średnim;
- założenia zawarte w ustawie nie były pochodną oceny możliwości młodzieży, znaczny jej procent nie jest bowiem w stanie intelektualnie sprostać wymogom stawianym przez kształcenie ogólne¹³.

Pomimo iż autorzy reformy szkolnictwa mieli jak najlepsze chęci, przeprowadzenie jej napotkało szereg trudności. Zminimalizowana została rola Ministerstwa Edukacji Narodowej, które zrzekło się części swoich kompetencji w zakresie nadzoru nad placówkami oświatowymi na rzecz organów administracji terytorialnej, co przelożyło się na obarczenie powiatów zadaniem dostosowania oferty

¹³ Ibidem.

szkolnictwa zawodowego do zapotrzebowania lokalnego rynku pracy i przedsiębiorców. Zignorowana przez twórców reformy została również konieczność dokonania analizy finansowej odnośnie kosztów wprowadzanych zmian, co zaowocowało niedofinansowaniem wielu spośród zaplanowanych w reformie działań.

Istnieje więc pilna potrzeba podjęcia pracy u podstaw, która wyprowadziłaby z zapaści polskie szkolnictwo zawodowe. Zanim jednak podejmie się jakiegokolwiek kroki i zaproponuje konkretne zmiany w obszarze szkolnictwa zawodowego, należy uświadomić sobie, na czym przede wszystkim ten rodzaj kształcenia polega.

Próby zdefiniowania niniejszego zagadnienia podejmowane były wielokrotnie – w literaturze przedmiotu mówi się o ujęciu tradycyjnym, religijnym, holi- stycznym i funkcjonalnym, które biorą pod uwagę rozmaite aspekty znaczeniowe i składowe słowa zawód. Jednak próbując rzecz uogólnić, stwierdzić należy, że przez wykształcenie zawodowe rozumie się przysposabianie ludzi do wykonywania rozmaitych profesji, czemu służą szkoły zawodowe, zarówno średnie, jak i wyższe. Cele kształcenia zawodowego w zasadzie sprowadzają się do pięciu podstawowych zagadnień:

- przyswojenia wiedzy zawodowej, odnoszącej się do tych obszarów, które stanowią wspólny element dla profesji mieszczących się w konkretnym kierunku kształcenia zawodowego;
- przysposabiania do pracy produkcyjnej poprzez funkcjonalne opanowanie środków, metod i form działania przypisanych konkretnemu zawodowi oraz dyscyplinom pokrewnym;
- wykształcenia uzdolnień bezpośrednio odnoszących się do wykonywanego zawodu;
- poszerzania zainteresowań bezpośrednio wiążących się z wyuczonym i uprawianym zawodem, co znajduje odzwierciedlenie w pełnym identyfikowaniu się pracownika z zawodem;
- konieczności nieustannego samokształcenia¹⁴.

Podsumowując, stwierdzić należy, że na edukację zawodową składa się przede wszystkim kształcenie łączące teorię z praktyką, a także kształcenie ogólne, traktowane jako element uzupełniający oraz wspierające je regularne i nieprzerwane samokształcenie.

¹⁴ T. Kowalewski, *Kształcenie zawodowe w procesie kształcenia permanentnego*, konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/17.doc [data dostępu 22.11.2010].

Kształcenie ustawiczne w Polsce

Kształceniem ustawiczne, zwane również edukacją permanentną bądź całościową edukacją człowieka, bez wątpienia przekłada się na nieustanne podnoszenie wartości kapitału ludzkiego, co jest szczególnie istotne z punktu widzenia pracodawców. Całościowa edukacja człowieka stanowi również jeden z warunków niezbędnych do zbudowania społeczeństwa informacyjnego, które z kolei uznawane jest za fundament gospodarki konstruowanej w oparciu o wiedzę.

W Polsce zdecydowanie wzrasta zapotrzebowanie na pracowników legitymujących się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi, którzy nieustannie rozwijają i doskonalą swoje umiejętności, a także są w stanie przekwalifikować się, a tym samym dostosować się do potrzeb rynku pracy¹⁵.

Aby jednak kształcenie ustawiczne przyniosło spodziewane rezultaty, musi zostać powiązane z tradycyjnymi formami edukacji, co polegać ma przede wszystkim na możliwości nieograniczonego przechodzenia z jednej formy kształcenia do drugiej na każdym spośród wszystkich szczebli edukacji.

Kluczowym momentem dla kształcenia ustawicznego w Polsce okazał się być rok 2003, w którym rząd przyjął *Strategię Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do 2010 roku*¹⁶ obejmującą cele strategiczne edukacji całościowej, które sprowadzają się przede wszystkim do:

1. konieczności podjęcia działań mających na celu upowszechnienie tej formy kształcenia, przez co rozumie się:
 - nieodzowne zwiększenie dostępności do informacji poświęconej edukacji ustawicznej;
 - zagwarantowanie różnorodności w zakresie kształcenia ustawicznego;
 - niwelowanie wszelkich barier o charakterze społecznym i psychologicznym, uniemożliwiających dostęp do edukacji;
 - zbudowanie mechanizmów, które zapewnią drożność ścieżek edukacyjnych;
 - umożliwienie rozwoju nowych form edukacji, uwzględniających technologie informacyjne, takie jak: kształcenie na odległość oraz e-learning;
 - prowadzenie stałego monitoringu odnośnie dostępności i różnorodności ofert edukacyjnych w obszarze kształcenia ustawicznego;

¹⁵ R. Nowak-Lewandowska, *Kształcenie ustawiczne jako podstawa wzrostu konkurencyjności zasób pracy w Polsce*, <http://mikro.uni.v.szczecin.pl/bp/pdf/74/12.pdf> [data dostępu: 25.11.2010].

¹⁶ *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do 2010 roku*.

2. podwyższania jakości edukacji permanentnej, a więc:
 - doskonalenia kompetencji nauczycieli;
 - aktualizowania treści kształcenia i programów nauczania, które muszą być dostosowane do potrzeb społecznych, gospodarczych oraz indywidualnych oczekiwań ludzi kształcących się;
 - wdrażania innowacyjnych metod i form tak nauczania, jak i uczenia się, w tym również tych, które odwołują się do nowoczesnych, głównie teleinformatycznych technologii;
 - wykorzystywania środków dydaktycznych, które bezpośrednio przekładają się na wzrost efektywności kształcenia, a także znacząco wpływają na zwiększenie zainteresowania ludzi edukujących się w tym systemie;
 - całościowego rozwoju systemu przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje;
 - przygotowania systemu odnoszącego się do standardów kwalifikacji zawodowych jako elementu odgrywającego istotną rolę w jakości kształcenia ustawicznego;
 - opracowania systemu akredytacji instytucji zajmujących się kształceniem ustawicznym w formach pozaszkolnych;
 - zintensyfikowania skuteczności nadzoru pedagogicznego nad placówkami oświatowymi, w których prowadzona jest działalność związana z kształceniem ustawicznym;
3. współdziałania i partnerstwa, które obejmuje:
 - konieczność zwiększenia zaangażowania władz państwowych, samorządowych, organizacji pracodawców w organizowanie i finansowanie ustawicznej edukacji;
 - większe zainteresowanie i udział władz samorządowych i lokalnych, jeśli chodzi o kreowanie przeobrażeń na rynku pracy poprzez powiązanie edukacji z lokalnym potrzebami rynku pracy;
 - nieodzowność zaangażowania środowisk oświatowych, by wspólnie z naukowymi ingerowały w proces edukacji ustawicznej, mając na uwadze szczególnie współpracę z instytucjami w obrębie Unii Europejskiej;
 - wzrost nakładów na inwestycje w zasoby ludzkie, które objąć powinny m.in. utworzenie systemu zachęcającego do podejmowania kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem mieszkańców wsi, regionów charakteryzujących się strukturalnym bezrobociem, a także osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;

- zaproponowanie skutecznych rozwiązań o charakterze prawno-organizacyjnym, które zachęcałyby do podejmowania kształcenia ustawicznego;
4. tworzenia zasobów informacyjnych zarówno w odniesieniu do kształcenia ustawicznego, jak i rozwoju usług z zakresu doradztwa, na co składa się:
- obowiązek systematycznego opracowywania i rozpowszechniania prognoz dotyczących rynku pracy oraz zapotrzebowania pracodawców na pracowników o konkretnym zawodzie;
 - rozwijanie w szkołach, a także placówkach kształcenia ustawicznego, sprawnie działającego systemu w zakresie poradnictwa zawodowego;
 - budowanie powiązań między szkolnym systemem poradnictwa i doradztwa zawodowego a tym prowadzonym przez urzędy pracy;
5. przybliżania i uzmysławiania roli oraz znaczenia kształcenia ustawicznego, przez co rozumie się:
- konieczność promowania i propagowania kształcenia na wszystkich etapach edukacji;
 - działania o charakterze informacyjno-promocyjnym, przedstawiające korzyści płynące z edukacji ustawicznej w powiązaniu z szansami znalezienia pracy na rynku lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim¹⁷.

Reasumując, stwierdzić należy, że Unia Europejska poprzez promowanie kształcenia ustawicznego dąży przede wszystkim do stworzenia wszystkim obywatelom równych szans funkcjonowania na wciąż zmieniającym się rynku pracy. Ma to przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu, a także przyczynić się w znaczącym stopniu do sprawnego działania społeczeństwa opartego na wiedzy i informacji. To wszystko zaś zaowocować powinno stworzeniem konkurencyjnej i prężnie działającej innowacyjnej gospodarki europejskiej.

¹⁷ Ibidem.

Analiza SWOT szkolnictwa zawodowego w Polsce

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none">▪ wciąż egzekwowany obowiązek szkolny do ukończenia 18 roku życia;▪ uwzględnienie w systemie praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach.	<ul style="list-style-type: none">▪ zbyt niska liczba nauczycieli języków obcych i informatyki;▪ niewystarczające skorelowanie nauki i szkolnictwa z wymogami gospodarki i rynku pracy;▪ zdecydowanie zbyt niski udział absolwentów kierunków ścisłych i technicznych w liczbie absolwentów uczelni wyższych;▪ źle skonstruowane programy nauczania w szkołach zawodowych średniego szczebla, które nie stanowią dla absolwentów pomocy przy wkraczaniu na rynek pracy;▪ niepokojąco niski wskaźnik uczestnictwa społeczeństwa w kształceniu ustawicznym i kształceniu na odległość;▪ brak wsparcia merytorycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych.
Możliwości	Ograniczenia
<ul style="list-style-type: none">▪ podjęcie próby wdrożenia nowych przepisów związanych z kształceniem nauczycieli;▪ modyfikowanie połączone z doskonaleniem systemu akredytacji ośrodków doskonalenia nauczycieli;▪ próba modyfikowania połączone z doskonaleniem systemu akredytacji w placówkach specjalizujących się w pozaszkolnych formach kształcenia ustawicznego;▪ współpraca z pracodawcami w kwestii praktyk zawodowych, a także kształcenia praktycznego.	<ul style="list-style-type: none">▪ braki w zakresie możliwości zewnętrznej oceny pałcówek oświatowych (poza egzaminami zewnętrznymi).

Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> ▪ wykorzystanie dodatkowych zewnętrznych źródeł finansowania w postaci europejskich funduszy strukturalnych; ▪ adaptacja na gruncie polskim Europejskiego Systemu Transferu Punktów w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECEVT) oraz Europejskich Ram Odniesienia Na Rzecz Zapewnienia Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (EQURF). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zdecydowanie zbyt mały wzrost nakładów na edukację ze strony budżetu państwa; ▪ wysoki i wciąż wzrastający poziom bezrobocia wśród absolwentów; ▪ niewykształcony nawyk uczenia się przez całe życie; ▪ deficyt w zakresie analiz i prognoz rynku pracy odnośnie zapotrzebowania absolwentów legitymujących się określonymi kwalifikacjami; ▪ malejąca o 25% liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Główne problemy szkolnictwa zawodowego w Polsce i proponowane zmiany mające na celu przywrócenie jego rangi

Główne problemy szkolnictwa zawodowego w Polsce

22

Problemy szkolnictwa zawodowego w Polsce, poza notorycznym brakiem finansowania, z którym boryka się od lat cała polska oświata, sprowadzają się do czterech podstawowych kwestii. Po pierwsze, zasadniczym jego mankamentem jest wspomniany wcześniej brak dostosowania oferty edukacyjnej do oczekiwań i wymagań rynku pracy. Po drugie, niewątpliwie ważki problem potęgujący kłopoty szkolnictwa zawodowego to brak nowoczesnych programów nauczania, których tworzenie i systematyczna aktualizacji jest niezbędnym warunkiem efektywności przygotowania uczniów do wykonywania zawodu. Tworzenie programów nauczania nie nadąża za rozwijającą się w zawrotnym tempie technologią, poza tym nie eksponuje się w nich treści związanych z ekonomiką, organizacją produkcji, a także samokształceniem, samodzielnym rozwiązywaniem problemów, koniecznością korelowania teorii z praktyką, umiejętnością skutecznego komunikowania się i współpracy w obrębie zespołu, które to kompetencje pracodawcy uważają za niezwykle istotne u potencjalnych pracowników.

Problem trzeci to niska jakość kształcenia zawodowego, co potwierdzają zarówno pracodawcy, jak i wyniki zewnętrznych egzaminów zawodowych. Problemem czwartym jest zdeprecjonowanie w opinii społecznej prestiżu szkolnictwa zawodowego, które to zjawisko systematycznie postępowało na przestrzeni lat. Stało się tak przede wszystkim za sprawą zasadniczych szkół zawodowych, o których mówiono jako o rodzaju „przechowalni” dla młodzieży osiągającej niezadowalające rezultaty w nauce. W wyniku tego szkoły te stały się synonimem wykluczenia społecznego, zawodowego oraz kulturalnego.

Negatywna opinia przypisywana zasadniczym szkołom zawodowym rzutuje na szkolnictwo zawodowe w ogóle, co skutkuje niedocenianiem wartości techników, które stwarzają duże możliwości kształcenia zawodowego przy utrzymaniu często wysokiego poziomu nauczania w zakresie wiedzy ogólnej. Z racji tego, że

w gimnazjach nie funkcjonuje zwarty i rozwinięty system doradztwa zawodowego, uczniowie nadal wybierają szkołę ponadgimnazjalną w oparciu o modę, stereotypy (jak zostało wykazane – dotyczące w najbardziej negatywnym aspekcie właśnie szkół zawodowych), nie zaś poprzez uprzednią dojrzałą analizę oferty edukacyjnej.

Docelowy model szkolnictwa zawodowego w Polsce

Wszelkie projektowane zmiany w zakresie szkolnictwa zawodowego w Polsce, z reformą wprowadzaną przez Ministerstwo Edukacji Narodowej włącznie, zmierzają do stworzenia takiego systemu edukacyjnego, w którym placówka tego typu będzie szkołą pozytywnego wyboru, nie zaś, jak miało to miejsce do tej pory, szkołą wyboru negatywnego.

Celem wszelkich wprowadzanych zmian jest stworzenie szkolnictwa zawodowego kształcącego dobrze wykwalifikowanych fachowców, zarówno robotników, a więc pracowników fizycznych, jak i pracowników umysłowych. Placówka tego rodzaju ma być szkołą innowacyjną, przekazującą wiedzę, umiejętności i umożliwiającą nabywanie i doskonalenie kompetencji, a więc kładącą nacisk na to, co uczeń opuszczający jej mury będzie „rzeczywiście potrafił”, a nie „potencjalnie wiedział”.

Pierwszym krokiem na drodze do zmiany w zakresie edukacji zawodowej jest reforma programowa systemu kształcenia ogólnego, której najważniejszy cel to intensyfikowanie rezultatów edukacji oraz rozwijanie kluczowych kompetencji w powiązaniu z przesunięciem akcentów z określania treści nauczania w sposób deklaracyjny, a niekiedy nawet życzeniowy i fikcyjny, na treści odnoszące się do wiedzy i umiejętności, które muszą być zdefiniowane w sposób ścisły, konkretny i klarowny.

Drugim krokiem na drodze poprawy stanu szkolnictwa zawodowego jest reforma kształcenia ustawicznego i zawodowego projektowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Jej cele oparte są na konkretnym kontekście, krajowym, jak również europejskim, wskazującym na konieczność modernizacji, na który składają się przede wszystkim potrzeby gospodarki w połączeniu z potrzebami rynku pracy, wszelkiego rodzaju strategii rozwojowe zarówno na płaszczyźnie krajowej, jak i regionalnej, a także nowa podstawa programowa nauczania przedmiotów zawodowych. Z kolei kontekst europejski zmian zachodzących w szkolnictwie zawodowym nierozzerwalnie wiąże się ze strategią *LLL*, czyli uczeniem się przez całe życie, mobilnością ułatwioną dzięki wzajemnemu uznawaniu kwalifikacji na obsza-

rze Unii Europejskiej, a także kompetencjami kluczowymi: ECVET, EQARF, EUROPAS¹⁸.

Reforma programowa, zgodnie z decyzjami Ministerstwa Edukacji Narodowej, ma być wprowadzana od 2010 roku. Zmiany w szkolnictwie zawodowym były bardzo oczekiwane nie tylko przez nauczycieli, ale również, a może przede wszystkim, przez pracodawców oraz rzemieślników.

Za zasadnicze cele zmian wprowadzanych w kształceniu zawodowym uważa się przede wszystkim:

- otwarcie edukacji na potrzeby uczniów niepełnosprawnych;
- poprawę jakości kształcenia, która przekłada się wyższe wskaźniki w zakresie zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje;
- konieczność dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb, wymogów oraz oczekiwań rynku pracy¹⁹.

Z kolei obszary projektowanych zmian w obrębie kształcenia zawodowego obejmują przed wszystkim:

- wprowadzenie nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
- odbudowę w zakresie programów kształcenia;
- aktywny udział pracodawców w kształceniu zawodowym;
- naprawę struktury i organizacji kształcenia;
- utworzenie sprawnie działającego systemu egzaminów zawodowych;
- obligatoryjność w zakresie kształcenia i doksztalcania nauczycieli przedmiotów zawodowych²⁰.

Władze oświatowe dążą zatem do przywrócenia szkolnictwu zawodowemu średniego szczebla edukacji jego dawno utraconej rangi i znaczenia. Przed zreformowanym, udoskonalonym i nowoczesnym szkolnictwem zawodowym stoi szereg wyzwań, w tym to najważniejsze – kształcenie wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy bez trudu odnajdą się w realiach współczesnego rynku pracy, cechującego się otwartością, koniecznością aktywności, mobilności i całościowej edukacji jego uczestników

¹⁸ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86, [data dostępu 20.11.2010].

¹⁹ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, [w:] *Reforma programowa*, www.konferencje.men.gov.pl [data dostępu 26.11.2010].

²⁰ *Ibidem*.

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego

Wraz z koniecznością przebudowania, zreorganizowania i zreformowania systemu szkolnictwa zawodowego, zgodnie z zaleceniami Unii Europejskiej wprowadzony został nowy podział zawodów pod względem kwalifikacji. Jego utworzenie ma na celu uzyskanie optymalnej kompatybilności pomiędzy ofertą edukacji zawodowej i potrzebami awizowanymi przez rynek pracy. Pośród licznych przesłanek branych pod uwagę podczas wprowadzania nowego podziału zawodów akcentuje się szczególnie następujące kwestie:

- otwartość systemu kształcenia, przy uwzględnieniu konieczności uczenia się przez całe życie;
- transparentność kwalifikacji i kompetencji występujących na europejskim oraz krajowym rynku pracy;
- przeorientowanie procesu edukacyjnego, nastawionego na uczenie się, na kształcenie kładące nacisk na rezultaty i efekty;
- podwyższenie poziomu i jakości kształcenia zawodowego;
- zwiększenie mobilności edukacyjnej i zawodowej tak uczniów, jak i absolwentów szkół kształcących w obszarach zawodowych;
- wykreowanie w miarę elastycznego systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe²¹.

Nowa klasyfikacja zawodów zostanie sporządzona w oparciu o pogrupowanie oraz zredukowanie liczby zawodów. Następnie w ich obrębie zostaną wydzielone i nazwane te, których nauczanie wieńczy zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe, profesje będą także opisane, uściślone i definiowane według nowych podstaw programowych nauczania konkretnych przedmiotów. Pozwoli to na przypisanie każdej ze specjalności zawodowej określonych umiejętności, które uczeń musi nabyć, aby móc samodzielnie wykonywać daną profesję.

Odbudowa w zakresie programów kształcenia

Podstawa programowa powstaje w oparciu o klasyfikację zawodów uczonych w szkołach, a więc zawiera w sobie również standardy wymagań egzaminacyjnych dla każdej specjalności. Same zaś programy nauczania, tworzone rzecz jasna

²¹ *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010, www.pz.wodip.opole.pl/component/content/article/14-aktualnoci/33--zaoenia-projektowanych-zmian-ksztacenie-zawodowe-i-ustawiczne- [data dostępu 20.11.2010].

w oparciu o podstawę programową dla każdej profesji, przybierają strukturę przedmiotową oraz modułową.

W obrębie pierwszej z nich jest mowa przede wszystkim o konieczności przeprowadzenia wyraźnego podziału na nauczanie praktyczne i teoretyczne, praktycznej nauki zawodu, a także o wyodrębnieniu teoretycznym przedmiotów zawodowych, którym odpowiadają określone dziedziny wiedzy. Z kolei kształcenie modułowe polega na wyróżnieniu modułów oraz jednostek modułowych – ich zadaniem jest integrowanie wymiaru teoretycznego i praktycznego z różnych dziedzin wiedzy i techniki²².

Z racji tego, iż z kształceniem modułowym związane są ogromne nadzieje, należy mu poświęcić nieco więcej miejsca. Koncepcja kształcenia modułowego ma w założeniu ułatwić radzenie sobie z bardzo dynamiczną sytuacją na rynku pracy oraz ze zmianami w treści pracy. Wraz z nieustannym rozwojem nowych technologii jedne zawody zanikają, a w ich miejsce powstają nowe, zaś kształcenie w systemie modułowym pozwala dostosować sposoby edukacji zawodowej do potrzeb rynku pracy, czyniąc je bardziej elastycznymi.

Warto dodać, że kształcenie modułowe nie jest absolutną nowością, jeśli chodzi o Polskę, albowiem jego załączki pojawiły się w latach 90-tych XX wieku. Ich znaczący rozwój nastąpił jednak dopiero w momencie nawiązania kontaktów z krajami Europy Zachodniej oraz pojawieniem się projektów związanych z funduszami pomocowymi²³.

Wraz z początkiem 2000 r. polskie Ministerstwo Edukacji podjęło decyzję o konieczności sukcesywnego wdrażania do edukacji zawodowej kształcenia modułowego, co zaowocowało powstaniem w roku 2002 pierwszej polskiej oryginalnej metodologii, przeznaczonej na potrzeby zawodowego kształcenia modułowego, pt. *Zarys metodologii konstruowania modułowego programu nauczania dla zawodu*²⁴.

Kształcenie w systemie modułowym posiada szereg zalet, które czynią je wyjątkowo atrakcyjnym i zdatnym, jeśli chodzi o edukację zawodową:

- można dzięki niemu bez większych problemów i w miarę szybko przystosować szkolne nauczanie do potrzeb rynku pracy pod względem zapo-

²² Ibidem.

²³ A. Brejnak, *Tworzenie modułowych programów szkoleń opartych na metodologii MES. Krajowy System Szkolenia Zawodowego PHARE 2000*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2004; por. A. Zych, *Organizacja kształcenia zawodowego w systemie modułowym. Materiały pomocnicze dla nauczycieli*, Szczecin 2006, www.zcdn.edu.pl/dokumenty/klub/modulowe.pdf [data dostępu 26.11.2010].

²⁴ K. Symela, *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*. Opracowanie znajduje się na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.

- trzebowania na nowe kwalifikacje zawodowe, będące pochodną rozwoju techniki oraz nowych technologii;
- niesie z sobą tak potrzebną korelację kształcenia praktycznego i teoretycznego, dzięki czemu szkolnictwo zawodowe staje się bardziej praktyczne i proces nauczania zbliża się do procesów związanych z pracą;
 - jego wprowadzenie jest tożsame z koniecznością odpowiedniego wyposażenia pracowni dydaktycznych, ponieważ posiadanie tego rodzaju sal lekcyjnych stanowi warunek niezbędny dla uruchomienia kształcenia modułowego;
 - gwarantuje uzyskiwanie kwalifikacji, które znacząco ułatwiają transfer umiejętności związanych z uczeniem się, samodzielną pracą, podejmowaniem decyzji, kreatywnością i odpowiedzialnością;
 - pomaga w podwyższaniu efektywności kształcenia zawodowego²⁵.

System kształcenia modułowego stanowi zatem szansę na odbudowanie efektywnego i elastycznego, zgodnego z zapotrzebowaniem rynku pracy, nauczania w szkołach przygotowujących do zawodu.

Udział pracodawców w kształceniu zawodowym – w aspekcie praktyk zawodowych, jak i praktycznej nauki zawodu

Projektowany system zmian w kształceniu zawodowym zakłada konieczność współpracy szkół z pracodawcami zarówno w obszarze samej edukacji, jak i egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Zagadnienie to jest o tyle ważne, że pozwala szkolnictwu zawodowemu na stworzenie związków z szeroko rozumianą gospodarką, a także gospodarczym otoczeniem szkół w poszczególnych regionach Polski, to z kolei wpływa na poziom kultury pracy oraz produktywność.

Postulowane zmiany stanowią w zasadzie *novum*, bowiem do tej pory związki między pracodawcami i placówkami zawodowymi były bardzo ograniczone, zawężyły się do obszaru praktyk zawodowych, które uczniowie odbywali w przedsiębiorstwach. Jednak szkolnictwo kształcące fachowców było zaniedbane i niedofinansowane, nie realizowało więc tego zasadniczego swojego założenia. Obecnie, wobec odczuwalnego boleśnie przez samych pracodawców niedoboru fachowców, mają oni motywację do tego, aby nawiązywać współpracę ze szkołami i czynią to coraz chętniej, a nawet podejmują działania mające na celu wspieranie szkolnictwa zawodowego przez władze. Niestety nie jest to regułą w skali całego kraju. Niektó-

²⁵ Ibidem.

re placówki z różnych powodów nie chcą podejmować współpracy z pracodawcami, a zdarzają się też regiony w Polsce, w których nie sposób znaleźć pracodawców chętnych do inwestowania w szkoły.

Podsumowując relację pomiędzy przedsiębiorcami i dyrektorami placówek oświatowych, można stwierdzić, że istnieje wśród nich zgoda co do tego, że współpracę należy podjąć, przy uwzględnieniu zagadnień, takich jak:

- konieczność uczynienia jednym z najistotniejszych elementów tej współpracy rozwoju danego regionu;
- problem wzięcia na siebie przez władze centralne i terytorialne obowiązku wspierania przedsiębiorców i przedsiębiorstw uczestniczących w finansowaniu i organizowaniu praktycznego kształcenia zawodowego poprzez zrekomensowanie kosztów kształcenia, np. zwolnienie z podatków;
- wprowadzenie obligatoryjności aktualizowania i uszczegóławiania podstaw prawnych stanowiących warunków współpracy²⁶.

W wyniku współpracy pracodawców ze szkołami obie strony odniosą znaczne korzyści. Placówkom oświatowym pozwoli ona przede wszystkim na wprowadzenie innowacyjnych programów nauczania, w tym programów modułowych. Przełoży się to również na możliwość wyposażenia szkoły w specjalistyczny sprzęt, materiały i pomoce dydaktyczne, co z kolei pozwoli na realizowanie praktycznej nauki zawodu w warunkach jak najbardziej odpowiadających rzeczywistości, z którą przyszli absolwenci szkół zawodowych spotkają się w przedsiębiorstwach. Poza tym współpraca na linii szkoła–pracodawca otworzy przed placówką oświatową możliwości zdobywania certyfikatów, które będą honorowane na rynku pracy, to zaś w połączeniu z wyżej omówionymi korzyściami, znacznie wpłynie na zwiększenie szans zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych.

Co zaś tyczy się korzyści, jakie w rezultacie współpracy ze szkołami odniosą pracodawcy, to należy wymienić wśród nich przede wszystkim możliwość realizowania programu praktycznej nauki zawodu przy wykorzystaniu technologii i materiałów dostępnych w danym przedsiębiorstwie. To zaś oznacza, że po ukończeniu szkoły jej absolwent otrzymujący pracę w konkretnej firmie, która współpracowała z jego szkołą, nie musi być już dodatkowo przyuczony do zawodu, a więc pracodawca nie ponosi dodatkowych kosztów. Poza tym dzięki nawiązaniu współpracy ze szkołą, której uczniowie zdobywają wiedzę i umiejętności podczas praktycznej nauki zawodu w konkretnej firmie, przedsiębiorcy zyskują szansę na promowanie technologii i materiałów wykorzystywanych w ich zakładzie. Po trzecie zaś, kooperacja pracodawców ze szkołami daje im szansę i możliwość pozyskania dobrze

²⁶ J. Osiecka-Chojnacka, op. cit.

przygotowanych pracowników, którzy znakomicie orientują się w technologiach stosowanych przez zakład pracy, znają jego strukturę i organizację pracy, dzięki czemu odnajdują się w nim bez trudu²⁷.

Ministerstwo Edukacji Narodowej projektując reformę szkolnictwa zawodowego, ma świadomość tego, że pracodawcy i przedsiębiorcy odgrywają szczególnie ważną rolę w kształceniu zawodowym, dlatego też podchwyciło ideę zawierania porozumień z organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi, a także organizacjami pozarządowymi w celu poprawy kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem jego praktycznego aspektu. Na ogół proponowanych przez MEN zmian w zakresie projektowanej współpracy składa się:

- konieczność stworzenia sieci zakładów pracy, w których uczniowie będą kształcić swoje umiejętności praktyczne;
- obligatoryjność podwyższenia poziomu praktyk zawodowych dzięki wypracowaniu przez obie strony, a więc przedsiębiorców i szkoły, standardów praktyk dla każdego zawodu, w którym kształcą się uczniowie;
- zobowiązanie do wspierania placówek oświatowych w zakresie wyposażenia ich w odpowiednią bazę dydaktyczną;
- współdziałanie pracodawców w organizowaniu zajęć pozaszkolnych przeznaczonych dla uczniów ostatnich klas zawodowych szkół ponadgimnazjalnych, co zwiększy szansę absolwentów na ich zatrudnienie;
- konieczność prowadzenia przez pracodawców zawodowego doskonalenia kadry dydaktycznej szkół zawodowych²⁸.

Do tej pory nawiązano jedenaście porozumień z organizacjami pracodawców, dzięki którym uczniowie szkół zawodowych będą mogli podejmować praktyczną naukę zawodu, na poziomie gwarantującym wykształcenie wykwalifikowanych pracowników. Porozumienia tego rodzaju podpisano z:

- Naczelną Radą Zrzeszeń Handlu i Usług;
- Polską Izbą Przemysłowo-Handlową Budownictwa;
- Izbą Gospodarczą Gazownictwa;
- Stowarzyszeniem Inżynierów i Techników Mechaników Polskich;
- Krajową Izbą Gospodarczą;
- Konfederacją Pracodawców Polskich;
- Stowarzyszeniem Elektryków Polskich;
- Ogólnopolską Izbą Gospodarczą Drogownictwa;

²⁷ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne...*

²⁸ *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, www.kuratorium.bialystok.pl/kuratorium2/Reforma_educacji/4.pdf [data dostępu 27.11.2010].

- Związkiem Rzemiosła Polskiego;
- Business Centre Club;
- Stowarzyszeniem Technicznym Odlewników Polskich²⁹.

Możliwe jest również, aby w Centrach Kształcenia Ustawicznego pracodawcy tworzyli konkretne stanowiska pracy, na których będą zatrudnieni uczniowie kształceni, by podjąć obowiązki zawodowe na tym konkretnym stanowisku oraz mający zagwarantowane zatrudnienie w tym przedsiębiorstwie. Jednak o ile taka możliwość warta jest przemyślenia, to należy poważnie zastanowić się nad tym, czy w ten sposób pracodawcy nie będą wyręczać władz oświatowych kraju w ich zadaniach mających na celu właściwe przygotowanie absolwentów szkół zawodowych do aktywności na rynku pracy.

Czynnikiem najważniejszym w kształceniu zawodowym, o czym już wspomniano wielokrotnie, jest przede wszystkim praktyczna nauka zawodu powiązana z wiedzą ogólną i teoretyczną. Mówi się więc o tzw. kształceniu dualnym, czyli łączącym praktykę zawodową i zdobywanie kwalifikacji na stanowiskach pracy w konkretnych przedsiębiorstwach z nauką teorii. Jest to ważny, bo bardzo perspektywiczny sposób kształcenia. Świadczy o tym fakt, że państwa rozwinięte gospodarczo notują najniższy wskaźnik bezrobocia wśród tych młodych ludzi, którzy kształcą się właśnie w systemie dualnym³⁰.

Kształcenie dualne, zakładające również współpracę między placówkami oświatowymi a pracodawcami, wymaga wprowadzenia systemu zachęt dla tych ostatnich. Co prawda, jak wcześniej wspomniano, taka współpraca gwarantuje przedsiębiorcom pozyskanie dobrze wykwalifikowanego pracownika, jednak wiąże się również z kosztami, a właściwie koniecznością ich podziału między systemem oświatowym a firmami. Oczywiście jest, że koszty szkolenia w konkretnym przedsiębiorstwie ponoszą jego właściciele, zaś koszty kształcenia w szkołach pokrywają ich dyrektorzy, jednak to zdecydowanie za mało, aby zachęcić przedsiębiorców do podejmowania aktywnej współpracy z placówkami zawodowymi.

Należy zatem stworzyć odpowiednio rozwinięty system finansowych zachęt dla pracodawców, dzięki którym będą oni z ochotą angażować się we współpracę ze szkołami. Jednym z proponowanych mechanizmów jest dofinansowanie kosztów szkolenia zawodowego, jakie ponoszą pracodawcy, środkami pochodzącymi z funduszu pracy. Taki projekt znajduje swoje prawne uzasadnienie w artykule 70b ustawy o systemie oświaty, przy czym kwota dofinansowania jest uzależniona od formy kształcenia oraz czasu jego trwania. Ważne jest, że kwoty te podlegają walo-

²⁹ Ibidem.

³⁰ R. Nowakowska-Siuta, op. cit.

ryzacji w oparciu o wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, w przypadku jeśli wskaźnik w okresie roku kalendarzowego, podczas którego przeprowadzono ostatnią waloryzację, wynosi co najmniej 105%³¹. Nadto organy prowadzące placówki oświatowe, a więc władze samorządowe, w ramach subwencji oświatowej refundują pracodawcom, którzy współpracują ze szkołami, koszty:

- premii należnej opiekunowi praktyk zawodowych;
- dodatku szkoleniowego dla opiekuna praktyk;
- dodatku szkoleniowego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu;
- wynagrodzenia instruktorów prowadzących zajęcia praktyczne;
- odzieży i obuwia roboczego;
- środków ochrony indywidualnej obowiązkowej na konkretnym stanowisku szkoleniowym³².

Warto jednak zastanowić się nad tym, czy takie kroki w kwestii dofinansowania są wystarczające i czy należy na nich poprzestać, a także przemyśleć inne, również finansowe formy zachęty dla przedsiębiorców. Sami pracodawcy zwracają uwagę na to, że z chwilą, kiedy zgłoszą oficjalnie, iż zatrudniają praktykantów, zaczynają się przed nimi piętrzyć stawiane przez administrację państwową trudności. Pojawiają się bowiem kontrole ze wszelkich możliwych instytucji, takich jak SANEPID, PIH, ZUS, których wymogi spełniać musi pracodawca przyjmujący praktykantów. Należy więc może nieco zmodyfikować bądź zaktualizować przepisy prawa, które bardzo skutecznie jak do tej pory, zniechęcają przedsiębiorców do aktywnego uczestniczenia w zawodowym kształceniu dualnym. Zarówno władze samorządowe, jak i centralne, powinny rozważyć również ewentualność wprowadzenia systemu ulg dla pracodawców zatrudniających praktykantów, jeśli chodzi o Zakład Ubezpieczeń Społecznych, system podatkowy czy możliwość obniżenia czynszu za wynajem lokalu lub budynku należącego do gminy, powiatu, miasta, w którym mieści się przedsiębiorstwo.

Omówiony powyżej model współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkolnictwem stanowiłby rozwiązanie optymalne. Rzeczywistość jednak odbiega od założeń i projektów. Współpraca z pracodawcami, zasadzająca się między innymi na możliwości odbywania przez uczniów szkół zawodowych praktyk w przedsiębiorstwach, pełna jest wad i niedoskonałości, na co zwracają uwagę zarówno nauczyciele, jak i władze samorządowe. Nie jest tajemnicą, że praktyki są prowadzone w sposób niezadowolający, albowiem odnotowuje się braki:

³¹ *Założenia projektowanych zmian....*

³² *Ibidem.*

- w wyposażeniu stanowisk;
- w realizowaniu programów nauczania (zdarza się, że praktyki w żaden sposób nie przystają do programu);
- kontroli szkoły nad przebiegiem praktyki³³.

W celu zbudowania systemu praktyk, które pomogą uczniom w praktycznej nauce zawodu, a także przygotowują ich do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, należy podjąć niejako „pracę u podstaw”. Po pierwsze, ważna jest obowiązkowa współpraca przy budowie takiego systemu – samorządów, szkół, a także zakładów pracy, wówczas przełoży się to na rzetelne zaplanowanie praktyk, ich profesjonalne zorganizowanie oraz adekwatną końcową ocenę. Po drugie, warunkiem koniecznym jest ustalenie zasad i form monitorowania przebiegu praktyk zawodowych, a także sposobów opisywania osiągnięć i postępów uczniów. Po trzecie wreszcie, przy ocenie jakości praktyk należy brać pod uwagę:

- kwalifikacje i kompetencje osób, które prowadzą praktyki;
- warunki, w jakich praktyki są one odbywane, a więc wyposażenie stanowiska pracy oraz przestrzeganie przepisów BHP;
- stopień zgodności realizacji programu praktyk z podstawą programową kształcenia w konkretnym zawodzie, w połączeniu ze standardami wymagań egzaminacyjnych³⁴.

O ile na temat praktyk zawodowych odbywanych w przedsiębiorstwach ich właściciele wypowiadają się na ogół pozytywnie, o tyle sytuacja nieco zmienia się z chwilą, gdy przychodzi im oceniać prowadzenie w ich firmach praktycznej nauki zawodu. W tym przypadku oceny nie są już tak entuzjastyczne, a cechuje je raczej daleko idące umiarkowanie. Pracodawcy twierdzą, że zatrudniane przez nich młode osoby są słabo przygotowane przez szkołę, za co winę ponoszą niestety nauczyciele kształcenia tak zawodowego, jak i praktycznego, którzy niejednokrotnie są całkowicie oderwani od realiów życia zawodowego. Dlatego też przedsiębiorcy bardzo pozytywnie odnoszą się do pomysłu doksztalcania nauczycieli w zakładach pracy³⁵.

³³ *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, www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html [data dostępu 27.11.2010].

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009, www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf [data dostępu 27.11.2010].

W związku z nieustannie zmieniającą się i wciąż rozwijającą gospodarką, uwzględniając przeobrażenia społeczne i technologiczne, szkolnictwo zawodowe próbuje odnaleźć się w nowej rzeczywistości. Aby jednak tak się stało, musi okazać się ono zdolne nie tylko do przekazywania wiedzy, ale także do wykształcenia w młodych ludziach motywacji do podejmowania wszechstronnej działalności zawodowej i koniecznych w tym zakresie umiejętności. W związku z powyższym reorganizacji ulec musi struktura szkolnictwa zawodowego. Dlatego też edukacja w placówkach zawodowych stanowić będzie klamrę zamykającą cykl kształcenia rozpoczęty w gimnazjum. Wiedza nabyta w szkołach gimnazjalnych, a więc wiedza ogólna, stanowi bazę, na której należy budować zdobywanie umiejętności w konkretnym zawodzie, a także jest fundamentem umożliwiającym podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz ich ewentualną (wymuszoną koniecznością oraz wymogami rynku pracy) zmianę.

W związku z tym dla kształcenia zawodowego, konkretnie zaś dla zasadniczych szkół zawodowych, określony został ten sam katalog przedmiotów ogólnokształcących co w przypadku liceów ogólnokształcących oraz techników, przy jednoczesnej odmienności wymagań względem języka polskiego, języka obcego, a także matematyki.

Ogólna liczba godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne w zasadniczej szkole zawodowej nie może być niższa niż 60% , zaś w technikum nie może spaść poniżej 50%, jeśli chodzi o ogólną liczbę godzin przeznaczonych na kształcenie zawodowe³⁶. W przypadku realizacji godzin teoretycznego kształcenia zawodowego, to ich liczba uzależniona jest od przyjętego przez każdą placówkę oświatową sposobu korelowania tych godzin z kształceniem ogólnym oraz zawodowym.

Kształcenie dla zasadniczej szkoły zawodowej należy organizować w sposób, który umożliwi:

- w klasie pierwszej realizację praktycznego kształcenia w zawodzie przez jeden dzień w tygodniu u pracodawcy bądź w centrum kształcenia praktycznego czy w szkolnej pracowni;
- w klasach drugiej i trzeciej kształcenie praktyczne przez dwa lub trzy dni w tygodniu u pracodawcy bądź w centrum kształcenia praktycznego czy w szkolnej pracowni.

Edukacja zawodowa w technikum musi uwzględniać kształcenie ogólne, które jest realizowane obligatoryjnie na poziomie rozszerzonym w przypadku dwóch

³⁶ Założenia projektowanych zmian....

przedmiotów, dzięki czemu uczeń będzie odpowiednio przygotowany do egzaminu dojrzałości w zakresie tych właśnie przedmiotów³⁷.

Co zaś wiąże się z organizacją w zakresie pozaszkolnych form kształcenia zawodowego i ustawicznego, zasadne wydaje się włączenie w nie szkół, które prowadzą kształcenie zawodowe w systemie kursów kwalifikacyjnych skierowanych do osób dorosłych w celu przekwalifikowania lub wyposażania ich w konkretne umiejętności zawodowe, zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy i konkretnymi oczekiwaniami pracodawców. Edukacja zawodowa w swojej pozaszkolnej postaci musi być wsparta systemem egzaminów zewnętrznych – pozwoli to na jej pełną integrację z edukacją szkolną i umożliwi kompatybilność obu form kształcenia.

Znakomitym przedsięwzięciem umożliwiającym koegzystencję obu form nauczania: szkolnego i pozaszkolnego jest powołanie do życia przez jednostki samorządu terytorialnego branżowych centrów kształcenia zawodowego, bazujących na istniejących już centrach kształcenia zawodowego, centrach kształcenia praktycznego oraz szkołach dla młodzieży i dorosłych. Do głównych zadań wpisanych w obowiązki tego typu placówek zalicza się:

- poradnictwo i doradztwo zawodowe;
- organizowanie i przeprowadzenie egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
- doksztalcanie młodych pracowników w zakresie teorii;
- organizowanie i przeprowadzenie zajęć z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli;
- edukowanie w formach pozaszkolnych;
- organizowanie i przeprowadzanie zajęć z zakresu praktycznej nauki zawodu;
- kształcenie w szkołach dla młodzieży oraz w szkołach dla dorosłych³⁸.

Centra takie od dawna i z powodzeniem działają już w innych krajach Unii Europejskiej. Na proponowaną przez Ministerstwo Edukacji Narodowej strukturę branżowego centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego składają się:

- czteroletnie technika i trzyletnie zasadnicze szkoły zawodowe, których zadaniem jest kształcenie specjalistów z konkretnej branży;
- kursowe formy kształcenia praktycznego i ustawicznego (tzw. branżowe), które przygotowują do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;

³⁷ Ibidem.

³⁸ Ibidem.

- gimnazja i licea dla dorosłych umożliwiające kontynuację kształcenia tym osobom, które nie ukończyły edukacji;
- ośrodki przeprowadzające branżowe egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe³⁹.

Jednakże samo powstanie centrum nie jest gwarantem sukcesu, jeśli chodzi o kształcenie zawodowe. Takie przedsięwzięcia muszą być wspierane przez władze samorządowe i nie chodzi tu wyłącznie o wsparcie finansowe. Z racji tego, że celem działania tego rodzaju instytucji jest oferowanie wysokiej jakości edukacji odpowiadającej oczekiwaniom ze strony pracodawców, ważna jest intensywna promocja elementów wspierających działanie centrów, a więc przede wszystkim:

- sprawnie funkcjonującego doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych;
- powoływanie do życia gimnazjów działających przy liceach ogólnokształcących, a także liceów przy gimnazjach;
- tworzenie nowoczesnych, zintegrowanych z kursowymi formami kształcenia zawodowego i ustawicznego, szkół gimnazjalnych oraz liceów dla dorosłych.

Wydaje się, że najważniejszym spośród wymienionych warunków mających zagwarantować efektywne działanie branżowych centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego jest postulat powołania sprawnie funkcjonującego doradztwa zawodowego w gimnazjach. Jednocześnie realizacja tego akurat postulatu może napotkać największe trudności, bowiem samorządom brakuje pieniędzy na to, aby zatrudnić w szkołach gimnazjalnych doradców zawodowych. Ratunkiem w tej sytuacji jest kierowanie przez niektóre Urzędy Pracy własnych specjalistów, którzy spotkają się z uczniami klas II i III szkół gimnazjalnych podczas zajęć z zakresu planowania kariery edukacyjnej i zawodowej.

Utworzenie sprawnie działającego systemu egzaminów zawodowych

Obecnie obowiązujący w Polsce system kształcenia zawodowego pozwala na składanie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, czeladnicze oraz dającego tytuł zawodowy mistrza przed jedną z trzech instytucji:

- Okręgową Komisją Egzaminacyjną;
- Izbą Rzemieślniczą;
- Kuratorium Oświaty⁴⁰.

³⁹ Ibidem.

Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe, popularnie zwany również egzaminem zawodowym, budzi liczne kontrowersje zarówno wśród samych nauczycieli, jak i kierowników praktyk zawodowych, przy czym zdecydowana większość nauczycieli przedmiotów zawodowych opowiada się za ich przeprowadzaniem. Kontrowersje dotyczące egzaminu związane są przede wszystkim z jego formą, organizacją oraz różnicą poziomu trudności, uzależnioną od miejsca jego przeprowadzenia – zdarza się, że egzaminy organizowane przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną są o wiele trudniejsze niż te, które przeprowadza Izba Rzemieślnicza. Do najmocniejszych stron tej formy sprawdzenia wiedzy i umiejętności absolwentów zalicza się przede wszystkim:

- ujednoczenie wymagań egzaminacyjnych, które powinny być wspólne niezależnie od miejsca zdawania egzaminu, co przekłada się na zapewnienie obiektywizmu i niezawisłości, jeśli idzie o ocenę wiadomości i umiejętności uczniów do niego przystępujących;
- dostosowanie standardów egzaminacyjnych do postępu technologicznego;
- umożliwienie przystąpienia do niego także uczniom niepełnosprawnym;
- mobilizowanie szkół do podjęcia działań mających na celu podniesienie jakości kształcenia, co przekłada się na wysoki wskaźnik zdawalności egzaminu zawodowego, jak również formułowanie wniosków dotyczących poziomu nauczania w konkretnej placówce oświatowej, ustalanie kierunku dalszej pracy z uczniami;
- zmobilizowanie nauczycieli do częstszego, ale również bardziej systematycznego powtarzania i utrwalania wiedzy uczniów, w połączeniu z równie częstym ich sprawdzaniem podczas całego okresu kształcenia;
- weryfikacja metod i form nauczania połączona z doskonaleniem programów nauczania⁴¹.

Natomiast w zakresie zmian, które należy wprowadzić w formule egzaminu potwierdzającego zawodowe kwalifikacje, postuluje się:

- wprowadzenie sprawdzianu o charakterze praktycznym w miejsce egzaminu opartego na opisywaniu projektów;
- skonstruowanie takiego harmonogramu egzaminów, by umożliwiał on zdawanie sprawdzianu zawodowego przed pozostałymi, w tym przed egzaminem maturalnym;
- obligatoryjność egzaminu zawodowego, albowiem jak żaden inny sprawdza on umiejętności zawodowe uczniów i przyszłych absolwentów⁴².

⁴⁰ *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?...*

⁴¹ *Raport z diagnozy potrzeb....*

Zgodnie z opiniami formułowanymi na temat egzaminów zawodowych przez nauczycieli, Ministerstwo Edukacji Narodowej przygotowało projekt będący częścią reformy systemu kształcenia zawodowego, mający na celu ujednoczenie tej formy sprawdzianu umiejętności i wiedzy absolwentów w takich obszarach, jak:

- powoływanie egzaminatorów spośród osób posiadających uprawnienia egzaminatora Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej;
- organizowanie egzaminu w oparciu o wymagania opracowane na bazie podstawy programowej kształcenia w konkretnych zawodach;
- czerpanie zadań egzaminacyjnych przeznaczonych dla II i III etapu sprawdzianu wyłącznie z banku zadań Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, co wiąże się z propozycją, ale również koniecznością stworzenia banku zadań egzaminacyjnych⁴³.

Ważne jest również zaangażowanie w egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe:

- Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej, do zadań której należeć ma koordynacja i organizacja egzaminu;
- Związku Rzemiosła Polskiego – będzie on zobowiązany, by przeprowadzać egzamin dla młodych pracowników, potwierdzający ich kwalifikacje na poziomie czeladnika;
- organizacje pracodawców – włączone zostaną w system egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe⁴⁴.

Ostatnie zagadnienie wymaga nieco szerszego omówienia. Udział pracodawców w systemie egzaminacyjnym wydaje się być oczywisty, zważywszy na fakt, że mają oni aktywnie uczestniczyć w procesie przygotowywania młodych ludzi do zawodu poprzez współpracę z placówkami oświatowymi (kwestię tę omawiano wcześniej). Uczestnictwo przedsiębiorców w egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe jest o tyle ważne, że stanowi warunek niezbędny dla prawidłowego i miarodajnego funkcjonowania ośrodków egzaminacyjnych, ponieważ zapewnia rzeczywiste warunki środowiska pracy.

⁴² *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca...?*

⁴³ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne...*

⁴⁴ *Ibidem.*

Obligatoryjność w zakresie kształcenia i doksztalcania nauczycieli przedmiotów zawodowych

O problemie kształcenia i doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych wspomniano już wcześniej (przy okazji omawiania docelowego kształtu szkolnictwa zawodowego w Polsce, jako o jednym z elementów składających się na reformę edukacji zawodowej). Jednak z racji tego, że wiąże się on bezpośrednio z tworzoną przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych strategią doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, należałoby przyjrzeć się mu dokładnie.

Doksztalcanie nauczycieli, nie tylko tych wykładających przedmioty zawodowe, wiąże się z kształceniem ustawicznym. W Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach, warunkiem wszelkiego rodzaju reform i zmian zachodzących w oświacie jest właśnie rzeczony doskonalenie nauczycieli. Dlatego też wszelkie próby dostosowania polskiej oświaty do wymogów Unii Europejskiej nie mogą zakończyć się powodzeniem bez przeprowadzenia reformy edukacji, zakładającej konieczność takiego kształcenia wśród jej kadr.

Jak powszechnie wiadomo, kształcenie ustawiczne ma historyczne korzenie. Powołana do życia w XVIII stuleciu Komisja Edukacji Narodowej dążyła do utrwalenia przekonania o konieczności uczenia się przez całe życie, którego początek stanowi edukacja szkolna. Już ówcześni myśliciele i intelektualiści zwracali uwagę na potrzebę odejścia od kształcenia pamięciowego, wyłącznie teoretycznego, na rzecz ciągłego samorozwoju i nieustannej pracy nad sobą⁴⁵. Jako że nauczyciele są osobami, którym społeczeństwo powierza edukację oraz wychowywanie młodego pokolenia, oni właśnie, obok lekarzy, muszą poszerzać i uzupełniać swoją wiedzę tak ogólną, jak i specjalistyczną.

Uogólniając, stwierdzić należy, że powodzenie zaprojektowanej reformy edukacji zawodowej w dużej mierze uzależnione jest właśnie od tego, jakie stanowisko względem niej zajmą nauczyciele, oraz od tego, czy będą oni przygotowani do zmian, jakie zajdą w nich samych jako pedagogach.

⁴⁵ A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html, [data dostępu 27 11 2010].

Przed wprowadzeniem pierwszej reformy oświaty, a więc przed rokiem 1999, Polska dysponowała systemem placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli, a także systemem doradztwa w tym względzie. Zmiana, jeśli chodzi o tego rodzaju ośrodki, nastąpiła wraz z przekazaniem ich w ręce samorządów – wraz z reformą szkolnictwa znacznie wzrosło zainteresowanie różnymi formami kształcenia i doskonalenia zawodowego, a w związku z tym poszerzył się zakres tematyczny tego rodzaju szkoleń.

System kształcenia ustawicznego nauczycieli jako całość konstytuują:

- indywidualne samokształcenie pozostające w gestii samego nauczyciela i będące jego inicjatywą;
- wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli, za które odpowiedzialny jest dyrektor placówki oświatowej, zobligowany do zorganizowania zespołowej pracy kształceniowej Rady Pedagogicznej oraz do roztoczenia opieki nad nauczycielami stażystami;
- lokalne doradztwo programowo-metodyczne, pozostające w obszarze działania organów prowadzących placówki oświatowe (samorządów), których zadaniem jest zatrudnienie doradcy, czyli nauczyciela posiadającego odpowiednie kwalifikacje i staż pracy; w ramach tego systemu doskonalenia nauczyciele mają możliwość korzystania z doradztwa oraz zaopatrywania się w niezbędne dla ich pracy informacje, materiały metodyczne i pomoce programowe;
- regionalne doskonalenie nauczycieli, ze które odpowiedzialność ponosi marszałek województwa współpracujący z kuratorem oświaty;
- centralne doskonalenie nauczycieli, znajdujące się w rękach Ministra Edukacji Narodowej – do jego zadań na tym szczeblu doskonalenia należy przede wszystkim wyznaczanie ogólnokrajowych standardów kształcenia ustawicznego nauczycieli, przyznawanie certyfikatów placówkom doskonalenia zawodowego, analizowanie rozmaitych form kształcenia pod względem ich efektywności⁴⁶.

Założenia nowej reformy systemu kształcenia zawodowego, jak miało to miejsce do tej pory, nakładają na nauczycieli przedmiotów zawodowych konieczność doksztalcenia i doskonalenia zawodowego. Popularyzowane są wszelkiego rodzaju kursy pedagogiczne bądź też pedagogiczne studia podyplomowe w szkołach wyższych, zajmujących się kształceniem zawodowym. Nadto zapisy zawarte w projekcie nakładają na nauczycieli przedmiotów zawodowych konieczność odbywania okresowych szkoleń z zakresu nowoczesnych metod kształcenia zawodo-

⁴⁶ Ibidem.

wego oraz nowoczesnych technik i technologii, na które składają się również praktyki w przedsiębiorstwach⁴⁷.

Zapisany w projekcie reformy obowiązek odbywania przez nauczycieli przedmiotów zawodowych szkoleń nasuwa pytanie o jego zasadność. Nauczyciele to przecież ludzie światli i z całą pewnością świadomi konieczności nieustannego rozwoju. Okazuje się jednak, przy równoczesnym szacunku dla całego środowiska nauczycieli, że tylko 15% z nich ostatnio podniosło swoje kwalifikacje, a to stanowi alarmujący sygnał względem niskiego kształcenia w zakresie przedmiotów zawodowych. Oczywiście nie oznacza to, że dydaktycy nie mogą wykazać się wystarczającymi kwalifikacjami. Znakomita większość nauczycieli przedmiotów zawodowych posiada wykształcenie wyższe, również większość stanowią nauczyciele mianowani i dyplomowani, pełniący przy tym funkcję egzaminatora. Dopelnieniem zaś wszystkiego jest bogate doświadczenie zawodowe, zamykające się w ramach 11–20 lat⁴⁸.

Na zagadnienie kwalifikacji i kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych największe przełożenie ma uwarunkowanie demograficzne – prognozuje się, że w najbliższych latach z zawodu odejdzie co najmniej 25% nauczycieli posiadających staż pracy powyżej dwudziestu lat. Na domiar złego coraz bardziej dotkliwie daje się odczuć brak nauczycieli legitymujących się określonymi specjalnościami zawodowymi. Przyczyna takiego stanu rzeczy tkwi w tym, że do szkół kształcących w systemie zawodowym przychodzi coraz mniej absolwentów uczelni technicznych. Dzieje się tak dlatego, że dla wyspecjalizowanych w konkretnym zawodzie inżynierów praca nauczyciela jest mało atrakcyjna jako taka, a jeśli dodać do tego kwestie zarobków i konieczność zdobywania doświadczenia w dziedzinie pracy wychowawczej, wszystko staje się oczywiste.

Dlatego też postuluje się możliwość wprowadzenia zróżnicowanej oferty doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego, która uwzględniac będzie staż ich pracy. Treści doskonalenia adresowanego do nauczycieli młodych, rozpoczynających swoją karierę w zawodzie, powinny koncentrować się wokół kwestii związanych z kompetencjami komunikacyjnymi, dydaktycznymi, wychowawczymi i społecznymi. Natomiast, jeśli chodzi o nauczycieli posiadających większe doświadczenie zawodowe, należy kierować do nich ofertę skoncentrowaną na doskonaleniu kompetencji informatycznych⁴⁹. Trudna do przecenienia w zakresie podnoszenia kwalifikacji nauczycieli z krótkim stażem jest rola pedago-

⁴⁷ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne...*

⁴⁸ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli...*

⁴⁹ *Ibidem.*

gów, którzy pracują w szkole od lat. Ich zadaniem jest dzielenie się z młodszymi kolegami swoją wiedzą oraz doświadczeniem.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych z reguły deklarują chęć dalszego doskonalenia, jednakże warunkiem podjęcia go jest pomoc udzielona im przez dyrektorów macierzystej placówki oświatowej, przez osoby z zewnątrz, które reprezentują nadzór pedagogiczny i doskonalenie zawodowe, a także pomoc udzielona przez pracodawców. Pośród umiejętności, które nauczyciele chcą rozwijać, na czoło wysuwają się kompetencje:

- dydaktyczne i prakseologiczne, polegające na rozpoznawaniu potrzeb edukacyjnych uczniów, planowaniu pracy dydaktycznej, analizowaniu programów nauczania, wdrażaniu różnych metod realizacji treści kształcenia, efektywnych metod nauczania, jak również technik szybkiego uczenia się; kompetencje polegające także na przygotowywaniu uczniów do egzaminów zewnętrznych, do pracy z uczniem zdolnym i uczniem mającym trudności w nauce, niepełnosprawnym oraz sprawiającym trudności wychowawcze (indywidualizacja procesu nauczania), wreszcie wdrażające do dokonywania samooceny pracy nauczyciela;
- psychologiczno-pedagogiczne, wychowawcze, społeczne i komunikacyjne, ukierunkowane na komunikację interpersonalną, rozwiązywanie sytuacji trudnych i konfliktowych, pracę z zespołem, grupą i pojedynczym uczniem, współpracę z rodzicami oraz innymi nauczycielami oraz motywowanie uczniów do nauki;
- informatyczne, mające na celu wykształcenie umiejętności w zakresie stosowania różnych programów komputerowych i technologii informacyjnej w nauczaniu przedmiotów zawodowych, jak również w zakresie nauczania na odległość oraz e-learningu, ale także pracy z edytorem tekstu, arkuszem kalkulacyjnym, z wykorzystaniem zasobów Internetu, platformy Moodle i specjalistycznego oprogramowania;
- językowe, zmierzające w kierunku nauczania się języka obcego⁵⁰.

Nauczyciele przedmiotów zawodowych podkreślają również konieczność zdobywania najnowszej wiedzy z zakresu wykładanych przedmiotów w rozmaitych branżach. Zwracają również uwagę na konieczność zapoznania ich z prawem oświatowym.

Jeśli zaś odnieść się do potrzeb, jakie w zakresie dokształcania i doskonalenia swoich kwalifikacji artykułują nauczyciele przedmiotów zawodowych, najważniejsze okazują się następujące:

⁵⁰ Ibidem.

- konieczność wizyt w najnowocześniejszych zakładach pracy zarówno w kraju, jaki i poza jego granicami;
- obligatoryjność odbycia przez młodych nauczycieli miesięcznej praktyki w supernowoczesnych przedsiębiorstwach krajowych lub zagranicznych;
- regularne uczestniczenie w konferencjach przedmiotowo-metodycznych, przeznaczonych dla nauczycieli zawodów branżowych;
- udział w branżowych spotkaniach zawodowych, mających na celu wymianę doświadczeń;
- nieodzowność odbywania bieżących szkoleń na stanowisku pracy;
- szkolenia wspólnie z nauczycielami przedmiotów praktycznych;
- współpraca z innymi placówkami oświatowymi, tak w kraju, jak i za granicą;
- możliwość zdobycia dodatkowych kwalifikacji na studiach podyplomowych, które zostałyby sfinansowane przez organ prowadzący szkołę lub inne instytucje państwowe;
- stworzenie nowych kierunków kursów kwalifikacyjnych, dzięki którym nauczyciel może zdobyć uprawnienia do nauczania praktycznego w innych zawodach;
- nawiązanie współpracy z instytucjami wspomagającymi branżę⁵¹.

Jak wspomniano wcześniej, coraz mniej nauczycieli decyduje się na pracę w szkołach zawodowych, co stanowi duży problem, a także wyzwanie dla władz oświatowych. W tym celu do ustawy o prawie oświatowym w roku 2009 wprowadzono uelastyczniające zapisy, które umożliwiają dyrektorom placówek oświatowych, działającym rzecz jasna w porozumieniu z samorządem, zatrudnienie osób niebędących nauczycielami, specjalistów branżowych. Osoby takie zatrudniane są na zasadach uregulowanych zapisami Kodeksu Pracy, zaś ich uposażenie odpowiada wysokości wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego. Przepis ten odnosi się nie tylko do dziennych szkół ponadgimnazjalnych, ale również do placówek kształcenia ustawicznego, kształcenia praktycznego oraz ośrodków szkolenia zawodowego⁵².

W przypadku doskonalenia nauczyciela przedmiotów zawodowych, jak i każdego innego nauczyciela, ważne jest, aby otrzymał on wsparcie zarówno od dyrektora macierzystej placówki oświatowej, jak i od zewnętrznego nadzoru pedagogicznego, od osób zajmujących się doskonaleniem zawodowym oraz od pracodawców. Od dyrektorów szkół nauczyciele oczekują przede wszystkim:

⁵¹ Ibidem.

⁵² *Kształcenie zawodowe i ustawiczne....*

- dofinansowania i wyposażenia sal szkolnych w pomoce technologiczne, dydaktyczne, komputery, sprzęt multimedialny, jak również fachowe książki i poradniki;
- bieżącego informowania o zmianach w prawie oświatowym;
- organizowania szkoleń;
- umożliwienia uczestnictwa w rozlicznych i rozmaitych formach doskonalenia zawodowego;
- finansowania doskonalenia⁵³.

Z kolei pedagog i psycholog szkolny powinien służyć nauczycielom pomocą w kwestiach takich, jak:

- prowadzenie doradztwa zawodowego;
- rozwiązywanie problemów wychowawczych.

Jeśli zaś idzie o rolę, jaką w tym względzie odgrywać ma opiekun zespołu przedmiotowego, do którego przynależy nauczyciel, to wśród jego zadań najważniejsze wydają się:

- harmonizowanie nauczania teoretycznego i praktycznego, korelacja międzyprzedmiotowa;
- udzielanie wskazówek metodycznych i dydaktycznych;
- organizowanie doskonalenia zawodowego w ramach WDN oraz ośrodków zewnętrznych, jak również organizowanie kursów, konferencji, seminariów;
- nawiązywanie kontaktów z innymi placówkami oświatowymi⁵⁴.

Niepoślednią rolę w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli odgrywa niewątpliwie doradca metodyczny, którego działania powinny zogniskować się wokół:

- konieczności przedstawienia oferty w zakresie doskonalenia nauczycieli;
- regularnego organizowania szkoleń, konferencji, warsztatów;
- prowadzenia konsultacji metodycznych;
- organizowania cyklicznych spotkań z przedstawicielami przemysłu i ośrodków naukowo-badawczych;
- stwarzania możliwości organizowania wycieczek przedmiotowych do nowoczesnych zakładów przemysłowych⁵⁵.

Natomiast rola zewnętrznego nadzoru pedagogicznego, w tym przypadku przybierająca postać wizytatora, powinna działać na rzecz:

- interpretowania przepisów prawa oświatowego w taki sposób, aby było ono przystępne, jasne i przejrzyste;

⁵³ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli...*

⁵⁴ *Ibidem.*

⁵⁵ *Ibidem.*

- ujednolicenia dokumentów dotyczących kształcenia i doskonalenia zawodowego;
- wykorzystywania sporządzanych przez dyrektorów placówek oświatowych, raportów i sprawozdań do rozwoju kształcenia i doskonalenia zawodowego;
- popularyzowania w mediach zawodowych kierunków nauczania⁵⁶.

Jak już wielokrotnie podkreślano, ogromną, jeśli nie zasadniczą rolę w doskonaleniu zawodowym nauczycieli przedmiotów zawodowych odgrywają pracodawcy, których działania w tym zakresie powinny sprowadzać się przede wszystkim do:

- określenia potrzeb w zakresie kierunków kształcenia zawodowego;
- organizowania i przeprowadzania kształcenia praktycznego zgodnie z programem przypisanym danemu przedmiotowi;
- przygotowania uczniów do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;
- dofinansowania szkoły i jej pracowni dydaktycznych;
- organizowania praktyk, szkoleń i wycieczek dydaktycznych dla uczniów oraz nauczycieli⁵⁷.

Wszystko to, o czym pisano w odniesieniu do nauczycieli kształcenia zawodowego i konieczności podnoszenia ich kwalifikacji, zmierza ku wykreowaniu nauczyciela przedmiotów zawodowych XXI wieku, którego będzie cechować profesjonalizm zarówno w zakresie kompetencji merytorycznych, jak i technicznych, wychowawczych. Nadto charakteryzować będą go umiejętności:

- przekazywania wiedzy;
- posługiwania się językiem technicznym;
- korelowania wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych;
- stosowania indywidualizacji w procesie nauczania;
- rozwiązywania problemów;
- organizowania pracy zespołu klasowego⁵⁸.

Poza tym nauczyciel przedmiotów zawodowych, podobnie zresztą jak każdy inny pedagog, musi przejawiać cechy takie jak: obiektywizm, sprawiedliwość, sumienność, dokładność, cierpliwość, a także otwartość na zmiany.

⁵⁶ Ibidem.

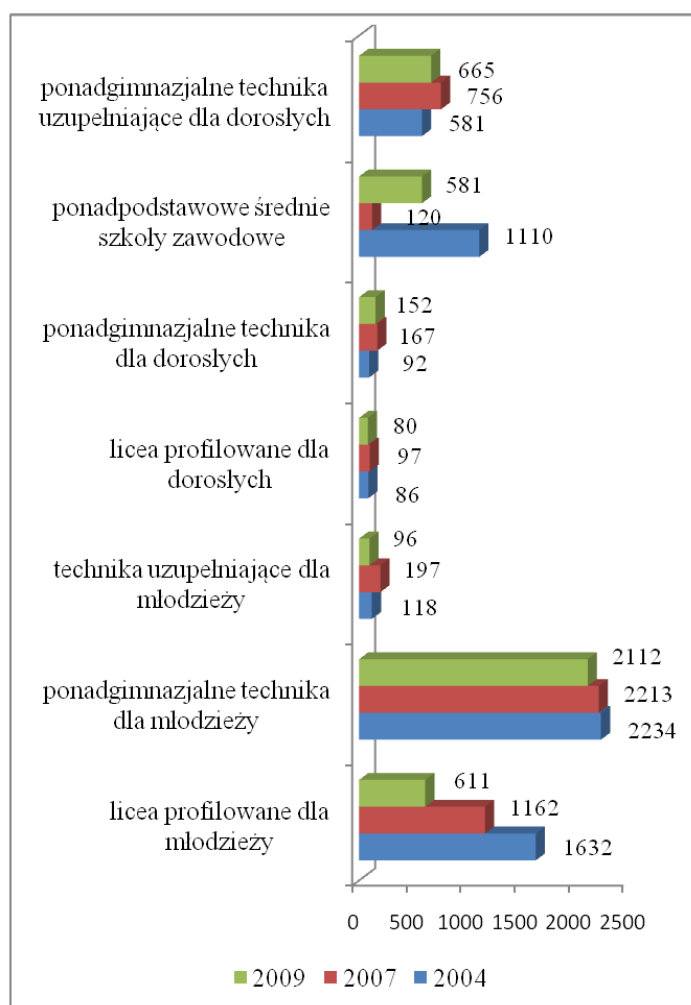
⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ Ibidem.

Analiza tendencji w szkolnictwie zawodowym na przestrzeni lat 2004–2009

W celu lepszego zaprezentowania i przedstawienia tendencji panujących w szkolnictwie zawodowym w Polsce i województwie śląskim w niniejszym rozdziale przedstawiono dane z lat 2004–2009. Dane zaprezentowane w tej części zostały opracowane na podstawie Banku Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

Wykres 1. Szkoły zawodowe w Polsce w latach 2004–2009⁵⁹

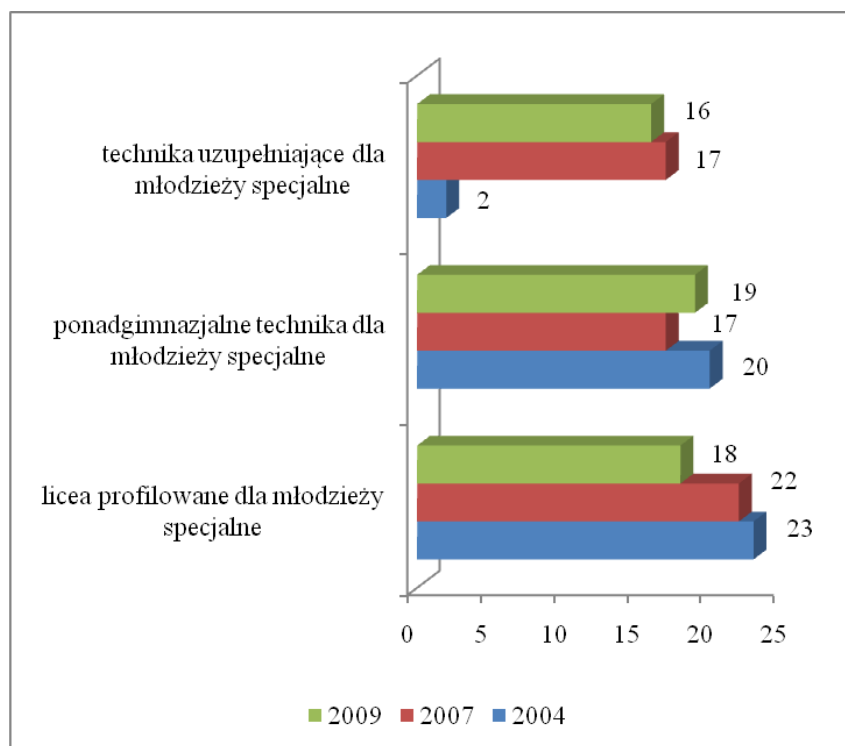


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

⁵⁹ Dane zawarte na wykresie 1 nie uwzględniają szkół specjalnych.

Na przestrzeni lat 2004–2009 w Polsce w gronie szkół zawodowych największą grupę tworzyły ponadgimnazjalne technika dla młodzieży. Pomimo tego w ciągu pięciu lat ich liczba spadła z 2 234 do 2 112. Na przestrzeni pięciu lat wzrosła jedynie liczba ponadgimnazjalnych techników uzupełniających dla dorosłych (z 581 w 2004 do 665 w 2009 roku). Sytuacja ta związana jest z występowaniem określonych tendencji na ogólnopolskim rynku pracy, który wymusza na osobach dorosłych uzupełnianie dotychczasowych bądź nabywanie nowych kwalifikacji i umiejętności w celu znalezienia lepiej płatnej i satysfakcjonującej pracy.

Wykres 2. Szkoły średnie zawodowe specjalne w Polsce w latach 2004–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wśród szkół średnich zawodowych specjalnych, na które składają się technika uzupełniające dla młodzieży, ponadgimnazjalne technika oraz licea profilowane, w latach 2004–2009 wzrosła jedynie liczba techników uzupełniających dla młodzieży (por. wykres 2). W pozostałych przypadkach w 2009 roku w porównaniu z rokiem 2004 liczba poszczególnych typów szkół dla osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi zmniejszyła się⁶⁰.

⁶⁰ W wykresie, ze względu na bieżące dane GUS, nie uwzględniono ponadpodstawowych średnich szkół zawodowych.

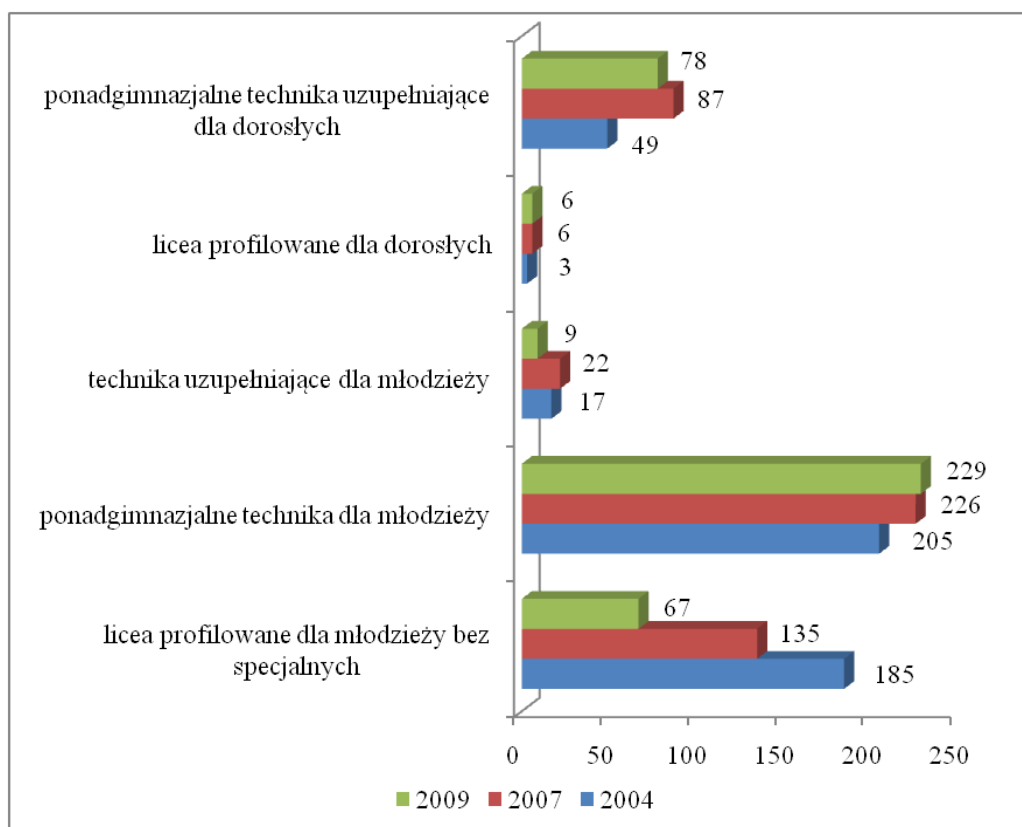
Tabela 1. Szkoły średnie zawodowe specjalne w województwie śląskim w latach 2004–2009

Lata	Licea profilowane dla młodzieży (specjalne)			Ponadgimnazjalne technika dla młodzieży (specjalne)			Technika uzupełniająca dla młodzieży (specjalne)		
	2004	2007	2009	2004	2007	2009	2004	2007	2009
Śląskie	3	3	3	4	4	4	0	2	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W województwie śląskim liczba szkół średnich zawodowych specjalnych na przestrzeni pięciu lat, w przypadku liceów profilowanych i ponadgimnazjalnych techników dla młodzieży, nie zmieniła się. W porównaniu z 2004 rokiem powstało na obszarze województwa śląskiego jedno technikum uzupełniające przeznaczone dla młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (por. tabela 1).

Wykres 3. Szkoły średnie zawodowe specjalne w województwie śląskim w latach 2004–2009

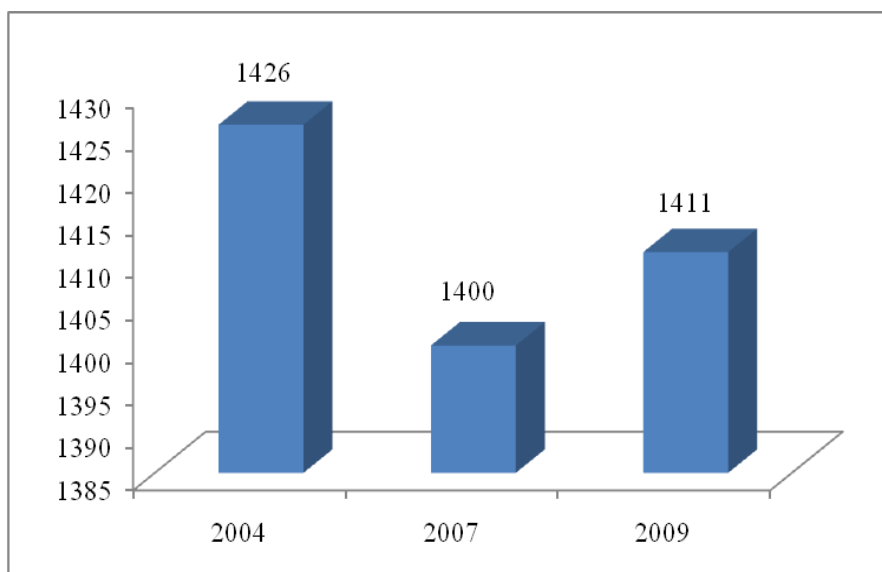


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na przestrzeni pięciu lat w województwie śląskim wzrosła liczba ponadgimnazjalnych techników uzupełniających dla dorosłych (z 49 w 2004 roku do 78 w 2009 roku), liceów profilowanych dla dorosłych (z 3 w 2004 roku do 6 w 2009),

ponadgimnazjalnych techników dla młodzieży (z 205 w 2004 do 229 w 2009 roku). W porównaniu z 2004 rokiem najbardziej zmniejszyła się liczba liceów profilowanych dla młodzieży, nie uwzględniając w tym zestawieniu szkół specjalnych (ze 185 w 2004 roku do 67 w 2009 roku). Sytuacja ta spowodowana jest faktem, iż Ministerstwo Edukacji Narodowej w 2012 roku chce zamknąć placówki tego typu, co już teraz wiąże się ze zmniejszeniem liczby osób chętnych do kontynuowania nauki w tego typu placówkach (por. wykres 3).

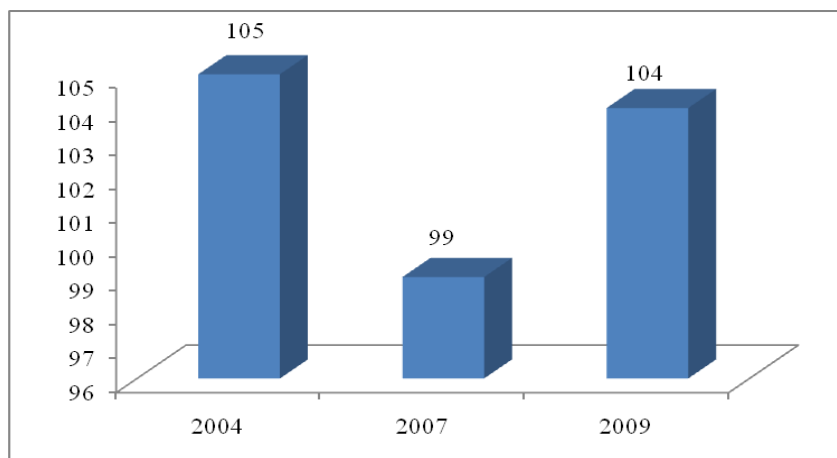
Wykres 4. Ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży w Polsce (bez specjalnych) w latach 2004–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na przestrzeni pięciu lat w Polsce spadła także liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży (bez uwzględniania szkół dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych). Z danych zaprezentowanych na wykresie 4. zauważyć można, iż w porównaniu z rokiem 2004 liczba szkół tego typu w 2009 roku spadła o 15.

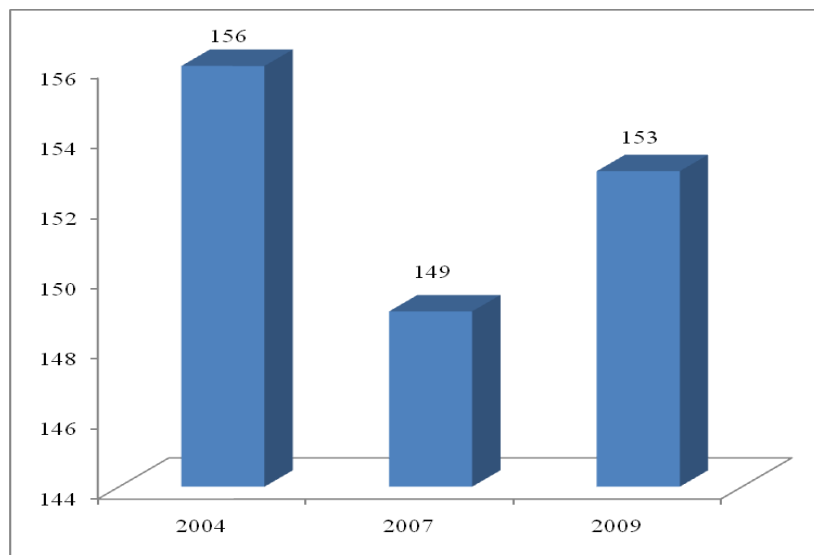
Wykres 5. Ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla dorosłych w Polsce (bez specjalnych) w latach 2004–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Z danych przedstawionych na wykresie 5. wynika, że w porównaniu z 2004 rokiem w 2009 roku liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych w Polsce utrzymała się na niezmiennym poziomie⁶¹.

Wykres 6. Ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży bez specjalnych w województwie śląskim w latach 2004–2009

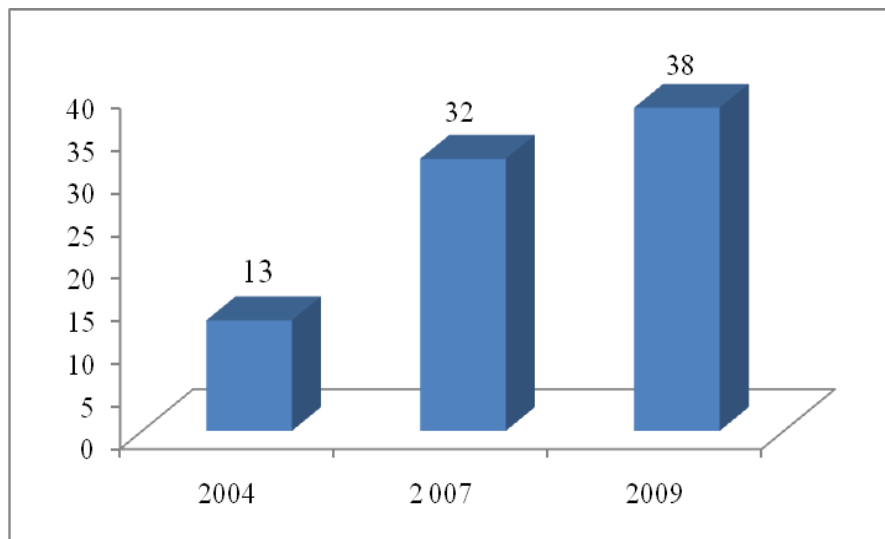


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

⁶¹ Ze względu na dane udostępniane przez GUS, w wykresach 1–5 nie uwzględniono: ponadpodstawowych szkół zasadniczych dla młodzieży bez specjalnych, ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych oraz ponadpodstawowych szkół zasadniczych dla dorosłych.

Analiza wykresu 6., przedstawiającego wahania liczby ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży (bez uwzględniania szkół specjalnych) w województwie śląskim, również wskazuje na niewielkie zmiany. Ze względu na dane udostępnione przez GUS dla ośrodków regionalnych, powyższa analiza nie uwzględnia ponadpodstawowych szkół zasadniczych dla młodzieży i ponadpodstawowych szkół zasadniczych dla dorosłych.

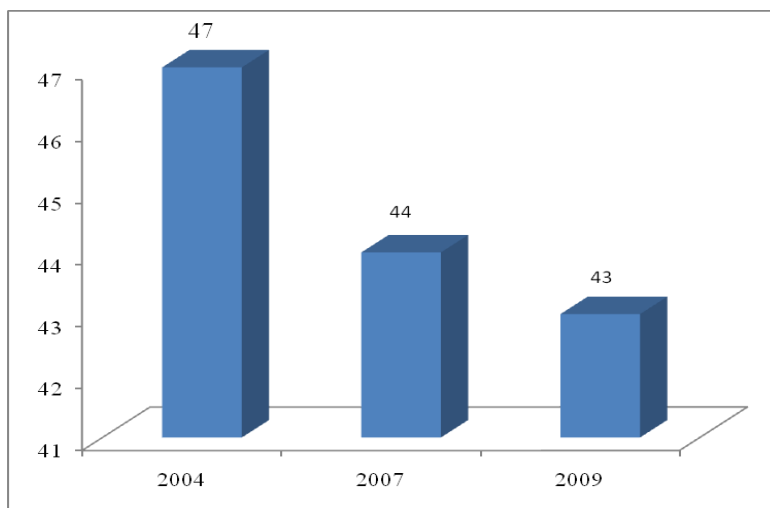
Wykres 7. Ponadgimnazjalne szkoły przysposabiające do pracy zawodowej specjalne w województwie śląskim w latach 2004–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba ponadgimnazjalnych szkół specjalnych przysposabiających do pracy zawodowej w województwie śląskim zwiększa się. W 2004 roku odnotowano funkcjonowanie trzynastu takich jednostek, w 2009 w województwie śląskim działało 38 placówek oświatowych tego typu (por. wykres 7.). Wziąwszy pod uwagę udostępnione przez GUS dane w tym zakresie nie uwzględniono: ponadpodstawowych szkół zasadniczych dla młodzieży i ponadpodstawowych szkół przysposabiających do pracy zawodowej. Na przestrzeni pięciu lat liczba zmniejszyła się za to liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych specjalnych dla młodzieży. W 2004 roku w województwie śląskim było 47 placówek, natomiast w 2009 roku 43 placówki tego typu (por. wykres 8.).

Wykres 8. Ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży specjalne w województwie śląskim w latach 2004–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Zakończenie

Podsumowując niniejsze rozważania, stwierdzić należy, że po wprowadzeniu w życie strategii związanej ze szkolnictwem zawodowym zostaną zachowane dotychczas istniejące typy szkół, przy równoczesnym etapowym likwidowaniu liceów profilowanych, które od początku swojej działalności cieszyły się najmniejszym zainteresowaniem wśród absolwentów gimnazjów⁶², a które kształciły zdecydowanie największe rzesze bezrobotnych.

Nauczyciele szkolnictwa zawodowego uczą nie tylko teorii, ale również praktyki, ważne jest dostosowanie ich kompetencji metodycznych do gospodarki, której główny filar stanowi wiedza. Centralne miejsce wśród założeń nowej reformy zajmuje zagadnienie związane z kształceniem, doksztalcaniem oraz doskonaleniem nauczycieli profilu edukacji zawodowej, co jest o tyle ważne, że gwarancją powodzenia reformy są właśnie wysoko wykwalifikowane kadry nauczycielskie. Stąd też pomysł stworzenia wojewódzkiego systemu merytorycznego wsparcia nauczycieli przedmiotów zawodowych, w którym uczestniczyć będą wysoko wykwalifikowani i legitymujący się certyfikatami eksperci tacy, jak: specjaliści branżowi, konsultanci i doradcy metodyczni⁶³.

Z racji tego, że reforma wprowadzona w życie w 1999 roku nie przyniosła spodziewanych rezultatów, w strategii doskonalenia zawodowego został położony nacisk na współpracę środowiska nauczycieli i reprezentantów potencjalnych pracodawców omawianych branż w celu opracowania nowych zmian systemowych. Zmiany te powinny zaowocować wprowadzeniem w życie reformy faktycznie przywracającej do życia szkolnictwo zawodowe na wysokim poziomie, którego zapleczem będzie dobrze funkcjonujący system poradnictwa zawodowego, co zapewnić może wysoki poziom kształcenia w poszczególnych zawodach. Dobrze zaplanowane i konsekwentnie wdrażane zmiany w tej sferze w odczuwalny sposób przełożą się na sytuację na rynku pracy i przyczynią się do budowy w Polsce spójnego społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy.

⁶² *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, oprac. GUS, Warszawa 2010, <http://www.men.gov.pl/images/pdf/DS/2009-2010.pdf> [data dostępu 28.11.2010].

⁶³ K. Symela, op. cit.

Bibliografia

1. Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej: studium teoretyczne*, Warszawa 2008.
2. Baraniak B., *Programy kształcenia zawodowego. Teoria. Metodologia. Aplikacje*, Warszawa 2001.
3. Baraniak B., *Tendencje społeczne, gospodarcze, i historyczne jako kryteria reformowania edukacji*, [w:] Płotkowiak B. (red.), *Kształcenie zawodowe w perspektywie europejskiego rynku pracy*, Poznań 2000.
4. Bednarczyk H., *Podstawy teoretyczne i modele systemów zarządzania w ustawicznej edukacji zawodowej*, Warszawa 2005.
5. Bednarczyk H. (red.), *Wokół problemów kształcenia ustawicznego*, Warszawa 1991.
6. Borkowicz J., *Wychowywać i nauczać inaczej*, Biała Podlaska 1996.
7. Brejnak A., *Tworzenie modułowych programów szkoleń opartych na metodologii MES. Krajowy System Szkolenia Zawodowego PHARE 2000*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2004.
8. Chmielewski B., *Kształcenie i doskonalenie nauczycieli wobec perspektywy edukacji ustawicznej*, Katowice 1983.
9. Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z., *Zarys polityki zatrudnienia*, Warszawa 1990.
10. Drogosz-Zabłocka E., *Współpraca szkół i przedsiębiorstw – zasady, formy i zakres współpracy*, [w:] Jeruszka U. (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2002.
11. Dziewulak D., *Systemy szkolne Unii Europejskiej*, Warszawa 1997.

12. Figurski J, Symela K. (red.), *Modułowe programy nauczania w kształceniu zawodowym. Eksperyment Ministerstwa Edukacji Narodowej. Ujednolicony egzamin z nauki zawodu*, Radom 2001.
13. Francuz M., Karpiński J., Sotomski S., *Metodyka nauczania zajęć praktycznych*, Warszawa 1992.
14. Gawlik T., *Cele uczenia się przez całe życie w UE a cele edukacji ustawicznej w Polsce w świetle dokumentów*, [w:] *Edukacja ustawiczna 2005. Raport o stanie edukacji ustawicznej w Polsce w 2005 roku*, Warszawa 2007.
15. Gerlach R., *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych: wyzwania, szanse, zagrożenia*, Bydgoszcz 2007.
16. Giza T., *Innowatyka pedagogiczna – zmiany w teorii i praktyce*, „Nauczanie Początkowe” 2003/2004, nr 2, s. 17–21.
17. *Jakość pracy nauczyciela*, Warszawa 2001.
18. Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Poznań 1995.
19. Jasiński Z. (red.), *Společno-cywilizacyjny wymiar edukacji*, Opole 1996.
20. Jeruszka U., *Absolwenci szkół zawodowych na rynku pracy*, [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, Warszawa 2000.
21. Kabaj M., *Projekt systemu edukacji zawodowej i rynku pracy*, [w:] *Edukacja zawodowa a rynek pracy*, Warszawa 1999.
22. Kabaj M., *Elementy programu ograniczenia bezrobocia młodzieży. W kierunku kształcenia dualnego*, [w:] *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Warszawa 2004.
23. Kaczor J., *Wielość dróg kształcenia zawodowego i nowe zadania nauczycieli*, Szczecin 2002.
24. Kaczor S., *Szkoła – zawód – praca*, Warszawa 1987.
25. Kopertyńska W., *Kształcenie ustawiczne w procesie przemian rynku pracy*, Wrocław 2001.
26. *Kształcenie ustawiczne*, GUS, Warszawa 2004.

27. Kupisiewicz Cz., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Warszawa 1996.
28. Kuźma J., Wroński R., *Kształcenie praktyczne przyszłych nauczycieli nowoczesnej szkoły*, Kraków 2002.
29. Kwiatkowski S. M., *Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności. Uczeń – pracodawca – zawód – standard – zatrudnienie*, [w:] *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Warszawa 2006.
30. Kwiatkowski S. M., *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, Warszawa 2001.
31. Kwiatkowski S. M., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa 2006.
32. Kwiatkowski S.M. (red.), *Nowe uwarunkowania edukacji szkolnej*, Warszawa 1998.
33. Kwiatkowski S. M., *Perspektywy zmian strukturalnych w gospodarce a rynek pracy i edukacja*, [w:] Borowska S. (red.), *Edukacja zawodowa a rynek pracy*, Warszawa 1999.
34. Kwiatkowski S. M., Symela K., *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty*, Warszawa 2001.
35. Lelińska K., Sołtysińska G., *Kształcenie zawodowe a zawody na rynku pracy*, Warszawa 1999.
36. Listwan T., *Kształcenie kadry menedżerskiej firmy*, Warszawa 1997.
37. Łączna B., Wójcik M., *Kształcenie zawodowe i modułowe oraz partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy i przedsiębiorczości*, Poznań 2000.
38. Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2007.
39. Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 2006.
40. Łukaszewicz R., *Studia nad alternatywami w edukacji*, Wrocław 2002.
41. Nowacki T. W., *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa 1971.
42. Nowak-Dziemianowicz M., *Oblicza nauczyciela, oblicza szkoły*, Toruń 2001.

43. Moos J., *Kształcenie modułowe w szklonych systemach edukacji zawodowej*, Łódź 2001.
44. Okoń W., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Warszawa 1998.
45. Okoń W., *Rzecz o edukacji nauczycieli*, Warszawa 1991.
46. Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16.
47. Palka S., *Metodologia, badania, praktyka pedagogiczna*, Gdańsk 2006.
48. Palka S. (red.), *Orientacje w metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 1998.
49. Perry R., *Teoria i praktyka: proces stawania się nauczycielem*, Warszawa 2000.
50. Pietrulewicz B., *Możliwości doskonalenia procesu kształcenia: wybrane zagadnienia*, Zielona Góra 2005.
51. Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1998.
52. Płatos B., *Kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy*, Warszawa 2008.
53. *Program operacyjny Wykształcenie i kompetencje. Narodowy Plan Rozwoju 2007–2013*, Warszawa 2005.
54. Przyborowska B., *Innowacyjność instytucji edukacyjnych – synteza badań*, „Przegląd Badań Edukacyjnych” 2005, nr 1, s. 59-69.
55. Przyborowska B., *Struktury innowacyjne w edukacji teoria, praktyka, rozwój*, Toruń 2003.
56. Rubacha K., *Metodologia badań nad edukacją*, Warszawa 2008.
57. Sempruch J., *Edukacja wobec wyzwań i zdań współczesności i przyszłości. Strategie rozwoju*, Rzeszów 1996.
58. Serkowska-Mąka J., *Edukacja zawodowa kluczem do jednoczącej się Europy*, Toruń 2004.
59. Sitarska B. (red.), *Doskonalenie kompetencji edukacyjnych*, Siedlce 2004.

60. Stasiak S., *Kryteria jakościowe kształcenia zawodowego*, Katowice 2001.
61. Stasiak S., *W kierunku zachodzących zmian*, Poznań 2005.
62. *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2013*, Warszawa 2005.
63. *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2003.
64. Symela K., *Kształcenie modułowe a kwalifikacje i kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych*, Warszawa 1994.
65. Symela K., *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego*, Przemyśl 2009.
66. Symela K., *Skuteczność kształcenia modułowego w Polsce w systemie szkolnym i pozaszkolnym*, Radom 2001.
67. Symela K. (red.), *Zarys metodologii konstruowania modułowego programu nauczania dla zawodu*, Warszawa 2001.
68. Walkiewicz E., *Elementy prawa dla nauczycieli*, Warszawa 2003.
69. Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2000.
70. Wiatrowski Z., *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, wyd.2, Bydgoszcz 1993.
71. Wroczyński R., Pilch T. (red.), *Metodologia pedagogiki społecznej*, Wrocław 1974.
72. Żechowska B. (red.), *Z metodologicznych i empirycznych problemów pedagogiki*, Katowice 1990.

Źródła internetowe

1. *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2009, Najwyższa Izba Kontroli. Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, http://biblioteka.mwi.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=219:informacja-o-wynikach-kontroli-ksztza%C5%82cienia-os%C3%B3b-doros%C5%82ych-na-tle-potrzeb-ryнку-pracy&Itemid=3
2. Kowalewski T., *Kształcenie zawodowe w procesie kształcenia permanentnego*, konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/17.doc
3. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86
4. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, [w:] *Reforma programowa*, www.konferencje.men.gov.pl/
5. *Mechanik wygrywa z magistrem*, <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,3838082.html>
6. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009, www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf
7. Nowak-Lewandowska R., *Kształcenie ustawiczne jako podstawa wzrostu konkurencyjności zasób pracy w Polsce*, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/74/12.pdf>
8. Nowakowska-Siuta R., *Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej – podstawowe priorytety*, www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf
9. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, oprac. GUS, Warszawa 2010, s. 76, www.men.gov.pl/images/pdf/DS/2009-2010.pdf

10. *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf
11. *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, www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html
12. Suchorab A., *Cele i polityka Unii Europejskiej w zakresie upowszechniania uczenia się przez całe życie*, <http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C>
13. Symela K., *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*, www.wup.pl.
14. *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010, www.pz.wodip.opole.pl/component/content/article/14-aktualnoci/33--zaoenia-projektowanych-zmian-ksztacenie-zawodowe-i-ustawiczne-
15. Zinkowski A., *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html
16. Zych A., *Organizacja kształcenia zawodowego w systemie modułowym. Materiały pomocnicze dla nauczycieli*, Szczecin 2006, www.zcdn.edu.pl/dokumenty/klub/modulowe.pd

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Szkoły średnie zawodowe specjalne w województwie śląskim w latach 2004–2009	47
Wykres 1. Szkoły zawodowe w Polsce w latach 2004–2009	45
Wykres 2. Szkoły średnie zawodowe specjalne w Polsce w latach 2004–2009	46
Wykres 3. Szkoły średnie zawodowe specjalne w województwie śląskim w latach 2004–2009	47
Wykres 4. Ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży w Polsce (bez specjalnych) w latach 2004–2009.....	48
Wykres 5. Ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla dorosłych w Polsce (bez specjalnych) w latach 2004–2009.....	49
Wykres 6. Ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży (bez specjalnych) w województwie śląskim w latach 2004–2009	49
Wykres 7. Ponadgimnazjalne szkoły przysposabiające do pracy zawodowej specjalne w województwie śląskim w latach 2004–2009	50
Wykres 8. Ponadgimnazjalne zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży specjalne w województwie śląskim w latach 2004–2009	51

