

**PODRĘCZNIK Z PROGRAMEM STAŻU
DLA NAUCZYCIELI PRZEDMIOTÓW
ZAWODOWYCH I INSTRUKTORÓW
PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU
KSZTAŁCĄCYCH W KIERUNKU
EKONOMICZNYM**

Agnieszka Kowalczyk-Kassyk
Redakcja naukowa i współautorstwo



Szczecin 2012

© Copyright by Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie

Redakcja naukowa i współautorka opracowania
dr Agnieszka Kowalczyk-Kassyk

Komitet Redakcyjny
dr Daniel Szostak, doc. dr inż. Jakub Szpon, doc. dr inż. Edyta Niemiec,
mgr inż. Magdalena Kosobucka

Recenzent
prof. nadzw. dr Edward Wiktor Radecki

Opracowanie edytorskie
Elżbieta Brzezińska

Projekt okładki
Robert Wolski

Program stażu opracowany przez Grupę przedstawicieli szkół kształcących w zawodach ekonomicznych (technik ekonomista) i przedstawicieli przedsiębiorstw reprezentujących branżę ekonomiczną w składzie: Marzena Brzęczkowska, Teresa Sadowska, Grażyna Gabryliszyn, Jowita Pawlak, Agnieszka Tucholska, Renata Łapieś, Monika Urban, Paweł Kmieć, Arkadiusz Moroz, Adam Laskowski

Moderator Grupy: doc. dr inż. Edyta Niemiec (Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie)

Informacje zawarte w Rozdziale 1 i Podrozdziale 7.3 pochodzą z dokumentacji projektowej.

ISBN 978-83-63747-08-4

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe.

Projekt „NAUCZYCIEL W PRAKTYCE – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach”

Nr umowy UDA-POKL.03.04.03-00-110/11

Wydawca
Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie
70-385 Szczecin, ul. Mickiewicza 47
www.wsie.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Informacja o Projekcie.....	9
1.1. Opis Projektu.....	9
1.2. Zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w kierunkach ekonomicznym, turystycznym, logistycznym i informatycznym.....	12
1.3. Zasady naboru przedsiębiorstw z branży ekonomicznej, turystycznej, logistycznej i informatycznej	14
1.4. Dane teleadresowe.....	15
2. Specyfika rynku pracy dla absolwentów szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista w świetle literatury przedmiotu i w opinii biorących udział w Projekcie przedstawicieli szkół i przedsiębiorców	17
3. Charakterystyka przedsiębiorstw i szkół uczestniczących w Grupie opracowującej program stażu.....	23
4. Analiza SWOT podstaw programowych kształcenia w zawodzie technik ekonomista w opinii przedstawicieli szkół i przedsiębiorstw biorących udział w Projekcie	35
5. Przydatność zawodowa absolwentów w opinii nauczycieli i potencjalnych pracodawców – profil wymagań wobec absolwentów szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista.....	39
6. Metody nauczania i oczekiwany rezultat procesu kształcenia w zawodzie technik ekonomista w opinii uczestników Projektu	59

7. Organizacja stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach ekonomicznych	65
7.1. Szkolenia poprzedzające staż	65
7.2. Program stażu	67
7.3. Organizacja szkoleń i stażu	74
7.4. Ramowe zasady stażu.....	80
8. Instrumenty i kierunki zmian, które mają na celu poprawę sytuacji absolwentów na rynku pracy – w świetle literatury przedmiotu.....	83
8.1. Orientacja i poradnictwo zawodowe – cel, zadania, struktura organizacyjna w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej, model zintegrowanego poradnictwa zawodowego	85
8.2. Metoda Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych (MZDiM) i Metoda Trójstronnych Umów Szkoleniowych (TUS) – charakterystyka, cel, funkcje, efekty poznawcze	93
9. Instrumenty i kierunki zmian, które mają na celu poprawę sytuacji absolwentów na rynku pracy – w opinii przedsiębiorców i nauczycieli uczestniczących w Grupie opracowującej program stażu.....	99
Recenzja opracowania:.....	107

Wprowadzenie

W ponadgimnazjalnym systemie edukacji dochodzi obecnie do wielu bardzo istotnych zmian. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, jak również Rozporządzenia w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (z dnia 23 grudnia 2011 roku) oraz w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (z dnia 7 lutego 2012 roku) wymuszają konieczność opracowania przez placówki oświatowe nowych programów nauczania, które – z założenia – powinny być zindywidualizowane, np. ze względu na profil szkoły czy lokalny rynek pracy. Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni uaktualniać posiadaną wiedzę oraz rozwijać swoje umiejętności i kwalifikacje, aby jak najlepiej przygotować uczniów do pracy w wyuczonym zawodzie.

Ministerstwo Edukacji Narodowej, poprzez powołany Ośrodek Rozwoju Edukacji, wspiera działania, których efektem jest rozwój kompetencji nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego m.in. przez opracowanie i pilotażowe wdrożenie nowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach. Do tego celu został wykorzystany Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a dokładnie Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie, w ramach którego został ogłoszony konkurs.

Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie realizuje obecnie Projekt z Poddziałania 3.4.3, którego efektem jest m.in. *Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku ekonomicznym*. Jest on swego rodzaju przewodni-

kiem dla nauczycieli i instruktorów, którzy zdecydują się na rozwój zawodowy i odbędą 12-dniowy staż w przedsiębiorstwie, poprzedzony cyklem czterodniowych szkoleń z zakresu kompetencji miękkich oraz praktycznego przygotowania do odbycia stażu.

W *Podręczniku...* na początku przedstawiono podstawowe założenia Projektu oraz opisano cele, jakie postawiła sobie Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie, realizując działania opisane we „Wniosku o dofinansowanie projektu...”. Ujęto również zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz przedsiębiorstw branży ekonomicznej z uwzględnieniem rezultatów, jakie powinny zostać osiągnięte przy realizacji celu głównego.

Kolejnym istotnym elementem *Podręcznika...* jest analiza branży ze wskazaniem aktualnych tendencji rozwojowych w zakresie ekonomii. Szczególny nacisk położono na dwa województwa, w których Projekt jest realizowany, tj. zachodniopomorskie oraz kujawsko-pomorskie. W tej części zostały także zaprezentowane szkoły oraz przedsiębiorstwa, których przedstawiciele uczestniczyli w Grupie wspomagającej opracowanie programu stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Wynikiem prac Grupy były spostrzeżenia i uwagi dotyczące nowej podstawy programowej, na bazie których została opracowana dość szczegółowa, podzielona tematycznie analiza SWOT, określająca mocne i słabe strony nowych przepisów, z uwzględnieniem szans i zagrożeń przy ich praktycznym zastosowaniu w szkołach.

Interesującym rezultatem prac Grupy jest ocena potrzeb lokalnego rynku pracy z uwagi na zapotrzebowanie przedsiębiorstw i możliwości kształcenia młodzieży, przy wykorzystaniu potencjału danej szkoły.

Zasadniczą częścią *Podręcznika...* jest program stażu, który ma pomóc nauczycielowi przedmiotów zawodowych i instruktorowi praktycznej nauki zawodu w podniesieniu poziomu wiedzy kierunkowej oraz zaznajomić ich z aktualnie stosowanymi technologiami w przedsiębiorstwie. Opracowany program stażu jest na tyle ogólny, że niezależnie od profilu przedsiębiorstwa, jego produkcji czy stosowanych rozwiązań techniczno-technologicznych może być realizowany z oczekiwanym rezultatem. Jednocześnie zakłada przeprowadzenie wielu niezbędnych punktów programów, które pozwolą wykorzystać zdobyte przez nauczyciela przedmiotów zawodowych i instruktora praktycznej nauki zawodu umiejętności podczas procesu dydaktycznego w jego szkole.

Podręcznik... zakończony jest analizą perspektyw rozwoju ekonomii w kontekście rozwijania się rynku i zapotrzebowania na wyspecjalizowaną kadrę zawodową.

Oddając niniejszy podręcznik, mamy nadzieję na przyczynienie się do zainteresowania nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu uaktualnianiem wiedzy oraz zaangażowania w rozwijanie swoich umiejętności i podnoszenie kwalifikacji.

Redaktorzy

1. Informacja o Projekcie

1.1. Opis Projektu

Projekt „Nauczyciel w praktyce – pilotażowe staże dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach” realizowany jest przez Wyższą Szkołę Integracji Europejskiej w Szczecinie, w ramach Priorytetu III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie, w okresie od 01.01.2012 r. do 31.03.2015 r.

Skierowany jest bezpośrednio do nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu z województw zachodniopomorskiego oraz kujawsko-pomorskiego ze szkół ponadgimnazjalnych o kierunkach: ekonomicznych, informatycznych, turystycznych i logistycznych (ogółem 320 osób, w tym 259 kobiet i 61 mężczyzn).

Głównym założeniem Projektu jest podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz aktualizacja wiedzy praktycznej wśród wymienionych grup nauczycieli oraz instruktorów podczas 12-dniowych staży w przedsiębiorstwach na terenie województw zachodniopomorskiego oraz kujawsko-pomorskiego. Pośrednio adresatami Projektu będzie 160 przedsiębiorstw z obu województw, w których uczestnicy Projektu będą mogli odbyć staż.

Przed rozpoczęciem stażu, Projekt zakłada 4 edycje szkoleń przygotowujących nauczycieli oraz instruktorów do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwach. Zakres tematyczny szkoleń będzie obejmował zagadnienia związane z nowoczesnymi technologiami, oprogramowaniem i oprzyrządowaniem technicznym oraz dotyczące rozwiązań organizacyjnych w danej dziedzinie zawodowej. Szkolenia, które będą przeprowadzane przez wyspecjalizowanych

w danej dziedzinie trenerów, pozwolą na zaktualizowanie teoretycznej wiedzy uczestników, dzięki czemu planowane staże skupione zostaną na poszerzaniu wiedzy i umiejętności praktycznych. Podczas stażu każdemu uczestnikowi przydzielony zostanie ze strony przedsiębiorstwa opiekun odpowiedzialny za przeprowadzenie uczestnika przez wszystkie etapy zaplanowane w programie stażu.

Efektem realizacji Projektu „Nauczyciel w praktyce” będzie opracowanie programów staży dla wymienionych kierunków. Grupy opracowujące programy staży będą składać się z przedstawicieli szkół zawodowych oraz przedsiębiorstw o wymienionych profilach. Przygotowane programy zostaną wydane w postaci podręczników, w których, oprócz programów staży dla nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, znajdują się rekomendacje dotyczące wdrażania oraz upowszechniania wypracowanych rozwiązań.

Na koniec Projektu planowane jest opracowanie zbiorczego raportu z wprowadzania pilotażowych programów praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu wraz z wnioskami i rekomendacjami dotyczącymi dalszego ich stosowania. Zostanie on wydany jako podręcznik „Dobrych praktyk”.

W ramach Projektu będą realizowane następujące działania:

A. Opracowanie programów staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu

Zostały powołane cztery dziesięcioosobowe Grupy robocze następujących branż: ekonomicznej, informatycznej, turystycznej i logistycznej, w których składzie było po 5 przedstawicieli szkół ponadgimnazjalnych i 5 przedstawicieli przedsiębiorstw. W wyniku prac Grup roboczych uruchomione zostały cztery programy staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w firmach branżowych, których efektem jest wydanie 4 podręczników. W pierwszym omawiane są aspekty branży ekonomicznej, w drugim – informatycznej, w trzecim – turystycznej, a w czwartym – logistycznej. Programy te będą wdrażane bezpośrednio podczas przeprowadzanych staży nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Każdy uczestnik Projektu otrzyma egzemplarz podręcznika.

B. Organizacja szkoleń wprowadzających uczestników do odbycia stażu

Po zakwalifikowaniu do udziału w Projekcie, w każdej z edycji Projektu, uczestnicy zostaną podzieleni na cztery 16-osobowe grupy dla województwa zachodniopomorskiego i jedną 16-osobową grupę dla województwa kujawsko-pomorskiego. Szkolenia mają na celu przygotowanie uczestników Projektu do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwach z zakresu kompetencji miękkich, nowoczesnych technologii, oprzyrządowania technicznego oraz rozwiązań organizacyjnych w danej dziedzinie zawodowej. Trenerzy oraz przedstawiciele zakładów pracy danej branży zaktualizują uczestnikom Projektu wiedzę teoretyczną, dzięki czemu staże będą skupione przede wszystkim na poszerzeniu umiejętności praktycznych.

Każdy uczestnik Projektu weźmie udział w cyklu szkoleń, których celem będzie przygotowanie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwie.

Szkolenia w każdej z 4 edycji zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i kujawsko-pomorskim będą składały się z 2 zjazdów (piątek, sobota). Łącznie uczestnik w ciągu miesiąca weźmie udział w 24 godzinach szkoleń.

4 edycje szkoleń odbędą się w następujących terminach:

- listopad 2012 r.,
- lipiec 2013 r.,
- marzec 2014 r.,
- listopad 2014 r.

Szkolenia odbędą się w Szczecinie – dla uczestników z województwa zachodniopomorskiego oraz w Bydgoszczy – dla uczestników z województwa kujawsko-pomorskiego.

C. Organizacja staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu w każdej z 4 edycji odbędą, przez kolejne 3 miesiące w ciągu 12 dni roboczych (po 8 godzin), staże w przedsiębiorstwach zgodnych z profilem nauczania danej osoby. Wstępnie zaplanowano, iż dniem stażu będzie każdy piątek. Jednak jest możliwość dostosowania dnia stażu do dyspozycyjności

danego uczestnika i warunków przedsiębiorstwa. Każdemu uczestnikowi stażu zostanie przydzielony ze strony przedsiębiorstwa opiekun/opiekunka stażu. Okres na realizację staży to:

- I edycja: grudzień 2012 r.–luty 2013 r.
- II edycja: sierpień–październik 2013 r.
- III edycja: kwiecień–czerwiec 2014 r.
- IV edycja: grudzień 2014 r.–luty 2015 r.

Powołane zostaną również komisje ewaluacyjne, których celem będzie m.in. wymiana informacji o przebiegu stażu danego nauczyciela i instruktora, możliwościach dostosowania programów nauczania do potrzeb przedsiębiorstwa, brakach/błędach opracowanego programu stażu.

D. Opracowanie i publikacja podręcznika „Dobrych praktyk”

Po zakończeniu 4 edycji staży, zostanie opracowana, wydana i rozdystrybuowana publikacja prezentująca dobre praktyki z wdrożenia programów staży nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w branżach: ekonomicznej, turystycznej, logistycznej i informatycznej. Książka będzie miała na celu upowszechnianie i zachęcanie szkół zawodowych i przedsiębiorstw do aktywnej współpracy i realizacji programów staży, a także będzie zawierała rekomendacje i wskazówki dotyczące wdrażania programów staży.

1.2. Zasady rekrutacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w kierunkach ekonomicznym, turystycznym, logistycznym i informatycznym

W Projekcie mogą wziąć udział osoby, które z własnej inicjatywy zgłosiły chęć uczestnictwa i spełniają następujące warunki:

- a) mają ukończone 18 lat,
- b) posiadają kwalifikacje nauczyciela przedmiotów zawodowych lub instruktora praktycznej nauki zawodu i prowadzą kształcenie w zawodzie: technik informatyk, ekonomista, logistyk, hotelarz, obsługi turystycznej,

- c) są aktywne zawodowo w charakterze nauczyciela przedmiotów zawodowych bądź instruktora praktycznej nauki zawodu: technik informatyk, ekonomista, logistyk, hotelarz, obsługi turystycznej,
- d) są zatrudnione w szkołach ponadgimnazjalnych oraz policealnych na terenie województw zachodniopomorskiego oraz kujawsko-pomorskiego,
- e) posiadają: motywację i potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych, możliwości finansowe i terytorialne do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz znajomość nowoczesnych technologii i technik,
- f) nie są objęte świadczeniem emerytalnym lub rentowym,
- g) nie są zarejestrowane w urzędzie pracy, jako osoby bezrobotne.

Zainteresowani odbyciem stażu w przedsiębiorstwie nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu mogą wziąć udział w jednej z 4 edycji Projektu. Nabór ma charakter ciągły i otwarty, intensywna akcja rekrutacyjna odbywać się będzie w następujących terminach:

I edycja: Intensywna rekrutacja – sierpień–październik 2012 r.
Szkolenie wprowadzające w staż – listopad 2012 r.
Staż w przedsiębiorstwie – grudzień 2012 r.–luty 2013 r.

II edycja: Intensywna rekrutacja – kwiecień–czerwiec 2013 r.
Szkolenie wprowadzające w staż – lipiec 2013 r.
Staż w przedsiębiorstwie – sierpień–październik 2013 r.

III edycja: Intensywna rekrutacja – grudzień 2013 r.–luty 2014 r.
Szkolenie wprowadzające w staż – marzec 2014 r.
Staż w przedsiębiorstwie – kwiecień–czerwiec 2014 r.

IV edycja: Intensywna rekrutacja – sierpień–październik 2014 r.
Szkolenie wprowadzające w staż – listopad 2014 r.
Staż w przedsiębiorstwie – grudzień 2014 r.–luty 2015 r.

Szkolenie – 24 godziny. Dwa zjazdy w miesiącu (piątek, sobota).

Staż – 96 godzin (12 dni roboczych x 8 godzin).

Do udziału w Projekcie można się zgłaszać od lipca 2012 r., wypełniając Formularz zgłoszeniowy wraz z załącznikami dostępnymi na stronie internetowej: www.wsie-projekty.eu/nauczyciel lub bezpośrednio w Biurze Projektu.

Wypełnione i podpisane dokumenty należy wysłać drogą pocztową lub osobiście złożyć w Biurze Projektu.

1.3. Zasady naboru przedsiębiorstw z branży ekonomicznej, turystycznej, logistycznej i informatycznej

W Projekcie mogą wziąć udział przedsiębiorstwa, które z własnej inicjatywy zgłoszą chęć uczestnictwa i spełnią następujące warunki:

- a) posiadają doświadczenie i prowadzą działalność gospodarczą w branży: ekonomicznej, logistycznej, informatycznej i turystycznej,
- b) mają siedzibę na terenie województw zachodniopomorskiego lub kujawsko-pomorskiego,
- c) wykazują otwartość, kreatywność, chęć do działania i zmian oraz są zainteresowane nawiązaniem współpracy ze szkołami i przyjęciem na staż nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- d) chcą zatrudnić absolwentów szkół kształcących w zawodach: technik informatyk, ekonomista, logistyk, obsługi turystycznej.

Przedsiębiorstwa, które chciałyby przyjąć uczestników Projektu na staż, mogą to zrobić podczas trwania czterech edycji niniejszego Projektu:

I edycja: 12-dniowy staż w przedsiębiorstwie: grudzień 2012 r.–luty 2013 r.

II edycja: 12-dniowy staż w przedsiębiorstwie: sierpień–październik 2013 r.

III edycja: 12-dniowy staż w przedsiębiorstwie: kwiecień–czerwiec 2014 r.

IV edycja: 12-dniowy staż w przedsiębiorstwie: grudzień 2014 r.–luty 2015 r.

Do udziału w Projekcie można się zgłaszać od lipca 2012 r., wypełniając Formularz zgłoszeniowy wraz z załącznikami dostępnymi na stronie internetowej: www.wsie-projekty.eu/nauczyciel lub bezpośrednio w Biurze Projektu.

Wypełnione i podpisane dokumenty należy wysłać drogą pocztową lub osobiście złożyć w Biurze Projektu.

Przed podjęciem decyzji o przyjęciu nauczyciela przedmiotów zawodowych/instruktora praktycznej nauki zawodu na staż jest możliwość osobistego spotkania kadry zarządzającej Projektem z przedsiębiorcą w Biurze Projektu lub w siedzibie przedsiębiorstwa. W tym celu prosimy o kontakt mailowy lub telefoniczny.

1.4. Dane teleadresowe

Kierownik Projektu

dr Daniel Szostak

e-mail: dszo@wsie.pl

Asystent kierownika Projektu

mgr Karolina Sosnowska

e-mail: ksos@wsie.pl

Biuro Projektu w Szczecinie
województwo zachodniopomorskie

Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej

70-385 Szczecin

ul. A. Mickiewicza 47

pokój 311

tel.: 91-423-30-77

fax: 91-423-07-33

e-mail: nauczyciel@wsie.pl

strona www: www.wsie-projekty.eu/nauczyciel

Biuro Projektu w Bydgoszczy
województwo kujawsko-pomorskie

Zespół Szkół nr 1

85-219 Bydgoszcz

ul. Nakielska 11

pok. P1

e-mail: nauczycielbydgoszcz@wsie.pl

strona www: www.wsie-projekty.eu/nauczyciel

2. Specyfika rynku pracy dla absolwentów szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista w świetle literatury przedmiotu i w opinii biorących udział w Projekcie przedstawicieli szkół i przedsiębiorców

Transformacja systemowa polskiej gospodarki, wraz z nakładającymi się na nią procesami społecznymi i demograficznymi, spowodowała głębokie zmiany na rynku pracy¹. Polegały one na obniżeniu się aktywności zawodowej ludności, zmniejszaniu liczby pracujących w gospodarce, a także – na pojawieniu się i szybkim narastaniu bezrobocia.

Podstawowym elementem rynku pracy jest zatrudnienie. Jednak pierwszoplanowym zagadnieniem nie tylko rynku pracy, ale także niezwykle istotnym problemem politycznym, społecznym i gospodarczym rozwiniętych państw świata jest bezrobocie. Zajmują się nim najpoważniejsze gremia światowe. Aż 67% Europejczyków za najpilniejsze zadanie uznaje walkę z bezrobociem. Jest to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że co dziesiąty człowiek we Wspólnocie Europejskiej pozostaje bez pracy. Jednakże bezrobocie w krajach bogatych jest w większym stopniu kwestią polityczną i społeczno-psychologiczną niż ekonomiczną. Kraje te mogą sobie bowiem pozwolić na przeznaczanie na programy

¹ W niniejszym opracowaniu termin ten pojmowany jest jako: „system konfrontacji (spotykania się) popytu na pracę z podażą pracy”. Cyt. za: J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, „Śląsk”, Katowice 1999, s. 23.

rynku pracy ogromnych środków, sięgających 2–2,5% produktu narodowego². Jednak i tam, między innymi w Niemczech, w związku z recesją, mówi się coraz głośniej o konieczności oszczędzania na wydatkach socjalnych.

W Polsce problem ten jest o wiele trudniejszy do rozwiązania, gdyż środki, które mogą być wyasygnowane na politykę rynku pracy w aktualnej sytuacji finansowej państwa, są bardzo ograniczone, a bezrobocie przybiera następujące cechy:

- ogromne rozmiary i natężenie bezrobocia jawnego,
- bezrobocie koncentruje się na znacznych obszarach kraju i wykazuje duże zróżnicowanie przestrzenne,
- szybko narasta bezrobocie długotrwałe,
- niezwykle mała jest liczba wolnych miejsc pracy,
- wysokie jest bezrobocie ukryte,
- względnie wysoki jest poziom wykształcenia bezrobotnych,
- bardzo wysokie jest bezrobocie wśród kobiet, ludzi młodych do 34 lat i osób o niskich kwalifikacjach.

Jednak najbardziej złożonym i wymagającym pilnego rozwiązania problemem rynku pracy w Polsce jest bezrobocie młodzieży, w tym absolwentów. Poгляд ten motywuje się tym, że³:

- po pierwsze, młodzież z powodu swoich cech szczególnych, znacznie różni się od innych kategorii społecznych,
- po drugie, zajmuje bardzo ważne miejsce w społeczeństwie ze względu na antycypacyjną rolę w kształtowaniu struktury kwalifikacyjno-zawodowej,
- po trzecie, przymusowa beczynność u progu aktywności zawodowej, a co za tym idzie, brak środków do życia, niedostatek, niespełnione aspiracje życiowe, frustracja uniemożliwiają prawidłowy rozwój społeczny, start w dorosłe życie, co w rezultacie może prowadzić do zjawisk patologii społecznej.

² Por. J.M. Martin, *What works among active labour market policies: Evidence from OECD countries experiences*, „OECD Economic Studies” nr 1, s. 79–113.

³ Por. D. Kotlorz, *Bezrobocie absolwentów jako przejaw dysharmonii pomiędzy systemem edukacji a popytem na pracę*, [w:] *Edukacja a perspektywy rynku pracy absolwentów w regionie Górnego Śląska*, pod red. A. Ziomek, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice 1998, s. 50; *Syndrom bezrobocia*, pod red. R. Borowicza i K. Łapińskiej-Tyszka, PAN Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa, Warszawa 1993, s. 10.

W literaturze przedmiotu⁴ podaje się, że rozwiązanie wspomnianego problemu polega na usunięciu przyczyn, które go generują. Przy czym, za najbardziej istotne źródła bezrobocia wśród młodzieży i absolwentów⁵ uznaje się:

- niedostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, czyli rozbieżność pomiędzy jakościową stroną zasobów pracy a popytem na pracę (oczekiwaniem organizacji zatrudniających),
- lukę informacyjną w zakresie ofert pracy wynikającą z niewydolności instytucji pośrednictwa pracy, jak też z braku usankcjonowanego prawem obowiązku zgłaszania przez pracodawców informacji o wakatach,
- brak pełnych informacji i analiz o aktualnym i perspektywicznym zapotrzebowaniu na określone kwalifikacje, zawody i specjalności wynikający z faktu, iż istniejący, rozbudowany system statystyki rynku pracy, niezbędny do analiz ekonomicznych, jest całkowicie nieprzydatny do potrzeb koordynacji systemu edukacji z rynkiem pracy, gdyż posługuje się dużymi agregatami (dzieląc bezrobotnych według wykształcenia wyższego, policealnego, średniego ogólnego i zawodowego, zasadniczego zawodowego), tymczasem pracodawcy poszukują pracownika z konkretnym zawodem, o określonych kwalifikacjach, a nie człowieka z abstrakcyjnym wykształceniem wyższym czy średnim,
- problem młodzieży z identyfikacją zawodową, którego podłożem z jednej strony są uwarunkowania rozwojowe, postawy, opinie na temat przyszłości zawodowej, zaś z drugiej rozczarowania, będące wynikiem błędnej decyzji o wyborze określonego kierunku kształcenia, która mogła być podejmowana pod wpływem motywów natury nieracjonalnej, jak na przykład: panująca moda na określony kierunek kształcenia, opinia rodziny, znajomych, byłych absolwentów,
- brak danych na temat kształtu funkcji personalnej w poszczególnych organizacjach i jej wpływu na lokalne rynki pracy.

⁴ Por. J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, op. cit., s. 104–106; M. Kabaj, *Projekt nowego systemu koordynacji edukacji zawodowej i rynku pracy*, [w:] *Edukacja a perspektywy rynku pracy absolwentów w regionie Górnego Śląska*, pod red. A. Ziomka, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice 1998, s. 28–31; M. Kabaj, *Projekt systemu integracji edukacji zawodowej i rynku pracy. W kierunku kształcenia dualnego*, „Polityka Społeczna” 1998, nr 9; Z. Wiśniewski, *Polityka rynku pracy*, [w:] *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, pod red. S. Borkowskiej, IPiSS, Warszawa 2002, s. 336.

⁵ Oprócz podstawowych determinant bezrobocia w Polsce, których przejawem jest niedostateczny popyt na pracę.

Nie ma opracowań, które całościowo obejmowałyby wszystkie wymienione obszary, dlatego tak ważne wydają się być staże i szkolenia, organizowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, których cele byłyby następujące:

- pogłębiona znajomość realiów poszczególnych (regionalnych) rynków pracy w zakresie zapotrzebowania na określone zawody, kwalifikacje,
- poznanie oczekiwań i wymagań pracodawców w stosunku do kandydatów na pracowników,
- określenie pożądanych kierunków zmian w programach kształcenia, którym często brakuje odniesienia do praktyki zawodowej,
- poznanie mechanizmów popadania młodzieży w zjawisko bezrobocia.

Wagę wspomnianej problematyki (oprócz wymienionych faktów) uzasadniają dodatkowo następujące względy:

- rozbieżność pomiędzy popytem na pracę, a jakościową stroną podaży zasobów pracy wywołuje bardzo niebezpieczny typ bezrobocia – bezrobocie strukturalne. W województwie zachodniopomorskim problem ten jest szczególnie wyostroszony, ponieważ rynek pracy tego regionu zdeterminowany był specyficzną strukturą jego gospodarki. Obecnie, na tle innych województw, region Pomorza Zachodniego charakteryzuje się⁶:
 - największą w kraju dynamiką przyrostu bezrobocia rejestrowanego,
 - bardzo wysoką stopą bezrobocia w grupie osób w wieku od 15–25 lat,
 - najwyższym w kraju wskaźnikiem poziomu kosztów w sektorze przedsiębiorstw, a co za tym idzie – najniższym wskaźnikiem ich rentowności,
 - w przemyśle, w roku 2011, zatrudnionych było 81 tys. osób, co daje województwu 14. pozycję na tle całego kraju,
 - obecnie w zawodzie technik ekonomista kształci 36 szkół (nie licząc szkół wyższych), co daje około 900 absolwentów rocznie⁷,
- rosną wymagania w zakresie umiejętności pracowników, gdyż obecnie coraz częściej mówi się o gospodarce opartej na wiedzy (*knowledge-based economy*)⁸. Oznacza to, że „Produktywność, konkurencyjność i efektywność w coraz mniejszym stopniu zależą od materialnych czynników pro-

⁶ Por. Specjalny program interwencyjny dla województwa zachodniopomorskiego na lata 2002–2004, Zarząd województwa zachodniopomorskiego, Szczecin 2002, s. 4.

⁷ www.koweziu.edu.pl

⁸ Por. T. Ziejewski, *Kształcenie na miarę potrzeb XXI wieku (Koncepcja europejska i jej implikacje dla Polski)*, [w:] *Folia Oeconomica*, pod red. J. Zieziuli, Wyd. Akademii Rolniczej w Szczecinie, Szczecin 2001, s. 464.

dukcji (zasobów kapitału i pracy), a w coraz większym – od [...] zasobu i nowoczesności wiedzy ludzi, [...] jakości wykształcenia [...]”⁹. Dlatego też w ostatnich latach pojawił się model idealnego pracownika, który posiada wyższe wykształcenie w kilku dziedzinach nauki, zna co najmniej dwa języki obce, ma kilkuletni staż pracy, ponadto bez problemów obsługuje komputer, porusza się po Internecie, jest młody i energiczny. Tymczasem dominującym w Europie, w tym także i w Polsce, typem edukacji jest kształcenie w trybie zamkniętym, odznaczające się małą podatnością na zmiany zachodzące w otoczeniu społeczno-gospodarczym, któremu najczęściej stawia się dwa zarzuty:

- po pierwsze, nacisk na przekazywanie i egzekwowanie treści teoretycznych, zamiast rozwijanie umiejętności uczenia się i samodzielnego pozyskiwania nowej wiedzy.
- po drugie, marginalizację w programach nauczania treści takich jak np.: rozwijanie zdolności interpersonalnych, pozytywnych norm społecznych, umiejętności współpracy w grupie, postrzeganych ostatnio jako priorytetowe przez coraz większą część pracodawców.

Z uwagi na wspomniane fakty, w opinii obu uczestniczących w Projekcie Grup, technicy ekonomiści mają nikłe szanse na rynku pracy w regionie. Wynika to z wielu uwarunkowań (wysokiej stopy bezrobocia, koniunktury, preferencji pracodawców, którzy wolą absolwentów szkół wyższych), ale także ze specyfiki ich zawodu, która powoduje, że mogą oni szukać zatrudnienia w dość ograniczonym obszarze, m.in. w: biurach rachunkowych i podatkowych, urzędach, placówkach ZUS, administracji państwowej i samorządowej, instytucjach publiczno-prawnych. Dlatego też, według uczestniczących w Projekcie przedstawicieli przedsiębiorstw i szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista, niezbędne są analizy i badania poszczególnych, cząstkowych (regionalnych) rynków pracy dla techników ekonomistów, z uwzględnieniem ich powiązań z procesem kształcenia. Znaczenie teoretyczne i praktyczne ustaleń w tym względzie, w opinii uczestników Projektu, jest tym większe, że:

- w Polsce nie ma warunków do przepływu pracowników między różnymi rynkami pracy, a sytuacja jest głęboko zróżnicowana, nie tylko na lokalnych rynkach pracy, ale też w poszczególnych miastach, powiatach i gminach,

⁹ M. Kabaj, *Projekt nowego systemu koordynacji edukacji zawodowej i rynku pracy*, op. cit., s. 25.

- mogą się one przyczynić do określenia prawidłowości charakterystycznych dla rynku pracy dla absolwentów szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista danego regionu, a ich wykonanie dla wszystkich rynków regionalnych, umożliwiłoby poznanie funkcjonowania krajowego rynku pracy dla absolwentów szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista, a także dostosowanie procesu kształcenia do aktualnych i przewidywanych potrzeb gospodarki.

3. Charakterystyka przedsiębiorstw i szkół uczestniczących w Grupie opracowującej program stażu



Szkoły GLOKER

ul. Jagiellońska 16a/ LU 4
70-437 Szczecin
tel.: 91-485-07-86
e-mail: gloker.szczecin@gmail.com

Szkoły GLOKER zostały utworzone w 2002 r.
Od początku swojej działalności prowadzą:

- Gloker Szkołę Policealną w Szczecinie,
- Gloker Szkoły Medyczne,
- Gloker Niepubliczne Studium Policealne w Szczecinie,
- Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli GLOKER (od sierpnia 2009 r.).

Misją Glokera jest kształcenie jednostek twórczych i przedsiębiorczych, które potrafią sobie radzić z problemami, a także starają się doskonalić umiejętności kooperacji i współdziałania z otoczeniem.

Solidne podstawy do prowadzenia profesjonalnej działalności edukacyjnej tworzy efektywny system zarządzania oraz wysoko wykwalifikowana kadra naukowa.

Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli Gloker jest placówką wyspecjalizowaną we wspieraniu rozwoju osobowego i zawodowego nauczycieli, a także innych pracowników oświaty. Zadanie to realizowane jest przez wzbudzanie potrzeb i stwarzanie możliwości doskonalenia kompetencji niezbędnych w twórczym pełnieniu ról zawodowych.

Propozycja kursów wynika z diagnozy potrzeb i oczekiwań edukacyjnych oraz jest zgodna z wizją przemian w oświacie.

ODN Gloker w rzetelny sposób odpowiada na potrzeby nauczycieli, przez konstruowanie trafnej oferty szkoleń, wynikającej z analizy lokalnego rynku.



Zespół Szkół Nr 3 w Szczecinie dawny Zespół Szkół Ekonomicznych Nr 1

Zespół Szkół nr 3 im. prof. Oskara Langego w Szczecinie

ul. Gen. J. Sowińskiego 1
70-236 Szczecin
tel.: 91-448-90-03
e-mail: sekretariat@zs3.szczecin.pl

„Ekonomik nr 1”, a obecnie Zespół Szkół nr 3, to jedna z najstarszych szkół na Pomorzu Zachodnim. Słynne absolwentki – to **Filipinki**.

Szkoła kształci w zawodach:

- technik ekonomista,
- technik cyfrowych procesów graficznych,
- technik logistyk,
- technik organizacji reklamy.

Szkoła posiada:

- Certyfikat: Zachodniopomorska Szkoła Jakości,
- Klasy patronackie WZiEU.

Uczniowie odbywają praktyki w działającym na terenie szkoły przedsiębiorstwie symulacyjnym „SUKCES”.

Uczą się przedmiotów zawodowych w pracowniach specjalistycznych: komputerowych, reklamy, cyfrowych procesów graficznych.

Zajęcia sportowe odbywają się w pełnowymiarowej hali sportowej i w siłowni.

Uczniowie mogą korzystać z biblioteki szkolnej, czytelnicy, kawiarenki internetowej.

Szkoła oferuje bogatą ofertę zajęć pozalekcyjnych, poszerzających wiedzę i rozwijających zainteresowania uczniów:

- Szkolne Koło Krajoznawczo-Turystyczne nr 79 w Szczecinie,
- Szkolne Koło Edukacji Morskiej,
- Szkolne Koło Sportowe,
- Warsztaty teatralne,
- Koło Informatyczne,
- Koło Biologiczno-Chemiczne,
- Koło Młodych Fizyków,
- Koło Ekonomiczne,
- Koło Artystyczne,
- Koło Dziennikarskie,
- Koło Teatralne,
- Koło Kulturoznawcze (kraje anglojęzyczne),
- Koło Fotograficzne,
- Koło języka angielskiego – „Angielski na wesoło”.

Uczniowie mogą skorzystać z konsultacji i zajęć wyrównawczych.

W szkole organizowane są: konkursy tematyczne, akcje reklamowe, akcje charytatywne. Uczniowie biorą udział w olimpiadach, konkursach, turniejach sportowych, wycieczkach edukacyjnych.

Szkołą realizuje następujące projekty UE:

- „Absolwent szkoły zawodowej europracownikiem XXI wieku”,
- „Im więcej wiem – tym więcej osiągnę”,
- „Moja szkoła – moją szansą”,
- „Szansa na równy start”,
- „Wysokie kwalifikacje absolwenta technikum szansą na europejskim rynku pracy”.

Od 1993 r. szkoła prowadzi współpracę ze szkołami z 6 krajów basenu Morza Bałtyckiego. Są to szkoły z: Danii, Niemiec, Finlandii, Litwy, Łotwy, Rosji.



Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Stanisława Staszica w Nowogardzie

ul. Księcia Józefa Poniatowskiego 21

72-200 Nowogard

tel.: 91-392-11-62

e-mail: zspnowogard2@wp.pl

www.zsp.nowogard.pl

Kierunki kształcenia

Technik handlowiec – szkoła przygotowuje do sprawnego i fachowego wykonywania zadań w warunkach gospodarki rynkowej. Absolwent będzie mógł rozpocząć pracę na średnich szczeblach zarządzania w przedsiębiorstwach o różnych formach własności oraz realizować podstawowe funkcje handlowe w punktach sprzedaży detalicznej, hurtowej i w magazynach, a także prowadzić działalność we własnej firmie handlowej. Zdobędzie wiedzę i umiejętności z zakresu marketingu, potrzeb konsumentów, towaroznawstwa, technik informatycznych, metod negocjacji oraz kontaktów z kontrahentami w języku polskim i obcym.

Technik ekonomista – po ukończeniu szkoły może założyć i prowadzić działalność gospodarczą, nabywa kwalifikacji do podjęcia pracy na stanowiskach związanych z prowadzeniem rachunkowości, obsługą komputera, kalkulacjami

ekonomicznymi oraz analizą działalności gospodarczych. Absolwent technikum ekonomicznego będzie posiadał wiedzę i umiejętności z zakresu ekonomiki przedsiębiorstw, marketingu, psychologii społecznej, podstaw prawa, rachunkowości i zarządzania firmą.

Technik pojazdów samochodowych – absolwent przygotowany do pracy w zakładach mechanicznych oraz do samodzielnej działalności gospodarczej w branży technicznej. Będzie posiadał umiejętności w zakresie budowy, obsługi i naprawy pojazdów, podstaw konstrukcji i elektrotechniki samochodowej oraz umiejętności obsługi komputera, prawo jazdy kat. B oraz będzie znał język obcy zawodowy.

Technik żywienia i usług gastronomicznych – absolwent przygotowany do pracy w zakładach gastronomicznych (restauracje, kawiarnie, stołówki, np. wczasy, sanatoria) oraz samodzielnej działalności gospodarczej w branży gastronomicznej. Będzie miał wiedzę i umiejętności z zakresu technologii żywienia, mikrobiologii, podstaw ekonomii oraz zarządzania zakładów gastronomicznych.

Technik informatyk – szkoła przygotowuje absolwentów do sprawnego i fachowego wykonywania zadań: obsługi komputera w stopniu zaawansowanym, obsługi systemu operacyjnego oraz pracy w wybranych rodzajach sieci komputerowych, powinien umieć wykorzystywać wiedzę o budowie i działaniu systemów operacyjnych oraz potrafić pracować z innymi systemami, posługiwać się typowym oprogramowaniem użytkowym i narzędziowym, znać język angielski w stopniu umożliwiającym korzystanie z pisanej po angielsku dokumentacji oprogramowania i sprzętu, komunikować się, wyszukiwać i przetwarzać informacje, samodzielnie doskonalić kwalifikacje zawodowe m.in. przez zdobywanie specjalizacji: grafika komputerowa, administracja sieci, projektowanie stron internetowych, eksploatacja sprzętu komputerowego, powinien umieć organizować działalność własnej, małej firmy.

Technik hotelarstwa – absolwent gotowy do pracy w recepcji i innych działach hotelu, nabędzie umiejętność profesjonalnej i kompleksowej obsługi gości hotelowych. Pozna również zasady prowadzenia hotelu, czy pensjonatu, planowania jego budżetu, analizowania rynku pod kątem zapotrzebowania na usługi hotelarskie oraz usługi im towarzyszące, ich zestawu i cen. Zdobędzie także wiedzę teoretyczną i praktyczną niezbędną do organizowania imprez i przyjęć. Posiadzie również umiejętność obsługi komputera.

- **Zasadnicza Szkoła Zawodowa – mechanik pojazdów samochodowych**
(3-letnia)

Ukończenie szkoły daje tytuł pracownika wykwalifikowanego w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych. Dodatkowo nabywa umiejętności spawania, obróbki skrawaniem oraz ślusarskie i blacharskie. Praktyki odbywają się w dobrze wyposażonych warsztatach szkolnych. Nie ma więc problemu ze znalezieniem miejsca odbywania praktyki.

- **Zasadnicza Szkoła Zawodowa – kucharz** (3-letnia)

Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej w zawodzie kucharz będzie posiadał umiejętność: stosowania zasad prawidłowego żywienia, sporządzania potraw z różnych surowców, przechowywania i kontrolowania towarów oraz posługiwania się nowoczesnymi urządzeniami w zakładach gastronomicznych. Kucharz może być zatrudniony w zakładach żywienia zbiorowego lub prowadzić własną działalność gospodarczą. Praktyki odbywają się w szkolnych pracowniach gastronomicznych.

- **Zasadnicza Szkoła Zawodowa – pracownik pomocniczy obsługi hotelowej**
(3-letnia)

Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej w zawodzie pracownik pomocniczy obsługi hotelowej będzie posiadał umiejętność: wykonywania prac związanych z przygotowaniem jednostki mieszkalnej do przyjęcia gości, wykonywania prac pomocniczych w części gastronomicznej obiektu, świadczącego usługi hotelarskie, a także związanych z obsługą gości oraz prac porządkowych na terenie obiektu typu np. hotel, pensjonat, wykonywania prac pomocniczych związanych z utrzymaniem w należytym stanie terenów zieleni i urządzeń rekreacyjnych znajdujących się w otoczeniu obiektu. Praktyki odbywają się w szkolnych pracowniach gastronomicznych i hotelarskich.

Baza szkoły

34 gabinety lekcyjne przedmiotów ogólnokształcących i zawodowych, w tym 2 pracownie komputerowe (multimedialne),

- pracownie przedmiotów ekonomicznych,
- specjalistyczne pracownie i laboratoria pomiarowe dla kierunków mechanicznych,

- pracownia żywienia z częścią restauracyjną do odbywania zajęć praktycznych,
- pełnowymiarowa sala gimnastyczna oraz rozbudowujący się kompleks sportowy,
- Warsztaty szkolne:
 - pracownia obróbki ręcznej umożliwia opanowanie podstawowych operacji w zakresie obróbki ręcznej metalu, tworzyw sztucznych,
 - laboratorium pomiarowe zapewnia dokonywanie pomiarów podstawowymi przyrządami pomiarowymi oraz pomiaru twardości materiałów, chropowatości itp.,
 - laboratorium elektryczno-elektroniczne do badania urządzeń elektrycznych występujących w samochodach,
 - komputerowa pracownia symulacyjna oraz rysunku technicznego, hala obróbki mechanicznej
- biblioteka,
- czytelnia wyposażona w komputery ze skanerami, drukarkami, dostępem do Internetu; dysponująca książkami i czasopismami zawodowymi,
- plac nauki jazdy,
- gabinet pedagoga szkolnego,
- gabinet pielęgniarstwa szkolnego,
- stołówka (całodzienne wyżywienie: śniadanie, obiad, kolacja),
- internat:
 - 60 miejsc noclegowych w pokojach 2-, 3-, 4-osobowych,
 - sala telewizyjna,
 - stołówka z pełnym wyżywieniem,
 - baza noclegowa dla wszystkich,
 - komputery z dostępem do Internetu.
- Szkoła oferuje uczniom zajęcia pozalekcyjne, udział w kołach zainteresowań i zespołach sportowych.

budchem

Spółka z o.o.

 <p>ZAKŁADY CHEMICZNE POLICE S.A.</p>	 <p>BUDIMEX DROMEX S.A.</p>
--	---

Budchem Spółka z o.o.

ul. Moczyńskiego 8/9
70-492 Szczecin
tel.: 91-812-63-60
e-mail: biuro@budchem.szczecin.pl

Spółka powstała w 1999 roku na bazie restrukturyzacji Wydziału Budowlanego Z. Ch. Police S.A. Do 2008 roku drugim wspólnikiem był Budimex Dromex S.A., potem Budimex S.A.

Przynależność do holdingu Budimex wymagała świadczenia usług wysokiej jakości i przestrzegania norm ISO oraz procedur, które obowiązują w Grupie. Wysokie standardy działania wprowadzone przez Grupę obowiązują nadal, mimo że w 2008 roku udziały od Spółki Budimex przejęła firma WB Technika Sp. z o.o. ze Szczecina. W tym samym roku siedziba Spółki została przeniesiona z Polic do Szczecina.

Podstawowym źródłem przychodów spółki jest świadczenie usług budowlano-montażowych. W przypadku Spółki „Budchem”, pod pojęciem tym kryje się generalne wykonawstwo zadań inwestycyjnych, polegających na wznoszeniu nowych budowli, jak również świadczenie kompleksowych usług remontowo-budowlanych obiektów przemysłowych i mieszkaniowych, w tym m.in.:

- obiektów użyteczności publicznej,
- modernizacji i remontów kapitalnych obiektów,
- renowacji starego budownictwa według najnowszych technologii,
- robót inżynierskich,
- budownictwa mieszkaniowego jedno- i wielorodzinnego.

Spółka zrealizowała następujące inwestycje:

- Osiedle mieszkaniowe przy ul. Kusocińskiego–Głowackiego–Sowińskiego w Szczecinie,
- Budynek mieszkalny przy ul. Popiełuszki w Gryfinie,
- Osiedle mieszkaniowe Nad Rudzianką w Szczecinie,
- Budynek mieszkalny przy ul. Łużyckiej w Gryfinie,
- Osiedle mieszkaniowe przy ul. Gwarnej w Szczecinie,
- Pawilon handlowo-usługowy LIDL w Szczecinie przy ul. Bandurskiego,
- Renowacja budynku przy ul. Boh. Getta Warszawskiego 1 w Szczecinie,
- Renowacja budynku przy ul. Małkowskiego 7, 8, 9 w Szczecinie,
- Pawilon handlowo-usługowy LIDL w Koszalinie,
- Sala gimnastyczna w Gimnazjum nr 1 w Policach,
- Budynek mieszkalny wielorodzinny przy ul. Gwarna 12, 14, 16 w Szczecinie,
- Dwa budynki mieszkalne wielorodzinne przy ul. Kleberga w Szczecinie.

Bank Pekao SA

tel.: 801-365-365

e-mail: info@pekao.com.pl

Bank Pekao SA działa od ponad osiemdziesięciu lat i jest jednym z największych banków Europy Środkowo-Wschodniej. Dysponuje drugą, co do wielkości, siecią oddziałów (ponad 1000 placówek w całym kraju) oraz siecią ponad 4000 bezpłatnych bankomatów w Polsce i 20000 w całej Europie.

Zarząd Banku Pekao SA składa się z sześciu członków, którzy powoływani są przez Radę Nadzorczą na wspólną kadencję trwającą trzy lata. Zarząd dba o przejrzystość i efektywność systemu zarządzania, prowadzi sprawy Banku zgodnie z przepisami prawa i „Dobrymi Praktykami”. Podstawą zarządzania Bankiem jest profesjonalizm, wiarygodność i poufność.

Rada Nadzorcza Banku Pekao SA składa się z członków powoływanych przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji trwającej trzy lata. Kompetencje, uprawnienia i obowiązki Rady Nadzorczej Banku Pekao SA są wyszczególnione w Kodeksie spółek handlowych oraz w Statucie Banku.

Bank Pekao SA należy do Grupy UniCredit, jednej z wiodących międzynarodowych instytucji finansowych, która jest silnie zakorzeniona w 22 krajach europejskich, prowadzi prawie 9600 placówek oraz zatrudnia ponad 160 tys. osób – według stanu na koniec grudnia 2011 r.

Model świadczenia usług Banku Pekao SA oparty jest na segmentacji, co oznacza, że:

- W odniesieniu do klienta indywidualnego wydzielone są segmenty klientów detalicznych, zamożnych oraz bankowości prywatnej. Do poszczególnych segmentów dostosowane są modele biznesowe, obejmujące określone poziomy usług i właściwą ofertę produktową, przy zapewnieniu roli opiekunów klienta w obsłudze klientów zamożnych i bankowości prywatnej.
- W odniesieniu do małych i mikroprzedsiębiorstw zapewnione są profesjonalne produkty i usługi oferowane przez opiekunów tego segmentu klientów.
- W odniesieniu do klientów korporacyjnych wydzielone są segmenty średnich i dużych firm.

Segmentacji dokonuje się z uwzględnieniem obrotów, sektorów gospodarki, typu własności (prywatna/publiczna, krajowa/międzynarodowa, inne). Taki podział zapewnia obecność banku we wszystkich atrakcyjnych segmentach rynku. Klienci obsługiwani są przez doradców klienta, co pozwala na optymalizację poziomu usług i kosztów obsługi. Doradcy klienta koncentrują się na zapewnieniu wysokiej jakości, efektywnej obsługi, przy zastosowaniu najlepszych praktyk i zintegrowanych narzędzi zarządzania sprzedażą.

Bank Pekao SA czynnie angażuje się w działalność społeczną, koncentrując się na realizacji przedsięwzięć w ramach czterech podstawowych obszarach tematycznych:

- Pomoc dzieciom – Bank Pekao SA współpracuje z Fundacją Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy już od 1999 roku,
- Sport – Bank Pekao SA prowadzi aktywne działania mające na celu upowszechnianie kultury fizycznej oraz promocje sportu. W tym obszarze Bank Pekao SA zaangażowany jest w Międzynarodowy Turniej Tenisa Ziemnego mężczyzn Pekao Open w Szczecinie, a także w Mistrzostwa Europy w piłce nożnej EURO 2012.
- Kultura – Bank Pekao SA wspiera i uczestniczy w wydarzeniach kulturalnych w całej Polsce: Festiwal Szekspirowski w Gdańsku 2010 r., Festiwal Mozartowski w Warszawie 2010 r. Od trzech lat jest też oficjalnym sponsorem prestiżowego plebiscytu Paszporty Polityki – nagród przyznawanym młodym, szczególnie wyróżniającym się, twórcom.
- Ochrona Środowiska – Bank Pekao SA opiekuje się największym, przebywającym na wolności stadem żubrów żyjących w Puszczy Białowieskiej.

Misja Banku Pekao SA

My, pracownicy Banku Pekao jesteśmy zdeterminowani do budowania wartości dla naszych klientów.

Jako wiodący Bank w Polsce, uczestniczymy aktywnie w rozwoju społeczności, w których żyjemy i w tworzeniu najlepszych miejsc pracy.

Dążymy do osiągnięcia najwyższych standardów i konsekwentnie staramy się wprowadzać proste rozwiązania.

Realizacja naszych zobowiązań pozwala nam budować trwałą wartość dla wszystkich akcjonariuszy.

4. Analiza SWOT podstaw programowych kształcenia w zawodzie technik ekonomista w opinii przedstawicieli szkół i przedsiębiorstw biorących udział w Projekcie

Postęp cywilizacyjny oraz związany z nim rozwój nauki i techniki prowadzą do ogromnego przyrostu wiedzy. Przy czym zmiany pojawiają się bardzo szybko i często, co oznacza, że w tym samym czasie, co dotychczas, trzeba nauczyć więcej oraz w inny sposób rozłożyć akcenty pomiędzy elementami wiedzy, tj. tym co trzeba zapamiętać a tym co należy zastosować w praktyce. Z uwagi na wspomniane względy, zadaniem nowej podstawy programowej – która weszła w życie na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 – jest modyfikacja obecnie istniejących podstaw nauczania, aby dostosować je do wymagań współczesnego rynku pracy. Fundamentalnym pojęciem występującym w opisie nowej podstawy programowej jest kwalifikacja. W dotychczasowej podstawie programowej ta kategoria pojęcia nie występowała. Jej pojawienie się wynika z przyjęcia przez wszystkie kraje UE zalecenia Komisji Europejskiej w sprawie Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie oraz odpowiadających im Polskich Ram Kwalifikacji, które obejmują osiem poziomów kwalifikacji. Przy czym, kwalifikacja wyodrębniona w danym zawodzie, to zestaw zakładanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza dyplom lub certyfikat wydany przez uprawnioną instytucję po zdaniu egzaminu. Główną funkcją nowej podstawy programowej w zawodzie jest to, że będzie ona stanowić zarówno bazę

do opracowania programu nauczania dla danego zawodu, jak i standard wymagań, na podstawie którego będą prowadzone egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe. Zgodnie z założeniami MEN – DKZU, nowa podstawa programowa kształcenia w zawodzie rozumiana jest, jako obowiązujący zestaw celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia. Przy czym, cele kształcenia są określone przez zestaw zadań zawodowych, do których wykonywania przygotowuje szkoła kształcąca w danym zawodzie. Dla zawodu technik ekonomista wyodrębniono 5 zadań zawodowych:

1. Planowanie i prowadzenie działalności gospodarczej,
2. Obliczanie podatków,
3. Prowadzenie spraw kadrowo-płacowych,
4. Prowadzenie rachunkowości,
5. Wykonywanie analiz i sporządzanie sprawozdań z działalności podmiotów prowadzących działalność gospodarczą.

Natomiast treści nauczania, to oczekiwane – nie później niż na koniec etapu edukacyjnego – efekty kształcenia, które są wyrażone w kategoriach wiedzy i umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla danego zawodu oraz kwalifikacji w tym zawodzie. Jest to zatem precyzyjny opis tego, co uczeń – uczestniczący w procesie kształcenia – wie, rozumie i potrafi wykonać, nie później niż na koniec danego etapu edukacyjnego, po opanowaniu wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych właściwych dla danej kwalifikacji. Przy czym, przez termin kompetencje personalne i społeczne rozumie się gotowość do względnie trwałych przekonań i sposobów zachowań, odpowiadających wymaganiom określonego zawodu lub sytuacji występującej w procesie pracy.

Aby ustalić czy nowa podstawa programowa ma szansę przyczynić się do usprawnienia reagowania systemu kształcenia zawodowego na potrzeby rynku pracy, poproszono przedstawicieli szkół i przedsiębiorstw uczestniczących w Projekcie o poddanie tej nowej podstawy programowej analizie SWOT. Ramowe wyniki prac obu uczestniczących w Projekcie Grup przedstawiono w tabelach 4.1 i 4.2.

Tabela 4.1. Mocne i słabe strony nowej podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik ekonomista w opinii przedstawicieli szkół

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> • Lepsze ukierunkowanie programu nauczania na aspekty istotne z punktu widzenia przedsiębiorcy. • Dostosowanie programów nauczania do wymogów Unii Europejskiej. • Nacisk na naukę języka obcego. • Stanowi podstawę unifikacji kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych. • Daje nadzieję na ukształtowanie świadomego pracownika poprzez zwiększenie nacisku na kształtowanie kompetencji miękkich. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zbyt dosłowny podział na konkretne bloki tematyczne, co nie sprzyja transferowi wiedzy teoretycznej do praktyki. • Mało precyzyjnie zoperacjonalizowane umiejętności. • Materiał nauczania obarczony wadą encyklopedyzmu – nadmierny nacisk na wiedzę teoretyczną. • Przeładowanie programu nauczania w zakresie treści nauczania. • Zbyt duży koszt i zbyt krótki czas potrzebny do przystosowania się do nowych warunków kształcenia.

Tabela 4.2. Mocne i słabe strony nowej podstawy programowej kształcenia w zawodzie technik ekonomista w opinii przedstawicieli przedsiębiorstw

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> • Wszelchstronność programu – interdyscyplinarność. • Dobrze zoperacjonalizowane cele kształcenia w zawodzie technik ekonomista. • Wprowadzanie pojęć przybliżających uczniom realia współczesnego rynku pracy. • Dobrze opisane warunki techniczne realizacji procesu kształcenia zawodowego. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zakres niemożliwy do realizacji w wyznaczonym czasie kształcenia. • Spodziewane efekty kształcenia nazbyt rozbudowane w odniesieniu do celów kształcenia. • Cele kształcenia skoncentrowane na teorii księgowo-rachunkowej. • Brak sprecyzowanych wymogów dotyczących praktyk zawodowych, warsztatów. • Błędne założenie o miejscu odbywania praktyk przez uczniów – rekomendowane są urzędy. • Zbyt duży nacisk na treści teoretyczne. • Duża ilość treści i umiejętności nieprzydatnych w procesie pracy zawodowej. • Zbyt mały nacisk na kształcenie kompetencji społecznych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie opinii przedstawicieli przedsiębiorstw i szkół uczestniczących w Projekcie.

Reasumując, zdaniem przedstawicieli szkół i przedsiębiorstw biorących udział w Projekcie, nowa podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik ekonomista nie jest idealna i nadal potrzebne jest podejmowanie działań wspomagających rozwój każdego uczącego się, stosownie do jego potrzeb i możliwości. Bardzo ważne jest korelowanie i integrowanie kształcenia ogólnego i zawodowego.

5. Przydatność zawodowa absolwentów w opinii nauczycieli i potencjalnych pracodawców – profil wymagań wobec absolwentów szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista

W literaturze przedmiotu można znaleźć wiele definicji i określeń przydatności zawodowej, czego powodem, zdaniem H. Pluty, jest to, że „badania nad nią wchodzi w zakres wielu dyscyplin naukowych m.in. psychologii pracy, socjologii, pedagogiki, zarządzania, a także wykorzystywane są do celów poradnictwa zawodowego”¹.

Ponadto, na złożoność terminu „przydatność zawodowa” i istnienie wielu jego definicji wskazuje T. Wieczorek, pisząc „określenie przydatności zawodowej pracowników jakiegoś zawodu jest czynnością trudną i kontrowersyjną, o czym świadczy choćby różnorodność definicji tego pojęcia”². Rozumienie terminu przydatność zawodowa, według różnych autorów, prezentuje tabela 5.1.

¹ H. Pluta, *Niektóre problemy badań nad przydatnością zawodową*, Instytut Kształcenia Zawodowego, Warszawa 1982, s. 164.

² T. Wieczorek, *Przydatność zawodowa absolwentów zasadniczych szkół rolniczych*, Zeszyty Naukowe SGGW – AR „Oświata rolnicza”, Warszawa 1980 nr 7, s. 35.

Tabela 5.1. Wybrane definicje terminu przydatność zawodowa

Autor	Definicja terminu
T. Nowacki	Jest to – indywidualny układ umiejętności i wiedzy zawodowej, które są związane i uwarunkowane całokształtem doświadczeń jednostki a wspomagane cechami moralnymi, intelektualnymi i fizycznymi.
T. Tomaszewski	Jest to – funkcja przygotowania szkolnego i motywacji.
K. Korabiowska-Nowacka	Jest to – przygotowanie zawodowe ocenione w świetle wykonywanych zadań zawodowych na stanowisku pracy, lub jeden z podstawowych wskaźników skuteczności kształcenia.
B. Mazurkiewicz	Jest to – wykonywanie ustalonych ustawowo działań zawodowych przez stosowanie umiejętności i sprawności odpowiednimi metodami, zgodnie z obowiązującymi, wynikającymi ze stanowiska zasadami etyki zawodowej.
W. Rachalska	Jest to – nie tylko odpowiedni poziom wiedzy zawodowej, lecz także wiedza społeczna, umiejętność pracy z ludźmi, pozytywny stosunek do zawodu oraz pozytywna postawa wobec pracy.
A. Windakiewicz	Jest to – szkolne i pozaszkolne przygotowanie absolwentów, które wraz z sumą doświadczeń i cech osobowych decyduje o tym, w jakim stopniu zaspakajają oni wymagania stawiane na typowych dla nich stanowiskach pracy.
T. Ziejewski	Jest to – stopień realizacji zadań zawodowych, determinowany możliwościami absolwenta (rozumianymi jako poziom przygotowania zawodowego, motywacji i cech psychofizycznych) oraz warunkami pracy.
Z. Wiatrowski	Jest to – sprawdzony poziom rozwiązywania zadań pracowniczych, który warunkowany jest przez odpowiedni zasób wiadomości uzupełnionych doświadczeniem, a także posiadanymi cechami fizycznymi, intelektualnymi i moralnymi. Przydatność zawodowa ma zatem dwa znaczenia: a) wąskie, oznaczające rozwiązywanie zadań pracowniczych, często ściśle skonkretyzowanych, b) szerokie, oznaczające funkcjonowanie pracownika w zawodzie i środowisku pracy.

Autor	Definicja terminu
Słownik pedagogiki pracy	<p>Jest to – sprawdzony poziom rozwiązywania zadań pracowniczych, lub też jest to funkcja przygotowania zawodowego, której badanie zakłada możliwość uzyskania odpowiedzi na pytania:</p> <p>Czy treści programów szkolnych są adekwatne do treści aktualnych zadań zawodowych?</p> <p>Czy wynik działalności szkoły jest adekwatny do założeń zawartych w programach nauczania?</p> <p>Czy to, co absolwent wie i umie jest zgodne z poziomem nauki i techniki?</p>

Źródło: Na podstawie definicji terminu „przydatność zawodowa” zamieszczonych [w:] T. Nowacki, *Podstawy dydaktyki zawodowej*, PWN, Warszawa 1973, s. 424; T. Tomaszewski, *Z pogranicza psychologii i pedagogiki*, PWSZ, Warszawa 1970, s. 80; K. Korabiowska-Nowacka, *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Ossolineum, Wrocław 1974, s. 54; B. Mazurkiewicz, *Problem przydatności zawodowej i jego miejsca w pedagogice*, „Szkola Zawodowa” 1971, nr 7/8, s. 11; A. Windakiewicz, *Przydatność zawodowa absolwentów szkół rolniczych – problematyka i wyniki badań*, Biuletyn Pedagogiczny Oświaty Rolniczej 1979, nr 1, s. 18; T. Ziejewski, *Przydatność zawodowa absolwentów techników rolniczych (na przykładzie Pomorza Zachodniego)*. Praca doktorska wykonana pod kier. T. Wieczorka, SGGW-AR, Warszawa 1984, s. 14; *Niektóre aspekty przydatności zawodowej absolwentów szkół rolniczych*, Zeszyty Naukowe AR, Szczecin 1987 nr 132, s. 117; *Czynniki determinujące przydatność zawodową absolwentów szkół rolniczych*, „Szkola Zawodowa” 1987, nr 4, s. 41; *Przydatność zawodowa absolwentów uczelni rolniczych*, Rozprawa hab. nr 135 AR, Szczecin 1991, s. 17; *Słownik pedagogiki pracy*, PAN, Warszawa 1986, s. 279.

Na użytek niniejszego opracowania, przyjęto definicję terminu „przydatność zawodowa” za K. Symelą i J. Figurskim, w brzmieniu: „przydatność zawodowa, jest to wypadkowa relacji między wymaganiami pracodawców (stanowisk pracy) i faktycznym przygotowaniem absolwentów”³. W tak sformułowanej definicji uściślenia wymagają pojęcia: „wymagania pracodawców”, „wymagania stanowisk pracy”, „pracodawcy” i „przygotowanie”. Z kolei przez termin „wymagania pracodawców” rozumie się zbiór cech osobowych i zawodowych jakimi, zdaniem pracodawców, powinien charakteryzować się idealny kandydat do pracy. Natomiast znaczenie terminu „wymagania stanowisk pracy” przyjęto za M. Adamiec i B. Kożuszniak, według których „jest to, szczegółowy wykaz fizycznych i umysłowych czynności zaangażowanych w wykonanie pracy na danym stanowisku [...] które formułowane są zazwyczaj w postaci opisu konkretnych

³ K. Symela, J. Figurski, *Metody badań efektywności zewnętrznej kształcenia zawodowego*, [w:] *Efektywność kształcenia zawodowego*, pod red. U. Jeruszki, IPiSS, Warszawa 2000, s. 73.

oczekiwań w stosunku do pracownika, np.: jakiej wiedzy używa, jakie są jego obowiązki”⁴, przy czym, przez czynność, rozumie się w niniejszym opracowaniu zachowanie człowieka ukierunkowane na realizację określonego stanu rzeczy (zadania) lub na osiągnięcie określonego wyniku.

Szerszego omówienia wymaga natomiast termin „pracodawca”, gdyż jak pisze W. Suchowicz „odpowiedniej definicji tego pojęcia szukano już w nauce prawa II Rzeczypospolitej. [...] Za pracodawcę uważano każdego, kto zatrudniał pracownika. Dominowało więc szerokie podejście. Pojęcie obejmowało osoby fizyczne i prawne, działające zarówno na zasadzie prawa prywatnego jak i publicznego. Pracodawca nie musiał być właścicielem zakładu zatrudniającego”⁵.

W okresie powojennym funkcję pracodawcy przejęło głównie państwo⁶. Pod wpływem transformacji ustrojowej, problem znowu nabrał znaczenia i w listopadzie 1989 roku zjazd założycielski Konfederacji Pracodawców Polskich przyjął, że: „Pracodawcą jest osoba stojąca na czele samodzielnej jednostki gospodarczej, produkcyjnej, handlowej, usługowej, bez względu na formę własności przedsiębiorstwa, mająca prawo zatrudniania i zwalniania pracowników, ustalania im warunków pracy i płacy, nagradzania i karania”⁷. Następną definicja „pracodawcy” pojawiła się wraz z uchwaleniem ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o organizacjach pracodawców. „Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, której przedmiotem działania jest prowadzenie działalności gospodarczej”⁸.

Przytoczone definicje mają zawężony zakres do typowych podmiotów działających w sferze gospodarczej. Tymczasem w realnej gospodarce, pracodawcy różnią się pod wieloma względami. Pracodawcą może być zarówno osoba fizyczna jak i osoba prawna (firma, instytucja). Pracodawcy mogą funkcjonować zarówno w sektorze prywatnym (opartym na pełnym samofinansowaniu), jak i w sektorze publicznym (w różnej mierze finansowanym ze środków budżetowych). Pracodawcy różnią się także skalą prowadzonej działalności (wyrażoną liczbą zatrudnionych, która może wahać się od jednej osoby do kilku czy kilku-

⁴ M. Adamiec, B. Kożuszniak, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. AKADE, Katowice 2000, s. 77.

⁵ W. Suchowicz, *Problemy organizacji pracodawców w Polsce na tle rozwiązań zagranicznych*, Studia i Materiały, Zesz. 19, IPISS, Warszawa 1991, s. 91.

⁶ Por. Z. Hajn, *Pojęcie zakładu pracy jako podmiotu zatrudniającego*, Studia i Materiały, Zesz. 4, IPISS, Warszawa 1988.

⁷ Cyt. za: W. Suchowicz, *Problemy organizacji pracodawców...*, op. cit., s. 77.

⁸ Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o organizacjach pracodawców, art. 1, ust. 2 (Dz. U. z 1991 r., nr 55, poz. 235).

nastu tysięcy) oraz jej charakterem. Funkcję pracodawcy może sprawować właściciel, współwłaściciel czy też zatrudniony przez nich menedżer⁹. W świetle powyższych rozważań, postanowiono przyjąć na potrzeby niniejszego opracowania definicję terminu „pracodawca” za obowiązującym Kodeksem Pracy w brzmieniu: „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników”¹⁰. Natomiast terminem „przygotowanie”, oznaczono: sumę wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych i intelektualnych oraz zespołu indywidualnych cech osobowości i doświadczeń absolwenta, ukształtowanych (nabytych) w procesie kształcenia i poza nim.

W literaturze przedmiotu¹¹, podaje się, iż istnieją dwa zasadnicze rodzaje (warianty) przydatności zawodowej, biorące pod uwagę, jako kryterium podziału „możliwość wyuczenia się”¹². Pierwszy z nich, to tzw. „relatywna przydatność zawodowa”¹³ – bazująca na tezie, że „każdego zdrowego człowieka można nauczyć wykonywania dowolnego zawodu, zależy to tylko od czasu, programu, metod i struktury wzmocnień (systemu nagród i kar) stanowiących podstawę kształcenia [...] od kandydata oczekuje się tylko jednej «dyspozycji» – inteligencji ogólnej, jako zdolności uczenia się”¹⁴. Natomiast drugi rodzaj, to tzw. „absolutna przydatność zawodowa”, oparta na założeniu, że „o przydatności zawodowej człowieka stanowi to, w jakiej relacji jego cechy indywidualne (zdolności,

⁹ Por. E. Dolny, J. Meller, Z. Wiśniewski, *Popyt i pracodawcy na rynku pracy w Polsce*, Toruńska Szkoła Zarządzania, Toruń 1998, s. 150.

¹⁰ Kodeks Pracy, Dz. U. z dnia 16 lipca 1998 r. – tekst ujednolicony po zmianie z 9 lipca 2003 r., (Dz. U. z 2003 r., nr 166, poz. 1608).

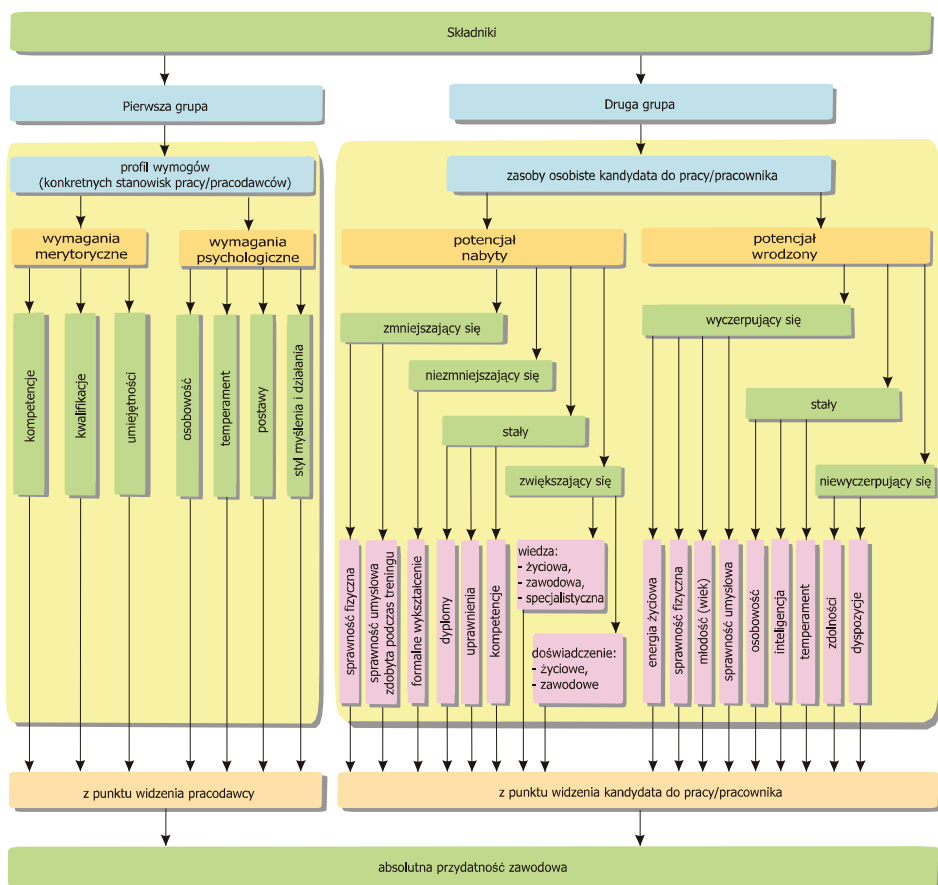
¹¹ Por. K.M. Guriewicz, *Profesjonalna prognoza*, Nauka, Moskwa 1970.

¹² W niniejszym opracowaniu, przez termin „możliwość wyuczenia się” (wyuczalność) rozumie się, za W. Szewczukiem, „sprawność utrwalania spostrzeżeniowego (bezpośredniego), myślowego (pośredniego) i emocjonalnego odzwierciedlenia rzeczywistości i stosunku do niej podmiotu, utrwalenia umożliwiającego operatywne posługiwanie się tym odzwierciedleniem [...] obiektywnymi wskaźnikami tej sprawności są: łatwość pamięciowego operowania materiałem i łatwość jego aktualizacji w różnych sytuacjach” (W. Szewczuk, *Psychologia*, WSiP, Warszawa 1990, s. 223; por. Cz. Nosal, *Psychologia pracy*, Wyd. Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1977, s. 150).

¹³ Ponieważ relatywna przydatność zawodowa, to „tylko rodzaj szczegółowej umiejętności na przykład prowadzenie samochodu [...], dla której nie mają znaczenia różnice indywidualne między ludźmi, gdyż dla każdej czynności istnieje optymalny sposób jej wykonania, którego można nauczyć się od zera” – cyt. za: Cz. Nosal, *Psychologia pracy*, op. cit., s. 151 – nie stanowi ona przedmiotu analizy niniejszego opracowania.

¹⁴ Idem, *Psychologia decyzji kadrowych*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1999, s. 284–285.

style działania, typ temperamentu, umysłu i osobowości) pozostają do wymagań, które stawia praca, rodzaj organizacji. Im większa jest zgodność tych relacji, tym większa przydatność zawodowa człowieka [...] pod warunkiem, że ściśle określone zostały zadania i wymagania stawiane mu przez pracę¹⁵.



Rys. 5.1. Składniki absolutnej przydatności zawodowej absolwentów szkół kształcących w zawodzie technika ekonomista w opinii pracodawców i nauczycieli biorących udział w Projekcie

Źródło: Opracowanie własne.

Zdaniem przedstawicieli szkół i pracodawców biorących udział w Projekcie, absolutną przydatność zawodową stanowi zespół składników, które można podzielić na dwie grupy. Pierwsza grupa, to zasoby osobiste kandydata do pracy/pracownika, przez które, rozumie się jego wewnętrzne właściwości (czyli

¹⁵ Ibidem, s. 285.

potencjał wrodzony – obejmujący: płeć, wiek, osobowość, temperament, inteligencję, zdolności i predyspozycje określonego typu) oraz zewnętrzne okoliczności (czyli potencjał nabyty – obejmujący: wiedzę, doświadczenia życiowe i zawodowe, postawy). Drugą grupę składników stanowi profil wymogów konkretnych stanowisk pracy/pracodawców, obejmujący: „wkład” merytoryczny – czyli to, co kandydat na pracownika powinien wiedzieć i umieć z punktu widzenia wiedzy fachowej (wymagane kompetencje, kwalifikacje, umiejętności) oraz „wkład” psychologiczny (wymagane cechy osobowości). Składniki absolutnej przydatności zawodowej, w rozumieniu uczestników Projektu, przedstawia rysunek 5.1.

Zdaniem uczestniczących w Projekcie przedstawicieli przedsiębiorstw istnieje kilka podstawowych narzędzi, które są pomocne w określaniu przydatności kandydata do pracy, co ilustruje tabela 5.2.

Tabela 5.2. Podstawowe narzędzia określania wymagań na stanowisku pracy

Lp.	Nazwa narzędzia	Charakterystyka	Zakres określanych wymagań	Zastosowanie
1.	Standard kwalifikacji zawodowych	Jest to typowy (w skali przedsiębiorstwa, branży, zawodu) zestaw wymagań koniecznych do właściwego wykonania pracy na określonym stanowisku.	Określa wymagania w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> • wiedzy kandydata (potwierdzonej egzaminem), • umiejętności praktycznego wykorzystania posiadanej wiedzy, • predyspozycji psychicznych. 	Stosowany w procesie: <ul style="list-style-type: none"> • rekrutacji, • selekcji, • realizacji polityki szkoleniowej i awansowej, • różnicowania wynagrodzeń.
2.	Profil osobowości	Jest to zestaw cech osobowościowych, wymagany dla uzyskiwania pożądanego rezultatu na zajmowanym stanowisku pracy, ustalany przez przedsiębiorstwo dla kandydatów zatrudnianych na kluczowych stanowiskach.	Określa wymagania w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> • zestawu cech osobowościowych sprzyjających powodzeniu w pracy na danym stanowisku. 	Stosowany w procesie doboru kadr na kluczowe stanowiska w organizacji.

Lp.	Nazwa narzędzia	Charakterystyka	Zakres określanych wymagań	Zastosowanie
3.	Profil wymagań (sylwetka zawodowa) kandydata do pracy na określonym stanowisku	Jest to zbiór cech, którymi powinien charakteryzować się kandydat idealny. Poprawnie sporządzony profil kandydata powinien zawierać: informacje na temat wymaganej wiedzy, informacje na temat niezbędnych i pożądaných umiejętności, esencjonalny opis preferowanych cech osobowych kandydata.	Określa wymagania w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> • wykształcenie: pracodawca powinien określić minimalny poziom wykształcenia niezbędny do wykonywania danej pracy oraz jego specyfikę, na przykład wykształcenie wyższe techniczne lub średnie ze specjalizacją w obsłudze urządzeń grzewczych, • doświadczenia zawodowego, czyli informacji o okresie pracy na konkretnym stanowisku lub w określonej branży, • umiejętności niezbędnych i pożądaných na przykład: znajomość obsługi komputera, posiadanie prawa jazdy, • preferowanych cech osobowych kandydata i jego cech socjodemograficznych najistotniejszych z punktu widzenia wymagań pracy. 	Stosowany w procesie: <ul style="list-style-type: none"> • rekrutacji, • selekcji, • realizacji polityki szkoleniowej i awansowej, • różnicowania wynagrodzeń.

Źródło: Na podstawie: opinii uczestniczących w Projekcie przedstawicieli przedsiębiorstw i S. Smoleński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz 1997, s. 66–68; *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, pod red. T. Pomianka, Wyższa Szkoła Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Rzeszów 1999, s. 85.

Aby określić/sprecyzować profil kandydata do pracy w zawodzie technik ekonomista, zapytano uczestniczących w Projekcie przedstawicieli przedsiębiorców o ich preferencje w zakresie wymagań dotyczących: płci, wieku, stanu cywilnego, stażu pracy, kolejności posady, typu ukończonej szkoły, umiejętności dodatkowych oraz cech osobowości. Na podstawie uzyskanych tą drogą informacji udało się sporządzić profil „idealnego” kandydata do pracy w zawodzie technik ekonomista w opinii uczestniczących w Projekcie przedsiębiorców, co przedstawia tabela 5.3.

Tabela 5.3. Profil „idealnego” kandydata do pracy w zawodzie technik ekonomista

Nazwa stanowiska		I		
		1	2	3
Znaczenie cechy:				
Płeć:				
	kobieta	x		
	mężczyzna	x		
Wiek:				
	18 lat			
	19–24 lat			x
	powyżej 24 lat			x
Stan cywilny:				
	panna/kawaler		x	
	zamężna/żonaty		x	
	rozwidziona/rozwidziony			
	wdowa/wdowiec			
	w separacji			
Staż pracy:				
	do 1 roku			
	od 1 do 3 lat			x
	od 3 do 5 lat			x
	powyżej 5 lat			x
Która z kolei posiada:				
	pierwsza			
	druga		x	
	trzecia		x	
	czwarta			
	piąta i więcej			
Typ ukończonej szkoły:				
	technikum		x	
	szkoła wyższa			x
Wiedza:				
	zawodowa			x
	specjalistyczna			x
	integrystyczna		x	
	życiowa		x	

Umiejętności dodatkowe:	znajomość języków obcych		x	
	obsługa komputera			x
	prawo jazdy			x
	umiejętność podejmowania decyzji			x
	umiejętność motywowania		x	
Cechy osobowościowe:	zdolność myślenia analitycznego		x	
	lojalność			x
	sumienność			x
	odporność na stres			x
	konsekwencja w działaniu			x
	autorytet	x		
	zdolności interdyscyplinarne	x		
	kreatywność		x	
	innowacyjność	x		
	zdolności planistyczne			x
	zdolności organizacyjne			x
	samodzielność (posiadanie własnej inicjatywy)			x
	zdolności negocjacyjne		x	
	pewność/niezawodność			x
	umiejętności interpersonalne			x
Znaczenie cechy: nieistotne = 1; ważne = 2; bardzo ważne = 3.				

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie opinii uczestniczących w Projekcie przedstawicieli przedsiębiorstw.

Zdaniem uczestniczących w Projekcie przedstawicieli przedsiębiorstw, do pracy w zawodzie technik ekonomista preferowane są osoby:

- które mają powyżej 19 lat,
- których staż pracy jest dłuższy niż rok,
- które ukończyły szkołę wyższą,
- które odznaczają się wiedzą zawodową i specjalistyczną,
- które biegle obsługują komputer,
- które mają prawo jazdy,
- które umieją podejmować decyzje,

- które są lojalne, sumienne, odporne na stres, konsekwentne w działaniu, mają zdolności planistyczne, organizacyjne, są samodzielne, niezawodne i mają zdolności interpersonalne.

Mniejsze znaczenie, według uczestniczących w Projekcie przedsiębiorców, mają takie cechy jak: stan cywilny, kolejność posady, wiedza integrystyczna i życiowa, znajomość języków obcych, umiejętność motywowania, zdolność myślenia analitycznego, kreatywność, zdolności negocjacyjne.

Natomiast najmniejsze znaczenie w doborze kandydatów do pracy w zawodzie technik ekonomista mają takie cechy jak: płeć, autorytet, zdolności interdyscyplinarne, innowacyjność.

Przedstawiciele obu uczestniczących w Projekcie Grup zgodzili się z tezą, że o przydatności zawodowej człowieka decyduje w dużej mierze proces kształcenia zawodowego.

Proces kształcenia zawodowego – elementy składowe, czynniki determinujące, rezultaty kształcenia w świetle literatury przedmiotu

Słowo proces oznacza ciąg zdarzeń powiązanych wzajemnie ze sobą i dlatego dających się wyodrębnić¹⁶, zaś „kształcenie to ogół czynności i procesów umożliwiających ludziom poznanie przyrody, społeczeństwa i kultury, a zarazem uczestnictwo w ich przekształcaniu, jak również osiągnięcie możliwie wszechstronnego rozwoju sprawności fizycznych i umysłowych, zdolności i uzdolnień, zainteresowań i zamiłowań, przekonań i postaw oraz zdobycie pożądaných kwalifikacji zawodowych”¹⁷. Przyjęto zatem, że proces kształcenia – to logicznie zwarty układ czynności nauczycieli i uczniów, prowadzący do spowodowania określonych zmian w osobowości osób uczących się, a także pozwalający na opanowanie przez nie wiedzy, nabycie umiejętności, rozwijanie zdolności i zainteresowań oraz kształtowanie przekonań i postaw.

Natomiast termin „kształcenie zawodowe” można rozpatrywać z dwóch punktów widzenia¹⁸:

- po pierwsze, jako określony stan wiedzy¹⁹, czyli układ pojęć, twierdzeń i prawidłowości dotyczących organizacji procesu i wyników kształcenia

¹⁶ Por. A. Markowski, R. Pawelec, *Słownik wyrazów obcych i trudnych*, Wilga, Warszawa 2001, s. 705.

¹⁷ T. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, JTeE, Radom 1999, s. 21.

¹⁸ Por. T. Nowacki, *Zawodoznawstwo...*, op. cit., s. 24–25.

zawodowego realizowanego w różnych warunkach i z zastosowaniem różnych rozwiązań organizacyjno-programowych,

- po drugie, jako proces, czyli ogół celowo organizowanych czynności umożliwiających przygotowanie człowieka do pracy zawodowej na określonych stanowiskach²⁰.

W niniejszym opracowaniu termin „kształcenie zawodowe” oznacza proces²¹, układ czynności nauczycieli i uczniów prowadzący do zmian w osobowości tych ostatnich, głównie w zakresie wiadomości i umiejętności stanowiących o istocie przygotowania zawodowego²².

Na proces kształcenia zawodowego składają się następujące elementy²³:

- „podmiot uczący się, podlegający w tym procesie przemianom,
- podmiot nauczający, organizujący proces transmisji wiedzy,
- cele ogólne i szczegółowe, stanowiące założone efekty procesu kształcenia zawodowego,
- treści, określone na ogół programem nauczania,
- zasady nauczania, stanowiące zbiór pewnych norm, według których proces kształcenia zawodowego winien być organizowany i realizowany,
- metody kształcenia zawodowego, sugerujące sposób transmisji treści nauczania przedmiotów zawodowych,

¹⁹ Przy czym, w literaturze przedmiotu (por. *The Knowledge-based Economy*, OECD, Paris 1996, s. 13–16; *Knowledge Management in the Learning Society Education and Skills*, OECD, Paris 2000, s. 128–129; R. Galar, *Gospodarka oparta na wiedzy i innowacje przełomowe*, [w:] *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwanie dla Polski XXI wieku*, KBN, Warszawa 2001, s. 138–162), pojęcie „wiedza” ma dwa wymiary lub dwa segmenty: wiedza skodyfikowana (*codified knowledge*) lub teoretyczna i wiedza oparta na doświadczeniu i treningu (*tacit knowledge*), którą zdobywa się na stanowisku pracy (*learning by doing*).

²⁰ Por. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. WSP w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1994, s. 196.

²¹ Ibidem.

²² Terminowi „przygotowanie zawodowe”, przypisuje się w literaturze przedmiotu (por. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, op. cit., s. 218–219) dwa znaczenia. W znaczeniu pierwszym „przygotowanie zawodowe” oznacza proces, czyli zbiór działań dydaktyczno-wychowawczych, których celem jest doprowadzenie jednostki do opanowania zawodu, a tym samym osiągnięcie przez nią wysokiej przydatności zawodowej (por. rozdział II, podpunkt 2.1.4 pracy). Natomiast w drugim określa wynik, czyli zespół cech charakteryzujących osobowość zawodową jednostki, uformowanych w toku kształcenia zawodowego, na którą składają się: wiedza zawodowa (ogólna i specjalistyczna), umiejętności zawodowe, zainteresowania i zamiłowania zawodowe, zdolności zawodowe, postawa zawodowa, motywy kształcenia się, tak też rozumie się termin przygotowanie zawodowe w niniejszej pracy.

²³ Przy czym w niniejszej pracy skoncentrowano się jedynie na osobie ucznia, jako podmiocie kształcenia oraz na programie nauczania.

- formy organizacyjne, odnoszące się do technicznej strony procesu nauczania-uczenia się zawodu,
- środki dydaktyczne, obejmujące wszystkie przedmioty materialne, także pewne sygnały i dźwięki biorące udział w procesie kształcenia zawodowego,
- warunki zewnętrzne i wewnętrzne tego procesu, określone przez strukturę systemu oświatowego lub rodzaj bazy dydaktycznej,
- metody i formy pomiaru postępu uczących się, weryfikujące stosowane środki i dostarczające informacji o prawidłowości funkcjonowania poszczególnych składników procesu kształcenia zawodowego²⁴.

„Przebieg i efekty kształcenia zawodowego są funkcją wyżej wymienionych składników”²⁵.

Centralnym pojęciem kształcenia zawodowego, jest pojęcie pracy zawodowej, gdyż między innymi według T. Tomaszewskiego problematyka kształcenia zawodowego „wymaga znacznie silniejszego uwzględnienia treści wykonywanej pracy i jej przebiegu i dlatego pojęciem centralnym dla tej problematyki jest pojęcie praca zawodowa”²⁶. Przy czym, „praca zawodowa jest to działalność ludzi organizowana społecznie w taki sposób, aby prowadziła do powstania wytworów społecznie wartościowych i do podnoszenia jakości życia wykonujących ją jednostek [...] częścią życia człowieka [...] podstawowym sposobem jego życia”²⁷.

Drugą, po pracy zawodowej kategorią jest zawód. W literaturze przedmiotu przytacza się rozmaite definicje tego pojęcia²⁸. Podkreśla się w nich znaczenie zawodu dla jednostki, jako podstawy utrzymania i pozycji społecznej. Zwraca się uwagę na to, że zawód jest kategorią dynamiczną, rozwijającą się wraz ze

²⁴ T. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, op. cit., s. 25–26.

²⁵ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, op. cit., s. 197.

²⁶ T. Tomaszewski, *Praca zawodowa jako centralne pojęcie kształcenia zawodowego*, [w:] *Kształcenie zawodowe w służbie gospodarki i kultury narodowej*, pod red. S. Kaczora i Z. Wiatrowskiego, Warszawa 1978, s. 49.

²⁷ Ibidem, s. 49 i 51.

²⁸ Na przykład J. Szczepański rozróżnia trzy znaczenia terminu zawód. Po pierwsze, to wewnętrznie spójny system czynności, stanowiących dla jednostki źródło utrzymania i określających jej pozycję społeczną, po drugie, stałe wykonywanie pewnych czynności, po trzecie, populację tych, którzy wykonują te same czynności (por. J. Szczepański, *Zagadnienie wykształcenia ogólnego i zawodowego w szkolnictwie wyższym*, „*Studia Socjologiczne*” 1970, nr 3, s. 9). Natomiast według T. Nowackiego „zawód to wykonywanie zespołu czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek społecznego podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny” (cyt. za: T. Nowacki, *Podstawy dydaktyki zawodowej*, op. cit.).

zmianami w organizacji społecznej oraz z osiągnięciami nauki i zmianami w technice. Coraz to nowe wyzwania, stojące przed kształceniem zawodowym, powodują, że rezultatem tego typu kształcenia przestaje być wykształcenie zawodowe (zawód), przez które rozumie się „układ struktur wiedzy oraz umiejętności umysłowych i praktycznych, stanowiący podstawę dla rozwiązywania zadań pracowniczych na stanowisku pracy”²⁹, a stają się nim kwalifikacje pracownicze³⁰. Stwierdzenie to potwierdza S.M. Kwiatkowski pisząc, że „przestaje się stosować w zawodoznawstwie termin zawód, na rzecz nowej definicji: zbiór kwalifikacji odpowiadających określone zadaniu lub pełnionej przez pracownika funkcji”³¹. Kwalifikacje pracownicze, to pojęcie bardzo szerokie, które obejmuje wszystko to, co pomaga człowiekowi w uzyskaniu sukcesu zawodowego, a więc nie tylko umiejętność wykonywania zadań zawodowych, ale także cechy jego osobowości, postawy i przekonania, a nawet stan zdrowia. Pogląd ten podziela Z. Wiatrowski, według którego, do podstawowych składników kwalifikacji pracowniczych należą³²:

- kwalifikacje społeczno-moralne, które wiążąc się ściśle ze światopoglądem i procesem motywacyjnym, mogą decydować o tym czy człowiek podejmie się rozwiązania określonych zadań i jaki będzie poziom jego zaangażowania w ich wykonanie,
- kwalifikacje fizyczne i zdrowotne, które określając warunki fizyczne i zdrowotne organizmu człowieka, mogą sprzyjać bądź opóźniać uzyskiwanie sukcesów na określonych stanowiskach pracy,
- kwalifikacje zawodowe, które będąc „układem postaw, warunków zdrowotno-fizycznych, struktur umiejętności sensomotorycznych praktycznych i umysłowych [...] których całość tworzy zawód”³³, pozwalają rozwiązywać zadania na stanowiskach pracy.

W niniejszym opracowaniu – w związku z nowymi wymaganiami wobec pracownika, od którego oczekuje się nie tylko umiejętności rozwiązywania za-

²⁹ W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, WSP TWP, Warszawa 2000, s. 294.

³⁰ W niniejszej pracy przyjęto rozumienie pojęcia „kwalifikacje pracownicze” za T. Wiatrowskim, według którego, jest to „układ celowo ukształtowanych cech psychofizycznych człowieka, warunkujących jego skuteczne działanie zawodowe”. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, op. cit., s. 74.

³¹ S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – nowe wyzwania*, „Edukacja” (75) 2001, nr 3, s. 6.

³² Por. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, op. cit., s. 74.

³³ W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, op. cit., s. 118.

dań typowych dla danego stanowiska pracy, ale również umiejętności planowania, realizacji i kontroli wyniku swoich czynności, transferu wiedzy i umiejętności oraz dużej elastyczności, pozwalającej na transformację czynności adekwatnie do zmienności warunków pracy, jej organizacji i wyposażenia technicznego³⁴ – skoncentrowano się głównie na kwalifikacjach zawodowych³⁵.

Zdaniem H. Króla, na kwalifikacje zawodowe składają się „kształcenie i praktyka zawodowa, przede wszystkim w ramach szkolnictwa zawodowego różnych szczebli i wstępnego stażu pracy”³⁶, zaś według W. Okonia, istotnymi składnikami kwalifikacji zawodowych są: poziom wykształcenia ogólnego, wiedza zawodowa, umiejętności zawodowe, uzdolnienia i zainteresowania zawodowe³⁷. Natomiast na użytek niniejszego opracowania przyjęto, że składnikami kwalifikacji zawodowych są kompetencje. Termin „kompetencja” wywodzi się z języka angielskiego (*competence*), w którym oznacza pełnomocnictwo, upoważnienie, ale także powagę, autorytet, władzę. Tak więc być kompetentnym, w tym znaczeniu, to nie tylko umieć coś zrobić, lecz również doskonale rozumieć i dobrze sobie z czymś radzić. Kompetencja odnosi się zatem do osoby i stanowi jej wyposażenie, które powstaje w procesie kształcenia i wychowania, wskutek nałożenia się³⁸:

- wykształcenia formalnego, czyli takiego, które określane jest rangą dyplomu³⁹,
- wykształcenia rzeczywistego, czyli takiego, które przejawia się w działaniu⁴⁰,

³⁴ Por. T.W. Nowacki, *O kwalifikacjach prawie wszystko*, [w:] *ABC nauczyciela szkoły zawodowej* 1999, nr 56, s. 40–47.

³⁵ Kwalifikacje zawodowe często określa się mianem kwalifikacji kluczowych, przy czym przez pojęcie „kwalifikacje kluczowe”, rozumie się „takie umiejętności i sprawności, które nie bezpośrednio odnoszą się do określonych, oddzielnych praktycznych czynności, ale oznaczają: uzdolnienia do dużej liczby pozycji i funkcji jako alternatywnych wyborów w tym samym czasie i zdolność do przewyższania sekwencji (wynikłych przeważnie z nieprzewidywanych zmian) wymagań w biegu życia” (cyt. za M. Dieter, *Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft*, [w:] *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1974, [w:] T. Nowacki, *Europejskie wyznaczniki wizji systemu kształcenia zawodowego w roku 2000*. Referat wygłoszony we wrześniu 1993 r. w Ciechocinku na seminarium Katedry Pedagogiki Pracy WSP w Bydgoszczy pod hasłem: *Nauczyciel szkoły zawodowej w integrowanej Europie*).

³⁶ H. Król, *Technika. Praca. Kwalifikacje*, Mała Biblioteka Wiedzy o Pracy, Warszawa 1974, s. 61.

³⁷ Por. W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, PWN, Warszawa 1975, s. 145.

³⁸ Por. W. Żuchowska, *Do czego w dydaktyce potrzebne są kompetencje?* „Nowa Poliszczyna” 1999, nr 1, s. 11.

³⁹ Por. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, op. cit., s. 74.

⁴⁰ Ibidem.

- wiedzy ogólnej, czyli treści utrwalonych w umyśle ludzkim w rezultacie gromadzenia doświadczenia i uczenia się z zakresu dyscyplin podstawowych: na przykład matematyki, fizyki, chemii, biologii, przy czym wiedza tego typu ma niewątpliwie znaczenie dla poznawania otaczającego świata, natomiast niekoniecznie musi przynosić korzyści w działalności zawodowej⁴¹,
- wiedzy zawodowej, czyli struktur wiedzy dla każdego zawodu innych, których właściwością jest po pierwsze to, że kryterium ich powstawania stanowi dążenie do wyjaśnienia i zrozumienia procesów zachodzących w określonym fragmencie pracy i zawodu, natomiast po drugie, że w struktury wiedzy zawodowej wchodzi wiedza teoretyczna i praktyczna zaczerpnięta z rozmaitych dyscyplin, które są podstawą do rozumienia procesów pracy⁴²,
- wiedzy życiowej, czyli takiej, którą człowiek zdobywa przez częste obcowanie z problemami życia lub określonej dziedziny działania. Zwykle nie jest ona otwarcie wyrażana lub przedstawiana, a także nie jest uwzględniana w programach nauczania⁴³,
- wiedzy specjalistycznej, czyli wiedzy z zakresu określonej dziedziny nauki⁴⁴,
- wiedzy integrystycznej, czyli wiedzy z wielu dziedzin nauki,
- umiejętności (ogólnych i zawodowych), czyli gotowości do celowego działania, opartej na określonej wiedzy, z uwzględnieniem możliwości dostosowania tego działania do zmieniających się warunków⁴⁵ lub też praktycznej znajomości czegoś, biegłości w czymś⁴⁶,
- czynności, czyli podstawowych przejawów aktywności człowieka⁴⁷,
- zdolności,
- doświadczeń, motywacji i postaw.

⁴¹ Por. W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Żak, Warszawa 2001, s. 434; T. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, op. cit., s. 283.

⁴² Por. T. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, op. cit., s. 283–284.

⁴³ Por. G. Mietzel, *Wprowadzenie do psychologii*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999, s. 216.

⁴⁴ Por. *Mały słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1992, s. 891.

⁴⁵ Por. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, op. cit., s. 81.

⁴⁶ Por. *Słownik języka polskiego*, pod. red. M. Szymczaka, PWN, Warszawa 1981, s. 598–599.

⁴⁷ Por. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, op. cit., s. 86.

Wybrane organizacyjne i subiektywne determinanty efektywności procesu kształcenia zawodowego w opinii przedsiębiorców i nauczycieli – lista czynników i sposobów działania sprzyjających aktywności uczniowskiej i pracowniczej

W świetle wspomnianych faktów, współczesny proces edukacyjny musi być bardziej efektywny. Zdaniem uczestniczących w Projekcie przedstawicieli szkół, efektywność edukacji zawodowej (oprócz uwarunkowań systemowych takich jak nowa podstawa programowa) jest funkcją zmiennych niezależnych procesu kształcenia, w tym czynnika czasu. Przy czym, w powiązaniu funkcjonalnym i strukturalnym obejmują one następujące wyznaczniki:

- subiektywne (związane z osobą nauczyciela i ucznia), tj. motyw, postawy, zdolności, kwalifikacje,
- organizacyjne: treściowe (cele, zadania, treści) i metodyczne (metody, formy, środki, czas i strategia kształcenia),
- techniczne (infrastruktura szkolna i dydaktyczna – warunki materialne),
- wynikowe, tj. skuteczność, sprawność, ekonomiczność, korzystność, użyteczność.

Natomiast, chcąc ustalić hierarchię determinant efektywności kształcenia w zawodzie technik ekonomista, poproszono uczestników Projektu o odpowiedź na pytanie: które z wymienionych wskaźników efektywności procesu kształcenia są – ich zdaniem – najważniejsze i dlaczego?

Obie uczestniczące w Projekcie grupy za decydujące uznały metodyczne wyznaczniki efektywności kształcenia. W ocenie przedstawicieli pracodawców bowiem, pomimo stosowania przez nauczycieli nowoczesnych metod nauczania, jednym z podstawowych problemów występujących wciąż w szkolnictwie zawodowym o profilu ekonomicznym jest niski poziom wykorzystywania przez uczniów wiedzy teoretycznej w praktyce. Natomiast biorący udział w dyskusji przedstawiciele oświaty usiłowali wykazać, że współczesna szkoła stara się w jak największym stopniu przygotować młodych ludzi do sprawnego funkcjonowania w realiach dzisiejszego świata i promuje nowe podejście do problemu kształcenia. Zdaniem nauczycieli, częściowo służą temu reformy szkolnictwa, w wyniku których nauczyciele poszczególnych przedmiotów mają m.in. prawo:

- opracować samodzielnie lub we współpracy z innymi nauczycielami program nauczania do zawodu, lub zaproponować opracowany przez innego

autora, np. spośród dostępnych na rynku, dopuszczonych do użytku szkolnego przez Ministra Edukacji Narodowej,

- wybrać podręcznik spośród dopuszczonych do użytku szkolnego,
- swobodnego wyboru metod i form nauczania.

W dużej mierze, zdaniem przedstawicieli oświaty, prawa te są zdeterminowane przez, np. liczebność klasy i infrastrukturę techniczną.

W ocenie przedstawicieli obu uczestniczących w Projekcie grup, drugim po wyznacznikach metodycznych, niezwykle ważnym czynnikiem decydującym o efektywności kształcenia w zawodzie technik ekonomista, są cechy uczących się, czyli subiektywne wyznaczniki efektywności kształcenia. Zdaniem nauczycieli i pracodawców ten ostatni czynnik, jeśli nie teraz, to w niedalekiej przyszłości będzie odgrywał decydującą rolę, gdyż współcześni młodzi ludzie – oprócz wielu cech pozytywnych takich jak: mobilność, elastyczność w odczuciu zarówno przedstawicieli przedsiębiorstw, jak i przedstawicieli szkół – cechują się:

- 1) brakiem zaangażowania,
- 2) roszczeniową postawą,
- 3) brakiem cierpliwości,
- 4) niską etyką pracy (nagminnie naruszają prawa własności intelektualnej),
- 5) ekonomizacją zachowań (cynizm, bezwzględność, brak poczucia wstydu),
- 6) brakiem zainteresowań, deficytem uwagi,
- 7) brakiem kompetencji społecznych,
- 8) nadpobudliwością,
- 9) narcystyczną osobowością.

Obie uczestniczące w Projekcie grupy zgodziły się, że istnieje pilna potrzeba poszukiwania skuteczniejszych sposobów nauczania i uczenia się, które motywowałyby takich „specyficznych” uczestników procesu dydaktycznego, pozwalały na transfer wiedzy do praktyki, a – tym samym – gwarantowały pracodawcom jak najlepszy „produkt”, czyli dobrze przygotowanego pracownika.

Biorąc pod uwagę, że celem niniejszego opracowania jest jego przydatność dla praktyki, zapytano dodatkowo przedstawicieli szkół i pracodawców o główne czynniki, które warunkują aktywność uczniów (przyszłych pracowników).

Po przeanalizowaniu odpowiedzi okazało się, że zdaniem uczestniczących w Projekcie, człowiek będzie aktywny w trakcie nauki i pracy, gdy:

- ma poczucie sensu tego, co robi (dobrze sformułowane cele),
- ma poczucie sprawstwa, czyli wpływu na to, co będzie robił,
- stosuje się wobec niego więcej nagród niż kar,

- pozostawia się mu pewien „margines swobody”, czyli ogranicza nadmierną kontrolę,
- praca jest dobrze zorganizowana, czyli zlecone zadania są dostosowane do indywidualnych możliwości,
- ma zapewnioną potrzebę bezpieczeństwa psychicznego i fizycznego,
- obok elementów współpracy są też elementy rywalizacji,
- zapewniona jest skuteczna (dwukierunkowa) komunikacja.

Następnie zapytano uczestniczących w Projekcie nauczycieli i pracodawców o to, co należy zrobić, by osiągnąć aktywne zaangażowanie uczniów w proces kształcenia?

Przedstawiciele szkół i pracodawców, po burzliwych dyskusjach, doszli do wniosku, że w tym celu należy m.in.:

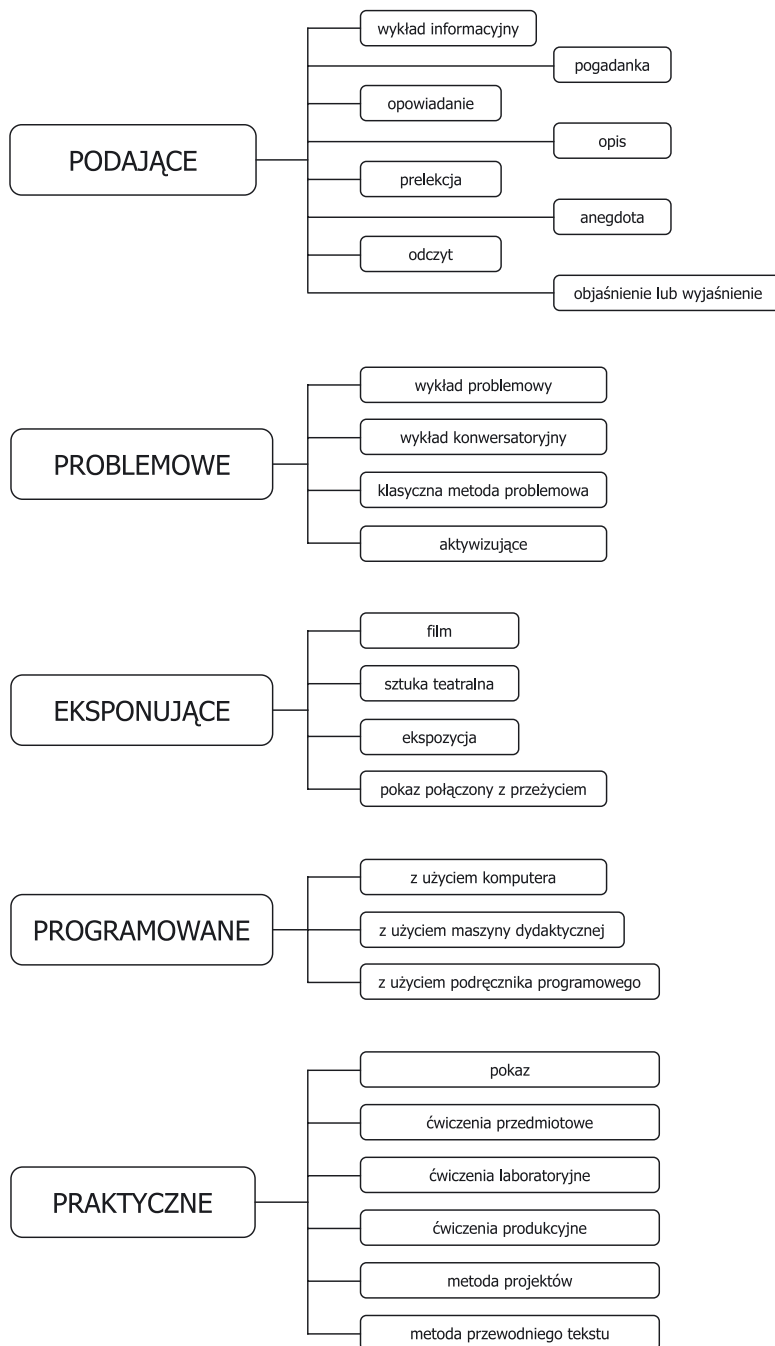
- stosować metody i techniki aktywizujące, bo sprzyjają one samodzielności myślenia i działania oraz kształtowaniu pozytywnej motywacji,
- organizować pracę tak, aby uczniowie mieli okazję zaspokoić swoje potrzeby m.in.: bezpieczeństwa, uznania, kontaktów społecznych, samorealizacji,
- uatrakcyjnić zajęcia na przykład poprzez wprowadzanie elementu zaskoczenia, nowości,
- tworzyć małe grupy zadaniowe, bo wymuszają one aktywność wszystkich uczestników i sprzyjają obiektywnej ocenie i samoocenie,
- tworzyć sytuacje dydaktyczne, które angażują uczniów nie tylko poznawczo, ale również emocjonalnie,
- zadbać o odpowiedni dobór środków dydaktycznych i zagospodarowanie przestrzeni,
- w miarę możliwości ograniczać stosowanie metod podających, służących przekazywaniu gotowych wiadomości.

6. Metody nauczania i oczekiwany rezultat procesu kształcenia w zawodzie technik ekonomista w opinii uczestników Projektu

W nowoczesnym procesie edukacyjnym wiedzę należy przekazywać w sposób różnorodny, ciekawy dla ucznia. Aby realizować to zadanie, nauczyciele mają do dyspozycji wiele metod, których dobór zależy m.in. od: celów i treści kształcenia, właściwości nauczanego przedmiotu, stopnia samodzielności myślenia i działania uczących się, czasu przeznaczonego na realizację zajęć, doświadczenia i wiedzy nauczyciela. Zmodyfikowany podział metod nauczania przedstawiono na rysunku 6.1.

Uwzględniając wszystkie wymienione wcześniej czynniki, poproszono uczestników Projektu: po pierwsze, o sporządzenie listy metod nauczania najczęściej wykorzystywanych do realizacji treści kształcenia w zawodzie technik ekonomista, a po drugie, wskazanie tych z nich, które – ich zdaniem – przyczyniałyby się do wzrostu efektywności procesu nauczania–uczenia się.

Po przeanalizowaniu odpowiedzi, uzyskano ranking metod nauczania sporządzony na podstawie kryterium przydatności do kształcenia w zawodzie technik ekonomista.



Rys. 6.1. Zmodyfikowany podział metod nauczania

Źródło: Na podstawie Cz. Plewka, *Metodyka nauczania teoretycznych przedmiotów zawodowych*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 1999, s. 246.

Na pierwszym miejscu znalazły się metody: programowane z użyciem komputera i aktywizujące, a wśród nich metoda symulacji, która – zdaniem uczestników Projektu – pozwala uczniom w warunkach bezstresowych m.in. na:

- zastosowanie wiedzy i umiejętności teoretycznych w praktyce,
- kształtowanie postaw przedsiębiorczych,
- kształcenie i doskonalenie umiejętności organizacji pracy,
- wyrabianie odpowiedzialności za pracę swoją i grupy,
- kształtowanie umiejętności pracy w zespole,
- kształcenie nawyków dyscypliny pracy,
- uczenie się zasad prowadzenia dyskusji,
- kształcenie umiejętności podejmowania decyzji,
- kształcenie umiejętności prezentacji własnej osoby,
- kształcenie umiejętności wykorzystania użytkowych programów komputerowych,
- kształcenie umiejętności sporządzania i wypełniania formularzy, druków,
- poznawanie zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa w powiązaniu z otoczeniem,
- kształcenie umiejętności wykorzystywania w pracy urządzeń technicznych i biurowych,
- kształtowanie postaw etycznych i kultury zawodu.

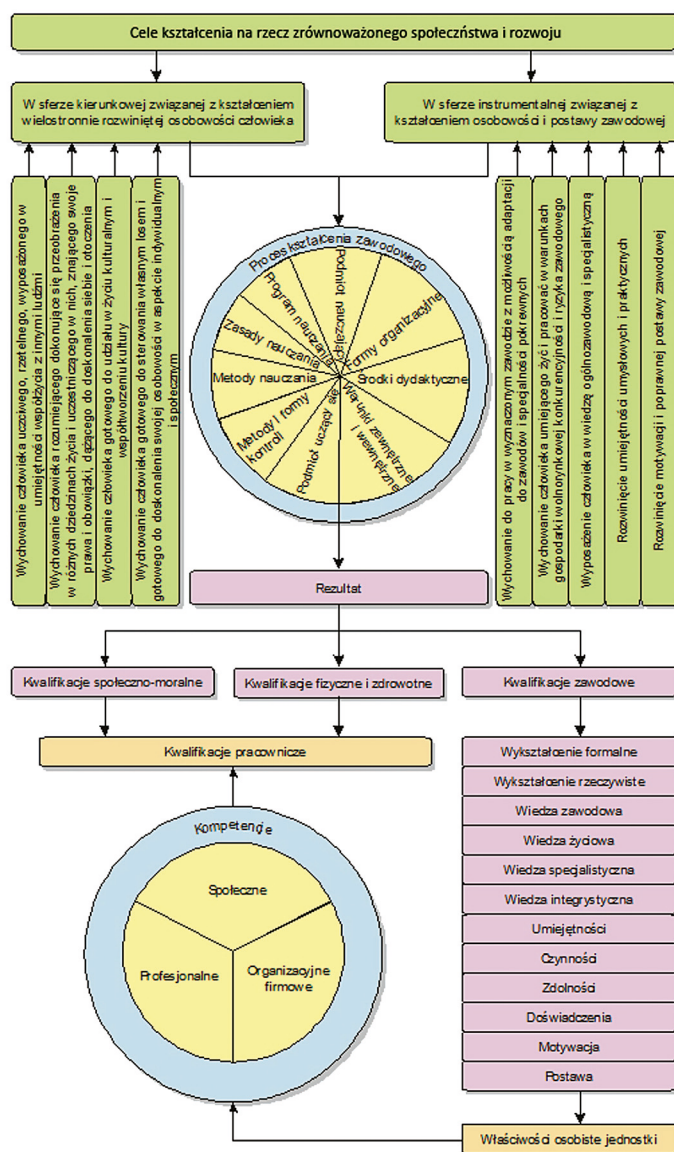
Drugie miejsce zajęły metody podające, które – według uczestniczących w Projekcie nauczycieli – pomimo swoich wad, są nie do przecenienia, ponieważ dają możliwość:

- przekazania istotnych informacji w stosunkowo krótkim czasie,
- pracy z dużą grupą,
- łatwego i szybkiego dostosowania treści materiału nauczania do poziomu intelektualnego i stopnia przygotowania uczących się.

Na trzecim miejscu uplasowały się metody praktyczne, a wśród nich, za najbardziej przydatne z punktu widzenia kształcenia w zawodzie technika ekonomista, uczestnicy Projektu uznali: metodę projektów i metodę tekstu przewodniego, w ich odczuciu bowiem, są to metody, które uczą m.in.:

- rozwiązywania zadań problemowych,
- gromadzenia i porządkowania informacji,
- systemowego planowania działań,
- obowiązkowości, zdyscyplinowania i terminowości,

- dokonywania samooceny,
- integrowania wiedzy z różnych przedmiotów nauczania,
- formułowania i wyrażania własnych opinii.



Rys. 6.2. Rezultat procesu kształcenia zawodowego w opinii pracodawców i nauczycieli biorących udział w Projekcie

Źródło: Opracowanie własne.

Czwarte miejsce przyznano grupie metod eksponujących, ponieważ – zdaniem uczestniczących w Projekcie – z uwagi na specyfikę przedmiotów kształcenia w zawodzie technik ekonomista są one mało przydatne (pomimo swoich niewątpliwych zalet). Wyjątek stanowi pokaz połączony z przeżyciem, ponieważ pozwala wykorzystać strategię emocjonalną w nauczaniu, a tym samym, kształtować u uczniów wiele uniwersalnych kompetencji.

Podsumowując, w ocenie zarówno przedstawicieli pracodawców, jak i reprezentantów szkół, efektywność kształcenia zawodowego określa wewnętrzne oraz pozaszkolne rezultaty procesu kształcenia zawodowego. Przy czym, rezultat procesu kształcenia zawodowego, w rozumieniu przyjętym przez uczestników Projektu, powinien mieć postać, którą pokazano na rysunku 6.2.

7. Organizacja stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach ekonomicznych

7.1. Szkolenia poprzedzające staż

Przyjęto, że każda z edycji stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących w zawodzie technik ekonomista będzie poprzedzona 24-godzinnym szkoleniem.

Głównym celem organizowania szkoleń jest:

- zapoznanie z organizacją stażu, w tym z zasadami BHP – 2 godziny,
- usystematyzowanie podstawowej wiedzy na temat: postępu naukowo-technicznego (systemy jakości, JT), trendów światowych i krajowych w gospodarce – 2 godziny,
- omówienie sposobów i zasad ochrony własności intelektualnej – 2 godziny,
- prezentacja firm, która ma na celu wskazanie uczestnikom korzyści, wynikających z kontaktu z potencjalnymi pracodawcami (przedstawicielami przedsiębiorstw) – 6 godzin,
- omówienie: głównych zasad dotyczących zarządzania projektem w firmie oraz założeń metody projektu w szkołach – 6 godzin,
- wskazanie i rozwinięcie kompetencji miękkich niezbędnych do realizacji zadań wyznaczonych podczas stażu przez opiekuna stażu (zajęcia warsztatowe z udziałem psychologa) – 6 godzin.

W celu jak najlepszego przygotowania nauczycieli przedmiotów zawodowych do odbycia stażu zaproponowano szkolenie modułowe (4 spotkania

x 6 godzin). Zaprezentowane w niniejszym opracowaniu moduły szkoleń mają charakter nieobligatoryjny i zawierają jedynie propozycje zagadnień wskazanych przez przedstawicieli szkół i przedsiębiorstw uczestniczących w pracach nad opracowywaniem programu stażu.

Moduł 1. Wprowadzenie do stażu

1. Zapoznanie uczestników Projektu z jego problematyką, celami i zamierzonymi efektami.
2. Przedstawienie regulaminu organizacyjnego stażu, tj. zapoznanie z:
 - zagadnieniami formalnymi związanymi z odbywaniem stażu, w tym z zasadami BHP,
 - kryteriami przydziału na staż oraz zasadami prowadzenia dokumentacji stażu,
 - sposobami ochrony własności intelektualnej (klauzula poufności).
3. Optymalizacja stażu, czyli m.in. – sposoby pozyskiwania przez nauczycieli przedmiotów zawodowych najistotniejszych informacji organizacyjnych do prawidłowego przeprowadzenia stażu, uaktualnienie wiedzy w zakresie prawa pracy, najnowszych ekonomicznych trendów światowych i krajowych, nowoczesnych rozwiązań naukowo-technologicznych.

Moduł 2. Integracja grupy

1. Prezentacja szkół i przedsiębiorstw biorących udział w Projekcie.
2. Zdefiniowanie przez uczestników merytorycznych potrzeb stażowych.
3. Omówienie sposobów nawiązania współpracy i korzyści wynikających z kontaktu przedstawicieli szkół i przedsiębiorców.
4. Wypracowanie programu stażu, w którym chcieliby wziąć udział uczestnicy.

Moduł 3. Prezentacja opinii zebranych w trakcie szkolenia poprzedzającego staż

1. Zasady zarządzania projektem w firmie.
2. Sposoby poprawy warsztatu dydaktycznego – rola nauczyciela przedmiotów zawodowych w zakresie kształtowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych ucznia.

3. Sylwetka zawodowa absolwenta szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista – z punktu widzenia nauczyciela i pracodawcy.

Moduł 4. Rozwijanie kompetencji miękkich (warsztaty z udziałem psychologa)

1. Zasady prawidłowej komunikacji z pracodawcą, w celu pozyskania jak największej liczby informacji w czasie stażu.
2. Omówienie składników i specyfiki kompetencji miękkich decydujących o efektywności relacji interpersonalnych.
3. Zdolność samooceny, jako składnik inteligencji emocjonalnej – ćwiczenia w zakresie oceny obszarów własnej niewiedzy.
4. Podsumowująca dyskusja merytoryczna.

7.2. Program stażu

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu pełnią niezwykle ważną rolę w przygotowywaniu młodzieży do życia zawodowego. Przekazując bowiem wiedzę i umiejętności, wdrażają uczniów do świadomego uczestnictwa w życiu zawodowym, a tym samym – kształtują u nich odpowiedni stosunek do wykonywanej pracy. Nie byłoby to jednak możliwe, bez znajomości aktualnie panujących trendów w danej branży, wymagań rynku pracy i ciągłej aktualizacji wiedzy z zakresu zasad funkcjonowania i organizacji firm. Najlepszym, jak dotąd, sposobem na zapoznanie się nauczycieli z realiami panującymi w rzeczywistych warunkach pracy są staże zawodowe. Żeby zapewnić jak najlepsze przeprowadzenie stażu tj., aby stażyści mogli przyswoić optymalną (jak największą) ilość wiedzy, przy jednoczesnej minimalnej ingerencji w funkcjonowanie przedsiębiorstwa, program i regulamin stażu dla nauczycieli kształcących w zawodzie technik ekonomista, był opracowywany i jest wynikiem dyskusji (konsultacji) przedstawicieli przedsiębiorstw i nauczycieli reprezentujących szkoły kształcące w zawodzie technik ekonomista. Takie rozwiązanie jest korzystne dla obu partnerów. Nauczyciele, dzięki opracowanemu regulaminowi i jasnym zasadom organizacji stażu, zyskują m.in. komfort odbywania praktyk, lepsze wykorzystanie czasu przeznaczanego na uczestnictwo w stażu, bezkonfliktowe zapoznanie się z metodami pracy w przedsiębiorstwie. Natomiast

pracodawcy, dzięki regulaminowi i organizacji stażu nie są przeciążeni, zyskują pewność, że staż odbywa się w sposób prawidłowy i zgodny z wymaganiami uczestniczącego w nim nauczyciela.

Struktura merytoryczna stażu ujęta została w dwunastu blokach programowych (12 dni roboczych x 8 godzin), odnoszących się do konkretnych aspektów działalności firmy. Przy czym, bloki programowe opracowano w taki sposób, aby stażysta mógł zapoznać się ze wszystkimi realiami pracy w przedsiębiorstwie.

Blok programowy nr 1. Struktura organizacyjna przedsiębiorstwa i zasady BHP

1. Omówienie zasad i regulaminu stażu, ze szczególnym uwzględnieniem praw i obowiązków stażysty i opiekuna stażu.
2. Prezentacja firmy, czyli zapoznanie stażysty m.in. z:
 - misją, wizją i kodeksem etycznym,
 - schematem i regulaminem organizacyjnym wraz z podziałem kompetencji,
 - opisem stanowisk wraz z odpowiadającym im zakresem czynności,
 - lokalizacją czynników niebezpiecznych,
 - zagadnieniami bezpieczeństwa produktu,
 - działaniami dozwolonymi/niedozwolonymi, na podstawie obowiązujących przepisów prawnych i wewnętrznych przedsiębiorstwa.
3. Instruktaż stanowiskowy – prawa i obowiązki.

Blok programowy nr 2. Obieg dokumentów

1. Zapoznanie stażysty z klasycznym obiegiem dokumentów.
2. Zapoznanie stażysty z elektronicznym obiegiem dokumentów.
3. Zapoznanie stażysty z instrukcją kancelaryjną.
4. Zapoznanie stażysty ze sposobami i zasadami archiwizacji dokumentów.

Blok programowy nr 3. Funkcjonowanie i zasady organizacji działu zaopatrzenia

1. Prezentacja specyficznych wymagań związanych z zaopatrzeniem.
2. Zapoznanie stażysty z procedurami składania zamówień.
3. Zapoznanie stażysty z zasadami i formami kontroli zamówionych surowców.
4. Zapoznanie stażysty z zagadnieniami gospodarki magazynowej/materiałowej – surowce i materiały pomocnicze.

Blok programowy nr 4. Proces produkcji

1. Zapoznanie stażysty ze specyfiką podstawowej działalności firmy, w tym m.in. z czynnościami związanymi z:
 - planowaniem produkcji/realizacją usługi,
 - systemem ewidencji produkcji/realizacji usługi,
 - systemami pomiarowymi – kontrolą jakości.
2. Zapoznanie stażysty ze specyfiką działalności pomocniczej.

Blok programowy nr 5. Dział handlowy

1. Zapoznanie stażysty z zagadnieniami dotyczącymi obsługi klienta, w tym ze:
 - specyfiką procesu akwizycyjnego,
 - sposobami/modelami obsługi klienta,
 - systemami zarządzania kontaktem z klientem,
 - strukturą obiegu dokumentów.
2. Zapoznanie stażysty z zagadnieniami z zakresu dystrybucji/spedycji, np. z:
 - dokumentami przewozowymi,
 - organizacją transportu.
3. Zapoznanie stażysty z zagadnieniami z zakresu obsługi posprzedażowej klienta.

Blok programowy nr 6. Dział magazynowy

1. Przybliżenie stażyście zagadnień z zakresu zasad gospodarki magazynowej.
2. Zapoznanie stażysty z podstawową dokumentacją magazynową.

Blok programowy nr 7. Dział ekonomiczny

1. Przybliżenie stażysty zagadnień z zakresu funkcjonowania działu księgowego, w tym m.in.:
 - politykę rachunkowości i plany kont,
 - sposób sporządzania rachunku wyników,
 - zasady sporządzania sprawozdań finansowych,
 - zasady wprowadzania dowodów księgowych do programów komputerowych,
 - sposoby ewidencjonowania zdarzeń gospodarczych,
 - sposoby wyceny pozycji bilansowych,
 - ewidencjonowanie środków trwałych,
 - rozliczenia międzyokresowe czynne i bierne.
2. Przybliżenie stażysty zagadnień z zakresu funkcjonowania działu finansowego, w tym m.in.:
 - źródeł pozyskiwania środków na finansowanie działalności bieżącej i inwestycyjnej,
 - metod dokonywania rozliczeń z kontrahentami,
 - sporządzania raportów i analiz – metody raportowania,
 - ubezpieczeń kredytów kupieckich.

Blok programowy nr 8. Dział personalny

1. Zapoznanie stażysty z procesem kadrowym, w tym m.in. z:
 - zasadami rekrutacji,
 - formalnościami związanymi z przyjmowaniem i zwalnianiem pracownika,
 - dokumentacją związaną z przebiegiem zatrudnienia,
 - komputerowymi programami kadrowo-płacowymi,
 - ścieżką kariery zawodowej.
2. Zapoznanie stażysty z systemem motywacyjnym i z systemem szkoleń pracowniczych.
3. Przybliżenie stażysty zagadnień z zakresu sposobu organizacji i funkcjonowania zakładowego funduszu pracowniczego.
4. Zapoznanie stażysty z klauzulą o ochronie danych osobowych.

Blok programowy nr 9. Proces kontroli jakości

1. Zapoznanie stażysty ze specyfiką kontroli jakości w przedsiębiorstwie.
2. Przybliżenie stażyście metod i form dokumentacji jakości.

Blok programowy nr 10. Zarządzanie i marketing

1. Zapoznanie stażysty z determinantami i modelem zarządzania, w tym m.in. z:
 - modelami raportowania,
 - sposobami analizy i organizacji procesu pracy,
 - organizacją procesów decyzyjnych,
 - zasadami kontroli bieżących procesów pracy.
2. Przybliżenie stażyście metod i sposobów badań konsumenckich/badań konkurencji, w tym m.in.:
 - strategii marketingowej,
 - strategii komunikacji,
 - modeli współpracy z podmiotami zewnętrznymi.

Blok programowy nr 11. JT

1. Przybliżenie stażyście zasad funkcjonowania systemu zarządzania JT.
2. Zapoznanie stażysty z wyposażeniem sprzętowym przedsiębiorstwa.
3. Przybliżenie stażyście zasad bezpieczeństwa JT.

Blok programowy nr 12. System kontroli wewnętrznej, inwentaryzacja, windykacja i obsługa prawna

1. Zapoznanie stażysty z planem i systemem kontroli w przedsiębiorstwie.
2. Przybliżenie stażyście zagadnień z zakresu inwentaryzacji, w tym m.in.: systemu, dokumentacji i sposobów przeprowadzania, a także rozliczania różnic inwentaryzacyjnych.
3. Zapoznanie stażysty z: modelami, dokumentacją i schematami raportowania windykacyjnego oraz restrukturyzacją wierzytelności.

Mając na względzie fakt, iż niniejsze opracowanie powinno mieć jak największą wartość poznawczą i praktyczną, opracowano dodatkowo **wzorcowe (ramowe) zależności między celami programu stażu a efektami kształcenia** wynikającymi z realizacji programu stażu zawodowego, co przedstawiono w tabeli 7.1.

Tabela 7.1. Wzorcowe zależności między celami programu stażu a efektami kształcenia wynikającymi z realizacji programu stażu zawodowego

Kod	Cele szczegółowe programu stażu w zakresie wiedzy	Efekty kształcenia dla programu stażu w zakresie wiedzy
C1	<p>W wyniku zorganizowanego procesu kształcenia w obrębie programu stażu stażysta będzie znał specyfikę i podstawowe zagadnienia z zakresu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizacji i funkcjonowania przedsiębiorstw, które mogą zatrudniać absolwentów szkół kształcących w zawodzie techników ekonomista, • ergonomii oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, • systemów wartości i norm etycznych. 	<p>Ma wiedzę ogólną z zakresu nauk społecznych, ekonomicznych, zarządzania i pokrewnych dostosowaną do specyfiki kształcenia zawodowego.</p>
C2	<p>Stażysta będzie: rozpoznawał, nazywał i charakteryzował procesy, metody, sposoby i systemy m.in. zarządzania personelem, JT, jakością i gospodarką magazynową.</p>	<p>Ma ogólną wiedzę o różnych rodzajach struktur, systemów, metod i sposobów realizacji zadań w przedsiębiorstwie.</p>
C3	<p>Stażysta będzie: rozdzielił, definiował i opisywał cechy charakterystyczne oraz specyfikę poszczególnych działów przedsiębiorstwa.</p>	<p>Ma ogólną wiedzę o głównych działach funkcjonujących w obrębie przedsiębiorstwa.</p>
C4	<p>Stażysta będzie wymieniał i objaśniał rolę poszczególnych elementów, składających się na organizację pracy i zasady funkcjonowania przedsiębiorstwa.</p>	<p>Ma ogólną wiedzę dotyczącą: organizowania pracy i obiegu dokumentów.</p>
C5	<p>Stażysta będzie: nazywał, interpretował, oceniał i przewidywał skutki uczestnictwa człowieka w organizacji.</p>	<p>Ma ogólną wiedzę dotyczącą mechanizmów czynności ludzkich na poszczególnych stanowiskach pracy oraz formułowania celów, metod i form racjonalnego wykorzystania czasu pracy.</p>
C6	<p>Stażysta będzie: definiował, znał, rozpoznawał i charakteryzował metody, techniki i narzędzia, dzięki którym jest w stanie pozyskiwać dane i rozumieć relacje zachodzące między przedsiębiorstwem a jego otoczeniem.</p>	<p>Ma ogólną wiedzę na temat: metod, technik i narzędzi pozyskiwania danych.</p>

C7	Stażysta będzie: nazywał, charakteryzował oraz objaśniał zasady działalności przedsiębiorstwa i jego pracowników w kontekście norm i reguł: prawnych, organizacyjnych, moralnych i etycznych.	Ma ogólną wiedzę o normach i regułach (prawnych, organizacyjnych, moralnych i etycznych) w: działalności przedsiębiorstw i ich pracowników.
C8	Stażysta będzie: znał prawidłowości i tendencje rozwojowe procesów zachodzących w przedsiębiorstwach, w których mogą znaleźć zatrudnienie absolwenci szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista.	Ma ogólną wiedzę o procesach i tendencjach rozwojowych zachodzących w przedsiębiorstwach.
Cele szczegółowe programu stażu w zakresie umiejętności		Efekty kształcenia dla programu stażu w zakresie umiejętności
C1	Stażysta będzie: rozpoznawał, interpretował i dokonywał oceny zjawisk społecznych, gospodarczych, prawnych, w zakresie funkcjonowania i organizacji przedsiębiorstw.	Potrafi prawidłowo interpretować zjawiska prawne, ekonomiczne, organizacyjne i społeczne w zakresie funkcjonowania przedsiębiorstwa.
C2	Stażysta będzie umiał pozyskiwać dane i korzystać z wiedzy teoretycznej organizując, podejmując i wykonując przedsięwzięcia (zadania) w obrębie przedsiębiorstwa.	Potrafi wykorzystywać wiedzę teoretyczną i pozyskiwać dane do organizowania pracy oraz podejmowania i wykonywania zadań.
C3	Stażysta będzie umiał rozpoznać, przewidzieć i dokonać krytycznej oceny przyczyn i przebiegu konkretnych procesów i zjawisk w zakresie funkcjonowania działów właściwych dla określonego przedsiębiorstwa.	Potrafi właściwie analizować przyczyny i przebieg konkretnych procesów i zjawisk zachodzących w przedsiębiorstwie.
C4	Stażysta będzie potrafił wskazać i zastosować metody, techniki i narzędzia w celu prognozy prawidłowości i przebiegu procesów (zjawisk) z zakresu zadań właściwych dla konkretnych działów przedsiębiorstwa.	Potrafi prognozować (wykorzystując standardowe metody, techniki i narzędzia) procesy i zjawiska w zakresie czynności właściwych dla konkretnego działu lub stanowiska pracy.
C5	Stażysta będzie umiał zastosować zdobytą wiedzę do rozwiązywania konkretnych zadań, problemów i dylematów w zakresie funkcjonowania w obrębie organizacji,	Rozwiązuje konkretne zadania, opierając się na poznanych normach i regułach.
C6	a następnie kształcenia zawodowego.	Wykorzystuje zdobytą wiedzę w kształceniu zawodowym.

C7	Stażysta potrafi obsługiwać i wykorzystywać programy komputerowe.	Umie realizować zadania zawodowe z wykorzystaniem adekwatnych programów komputerowych.
C8	Stażysta zna zasady prawidłowej kommunikacji interpersonalnej .	Potrafi nawiązywać kontakt (komunikować się) z różnymi członkami organizacji, a potem w kształceniu zawodowym z uczniami.
Cele szczegółowe programu stażu w zakresie kompetencji społecznych		Efekty kształcenia dla programu stażu w zakresie kompetencji społecznych
C1	Stażysta jest świadomy (rozumie) potrzebę ustawicznego kształcenia.	Angażuje się w proces nauczania (rozumie potrzebę kształcenia ustawicznego).
C2	Stażysta jest świadomy (rozumie) prawidłowości, procesy psychologiczne i te dotyczące styczności i więzi społecznych.	Potrafi działać w zespole.
C3	Stażysta jest samodzielny mentalnie (potrafi argumentować, oceniać, krytykować, bronić własnych poglądów, opinii)	Umie określać priorytety podczas realizacji zadań.
C4	podczas: organizacji, realizacji, ustalania zadań, rozwiązywania problemów i rozstrzygania dylematów etycznych związanych z wykonywaniem zawodu.	Identyfikuje i rozstrzyga problemy związane z wykonywaniem zawodu.
C5		Ma świadomość znaczenia społecznej, zawodowej i etycznej odpowiedzialności za własne działania.
C6		Jest świadomy potrzeby samodoskonalenia.
C7		Potrafi myśleć i działać w sposób samodzielny.

Źródło: Opracowanie własne.

7.3. Organizacja szkoleń i stażu

Procedura rekrutacyjna

1. Proces rekrutacji uwzględniać będzie zasadę równych szans, w tym równości płci.
2. Rekrutacja będzie miała charakter ciągły i otwarty.

3. Rekrutacja prowadzona będzie w Biurze Projektu w Szczecinie dla Kandydatów z województwa zachodniopomorskiego oraz w Biurze Projektu w Bydgoszczy dla Kandydatów z województwa kujawsko-pomorskiego.
4. Intensywna rekrutacja prowadzona będzie 4 razy w województwie zachodniopomorskim (4 x 64 osoby) oraz 4 razy w województwie kujawsko-pomorskim (4 x 16 osób), w terminach:
 - a) 01.08.2012–31.10.2012 r.,
 - b) 01.04.2013–30.06.2013 r.,
 - c) 01.12.2013–28.02.2014r.,
 - d) 01.08.2014–31.10.2014 r.
5. Rekrutacja może zostać zawieszona wcześniej, jeżeli liczba zgłoszeń Kandydatów, spełniających wymogi formalne, przekroczy 130% możliwej do przyjęcia liczby uczestników Projektu (to jest 333 osoby). O tym fakcie Kandydaci będą informowani telefonicznie lub/i mailowo oraz na Stronie Internetowej Projektu.
6. Po zawieszeniu naboru formularze będą przyjmowane, ale Kandydaci spełniający wymogi formalne będą wpisywani na utworzoną listę rezerwową rekrutacji.
7. Rekrutacja obejmuje następujące etapy w każdej z edycji:
 - a) I etap rekrutacji:
 - wypełnienie Formularza zgłoszeniowego pobranego w formie elektronicznej ze Strony Internetowej Projektu lub papierowej odebranej osobiście z Biura Projektu,
 - dostarczenie wypełnionego i podpisanego Formularza zgłoszeniowego listownie, mailem, faksem lub osobiście do Biura Projektu.
 - b) II etap rekrutacji:
 - weryfikacja, czy Kandydat/Kandydatka spełnia warunki uczestnictwa w Projekcie opisane w niniejszym regulaminie,
 - utworzenie listy rankingowej,
 - rozmowa kwalifikacyjna z Kandydatami,
 - utworzenie listy rankingowej zakwalifikowanych do Projektu wraz z listą rezerwową,
 - c) III etap rekrutacji:
 - ogłoszenie wyników rekrutacji,
 - powiadomienie Kandydatów na uczestników Projektu,

- podpisanie Umowy i wszystkich niezbędnych załączników uczestnictwa w Projekcie z Beneficjentem Ostatecznym Projektu.
8. Formularz zgłoszeniowy należy wypełnić za pomocą edytora tekstu lub ręcznie drukowanymi literami, wydrukować, a także czytelnie podpisać (niebieskim długopisem), podając datę wypełnienia.
 9. W skład Grupy przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną wchodzi:
 - a) w województwie zachodniopomorskim: kierownik Projektu i asystent kierownika Projektu,
 - b) w województwie kujawsko-pomorskim: kierownik Projektu i asystent kierownika Projektu.
 10. Dokumenty wymagane w procesie rekrutacji:
 - a) Formularz zgłoszeniowy.
 - b) Dokumenty – potwierdzające tożsamość, wykształcenie i przygotowanie pedagogiczne, zatrudnienie – poświadczony za zgodność z oryginałem przez Kandydata.
 11. W przypadku większej liczby Kandydatów spełniających wymogi formalne niż założono w Projekcie, przewiduje się dodatkowe kryteria rekrutacji (pierwszeństwa) w następującej kolejności:
 - dążenie do proporcjonalnej liczby kobiet i mężczyzn,
 - pierwszeństwo dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu o niewielkim doświadczeniu w pracy/stażu w przedsiębiorstwach,
 - pierwszeństwo dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu rozpoczynających pracę dydaktyczną oraz w wieku 45+,
 - nie więcej niż dwóch uczestników z jednej szkoły.
 12. Każdemu zgłoszeniu nadany zostanie numer rekrutacyjny (numer/data/godzina). Za dzień wpłynięcia zgłoszenia uważa się dzień, w którym kompletny, wypełniony, podpisany i parafowany Formularz zgłoszeniowy wpłynie do Biura Projektu (dostarczony listownie, mailem, faksem lub osobiście).
 13. Złożone dokumenty nie podlegają zwrotowi.
 14. Każdy z Kandydatów, który złożył komplet wymaganych dokumentów, otrzyma mailową lub/i telefoniczną informację o pozytywnym przejściu oceny formalnej. W razie konieczności Kandydat zostanie poinformowany mailowo lub/i telefonicznie o potrzebie uzupełnienia dokumentów rekrutacyjnych.

15. Kandydaci, którzy nie spełnią wymogów formalnych, zostaną poinformowani o tym pocztą elektroniczną. Takie osoby będą miały możliwość odwołania się od tej decyzji w ciągu 7 dni od otrzymania wyżej wymienionej wiadomości.
16. Kandydaci, którzy spełnią wymogi formalne, lecz z powodu dużej liczby chętnych i zastosowania dodatkowych kryteriów pierwszeństwa, nie zostaną zakwalifikowani do udziału w Projekcie, dostaną mailową lub/i telefoniczną informację o zakwalifikowaniu się na listę rezerwową.

Szkolenia

1. Po zakwalifikowaniu do udziału w Projekcie, w każdej z edycji Projektu, uczestnicy zostaną podzieleni na cztery 16-osobowe grupy w województwie zachodniopomorskim i jedną 16-osobową grupę w województwie kujawsko-pomorskim.
2. Każdy uczestnik weźmie udział w cyklu szkoleń (1 miesiąc), których celem jest przygotowanie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu do prawidłowego przebiegu stażu w przedsiębiorstwie.
3. Szkolenia w każdej edycji będą składały się z 2 zjazdów (piątek, sobota). Łącznie uczestnik odbędzie 24 godziny szkolenia (2 zjazdy – 4 dni x 6 godz. = 24 godz.).
4. Terminy szkoleń dla czterech edycji (oba województwa):
 - a) 11.2012 r.,
 - b) 07.2013 r.,
 - c) 03.2014 r.,
 - d) 11.2014 r.
5. Warunkiem pozytywnego zaliczenia cyklu szkoleń i wzięcia udziału w stażu jest obecność w co najmniej 80% zajęć szkoleniowych.

Staż

1. Po pozytywnym zaliczeniu cyklu szkoleń, uczestnicy zostaną podzieleni na grupy stażowe.
2. Staże będą realizowane w następnych 3 miesiącach, w ciągu 12 dni roboczych (po 8 godzin) w przedsiębiorstwach branży informatycznej, ekonomicznej, logistycznej i turystycznej. Odbycie stażu zaplanowane jest wstępnie na każ-

- dy piątek. Dni odbywania staży będą dostosowane do dyspozycyjności danego nauczyciela/instruktora i możliwości przedsiębiorstwa.
3. Każdemu uczestnikowi stażu zostanie przydzielony opiekun, wyznaczony i oddelegowany przez przedsiębiorcę, u którego będzie odbywać się staż.
 4. Warunkiem pozytywnego zaliczenia stażu i uzyskania certyfikatu jest:
 - a) frekwencja na poziomie 80%,
 - b) pozytywna ocena opiekuna stażu.
 5. Terminy staży dla czterech edycji (oba województwa):
 - a) 12.2012 r.–02.2013 r.,
 - b) 08.2013–10.2013 r.,
 - c) 04.2014–06.2014 r.,
 - d) 12.2014 r.–02.2015 r.
 6. Uczestnik Projektu zobowiązany jest ubezpieczyć się od następstw nieszczęśliwych wypadków na czas trwania stażu. Koszty ubezpieczenia, związanego z odbywaniem stażu, ponosi uczestnik Projektu.

Zasady monitoringu uczestników

1. Uczestnicy zobowiązani są do każdorazowego potwierdzania swojej obecności na szkoleniach i na stażu przez złożenie podpisu na liście obecności.
2. Uczestnicy zobowiązani są do wypełniania ankiet monitorujących w momencie przystąpienia do Projektu oraz po zakończeniu uczestnictwa w danej formie wsparcia.
3. Informacje, o których mowa w pkt. 1–2, będą wykorzystywane do wywiązania się Projektodawcy z obowiązków sprawozdawczych z realizacji Projektu.

Zwrot kosztów dojazdu na szkolenie i staże

1. Zwrot kosztów dojazdu nauczycieli na szkolenie i staże wypłacany będzie na wniosek uczestnika Projektu.
2. Uczestnik ma obowiązek udokumentować okres ponoszenia kosztów dojazdu związanych z uczestnictwem w przewidzianych dla niego formach wsparcia.
3. Zwrot kosztów dojazdu obejmuje dojazd uczestnika z miejscowości innych niż miejsce realizacji form wsparcia.
4. Koszty podróży komunikacją publiczną zwracane są na podstawie:

- a) biletów komunikacji publicznej jednorazowych lub miesięcznych w obie strony (koszt biletu miesięcznego/30 dni x liczba dni szkolenia), rozliczanych odpowiednio na każdy udział w szkoleniu, do których zalicza się bilety kolejowe II klasy, bilety PKS,
 - b) zaświadczenia od przewoźnika publicznego (np. PKS) o koszcie przejazdu na danej trasie w obie strony,
 - c) wymaganych dokumentów:
 - wniosku ubiegania się o zwrot kosztów dojazdu,
 - umowy,
 - biletów komunikacji publicznej.
5. Koszty podróży samochodem prywatnym zwracane są:
- a) na podstawie wymaganych dokumentów:
 - wniosku ubiegania się o zwrot kosztów dojazdu oraz wypełnionego uzasadnienia dotyczącego braku możliwości skorzystania z komunikacji publicznej,
 - umowy,
 - ewidencji przebiegu pojazdu,
 - kserokopii dowodu rejestracyjnego,
 - upoważnienia do korzystania z samochodu osobowego, w przypadku, gdy uczestnik szkolenia, stażu nie jest jego właścicielem.
 - b) do wysokości odpowiadającej cenie biletu najtańszego środka komunikacji na danej trasie w obie strony.
6. Uczestnicy szkoleń i staży mogą ubiegać się o zwrot kosztów dojazdu tylko w dniach obecności na zajęciach, za dni absencji na zajęciach zwrot kosztów dojazdu nie przysługuje.

Rezygnacja z udziału w Projekcie

1. W przypadku rezygnacji uczestnika z udziału w Projekcie, na jego miejsce będą kierowani Kandydaci z listy rezerwowej.
2. Rezygnacja z udziału w Projekcie, bez ponoszenia kosztów związanych z uczestnictwem danej osoby, jest możliwa:
 - a) w terminie nie krótszym niż 14 dni od rozpoczęcia pierwszych szkoleń,
 - b) w całym okresie realizacji Projektu pod warunkiem, że rezygnacja jest spowodowana uwarunkowaniami zdrowotnymi, potwierdzonymi stosownym dokumentem.

3. W pozostałych przypadkach decyzję o konieczności ewentualnego zwrotu kosztów podejmuje Organizator Projektu.
4. Rezygnacja musi być złożona do Organizatora Projektu w formie pisemnej, z podaniem ważnych przyczyn uniemożliwiających kontynuowanie udziału w Projekcie.
5. W przypadku rezygnacji uczestnika w trakcie realizacji Projektu, lecz przed rozpoczęciem staży w przedsiębiorstwach, do udziału w Projekcie może zostać zakwalifikowany Kandydat z listy rezerwowej lub zostanie przeprowadzona dodatkowa rekrutacja.

Prawa i obowiązki uczestnika Projektu

1. Uczestnik zobowiązuje się do:
 - a) przedłożenia Organizatorowi wszystkich wymaganych dokumentów rekrutacyjnych, o których mowa w niniejszym regulaminie,
 - b) podpisania z Organizatorem umowy uczestnictwa w Projekcie,
 - c) stosowania się do niniejszego regulaminu,
 - d) dbania o godność uczestnika Projektu i dobre imię Organizatora Projektu,
 - e) uczęszczania na zajęcia z zachowaniem minimum 80% frekwencji,
 - f) powiadomienia Organizatora o planowanej nieobecności podczas szkoleń.
2. Uczestnik ma prawo do:
 - a) uczestnictwa w szkoleniach oraz stażach,
 - b) otrzymywania materiałów szkoleniowych,
 - c) zwrotu kosztów dojazdu i kosztów noclegów,
 - d) zaświadczenia o ukończeniu szkolenia,
 - e) oceny realizacji Projektu.

7.4. Ramowe zasady stażu

Ramowe zasady realizacji stażu zostały wypracowane wspólnie przez przedstawicieli szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista i reprezentantów przedsiębiorstw. Ci ostatni, mogą być potencjalnymi pracodawcami dla absolwentów szkół, kształcących w tym kierunku. Obie opisane grupy brały również udział w przygotowywaniu programu stażu.

Zasady realizacji stażu:

1. Stażysta zobligowany jest do odbycia szkolenia „przedstażowego” w wymiarze 24 godzin.
2. Opiekun stażu i stażysta zobowiązani są do przestrzegania programu stażu, który jednak w wymiarze merytorycznym może być elastycznie dostosowywany do indywidualnych potrzeb stażysty.
3. Terminy dotyczące czasu realizacji stażu są elastyczne, co oznacza możliwość porozumienia pomiędzy nauczycielem – stażystą a przedsiębiorcą, u którego staż się odbywa.
4. Stażysta zobowiązuje się przestrzegać i podpisać klauzulę o poufności danych, przy czym, tekst klauzuli jest efektem uzgodnień obydwu partnerów, tj. nauczyciela – stażysty i przedsiębiorcy.
5. Problemy, pojawiające się w trakcie stażu, stażysta zgłasza opiekunowi stażu.
6. Stażysta ma prawo wglądu do dokumentów i informacji, które nie są objęte klauzulą poufności.
7. Stażysta ma prawo wyboru miejsca odbywania stażu.
8. Stażysta ma obowiązek stosowania się do zaleceń opiekuna stażu.
9. Nauczyciel stażysta powinien być objęty ubezpieczeniem OC i NW.
10. Pracodawca ma prawo do nieudostępniania informacji, które uznaje za poufne.
11. Pracodawca ma prawo do przerwania stażu w przypadku, gdy stażysta nie stosuje się do norm i zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie.
12. Odbyty staż kończy się wystawieniem certyfikatu/zaświadczenia.

8. Instrumenty i kierunki zmian, które mają na celu poprawę sytuacji absolwentów na rynku pracy – w świetle literatury przedmiotu

W literaturze przedmiotu¹ podaje się, że kształtowaniu sytuacji na rynku pracy służą między innymi następujące rodzaje instrumentów:

- bilanse zasobów pracy,
- orientacja zawodowa,
- poradnictwo zawodowe,
- pośrednictwo pracy,
- wartościowanie pracy,
- sterowanie czasem pracy,
- programowanie edukacyjne,
- gospodarowanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.

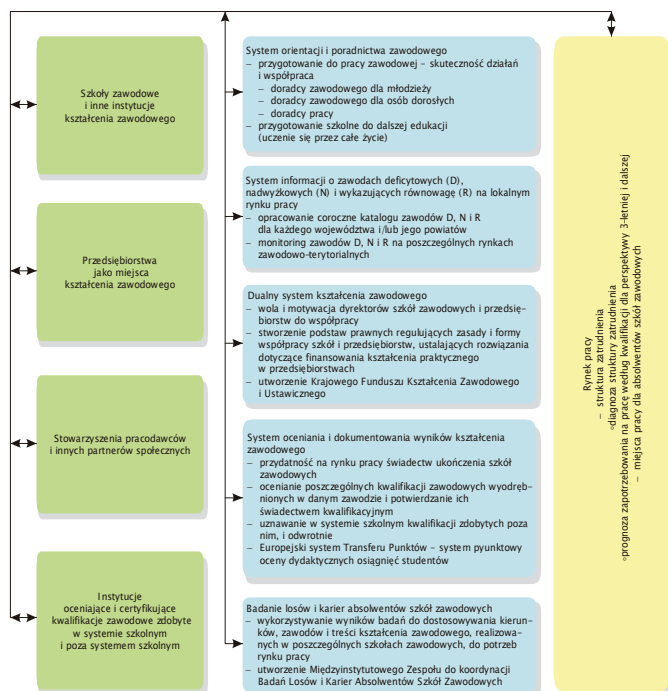
Wymienione narzędzia należą do środków, jakimi posługuje się państwo realizując politykę rynku pracy, czyli wielokierunkowe działania, których celem jest bezpośrednie oddziaływanie na procesy zachodzące na rynku pracy, zmierzające do: możliwie pełnego produkcyjnego wykorzystania zasobów pracy, przeciwdziałania bezrobociu i jego negatywnym skutkom ekonomicznym i społecznym.

W niniejszym opracowaniu, ze względu na jego specyfikę, skoncentrowano się jedynie na przedstawieniu instrumentów i kierunków działań, które mogą

¹ Por. A. Lipka, *Rynek pracy, praca, nowoczesne technologie*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Katowice 1997, s. 30.

stanowią „klucz” do rozwiązania problemów pojawiających się na styku edukacja – gospodarka, a tym samym – poprawy sytuacji absolwentów na rynku pracy. W literaturze przedmiotu² podaje się, że takim „kluczem” może być wdrożenie systemu działań, polegających na zbliżeniu (optymalizacji)³ kształcenia do potrzeb rynku pracy, a więc:

- programu poprawy efektywności kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy,
- systemu koordynacji edukacji zawodowej z rynkiem pracy, które ilustrują odpowiednio rysunki 8.1. i 8.2.

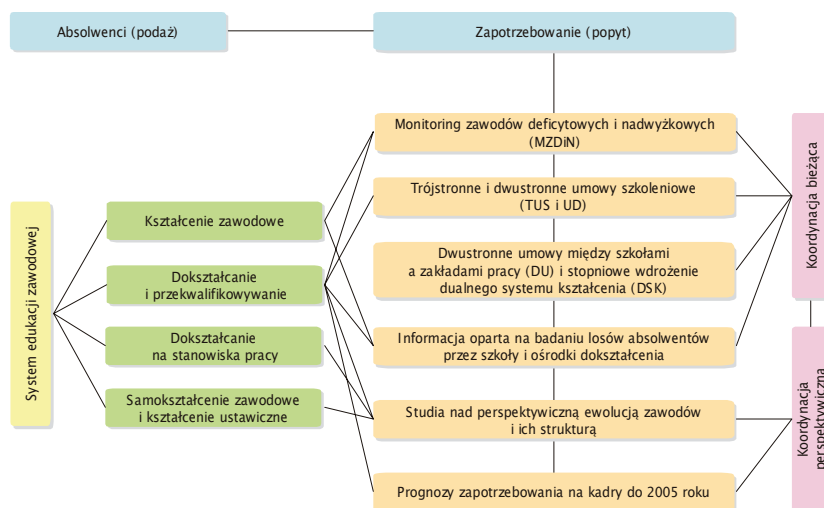


Rys. 8.1. Elementy programu poprawy efektywności kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy

Źródło: U. Jeruszka, *Elementy programu dostosowania kształcenia zawodowego do popytu gospodarki na kadry kwalifikowane*, [w:] *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, pod red. U. Jeruszki, IPiSS, Warszawa 2002, s. 85.

² Por. M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*. Studium porównawcze, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 1997; Idem, *Projekt systemu integracji edukacji zawodowej i rynku pracy. W kierunku kształcenia dualnego*, „Polityka Społeczna” 1998, nr 9; Idem, *Program działania przeciw ubóstwu i bezrobociu*, IPiSS, Warszawa 2000.

³ W niniejszym opracowaniu termin ten oznacza wskazanie – spośród dopuszczalnych rozwiązań określonego problemu – rozwiązania najlepszego ze względu na przyjęte kryteria. Por. W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, PWN, Warszawa 1992, s. 146.



Rys. 8.2. System koordynacji edukacji i rynku pracy

Źródło: M. Kabaj, *Projekt nowego systemu...* op. cit., s. 33.

8.1. Orientacja i poradnictwo zawodowe – cel, zadania, struktura organizacyjna w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej, model zintegrowanego poradnictwa zawodowego⁴

Problematyka orientacji i poradnictwa zawodowego stała się ważnym narzędziem polityki rynku pracy od roku 1990, kiedy nasiliło się zjawisko bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych, średnich, policealnych, a także szkół wyższych.

W literaturze przedmiotu⁵ termin „orientacja zawodowa” oznacza zespół działań przygotowujących młodzież i osoby pełnoletnie do prawidłowego wyboru zawodu⁶. Natomiast przez termin „poradnictwo” rozumie się najczęściej⁷:

⁴ Wspomniane zagadnienia przedstawiono w artykule pod tytułem: *Doradztwo zawodowe jako jedno z narzędzi zwalczania bezrobocia wśród absolwentów*, który ukazał się w materiałach konferencyjnych pod tytułem: *Osiągnięcia transgranicznej współpracy polsko-niemieckiej w społeczno-gospodarczej aktywizacji obszarów przygranicznych*, pod red. A. Mickiewicza, Wyd. WEiOGŻ Akademii Rolniczej, Szczecin 2003, s. 307–313.

⁵ Por. S. Szajek, *Orientacja i poradnictwo zawodowe w procesie nauczania*, PWN, Warszawa 1974.

⁶ Przy czym wybór zawodu może być ujmowany statycznie, jako określony moment w rozwoju zawodowym lub jako proces: decyzyjny, przyporządkowania cech osobowości konkretnej jednostki do wymagań konkretnego zawodu, uczenia się, rozwoju. Por. S. Szajek, *Orientacja i po-*

- pomoc w rozwiązywaniu problemu,
- komponent złożonego procesu wspierającego dynamiczny rozwój osobowości,
- techniki kierowania człowiekiem w sytuacji, gdy zachodzi konieczność zmiany w jego postępowaniu,
- pomoc w optymalizacji społecznej realizacji i samorealizacji jednostki.

Podstawowym celem systemu orientacji i poradnictwa zawodowego⁸ jest obecnie zwalczanie bezrobocia oraz negatywnych zjawisk z nim związanych (np.: braku motywacji do zwiększania szans na zatrudnienie, zniechęcenia, niewiary we własne siły) przez:

- stymulację rozwoju zawodowego młodzieży i dorosłych, prowadzącą do umożliwienia kreatywnego i samodzielnego wyboru własnej drogi zawodowej,
- zapewnianie odpowiednich warunków i środków, a także opracowywanie programów i metod, które umożliwią (uczniom, absolwentom) poznanie własnych zainteresowań, preferencji, swoich mocnych stron, własnej wartości, opanowanie technik poszukiwania, oceny i gromadzenia informacji o pracy i o zawodach, kształtowanie umiejętności podejmowania decyzji, zachowań interpersonalnych, opanowanie zasad i technik relaksacyjnych, radzenia sobie ze stresem,
- rozpoznawanie rynku pracy oraz pozyskiwanie ofert pracy i ich zagospodarowywanie, tzn. znalezienie kandydata na obsadzenie danego stanowiska pracy lub przekazanie informacji do wykorzystania w ramach Komputerowej Bazy Ofert Pracy na innych rynkach pracy,
- właściwe rozpoznawanie oczekiwań pracodawców z jednej strony, a z drugiej – oczekiwań osób poszukujących pracy.

W Polsce funkcjonują dwa systemy orientacji i doradztwa zawodowego. Pierwszy przeznaczony dla młodzieży szkolnej, w obrębie resortu edukacji i drugi skierowany do młodzieży poza systemem edukacji oraz osób dorosłych

radnictwo zawodowe w procesie nauczania, op. cit., s. 59; W. Rachalska, *Problemy orientacji zawodowej*, WSiP, Warszawa 1987, s. 25.

⁷ Por. *Poradnictwo we współczesnym społeczeństwie*, pod red. A. Kargulowej i M. Jędrzejczaka, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 1985, nr 662, s. 81 i dalsze.

⁸ W niniejszym opracowaniu przez system orientacji i poradnictwa zawodowego rozumie się: pomoc w sprawach zawodowych, pracy i zatrudnienia, obejmującą różne obszary i grupy osób. Por. A. Bańka, *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Wyd. PRINT-B, Poznań 1995.

w ramach resortu pracy. Instytucją rynku pracy, realizującą zadania w zakresie poradnictwa zawodowego, do dnia 1 stycznia 2000 roku był (utworzony w 1993 roku) System Urzędów Pracy (SUP), podlegający Ministerstwu Pracy i Polityki Socjalnej, który obejmował⁹:

- Krajowy Urząd Pracy (KUP) – poziom pierwszy,
- wojewódzkie urzędy pracy – poziom drugi,
- rejonowe urzędy pracy – poziom trzeci.

System Urzędów Pracy miał na celu:

- skuteczną realizację zapotrzebowania pracodawców na siłę roboczą w możliwie najkrótszym czasie,
- zwiększenie skuteczności zatrudnieniowej programów rynku pracy,
- objęcie działaniami aktywizującymi jak największej liczby osób z grup ryzyka, w celu zwiększenia ich szans na rynku pracy,
- zwiększenie racjonalności gospodarowania środkami finansowymi,
- zwiększenie profesjonalizmu usług świadczonych przez urzędy pracy.

Od 1 stycznia 2000 r., w związku z wprowadzeniem reformy administracji, nastąpiła zmiana organów zatrudnienia i ich organizacji. Politykę państwa w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego na poziomie pierwszym realizuje Krajowy Urząd Pracy, jako centralny organ administracji rządowej. Do jego zadań należą:

- zawieranie kontraktów z organami zatrudnienia na realizację zadań w zakresie doradztwa zawodowego,
- określanie standardów realizacji zadań doradztwa zawodowego przez struktury samorządowe wojewódzkie i powiatowe.

Poziom drugi organizacji orientacji i poradnictwa zawodowego Systemu Urzędów Pracy stanowi 16 koordynatorów, którzy funkcjonują w wydziale rynku pracy wojewódzkiego urzędu pracy. Wojewódzcy koordynatorzy poradnictwa zawodowego współpracują z Departamentem Aktywizacji Zawodowej i Programów Rynku Pracy Krajowego Urzędu Pracy oraz z doradcami zawodowymi powiatowych urzędów pracy.

Poziom trzeci, podstawowy, tworzą doradcy zawodowi powiatowych urzędów pracy, których głównym zadaniem jest udzielanie pomocy klientom urzędów pracy w rozwiązywaniu problemów zawodowych.

⁹ Por. I. Tyc, *Poradnictwo zawodowe w świetle systemu urzędów pracy*, [w:] Materiały pokonferencyjne *Poradnictwo zawodowe w wymiarze europejskim*, WSP, Częstochowa 1998.

Do zadań administracji rządowej, realizowanych przez samorządy powiatowe w zakresie poradnictwa zawodowego, należy:

- prowadzenie poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej dla bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy,
- podnoszenie jakości usług poradnictwa zawodowego,
- tworzenie i gromadzenie w sposób systemowy różnorodnych i komplementarnych zbiorów informacji zawodowych,
- stworzenie warunków do upowszechniania informacji zawodowych,
- podnoszenie jakości usług poradnictwa zawodowego, np. przez uczestnictwo kadry doradców zawodowych w wieloetapowych szkoleniach z udziałem specjalistów zagranicznych, odbywanie staży w Centrach Informacji Zawodowej, samokształcenia kierowanego z wykorzystaniem materiałów informacyjno-metodycznych przygotowanych i upowszechnianych przez Krajowy Urząd Pracy.

Poradnictwo zawodowe dla młodzieży (ze strony resortu edukacji) jest nadzorowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Jego zadania w systemie edukacji regulują Ustawa o systemie oświaty z 7 września 1991 roku¹⁰ oraz Rozporządzenie MEN z 11 czerwca 1993 r. w sprawie organizacji i zasad działania poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz innych publicznych poradni specjalistycznych¹¹. Tak więc, główny ciężar przygotowania młodzieży do właściwego wyboru drogi zawodowej spoczywa aktualnie na nauczycielach wszystkich typów szkół i poradniach psychologiczno-pedagogicznych, czyli instytucjach wspomagających działanie nauczycieli i udzielających porad zawodowych uczniom i ich rodzicom. Wsparcia metodycznego udziela poradniom Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej MEN, którego działania mają na celu doskonalenie całego systemu doradztwa i opieki psychologiczno-pedagogicznej we wszystkich placówkach resortu edukacji. Do końca 1998 r. poradnie psychologiczno-pedagogiczne były placówkami prowadzonymi przez kuratoria oświaty. W zreformowanym systemie administracji państwowej, organami prowadzącymi poradnie są samorządy terytorialne szczebla państwowego. Liczba poradni w skali całego kraju wynosi 598, z czego tylko 5 – to poradnie o profilu zawodowym. Podstawową metodą pracy, stosowaną w poradniach przez doradców zawodowych, są testy psychologiczne, które stanowią narzędzie wspierające poradę zawodową. W 1999 r., w wyniku współpracy MEN i MPiPS,

¹⁰ Por. Dz. U. z 1991 r., nr 95, poz. 425 z późniejszymi zmianami.

¹¹ Por. Dz. U. z 1993 r., nr 67, poz. 322.

wdrożone zostały do praktyki poradnictwa zawodowego dwie techniki J.L. Hollanda, to jest kwestionariusz preferencji zawodowych (KPZ) oraz zestaw do samobadania (ZdS).

W poradniach psychologiczno-pedagogicznych i Centrach Informacji i Poradnictwa Zawodowego znajdują się materiały zawierające informację szkolną i zawodową¹².

W zakresie informacji szkolnej są to dane dotyczące:

- typów szkół, kierunków kształcenia, kryteriów i warunków rekrutacji,
- cykli kształcenia i drożności,
- form kształcenia pozaszkolnego,
- placówek specjalnych, kształcących niepełnosprawnych, upośledzonych umysłowo i zaniedbanych środowiskowo.

W zakresie informacji zawodowej są to:

- opisy i charakterystyki zawodów¹³,
- komputerowy program wspierający doradztwo zawodowe „Doradca 2000,” który składa się z czterech głównych bloków: zawody, edukacja, klient, administrator-nawigator, obejmujących sześć podstawowych elementów:
 - zbiór informacji o zawodach,
 - zbiór danych o drogach prowadzących do zawodu (formy szkolne i pozaszkolne),
 - zbiór danych o rynku pracy,
 - informacje dodatkowe,
 - sylwetka zawodowa klienta,
 - indywidualna ścieżka rozwoju zawodowego.

Rozpatrując zadania i funkcjonowanie pomocy w sprawach zawodowych, pracy i zatrudnienia w innych krajach Unii Europejskiej, trudno jest wskazać jeden dominujący model tego systemu pomocy. Działalność służb doradczych może być zarządzana centralnie, tak jest we Francji, Grecji, Irlandii, Luksemburgu, regionalnie – w Belgii, Holandii, Włoszech, Portugalii i Hiszpanii lub lokalnie, np. w Danii i Wielkiej Brytanii. Istniejące podobieństwa i różnice wynikają

¹² Por. G. Sołtysińska, R. Ponczek, *Poradnictwo zawodowe w świetle systemu urzędów pracy*, [w:] Materiały pokonferencyjne *Poradnictwo zawodowe w wymiarze europejskim*, WSP, Częstochowa 1998.

¹³ W 1999 r. poradnie zostały wyposażone w siedmiotomową publikację wydaną przez Krajowy Urząd Pracy, *Przewodnik po zawodach*, zawierającą – według *Klasyfikacji zawodów i specjalności* – charakterystyki 542 zawodów występujących na rynku pracy.

głównie z innego umiejscowienia służb doradczych i ich przynależności do resortu edukacji bądź pracy, ale także z dominacji (w danym systemie) poradnictwa edukacyjnego, związanego z wyborem drogi dalszego kształcenia, bądź wyboru zawodu i miejsca pracy. W niektórych państwach powołane są wydzielone instytucje do realizacji tego celu (Hiszpania i Portugalia)¹⁴.

Warto jednak zaznaczyć, iż na tle rozwiązań krajów Unii Europejskiej związanych z poradnictwem zawodowym, polskie rozwiązania dotyczące tego zagadnienia wypadają wyjątkowo niekorzystnie, chociaż są w wielu aspektach zbliżone. Na przykład w Finlandii, podobnie jak w Polsce, funkcjonują obok siebie dwa systemy poradnictwa: w szkołach – skierowany do uczniów oraz w urzędach pracy – dostępny dla różnych odbiorców. Instytucje te współpracują ze sobą w zakresie gromadzenia i scalania informacji o edukacji i rynku pracy. Jednak zakres i rodzaj tej współpracy dostosowany jest do potrzeb uczniów i lokalnego rynku pracy. W ramach wspólnych działań, uczniom udostępnia się, za pośrednictwem pedagoga szkolnego, informacje gromadzone przez urzędy pracy oraz ustala sposób i formę dostarczania materiałów z danej dziedziny, jak również planuje się wizyty studyjne uczniów, studentów i absolwentów w urzędach pracy. Popularną formą jest organizowanie dla nich staży i wycieczek do znajdujących się w pobliżu szkół, uczelni, instytucji i zakładów pracy. W Wielkiej Brytanii i Irlandii poradnictwo zawodowe jest obowiązkowym zadaniem szkoły, chociaż nie jest ono traktowane jako odrębny przedmiot. Realizacja zadań z zakresu orientacji i poradnictwa odbywa się zgodnie z pięcioletnimi kontraktami, podpisywanymi z placówkami oferującymi usługi z tym związane. W praktyce, szkoły najczęściej współpracują z centrami karier¹⁵.

Nowym elementem systemu orientacji i poradnictwa zawodowego w krajach UE jest eurodoradztwo (*euroidance*). Zadania w zakresie gromadzenia i wzajemnej wymiany informacji międzynarodowej realizują Narodowe Centra Zasobów Poradnictwa Zawodowego (National Resource Centres for Vocational Guidance – NRCVG). Powstały one w ramach projektu Komisji Europejskiej, która w dokumencie „Terms of Reference” (TOR) przedstawiła ich cele i zadania. W ramach realizacji tego projektu współpracuje ze sobą 50 instytucji z 30 krajów w Europie, są to zarówno kraje członkowskie, jak i kandydujące. Stworzona

¹⁴ Por. W. Trzeciak, E. Drogosz-Zabłocka, *Model zintegrowanego poradnictwa zawodowego*, BKKK, Warszawa 1999.

¹⁵ Por. A. Paszowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej. Ze szczególnym uwzględnieniem Irlandii i Danii*, KOWEZ, Warszawa 2001.

przez nie sieć instytucji nazwana została Euroguidance Network. Do podstawowych zadań sieci Euroguidance należą m.in.¹⁶:

- przygotowywanie i aktualizowanie informacji o szkołach, kształceniu zawodowym, studiach i pracy w Europie,
- prowadzenie prac nad przejrzystością świadectw ukończenia kształcenia zawodowego w poszczególnych krajach,
- rozbudowa międzynarodowej oferty doradczej i informacyjnej, szczególnie w odniesieniu do rynku pracy,
- integrowanie działań poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy w wymiarze merytorycznym, metodycznym i organizacyjnym.

W Polsce, w wyniku podpisanego porozumienia między Krajowym Urzędem Pracy (obecnie jego obowiązki przejęło MPiPS) a Ministerstwem Edukacji Narodowej, powołano w 1999 roku Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego (NCZPZ). Jego celem jest wspieranie mobilności edukacyjnej człowieka przez przygotowanie do:

- samodzielnego, ewolucyjnego i świadomego kształtowania drogi zawodowej,
- radzenia sobie z problemami zawodowymi,
- odpowiedzialności za podejmowane decyzje.

Zadania Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego realizują dwa zespoły: jeden znajdujący się w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej (wcześniej w KUP), drugi w resorcie edukacji w Krajowym Ośrodku Wspierania Edukacji Zawodowej (KOWEZ). Praca obu zespołów kierowana jest przez Krajowy Komitet Sterujący, którego skład ustalają oba resorty¹⁷.

Mimo wspomnianych przemian, które dokonały się w Polsce w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego, to znaczy: powstanie nowych instytucji, stosowanie nowoczesnych metod pracy, kształcenie kadry doradców – nadal istnieją liczne wady, do których należy przede wszystkim charakterystyczna dla warunków polskich dychotomia systemu orientacji i poradnictwa zawodowego, będąca następstwem rozwiązań prawnych wprowadzonych trzydzieści lat temu,

¹⁶ Por. A. Woynarowska, *Eurodoradztwo – nowy wymiar poradnictwa*, [w:] *Model zintegrowanego poradnictwa zawodowego*, pod red. E. Drogosz-Zabłockiej i W. Trzeciaka, BKKK, Warszawa 2001.

¹⁷ Por. J. Dretkiewicz-Więch, *Skuteczne doradztwo i poradnictwo zawodowe – jednym z instrumentów wzrostu efektywności kształcenia zawodowego*, [w:] *Efektywność kształcenia zawodowego*, pod red. U. Jeruszki, IPiSS, Warszawa 2000, s. 66–67.

w 1974 roku, kiedy poradnictwo zawodowe przypisano dwóm resortom: edukacji i pracy. Było to posunięcie szczególnie niekorzystne, gdyż jak wskazują Bernd-Joachim Ertelt (ekspert zagraniczny)¹⁸ i Augustyn Bańka¹⁹ do cech decydujących o wydolności systemu orientacji i poradnictwa zawodowego należą:

- komplementarność usług,
- równoważność usług, polegająca na tym, że niezależnie od tego, jaki element systemu udziela wsparcia osobie zainteresowanej, jest to pełny zakres świadczeń pomocowych,
- wszechstronność usług, polegająca na objęciu pomocą wszystkich zainteresowanych grup odbiorców,
- współdziałanie pracodawców z instytucjami pomocowymi,
- zjednoczone działania wszystkich podmiotów rynku pracy, zmierzające do pełnego zatrudnienia.

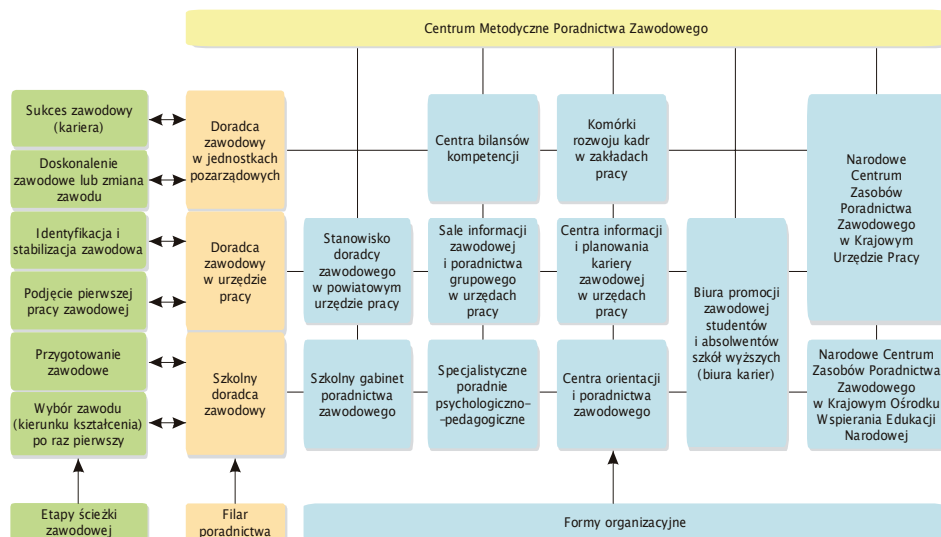
Zatem, aby osiągnąć największą efektywność w zakresie orientacji i doradztwa zawodowego w Polsce, co w rezultacie może przyczynić się do zmniejszenia liczby bezrobotnych absolwentów (szkół wszystkich typów i szczebli), zdaniem E. Drogosz-Zabłockiej, należy między innymi²⁰:

- wdrożyć do praktyki zintegrowany model poradnictwa zawodowego, którego elementy i zasadę funkcjonowania ilustruje rysunek 8.3.,
- kontynuować prace nad wprowadzeniem do systemu edukacji stanowiska szkolnego doradcy zawodu,
- określić sposoby i warunki współpracy poradni, szkół i urzędów pracy oraz doradców zawodowych w szkołach w dziedzinie orientacji i doradztwa zawodowego na szczeblu powiatowym. Chodzi o szczegółowe zadania w zakresie opracowywania i przekazywania informacji o rynku pracy i możliwościach kształcenia oraz o aktualizację tych informacji,
- wprowadzić, na wzór fiński, staże w zakładach pracy.

¹⁸ Por. B.J. Ertelt, *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym* (<http://194.181.60.162/NCZPZ/bernd.html>).

¹⁹ Por. A. Bańka, *Zawodownawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotny*, op. cit., s. 48–49.

²⁰ Por. E. Drogosz-Zabłocka, *Orientacja i poradnictwo zawodowe jako narzędzie optymalizacji kształcenia zawodowego*, [w:] *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, pod red. U. Jeruszki, IPiSS, Warszawa 2002, s. 116.



Rys. 8.3. Zintegrowany model poradnictwa zawodowego

Źródło: E. Drogosz-Zabłocka, *Orientacja i poradnictwo zawodowe jako narzędzie optymalizacji kształcenia zawodowego*, op. cit., s. 113.

8.2. Metoda Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych (MZDiM) i Metoda Trójstronnych Umów Szkoleniowych (TUS) – charakterystyka, cel, funkcje, efekty poznawcze

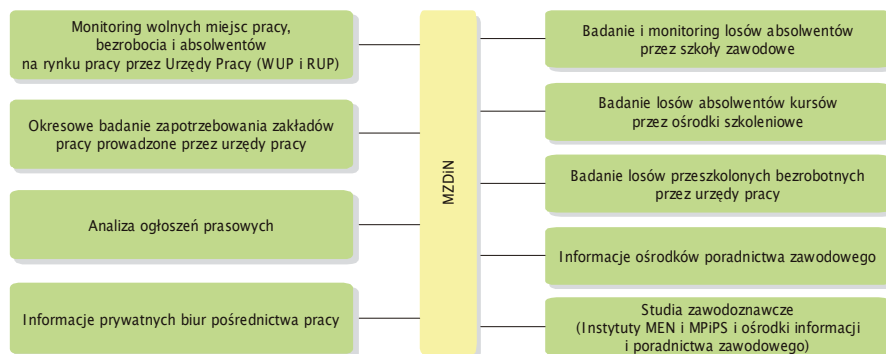
Kolejny instrument²¹ – po orientacji i poradnictwie zawodowym, który może w sposób znaczący przyczynić się do poprawy sytuacji absolwentów na rynku pracy – stanowi Metoda Monitoringu²² Zawodów Deficytowych i Nadwyżko-

²¹ Metoda Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych opracowana została przez profesora M. Kabaja z Instytutu Pracy i Spraw Społecznych i wdrożona pilotażowo przez Międzygminny Ośrodek Doradztwa i Orientacji Zawodowej Gliwic, Zabrze, Knurów i Pyskowic.

²² „Monitoring jest to proces systematycznego śledzenia (obserwowania) zjawisk zachodzących na rynku pracy, formułowania ocen, wniosków i ostrzeżeń dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych. Monitoring nie odnosi się do oceny ogólnej sytuacji na rynku, ale do popytu i podaży na poszczególnych rynkach zawodowo-terytorialnych. Dla potrzeb określenia poziomu i struktury kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych niezbędne jest określenie, jakie zawody na lokalnym rynku pracy są aktualnie deficytowe, jakie nadwyżkowe, a jakie wykazują równowagę” [cyt. za: M. Kabaj, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) oraz Trójstronne Umowy Szkoleniowe (TUS). Projekt nowych metod koordynacji kształcenia z potrzebami gospodarki*, „Informacje-Ekspertyzy” z. 1, IPiSS, Warszawa 1996, s. 11].

wych. Celem wspomnianej metody, która polega na bieżącej obserwacji liczby bezrobotnych, wolnych miejsc pracy i liczby absolwentów, według zawodów i specjalności, jest określenie, jakie zawody na lokalnym (lub regionalnym) rynku pracy są deficytowe, jakie nadwyżkowe i jakie wykazują równowagę. W rezultacie, w dłuższym okresie (3–5 lat) metoda ta umożliwi ustalenie prawidłowości kształtowania się zapotrzebowania na poszczególne zawody, a to z kolei ma ważne znaczenie dla stopniowego dostosowania poziomu, struktury i treści kształcenia do bieżących i perspektywicznych potrzeb rynku pracy²³.

Ustalenie zapotrzebowania rynku pracy na zawody deficytowe i nadwyżkowe, jest możliwe przy wykorzystaniu źródeł informacji przedstawionych na rysunku 8.4. oraz przy zastosowaniu ogólnej procedury monitorowania rynku pracy, którą prezentuje rysunek 8.5., a także utworzonych na jej podstawie kolejnych procedur postępowania, które ilustrują odpowiednio rysunki 8.6., 8.7., 8.8.²⁴



Rys. 8.4. Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych – źródła informacji

Źródło: M. Kabaj, *Projekt nowego systemu koordynacji edukacji zawodowej i rynku pracy*, op. cit., s. 35.

Przez pojęcie „zawody deficytowe” rozumie się takie zawody, na które występuje większe zapotrzebowanie niż wynosi liczba bezrobotnych i absolwentów (nadwyżka ofert pracy nad liczbą osób mogących ją podjąć). Natomiast pojęcie „zawody nadwyżkowe” oznacza takie zawody, na które występuje mniejsze zapotrzebowanie (na rynku pracy jest więcej bezrobotnych i absolwentów niż wolnych miejsc pracy), zaś pojęcie „zawody wykazujące równowagę” określa takie zawody, dla których liczba ofert pracy równoważy liczbę osób poszukujących pracy.

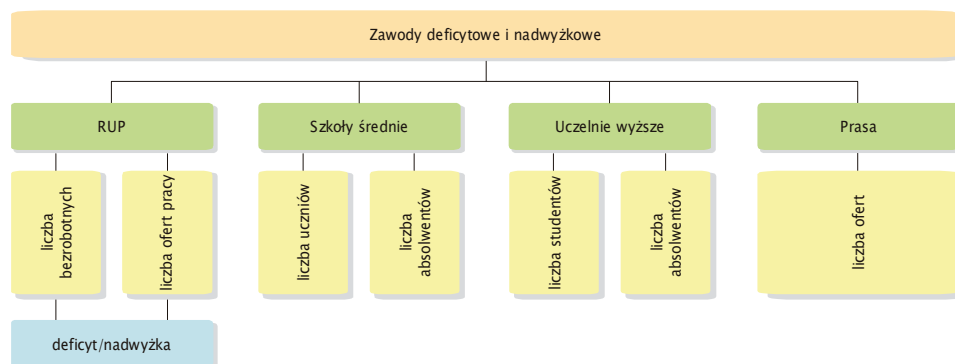
²³ Por. M. Kabaj, *Projekt nowego systemu koordynacji edukacji zawodowej i rynku pracy*, op. cit., s. 34; J. Kluczyński, *Szkolnictwo i rynek pracy w perspektywie XXI wieku*, [w:] *Rynki i regulacja, Polska u schyłku lat dziewięćdziesiątych*, materiały z konferencji Wydziału Nauk Ekonomicznych UW, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 1998, s. 219.

²⁴ Por. M. Kabaj, *Projekt nowego systemu koordynacji edukacji zawodowej i rynku pracy*, op. cit., s. 34; A. Kasperek, *Projekt systemu informowania o zawodach deficytowych i nadwyżkowych instytucji oświatowych i samorządowych*, [w:] *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, pod red. U. Jeruszki, IPiSS, Warszawa 2002, s. 120.



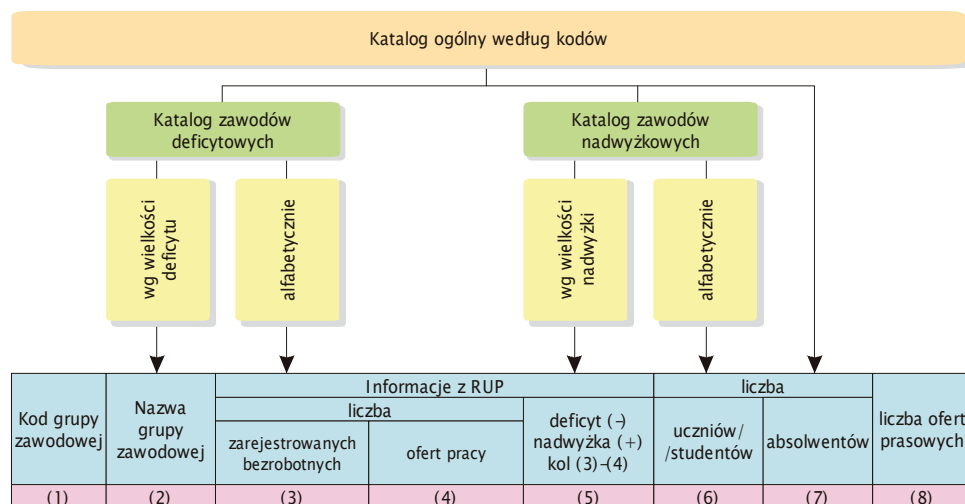
Rys. 8.5. Ogólny schemat procedury monitorowania rynku pracy

Źródło: A. Kasperek, *Projekt systemu informowania o zawodach deficytowych i nadwyżkowych instytucji oświatowych i samorządowych*, op. cit., s. 121.



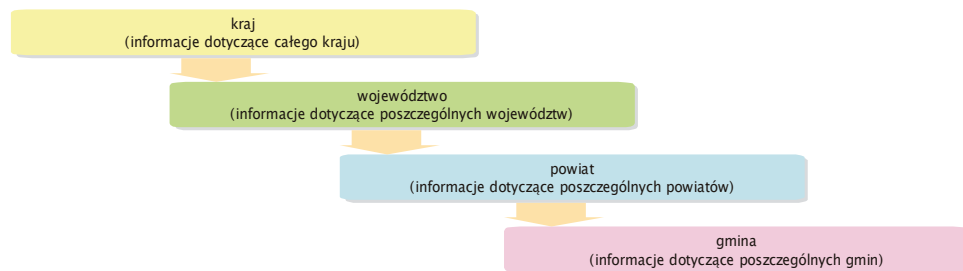
Rys. 8.6. Struktura bazy danych dla katalogu jednorocznego

Źródło: A. Kasperek, *Projekt systemu informowania o zawodach deficytowych i nadwyżkowych instytucji oświatowych i samorządowych*, op. cit., s. 121.



Rys. 8.7. Struktura jednorocznych katalogów zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Źródło: A. Kasperek, *Projekt systemu informowania o zawodach deficytowych i nadwyżkowych instytucji oświatowych i samorządowych*, op. cit., s. 122.



Rys. 8.8. System informowania o zawodach deficytowych i nadwyżkowych

Źródło: A. Kasperek, *Projekt systemu informowania o zawodach deficytowych i nadwyżkowych instytucji oświatowych i samorządowych*, op. cit., s. 130.

Metoda monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych pełni następujące funkcje²⁵:

- umożliwia, po mniej więcej trzyletnim okresie systematycznej analizy i monitoringu rynku, ustalenie struktury zawodowo-kwalifikacyjnej, czyli pogrupowanie zawodów występujących na danym rynku pracy w następujące grupy klasyfikacyjne: zawody stale występujące w bezrobociu, zawody zawsze mające oferty pracy, zawody zmiennie występujące w bezrobociu i zmiennie mające oferty pracy oraz zawody deficytowe, nadwyżkowe i pozostające w równowadze,
- stanowi podstawę korekty struktury i treści kształcenia w instytucjach edukacyjnych i ośrodkach szkoleniowych,
- sprzyja, na podstawie informacji zawartych w katalogach na dany rok, podejmowaniu racjonalnych decyzji dotyczących: planów edukacyjnych rejonu, wprowadzania (lub ograniczania) do szkół nowych kierunków kształcenia, uaktualniania treści programów, form i zakresu kształcenia.

W literaturze przedmiotu²⁶ podaje się, że do najważniejszych efektów poznawczych Metody Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych należą:

²⁵ Por. U. Jeruszka, *Efektywność metody monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, op. cit., s. 300–302.

²⁶ Por. B. Łukaszewicz, R. Marszowski, A. Kasperek, *Metodyka analizy rynku pracy: organizacja, procedury, wyniki działań* (na przykładzie Gliwic, Zabrze, Knurów i Pyskowic), Materiały seminarium pt.: *Zasoby pracy i system kształcenia kadr w perspektywie integracji Polski z krajami Unii Europejskiej*, Wydział Nauk Ekonomicznych UW, Warszawa 1998; U. Jeruszka, *Efektywność metody monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, op. cit., s. 302–303; M. Kabaj, *Projekt nowego systemu koordynacji edukacji zawodowej i rynku pracy*, op. cit., s. 35–38.

- skatalogowanie zawodów i specjalności, które charakteryzują specyfikę społeczną i gospodarczą wybranych obszarów,
- wyodrębnienie zawodów i specjalności, które dynamizują lub ograniczają rynek pracy,
- wyszczególnienie w rynku pracy tych zawodów i specjalności, które w przyszłości mogą wpłynąć na jego przekształcenie,
- wykorzystanie wiedzy o rynku pracy przy opracowywaniu lokalnych strategii rozwoju społeczno-gospodarczego,
- opracowanie charakterystyk²⁷ zawodów²⁸ nauczanych w danej gminie, powiecie, województwie.

W celu zwiększenia efektywności Metody Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych opracowano w 1995 roku i upowszechniono w 1996 roku Metodę Trójstronnych Umów Szkoleniowych (TUS)²⁹, której elementy i zasadę funkcjonowania ilustruje rysunek 8.9.

Tak więc, Metoda Trójstronnych Umów Szkoleniowych wraz z Metodą Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych „stanowi podstawę do podejmowania decyzji odnośnie rozmiarów, kierunków i treści zarówno kształcenia zawodowego, jak i dokształcania, organizowanego przez ośrodki i organizacje dokształcające i przez urzędy pracy”³⁰.

²⁷ Charakterystyka taka obejmuje: nazwę i kod zawodu nauczanego, opis zawodu, opis zawodu na rynku pracy, umiejętności lub uprawnienia preferowane przez pracodawców, przykładowe wynagrodzenie. Por. A. Kasperek, *Projekt systemu informowania o zawodach deficytowych i nadwyżkowych instytucji oświatowych i samorządowych*, op. cit., s. 123.

²⁸ Należy zaznaczyć, że obecnie funkcjonują w Polsce dwie klasyfikacje zawodów: tak zwana klasyfikacja zawodów gospodarczych, wprowadzona w życie na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej (por. Dz. U. z 1995 r., nr 48, poz. 253) i tak zwana klasyfikacja zawodów szkolnych, wprowadzona w życie na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej. Między nimi zachodzą różnice polegające na tym, że: zawody szkolne przygotowują do pełnienia wielu ról zawodowych, do pracy na wielu stanowiskach przypisanych do różnych zawodów gospodarczych, nazewnictwo zawodów szkolnych i gospodarczych nie pokrywa się – istnieje większe bogactwo zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Por. K. Lelińska, G. Sołtysińska, *Kształcenie zawodowe a zawody na rynku pracy*, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej MEN, Warszawa 1999.

²⁹ Por. M. Kabaj, *Projekt nowego systemu koordynacji edukacji zawodowej i rynku pracy*, op. cit., s. 41.

³⁰ Ibidem, s. 33.



Rys. 8.9. Schemat Metody Trójstronnych umów szkoleniowych

Źródło: M. Kabaj, *Projekt nowego systemu koordynacji edukacji zawodowej i rynku pracy*, op.cit., s. 41.

9. Instrumenty i kierunki zmian, które mają na celu poprawę sytuacji absolwentów na rynku pracy – w opinii przedsiębiorców i nauczycieli uczestniczących w Grupie opracowującej program stażu

Wszyscy uczestniczący w Projekcie przedstawiciele szkół i przedsiębiorstw byli zgodni co do tego, że priorytetowym zadaniem systemu edukacji jest przygotowanie absolwentów do twórczego życia i pracy wymagającej wysokich kwalifikacji zawodowych. Główną przyczyną (zdaniem nauczycieli i przedsiębiorców) takich wymagań wobec szkół jest globalizacja, wymusza ona bowiem przeobrażenia gospodarcze i społeczne, których odzwierciedleniem są pojęcia: „gospodarka oparta na wiedzy”, „gospodarka ucząca się”, „organizacje uczące się”, „zarządzanie wiedzą” oraz pojęcia komplementarne: „społeczeństwo uczące się”, „kształcenie ustawiczne”.

Gospodarka oparta na wiedzy (GOW) wysoko premiuje na rynku pracy ludzi wykazujących inwencję, innowacyjność, kreatywność, zdolność rozwiązywania niestandardowych problemów (wiedza typu *know-how*) oraz umiejętności radzenia sobie z eksplozją informacyjną, stawiania trafnych pytań umiejętnie kierowanych do odpowiednich „baz wiedzy” (*know-who*). Ponadto premiuje wiedzę użyteczną w praktyce życia gospodarczego, czyli umiejętność wykorzystania metod i narzędzi do rozwiązywania zadań praktycznych. Tymczasem, mimo wysiłków nauczycieli, według przedstawicieli przedsiębiorstw biorących udział w Projekcie, w polskim systemie szkolnictwa dominuje podejście „encyklopedyczne”. Prowadzi to – ich zdaniem – do sytuacji, w której absolwenci nie radzą sobie w pracy zawodowej ze stawianymi tam problemami na przykład: samodzielnym podejmowaniem decyzji. Pracodawcy chcą widzieć w absolwen-

tach ludzi samodzielnych, przedsiębiorczych i kreatywnych, którzy sami organizują sobie pracę. Tymczasem spotykają „ludzi inteligentnych, posiadających wiedzę terminologiczną i czekających na zlecenie typu «wykonać od kropki... do kropki»...”.

Dlatego, w opinii uczestników Projektu, zbliżenie szkoły i przedsiębiorstwa jest priorytetem. Przy czym, w odczuciu nauczycieli powinni się tym zająć obaj partnerzy społeczni, gdyż kontakty pomiędzy obiema grupami są – ich zdaniem – niewystarczające i sprowadzają się do realizacji programu kształcenia praktycznego (staż u pracodawcy) zaproponowanego przez szkołę. Przedstawiciele szkół z rozgoryczeniem stwierdzali, że w innych krajach Unii Europejskiej współpraca instytucji edukacyjnych i przedsiębiorstw w celu poprawy sytuacji absolwentów na rynku pracy istnieje od dawna, a rozwiązania organizacyjne kształcenia zawodowego, oparte na tej kooperacji, są różnorodne, co ilustruje tabela 9.1.

Tabela 9.1. Modele kształcenia zawodowego

Nazwa systemu	Występowanie (przykłady)	Cechy
Dualny	Szwajcaria, Niemcy, Czechy, Austria, Holandia, Finlandia, kraje Ameryki Łacińskiej	<ul style="list-style-type: none"> • dzieli odpowiedzialność za kształcenie między państwo i pracodawców, • nauka we wszystkich typach szkół połączona jest ze stażem w przedsiębiorstwach, • kształcenie teoretyczne i praktyczne są ze sobą powiązane, • są dwie grupy nauczających – nauczyciele w szkole i instruktorzy w przedsiębiorstwie, • większą część czasu (większość dni w tygodniu) uczący się spędzają w zakładzie pracy, • formalną podstawą praktyki w przedsiębiorstwie jest kontrakt (umowa o pracę), • staż w przedsiębiorstwie jest wynagradzany, a jego wysokość jest określona w układzie zbiorowym pracy.
Dualny dwuetapowy	Japonia	<ul style="list-style-type: none"> • podzielony na dwa etapy: <ul style="list-style-type: none"> • kształcenie w szkołach różnych typów i stopni, • staż w przedsiębiorstwach trwający od roku do czterech lat.

Nazwa systemu	Występowanie (przykłady)	Cechy
Rynkowy	USA, Wielka Brytania	<ul style="list-style-type: none"> • minimalna interwencja państwa w strukturę edukacji, • kształcenie zawodowe wyłączone jest z systemu szkolnego i włączone do systemu gospodarczego, • pozostawia „otwartą drogę” dla inicjatywy w zakresie wyboru drogi zawodowej, stosownie do indywidualnych możliwości i zdolności osoby uczącej się, • pozostawia przygotowanie do pracy w gestii i na koszt pracodawców.
Sterowany przez państwo	Francja, Hiszpania, Włochy, Grecja, Polska i inne kraje byłego bloku wschodniego	<ul style="list-style-type: none"> • rozległy interwencjonizm państwa w planowaniu i kierowaniu kształceniem zawodowym, • struktura kształcenia ma charakter autonomiczny, • system edukacji nie jest powiązany bezpośrednio z popytem rynku na kwalifikacje.

Źródło: Na podstawie: wypowiedzi przedstawicieli szkół biorących udział w Projekcie.

Natomiast przedstawiciele przedsiębiorców zwrócili szczególną uwagę na konieczność zmiany świadomości nauczycieli w zakresie komunikowania się i współpracy z firmami. Przy czym, pracodawcy oczekują od przedstawicieli oświaty wyzbycia się wobec nich postawy roszczeniowej, większej inwencji w zakresie realizacji wspólnych zadań. Jeszcze innym zagadnieniem, na które zwracali uwagę uczestnicy Projektu i które – ich zdaniem – należy uwzględnić, aby poprawić efektywność kształcenia zawodowego, jest jego indywidualizacja. Oznacza to, że obowiązkiem każdego nauczyciela jest taki dobór metod nauczania i stworzenie takiej sytuacji dydaktycznej, żeby każdy z uczniów, mimo występujących trudności, mógł osiągnąć zamierzone cele kształcenia i wychowania. Zatem, zdaniem uczestników Projektu, uczniowie powinni postrzegać nauczyciela kształcącego w zawodzie technika ekonomista, nie tylko jako źródło wiedzy, lecz jako organizatora procesu kształcenia, doradcę i przewodnika. Indywidualizacja procesu kształcenia, w opinii przedstawicieli szkół jak i przedsiębiorstw, pociąga za sobą konieczność usprawnienia warsztatu dydaktycznego i to nie tylko w zakresie metod i form nauczania, ale przede wszystkim w aspekcie technicznym (zwiększenie liczby klasopracowni symulacyjnych). Przedstawiciele oświaty zwrócili uwagę przedsiębiorców na ograniczenia szkół w tym zakresie, stwierdzając, że podstawowe atrybuty szkoły takie, jak: kreda, tablica i wiedza

nauczyciela w kształceniu w zawodzie technik ekonomista stały się niewystarczające. Pracodawcy zgodzili się z tym stwierdzeniem i wyrazili chęć zaangażowania się w proces kształcenia i to nie tylko w aspekcie materialnym, ale również czasowym i organizacyjnym. Dla obu uczestniczących w Projekcie Grup niezwykle ważnym problemem, który powinien być ich jak najszybciej rozwiązany, jest określenie bardzo precyzyjnych wymagań wobec absolwentów/potencjalnych pracowników kształcących się w zawodzie technik ekonomista. Zdaniem pracodawców, może temu służyć opis stanowisk pracy (którego podstawowe elementy ilustruje tabela 9.2.) udostępniany szkołom, ponieważ jako dokument znormalizowany może ułatwić nauczycielom dostosowywanie procesu kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy. Ponadto, może być przydatny w bezpośredniej kontroli efektów pracy osoby zatrudnionej na danym stanowisku w samym przedsiębiorstwie. Przedstawiciele szkół bardzo entuzjastycznie odnieśli się do tej koncepcji, twierdząc, że dla nich, jako prowadzących kształcenie zawodowe, taki opis byłby pomocny w korelowaniu i doskonaleniu kompetencji kluczowych dla zawodu z wymaganiami zmiennego otoczenia gospodarczo-społecznego (ryнку pracy).

Tabela 9.2. Podstawowe elementy składowe opisu stanowiska pracy, definicje i charakterystyka

Opis stanowiska pracy			
Lp.	Element składowy	Definicja	Charakterystyka
1	Pole pracy	To zespół elementów organizacyjnych i technicznych tworzących środowisko pracy.	Pole pracy obejmuje: nazwę stanowiska pracy, jego umiejscowienie i podporządkowanie w strukturze organizacyjnej oraz wyposażenie techniczne.
2	Zadania (specyficzne dla danego stanowiska pracy)	Jest to lista/zakres czynności do wykonania na stanowisku pracy lub też, zadanie – to wyszczególniona w opisie stanowiska pracy informacja o tym, w jakim obszarze funkcjonowania organizacji zobowiązany jest działać zespół lub pojedynczy człowiek.	Listy zadań (zakresy czynności) do wykonania na stanowisku pracy sformułowane głównie w gospodarce scentralizowanej i stabilnym otoczeniu. Taki sposób definiowania roli pracownika w organizacji był zawodny, ponieważ pracownicy odpowiadali jedynie za wykonanie przypisanych do stanowiska zadań. Natomiast za wyniki ich pracy odpowiedzialna była osoba ustalająca zakres czynności/listę zadań. Dlatego też, pracodawcy zamiesz-

Opis stanowiska pracy			
Lp.	Element składowy	Definicja	Charakterystyka
			<p>czali w owym zakresie formułę i „wszystkie inne czynności, które zleci przełożony”.</p> <p>Obecnie, kiedy organizacje są strukturami elastycznymi, funkcjonującymi w zmieniającym otoczeniu, trudno przewidzieć wszystkie niezbędne do wykonania czynności na danym stanowisku pracy. Dlatego też, ten element opisu jest formułowany w sposób bardziej ogólny, jednakże z każdorazowym uwzględnieniem:</p> <ul style="list-style-type: none"> – stopnia powtarzalności i odtworczości realizowanych zadań, – rzeczywistych kwalifikacji pracowników, – możliwości wypracowania standardu, dzięki któremu uzyskiwane są określone wyniki, – szczebla hierarchicznego, poziomu motywacji i integracji pracowników z organizacją.
3	Obowiązki	Obowiązek, to konieczność zrobienia czegoś, powinność, zobowiązanie.	<p>Obecnie zdarza się, że w jednej firmie można wyodrębnić ponad 100 stanowisk różniących się zakresem zadań. Poza tym zadania ulegają znacznie dynamiczniejszemu niż kiedyś zmianom i często trudno je dokładnie sprecyzować. Od pracowników oczekuje się elastyczności – to jeden z wyznaczników sukcesów firmy. Jest to również kolejny powód, dla którego opisy nie mogą być tak wąskie i szczegółowe jak były kiedyś. Dodatkowo, współcześnie, pracownik czuje się odpowiedzialny nie tylko za własne działanie, ale i za losy całej organizacji, dlatego też zamiast listy zadań/czynności formułowane są zakresy jego obowiązków. Obowiązki wyznaczają bowiem obszary działania, a nie enumeratywnie, zadania do wykonania.</p>

Opis stanowiska pracy			
Lp.	Element składowy	Definicja	Charakterystyka
4	Uprawnienia	To uzyskane przyzwole- nie (prawo) do podej- mowania decyzji i dzia- łań koniecznych do osią- gnięcia celów lub reali- zacji przypisanych za- dań, obowiązków.	Zakres uprawnień powinien być bardzo szczegółowy. Na przykład uprawnienia mogą być upoważnieniem do: – kontroli zgodności przyjmowanych materiałów z dokumentami, – wydawania materiałów zgodnie z do- kumentacją itd.
5	Odpowie- dzialność	To świadomość pono- szenia konsekwencji za działania własne i podle- głych osób oraz za po- wierzone mienie.	Odpowiedzialność można rozpatrywać w kilku aspektach, jako: – odpowiedzialność karną, – odpowiedzialność cywilną (związaną z pokryciem strat), – odpowiedzialność organizacyjną, – odpowiedzialność moralną (dyskomfort psychiczny). Odpowiedzialność pracow- ników wynika z utożsamiania się z losami firmy, z jej wizerunkiem, pozycją na rynku i wynikami ekonomicznymi.
6	Profil wy- magań kwa- lifikacyjnych (specyfikacja stanowiska)	To zestaw kwalifikacji- kompetencji, sformuło- wany w taki sposób, aby można było wyraźnie zdefiniować cechy pra- cownika, który byłby w stanie funkcjonować na określonym stanowi- sku i realizować wyzna- czone zadania – obo- wiązki w danych warunkach.	Profil wymagań kwalifikacyjnych tworzą: – wiedza (ogólna, zawodowa, specjali- styczna, życiowa), – umiejętności (życiowe i zawodowe), – cechy psychofizyczne (uzdolnienia, predyspozycje, zachowanie, charakter i rodzaj temperamentu). Wymagania kwalifikacyjne, kompetencyjne mogą być oceniane jako: niezbędne i pożądane.
7	Cele stano- wiska	Oznaczają one pożądany stan do osiągnięcia na stanowisku pracy.	Cele stanowiska powinny być wewnętrznie spójne i powiązane z celami organizacji. Ich formułowanie powinno być oparte na koncepcji SMART, w której: S – oznacza specyficzny, M – mierzalny lub dokładnie opisany, A – atrakcyjny, R – realny, ale mobilizujący, T – określony czasowo.

Opis stanowiska pracy			
Lp.	Element składowy	Definicja	Charakterystyka
8	Kryteria oceny	To zestaw mniejszej lub większej liczby mierników o syntetycznym charakterze.	Kryteria wymierne mogą dotyczyć na przykład: wyników, czyli skuteczności oraz spodziewanych korzyści wynikających z relacji efektów pracy na stanowisku do poniesionych na nie nakładów.

Źródło: Na podstawie: opinii przedstawicieli przedsiębiorstw biorących udział w Projekcie; M. Czerska, R. Rutka, *Opis dla sukcesu* (1), „Personel i Zarządzanie” 2003, nr 4, s. 42–46, wortal internetowy: www.hrm.pl

Reasumując, w sytuacji, gdy wiedza i kapitał intelektualny są źródłami konkurencji, bogactwa, efektywności, skuteczności oraz produktywności i traktowane są jako zasób, najskuteczniejszym sposobem (zdaniem wszystkich uczestników Projektu) poprawy sytuacji absolwentów szkół kształcących w zawodzie technik ekonomista na rynku pracy jest tworzenie w miejsce państwowego – dualnego system kształcenia zawodowego, gdyż partycypują w nim m.in. tacy partnerzy, jak: władze publiczne, instytucje edukacyjne, przedsiębiorstwa i osoby uczące się. Przy czym, współpraca szkół i przedsiębiorstw powinna odbywać się w następujących zakresach:

- ekonomicznym, który obejmuje między innymi: stypendia dla uczących się, finansowanie wyposażenia placówek edukacyjnych,
- pedagogicznym, dotyczącym wspólnego konstruowania programów kształcenia,
- wykonywania pracy zawodowej, będącej podstawą praktycznego uczenia się zawodu,
- społeczno-kulturowym, obejmującym na przykład: wspólne publikacje, udział w targach pracy.

Niezwykle pomocne w realizacji wspomnianych zadań, w ocenie zarówno nauczycieli jak i przedsiębiorców, są staże i szkolenia organizowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Recenzja opracowania:

Podręcznik z programem stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących w kierunku ekonomicznym

Recenzowane opracowanie, redagowane przez A. Kowalczyk-Kassyk, główną współautorkę podręcznika, powstało jako kolejny przewodnik, niezbędny do właściwej, merytorycznej realizacji pierwszego etapu wykonywanego przez WSIE w Szczecinie Projektu „Nauczyciel w praktyce”, którego efektem ma być rozwój kompetencji nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego m.in. przez opracowanie i pilotażowe wdrożenie nowych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach.

Realizując to zadanie, opracowano tekst będący swego rodzaju przewodnikiem dla nauczycieli i instruktorów, którzy zdecydują się na kolejny krok w swoim indywidualnym rozwoju zawodowym i odbędą krótki staż w wybranym przedsiębiorstwie, poprzedzony cyklem szkoleń z zakresu kompetencji miękkich oraz metodycznego, teoretycznego i mentalnego przygotowania do udziału w tej formie doskonalenia. Po rutynowym wprowadzeniu, [...] w opiniowanym opracowaniu przedstawione zostały podstawowe założenia Projektu oraz cele, jakie postawiła sobie Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie, realizując to zadanie. Zainteresowany czytelnik znajdzie tu również zasady rekrutacji nauczycieli do programu oraz warunki i założenia doboru regionalnych przedsiębiorstw branży ekonomicznej, z uwzględnieniem zakładanych wstępnie rezultatów finalnych. Zapisane zostały tu również, ważne dla uczestników Projektu, dane jego organizatorów i ich przedstawicieli.

W kolejnej części zaprezentowana jest specyfika potencjalnego rynku pracy dostępnego dla absolwentów ekonomicznych kierunków kształcenia, oparta zarówno na analizie literatury przedmiotu, jak na ocenach i informacjach pochodzących wprost od przedstawicieli konkretnych przedsiębiorstw. Autorka trafnie analizuje główne problemy współczesnego rynku pracy, podkreślając problem bezrobocia strukturalnego oraz zajmując się trudnymi losami zawo-

dowymi absolwentów naszego systemu oświaty zawodowej. Wydobywa między innymi takie przyczyny tego niepokojącego stanu rzeczy, jak: niedostosowanie aktualnego systemu kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy, niedostatki preorientacji zawodowej przyszłych uczniów, rosnący dychotomicznie wobec realizowanego kształcenia rozdziew między wymaganiami praktyki a wykształconymi w szkołach kompetencjami. Podkreśla również bardzo niepokojący fakt braku uwzględniania w modelowaniu profili kształcenia, nie tylko „dziś”, ale „jutra” i choćby przewidywalnej perspektywy rozwoju danej dziedziny gospodarki. Szkoda tylko, że ogólny wydzźwięk tych rozważań jest tak wysoce pesymistyczny. Moim zdaniem zabrakło również w tym rozdziale pobieżnej choćby prezentacji i omówienia regionalnego rynku pracy dla absolwentów tych kierunków kształcenia.

W kolejnej części zostały zaprezentowane szkoły oraz przedsiębiorstwa, których przedstawiciele uczestniczyli w grupie wspomagającej opracowanie programu stażu. Wynikiem prac tego zespołu były spostrzeżenia i uwagi dotyczące nowej podstawy programowej, na bazie których została opracowana dość szczegółowa, podzielona tematycznie analiza SWOT, określająca mocne i słabe strony nowych przepisów, z uwzględnieniem szans i zagrożeń przy ich praktycznym zastosowaniu w szkołach. Podkreślono między innymi błędne, niestety, skoncentrowanie programów kształcenia na teorii księgowo-rachunkowej i wynikające zapewne z takiego ukierunkowania, zalecenia odbywanie praktyk uczniowskich głównie w urzędach. Zwrócono również uwagę na niedostateczny nacisk na kształtowanie u uczniów tak ważnych, w powszechnej opinii pracodawców, kompetencji miękkich. W dobie gospodarki wolnorynkowej, takie założenia programowe, to zapewne nieporozumienie.

Następna część opracowania dotyczy przydatności zawodowej absolwentów szkół. Wspólnym wysiłkiem pracodawców i nauczycieli stworzono diagnostyczny zestaw wymagań od kandydata do pracy na stanowisku i oceniono możliwości ich spełnienia przez kształcących się do zawodu. To ważna, prognostyczna, zasługująca na uwagę część całego opracowania. W podręczniku znajdujemy również bardzo syntetycznie opracowany rozdział poświęcony metodom nauczania ekonomicznych przedmiotów. Skondensowany tak bardzo zapewne dlatego, że adresowany do czynnych i doświadczonych dydaktycznie nauczycieli.

Ważną częścią recenzowanego opracowania jest program stażu, który ma pomóc nauczycielom w ewentualnym uzupełnieniu zakresu wiedzy kierunkowej oraz w zaznajomieniu ich z najnowszymi, aktualnie stosowanymi technolo-

giami w przedsiębiorstwie. Opracowany program jest na tyle ogólny, że niezależnie od profilu przedsiębiorstwa, jego produkcji czy stosowanych rozwiązań techniczno-technologicznych, może być realizowany z pozytywnym rezultatem.

Kolejna, ósma część podręcznika zawiera opracowane na podstawie dobrze skonfigurowanej literatury przedmiotu informacje dotyczące możliwości i kierunków poprawy niekorzystnej, jak dotąd, sytuacji absolwentów na współczesnym rynku pracy. Podręcznik kończą podobne autorskie propozycje wypracowane przez zespół ekspertów uczestniczących w Projekcie. Wartą zainteresowania jest propozycja wypracowania, aktualizacji i udostępniania szkołom i nauczycielom kształcącym przyszłych ekonomistów szczegółowych opisów ich przyszłych stanowisk pracy. [...].

Uważam to opracowanie za ważne i pozytywne preludium do poważnego myślenia o poprawianiu jakości kształcenia zawodowego w naszej szybko zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej.

Edward Wiktor Radecki

Szczecin, 8.09.2012

Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie istnieje od 1999 roku. Ambicją fundacji „Bildung & Handwerk” było stworzenie uczelni, która podejmie skuteczne kształcenie kadr dla potrzeb gospodarki i administracji, wszechstronnie przygotowanych do efektywnego funkcjonowania w realiach kraju i całej zjednoczonej Europy. Udało się.

Dobre warunki studiowania, nowoczesny program kształcenia, zgodny z wzorcami europejskimi, kompetencje interpersonalne, informatyczne i troska o praktyczną znajomość języków obcych absolwentów – to dzisiaj standard obowiązujący w naszej Uczelni. Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej w Szczecinie jest uczelnią szybko i dynamicznie reagującą na zmiany gospodarcze w regionie i aktywną we wszystkich sferach działalności: edukacyjnej, naukowej, społecznej i międzynarodowej.

Współpraca z licznymi, ważnymi partnerami z różnych dziedzin życia i gospodarki stwarza warunki do ciągłej aktualizacji i realnego doskonalenia oferty z nowych obszarów kształcenia studentów, słuchaczy studiów podyplomowych, uczestników praktyk, staży zawodowych i wielu innych, nowatorskich form kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Academy of European Integration in Szczecin was established in 1999. The ambition of its founder, the Foundation “Bildung & Handwerk”, was the creation of a university, which shall take effective training of personnel for the needs of the economy and administration, specialists thoroughly prepared for the effective functioning in the realities of the country and across the United Europe. It worked.

Great conditions for studying, modern curriculum in accordance with European standards, interpersonal competence, information and care for the graduates’ practical knowledge of foreign languages – is now the standard for our Academy. Academy of European Integration is a university quickly and dynamically responsive to economic changes in the region and active in all spheres of activities: educational, scientific, social and international.

Cooperation with various significant partners in countless fields of life and the economy, creates conditions for the continuous updating and real improvement of the offer from new areas of educating students, postgraduate students, participants of apprenticeships, and several other innovative forms of education and professional development.

Die Hochschule für Europäische Integration in Szczecin existiert seit 1999. Ihre Gründerin, die Stiftung „Bildung & Handwerk” hatte den Ehrgeiz, eine Hochschule zu bilden, die Fachkräfte für die Wirtschaft und Verwaltung, Spezialisten ausbildet, die auf die wirkungsvolle Arbeit in der Wirklichkeit im eigenem Land sowie in der vereinten Europa vorbereitet sind. Das ist gelungen.

Gute Studienbedingungen, ein modernes Studienprogramm nach europäischem Vorbild, interpersonelle Kompetenzen, IT-Kompetenzen und die Sorge um praktische Fremdsprachenkenntnisse der Absolventen sind heutzutage Standard in unserer Hochschule. Die Hochschule für Europäische Integration reagiert schnell und dynamisch auf Wandlungen in der regionalen Wirtschaft und ist in allen ihren Tätigkeitsbereichen aktiv: Bildung, Wissenschaft, Soziales und Internationales.

Die Zusammenarbeit mit zahlreichen und wichtigen Partnern aus verschiedenen Bereichen des Lebens und der Wirtschaft bietet Bedingungen zur ständigen Anpassung und realistischen Weiterentwicklung des Bildungsangebots für Studierenden, Hörer des Aufbaustudiums, Teilnehmer an Berufspraktika und vielen anderen bahnbrechenden Bildungs- und Berufsbildungsformen.

