



# Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego





# Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach

---

opracowany w ramach projektu

*Doskonały Praktyk*



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego

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

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

**Program opracował zespół w składzie:**

Katarzyna Skierska-Pięta  
Dominika Świech

Korekta:

Kinga Dudzik

Skład:

Kinga Dudzik



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego

# Spis treści

|   |    |
|---|----|
| Wprowadzenie.....   | 7  |
| <b>Część pierwsza.</b> Teoretyczne podstawy programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania..... | 10 |
| 1. Zmiany programowe w kształceniu zawodowym.....   | 10 |
| 1.1. Krajowe i Europejskie Ramy Kwalifikacji .....  | 12 |
| 1.2. Kształcenie modułowe – sposób na zdobywanie kwalifikacji .....   | 15 |
| 2. Kwalifikacje absolwentów szkół zawodowych pod kątem oczekiwań pracodawców.....   | 19 |
| 3. Dotychczasowe praktyki zawodowe w oczach pracodawców .....   | 25 |
| 4. Kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu .....   | 27 |
| 5. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce.....  | 31 |
| 5.1. Dylematy szkolnictwa zawodowego .....  | 31 |
| 5.2. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w kontekście zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół zawodowych z branż: ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania.....   | 36 |
| 6. Praktyki dla nauczycieli i instruktorów jako sposób rozwoju kompetencji kadry pedagogicznej.....   | 41 |
| 6.1. Korzyści z praktyk dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu ...   | 41 |
| 6.2. Korzyści z praktyk nauczycieli dla uczniów szkół zawodowych .....  | 43 |
| 6.3. Korzyści dla przedsiębiorców przyjmujących osoby na praktyki.....  | 44 |
| 7. Kształcenie ustawiczne kadry nauczycielskiej.....  | 47 |
| 7.1. Potrzeba kształcenia zawodowego nauczycieli .....  | 47 |
| 7.2. Kształcenie ustawiczne a potrzeby doskonalenia zawodowego nauczycieli z powiatu pilskiego i okolicznych powiatów .....   | 50 |
| <b>Część druga.</b> Praktyczne rozwiązania w ramach programu doskonalenia zawodowego.....   | 55 |
| 1. Zadania praktykanta-nauczyciela na praktykach w przedsiębiorstwie .....  | 56 |
| 2. Zadania opiekunów praktyk oraz tutorów z ramienia wnioskodawcy .....   | 60 |
| 2.1. Zadania opiekunów praktyk w przedsiębiorstwach .....   | 60 |

|   |    |
|---|----|
| 2.2. Zadania tutorów z ramienia Wyższej Szkoły Biznesu w Pile .....   | 62 |
| 3. Warsztaty dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu .....                                    | 64 |
| 4. Dzienniczek Praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych<br>i instruktorów praktycznej nauki zawodu..... | 67 |
| Podsumowanie.....   | 76 |
| Bibliografia.....   | 78 |
| Źródła literaturowe .....   | 78 |
| Źródła internetowe .....  | 80 |
| Spis tabel .....  | 82 |

# Wprowadzenie

Niniejszy program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach został opracowany dla Wyższej Szkoły Biznesu w Pile na potrzeby projektu *Doskonały Praktyk*, współfinansowanego ze środków 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).

Programem zostaną objęci nauczyciele<sup>1</sup> przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu (80 osób), uczący w technikach, liceach profilowanych i szkołach policealnych z branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Będą to nauczyciele przygotowujący uczniów do pracy między innymi w następujących zawodach: technik ekonomista, technik handlowiec, przedstawiciel handlowy, sprzedawca, technik administracji, pracownik administracyjny, asystent zarządu, technik informatyk, technik ekonomista, technik obsługi turystycznej, technik organizacji reklamy, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. zarządzania, technik spedytor, technik logistyk, technik rachunkowości oraz technik usług finansowych.

Jednym z celów projektu jest opracowanie programu doskonalenia dla nauczycieli przedmiotów zawodowych (oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu) w przedsiębiorstwach, który znacząco zwiększy praktyczne umiejętności i kompetencje nauczycieli, co z kolei przełoży się bezpośrednio na jakość kształcenia zawodowego. Nauczyciele lepiej przygotowani do nauczania młodzieży oraz lepiej zorientowani w realiach polskich przedsiębiorstw i w ich sposobie funkcjonowania będą świadomi tego, jak efektywnie pracować z uczniami i jak zwiększyć ich kompetencje.

Poszerzanie umiejętności uczniów szkół zawodowych jest konieczne. Z jednej strony wiąże się z rosnącymi wymaganiami i oczekiwaniami pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych, a z drugiej strony – z przekształceniami na rynku pracy, z nowymi technologiami pojawiającymi się w przedsiębiorstwach. Nie bez znaczenia okazują się również problemy współczesnego szkolnictwa zawodowego, znajdujące potwierdzenie w obniżających się wynikach egzaminów zawodowych. Do takiego stanu rzeczy

---

<sup>1</sup> Na potrzeby niniejszego opracowania terminem „nauczyciele” określa się zarówno kobiety, jak i mężczyzn pracujących w zawodzie nauczyciela. W programie doskonalenia zawodowego termin ten dotyczy zarówno nauczycieli przedmiotów zawodowych, jak i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

przyczyniają się niewystarczające kwalifikacje nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. W związku z pogarszającą się sytuacją szkolnictwa zawodowego niezbędne są działania, które przywrócą elitarność szkolnictwa i wzbogacą umiejętności kadry nauczycielskiej. Kompetencje nauczycieli wpływają bowiem na poziom kształcenia i przygotowanie zawodowe uczniów. Doskonalenie nauczycieli oznacza zatem podniesienie kwalifikacji uczniów szkół zawodowych oraz zwiększenie ich szans na zaistnienie na polskim i europejskim rynku pracy.

Program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach został opracowany na podstawie planu rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branżach: ekonomia, administracja, marketing i zarządzanie. Do powstania planu przyczyniły się studia literaturowe na temat kształcenia zawodowego uczniów oraz na temat zapotrzebowania rynku pracy na specjalistów ze wspomnianych branż. Pomocne okazały się także dyskusje panelowe odbywające się w Wyższej Szkole Biznesu w Pile w styczniu i lutym 2011 roku, dotyczące między innymi doskonalenia nauczycieli, przeprowadzone z udziałem nauczycieli przedmiotów zawodowych, dyrektorów placówek oświatowych oraz przedsiębiorców.

Plan rozwoju kompetencji poddaje analizie sytuację szkolnictwa zawodowego, określa jego potrzeby i szanse, nakreśla działania, jakie można podjąć, by dostosować ten obszar edukacji do wymagań rynku pracy. Program doskonalenia zawodowego idzie o krok dalej – wychodzi naprzeciw potrzebom i oczekiwaniom nauczycieli oraz uczniów – proponuje bowiem wdrożenie zaproponowanych rozwiązań. W trakcie pracy nad programem autorzy konsultowali się z nauczycielami i instruktorami praktycznej nauki zawodu, z doradcami zawodowymi oraz przedsiębiorcami zatrudniającymi absolwentów szkół zawodowych.

W pierwszych rozdziałach niniejszej publikacji autorzy uzasadniają potrzebę sformułowania programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. O konieczności powstania podobnego programu stanowią między innymi zmiany programowe wprowadzone przez reformę edukacji, nowe podstawy programowe kształcenia zawodowego, określające kwalifikacje, jakie powinien posiadać absolwent szkoły zawodowej. Potrzeba zdobycia tych kwalifikacji wyznacza z kolei kierunek kształcenia nauczycieli. Kolejnym powodem opracowania niniejszego programu jest dążenie do efektywnej współpracy pomiędzy nauczycielami a przedsiębiorcami, którzy nie są zadowoleni z obecnego kształtu praktyk w przedsiębiorstwach.



Kolejne rozdziały poświęcono na przytoczenie oczekiwań pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych, na ocenę dotychczasowych praktyk zawodowych, przywołanie najważniejszych kompetencji nauczycieli i instruktorów oraz omówienie sytuacji szkolnictwa zawodowego – autorzy programu odniosą się do prognoz diagnozujących zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistów z branż: ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania.

Następne rozdziały przybliżą drogi rozwoju szkolnictwa zawodowego wytyczone przez wspomniany plan rozwoju kompetencji nauczycieli i instruktorów. Najważniejsze postulaty, które zostaną wdrożone w niniejszym programie, to współpraca nauczycieli z właścicielami i pracownikami firm (temu służą praktyki nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach) oraz kształcenie ustawiczne dydaktyków. Program wskazuje wyraźnie, jakie korzyści ze współpracy nauczycieli z przedsiębiorcami odniosą sami nauczyciele, uczniowie szkół zawodowych, a także przedsiębiorcy.

Druga część niniejszego dokumentu przedstawia konkretne rozwiązania związane z opisaną powyżej współpracą: cele i zadania nauczycieli-praktykantów, zadania opiekunów praktyk oraz tutorów. Program omawia także warsztaty dla nauczycieli zaproponowane w ramach projektu. Do programu dołączono ponadto wzór Dzienniczka Praktyk dla nauczycieli oraz instruktorów, stanowiący element niezbędnej dokumentacji i poświadczający realizowanie przez praktykantów wyznaczonych zadań.

## Część pierwsza

### Teoretyczne podstawy programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania

#### 1. Zmiany programowe w kształceniu zawodowym

Reforma kształcenia ogólnego, wprowadzona w 1999 roku, przyniosła duże zmiany w szkolnictwie, wywołała liczne kontrowersje i postawiła wiele wyzwań przez nauczycielami i uczniami. Jednocześnie zwróciła uwagę na potrzeby zreformowania szkolnictwa zawodowego. Zmiany obejmujące szkolnictwo zawodowe<sup>2</sup> zaczną obowiązywać w roku szkolnym 2012/2013. Analiza projektowanych zmian pozwala na sformułowanie wniosków dotyczących kierunków rozwoju kształcenia zawodowego<sup>3</sup>. Najważniejsze wytyczne, opracowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, to:

1. Położenie nacisku na kształcenie ogólne, które będzie wspomagać kształcenie zawodowe i zapewni młodzieży bazę do dalszego doskonalenia się i podnoszenia kwalifikacji;
2. Rozszerzenie pozaszkolnych form kształcenia zawodowego;
3. Stopniowa likwidacja liceów profilowanych, które nie uczyły konkretnego zawodu, a w zamian za to stworzenie możliwości kontynuowania nauki absolwentom szkół zawodowych w liceach dla dorosłych;
4. Umożliwienie osobom niepełnosprawnym uczestniczenia w kształceniu zawodowym i zdobycia zawodu;
5. Opracowanie systemu szkoleń i staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów, aby mogli oni zwiększać swoje kompetencje; szkolenia

---

<sup>2</sup> Przez szkolnictwo zawodowe rozumie się tutaj szkolnictwo średniego szczebla edukacji: trzyletnie zasadnicze szkoły zawodowe, czteroletnie technika, trzyletnie technika uzupełniające oraz trzyletnie licea profilowane, a także szkoły policealne.

<sup>3</sup> *Założenia projektowanych zmian – kształcenie ustawiczne i zawodowe. Informator MEN*, 2010, [www.reformaprogramowa.men.gov.pl/images/pdf/konferencje/4.pdf](http://www.reformaprogramowa.men.gov.pl/images/pdf/konferencje/4.pdf) [data dostępu: 11.03.2011].

- mają dotyczyć przede wszystkim innowacyjnych metod kształcenia oraz wykorzystywania technologii informacyjnej i komunikacyjnej w nauczaniu;
6. Utworzenie branżowych centrów kształcenia (na bazie centrów kształcenia praktycznego), których zadaniem będzie szkolenie młodzieży, organizowanie kursów, przeprowadzanie egzaminów i praktyk zawodowych, a także dbanie o wyposażenie pracowni i zapewnienie bazy dydaktycznej oraz: poradnictwo w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowanie zawodowe bezrobotnych, poszukiwanie informacji o przedsiębiorstwach, które chętnie nawiążą współpracę ze szkołami;
  7. Stworzenie możliwości uzupełniania klasyfikacji zawodów (zawierającej obecnie 208 zawodów) przez pracodawców oraz organizacje i stowarzyszenia zawodowe – a zatem włączenie pracodawców w kształcenie zawodowe młodzieży;
  8. Opracowanie kwalifikacji wymaganych w poszczególnych zawodach (zgodnych z Krajowymi Standardami Kwalifikacji Zawodowych oraz Europejskimi Ramami Kwalifikacji);
  9. Zapewnienie całorocznych egzaminów zewnętrznych, które będą potwierdzały kwalifikacje zawodowe (w tym kwalifikacje częściowe) na podstawie jednolitych wymagań;
  10. Akcentowanie metod aktywizujących w kształceniu uczniów szkół zawodowych;
  11. Opracowanie nowych podstaw programowych kształcenia zawodowego;
  12. Konieczność kształcenia u młodzieży przede wszystkim kompetencji przedsiębiorczych i organizacyjnych oraz językowych i informatycznych;
  13. Wypracowanie umiejętności i predyspozycji poprzez kształcenie modułowe.

Reforma szkolnictwa zawodowego stawia na podniesienie kompetencji absolwentów szkół zawodowych (szczególnie kompetencji związanych z organizacją oraz przedsiębiorczością i kreatywnością), wskazuje również na najbardziej liczące się predyspozycje. Dążenie do podnoszenia umiejętności uczniów wymaga ponadto znalezienia sposobów na zwiększenie kwalifikacji dydaktyków. Jednym ze sposobów jest doskonalenie zawodowe nauczycieli, dokonywane między innymi w przedsiębiorstwach. Taką drogę realizacji postulatów Ministerstwa Edukacji wskazał także plan rozwoju kompetencji nauczycieli i instruktorów opracowany w ramach projektu *Doskonały Praktyk*. Na tę potrzebę odpowiada niniejszy program doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Przy konstruowaniu programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach należy wskazać, jakie kompetencje muszą posiadać absolwenci szkół zawodowych oraz jakie kwalifikacje są uważane za niezbędne przez pracodawców. Nie można zaniedbać także dokładnego omówienia kompetencji współczesnego nauczyciela przedmiotów zawodowych. Warto na wstępie poruszyć zagadnienia polskich i europejskich ram kwalifikacji, gdyż rozwiązania te bezpośrednio przyczyniają się do określenia kwalifikacji związanych z poszczególnymi zawodami. Praktycznym sposobem nabycia rekomendowanych umiejętności wydaje się kształcenie modułowe, którego zalety również warto wykazać w niniejszym opracowaniu.

### 1.1. Krajowe i Europejskie Ramy Kwalifikacji

Reforma szkolnictwa zawodowego zakłada, że zawody znajdujące się w klasyfikacji zostaną odpowiednio pogrupowane, a następnie dopasuje się do nich kwalifikacje niezbędne do wykonywania powyższych zawodów. Na kwalifikacje składają się: wiedza, umiejętności oraz odpowiednie postawy i cechy psychofizyczne.

W 2005 roku z inicjatywy Komisji Europejskiej opracowano Europejskie Ramy Kwalifikacji (w skrócie EQF – od European Qualifications Framework)<sup>4</sup>. Proponują one osiem poziomów kwalifikacji. Poziomy te obejmują kolejno<sup>5</sup>:

1. Pracowników niewykwalifikowanych;
2. Pracowników przyuczonych;
3. Kwalifikacje podstawowe (nabywane w zasadniczych szkołach zawodowych, do tej pory częściowo również w liceach profilowanych);
4. Kwalifikacje średnie (nabywane w technikach, częściowo w liceach profilowanych);
5. Kwalifikacje ponadśrednie (nabywane głównie w szkołach policealnych);
6. Kwalifikacje licencjackie;
7. Kwalifikacje magisterskie;
8. Kwalifikacje doktorskie.

Na podstawie EQF opracowano KSKZ (Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych). W oparciu o nie będą tworzone nie tylko egzaminy, ale również podstawy pro-

---

<sup>4</sup> Chmielecka E. (red.), od *Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji*, Warszawa 2009.

<sup>5</sup> Kwiatkowski S., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.

gramowe i konkretne programy nauczania. Krajowe ramy składają się z opisu kwalifikacji oraz istniejących między nimi związków. Ramy te pozwalają na ocenę wyników uczenia się niezależnie do sposobu pobierania nauki czy też miejsca kształcenia, niezależnie od tego, czy uczeń obrał szkolną, czy pozaszkolną drogę zwiększania swoich kompetencji. Dzięki temu zwiększa się autonomia ośrodków kształcenia przy jednoczesnym zachowaniu stabilności kwalifikacji<sup>6</sup>.

Krajowe ramy kwalifikacji przyczynią się także do wyznaczenia potrzeb szkoleniowych młodzieży, wynikających z różnicy pomiędzy rekomendowanymi a faktycznie posiadanymi kwalifikacjami. Ramy kwalifikacji pozwalają na to, aby treści kształcenia zachowały otwarty charakter, by można było je aktualizować oraz by nauczyciel mógł je dobierać do potrzeb uczniów. Standardy mobilizują zatem nauczycieli do praktycznej pracy z uczniami w celu ukształtowania określonych umiejętności. Z drugiej strony, ramy te wychodzą naprzeciw potrzebom pracodawców, którzy oczekują, że absolwenci wykażą się konkretnymi predyspozycjami, nie tylko wiedzą przedmiotową. Ramy kwalifikacji umożliwiają jednoznaczną ocenę pracownika<sup>7</sup>.

O jakich poziomach kwalifikacji w praktyce mówimy? Wyróżniamy pięć poziomów kwalifikacji zawodowych<sup>8</sup>:

1. Poziom pierwszy – oznacza kwalifikacje, dzięki którym można wykonywać proste czynności pod kierunkiem osoby nadzorującej. Czynności te stanowią bazę do bardziej skomplikowanych zadań;
2. Poziom drugi – to kwalifikacje umożliwiające wykonywanie czynności w sytuacjach typowych. Na tym poziomie zadania są złożone i wymagają pewnej samodzielności bądź współpracy z innymi;
3. Poziom trzeci – dotyczy kwalifikacji koniecznych do wykonywania czynności złożonych w sytuacjach typowych oraz w sytuacjach problemowych. Ten poziom obejmuje zadania złożone. Aby poradzić sobie z nimi, trzeba być samodzielnym i odpowiedzialnym, niekiedy trzeba także pokierować grupą ludzi;
4. Poziom czwarty – jest związany z kwalifikacjami niezbędnymi do sprostania zróżnicowanym i skomplikowanym zadaniom. Zadania te mogą mieć charak-

---

<sup>6</sup> Bednarczyk M., Woźniak J., Kwiatkowski S. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.

<sup>7</sup> Kaczmarek M., Kowalik D., *Kształcenie zawodowe w Polsce – w oczekiwaniu na standardy kwalifikacji zawodowych*, [www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25\\_26/Kaczmarek.doc](http://www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25_26/Kaczmarek.doc) [data dostępu 14.03.2011].

<sup>8</sup> Kwiatkowski S., *Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców, Bezpieczeństwo Pracy*, 2006, nr 3.

ter organizacyjny, techniczny lub dotyczący wąskiej specjalności zawodowej. Aby je wykonać, należy być zarówno samodzielnym i odpowiedzialnym, jak i zarządzać grupą osób;

5. Poziom piąty – ten poziom stanowią kwalifikacje, bez których nie można wykonać złożonych czynności w sytuacjach problemowych oraz podejmować kluczowych dla przedsiębiorstwa decyzji. Aby móc w satysfakcjonujący sposób radzić sobie z tymi zadaniami, nie wystarczy wykazać się samodzielnością i odpowiedzialnością oraz umiejętnością kierowania zespołem. Konieczne są dodatkowo: umiejętności planowania, stawiania diagnozy, analizowania, tworzenia prognoz i stosowania teorii w praktyce na gruncie przedsiębiorstwa.

Poziome kwalifikacje są niezbędne do zdefiniowania kompetencji absolwenta szkoły zawodowej. Przez kompetencje rozumiemy zdolność posłużenia się posiadanymi kwalifikacjami przy wykonywaniu konkretnych obowiązków zawodowych<sup>9</sup>.

Kwalifikacje można ponadto podzielić na cztery rodzaje:

1. Kwalifikacje ponadzawodowe – inaczej wymagania podstawowe, charakterystyczne dla każdej pracy, nieprzyporządkowane do określonego zawodu. Na te kwalifikacje składają się: stan fizyczny, nastawienie osoby, podstawowe umiejętności praktyczne i umysłowe;
2. Kwalifikacje ogólnozawodowe – odpowiadają pewnej grupie zawodów;
3. Kwalifikacje podstawowe dla zawodu – są ukierunkowane i dotyczą konkretnego zawodu;
4. Kwalifikacje specjalistyczne – wskazują na pewne dodatkowe umiejętności, charakterystyczne dla specjalizacji lub tylko jednego obszaru pracy zawodowej.

Znajomość klasyfikacji kwalifikacji zawodowych jest konieczna do wytyczenia kompetencji, jakie musi posiadać uczeń po ukończeniu szkoły zawodowej.

Podsumowując, wprowadzenie kwalifikacji oraz opracowanie ich ram przynosi między innymi następujące korzyści:

1. Sprawia, że kształcenie zawodowe jest dostępne dla każdej grupy wiekowej – kwalifikacji można nabywać w każdym wieku;
2. Zapewnia równość szans na rynku pracy dla absolwentów szkół zawodowych, dostosowuje kształcenie zawodowe do potrzeb pracodawców;
3. Kładzie nacisk na efekty nauczania, nie zaś na samo uczenie się;

---

<sup>9</sup> Kwiatkowski S., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.

4. Usprawnia przeprowadzanie egzaminów zawodowych;
5. Umożliwia porównywanie kwalifikacji związanych z wykonywaniem konkretnych zadań zawodowych oraz porównywanie świadectw i dyplomów;
6. Generuje większą swobodę wyboru metod i treści kształcenia – co zapewnia kształcenie modułowe, które stanowi odpowiedź na sformułowanie ram kwalifikacji.

## 1.2. Kształcenie modułowe – sposób na zdobywanie kwalifikacji

Alternatywą dla tradycyjnego kształcenia przedmiotowego stało się kształcenie modułowe. Warto wyjaśnić, na czym ono polega i czym różni się od wspomnianego kształcenia przedmiotowego. Moduł to autonomiczna jednostka, a zarazem część programu nauczania, która zawiera określone treści kształcenia, mające doprowadzić do nabycia pewnych kompetencji<sup>10</sup>. W praktyce oznacza to podział materiału nauczania na wewnętrzne części, spójne treściowo, realizowane niezależnie od siebie lub w połączeniu ze sobą. Treści kształcenia integrują różne dziedziny wiedzy w pewne całości – moduły, których przyswojenie pomoże uczniom w wykształceniu konkretnych umiejętności z danego obszaru zawodowego. Modułowy program kształcenia to zatem zbiór modułów, nakierowanych na osiągnięcie pewnych celów nauczania. Każdy moduł zalicza się osobno. Elementem kształcenia modułowego jest tzw. obudowa dydaktyczna, składająca się z pakietów edukacyjnych, zarówno dla ucznia, jak i nauczyciela<sup>11</sup>.

Pakiety edukacyjne zawierają następujące elementy<sup>12</sup>:

1. Zadania czy ćwiczenia dla uczniów szkół zawodowych wraz z różnorodnymi materiałami dydaktycznymi;
2. Zestawy sprawdzające wiedzę oraz umiejętności ucznia;
3. Poradnik mający ułatwić uczniowi wykonywanie zadań;
4. Teksty wspomagające wykonywanie ćwiczeń i zadań;
5. Wymagania BHP;

---

<sup>10</sup> Stasiak P., *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc [data dostępu: 10.03.2011].

<sup>11</sup> *Kształcenie modułowe przyszłości kształcenia zawodowego*, www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802 [data dostępu: 15.03.2011].

<sup>12</sup> Krzyżak J., *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*, www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu\_owe\_programy\_ksztal\_cenia.pdf [data dostępu: 14.03.2011].

6. Poradnik dla nauczycieli, którego zadaniem jest pomóc w doborze metod kształcenia oraz w jak najlepszym rozplanowaniu zajęć w ramach modułu.

Każdy moduł powinien charakteryzować się następującymi cechami:

1. Wymiennością – oznaczającą, że treści kształcenia są odpowiednio aktualizowane i dostosowywane do potrzeb rynku pracy. Dzięki temu program jest otwarty na zmiany, moduły można wymieniać w całości lub części albo też uzupełniać je w zależności od uwarunkowań gospodarczych;
2. Powtarzalnością – elementy modułów są wykorzystywane w różnych formach nauczania w szkołach oraz w systemie pozaszkolnym, mogą być dołączone do programów nauczania;
3. Elastycznością – związaną z indywidualizacją nauczania, która jest możliwa dzięki podziałowi programu na części. Tempo nauczania dostosowuje się do predyspozycji ucznia, uczniowie mogą rozpoczynać kształcenie modułowe mimo znajdowania się na różnych poziomach wstępnych;
4. Innowacyjnością – zmienia się zupełnie organizacja nauczania, inne są wymagania wobec uczniów i nauczycieli;
5. Mierzalnością – zapewniającą sprawdzenie, czy stosowanie modułu rzeczywiście przekłada się na zwiększenie określonych umiejętności uczniów.

Aby powstał moduł, konieczne jest ustalenie wymagań charakteryzujących dany zawód (niezbędne są standardy kwalifikacji oraz analiza podstaw programowych), a następnie dobranie do owych wymagań treści kształcenia z różnych dziedzin wiedzy. Moduły muszą odnosić się do opisanych powyżej kwalifikacji ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu i specjalistycznych. Moduł zakłada zdobywanie wiedzy, a zarazem umiejętności praktycznych (w dobrze wyposażonych pracowniach nazywanych stacjami dydaktycznymi). Takie pracownie powinny znajdować się w placówkach oświatowych oraz w tworzonych między innymi w tym celu centrach kształcenia praktycznego<sup>13</sup>. Porównanie kształcenia przedmiotowego i modułowego obrazuje tabela 1.

---

<sup>13</sup> Stawicka I., *Koncepcja kształcenia modułowego*, [www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf](http://www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf) [data dostępu: 15.03.2011].



**Tabela 1.** Kształcenie przedmiotowe a kształcenie modułowe

| <b>Kształcenie przedmiotowe</b>   | <b>Kształcenie modułowe</b>   |
|---|---|
| kładzie się nacisk na proces kształcenia  | najistotniejszy jest efekt nauczania, ukształtowanie umiejętności praktycznych, nabycie konkretnych kwalifikacji, umiejętności (które są logicznie uporządkowane)   |
| uczniowie nie ponoszą odpowiedzialności za wyniki nauczania   | uczniowie odpowiadają za efekty kształcenia, rośnie więc ich motywacja do nauki   |
| realizuje się program nauczania; bierze się pod uwagę hasła programowe; programy nauczania dzielą się na przedmioty i działy tematyczne | podstawę stanowią moduły, integrujące wiedzę z różnych dziedzin; programy modułowe składają się z modułów i jednostek modułowych  |
| istnieje podział na zajęcia praktyczne oraz teoretyczne   | odchodzi się od podziału na kształcenie zawodowe praktyczne oraz kształcenie zawodowe teoretyczne   |
| nauczyciel jest osobą przekazującą <b>wiedzę</b> , odpowiedzialną za czynności pedagogiczne   | zmienia się rola nauczyciela – staje się on doradcą, osobą wspierającą i motywującą, organizującą stacje dydaktyczne; relacja między uczniem a nauczycielem jest bardziej partnerska; uczeń znajduje się w centrum procesu uczenia się, może podejmować decyzje dotyczące własnego kształcenia, samodzielnie dochodzi do pewnych <b>umiejętności</b>  |
| jednostka lekcyjna trwa 45 minut  | zajęcia i ćwiczenia wykonywane są w różnym czasie, np. od 2 do 6 godzin, moduł może trwać na przykład dwa tygodnie  |
| nie istnieje system transferu osiągnięć   | stanowi punkt wyjścia do tworzenia transferu osiągnięć w kształceniu zawodowym w ramach ECVET czyli <i>European Credit System for Vocational Education and Training</i>   |
| do dyspozycji są podręczniki  | oprócz podręczników, uczniowie i nauczyciele otrzymują pakiety edukacyjne   |
| stosuje się różne metody nauczania, w tym podające  | dominują aktywizujące metody nauczania (a także metody problemowe i eksponujące), przede wszystkim metoda projektu, przewodniego tekstu, inscenizacji, przypadków, dyskusji, gier i ćwiczeń dydaktycznych; kładzie się nacisk na nauczenie uczniów korzystania z różnorodnych źródeł informacji – aby było to możliwe, często pracuje się w zespołach |

|   |   |
|---|---|
| dominuje nauczanie dedukcyjne, wychodzi się od pewnej teorii  | dominuje indukcyjny tok kształcenia, od konkretnych zadań przechodzi się do teorii  |
| zadania, jakie rozwiązują uczniowie, nie dotyczą praktyki zawodowej   | zadania dla uczniów są podobne do tych, jakie uczniowie mogą spotkać na przyszłym stanowisku pracy  |
| w programie istnieją silne powiązania między konkretnymi działami wiedzy, co nie ułatwia indywidualizacji kształcenia | w programie nie ma tak silnych powiązań między działami wiedzy, treści są interdyscyplinarne, dlatego możliwa jest indywidualizacja oraz wprowadzanie zmian         |
| sprawdza się wiedzę uczniów poprzez sprawdziany, testy, odpowiedzi ustne, ale kontrola postępów jest wyrywkowa        | również przeprowadza się testy i sprawdziany przed wprowadzeniem kształcenia modułowego, w jego trakcie oraz po zakończeniu kształcenia w celu ewaluacji            |
| nie wiąże się ze stosowaniem teorii w praktyce, więc nie zwiększa wymagań wobec nauczycieli                           | zwiększa wymagania wobec nauczycieli, nauczyciel musi posiadać wysokie kwalifikacje, zwiększa się także nakład pracy i czas przeznaczane przez nauczycieli na pracę |

Źródło: opracowanie własne na podstawie następujących pozycji: Figurski J., Symela K., *Modułowe programy nauczania w kształceniu zawodowym*, ITE, Radom 2001; Jarosińska R., *Kształcenie modułowe*, [www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=43:moulo-we&catid=24:publikacje&Itemid=26](http://www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=43:moulo-we&catid=24:publikacje&Itemid=26); Krzyżak J., *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*, [www.ptde.org/file.php/1/Archi-wum/XII/Modu\\_owe\\_programy\\_ksztal\\_cenia.pdf](http://www.ptde.org/file.php/1/Archi-wum/XII/Modu_owe_programy_ksztal_cenia.pdf)

Należy nadmienić, że kształcenie modułowe przynosi wiele korzyści. Pozwala lepiej ocenić efekty nauczania, przywiązuje wagę do **konkretnych kwalifikacji** (zatem zwiększa szanse odnalezienia się uczniów szkół zawodowych na rynku pracy i dopasowania się do wymogów pracodawców). Ponadto takie nauczanie (dzięki aktywizującym metodom nauczania oraz zmienionej relacji pomiędzy nauczycielem a uczniem) kształci u uczniów samodzielność w działaniu i przygotowuje ich do dalszego samokształcenia i doskonalenia zawodowego. Kształcenie modułowe korzysta z różnorodnych metod, pozwala w różny sposób osiągać podobne rezultaty, umożliwia przekwalifikowanie się. Kształcenie to znacznie przeobraża zadanie nauczycieli oraz modyfikuje zadania centrów kształcenia praktycznego. Trzeba jednakże przyznać, że koszt wdrażania modułów jest wyższy od kształcenia przedmiotowego, przede wszystkim dlatego, że wymaga od nauczycieli podnoszenia kompetencji (co jest jednocześnie najważniejszym zadaniem niniejszego programu doskonalenia nauczycieli). Wyższy koszt nauczania wiąże się też z koniecznością zmiany organizacji pracy, z koniecznością pełnego wyposażenia pracowni i stacji dydaktycznych, z podziałem pracy na zespoły. Wydaje się jednak, że zalety kształcenia modułowego znacznie przewyższają jego wady. Najistotniejsza okazuje się możli-

wość praktycznego przygotowania uczniów poprzez stawianie przed nimi w szkole zadań, z którymi spotkają się u przyszłego pracodawcy, a także możliwość zdobycia kwalifikacji liczących się na rynku pracy.

Określono już, jakie zmiany programowe przewiduje reforma szkolnictwa zawodowego oraz jak rozumieć ramy kwalifikacji, wymieniono również zalety rekomendowanego kształcenia modułowego jako sposobu nabycia owych kwalifikacji. Przede wszystkim jednak należy zdefiniować pożądane kwalifikacje absolwentów szkół zawodowych – odpowiedzieć na pytanie, jakich kwalifikacji i kompetencji poszukują przedsiębiorcy i pracodawcy.

## 2. Kwalifikacje absolwentów szkół zawodowych pod kątem oczekiwań pracodawców

W wyznaczaniu kwalifikacji, którymi powinni legitymować się absolwenci szkół zawodowych, pomocne były między innymi studia literaturowe opracowane w ramach projektu (zatytułowane *Programy nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach ponadgimnazjalnych a wymogi współczesnej gospodarki na wykwalifikowaną kadrę*). Studia te wskazują, do jakich umiejętności przywiązują wagę autorzy programów nauczania, a co ważniejsze – jak pracodawcy oceniają kompetencje młodzieży oraz jakich kwalifikacji brakuje młodym ludziom do efektywnego wykonywania czynności zawodowych.

Na potrzeby tego programu najważniejsze jest dokonanie analizy oczekiwań pracodawców. Warto jednak nadmienić, że autorzy programów nauczania oraz podstaw programowych zwracają uwagę na następujące umiejętności uczniów:

1. Podejmowanie samodzielnych decyzji;
2. Wykazanie się odpowiedzialnością za innych ludzi, zwłaszcza innych pracowników firmy;
3. Kreatywne myślenie (te trzy umiejętności mają zostać wykształcone na przedmiocie z zakresu podstaw przedsiębiorczości);
4. Rozwiązywanie problemów – w sytuacji typowej i sytuacji problemowej;
5. Inicjatywę własną;
6. Znajomość języka obcego;

7. Pracę zespołową oraz kulturę współzycia z innymi;
8. Planowanie działalności gospodarczej;
9. Stosowanie przepisów i aktów prawnych w praktyce;
10. Organizowanie zebrań i konferencji;
11. Organizowanie własnego stanowiska pracy;
12. Udzielanie pierwszej pomocy osobom, które uległy wypadkom przy pracy<sup>14</sup>.

Pewne umiejętności zależą oczywiście od specjalizacji i wykonywanego zawodu. Technik administracji na przykład musi przygotowywać projekty umów oraz innych dokumentów, dbać o przepływ informacji. Technik ekonomista z kolei powinien znać zasady rachunkowości, prowadzić ewidencję księgową, sporządzać i analizować dane statystyczne, wykazywać postawę przedsiębiorczą itp.

Przyjrzyjmy się dokładniej wymaganiom przedsiębiorców wobec pracowników, którzy ukończyli edukację zawodową. Według autorek studiów literaturowych opracowanych w ramach projektu, pracodawcy oczekują, aby praktyczne kwalifikacje zawodowe były poparte świadectwem ukończenia odpowiedniej szkoły zawodowej, znajomością języków obcych, sprawnym poruszaniem się w świecie technologii informacyjnej i komunikacyjnej oraz licznymi predyspozycjami osobowymi i umiejętnościami miękkimi. Poniżej znajduje się zestawienie ważniejszych oczekiwań pracodawców, w zależności od stanowiska zajmowanego przez pracownika.

**Tabela 2.** Oczekiwania pracodawców w stosunku do pracowników<sup>15</sup>

| Stanowisko                        | Ważniejsze cechy, które powinien posiadać pracownik   |
|-----------------------------------|---|
| robotnik niewykwalifikowany       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• obsługa komputera oraz umiejętność korzystania z Internetu,</li> <li>• doświadczenie zawodowe (dla 40% badanych pracodawców)</li> </ul>  |
| robotnik wykwalifikowany          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• wykształcenie (co najmniej) zasadnicze zawodowe,</li> <li>• doświadczenie zawodowe (przynajmniej rok – dla 30% pracodawców, 2–5 lat dla 30% pracodawców),</li> <li>• rzetelność, dokładność,</li> <li>• konkretna wiedza i umiejętności</li> </ul> |
| pracownik administracyjno-biurowy | <ul style="list-style-type: none"> <li>• średnie lub wyższe wykształcenie,</li> <li>• znajomość języka angielskiego,</li> <li>• umiejętność obsługi komputera,</li> </ul>   |

<sup>14</sup> Na podstawie studiów literaturowych opracowanych w ramach projektu autorstwa dr Danuty Kitowskiej i dr Moniki Kłos.

<sup>15</sup> Zestawienie nie uwzględnia danych typu wiek, płeć pracowników – w analizie źródeł zwracają uwagę elementy dyskryminacji ze względu na wiek i płeć, zwłaszcza w przypadku oczekiwań dotyczących stanowiska kierowniczego.

|             |   |
|-------------|---|
|             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• doświadczenie zawodowe,</li> <li>• rzetelność, dokładność (ponad 70% pracodawców),</li> <li>• wiedza i umiejętności,</li> <li>• samodzielność w działaniu</li> </ul>   |
| technik     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• wiedza (ponad 66% pracodawców),</li> <li>• rzetelność, dokładność (ponad 66% pracodawców),</li> <li>• znajomość branży,</li> <li>• praktyczne umiejętności</li> </ul>  |
| specjalista | <ul style="list-style-type: none"> <li>• wiedza z danej branży (ponad 64% pracodawców),</li> <li>• rzetelność, dokładność,</li> <li>• praktyczne umiejętności</li> </ul>  |
| kierownik   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ukończone studia wyższe (ponad 78% pracodawców),</li> <li>• znajomość j. angielskiego (ok. 40% pracodawców),</li> <li>• umiejętność obsługi komputera,</li> <li>• kilkuletnie doświadczenie zawodowe,</li> <li>• wiedza, rzetelność, dokładność</li> </ul> |

Źródło: opracowanie własne, na podstawie studiów literaturowych przygotowanych w ramach projektu

Podsumowując wyniki badań, warto wskazać, że niektóre oczekiwania pracodawców są bardzo ogólne. Wielu pracodawców, niezależnie od omawianego stanowiska, wymaga rzetelności i dokładności, czyli zaangażowania w pracę i prawidłowego wykonywania swoich obowiązków. W analizie pojawiają się kompetencje związane z technologią informacyjną oraz językami obcymi (głównie z językiem angielskim). Pracodawcy wskazywali na wiedzę i umiejętności praktyczne, ale także na doświadczenie zawodowe, które jest niezwykle istotne w kontekście praktyk zawodowych.

Z drugiej strony, pracodawcy odnosili się do braków, jakie posiadają absolwenci szkół zawodowych. Pracodawcy najniżej ocenili inicjatywę młodzieży oraz poszukiwanie nowych rozwiązań przez absolwentów. Pracodawcy uważają również, że umiejętności praktyczne młodzieży pozostawiają wiele do życzenia, ponieważ młodzi ludzie nie są przygotowani do czekających ich zadań. Zdaniem pracodawców posiadana przez absolwentów wiedza nie jest wystarczająca. Młodzież często zachowuje się biernie, nie potrafi samodzielnie rozwiązywać zadań i podejmować decyzji, brakuje jej przygotowania do samodzielnej pracy, kreatywności w podejściu do problemów.

Należy podkreślić, że pracodawcy potrafią dostrzec też dobre strony absolwentów szkół zawodowych. Pozytywnie oceniono umiejętność pracy zespołowej u młodych ludzi, angażowanie się w pracę grupy, dostosowanie się do grupowych norm i obowiązków, także umiejętność wypracowywania kompromisów. Pracodawcy sądzą również, że absol-

wenci dobrze radzą sobie z sytuacjami, które mogą wywoływać stres (zatem na przykład przyszli pracownicy dobrze wypadają na rozmowie kwalifikacyjnej). Co istotne, pracodawcy pozytywnie oceniają także staranność wykonywania czynności zawodowych przez absolwentów.

Jakie kompetencje absolwentów są najwyżej punktowane przez pracodawców? Najlepiej oceniana jest punktualność absolwentów, ale już na drugim miejscu plasuje się chęć podnoszenia zawodowych kwalifikacji (co jest również kluczowe w kontekście tego programu). Ponadto pracodawcy doceniają ambicję młodych ludzi, ich obowiązkowość, pracowitość oraz gotowość do poznawania i wdrażania się do nowych obowiązków.

Oznacza to, że absolwentom szkół zawodowych nie brakuje pracowitości ani zaangażowania w stawiane przed nimi zadania, a jedynie praktycznego przygotowania oraz pomysłów, jak oni sami mogą usprawnić działanie firmy, jak mogą się pełniej zaangażować i gdzie szukać rozwiązań. Istnieje jednak możliwość pracy nad umiejętnościami absolwentów, gdyż wykazują oni wysoką gotowość do podnoszenia swoich kompetencji, uczenia się nowych rzeczy. Dzięki takiemu nastawieniu i zaangażowaniu młodzieży położenie nacisku na ćwiczenie praktycznych umiejętności w szkołach, centrach kształcenia praktycznego oraz w trakcie praktyk zawodowych może odnieść pożądane skutki, zapewnić uczniom wysokie kwalifikacje zawodowe i lepiej ich przygotować do konfrontacji z życiem zawodowym, do podejmowania własnej inicjatywy i wykonywania samodzielnych działań.

Pracodawcy określili również umiejętności, których powinny uczyć szkoły zawodowe. Wśród nich wymienili: odpowiedzialność, współpracę z innymi ludźmi, posługiwanie się logicznym myśleniem, umiejętności interpersonalne, samodzielność i rzetelność, wykazywanie kultury osobistej, a także umiejętność pracy z komputerem oraz znajomość zasad rysunku technicznego. Młodzi ludzie powinni nauczyć się stosowania przepisów prawa w praktyce oraz poznać zachowania, z jakimi będą mieli do czynienia w przyszłej pracy.

W ramach podsumowania wskażmy predyspozycje, na wykształcenie których powinni kłaść nacisk nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu (poza kompetencjami związanymi z konkretną specjalizacją). Obrazuje je tabela 3.

**Tabela 3.** Umiejętności, jakie powinni kształcić nauczyciele u uczniów szkół zawodowych zdaniem pracodawców

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Umiejętności twarde</b>        | wykorzystywanie w pracy technologii informacyjnej i komunikacyjnej, znajomość programów specjalistycznych oraz nowej technologii         |
|                                   | posługiwanie się rysunkiem technicznym   |
|                                   | obeznanie z procedurami w przedsiębiorstwach, opanowanie podstaw działalności gospodarczej, wiedza o roli organizacji w życiu społecznym |
|                                   | umiejętność badania rynku  |
|                                   | znajomość praw konsumenckich   |
| <b>Umiejętności miękkie</b>       | odpowiedzialność za podjęte decyzje  |
|                                   | bardzo dobra organizacja pracy, umiejętność planowania   |
|                                   | przedsiębiorczość, operatywność  |
|                                   | odporność na stres   |
|                                   | wysoka motywacja do pracy  |
|                                   | samodzielność (także w pobieraniu informacji przez uczniów)  |
|                                   | aktywność, w tym aktywność zawodowa, umiejętność poruszania się po rynku pracy   |
|                                   | kreatywność, twórcze rozwiązywanie problemów   |
|                                   | podejmowanie decyzji   |
|                                   | otwartość na zmiany, nastawienie na rozwój, elastyczność   |
|                                   | znajomość języka obcego (przynajmniej języka angielskiego)   |
|                                   | umiejętność współpracy z innymi, komunikatywność, prowadzenie negocjacji   |
|                                   | umiejętność autoprezentacji  |
| otwarte wyrażanie własnych opinii |  |

Źródło: opracowanie własne, na podstawie studiów literaturowych przygotowanych w ramach projektu oraz dyskusji panelowych, które odbyły się w Wyższej Szkole Biznesu w Pile na przełomie stycznia i lutego 2011 roku

Warto zauważyć (za autorkami studiów literaturowych), że pewnych trudności nastręcza uwzględnienie w badaniach klasyfikacji, która nie zawsze rozróżnia cechy osobowościowe od umiejętności czy kwalifikacji. Trzeba również wziąć pod uwagę, że pracodawcy wskazują na umiejętności wiążące się z bieżącym zapotrzebowaniem na rynku pracy, które może ulegać zmianie. Nie można zapominać także o kwalifikacjach kluczowych dla danego zawodu.

Cennych informacji dodatkowych na temat pożądanych cech absolwentów szkół zawodowych dostarczyły także badania wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych

(przeprowadzone w województwie mazowieckim)<sup>16</sup>. Mogą one tworzyć kontekst do przedstawionych powyżej oczekiwań pracodawców. Zdaniem nauczycieli, liczące się umiejętności absolwentów to przede wszystkim (oprócz już przywoływanych kompetencji technicznych, językowych, komunikacyjnych, otwartości na zmiany oraz odporności na stres czy porażki):

1. Wytrwałe dążenie do celu;
2. Uczciwość i pracowitość;
3. Zaradność w codziennym życiu;
4. Postawa przedsiębiorcza;
5. Punktualność i skrupulatność, połączone z dociekliwością;
6. Efektywne zarządzania czasem pracy;
7. Poszanowanie publicznego mienia;
8. Umiejętność podtrzymywania kontaktów z innymi ludźmi;
9. Umiejętność bycia autorytetem dla innych osób;
10. Poczucie własnej wartości (warto na nie zwrócić uwagę, tym bardziej że nie pojawia się w poprzednich zestawieniach wymagań). Cecha ta została także wskazana jako jedna z kluczowych dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

---

<sup>16</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, [www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html) [data dostępu: 17.03.2011].



### 3. Dotychczasowe praktyki zawodowe w oczach pracodawców

Sposobem na zdobycie opisanych kwalifikacji, oprócz kilkuletniego kształcenia w szkole zawodowej (lub też kilku szkołach), powinny być praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach. W ich trakcie młodzież powinna stosować poznaną wcześniej teorię w praktyce, zapoznawać się ze stanowiskiem pracy, czynnościami zawodowymi i funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, pracować przy użyciu nowoczesnego sprzętu.

Sposób odbywania praktyk pozostawia jednak wiele do życzenia. Według studiów literaturowych opracowanych w ramach projektu *Doskonały Praktyk*, 50% pracodawców niechętnie przyjmuje młodych ludzi na praktyki. Wiąże się to z wysokimi kosztami przygotowania miejsca pracy dla praktykanta. Obecność praktykanta wpływa na funkcjonowanie firmy: praktykantowi należy udostępnić odpowiedni sprzęt, zapoznać go z regułami jego użytkowania, z zasadami BHP, ze wszystkimi obowiązkami pracowników, pokazać mu czynności, które ma wykonywać. Następnie należy czuwać nad samodzielnym realizowaniem zadań przez praktykanta oraz oceniać jego postępy. Wymaga to dużego nakładu pracy pracowników przedsiębiorstwa i przede wszystkim pochłania dużo czasu – niektórzy pracownicy, mający wdrożyć praktykanta do pracy, nie wykonują w tym czasie swoich codziennych czynności, tylko zajmują się szkoleniem i koordynowaniem pracy ucznia szkoły zawodowej. Traci na tym przedsiębiorstwo, ponieważ zysk z pracy praktykanta nie jest tak duży, jak z pracy wykwalifikowanego i doświadczonego pracownika. Pracodawcy, którzy negatywnie oceniają kwalifikacje uczniów i ich przygotowanie do podjęcia pracy zawodowej, niechętnie poświęcają czas na przyuczanie praktykantów do tego, co powinni umieć wykonać samodzielnie i czego powinni nauczyć się w szkole.

Dodatkowo pracodawcy muszą być odpowiednio przygotowani do przyjęcia praktykanta i spełnić bardzo wiele wymogów formalnych. Praktykom zawodowym towarzyszą kontrole przedstawicieli Sanepidu, Państwowej Inspekcji Higieny lub też Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Inspekcje wspomnianych instytucji stanowią kolejny powód niechęci przedsiębiorców do przyjmowania praktykantów. Nauczyciele zwykle nie pracują nad tym, aby ulepszyć warunki współpracy przedsiębiorstw ze szkołami, więc często przedsiębiorcy nie są zadowoleni z warunków zawarcia umowy z placówką oświatową, nie rozumieją też korzyści, jakie mogłyby dla nich płynąć ze sprawowania opieki nad praktykantem. Najczęściej na praktykanta spada konieczność nawiązania kontaktu z firmą,

w której chciałby on odbywać praktykę – nie uzyskuje on pomocy w tym zakresie ze strony szkoły czy nauczyciela<sup>17</sup>. Dodatkowym utrudnieniem dla praktykantów jest brak możliwości udania się na praktyki poza miejscem zamieszkania.

Gdy dochodzi do odbywania praktyki, zaangażowanie przedsiębiorców często jest niepełne<sup>18</sup>. Pracodawcy bardzo rzadko kończą kursy pedagogiczne, więc nie posiadają kwalifikacji do nauczania młodzieży. Nie wiedzą, jak oceniać praktykanta (na potrzeby końcowej oceny praktyk), nie zawsze udzielają młodym ludziom wystarczających instrukcji, nie zawsze chętnie dzielą się własnym doświadczeniem, zdarza się także wykorzystywanie praktykanta jako taniej siły roboczej lub powierzanie stażystom prac porządkowych. Programy praktyk oceniane są przez pracodawców jako przestarzałe. Nie wszyscy przedsiębiorcy otrzymują programy od szkół, czasami są zmuszani do organizowania czasu praktyk dla stażysty na własną rękę. Nawet jeżeli pracodawcy dysponują programami praktyk, część z nich nie kieruje się nimi przy współpracy z praktykantem. Nie zawsze też przedsiębiorcy są zainteresowani kształceniem stażysty – oraz samymi praktykami. Sporym problemem dla pracodawców staje się wypełnianie Dzienniczków Praktyk – nikt nie informuje ich, jak tworzyć dokumentację, zatem opinie i oceny wystawiane przez przedsiębiorców bywają nierzetelne i trudne do porównania. Nadzór pedagogiczny nad praktykami zawodowymi w dużej mierze nie istnieje, szkoły rzadko kontrolują przebieg praktyk. Pracodawcy nie zawsze mają świadomość, w jakim kierunku odbywa się kształcenie w szkołach zawodowych.

Nieefektywne praktyki zawodowe powodują, że pracodawcy muszą szkolić nie wykwalifikowanych absolwentów, a więc ponosić dodatkowe koszty. Takie szkolenie może trwać nawet do 6 miesięcy<sup>19</sup>. Dlatego w dalszym ciągu przedsiębiorstwa doświadczają problemów z rekrutacją (według danych spotyka to aż 2/3 firm w naszym kraju), mimo wysokiego bezrobocia w Polsce<sup>20</sup>. Brak dobrej organizacji praktyk utrwala niekorzystne stereotypy na ich temat, obniża ich wagę, odbiera uczniom szansę na zdobycie liczących się kwalifikacji.

---

<sup>17</sup> *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009, [www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna\\_nauka\\_zawodu.pdf](http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf) [data dostępu: 17.03.2011].

<sup>18</sup> *Ibidem*.

<sup>19</sup> *Mechanik wygrywa z magistrem*, <http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,3838082.html> [data dostępu: 16.03.2011].

<sup>20</sup> [www.hotmoney.pl/arttykul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276](http://www.hotmoney.pl/arttykul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276) [data dostępu: 16.03.2011].

## 4. Kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu

Rozdział drugi nakreślił, jakie umiejętności należy kształtować u uczniów szkół zawodowych (z kolei rozdział trzeci wskazał powody niewykształcenia pożądaných kompetencji podczas praktyk zawodowych). Aby efektywnie podnosić kwalifikacje młodzieży, trzeba pracować nad rozwijaniem kompetencji nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Jakimi predyspozycjami powinien zatem legitymować się nauczyciel pracujący w szkolnictwie zawodowym?

W literaturze przedmiotu wyróżnia się następujące funkcje nauczyciela<sup>21</sup>:

1. Funkcję dydaktyczną, związaną z przekazywaniem wiedzy – współcześni nauczyciele powinni posiadać wiedzę z wielu przedmiotów i kształcić młodzież interdyscyplinarnie;
2. Funkcję wychowawczą – dotyczącą kształtowania postaw młodzieży, stymulowania rozwoju wychowanków, rozbudzania ciekawości świata, a także pokierowania drogą zawodową uczniów;
3. Funkcję opiekuńczą – w zakresie udzielania koniecznej pomocy pedagogicznej czy psychologicznej, zapewniania pomocy socjalnej uczniom, wykazywania odpowiedzialności za uczniów, także podczas odbywania przez nich praktyk zawodowych;
4. Funkcję innowacyjną – oznaczającą konieczność wdrażania przez nauczyciela nowoczesnych metod i technik pracy, także nowych rozwiązań organizacyjnych i pomysłów technicznych;
5. Funkcję nauczyciela-badacza – ta funkcja obejmuje umiejętności oceniania własnej pracy przez nauczyciela oraz wytyczania ścieżek udoskonalenia swoich braków.

Walentyna Łozowiecka, oprócz funkcji wychowawczej i badawczej, a także integracyjnej (polegającej na integracji różnych dziedzin wiedzy oraz umiejętności), wyróżniła dodatkowo funkcje<sup>22</sup>:

---

<sup>21</sup> Stasiak P., op.cit.

<sup>22</sup> Łozowiecka W., *Uwarunkowania psychologiczno-pedagogiczne przygotowania do efektywnej pracy zawodowej* [w:] Kwiatkowski S. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, IBE, ITE, Warszawa – Radom 2008.

1. Motywacyjną – przejawiającą się klarownym określaniem własnych celów zawodowych oraz motywowaniem samego siebie i uczniów;
2. Samorozwojową – związaną z dążeniem do nieustannego rozwoju zawodowego;
3. Progностyczną – oznaczającą planowanie takiej pracy z uczniami, która doprowadzi do rozwiązania zadań zawodowych i przyniesie określone skutki.

Jak wskazane funkcje przekładają się na konkretne wymagania wobec nauczycieli?

Zgodnie ze studiami literaturowymi, z wnioskami z dyskusji panelowych przeprowadzonych w Wyższej Szkole Biznesu w Pile oraz z planem rozwoju kompetencji nauczycieli i instruktorów, pedagodzy muszą posiadać odpowiednie doświadczenie oraz doskonale znać realia pracy w przedsiębiorstwach (w czym pomocne będą proponowane przez program praktyki w przedsiębiorstwach). Konieczna jest znajomość zaplecza technicznego, języka technicznego, stanowisk pracy, przepisów prawnych regulujących działalność przedsiębiorstw – aby nauczyciele mogli przekazać uczniom wiedzę na te tematy. Kluczowym zadaniem nauczycieli jest zadbanie o aktualizację wiedzy – zapoznanie się z nowoczesnymi technologiami i technikami pracy w zawodach, w których dydaktycy się specjalizują. Umiejętności techniczne nauczycieli nie pozostają bez znaczenia. Do ich obowiązków należy wprowadzanie na szkolnych zajęciach nowości związanych z techniką i informatyką, nauczanie młodzieży tworzenia życiorysu czy listu motywacyjnego.

Rolą nauczycieli staje się także uświadomienie uczniom kompetencji, jakie powinni zdobywać, oraz pomoc w określeniu własnej ścieżki zawodowej (a także w przygotowaniu młodzieży do uczestnictwa w różnych formach zatrudnienia, w tym samozatrudnienia). Nauczyciele i instruktorzy są odpowiedzialni za poradnictwo zawodowe w szkołach, dopasowane do potrzeb rynku pracy oraz potrzeb i możliwości uczniów. Należy zaakcentować potrzebę monitorowania przez nauczycieli rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Branie pod uwagę cech osobowych uczniów i ich uwarunkowań okazuje się istotne z punktu widzenia indywidualizacji nauczania. Ponadto trzeba nadmienić, że nauczyciel powinien uczyć wychowanków dostrzegania ich własnych mocnych stron i poszukiwania na ich podstawie odpowiedniego stanowiska na rynku pracy. Wśród cech nauczycieli pożądanym jest obiektywizm, który przejawia się w sprawiedliwym ocenianiu postępów uczniów, a także otwartość na zmiany oraz cierpliwość.

Nauczyciele szkół zawodowych (zresztą nie tylko zawodowych) i instruktorzy powinni pracować przy wykorzystaniu **metod aktywizujących**. Przykłady takich metod (najbardziej przydatnych w kontekście edukacji zawodowej) to: dyskusja, drama, projekt, studium przypadku, tzw. ćwiczenia *project case*, gry dydaktyczne (metody te akcentuje

również kształcenie modułowe, o czym była już mowa w rozdziale pierwszym). Przykładem wykorzystania aktywnych metod jest postawienie ucznia w sytuacji problemowej, następnie wypracowanie rozwiązania problemu oraz poddanie tego rozwiązania weryfikacji w fazie końcowej. Aby uczniowie mogli przećwiczyć pewne umiejętności, konieczne jest zapewnienie im licznych warsztatów i ćwiczeń – realizowanych w niewielkich zespołach.

Nauczyciel musi również posługiwać się językiem obcym, aby mógł wymagać tego samego od wychowanków. Z badań wśród nauczycieli wynika, że oczekują oni podnoszenia ich językowych kompetencji, gdyż odczuwają własne braki w tym zakresie<sup>23</sup>.

Osobnej uwagi wymagają umiejętności miękkie nauczyciela. Należy podkreślić tutaj zarządzanie zespołem, kierowanie grupą ludzi oraz procesem dydaktycznym – gdyż nauczyciel przewodzi grupie, jaką jest klasa szkolna, kieruje też zespołami ćwiczeniowymi wykonującymi określone zadania, planuje proces kształcenia. Nie mniej ważne są umiejętności komunikacyjne, inteligencja emocjonalna, twórcze myślenie, elastyczność, innowacyjność i przedsiębiorczość – wszystko po to, aby nauczyciele mogli przekazywać te kompetencje swoim uczniom. Kolejne istotne cechy to wysokie poczucie własnej wartości oraz kultura osobista.

Zgodnie z referatem Wojciecha Szerementa, do kluczowych umiejętności nauczyciela przedmiotów zawodowych należą (poza wspomnianymi powyżej):

1. sztuka prezentacji,
2. zarządzanie wiedzą i zarządzanie zmianą,
3. zarządzanie nakierowane na potrzeby klienta,
4. znajomość uwarunkowań regionu,
5. orientacja w bazie praktyk zawodowych.

Tymczasem, jak dowodzą badania oraz jak wskazuje plan rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, pedagodzy nie posiadają wielu z tych kwalifikacji, nie dysponują wiedzą na temat najnowszych technologii ani pracy w przedsiębiorstwie, gdyż nie współpracują z pracodawcami. Nauczyciele i instruktorzy odczuwają swoje braki przede wszystkim w zakresie zwiększania kompetencji informatycznych i technicznych. Twierdzą, że nie wykorzystują możliwości komputera i Internetu (przede wszystkim dotyczy to platformy Moodle), nie pracują też ze specjalistycznym oprogramowaniem. Co więcej, nie posługują się językami obcymi. Po-

---

<sup>23</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, [www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html) [data dostępu: 17.03.2011].

zostają teoretykami, a nie praktykami, nie mogą więc wytyczyć uczniom zadań, które pozwoliłyby im zapoznać się z przeszłymi obowiązkami. Przekazywana przez pedagogów wiedza jest oderwana od realiów życia gospodarczego.

Nauczyciele nie wiedzą ponadto, jak pomóc uczniom w zaplanowaniu kariery zawodowej. Skoro nie znają potrzeb pracodawców, nie są pomocni w przygotowaniu młodzieży do rozmów kwalifikacyjnych, do poszukiwania pracy. Nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu w niewystarczający sposób ukazują uczniom wagę praktyk zawodowych. Nie są w stanie w nich uczestniczyć ani kontrolować postępów uczniów ze względu sztywny plan własnej pracy (niemożność uzyskania zwolnienia z pracy ani jej skrócenia). Dodatkowo dydaktycy nie mają wyrobionego nawyku kształcenia ustawicznego, nie zabiegają o podnoszenie swoich kompetencji, a już na pewno nie czynią tego poprzez współpracę z przedsiębiorstwami. Bardzo często nie orientują się, jak nawiązać taką współpracę, nikt też nie oferuje im szkoleń z tego zakresu. Wszystko to sprawia, że istnieje konieczność doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów, szczególnie za pomocą praktyk w przedsiębiorstwach.

Nauczyciele często pozytywnie oceniają swoje kompetencje dydaktyczne i wychowawcze, brakuje im jednak praktyki. Na uwagę zasługują zarówno nauczyciele młodzi, którzy nie zdążyli jeszcze nabyć doświadczenia związanego ze stażem pracy, jak i nauczyciele starsi, co prawda bardziej doświadczeni, lecz często niezorientowani w innowacyjnych technologiach i modyfikacjach informatycznych oraz w sposobach funkcjonowania nowoczesnych przedsiębiorstw.

## 5. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce

Niniejszy dokument odnosi się do zmian wprowadzanych w szkolnictwie zawodowym, zawiera także wytyczne dotyczące podnoszenia kwalifikacji zarówno uczniów, jak i nauczycieli przedmiotów zawodowych. Trzeba jednakże wyjaśnić, dlaczego rozwój umiejętności nauczycieli pracujących w szkolnictwie zawodowym oraz praca nad kształceniem uczniów w szkołach zawodowych stanowią obecnie priorytet w reformowaniu edukacji w ogóle.

### 5.1. Dylematy szkolnictwa zawodowego

Szkolnictwo zawodowe znajduje się obecnie w sytuacji pogłębiającego się kryzysu, na co wskazuje literatura przedmiotu oraz plan rozwoju kompetencji nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Jakże dostrzega się przejawy, a co ważniejsze – przyczyny tego kryzysu? Są to przede wszystkim<sup>24</sup>:

1. Stopniowa likwidacja szkół zawodowych po 1989 roku, związana między innymi z upadkiem zakładów, przy których istniały szkoły przyzakładowe;
2. Upowszechnienie szkolnictwa ogólnego kosztem ograniczenia szkolnictwa zawodowego po wprowadzeniu w życie reformy edukacji z 1999 roku;
3. Wzrost liczby studentów i rozwój szkolnictwa wyższego, niezależnie od poziomu kształcenia;
4. Niska jakość podręczników i materiałów do nauki zawodu;
5. Brak funduszy przeznaczanych na szkolnictwo zawodowe;
6. Obciążający placówki oświatowe system egzaminów wewnętrznych;
7. Załamanie koniunktury gospodarczej;
8. Nieadekwatne programy nauczania i przestarzałe pomoce dydaktyczne;
9. Niedostosowanie szkolnictwa do zapotrzebowania rynku pracy (np. do wzrastającego zapotrzebowania na zawody związane z informatyką czy mechatroniką);
10. Niż demograficzny;
11. Niewystarczająca liczba zawodów ujęta w klasyfikacji zawodowej;

---

<sup>24</sup> Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Biuro Analiz Sejmowych Infos, 2007, nr 16; *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, NIK, Warszawa 2009 oraz *Plan rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie*, opracowany w ramach projektu.

12. Nieefektywna współpraca z przedsiębiorstwami (o której wspomniano już w rozdziale trzecim);
13. Marginalizacja szkolnictwa zawodowego;
14. Rezygnacja z podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, a także zmniejszanie się liczby nauczycieli;
15. Wspieranie przez państwo upadających gałęzi gospodarczych;
16. Niewystarczające wyposażenie pracowni w placówkach oświatowych, brak nowoczesnego sprzętu, przy pomocy którego młodzież mogłaby zapoznawać się ze sposobami pracy z nowymi technologiami (problemy z wyposażeniem wiążą się bezpośrednio z małymi nakładami finansowymi na szkolnictwo zawodowe).

Na uwagę zasługuje wzrost liczby osób podejmujących studia oraz osób pragnących zdobyć świadectwo dojrzałości w liceach ogólnokształcących lub technikach<sup>25</sup>. Jest to związane z ograniczeniem zasadniczego szkolnictwa zawodowego (taki cel postawiła sobie reforma edukacji z 1999 roku – ograniczenie kształcenia zawodowego do poziomu 20% z 52%<sup>26</sup>), co z kolei przekłada się na brak średnio wykwalifikowanych pracowników i na zapotrzebowanie na nich na rynku pracy. Rozpoczęcie studiów wyższych przez większą liczbę studentów jest oczywiście zjawiskiem pozytywnym, lecz nie zawsze wiąże się z faktycznym podwyższeniem kwalifikacji, jeżeli studenci wybierają kierunki studiów na uczelniach wyższych, które nie oferują wysokiego poziomu kształcenia. Studiowanie na takich uczelniach nie zapewnia absolwentom dobrego przygotowania praktycznego. Mimo uzyskania dyplomu i stopnia magistra, nie zapewnia również sukcesu na rynku pracy. Wzrost liczby osób z wykształceniem wyższym w ostatnich latach nie oznacza podniesienia poziomu kształcenia wyższego, oznacza za to wyższy poziom bezrobocia wśród tych osób. Z dyskusji panelowych, które odbyły się w Wyższej Szkole Biznesu w Pile, wynika, że wśród osób do 25. roku życia odnotowano w ubiegłym roku wzrost wskaźnika bezrobocia (który wynosi teraz 23,2%).

Liczba uczniów szkół zawodowych maleje również z powodu możliwości wykonywania zawodu za granicą Polski (szczególnie w krajach Unii Europejskiej) – wielu młodych ludzi emigruje za granicę w poszukiwaniu pracy, a polskie placówki zawodowe

---

<sup>25</sup> Hörner W., Szymański M.S. (red.), *Nauczyciel i kształcenie nauczycieli. Zmiany i wyzwania*, Warszawa 2005.

<sup>26</sup> Jak wskazuje plan rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania.



są zamykane z powodu braku środków finansowych na ich prowadzenie i udoskonalanie oraz dostarczanie im niezbędnego specjalistycznego sprzętu do wyszkolenia uczniów. W maju 2011 roku, kiedy zostaną otwarte rynki niektórych państw europejskich (na przykład Niemiec i Austrii) dla pracowników z Węgier, Czech, Słowacji i Polski, można spodziewać się kolejnej fali migracji zarobkowych, tym bardziej że kraje europejskie proponują młodym ludziom bardzo atrakcyjne programy szkoleniowe (młodzież może kształcić się w szkołach zawodowych, na co otrzymuje stypendium, jak również zakwaterowanie i wyżywienie, a ponadto gwarancję późniejszego zatrudnienia)<sup>27</sup>. Nie dziwi więc fakt, że młodzież wybiera kształcenie i pracę poza granicami Polski, rezygnując z podejmowania edukacji w szkołach o profilu zawodowym w naszym kraju. W wielu europejskich krajach przywiązuje się wagę do szkolnictwa zawodowego, zgodnie z polityką perspektywiczną – w Niemczech i Austrii wykształcenie zawodowe posiada aż 77% osób uczących się, w Szwajcarii – 69%, na Słowacji – 67%<sup>28</sup>. W Polsce zaś młodzież zyskuje dobre przygotowanie ogólne, ale w mniejszym stopniu przygotowanie techniczne.

Z opisanymi zjawiskami wiąże się marginalizacja szkolnictwa zawodowego w Polsce. W społeczeństwie funkcjonuje przekonanie, że szkoły zawodowe proponują o wiele gorszą jakość kształcenia niż szkoły o profilu ogólnym. Uczniowie, posługując się tym stereotypem, niechętnie wybierają edukację zawodową, nie doceniają możliwości, jakie zapewnia im taka edukacja. Często na podejmowanie decyzji przez uczniów mają wpływ również rodzice, przekonani o negatywnym statusie szkół zawodowych, a także oczekujący od swoich dzieci wykształcenia wyższego, niezależnie od ich potrzeb i predyspozycji. Nie istnieje właściwie prowadzone poradnictwo zawodowe, które mogłoby zmienić obecny stan rzeczy i ukazać młodym ludziom korzyści z kształcenia zawodowego. Dlatego maleje popyt na szkoły zawodowe, brakuje kandydatów do tych szkół, do czego przyczynia się postępujący niż demograficzny.

Maleje również liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych. Pedagodzy nie są zadowoleni z wynagrodzenia, z prestiżu związanego z zawodem nauczyciela, z rosnącej liczby obowiązków, obniża się ich motywacja i rośnie wypalenie zawodowe. Według danych zawartych w planie rozwoju kompetencji nauczycieli i instruktorów, około 25% nauczycieli może odejść ze szkół zawodowych w najbliższych latach. Ta tendencja dotyczy w największym stopniu instruktorów praktycznej nauki zawodu – coraz mniej osób

---

<sup>27</sup> Zgodnie z danymi prezentowanymi w planie rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

<sup>28</sup> Nowakowska-Siuta R., *Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej*, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2006.

z wykształceniem technicznym decyduje się na pracę w szkole zawodowej (zarobki instruktora praktycznej nauki zawodu są niższe niż nauczyciela z wykształceniem wyższym). Osoby posiadające wyższe wykształcenie w branży ekonomicznej, administracyjnej czy marketingowej rzadko podejmują pracę w szkołach zawodowych, poszukując lepiej płatnej pracy związanej z większym prestiżem.

Badania dowodzą, że nauczyciele nie wyrobili w sobie nawyku kształcenia ustawicznego. Dane z Głównego Urzędu Statystycznego potwierdzają tę tezę: w ciągu trzech ostatnich lat doksztalało się 15–17% nauczycieli (z przebadanych 67 578 osób)<sup>29</sup>. Dydaktycy rzadko korzystają z możliwości łączenia pracy w szkole z pracą w przedsiębiorstwie (która daje im dodatkowe doświadczenie zawodowe). Instruktorzy praktycznej nauki zawodu wypracowują w tygodniu 22 godziny dydaktyczne, zwykle w cyklach po 6 godzin – co praktycznie uniemożliwia pracę w innym miejscu niż placówka oświatowa.

Słaba współpraca szkół z przedsiębiorcami nie ułatwia rozwiązania problemów szkolnictwa zawodowego. Praktyki zawodowe często nie spełniają swoich funkcji, wpływ pracodawców na szkolnictwo zawodowe jest w dalszym ciągu ograniczony. Wprawdzie zostały podpisane porozumienia między resortem edukacji a organizacjami pracodawców (można tu wymienić między innymi następujące organizacje: Związek Rzemiosła Polskiego, Konfederacja Pracodawców Polskich, Naczelna Rada Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowa Izba Gospodarcza i inne<sup>30</sup>), jednakże potrzeba dużo czasu, aby przełożyło się to na współpracę szkół z przedsiębiorcami na szczeblu lokalnym. Nie zawsze szkoły proponują przedsiębiorcom współpracę, nie zawsze też przyszli pracodawcy widzą sens inwestowania w edukację. Przedsiębiorcy muszą zdać sobie sprawę ze współodpowiedzialności za kształcenie przyszłych pracowników.

Szkoły zawodowe, którym brakuje nowoczesnego sprzętu, nie są w stanie przygotować uczniów do obsługi specjalistycznych urządzeń. Zdarza się też tak, że sprzęt trafia do placówki oświatowej, która go nie wykorzystuje, ponieważ nie stać jej na opłacenie kosztów programów używanych do obsługi sprzętu<sup>31</sup>. Młodzież, pozbawiona dostępu do pewnych urządzeń, nie może się właściwie przygotować do zewnętrznych egzaminów zawodowych, nie ma również szans na otrzymanie certyfikatów dających jej prawo do obsługi tych urządzeń w przyszłym miejscu pracy.

---

<sup>29</sup> Jak wyżej.

<sup>30</sup> *Założenia projektowanych zmian – kształcenie ustawiczne i zawodowe. Informator MEN*, 2010, [www.reformaprogramowa.men.gov.pl/images/pdf/konferencje/4.pdf](http://www.reformaprogramowa.men.gov.pl/images/pdf/konferencje/4.pdf) [data dostępu: 11.03.2011].

<sup>31</sup> Zgodnie z danymi zawartymi w planie rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania.

Szkoły zawodowe nie dbają w wystarczającym stopniu o nauczanie języków obcych. Autorzy opracowanego w ramach projektu planu rozwoju kompetencji nauczycieli i instruktorów doszli do wniosku, że znajomość języków obcych nie należy do mocnych stron uczniów szkół zawodowych. Uczniowie negatywnie oceniający naukę języka obcego w szkole muszą korzystać z dodatkowych zajęć czy korepetycji, jeżeli chcą otrzymać pozytywną ocenę z egzaminu. W rozdziale dotyczącym kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych podkreślano, że pracodawcy kładą nacisk na znajomość języka obcego (przede wszystkim angielskiego, ale wśród wymagań pojawia się także niemiecki). Języki obce mają szczególne znaczenie w branży ekonomicznej, marketingowej, jak również w zarządzaniu.

Niedostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy jest spowodowane nieaktualnymi danymi pochodzącymi z urzędów pracy znajdujących się w powiatach oraz z kształceniem w zawodach nadwyżkowych. Według badań Najwyższej Izby Kontroli, w ciągu roku szkolnego 2007/2008 zawody nadwyżkowe stanowiły około 35% wszystkich zawodów, w których kształcono osoby dorosłe (podczas gdy zawody deficytowe stanowiły jedynie około 12% wszystkich zawodów). Również w centrach kształcenia ustawicznego najczęściej kształcono w zawodach, w których trudno było znaleźć zatrudnienie. Wśród tych zawodów dominowały na przykład: asystent ekonomiczny, organizator usług hotelarskich, technik mechanik, kucharz małej gastronomii, technik informatyk i inne<sup>32</sup>. Dyrektorzy szkół nie zawsze konsultowali się z powiatowymi urzędami pracy oraz kuratoriami oświaty, kiedy decydowali się na wprowadzenie do szkół nowego zawodu. Z kolei raporty urzędów pracy przedstawiają dane niepełne, gdyż nie wszyscy bezrobotni rejestrują się w urzędzie, wiele osób bezrobotnych szuka pracy samodzielnie. Podobnie dzieje się z ofertami pracy – nie wszystkie są zamieszczane w bazie urzędów pracy, pracodawcy często poszukują pracowników na własną rękę. Dlatego dane pochodzące z urzędów niekoniecznie muszą przedstawiać faktycznie zapotrzebowanie rynku pracy na określonych specjalistów, niekoniecznie również są aktualne, przedstawiają bowiem stan miniony – sprzed pół roku lub roku. Kolejny problem polega na tym, że szkoły wprowadzają nowe zawody, kierując się nie koniunkturą gospodarczą i prognozami gospodarczymi, a zainteresowaniem młodzieży nauką poszczególnych zawodów<sup>33</sup>. Zainteresowanie młodzieży zaś nie jest zawsze związane z zapotrzebowaniem na przedstawicieli konkretnych zawodów.

---

<sup>32</sup> *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, NIK, Warszawa 2009.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

O kryzysie szkolnictwa zawodowego świadczą także niskie wyniki egzaminów zewnętrznych, mających potwierdzać kwalifikacje zawodowe absolwentów. Raport Najwyższej Izby Kontroli ocenia, iż w latach 2006–2008 egzamin ten zdawało około 56% osób ze wszystkich osób uczestniczących w egzaminie, co oznacza, że prawie połowa uczniów nie zdała egzaminu. Niezdanie egzaminu lub nieprzystąpienie do niego skutkuje nieotrzymaniem dyplomu świadczącego o kwalifikacjach zawodowych. Centralna Komisja Egzaminacyjna dostrzegła niezgodności pomiędzy kwalifikacjami określonymi przez podstawy programowe jako niezbędne do nabycia w trakcie kształcenia a umiejętnościami, którymi rzeczywiście dysponowali absolwenci szkół zawodowych. Zdarzały się również przypadki nieuzyskania dyplomu przez żadnego absolwenta z konkretnej placówki. W szkołach nie zawsze realizuje się w pełni programy nauczania, brakuje środków dydaktycznych do właściwego kształcenia. Na niekorzyść szkolnictwa zawodowego świadczy również to, że do nauczania niektórych zawodów używa się programów nauczania opracowanych przed 2002 rokiem, zatem programy te nie mogą odpowiadać na aktualne potrzeby przedsiębiorców. Oznacza to również, zgodnie z oceną Najwyższej Izby Kontroli, że programy nauczania proklamują korzystanie z technologii, które obecnie nie mają już zastosowania.

## 5.2. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w kontekście zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół zawodowych z branż: ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania

Tworząc program doskonalenia zawodowego (dla nauczycieli i instruktorów) w przedsiębiorstwach z branż: ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania, nie sposób nie odwołać się do zapotrzebowania na rynku pracy na specjalistów z tych dziedzin. Według planu rozwoju kompetencji nauczycieli i instruktorów w branży ekonomicznej, administracyjnej, marketingu i zarządzania, zapotrzebowanie na specjalistów z tych branż będzie wzrastało.

Zapotrzebowanie na wspomnianych specjalistów ulegnie wyraźnym przeobrażeniom ze względu na **dynamiczny rozwój informatyki i technologii informacyjnej**. Wzrastające znaczenie nowych technologii sprawia, że wymienione gałęzie ekonomiczne, podobnie jak wiele innych dziedzin życia gospodarczego, będą funkcjonowały w coraz szerszym zakresie w oparciu o specjalistyczne programy oraz sprzęt.

Z drugiej strony, wyzwaniem dla szkół zawodowych branż ekonomicznych jest wzrost liczby absolwentów z tych dziedzin. Oznacza to, że absolwenci szkół zawodowych będą mieli mniejsze szanse na rynku pracy, jeśli zakres wykładanego materiału nie ulegnie zmianie. Wprawdzie, jak zauważyli uczestnicy dyskusji panelowej, która odbyła się 13 lutego 2011 roku w Wyższej Szkole Biznesu w Pile, trudno jednoznacznie określić, czy rozwój omawianych branż zdecydowanie zwiększy poziom zatrudnienia absolwentów, którzy ukończą szkoły zawodowe. Jednak z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że specjaliści z różnych branż ekonomicznych będą **niezbędni w rozwoju wielu wiodących gałęzi** (takich jak technologie informacyjne, ochrona zdrowia i ochrona środowiska, usługi finansowe, edukacja, opieka społeczna, produkcja i usługi, kultura i rozrywka oraz biotechnologia). Dziedziny te zostały ocenione jako rozwojowe przez Białostocką Fundację Kształcenia Kadr<sup>34</sup>. Branże te będą bowiem wykorzystywać wiedzę ekspercką ekonomistów, osób zarządzających oraz osób tworzących plany i strategie marketingowe. Każdy sektor potrzebuje również pracowników administracyjnych. Z tego względu uzasadniona jest taka reforma kształcenia zawodowego, która uwzględni znaczenie sektora ekonomicznego w rozwoju najbardziej ewolucyjnych branż gospodarczych.

Na zapotrzebowanie na specjalistów z omawianych branż będą miały wpływ również<sup>35</sup>:

1. Wzrost nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach w zakresie cen bieżących (aż do 2035 roku);
2. Wzrost nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach w zakresie cen stałych (choć wolniejszy od dynamicznego wzrostu nakładów obejmujących ceny bieżące);
3. Rozwój przemysłu oraz usług rynkowych;
4. Wzrost wynagrodzenia dla średniego personelu oraz dla techników (w województwie wielkopolskim wzrost ten utrzyma się na średnim poziomie).

Będzie temu sprzyjało także zwiększenie się produktu krajowego brutto w ciągu kolejnych lat (szczególny wzrost można będzie zauważyć w województwie wielkopolskim). W latach 2010–2020 tempo wzrostu PKB w tym województwie uplasuje się na

---

<sup>34</sup> Według danych prezentowanych na dyskusjach panelowych w Wyższej Szkole Biznesu w Pile.

<sup>35</sup> Zgodnie z *Planem rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie*.

poziomie ok. 3,6–4%<sup>36</sup>. Jeszcze większe zmiany prognozowane są na okres od 2020 do 2035 roku, tempo wzrostu PKB będzie plasowało się na poziomie 3,89–4%.

Warto przyjrzeć się także zapotrzebowaniu rynku pracy na specjalistów o określonym poziomie wykształcenia. Jak można ocenić zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych w ogóle?

Z dyskusji panelowych przeprowadzonych w Wyższej Szkole Biznesu w Pile wynika, że w powiecie pilskim istnieje duże zapotrzebowanie (około 39% poszukiwanych osób) na absolwentów **zasadniczych szkół zawodowych** z branż objętych projektem (podczas gdy zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wynosi 18%, a wyższym – 19%<sup>37</sup>). Zasadnicze szkoły zawodowe nie mogą zatem zostać zaniedbane przez działania w ramach projektu.

Z opracowanego na potrzeby projektu planu rozwoju kompetencji nauczycieli i instruktorów wynika, że liczba bezrobotnych osób z wykształceniem zawodowym w najbliższych latach będzie się zmniejszać. Już w roku 2020 liczba ta zmaleje do poziomu około 750 000 osób, a w roku 2035 do około 500 000 osób. Tendencje te będą się utrzymywać również w województwie wielkopolskim (szczególnie od 2015 roku do 2020 roku) oraz w powiecie pilskim<sup>38</sup>. Co istotne, prognozy te obejmują w równym stopniu mężczyzn i kobiety. Liczba osób bezrobotnych w Polsce wzrosła znacznie w 2009 roku, jednak najmniejsze tendencje malejące dotyczyły grup osób posiadających wykształcenie zawodowe oraz gimnazjalne i niższe. Oznacza to rosnące zapotrzebowanie na osoby posiadające konkretne kwalifikacje do wykonywania określonych zawodów. Jest to związane także z wzrostem bezrobocia osób z wykształceniem wyższym (a także średnim ogólnokształcącym).

Choć liczba bezrobotnych osób z wykształceniem zawodowym jest zasadniczo ciągle wyższa od liczby osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym, różnica ta będzie się znacząco zmniejszać.

Podsumowując tendencje zachodzące na ogólnopolskim rynku pracy oraz w województwie wielkopolskim, a także powiecie pilskim, można stwierdzić, że w następnych latach (w ciągu 34 lat) będzie wzrastało zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem za-

---

<sup>36</sup> Zgodnie z *Planem rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie*.

<sup>37</sup> Dane te, pochodzące z badania sondażowego przeprowadzonego na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Pile, zaprezentowała Ewa Dorna, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy, podczas dyskusji panelowej, która odbyła się 12 lutego w Wyższej Szkole Biznesu w Pile.

<sup>38</sup> Zgodnie z *Planem rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie*.

wodowym. Wzrost zapotrzebowania będzie dotyczył także specjalistów z branż: ekonomicznej, administracyjnej, marketingu i zarządzania (mimo dużej liczby absolwentów z tych sektorów). Trzeba zatem stwierdzić, że potrzeba podnoszenia kwalifikacji uczniów kształcących się w szkołach zawodowych z tych branż (a zarazem potrzeba zwiększania umiejętności prowadzących ich nauczycieli i instruktorów) ma głębokie uzasadnienie.

Analiza obecnej sytuacji szkolnictwa zawodowego wykazała jednak, że zmiany w tym obszarze edukacji są konieczne, aby zapewnić absolwentom szkół zawodowych większe szanse na rynku pracy. Próbą podniesienia rangi szkolnictwa zawodowego jest na pewno reforma, która wejdzie w życie w roku 2012/2013 (najważniejsze zmiany wprowadzane przez reformę zostały przedstawione w rozdziale pierwszym). Inne propozycje zmian to na przykład<sup>39</sup>:

1. Rozszerzenie systemu doradztwa zawodowego dla uczniów;
2. Monitorowanie i kontrolowanie głównych kierunków kształcenia w celu dostosowania ich do potrzeb rynku pracy;
3. Utworzenie jednej kategorii *nauczyciela kształcenia zawodowego* zamiast stosowanego do tej pory podziału na nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu;
4. Stworzenie stanowisk technodydaktycznych w placówkach oświatowych;
5. Zachęty finansowe dla przedstawicieli firm, którzy zgodzą się współpracować z oświatą;
6. Uporządkowanie kwestii dotyczącej refundacji kosztów zatrudniania stażystów i młodych pracowników;
7. Zaproponowanie nauczycielom kursów dotyczących kształcenia modułowego<sup>40</sup>;
8. Wykorzystanie metody projektu jako istotnej strategii edukacji zawodowej;
9. Wprowadzenie portfolio złożonego z materiałów i dokumentów ucznia, które będzie dokumentacją jego drogi zawodowej;
10. Prowadzenie zajęć w szkołach przez specjalistów z danej branży, pracowników przedsiębiorstw;
11. Opracowanie różnych form promocji szkolnictwa zawodowego;

---

<sup>39</sup> Samujło B., *Planowanie nauczania przedmiotów zawodowych w aspekcie postępu technicznego i sytuacji gospodarczej* [w:] Pankowska D., Sokołowska-Dzioba T., *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część I – Praca dydaktyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.

<sup>40</sup> *Relacja z III Ogólnopolskiej Konferencji „Rozwój Szkolnictwa Zawodowego w Polsce i Unii Europejskiej”*, [www.gazeta.edu.pl/Rozwoj\\_Szkolnictwa\\_Zawodowego\\_w\\_Polsce\\_i\\_Unii\\_Europejskiej-100\\_272-0.html](http://www.gazeta.edu.pl/Rozwoj_Szkolnictwa_Zawodowego_w_Polsce_i_Unii_Europejskiej-100_272-0.html) [data dostępu: 11.03.2011].

12. Rozszerzenie wiedzy uczniów na temat projektów unijnych wspierających kształcenie zawodowe;
13. Rozpowszechnianie dualnego systemu kształcenia, funkcjonującego przede wszystkim w Niemczech – umożliwiającego pobieranie nauki i jednocześnie odbywanie kilkuletnich staży lub pracowanie w przedsiębiorstwach;
14. Wskazywanie uczniom użyteczności pracy w zawodach, do których wykonywania się przygotowują<sup>41</sup>;
15. Gratyfikowanie uczniów wyróżniających się w nauce zawodu.

Jakie dodatkowe działania można podjąć w ramach programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu?

Podstawowe kierunki zmian wyznacza plan rozwoju kompetencji nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu opracowany w ramach projektu. Dwa najważniejsze obszary, w których muszą dokonać się zmiany, to **współpraca nauczycieli z przedsiębiorcami**, (przyszłymi pracodawcami absolwentów szkół zawodowych) oraz **doskonalenie zawodowe nauczycieli**. W niniejszym dokumencie wskazano, dlaczego do tej pory współpraca szkół z przedsiębiorstwami nie jest wystarczająca, przytoczono także fakt, że nauczyciele nie posiadają nawyku kształcenia ustawicznego. W tych obszarach należy zatem wprowadzić daleko idące zmiany.

---

<sup>41</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, [www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html) [data dostępu: 17.03.2011].



## 6. Praktyki dla nauczycieli i instruktorów jako sposób rozwoju kompetencji kadry pedagogicznej

Niniejszy program kieruje nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu na praktyki w przedsiębiorstwach. Praktyki te przyniosą korzyści zarówno nauczycielom i instruktorom (podniosą ich kwalifikacje do wykonywania zawodu), jak i uczniom szkół zawodowych (którzy zyskają lepiej wyszkolonych nauczycieli), a także samym przedsiębiorcom. Warto wykazać, jakie korzyści odniosą wszystkie zainteresowane strony z odbywania przez nauczycieli i instruktorów praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach (z branż ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania).

### 6.1. Korzyści z praktyk dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu

Z odbycia praktyk zawodowych najpełniej skorzystają nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Do najważniejszych korzyści dla kadry pedagogicznej zaliczamy<sup>42</sup>:

1. Poznanie funkcjonowania przedsiębiorstw oraz sposobów wykonywania najważniejszych czynności zawodowych w praktyce;
2. Zwiększenie kompetencji technicznych i informatycznych dzięki możliwości pracy ze specjalistycznym sprzętem w przedsiębiorstwie (szkoła nie daje takich możliwości);
3. Poszerzenie wiedzy zawodowej w zakresie wybranej specjalizacji;
4. Zwiększenie kompetencji komunikacyjnych oraz umiejętności autoprezentacji;
5. Umiejętność przygotowania własnego projektu w oparciu o pracę w przedsiębiorstwie;
6. Nawiązanie z pracodawcami kontaktu, który może przerodzić się w stałą współpracę;
7. Aktualizację wiedzy;

---

<sup>42</sup> Zgodnie z *Planem rozwoju kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie.*

8. Zwiększenie kompetencji przedsiębiorczych oraz umiejętności twórczego rozwiązywania problemów;
9. Zyskanie wiedzy, z jakimi pracodawcami należy współpracować i jakie warunki musi spełnić przedsiębiorca;
10. Poznanie praktycznych aspektów stosowania przepisów prawa w przedsiębiorstwie;
11. Rozwój umiejętności negocjacyjnych;
12. Możliwość wykształcenia nowych metod przekazywania treści nauczania uczniom;
13. Rozwój umiejętności organizowania praktyk zawodowych dla uczniów;
14. Zweryfikowanie kryteriów, według których opiekun praktyk powinien oceniać odbywanie przez uczniów praktyk w przedsiębiorstwie;
15. Zorientowanie się w wymaganiach pracodawców wobec absolwentów i postawienie takich samych wymagań uczniom szkół zawodowych;
16. Stworzenie podstaw do tego, aby nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu mogli stać się doradcami zawodowymi dla uczniów;
17. Zyskanie wiedzy na temat pracodawców, którzy chętnie przyjmą uczniów na praktykę zawodową;
18. Wdrożenie do samodzielnego nawiązywania kontaktu z pracodawcami;
19. Uświadomienie konieczności doskonalenia zawodowego;
20. Zyskanie wiedzy na temat zasad panujących w gospodarce.

Dzięki praktycznej wiedzy uzyskanej w przedsiębiorstwach nauczyciele będą mogli tworzyć własne, innowacyjne programy nauczania (w oparciu o podstawę programową oraz oczekiwania pracodawców względem absolwentów). Poznawszy wymagania pracodawców, dydaktycy będą w stanie wytyczyć uczniom zadania odpowiadające poziomem trudności zadaniom czekającym ich w przyszłym miejscu pracy. Nauczyciele uświadomią sobie, że ich obowiązkiem jest wprowadzić uczniów w zasady odbywania praktyk oraz przekazać im, jak ważną rolę one odgrywają. Wzrośnie prawdopodobieństwo, że nauczycielom będzie łatwiej przekonać uczniów także do innych form współdziałania z pracodawcami – na przykład na zasadzie wolontariatu.

Szkoły zaangażują się bardziej we współpracę z firmami i organizacjami przedsiębiorstw. Nauczyciele będą gotowi do przeprowadzania negocjacji z dyrektorami firm, negocjowania atrakcyjnych umów z firmami, dzięki którym pracodawcy będą chętniej szkolić uczniów szkół zawodowych. Dydaktycy zyskają też wiedzę o tym, jak najlepiej przy-

gotować uczniów do odbywania praktyk – tak, aby pracodawca nie ponosił ogromnych kosztów szkolenia praktykantów, lecz mógł skorzystać z ich pracy na rzecz firmy. Nauczyciele i instruktorzy zostaną także wprowadzeni w sposoby poszukiwania informacji o szkoleniach i warsztatach, aby mogli się szkolić w przedsiębiorstwach również po zakończeniu praktyk. Współpraca nauczycieli z pracodawcami może zaowocować zorganizowaniem kolejnych praktyk nauczycielskich w przyszłości. Nauczyciele zorientują się także, jakie obszary szkolnictwa zawodowego wymagają najwięcej zmian – wzrośnie prawdopodobieństwo, że będą czuli się odpowiedzialni za dokonanie tych zmian i zgłoszą konieczność modyfikacji wielu obszarów zawodowej edukacji.

## 6.2. Korzyści z praktyk nauczycieli dla uczniów szkół zawodowych

Korzyści dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu wydają się oczywiste. W jaki sposób jednak na praktykach nauczycielskich skorzystają ich uczniowie?

Dzięki zwiększeniu kompetencji komunikacyjnych nauczycieli, poprawi się relacja dydaktyków z wychowankami, co wpłynie także na proces nauczania. Przede wszystkim, uczniowie będą mogli zmierzyć się z takimi zadaniami, jakie przyjdzie im wykonywać w przedsiębiorstwach. Nauczyciele przełożą im aktualną wiedzę i podzielą się swoimi doświadczeniami związanymi z odbywaniem praktyk, a także informacjami praktycznymi na temat konkretnego zawodu (na przykład na temat lokalizacji przedsiębiorstw poszukujących pracowników danego zawodu, na temat szans zatrudnienia, zarobków, kosztu zdobycia tego zawodu itp.). Uczniowie będą mieli szansę wziąć udział w ulepszonych, innowacyjnych programach praktyk, w których opracowaniu będą uczestniczyć doświadczeni dydaktycy. Młodzież będzie edukowana pod kątem oczekiwań przyszłych pracodawców – nauczyciele położą nacisk na wykształcenie u uczniów najbardziej potrzebnych kompetencji (w tym informatycznych, językowych oraz umiejętności miękkich). Młodzież zyska więc możliwość zaistnienia na rynku pracy. Nauczyciele lepiej przygotowują uczniów do poszukiwania pracy, do poradzenia sobie na rozmowie kwalifikacyjnej. Dydaktycy obeznani z nowoczesnym sprzętem przygotowują młodzież do stosowania w pracy technologii informacyjnej i komunikacyjnej, do obsługi maszyn. Dzięki temu uczniowie będą też lepiej przygotowani do zewnętrznego egzaminu potwierdzającego ich kwalifikacje.

Efektywna, dobrze wykształcona kadra pedagogiczna w szkolnictwie zawodowym oznacza więcej chętnych do pobierania nauki w szkołach zawodowych. Ponadto uczniowie będą wiedzieli, do których przedsiębiorców mogą się zwrócić w poszukiwaniu najlepszego miejsca na praktyki zawodowe lub wolontariat. Nauczyciele, którzy nawiążą i podtrzymają kontakt z pracodawcami, mogą zachęcić przedsiębiorców do uczestniczenia w życiu placówek oświatowych – do odbywania wizyt w szkołach, przekazywania uczniom najbardziej przydatnych informacji i upowszechniania wiedzy o stanowiskach pracy. Dzięki temu uczniowie zyskają dodatkowy kontakt z pracodawcami. Firmy mogą również przysyłać placówkom informacje na temat wprowadzanych innowacji oraz oferowanych usług. Dodatkową korzyścią byłaby zgoda pracodawców na udostępnienie niektórych produktów szkołom oraz wypożyczenie specjalistycznego sprzętu – to najpełniej pomoże uczniom w opanowaniu praktycznych umiejętności.

### 6.3. Korzyści dla przedsiębiorców przyjmujących osoby na praktyki

Jakie korzystne zmiany dla pracodawców wprowadzi program praktyk dla nauczycieli i instruktorów w przedsiębiorstwach<sup>43</sup>? Praktyki nauczycielskie będą oznaczały lepszą współpracę przedsiębiorców ze szkołami. Pracodawcy będą mogli przekazać nauczycielom swoje oczekiwania odnośnie kwalifikacji do wykonywania określonego zawodu. Przedsiębiorcy dowiedzą się od nauczycieli, jak wygląda kształcenie w szkole zawodowej i czego mogą spodziewać się od absolwentów, czego powinni wymagać od uczniów przychodzących na praktykę. Wyedukowanie nauczycieli oznacza podniesienie ich kompetencji, zatem pracodawcy będą mieli pewność, że dobrze wykształcona kadra zadba o właściwe kwalifikacje uczniów, a także o odpowiednie przygotowanie młodzieży do wzięcia udziału w praktykach.

Pracodawcy nauczą się także, jak komunikować się z praktykantem, jak być dobrym opiekunem praktyk. Według ekspertów, przedstawiciele firm mogą odkryć w sobie talent pedagogiczny i zdecydować się na trwałą współpracę ze szkołą zawodową lub na zatrudnienie w niej – w ten sposób placówka oświatowa zyskałaby świetnego nauczyciela-

---

<sup>43</sup> *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009, [www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna\\_nauka\\_zawodu.pdf](http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf) [data dostępu: 17.03.2011].

praktyka<sup>44</sup>. To rozwiązanie byłoby niezwykle korzystne w kontekście malejącej liczby pracowników szkół zawodowych (o tym zjawisku była mowa w poprzednim rozdziale).

Pracodawcy będą mogli także skorzystać ze szczegółowo zaplanowanego programu praktyk, który dokładnie określa ich zadania oraz zadania nauczyciela / instruktora. Przedstawiciele firm przekonają się, że warto współpracować ze szkołami, warto przyjmować uczniów i nauczycieli na praktykę – w ten sposób pracodawca zyskuje dodatkowego pracownika, którego może odpowiednio wyszkolić, a później – zatrudnić.

Organizacje pracodawców muszą dostrzec, że szkoły zawodowe stanowią nieodłączny element gospodarki wolnorynkowej, ich uczniowie wymagają zatem zdobycia bardzo wysokich kwalifikacji, za co ponoszą współodpowiedzialność również firmy. Dzięki praktykom istnieje szansa, że pracodawcy włączą się w rozwiązywanie problemów szkolnictwa zawodowego, a także w pracę komisji egzaminacyjnych oceniających egzaminy zewnętrzne. Kolejną prognozowaną zmianą będzie podpisywanie większej liczby porozumień między placówkami oświatowymi a organizacjami pracodawców oraz samorządami.

Dobrze byłoby, aby podczas praktyk nauczycielskich przedsiębiorcy dowiedzieli się, jakie ulgi i dofinansowania przysługują im za opiekę nad uczniem-praktykantem. Za szkolenie młodych pracowników przysługuje firmom określona kwota dofinansowania z funduszu pracy. Kwota ta (ustalona na podstawie ustawy o systemie oświaty) jest zmienna, zależy od czasu szkolenia i jego formy, a także od waloryzacji wskaźnika cen towarów (musi on wynosić co najmniej 105%). Na przykład w roku 2009 kwoty dofinansowania wynosiły<sup>45</sup>:

1. Około 253 zł na miesiąc za przyuczenie do wykonywania konkretnej pracy;
2. Około 4848 zł w przypadku kształcenia 24-miesięcznego;
3. Około 8080 zł w przypadku kształcenia 36-miesięcznego.

Ponadto instruktorzy praktycznej nauki zawodu, którzy prowadzą zajęcia praktyczne z uczniami, otrzymują wynagrodzenie oraz specjalny dodatek szkoleniowy od jednostek samorządu terytorialnego.

Opiekun praktyk w przedsiębiorstwie również może otrzymać:

1. Dodatek szkoleniowy (nie niższy od 10% przeciętnego wynagrodzenia), jeżeli opiekuna nie zwolniono od świadczenia pracy;

---

<sup>44</sup> Zgodnie z propozycjami dr Danuty Kitowskiej, uczestniczki dyskusji panelowych, które odbyły się w Wyższej Szkole Biznesu w Pile w dniach 18–19 lutego 2011 roku.

<sup>45</sup> Według *Założenia projektowanych zmian – kształcenie ustawiczne i zawodowe. Informator MEN*, 2010, [www.reformaprogramowa.men.gov.pl/images/pdf/konferencje/4.pdf](http://www.reformaprogramowa.men.gov.pl/images/pdf/konferencje/4.pdf) [data dostępu: 11.03.2011].

2. Premię za czas prowadzenia praktyk (również nie niższą niż 10% wynagrodzenia);
3. Zwrot kosztów odzieży oraz obuwia roboczego dla uczniów czy też środków ochrony indywidualnej, jakie zostały powzięte dla szkolących się uczniów (do 20% wynagrodzenia).

Utrzymywanie dobrego kontaktu z oświatą, przyjmowanie praktykantów może też przyczynić się do upowszechnienia dobrej opinii o danej firmie i do utrwalenia jej pozytywnego wizerunku, a także rozpowszechnienia informacji na temat oferowanych przez organizację usług lub stosowanych w niej nowych technologii. Co więcej, doświadczenie ze współpracy z praktykantami pracodawcy mogą wykorzystać do unowocześnienia metod szkolenia i do przeszkolenia własnych pracowników.

## 7. Kształcenie ustawiczne kadry nauczycielskiej

Przygotowywanie do pracy w zawodzie nauczyciela nie kończy się wraz z otrzymaniem dyplomu uczelni czy wraz z potwierdzeniem posiadania specjalizacji nauczycielskiej oraz przygotowania pedagogicznego. Nauczyciele, a wraz z nimi instruktorzy praktycznej nauki zawodu, są zobowiązani do edukacji permanentnej, do podnoszenia swoich kwalifikacji. Jest to spowodowane dezaktualizacją wiedzy, która wiąże się ze zmianami dotyczącymi sfery produkcji i usług, a także z postępem technologicznym. Oczywiście umiejętności psychopedagogiczne nauczycieli również wymagają ciągłego udoskonalania.

### 7.1. Potrzeba kształcenia zawodowego nauczycieli

Idea kształcenia ustawicznego pojawiła się już w czasach Komisji Edukacji Narodowej. Wówczas zdecydowano, że nauczanie szkolne stanowi jedynie element kształcenia, które powinno trwać przez całe życie<sup>46</sup>. Zadaniem szkoły jest wskazanie uczniom konieczności samodoskonalenia się, rozwijania własnych umiejętności, pracy nad sobą. Aby nauczyciele mogli wdrożyć uczniów do stosowania w swoim życiu zasad edukacji permanentnej, inaczej edukacji całożyciowej, muszą sami korzystać z nich w praktyce i nieustannie podnosić swoje kwalifikacje zawodowe.

Warto wskazać elementy składające się na polski system kształcenia ustawicznego<sup>47</sup>. Są to:

1. Doskonalenie wewnątrzszkolne nauczycieli – do zadań dyrektora należy organizowanie szkoleń i kursów dla pracujących w szkole członków Rady Pedagogicznej;
2. Regionalne doskonalenie nauczycieli – odpowiada za nie marszałek województwa, współpracujący z kuratorem oświaty. Odbywa się ono z udziałem szkół wyższych oraz specjalnych placówek, w których mogą szkolić się nauczyciele;

---

<sup>46</sup> Zinkowski A., *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, [www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal\\_az.html](http://www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html) [data dostępu: 22.03.2011].

<sup>47</sup> Ibidem.

3. Doradztwo programowo-metodyczne – nauczyciele powinni mieć możliwość kontaktowania się z metodykami oraz korzystania z wielu materiałów metodycznych i środków dydaktycznych;
4. Indywidualne doskonalenie się dydaktyków – polegające między innymi na studiowaniu literatury przedmiotu, uczestniczeniu w interesujących dla pedagogów warsztatach;
5. Centralne doskonalenie nauczycieli – za szkolenie dydaktyków na szczeblu centralnym odpowiada Minister Edukacji Narodowej oraz centralny ośrodek doskonalenia nauczycieli, który przyznaje specjalne certyfikaty placówkom zajmującym się kształceniem pedagogów, kontrolując ich działalność.

Współczesna oświata kładzie nacisk nie na doskonalenie zewnętrzne, ale wewnętrzne – zależne od dyrektorów placówek oświatowych, od nadzoru pedagogicznego (określającego wymogi awansu zawodowego nauczycieli) oraz od chęci rozwoju samych realizatorów procesu dydaktycznego<sup>48</sup>. Doskonalenie zawodowe powinno mieć charakter systematyczny.

Sposobem doskonalenia zawodowego nauczycieli może być uczestnictwo w różnego rodzaju kursach, szkoleniach, konferencjach naukowych i warsztatach w szkole bądź placówkach wyznaczonych do podnoszenia kwalifikacji nauczycieli, a także zapoznawanie się z literaturą przedmiotu, odbywanie praktyk zawodowych, ukończenie dodatkowych studiów, w tym studiów podyplomowych, wymiana doświadczeń z innymi nauczycielami, współpraca z innymi placówkami oświatowymi. Pewnym sposobem oceny podnoszenia kwalifikacji nauczyciela jest osiąganie przez niego kolejnych stopni awansu zawodowego (nie dotyczy to instruktorów praktycznej nauki zawodu).

Edukacja permanentna to nie tylko aktualizacja i uzupełnienie wiedzy przedmiotowej, to również kształcenie umiejętności pedagogicznych, a także korzystanie z doradztwa pedagogicznego<sup>49</sup>.

Nauczyciele / instruktorzy powinni brać udział przede wszystkim w szkoleniach z zakresu<sup>50</sup>:

1. metodyki nauczanego przedmiotu,
2. technik informatycznych,

---

<sup>48</sup> Magda-Adamowicz M., *Edukacja permanentna nauczycieli* [w:] Kwiatkowski S. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, IBE, ITE, Warszawa –Radom 2008.

<sup>49</sup> Wiatrowski A., *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993.

<sup>50</sup> Podstawę do tych rekomendacji stanowią badania na temat poszukiwanych kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, przedstawione w rozdziale czwartym.



3. kształcenia modułowego,
4. wykorzystywania nowoczesnych metod nauczania (przede wszystkim metod aktywizujących) oraz atrakcyjnych środków dydaktycznych,
5. znajomości języka obcego (przede wszystkim języka angielskiego),
6. motywowania uczniów do nauki,
7. współpracowania z rodzicami uczniów,
8. umiejętności negocjacyjnych i umiejętności autoprezentacji,
9. umiejętności komunikacyjnych,
10. korzystania z nowych podstaw programowych i opracowania autorskich programów nauczania (a także programów praktyk),
11. indywidualizacji nauczania, pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych, w tym z uczniami niepełnosprawnymi,
12. kierowania zespołem ludzi,
13. przepisów prawa oświatowego,
14. twórczego myślenia i rozwiązywania problemów,
15. kompetencji przedsiębiorczych i organizacyjnych związanych z organizowaniem kształcenia uczniów,
16. umiejętności wychowawczych.

Niezwykle istotną kwestię stanowi wsparcie dyrektorów placówek oświatowych, udzielane nauczycielom chcącym się doskonalić zawodowo. Nie bez znaczenia pozostaje również finansowanie działania związanego z podnoszeniem kwalifikacji przez dydaktyków.

Według dostępnych danych, pracownicy samorządów oceniają pozytywnie podwyższanie kompetencji przez nauczycieli przedmiotów zawodowych. Niestety, ocena instruktorów praktycznej nauki zawodu nie wypada już tak pozytywnie. Instruktorzy rzadziej korzystają z dostępnych dla nich form doksztalcania się<sup>51</sup>. Jest to związane między innymi z uzyskiwaniem przez nich niższego wynagrodzenia oraz z brakiem określonych stopni awansu zawodowego – instruktorom brakuje motywacji do planowania własnego rozwoju zawodowego. Duża część kadry edukacji zawodowej to nauczyciele-emeryci, którzy często nie wyrażają potrzeby pracy nad uzupełnianiem brakującej wiedzy i nad podnoszeniem swoich kompetencji<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, [www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html) [data dostępu: 17.03.2011].

<sup>52</sup> *Ibidem*.

Wielu nauczycieli pozytywnie postrzega swój rozwój zawodowy (na który składają się: kolejne stopnie awansu zawodowego, ukończenie kursów i studiów podyplomowych, osiągnięcia uczniów w olimpiadach, konkursach, tworzenie własnych programów nauczania czy sięganie po nowoczesne technologie<sup>53</sup>). Jednakże ciągle podkreślany jest brak rozwoju znajomości języków obcych oraz swobodnego posługiwania się technologią informacyjną. Nauczyciele nie rozwijają też swoich umiejętności motywowania uczniów oraz nie doskonalą się w zakresie radzenia sobie z niewłaściwymi zachowaniami młodzieży czy też w zakresie pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Kursy dające uprawnienia do sprawdzania i oceniania egzaminów nie cieszą się popularnością. System wspomaganie młodszych stażem nauczycieli przez starszych kolegów nie funkcjonuje w wystarczającym stopniu, podobnie jak system wsparcia dla nauczycieli ze strony dyrektorów placówek.

Stwierdzono już, że w naszym kraju brakuje nauczycieli, którzy mają wyrobiony nawyk kształcenia ustawicznego i doskonalenia zawodowego oraz nieustannie dążą do podnoszenia swoich kwalifikacji. Kształcenie ustawiczne stanowi zatem istotny postulat niniejszego programu. Doskonalenie nauczycieli będzie się odbywało poprzez praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach z branż: ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania.

## 7.2. Kształcenie ustawiczne a potrzeby doskonalenia zawodowego nauczycieli z powiatu pilskiego i okolicznych powiatów

### 7.2.1. Potrzeby doskonalenia zawodowego nauczycieli z powiatów: chodzieskiego, złotowskiego i czarnkowsko-trzcianieckiego

W badaniach dotyczących potrzeb szkoleniowych nauczycieli wzięło udział 47 dydaktyków. Większość z nich legitymowała się wykształceniem wyższym.

Wykazano, że w ciągu ostatnich 3 lat nauczyciele mogli brać udział w kursach doszkalających z zakresu:

1. pracy z uczniem agresywnym czy pracy z uczniem zdolnym,
2. kształtowania poczucia własnej wartości,
3. korzystania ze specjalistycznego oprogramowania,
4. związku jakości edukacji zawodowej z egzaminami wewnętrznymi,

---

<sup>53</sup> Ibidem.

5. przeprowadzania egzaminów zewnętrznych,
6. komunikacji interpersonalnej,
7. motywowania wychowanków do nauki,
8. wspierania szkół w zakresie kształcenia modułowego,
9. planowania zajęć,
10. metod aktywizujących i innych.

Mniej niż połowa nauczycieli stwierdziła, że wykorzystuje zdobytą podczas kursów wiedzę i umiejętności na prowadzonych przez siebie zajęciach teoretycznych i praktycznych. Tylko kilku nauczycieli wykorzystuje otrzymane podczas kursu materiały szkoleniowe. Również jedynie kilka osób oceniło, iż zdobyte informacje pomagają im lepiej przygotować uczniów do egzaminu zewnętrznego, potwierdzającego zawodowe kwalifikacje.

Część nauczycieli ukończyła również studia podyplomowe (między innymi dotyczące następujących dziedzin: pedagogiki, przedsiębiorczości, zarządzania i marketingu, rachunkowości, technologii informacyjnej, nauczania przedmiotów ekonomicznych, a także studia związane z konkretną branżą zawodową). 44% badanych nauczycieli doskonalilo swoją wiedzę na studiach podyplomowych z branży, w której pracują, natomiast 26% pedagogów na studiach podyplomowych z innych branż. Większość badanych nauczycieli przyznała jednak, że potrzebuje uzupełniania swojej wiedzy o informacje praktyczne. Sprzyja temu uzyskiwane przez prawie wszystkich nauczycieli – 92% badanych – wsparcie od dyrektorów szkół zawodowych (w formie np. zwrotu kosztów szkoleń i podróży, zachęty i motywowania do doskonalenia, umożliwiania uczestnictwa w kursach i warsztatach, nawet kosztem zwalniania z lekcji). Dzięki temu aż 66% badanych mogło brać udział w różnorodnych szkoleniach.

Większość nauczycieli chciałaby korzystać ze szkoleń i kursów w wymiarze czasowym jednego weekendu w miesiącu. Aż 77% badanych dydaktyków, niezależnie od ich wieku, przyznało, że potrzebuje podnoszenia swoich kwalifikacji (tylko 23% nie wyraziło takiej potrzeby).

Wśród praktycznych umiejętności chętnie nabywanych przez nauczycieli można wymienić między innymi:

1. umiejętności interpersonalne,
2. umiejętność współpracy w zespole,
3. obsługa specjalistycznych programów komputerowych (stosowanych na przykład w handlu czy księgowości),
4. umiejętności związane z marketingiem i public relations,

5. praktyczne wykorzystywanie prawa pracy,
6. obliczanie wskaźników ekonomicznych,
7. organizacja pracy w firmach,
8. tworzenie grafiki oraz stron internetowych.

Z powyższej analizy wynika, że umiejętności informatyczne, ekonomiczne oraz posiadanie praktycznych informacji dotyczących pracy w przedsiębiorstwach i wykorzystywania przepisów prawa, a także umiejętności miękkie okazują się dla nauczycieli bardzo cenne. Właśnie te kompetencje będą kształcone u dydaktyków na praktykach w przedsiębiorstwach.

### 7.2.2. Potrzeby doskonalenia zawodowego nauczycieli z powiatu pilskiego

W badaniach w powiecie pilskim wzięło udział 94 dydaktyków, w większości posiadających wykształcenie wyższe, o długim stażu pracy w roli nauczycieli przedmiotów zawodowych. Aż 85% nauczycieli korzystało ze szkoleń doskonalących ich zawodowo.

Badane osoby przyznały, że uczestniczyły w bardzo wielu szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe, a także w tych niezwiązanych bezpośrednio z wyuczonym zawodem. Na uwagę zasługuje również udział nauczycieli w szkoleniach z zakresu umiejętności psychologiczno-pedagogicznych, a ponadto z zakresów:

1. kształcenia modułowego,
2. obsługi specjalistycznych programów,
3. nabywania uprawnień osoby egzaminującej.

Dzięki tym szkoleniom nauczyciele efektywniej przygotowywali uczniów do egzaminu potwierdzającego ich kwalifikacje, byli lepiej przygotowani do oceniania postępów uczniów, tworzyli także lepsze ćwiczenia praktyczne dla wychowanków, stosowali metody aktywizujące. Dydaktycy wykorzystywali więc zdobytą podczas szkoleń wiedzę oraz posiadane materiały szkoleniowe podczas pracy z uczniami.

Nauczyciele z powiatu pilskiego korzystają także z ofert studiów podyplomowych w całym kraju, dotyczących pracy w wybranej branży, ale nie tylko. Większość nauczycieli przyznała, że potrzebuje podnoszenia swoich kwalifikacji, zwiększenia praktycznych umiejętności związanych z wybraną branżą. Nauczyciele wskazali, że chcieliby się kształcić szczególnie w zakresie planowania własnej pracy z uczniami, przygotowywania do egzaminów zawodowych. Pedagodzy widzą także konieczność współpracy z przedsiębior-

stwami. Nauczyciele potrzebują ponadto zwiększenia wiedzy na temat rozwiązań technologicznych oraz organizacji sprzedaży. Jakie jeszcze praktyczne umiejętności chcieliby kształcić nauczyciele? Wśród odpowiedzi dominują między innymi umiejętności (które nie były wskazywane wcześniej):

1. sporządzania właściwej dokumentacji związanej z działalnością przedsiębiorstw,
2. symulowania zachowań pracodawca – pracownik,
3. gospodarowania zapasami,
4. rozliczania podatkowego firm i prowadzenia rachunkowości,
5. metodyki nauczania,
6. projektowania przy pomocy programów komputerowych,
7. tworzenia prezentacji multimedialnych,
8. pracy z uczniem wykazującym postawę negatywizmu szkolnego,
9. obsługi baz danych,
10. interpersonalne, związane ze współpracą w zespole i komunikacją z innymi ludźmi (jako niezwykle przydatne w pracy z wychowankami).

Nauczyciele chcieliby także dowiedzieć się, jak lepiej motywować uczniów oraz jak nauczyć ich pisanie życiorysu oraz listu motywacyjnego, a także jak przygotować wychowanków do korzystnego zaprezentowania siebie podczas rozmowy kwalifikacyjnej o pracę.

Większość dydaktyków (podobnie jak w poprzednio omawianych badaniach) mogłaby poświęcić na doskonalenie zawodowe jeden lub dwa weekendy w miesiącu. Większość badanych (aż 95%) otrzymuje wsparcie dyrektorów szkół zawodowych w uzupełnianiu swoich umiejętności. Wsparcie to przybiera najczęściej formę organizacyjną (umożliwienia udziału w kursach) oraz finansową (zwrotu kosztów szkoleń i dojazdów). Dyrektorzy są bardzo przychylni szkolącym się pedagogom, często motywują ich do doskonalenia.

Powyższe wyniki, pochodzące ze wszystkich powiatów uwzględnionych w projekcie, jednoznacznie wskazują, że przebadani nauczyciele dążą do uczenia się nowych rzeczy oraz deklarują chęć doskonalenia zawodowego (co **kontrastuje** z ogólnopolskimi wynikami badań omówionymi na początku rozdziału). Co więcej, w przeciwieństwie do wyników badań ogólnopolskich, nauczyciele w przywoływanych powiatach w województwie wielkopolskim uzyskują wsparcie od dyrektorów szkół zawodowych w zakresie doskonalenia. Przebadani nauczyciele przyznają, że potrzebują praktycznej wiedzy na temat

wykorzystywania teorii w praktyce, funkcjonowania przedsiębiorstw i wymagań stawianych przez pracodawców, prawa pracy, pracy z nowoczesnym oprogramowaniem. Prowadzi to do wniosku, że nauczyciele w znacznym stopniu skorzystają z praktyk w przedsiębiorstwie, udoskonalą w ich trakcie umiejętności organizacyjne, technologiczne, informatyczne, komunikacyjne oraz te związane z branżą, w której pracują.

## Część druga

### Praktyczne rozwiązania w ramach programu doskonalenia zawodowego

W realizacji programu doskonalenia zawodowego biorą udział przede wszystkim nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu z branż: ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania (będzie to 80 osób – 45 kobiet oraz 35 mężczyzn). Główne cele programu to:

1. podwyższenie i zaktualizowanie fachowej wiedzy nauczycieli i instruktorów;
2. nabycie przez nich umiejętności praktycznych oraz nowych kwalifikacji;
3. wdrożenie beneficjentów projektu do kształcenia ustawicznego, do dalszego (już samodzielnego) podnoszenia swoich kompetencji.

Zwiększenie kwalifikacji nauczycieli przełoży się na lepszą jakość szkolnictwa zawodowego, podwyższenie umiejętności uczniów, korzystniejszą współpracę z przedsiębiorstwami, uświadomienie przedstawicielom szkolnictwa oraz przedstawicielom firm korzyści płynących z obopólnego działania mającego na celu wykształcenie dobrych pracowników. Realizacja niniejszego programu przyczyni się do dostosowania szkolnictwa zawodowego oraz programu praktyk do aktualnych potrzeb rynku pracy.

Termin odbywania praktyk wytyczony jest przez harmonogram projektu. Każdy nauczyciel i instruktor odbywa praktyki ciągle w przedsiębiorstwie w wymiarze 90 godzin (przez 3 tygodnie po 6 godzin dziennie). Efektem będzie opracowany przez praktykantów indywidualny projekt, poddany ocenie opiekunów praktyk.

W projekcie oprócz nauczycieli biorą udział **między innymi**: kierownik projektu, specjalista ds. rekrutacji, koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk, tutorzy z ramienia Wyższej Szkoły Biznesu w Pile, opiekunowie praktyk z ramienia przedsiębiorcy oraz dyrektorzy przedsiębiorstw.

Kierownik projektu sprawuje nadzór nad jego przebiegiem, nad pracą wszelkich koordynatorów i tutorów z ramienia Wyższej Szkoły Biznesu w Pile. Kierownik odpowiada za realizację projektu oraz za związane z nim sprawy finansowe. Za stworzenie ankiety rekrutacyjnej oraz zrekrutowanie nauczycieli i instruktorów chętnych do wzięcia udziału w projekcie jest odpowiedzialny specjalista ds. rekrutacji. Koordynator ds. reali-

zacji warsztatów i praktyk nadzoruje warsztaty zorganizowane w ramach projektu. Nauczyciele i instruktorzy otrzymają bowiem również praktyczną pomoc w postaci przygotowania **warsztatowego** do pracy w przedsiębiorstwach. Wszystkie osoby prowadzące projekt wezmą ponadto udział w szkoleniu z zakresu równych szans i równości płci. Zadania praktykantów, tutorów i opiekunów praktyk zostaną szczegółowo omówione poniżej.

## 1. Zadania praktykanta-nauczyciela na praktykach w przedsiębiorstwie

Nauczyciele oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu, którzy zechcą wziąć udział w projekcie, zostaną wybrani na podstawie uzyskania największej liczby punktów w ankiecie rekrutacyjnej. Zostanie stworzona również lista rezerwowa (10 dydaktyków).

Wybrani nauczyciele i dydaktycy, którzy będą uczestniczyli w projekcie, są zobowiązani do czynnego uczestnictwa zarówno w praktykach w przedsiębiorstwie, jak i warsztatach organizowanych w ramach projektu.

Szczegółowe zadania nauczycieli i instruktorów podczas praktyk w przedsiębiorstwie obrazuje tabela 4.

**Tabela 4.** Zadania praktykantów na praktykach w przedsiębiorstwie

| l.p. | Zadanie   |
|------|---|
| 1.   | Zapoznanie się z funkcjonowaniem firmy, obowiązkami poszczególnych pracowników oraz procedurami firmowymi   |
| 2.   | Zapoznanie się z dokumentacją obowiązującą w przedsiębiorstwie  |
| 3.   | Uzupełnianie fachowej wiedzy branżowej  |
| 4.   | Poznanie zapotrzebowania rynku pracy na określonych specjalistów  |
| 5.   | Nawiązanie i podtrzymanie kontaktu z pracownikami firmy oraz z jej dyrektorem (w celu kształcenia umiejętności komunikacyjnych i umiejętności autoprezentacji)  |
| 6.   | Poznanie wymagań dyrektora firmy wobec przyszłych pracowników   |
| 7.   | Uczestnictwo w przynajmniej jednej rozmowie kwalifikacyjnej (jeśli będzie odbywał się proces rekrutacji) – po uzyskaniu przez praktykanta zgody rekrutera – w celu zapoznania się z oczekiwaniami pracodawców wobec kandydatów na stanowisko pracy i ze sposobami prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych |
| 8.   | Zapoznanie się z zasadami współpracy placówki oświatowej z firmą  |
| 9.   | Opracowanie własnego projektu zawodowego (w celu zwiększenia kompetencji zawodowych i wiedzy związanej z branżą oraz rozwinięcia umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji)   |



|     |   |
|-----|---|
| 10. | Poznanie sposobów promowania działalności przedsiębiorstwa  |
| 11. | Uczestnictwo w kontaktach z klientami i kontrahentami firmy, w prowadzeniu negocjacji (w celu zwiększenia umiejętności komunikacyjnych i negocjacyjnych)<br>– jeżeli pozwala na to specyfika przedsiębiorstwa oraz stanowiska pracy |
| 12. | Zapoznanie się ze specjalistycznym oprogramowaniem używanym przez przedsiębiorstwo, korzystanie ze sprzętu stosowanego w firmie (w celu zwiększenia kompetencji informatycznych i technicznych)                                     |
| 13. | Obsługa baz danych istniejących w firmie  |
| 14. | Poznanie sposobów prowadzenia rachunkowości w przedsiębiorstwie, analiza koniecznych danych statystycznych  |
| 15. | Zapoznanie się z zasadami zarządzania firmą <sup>54</sup> i z narzędziami ekonomicznymi potrzebnymi do jej dobrego funkcjonowania   |
| 16. | Poznanie sposobów opracowywania strategii marketingowych przedsiębiorstwa <sup>55</sup><br>– jeżeli pozwala na to specyfika firmy i stanowiska pracy  |
| 17. | Przypomnienie przepisów stanowiących podstawę prawną działalności przedsiębiorstwa, zapoznanie się ze wszelkimi aktualizacjami prawa obowiązującymi w firmie  |
| 18. | Sporządzanie dokumentacji praktyk: wypełnianie dzienniczka praktyk oraz dokonanie opisu wykonanego przez siebie projektu (w celu zwiększenia umiejętności prowadzenia dokumentacji)   |
| 19. | Stosowanie się do zasad BHP obowiązujących w przedsiębiorstwie  |
| 20. | Poznanie sposobów oceniania pracy pracowników   |
| 21. | Uczestnictwo we wszelkich dodatkowych działaniach, w które włączy praktykanta opiekun praktyk   |
| 22. | Podejmowanie prób samodzielnego rozwiązywania problemów organizacyjnych (w celu zwiększenia umiejętności organizacyjnych i przedsiębiorczych)   |
| 23. | Uświadomienie przedstawicielom przedsiębiorstw potrzeb uczniów szkół zawodowych w zakresie praktyki, a także korzyści z posiadania praktykantów na stanowisku pracy   |
| 24. | Uczestnictwo w przygotowaniu zebrań, spotkań służbowych czy konferencji (jeśli będą one miały miejsce) – w celu zwiększenia umiejętności organizacyjnych  |
| 25. | Posługiwanie się językiem obcym zgodnie z wymaganiami zawodu oraz przedsiębiorstwa, korzystanie z obcojęzycznych źródeł informacyjnych (w celu zwiększenia kompetencji językowych)  |
| 26. | Poznanie możliwości rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie (by zapoznać z nimi uczniów szkół zawodowych, aby pomóc im zaplanować karierę zawodową)  |

Dobrze byłoby, gdyby praktykant mógł przynajmniej raz uczestniczyć w rozmowie kwalifikacyjnej na stanowisko pracy w danym przedsiębiorstwie. Aby było to możliwe, musi zostać spełnionych kilka warunków. Przede wszystkim musi być realizowany proces rekrutacyjny w firmie. Ponadto na obecność praktykanta musi zgodzić się rekruter – on też musi zdecydować, czy udział osoby trzeciej nie będzie problemem dla kandydatów na pracowników. Praktykant nie może w żaden sposób ingerować w przebieg rozmowy ani

<sup>54</sup> Opcjonalnie – zależnie od charakteru stanowiska pracy w przedsiębiorstwie.

<sup>55</sup> Jak wyżej. Zadanie to powinno być realizowane w takim stopniu, w jakim można ujawnić pewne informacje na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa.

jej ostateczny efekt, nie może dokonywać samodzielnej oceny kandydata. Autorzy programu sądzą jednak, że obecność na rozmowie kwalifikacyjnej uświadomiłaby nauczycielowi wymagania pracodawców wobec potencjalnych pracowników. Nauczyciel zorientowałby się, jakie pytania są stawiane kandydatom, jak wygląda obecnie rozmowa o pracę – mógłby zatem lepiej przygotować do niej swoich uczniów. Przebieg rozmowy rekrutacyjnej powinien zostać omówiony z opiekunem praktyk po jej zakończeniu, tak aby nauczyciel wiedział, jakie aspekty rozmowy kwalifikacyjnej mają największe znaczenie.

Jeżeli w danym przedsiębiorstwie nie będzie odbywał się proces rekrutacji lub też udział praktykanta w rozmowie kwalifikacyjnej będzie z różnych względów niemożliwy, zaleca się, aby opiekun praktyk omówił z nauczycielem/instruktorem przebieg rozmów kwalifikacyjnych, jakie do tej pory miały miejsce w firmie. Ponadto opiekun praktyk może poinformować nauczyciela/instruktora, jakie umiejętności są cenione przez pracodawcę oraz jakich specjalistów potrzebuje firma, jakie stanowiska w przedsiębiorstwie można określić jako deficytowe.

Nauczyciele i instruktorzy nie mogą zostać zwolnieni z praktyk w przedsiębiorstwie. Nieobecność spowodowaną chorobą można odpracować w późniejszych dniach, uzgadniając to wcześniej z opiekunem praktyk i tutorem. Trzeba nadmienić, że ostateczny kształt programu i zadania realizowane przez praktykanta muszą być **dostosowane do specyfiki danej branży oraz działalności przedsiębiorstwa**. Głównym zadaniem praktykanta jest uczestniczyć w możliwie jak najpełniejszym wymiarze w obowiązkach pracowników i zapoznać się z każdym aspektem działalności firmy (organizacyjnym, prawnym, informatycznym, ekonomicznym, komunikacyjnym itp.).

Praktykant jest zobowiązany do zachowania całkowitej poufności w zakresie informacji, jakie zdobędzie w trakcie praktyk w przedsiębiorstwie, dotyczących różnych aspektów jego funkcjonowania. Może on być ponadto poproszony o podpisanie klauzuli poufności – aby nie ujawniał żadnych informacji na temat działalności firmy, jej klientów, procedur stosowanych w organizacji itp. Wszystkie te informacje i analizowane na praktykach dane nauczyciele/instruktorzy są zobowiązani wykorzystywać jedynie w celach szkoleniowych i nie przekazywać ich osobom do tego niepowołanym.

Należy jeszcze wspomnieć o obowiązku opracowania i wykonania **projektu** własnego autorstwa. Metoda projektu polega na samodzielnym wykonaniu zadania, sformułowaniu tematu projektu (będącego jednocześnie postawionym problemem) oraz poszukiwaniu jego rozwiązania. Projekt należy właściwie opisać:

1. podać temat projektu;
2. sformułować cele projektu;
3. przedstawić etapy realizowania projektu wraz z jego harmonogramem;
4. opisać zastosowane w trakcie realizowania projektu technologie;
5. przybliżyć badania i obliczenia prowadzone w ramach projektu;
6. przytoczyć sposób rozwiązania wytyczonego problemu, zawierający tok rozumowania, prowadzący do wyboru wskazanego rozwiązania;
7. stworzyć sprawozdanie z realizacji projektu wraz z wykazaniem płynących z niego korzyści.

Dlaczego metoda projektu jest tak istotna oraz z jakich powodów warto włączyć ją w realizację praktyk w przedsiębiorstwie? Pozwala ona praktykantom na samodzielną działalność, na nauczenie się odpowiedzialności za rozwiązanie problemu od początku do końca.

Ponadto takie samodzielne wykonanie całego projektu wymaga zastosowania wiedzy z różnych dziedzin, integracji informacji z różnych przedmiotów nauczania, uczy więc elastyczności i wykorzystywania teorii w praktyce<sup>56</sup>. Wybierając tematy projektu, warto dostosować je do praktycznych działań danej firmy. Należy opracować dobry harmonogram projektu, rozplanować czas realizacji poszczególnych zadań. Sprawozdanie z projektu, stanowiące podsumowanie podjętych działań, należy przedstawić opiekunowi praktyk do oceny, a następnie organizatorowi programu doskonalenia zawodowego po zakończeniu praktyk w przedsiębiorstwie.

Nauczyciele i instruktorzy – uczestnicy programu – którzy wezmą udział w praktykach zawodowych, zrealizują postawione przed nimi zadania, wykonają projekt pozytywnie zaopiniowany przez opiekuna praktyk, otrzymają zaświadczenie o ukończeniu programu doskonalenia zawodowego oraz specjalny certyfikat świadczący o ich udziale w projekcie *Doskonały Praktyk*.

---

<sup>56</sup> Samujło B., *Planowanie nauczania przedmiotów zawodowych w aspekcie postępu technicznego i sytuacji gospodarczej* [w:] Pankowska D., Sokołowska-Dzioba T., *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część 1 – Praca dydaktyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.

## 2. Zadania opiekunów praktyk oraz tutorów z ramienia wnioskodawcy

Za pełną realizację praktyk przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu będą współodpowiadać opiekunowie praktyk w przedsiębiorstwach oraz tutorzy z ramienia Wyższej Szkoły Biznesu w Pile.

### 2.1. Zadania opiekunów praktyk w przedsiębiorstwach

Każdy praktykant będzie znajdował się pod opieką opiekuna praktyk w przedsiębiorstwie, w którym będzie odbywał praktykę. W ramach projektu wytypowanych zostanie 80 opiekunów praktyk. Każdy pracodawca wyznaczy jednego opiekuna praktyk, który poświęci swój czas na zajęcie się praktykantem.

Opiekunem praktyk może zostać pracownik, który posiada kilkuletni staż pracy oraz doświadczenie niezbędne do tej roli. Zakłada się, że opiekunem praktyk powinna być osoba zatrudniona na pełen etat w danym przedsiębiorstwie, wyposażona w bardzo dobre umiejętności komunikacyjne –opiekun praktyk powinien bowiem być w stałym kontakcie z praktykantem, aby jak najlepiej przekazać mu swoją wiedzę i doświadczenie, wprowadzić go w środowisko pracy. Opiekuna praktyk wyznacza dyrektor firmy, która przyjmuje nauczyciela/instruktora na praktykę. Dyrektor również zobowiązuje się do przygotowania stanowiska pracy dla praktykanta.

Najważniejsze zadania opiekunów praktyk obrazuje poniższa tabela.

**Tabela 5.** Zadania opiekunów praktyk w przedsiębiorstwach

| l.p. | Zadanie  |
|------|--|
| 1.   | Czuwanie nad merytorycznym przebiegiem praktyk   |
| 2.   | Ocena przygotowanych przez nauczycieli i instruktorów samodzielnych projektów zawodowych   |
| 3.   | Udzielanie koniecznej pomocy i wskazówek w trakcie praktyk   |
| 4.   | Wyznaczenie praktycznych zadań do zrealizowania przez praktykantów w ramach pracy firmy  |
| 5.   | Wskazanie ewentualnych błędów nauczycieli i instruktorów oraz możliwości ich naprawienia   |
| 6.   | Wprowadzenie praktykantów w funkcjonowanie przedsiębiorstwa  |
| 7.   | Zapoznanie praktykantów z procedurami obowiązującymi w firmie i wszystkimi obowiązkami na stanowisku pracy, na którym nauczyciele odbywają praktykę zawodową |

|     |   |
|-----|---|
| 8.  | Zapoznanie nauczycieli i instruktorów z przepisami BHP oraz przepisami prawa, na których opiera się działalność przedsiębiorstwa  |
| 9.  | Zapoznanie praktykantów z pracownikami firmy  |
| 10. | Umożliwienie praktykantom samodzielnego rozwiązywania problemów   |
| 11. | Udostępnienie praktykantom dokumentacji przedsiębiorstwa (na tyle, na ile jest to możliwe i zgodne z klauzulą tajności)           |
| 12. | Umożliwienie praktykantowi udziału w rozmowie kwalifikacyjnej, jeśli przeprowadzany będzie proces rekrutacji                      |
| 13. | Zapoznanie nauczycieli z wymaganiami pracodawców wobec kandydatów na stanowiska pracy   |
| 14. | Umożliwienie praktykantom zapoznania się z zasadami zarządzania firmą oraz sposobami opracowania strategii marketingowych         |
| 15. | Wprowadzenie w strukturę firmy  |
| 16. | Umożliwienie nauczycielom kontaktu z klientami firmy, udzielanie porad, jak współpracować z klientami                             |
| 17. | Udostępnienie praktykantom baz danych oraz sprzętu i specjalistycznego oprogramowania, zapoznanie z zasadami posługiwania się nim |
| 18. | Wskazanie możliwości rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie   |
| 19. | Zapoznanie z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa na określonych specjalistów  |
| 20. | Udzielanie nauczycielom informacji zwrotnych na temat odbywanych przez nich praktyk   |
| 21. | Stworzenie raportu z przebiegu praktyk nauczycieli i instruktorów, ocena postępów dydaktyków                                      |

**W raporcie** z przebiegu praktyk opiekunowie opisują praktyki nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. W raporcie odnoszą się do zrealizowanych przez praktykantów zadań, do wykonanego przez nich projektu zawodowego, do sukcesów nauczycieli oraz do kwestii, nad którymi dydaktycy powinni w przyszłości jeszcze popracować. Ocenie podlega też samodzielność w realizacji własnego projektu.

Warto wziąć pod uwagę również motywację nauczycieli do wywiązywania się z obowiązków zawartych w programie, ich stosunek do odbywanych praktyk oraz umiejętności komunikacyjne, sposób komunikacji z opiekunem praktyk, dyrektorem firmy, innymi pracownikami czy klientami przedsiębiorstwa. Należy ocenić także zaangażowanie nauczycieli w realizację zadań, stopień wykorzystania przez nich możliwości zastosowania teorii w praktyce, pracy ze specjalistycznym oprogramowaniem, poznania zasad organizacji pracy w przedsiębiorstwie. Analizie należy poddać znajomość przepisów prawnych przez dydaktyków, a także wiedzę ogólną z branży oraz dążenie do aktualizacji fachowej wiedzy.

Ważne staje się także przekazanie nauczycielom informacji zwrotnych na temat ich postępów – zarówno sukcesów, jak i ewentualnych porażek, aby mogli oni wyciągnąć

wnioski z własnych działań i właściwie planować kolejne zadania. Taka informacja zwrotna jest niezbędna na koniec praktyki, ale również w jej trakcie.

Dobrze byłoby, gdyby opiekunowie praktyk faktycznie angażowali praktykantów w realizowanie istotnych dla funkcjonowania firmy zadań. Niedopuszczalne jest odsuwanie dydaktyków od właściwych obowiązków na rzecz np. prac porządkowych czy innych. Jeżeli pojawią się jakieś trudności w momencie wprowadzania praktykanta w realia działania przedsiębiorstwa, należy go o tym poinformować – pozwoli to na dokonanie ewentualnych zmian, ulepszenie programu praktyk oraz uelastycznienie współpracy między nauczycielami a przedsiębiorcami, a później również między przedsiębiorcami a uczniami szkół zawodowych.

## 2.2. Zadania tutorów z ramienia Wyższej Szkoły Biznesu w Pile

Wyższa Szkoła Biznesu w Pile w ramach realizowanego projektu powołuje 10 tutorów, którzy są odpowiedzialni za organizację praktyk nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach.

Tutorów obowiązują następujące zadania:

- szczegółowe poinformowanie praktykantów o czekających ich w przedsiębiorstwie obowiązkach (najlepiej na specjalnie zorganizowanym spotkaniu przed rozpoczęciem praktyk przez dydaktyków);
- pomoc nauczycielom w znalezieniu firmy, w której będą mogli odbyć praktykę;
- skłonienie dyrektorów firm do współpracy ze szkołami zawodowymi w ramach projektu;
- zawieranie umowy z wybranymi przedsiębiorstwami;
- stała opieka nad praktykantami oraz kontakt z opiekunami praktyk w przedsiębiorstwie – w celu monitorowania postępów nauczycieli i instruktorów;
- sporządzenie raportu z przebiegu praktyk dydaktyków – na podstawie kontaktów z praktykantami i opiekunami praktyk.

Zakłada się, że tutorzy powinni pomóc nauczycielom we współpracy z przedsiębiorstwami. W miarę możliwości nauczyciele mogą **samodzielnie** poszukiwać firm do współpracy. Gdyby jednak zaistniały problemy w znalezieniu firmy, która zgodziłaby się

przyjąć danego praktykanta, tutor powinien dysponować listą przedsiębiorstw chętnych do współpracy i przydzielić praktykanta do danego przedsiębiorstwa.

Warto **zaplanować spotkanie organizacyjne przed praktykami**, na którym przyszli praktykanci pozyskają dokładne informacje o praktykach, ich wymiarze czasowym, zadaniach wszystkich zainteresowanych stron. Na takim spotkaniu tutorzy mogą również udzielić praktykantom pomocy w zakresie poszukiwania miejsca praktyk, przekazać porady, jak szukać firm, jak nawiązywać kontakt z pracodawcami, jak prowadzić rozmowę z dyrektorami firm, jak wskazać im korzyści z posiadania osoby praktykującej w przedsiębiorstwie.

Potrzebne staje się także **zorganizowanie spotkania podsumowującego** – po zakończeniu praktyk, aby nauczyciele i instruktorzy mogli dowiedzieć się, jak oceniono ich praktyki oraz aby mogli wypowiedzieć się na temat odbytych przez nich praktyk, dokonać ich ewaluacji.

Zaleca się również, aby tutorzy utrzymywali kontakt z opiekunami praktyk z ramienia pracodawcy, by wymieniali opinie na temat postępów praktykantów. Konsultacje z opiekunami praktyk posłużą tutorom do rzetelnej oceny realizacji przez nauczycieli i instruktorów obowiązków wytyczonych przez niniejszy program doskonalenia zawodowego.

### 3. Warsztaty dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu będą uczestniczyli w warsztatach w ramach przygotowania do praktyki zawodowej. Warsztaty będą się odbywać od kwietnia 2011 roku do końca czerwca 2011 w dwóch blokach modułowych (każdy po 45 godzin zajęć). Każdy moduł składa się z trzech obszarów tematycznych, na które można poświęcić po 15 godzin dydaktycznych.

Pierwszy moduł poświęcono nowym technologiom i narzędziom ICT w przedsiębiorstwie, aby nauczyciele zapoznali się z nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi stosowanymi w firmach. Drugi moduł zatytułowano *E-biznes – nowoczesne technologie i narzędzia w organizacji*.

Warto bliżej przyjrzeć się tematyce poszczególnych modułów. Moduł pierwszy będzie realizował następujące zagadnienia:

1. *Nowoczesny PR – wykorzystanie nowych technologii w promocji firmy* – nauczyciele zyskają wiedzę dotyczącą narzędzi multimedialnych i informatycznych, użytecznych dla działań marketingowych i promocyjnych, wzmacniających wizerunek firmy. Zajęcia odwołują się także do tworzenia wizerunku przedsiębiorstwa poprzez opinie klientów. Będzie mowa o portalach internetowych, przydatnych w promocji firmy, jak również o katalogach branżowych i serwisach lokalizacyjnych. Warsztaty wskażą również możliwość prowadzenia firmy przez Internet, reklamowania jej poprzez linki sponsorowane. Zajęcia wykształcą nauczycieli w zakresie publikowania artykułów sponsorowanych, a także w zakresie pozycjonowania stron internetowych, które sprawi, że łatwo będzie daną stronę odnaleźć, zatem więcej osób trafi na nią i zapozna się z jej ofertą. Nauczyciele poznają również techniki uczenia, które pozwalają na stosowanie narzędzi ICT.
2. *Systemy zarządzania bezpieczeństwem informacji* – dydaktycy dowiedzą się, jak zabezpieczać informacje w firmie (np. dane statystyczne, finansowe czy dane osobowe klientów, które nie powinny zostać ujawnione osobom do tego niepowołanym) oraz jak korzystać z dostępnych systemów zarządzania informacjami. Wiedza ta jest istotna, gdyż z podobnymi systemami nauczyciele mogą spotkać się w przedsiębiorstwach czy też w organach administracji pu-



blicznej, nauczyciele powinni też przekazać wiedzę o powyższych systemach uczniom szkół zawodowych.

3. *Narzędzia umożliwiające pracę nad dokumentami w czasie rzeczywistym, w tym m.in. EPAUP* – takie zajęcia są konieczne, aby dydaktycy opanowali podstawy opracowywania dokumentacji oraz posługiwania się nimi. Nauczyciele poznają narzędzia, które umożliwią realizację wyżej wymienionych zadań oraz je usprawnią. Uczestnicy warsztatów zyskają wiedzę na temat pakietów biurowych oraz wzbogacania dokumentów o elementy graficzne (w tym celu konieczne będzie wprowadzenie podstaw grafiki wektorowej oraz rastrowej). Bardzo przydatne dla nauczycieli mogą okazać się informacje, jak udostępniać stworzone dokumenty poprzez Internet oraz jak poprowadzić internetową konferencję. Nauczycielom umożliwione zostanie przećwiczenie pracy w programach takich jak MovieMaker czy PowerPoint oraz CorelDRAW. Poznane umiejętności będą mogli oni zastosować na zajęciach z uczniami.

Drugi moduł obejmie następujące tematy:

1. *Projektowa strategia zarządzania przedsiębiorstwem* – uczestnicy warsztatów dowiedzą się, jak zarządzać pracą firmy, jak dzielić pracę wewnątrz organizacji. Poznają ponadto projektową metodę zarządzania, zyskają wiedzę na temat tego, jak monitorować poszczególne działania w ramach projektu. Będą mieli szansę zagłębiać się w omawianą metodę, co okaże się dla nich istotne w kontekście wykonywania przez nich samodzielnego projektu podczas praktyk w przedsiębiorstwie, a także w kontekście pracy z uczniami. Nauczyciele będą potrafili podzielić pracę, wyznaczyć cele projektu oraz jego harmonogram. Warsztaty nawiążą także do zagadnienia zachowania równości szans wszystkich pracowników w przedsiębiorstwie, niezależnie od ich płci. Oprócz projektowej metody zarządzania nauczyciele poznają także inne strategie zarządzania firmą.
2. *Działania badające rynek i wykorzystanie e-marketingu* – uczestnicy warsztatu zdobędą wiedzę dotyczącą marketingu internetowego, narzędzi e-commerce wykorzystywanych np. w handlu, wymianie usług czy towarów itp. Nauczyciele zapoznają się również z informacjami na temat badania rynku. Jest ono o tyle istotne, że pozwala na umocnienie pozycji przedsiębiorstwa. Dydaktycy zapoznają się z celami badania rynku i korzyściami z niego płynącymi. Podczas zajęć zostanie położony nacisk na podejmowanie działań marketingowych przy

wykorzystaniu Internetu. Wspomniane zostaną także zagadnienia dotyczące e-learningu, za pomocą którego można zgłębiać wiedzę o marketingu internetowym, oraz platform elektronicznych.

3. *Zarządzanie operacyjne* – nauczyciele będą wyposażeni w wiedzę na temat instrumentów zarządzania operacyjnego oraz strategii zarządzania, jakie stosują zarówno firmy prywatne, jak i sektor publiczny. Nauczyciele na praktykach będą zapoznawać się ze strategiami zarządzania przedsiębiorstwem, powinni więc najpierw posiadać informacje z zakresu zarządzania operacyjnego, które w znaczący sposób przyczynia się do konkurencyjności firmy, a także do jej sukcesu na krajowym bądź międzynarodowym rynku. Ponadto dydaktycy powinni zdobyć informacje na temat zarządzania czasem, aby w jeszcze doskonalszy sposób planować prowadzenie swoich zajęć w zależności od ich celów operacyjnych.

Aby nauczyciele mogli jak najpełniej skorzystać z warsztatowej formy zajęć, zostaną podzieleni na grupy 10-osobowe. Każda grupa będzie wykonywała ćwiczenia pod okiem doświadczonego trenera, który zadba o aktywizację uczestników i o to, aby mogli oni zastosować w praktyce pozyskaną wiedzę, utrwalić zdobyte informacje i poszerzyć swoje umiejętności z dziedzin poruszanych na zajęciach. Trener będzie pracował z nauczycielami za pomocą różnych metod, które mogą być potem wykorzystane przez nauczycieli w celu aktywizacji uczniów oraz w celu poprawnej komunikacji z wychowanymi, pozbawionej barier komunikacyjnych.

Uczestnicy otrzymają ponadto zbiór materiałów szkoleniowych z każdego warsztatów, będący teoretycznym opracowaniem zagadnień omawianych w trakcie zajęć. Materiały mogą posłużyć nauczycielom i instruktorom do dalszego utrwalania wiedzy, do samokształcenia, także na podstawie zgromadzonych w nich pozycji bibliograficznych, zarówno polskich, jak i obcojęzycznych, w wyczerpujący sposób wyjaśniających opisaną teorię.

Materiały będą zawierać liczne tabele, rysunki, schematy, które pomogą dydaktykom usystematyzować własną wiedzę, a które jednocześnie mogą być przez nich wykorzystane do późniejszej pracy z uczniami jako baza dydaktyczna. Część materiałów szkoleniowych będzie poświęcona barierom związanym z pełnieniem ról społecznych przez kobiety i mężczyzn (a także sposobom na łamanie tych barier, zgodnie z założeniami projektu).

Wspomniane materiały są tworzone przez specjalistów z zakresu doradztwa zawodowego, administracji, ekonomii i ekonometrii oraz marketingu i zarządzania, doświadczonych w zakresie opracowywania tego typu dokumentów, mających na celu podniesienie kompetencji nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

4. Dzienniczek Praktyk dla nauczycieli przedmiotów  
zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu

Dzienniczek Praktyk w przedsiębiorstwie  
z branży.....

---

Imię i nazwisko praktykanta

---

Nazwa i adres szkoły zawodowej

---

Nazwa i adres przedsiębiorstwa

---

Liczba godzin praktyki

---

Podpis opiekuna praktyk

---

Podpis dyrektora organizacji

## Krótką charakterystyka organizacji

|   |  |
|---|--|
| Nazwa przedsiębiorstwa                        |  |
| Cele organizacji                              |  |
| Zakres działania firmy                        |  |
| Struktura przedsiębiorstwa                    |  |
| Pracownicy firmy i krótki opis ich obowiązków |  |
| Opis stanowiska pracy praktykanta             |  |

|  |  |
|--|--|
|  |  |
| Klienci firmy  |  |
| Specjalistyczne oprogramowanie wykorzystywane w firmie |  |
| Sposoby promocji firmy                                 |  |
| Możliwości rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie      |  |



## Wzór sprawozdania z wykonanego projektu

1. Temat projektu

---

2. Cele projektu

---

3. Harmonogram projektu

---

#### 4. Badania i obliczenia prowadzone w ramach projektu

---

#### 5. Zastosowane technologie

---

#### 6. Rozwiązanie problemu w ramach projektu

---



## 7. Etapy realizacji zadań

---

## 8. Napotkane trudności i sposób poradzenia sobie z nimi

---

## 9. Korzyści płynące z projektu

---

## Uwagi opiekuna praktyk

| Cechy i czynności praktykanta                                   | Opinia opiekuna praktyk |
|---|-------------------------|
| Zaangażowanie w praktyki oraz w funkcjonowanie przedsiębiorstwa |                         |
| Motywacja do uczestnictwa w praktykach                          |                         |
| Realizacja zadań wytyczonych przez program                      |                         |
| Nawiązanie kontaktu z innymi pracownikami                       |                         |
| Stosowanie specjalistycznego oprogramowania                     |                         |
| Samodzielne wykonanie projektu zawodowego                       |                         |

|  |   |
|--|---|
| Uczestnictwo w kontaktach z klientami przedsiębiorstwa       |   |
| Pogłębienie znajomości zagadnień branżowych                  |   |
| Stosowanie przepisów prawa w praktyce                        |   |
| Osiągnięte sukcesy   |   |
| Trudności praktykanta  |   |
| Uwagi przydatne w dalszym doskonaleniu zawodowym praktykanta |   |
| Zaliczam praktykę – podpis opiekuna praktyk                  | Nie zaliczam praktyki – podpis opiekuna praktyk |
| Podpis dyrektora placówki                                    |   |

Ponizsza tabela może zajmować więcej niż dwie strony, zależnie od uwag opiekuna praktyk.

## Podsumowanie

Niniejszy program doskonalenia zawodowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu został opracowany przede wszystkim w celu podniesienia kwalifikacji kadry pedagogicznej uczącej w szkołach zawodowych z branż: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania.

Zwiększenie kompetencji dydaktyków oznacza nie tylko podwyższenie umiejętności uczniów szkół zawodowych z wymienionych branż. Wiąże się przede wszystkim z inną jakością szkolnictwa zawodowego, które wymaga daleko idących zmian. Program doskonalenia zawodowego kładzie nacisk na dostosowanie kształcenia zawodowego do aktualnych potrzeb rynku pracy. Rosnące zapotrzebowanie na specjalistów z dziedzin związanych z ekonomią, administracją, marketingiem i zarządzaniem oraz prognozowany na najbliższe lata spadek bezrobocia specjalistów z przywołanych obszarów stwarzają szansę dla absolwentów z tych branż, kreując jednocześnie zapotrzebowanie na określone kompetencje, związane z wymogami pracodawców i stanowisk pracy. Aby podniesienie kwalifikacji uczniów szkół zawodowych było możliwe, konieczne staje się odpowiednie wyedukowanie kadry dydaktycznej.

Niniejszy program proponuje innowacyjne praktyki w przedsiębiorstwach dla nauczycieli, dzięki którym zostanie nawiązany stały kontakt pomiędzy przedstawicielami oświaty a organizacjami. Umożliwi to dalszą współpracę w ramach praktyk zawodowych (dla nauczycieli i uczącej się młodzieży), a ponadto zdecydowanie zwiększy zaangażowanie pracodawców w szkolnictwo zawodowe. Praktyki przyniosą bowiem korzyści także przedsiębiorcom, którzy zyskają dodatkowych pracowników, a także szeroką wiedzę na temat szkół zawodowych i możliwości absolwentów.

Praktyki w przedsiębiorstwach to szansa nie tylko na zapoznanie się z funkcjonowaniem firm, ale także na udoskonalenie licznych predyspozycji praktykantów, szczególnie informatycznych i technicznych, związanych z dostępem do specjalistycznego sprzętu i oprogramowania, oraz umiejętności organizacyjnych, przedsiębiorczych, językowych, a ponadto umiejętności interpersonalnych poszukiwanych przez pracodawców na krajowym rynku pracy. Zadania wytyczone w programie doskonalenia zawodowego mają kształcić opisane w niniejszym dokumencie kompetencje. Praktyki sprawią, że nauczyciele staną się doradcami zawodowymi dla uczniów, lepiej przygotowują ich do odbywania praktyk i staży, a także do pracy zawodowej. W ramach programu nauczyciele samodzielnie

nie opracują i wykonają projekt zawodowy – będą więc mogli wdrożyć uczniów do realizacji własnych projektów w trakcie pobierania nauki. Cele programu doskonalenia zawodowego opracowano na podstawie dyskusji panelowych odbywających się w Wyższej Szkole Biznesu w Pile oraz planu rozwoju kompetencji nauczycieli i instruktorów z branż objętych projektem. Nad wykonywaniem zadań będzie czuwał wyznaczony przez dyrektora firmy opiekun praktyk oraz tutor z ramienia Wyższej Szkoły Biznesu w Pile.

Program doskonalenia zawodowego wdraża nauczycieli i instruktorów do kształcenia ustawicznego w celu zapewnienia jak najlepszej jakości nauczania, a także do samodzielnego poszukiwania sposobów własnego rozwoju, wyszukiwania interesujących szkoleń oraz praktyk zawodowych. Na bazie innowacyjnego programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach mogą powstać kolejne programy praktyk zawodowych dla uczniów, właściwie przygotowujące do podjęcia przyszłej pracy w wyuczonym zawodzie. Celem staje się bowiem takie przygotowanie absolwenta szkoły zawodowej, aby mógł on uczestniczyć w jak największej liczbie obowiązków zawodowych w momencie podjęcia zatrudnienia.

Dobrze zorganizowane praktyki umożliwią wykształcenie kompetencji, które zostały przywoływane w badaniach oraz dyskusjach panelowych jako najbardziej cenne dla pracodawców. Takie praktyki znacznie poszerzą umiejętności praktyczne uczestników oraz zwiększą szanse młodzieży na znalezienie pracy (zarówno w kraju, jak i Europie) zgodnej z ich kwalifikacjami.

# Bibliografia

## Źródła literaturowe

1. Bednarczyk M., Woźniak J., Kwiatkowski S. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.
2. Chmielecka E. (red.), *Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji*, Warszawa 2009.
3. Figurski J., Symela K., *Modułowe programy nauczania w kształceniu zawodowym*, ITE, Radom 2001.
4. Francuz W. M., *Dydaktyka przedmiotów zawodowych*, Politechnika Krakowska, Kraków 1999.
5. Furmanek W., *Podstawy edukacji zawodowej*, Rzeszów 2000.
6. Hörner W., Szymański M.S. (red.), *Nauczyciel i kształcenie nauczycieli. Zmiany i wyzwania*, Warszawa 2005.
7. *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, NIK, Warszawa 2009.
8. Kowalewski K., *Kształcenie zawodowe w procesie kształcenia permanentnego* [w:] Kusztelak A., Zduniak A. (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce edukacyjnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań 2006.
9. Kwiatkowski S., Sepkowska Z., *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*, ITE, Warszawa 2000.
10. Kwiatkowski S., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
11. Kwiatkowski S., *Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców*, *Bezpieczeństwo Pracy*, 2006, nr 3.
12. Łozowiecka W., *Uwarunkowania psychologiczno-pedagogiczne przygotowania do efektywnej pracy zawodowej* [w:] Kwiatkowski S. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, IBE, ITE, Warszawa – Radom 2008.
13. Magda-Adamowicz M., *Edukacja permanentna nauczycieli* [w:] Kwiatkowski S. (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, IBE, ITE, Warszawa – Radom 2008.

14. Makiela Z., Rachwał T., *Program nauczania podstaw przedsiębiorczości dla liceum ogólnokształcącego, liceum profilowanego i technikum: kształcenie ogólne w zakresie podstawowym*, Warszawa 2002.
15. Michalak-Majewska M., *Metody aktywizujące i praktyczne w kształceniu zawodowym* [w:] Pankowska D., Sokołowska-Dzioba T., *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część 1 – Praca dydaktyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.
16. Nowakowska-Siuta R., *Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej*, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2006.
17. Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Biuro Analiz Sejmowych Infos, 2007, nr 16.
18. Samujło B., *Planowanie nauczania przedmiotów zawodowych w aspekcie postępu technicznego i sytuacji gospodarczej* [w:] Pankowska D., Sokołowska-Dzioba T., *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część 1 – Praca dydaktyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.
19. Serkowska-Mąka M., *Edukacja zawodowa kluczem do jednoczącej się Europy*, Toruń 2002.
20. Symela K., *Standardy kwalifikacji zawodowych a kształcenie dla europejskiego rynku pracy, Edukacja ustawiczna dorosłych*, 2005, nr 2.
21. Wiatrowski A., *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993.
22. Wróżyńska H., Czaja E., *Istota edukacji zawodowej wobec wyzwań współczesnego rynku pracy* [w:] Kusztelak A., Zduniak A. (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce edukacyjnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań 2006.
23. Zalewa P., *Kontrowersje wokół treści kształcenia ekonomicznego* [w:] Pankowska D., Sokołowska-Dzioba T., *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część 1 – Praca dydaktyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.

## Źródła internetowe

1. Jarosińska R., *Kształcenie modułowe*,  
[www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=43:modulowe&catid=24:publikacje&Itemid=26](http://www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=43:modulowe&catid=24:publikacje&Itemid=26) [data dostępu: 10.03.2011].
2. Kaczmarek M., Kowalik D., *Kształcenie zawodowe w Polsce – w oczekiwaniu na standardy kwalifikacji zawodowych*,  
[www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25\\_26/Kaczmarek.doc](http://www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25_26/Kaczmarek.doc) [data dostępu: 14.03.2011].
3. Krzyżak J., *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*,  
[www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu\\_owe\\_programy\\_kształcenia.pdf](http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu_owe_programy_kształcenia.pdf) [data dostępu: 14.03.2011].
4. *Kształcenie modułowe przyszłości kształcenia zawodowego*,  
<http://www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802> [data dostępu: 15.03.2011].
5. Kuc I., *Nauczyciel w zmieniającej się rzeczywistości*,  
[http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com\\_content&view=article&id=387:nauczyciel-w-zmieniajacej-si-rzeczywistoci-iwona-kuc&catid=1:artykuy&Itemid=2](http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=387:nauczyciel-w-zmieniajacej-si-rzeczywistoci-iwona-kuc&catid=1:artykuy&Itemid=2) [data dostępu: 23.03.2011].
6. *Mechanik wygrywa z magistrem*,  
<http://gospodarka.gazeta.pl/gospodarka/1,52741,3838082.html> [data dostępu: 16.03.2011].
7. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009,  
[www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna\\_nauka\\_zawodu.pdf](http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf) [data dostępu: 17.03.2011].
8. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomaganie*, Warszawa 2010,  
[www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html) [data dostępu: 17.03.2011].



9. *Relacja z III Ogólnopolskiej Konferencji „Rozwój Szkolnictwa Zawodowego w Polsce i Unii Europejskiej”*,  
[www.gazeta.edu.pl/Rozwoj\\_Szkolnictwa\\_Zawodowego\\_w\\_Polsce\\_i\\_Unii\\_Europejskiej-100\\_272-0.html](http://www.gazeta.edu.pl/Rozwoj_Szkolnictwa_Zawodowego_w_Polsce_i_Unii_Europejskiej-100_272-0.html) [data dostępu: 11.03.2011].
10. Stasiak P., *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*,  
[podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc](http://podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc)  
[data dostępu: 10.03.2011].
11. Symela K., *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*,  
[www.wup.pl/.../Temat%20%20Moderniza%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc](http://www.wup.pl/.../Temat%20%20Moderniza%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc) [data dostępu: 13.03.2011].
12. *Założenia projektowanych zmian – kształcenie ustawiczne i zawodowe. Informator MEN*, 2010,  
<http://www.reformaprogramowa.men.gov.pl/images/pdf/konferencje/4.pdf>  
[data dostępu: 11.03.2011].
13. Zinkowski A., *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, [www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal\\_az.html](http://www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html) [data dostępu: 22.03.2011].
14. [www.hotmoney.pl/artykul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276](http://www.hotmoney.pl/artykul/wiekszosc-firm-nie-moze-znalezc-rak-do-pracy-15276) [data dostępu: 16.03.2011].

## Spis tabel

|   |    |
|---|----|
| Tabela 1. Kształcenie przedmiotowe a kształcenie modułowe .....   | 17 |
| Tabela 2. Oczekiwania pracodawców w stosunku do pracowników .....   | 20 |
| Tabela 3. Umiejętności, jakie powinni kształcić nauczyciele u uczniów szkół<br>zawodowych zdaniem pracodawców ..... | 23 |
| Tabela 4. Zadania praktykantów na praktykach w przedsiębiorstwie.....   | 56 |
| Tabela 5. Zadania opiekunów praktyk w przedsiębiorstwach.....   | 60 |