

Publikacja stanowiąca podsumowanie grantu

Międzyregionalna sieć współpracy
na rzecz rynku pracy
i edukacji

*Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

Instytucje wchodzące w skład grantu:

Lider:

Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu

Partnerzy:

Urząd Marszałkowski w Łodzi

Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego

Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie

Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego



KAPITAŁ LUDZKI



WOJEWÓDZTWO
KUJAWSKO-POMORSKIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wydawca:

White Plum

na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego
Plac Teatralny 2, 87-100 Toruń

Departament Spraw Społecznych

Wydział Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym

ul. M. Skłodowskiej-Curie 73

87-100 Toruń

e-mail: sprawyspoleczne@kujawsko-pomorskie.pl

<http://mojregion.eu>

Zespół zaangażowany ze strony Urzędu Marszałkowskiego (redakcja):

Milena Skopińska, Magdalena Bolewska, Hanna Zielińska

Projekt graficzny

Beata Króliczak-Zajko

Skład i druk

White Plum

87-100 Toruń

Szosa Bydgoska 50

tel. 56 651 97 87

Nakład

150 egz.

ISBN 978-83-62513-05-5

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści:

Kształcenie zawodowe i ustawiczne w kontekście rynku pracy

Mechanizmy dostosowywania kształcenia
zawodowego do potrzeb gospodarki

Tomasz Plachecki 7

Posłuchaj, co mówi rynek? – opinie przedsiębiorców z Kujaw i Pomorza
o regionalnym rynku pracy i szkolnictwie –

Andrzej Matuszewicz..... 19

Szansa i zagrożenia szkolnictwa zawodowego –
przez pryzmat doświadczeń przedsiębiorców-rzemieślników

Anna Wilińska..... 29

Finlandia w polskiej szkole?

System kształcenia zawodowego w Finlandii z perspektywy projektu
„Szkoła innowacyjna i konkurencyjna dostosowanie oferty
szkolnictwa zawodowego do wymagań lokalnego rynku pracy”

dr Malwina Rouba, Dariusz Wypych..... 41

Tworzenie szkolnych i wojewódzkich strategii i programów
edukacyjnych na rzecz kształcenia zawodowego i ustawicznego

Mirosław Gębski..... 55

Tworzenie programów nauczania w szkole zawodowej
w obliczu wprowadzanych zmian w kształceniu zawodowym

Czesław Stawikowski 69

Modernizacja kształcenia zawodowego szansą rozwoju szkół zawodowych

Grażyna Przasnyska..... 87

Dobre praktyki w obszarze edukacji w Europejskim Funduszu Społecznym

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu..... 97

Zespół Szkół Inżynierii Środowiska

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gdańsku..... 101

Publiczna Policealna Szkoła


Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi..... 107

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach..... 113


Zespół Szkół Gastronomiczno-Spożywczych w Olsztynie..... 119

Bariery i trudności we wdrażaniu Działania 9.2 i 9.3 PO KL

oraz mechanizmy zaradcze 127



Kształcenie zawodowe i ustawiczne w kontekście rynku pracy



Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Mechanizmy dostosowywania kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki

Autor: Tomasz Płachecki

Nota o autorze:

Badaniami społecznymi i ewaluacją polityk publicznych zajmuje się w praktyce od 2004 roku, wykorzystując doświadczenie zdobyte podczas studiów magisterskich w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz studiów doktoranckich w Szkole Nauk Społecznych przy Instytucie Filozofii i Socjologii PAN. Przyczynił się do zrealizowania z powodzeniem około 30 projektów badawczych, na zamówienie ministerstw, urzędów marszałkowskich, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw. Specjalizuje się w zagadnieniach z zakresu rynku pracy, innowacyjności, rozwoju MŚP i pomocy społecznej. Jest członkiem Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego. Pracuje jako kierownik projektów badawczych w firmie Dyspersja (www.dyspersja.com).

■ Prognozowana zmiana zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje

Wyróżnikiem nowoczesnych społeczeństw i żyjących w nich ludzi stał się niepokój o przyszłość. Kluczowe znaczenie pracy w zapewnieniu jednostkom i całym populacjom środków do życia skłania zarówno wyspecjalizowane instytucje, jak i pojedynczych ludzi, do podejmowania prób przewidzenia zapotrzebowania na różne rodzaje pracy i dostosowania się do niego. Refleksje dotyczące przyszłego popytu na pracę przyjmują różną postać: od artykułów w popularnej prasie, których lektura skłania do mniej przychylnego spojrzenia na własną zmywkę („Czy robot może wykonywać twoją pracę szybciej i taniej? Póki co zastanawiają się nad tym naukowcy, inżynierowie czy dziennikarze. Lepiej jednak, żeby podobnego pytania nie zadał sobie twój przełożony. Może się okazać, że nie jesteś niezbędny”¹), po raporty prezentujące wyniki systematycznych analiz, prowadzonych z wykorzystaniem modeli makroekonomicznych.

Europejską agencją, która zajmuje się przyszłym zapotrzebowaniem na pracę w kontekście kształcenia zawodowego, jest CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). Zgodnie z prognozami tej instytucji, w roku 2020, w 27 krajach Unii Europejskiej, Norwegii i Szwajcarii liczba miejsc pracy będzie o 7,2 mln większa niż w roku 2010. Oprócz łącznej liczby miejsc pracy, zmieni się także ich struktura. Wzrostowi liczby miejsc pracy wymagających wysokich (o 15,6 mln) lub średnich kwalifikacji (o 3,7 mln) będzie towarzyszyła znaczna redukcja stanowisk dostępnych dla osób nisko wykwalifikowanych² (o 12,1 mln). Zwalnianie miejsc pracy przez osoby, które dotychczas je zajmowały, sprawi, że we wszystkich trzech kategoriach, wyodrębnionych ze względu na wymagany poziom kwalifikacji, liczba miejsc pracy do obsadzenia w roku 2020 będzie większa niż w roku 2010. Spodziewany wzrost takich miejsc pracy będzie jednak znacznie większy w przypadku zawodów wymagających kwalifikacji wysokich (o 37,5 mln) lub średnich (o 36,8 mln), niż w zawodach dostępnych dla kandydatów z niskimi kwalifikacjami (o 6,1 mln) (CEDEFOP 2010: 94).

1 Dostępne na stronie internetowej: http://technologie.gazeta.pl/internet/1,104530,10446412,12_zawodow_kto_re_znika_z_powodu_robotow_Ranking_.html, odsłona 18 listopada 2011 r.

2 CEDEFOP definiuje poziomy kwalifikacji, odwołując się do ISCED (International Standard Classification of Education – Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia). „Niskie kwalifikacje” oznaczają kwalifikacje nabyte podczas kształcenia na poziomie ISCED 0-2 (w Polsce: w przedszkolu, szkole podstawowej i gimnazjum), „średnie” – na poziomie ISCED 3-4 (w Polsce: w szkole ponadgimnazjalnej, liceum lub technikum uzupełniającym oraz w szkole policealnej), a „wysokie” – na poziomach 5 i 6 (w Polsce: na studiach).

W Polsce pomiędzy rokiem 2010 a 2020 największy wzrost liczby miejsc pracy do obsadzenia jest spodziewany w kategoriach: specjalistów (o 676 tys.), robotników przemysłowych i rzemieślników (o 597 tys.) oraz pracowników usług i sprzedawców (o 525 tys.). Z kolei gwałtowna redukcja liczby miejsc pracy do obsadzenia ma nastąpić w rolnictwie i rybołówstwie (o 390 tys.) (CEDEFOP 2010: 98-99, 102)³.

Tabela 1. Zmiana liczby miejsc pracy do obsadzenia w poszczególnych kategoriach zawodowych w Polsce, pomiędzy rokiem 2010 a 2020 (w tysiącach)⁴

Miejsca pracy	Kategoria zawodowa									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	łącznie
utworzone/ /zlikwidowane	31	149	20	37	260	-652	-90	4	-7	-250
zwolnione	207	527	394	188	265	263	688	185	200	2917
łącznie do obsadzenia	238	676	415	225	525	-390	597	188	192	2667

Kategorie zawodowe: 1 – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy; 2 – specjaliści, 3 – technicy i inny średni personel, 4 – pracownicy biurowi, 5 – pracownicy usług i sprzedawcy, 6 – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, 7 – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 8 – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, 9 – pracownicy przy pracach prostych

Źródło: CEDEFOP 2010

Do roku 2020 w Polsce udział wykwalifikowanych pracowników fizycznych w strukturze zatrudnienia ma wzrosnąć o 10% (w porównaniu z 2010 rokiem). Wzrost udziału w strukturze zatrudnienia, lecz w ujęciu procentowym o ponad połowę mniejszy, przewiduje się również w przypadku osób wykonujących prace proste. Przeszło dziesięcioprocentowy spadek jest natomiast spodziewany w przypadku średnio wykwalifikowanych pracowników umysłowych. Z kolei udział najwyżej wykwalifikowanych pracowników umysłowych pozostanie na poziomie zbliżonym do dotychczasowego (CEDEFOP 2010: 66). CEDEFOP prognozuje równoczesne występowanie w Europie dwóch trendów. Polaryzacji struktury zawodów (czyli wzrostowi zatrudnienia w profesjach plasujących się najwyżej oraz w zawodach lokujących się najniżej pod względem kwalifikacji potrzebnych do ich wykonywania) będzie towarzyszył powszechny (dotyczący zawodów z różnych poziomów) wzrost wymagań odnośnie kwalifikacji pracowników (CEDEFOP 2010: 69-70).

Za zmianę zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe odpowiada, oprócz wspomnianego już rozwoju technologicznego, także szeroka gama innych czynników, obejmująca zmiany organizacyjne w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, globalizacja oraz wyzwania klimatyczne (Commission of the European Communities 2008: 19-23). Rozwój technologiczny skutkuje wzrostem popytu na pracowników wykwalifikowanych oraz zmniejszeniem zapotrzebowania na pracowników wykonujących zadania rutynowe, które podlegają automatyzacji. Pozytywna

³ Tendencję spadkową w rolnictwie można już dostrzec w danych dotyczących zawodów nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim: co dziesiąty spośród zawodów figurujących na liście opublikowanej przez WUP w Toruniu jest zawodem rolniczym (WUP w Toruniu 2011: 27).

⁴ Ze względu na zaokrąglenia w niektórych przypadkach „liczba miejsc pracy do obsadzenia” nie jest równa sumie „liczby miejsc pracy utworzonych lub zlikwidowanych” oraz „liczbie miejsc pracy zwolnionych”. Z tego samego powodu suma liczb w kolumnach 1-9 nie zawsze jest równa liczbie podanej w danym wierszu w kolumnie „łącznie”.

zależność pomiędzy poziomem zaawansowania technologicznego przedsiębiorstwa a poziomem kwalifikacji jego pracowników jest zresztą wzajemna, ponieważ wdrażanie nowych technologii zależy między innymi od kwalifikacji pracowników. Upowszechniające się w europejskich przedsiębiorstwach przemiany organizacyjne zwiększają potrzebę wykonywania przez pracowników wielu różnorodnych zadań (a w konsekwencji na przykład łączenia przez nich kompetencji poznawczych ze społecznymi) oraz zarządzania własną pracą. Z kolei globalizacja umożliwia krajom rozwiniętym koncentrowanie się na produkcji wymagającej wysoko wykwalifikowanej siły roboczej, dzięki sprowadzaniu dóbr, których wytwarzanie nie wymaga takich zasobów, z krajów słabiej rozwiniętych. Zapotrzebowanie na pracowników posiadających określone kwalifikacje zależy również od popytu na poszczególne rodzaje produktów lub usług – do dziedzin, w których popyt będzie wzrastał, zalicza się na przykład produkcję urządzeń związanych z energią odnawialną oraz usługi dla osób starszych.

Obecna niepewność co do przyszłości Europy⁵ (a nawet przetrwania Unii Europejskiej), zagrożonej konsekwencjami kryzysu finansowego, skłania do ostrożnego traktowania dotychczasowych prognoz sytuacji gospodarczej i społecznej, w tym prognozy dotyczącej liczby miejsc pracy oraz ich struktury pod względem zawodów. Postępujący kryzys zmieni szereg uwarunkowań wpływających na prowadzoną przez przedsiębiorstwa politykę zatrudnienia. Konsekwencjami kryzysu, które odczuje sektor przedsiębiorstw (choć nie wszystkie należące do niego branże), będą co najmniej: spadek popytu na oferowane produkty lub usługi, ograniczenie dostępności kapitału finansowego oraz wzrost poziomu bezrobocia. Spadek popytu, prowadzący do ograniczenia skali działalności przedsiębiorstw oraz do upadku części z nich, zmniejszy zapotrzebowanie gospodarki na pracowników. Z kolei ograniczenie dostępności finansowania przy równoczesnym spadku oczekiwań płacowych (wywołanym wzrostem bezrobocia) będzie skłaniać przedsiębiorców do preferowania technologii wykorzystujących w większym stopniu pracę niż kapitał. Wymienione czynniki łącznie będą wspierały realizację dwóch scenariuszy: redukcję zatrudnienia lub obniżanie poziomu wynagrodzeń⁶.

■ Dostosowywanie kwalifikacji do zmieniającego się zapotrzebowania

W modelu wolnorynkowym popyt i podaż wyrównują się dzięki elastyczności cen. Model ten można odnieść również do dobra, jakim jest praca – jej ceną są wynagrodzenia pracowników (Ehrenberg, Smith 2009: 35-49). Stosowanie modelu wolnorynkowego w odniesieniu do pracowników budzi jednak zastrzeżenia, ponieważ poziom wynagrodzeń podyktowany przez rynek może wypadać poniżej poziomu umożliwiającego zaspokojenie potrzeb życiowych. W praktyce niekorzystne dla pracowników skutki mechanizmów rynkowych są limitowane przez regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia i ochrony przed zwolnieniem. Takie regulacje ograniczają dostosowywanie poziomu wynagrodzeń i zatrudnienia do faktycznego popytu na dany rodzaj pracy. Pozarynkowe ustalenie minimalnego poziomu wynagrodzeń prowadzi jednak do asymetrii w przypadku przedsiębiorstw, które są zmuszone kupować pracę po cenach (częściowo) regulowanych, podczas gdy produkty lub usługi sprzedają na wolnym rynku. W praktyce skuteczność przepisów mających na celu wykluczenie obniżania wynagrodzeń poniżej ustalonego minimum jest ograniczona, choćby ze względu na możliwości zastępowania umów o pracę innymi formami kontraktów.

5 Niniejszy tekst został oddany do publikacji w tygodniu, w którym aktualne wydanie tygodnika „The Economist” zawiera artykuł zatytułowany „Czy to naprawdę koniec?”, dotyczący dalszych losów strefy euro.

6 Częściowym substytutem redukcji zatrudnienia oraz obniżania poziomu wynagrodzeń może być zastępowanie stosunku pracy innymi, mniej stabilnymi formami zatrudnienia, w tym zatrudnieniem w szarej strefie. Dodatkowym czynnikiem sprzyjającym realizacji wymienionych scenariuszy może być zwiększanie przez rząd kosztów pracy, w związku z potrzebą uzyskania środków na pokrycie wydatków publicznych.

Stosowane bywa również inne rozwiązanie: pokrywanie (przynajmniej czasowe) różnicy pomiędzy rynkową wartością pracy a wynagrodzeniem wypłacanym jej wykonawcy ze środków publicznych. Rozwiązanie to znajduje uzasadnienie w przypadku osób, których szanse na rynku pracy są obniżone (na przykład niepełnosprawnych lub będących w wieku niesprzyjającym znalezieniu zatrudnienia). Sytuacja, gdy rynkowa wartość pracy jest niższa od minimalnej kwoty potrzebnej do zaspokojenia potrzeb życiowych osoby, która ją wykonuje, może mieć dwojaki rodzaj następstwa. W pierwszym wariantcie skutkuje niezatrudnieniem kandydata do pracy lub zwolnieniem pracownika. W drugim – powoduje konieczność ustalenia, kto pokryje tę różnicę. Z perspektywy unikania takich sytuacji byłoby optymalnie, gdyby kompetencje pracowników dostosowywały się do zmieniającego się zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Wówczas osoba, która wykonując dotychczasowy zawód, nie może uzyskać wynagrodzenia wystarczającego do zaspokojenia swoich potrzeb, podejmowałaby po prostu inną, wyżej wynagradzaną pracę. Założenie dostosowywania kwalifikacji pracowników do aktualnego zapotrzebowania jest konstytutywnym elementem koncepcji flexicurity. Zgodnie z tą koncepcją uelastycznianiu zatrudnienia oraz rozwijaniu kompetencji pracowników ma towarzyszyć wzmocnienie zabezpieczenia socjalnego dostępnego w okresach braku pracy (z założenia krótkotrwałych).

Należy zastrzec, że idea adaptacyjności pracowników traktowana jako uniwersalne remedium na występujący na rynku pracy rozdźwięk pomiędzy popytem na kwalifikacje a ich podażą, staje się niebezpieczna. Odpowiedzialne promowanie dostosowywania kwalifikacji do nowych warunków wymaga uwzględnienia, że zdolności pracowników do zdobywania kwalifikacji zgodnych z aktualnym zapotrzebowaniem rynku oraz do podejmowania nowych zawodów są, po pierwsze ograniczone, a po drugie zróżnicowane w zależności od cech społeczno-demograficznych (prawdopodobnie zmniejszają się na przykład wraz z wiekiem)⁷. Ignorowanie tego ograniczenia może sprzyjać odwracaniu uwagi od innych rozwiązań chroniących uczestników rynku pracy przed negatywnymi konsekwencjami niedopasowania popytowej i podażowej strony rynku pracy. Znamienna wydaje się konkluzja zamieszczona w jednej z publikacji CEDEFOP, podsumowująca dotychczasową realizację koncepcji flexicurity: „wydaje się, że o ile od lat 1990-tych unijne rynki pracy stały się znacznie bardziej elastyczne, o tyle niewiele jest dowodów wskazujących, że uzyskano postęp pod względem bezpieczeństwa” (CEDEFOP 2009: 27). Tymczasem wdrożenie wyłącznie jednego elementu koncepcji flexicurity (w praktyce: elastyczności) stanowi nie tyle połowiczną realizację tej koncepcji, co jej zaprzeczenie.

Odmowa uznania adaptacyjności pracowników za uniwersalne remedium na problemy wynikające z niedopasowania podaży i popytu kwalifikacji na rynku pracy nie oznacza deprecjonowania tej idei. Warto poszukiwać rozwiązań sprzyjających dostosowywaniu kompetencji przyszłych i obecnych pracowników do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, w zakresie korzystnym dla obu stron, a także dla społeczeństwa. Takie podejście znajduje odzwierciedlenie w Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015. Zgodnie ze strategią „Przywrócić należy rangę i jakość edukacji zawodowej (zasadnicze szkoły zawodowe, technika, szkoły policealne). Konieczne będzie zwiększenie znaczenia praktycznej nauki zawodu, głównie poprzez ścisłą współpracę z pracodawcami. Takie podejście do kształcenia zawodowego zwiększy szansę absolwentów na rynku pracy i pozwoli na dostosowanie kwalifikacji do potrzeb konkretnego stanowiska pracy” (MRR 2006: 54-55).

⁷ Przeprowadzone w województwie kujawsko-pomorskim badanie dotyczące outplacementu zwróciło uwagę na skalę trudności w dostosowaniu się do aktualnych wymagań rynku przez zwalniane z pracy osoby starsze, które większość lub całe swoje życie zawodowe przepracowały w tym samym zakładzie pracy, wykonując jeden rodzaj czynności, na który obecnie nie ma już zapotrzebowania (Dyspersja 2009, 63-68).

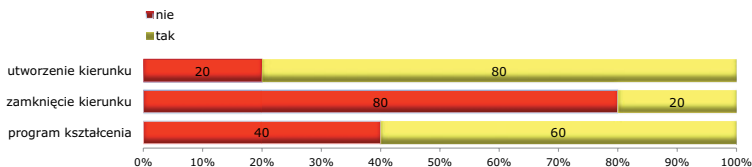
■ Dostosowywanie kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki na poziomie lokalnym

W zapewnianiu zgodności kwalifikacji kandydatów do pracy z zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców kluczową rolę odgrywa kształcenie zawodowe i ustawiczne. Wstępne kształcenie zawodowe powinno wyposażać uczniów w kwalifikacje zgodne z przewidywanymi potrzebami gospodarki w okresie ich kariery zawodowej, a kształcenie ustawiczne – umożliwiać pracownikom aktualizowanie posiadanych kwalifikacji. Co więcej, rolą kształcenia zawodowego jest także zwiększanie zdolności uczestników do poszerzania kompetencji oraz podejmowania nowych zadań.

W Polsce system kształcenia zawodowego robotników wykwalifikowanych, rzemieślników i techników ucierpiał w wyniku wdrażanej w pierwszej dekadzie XXI wieku reformy edukacji, ukierunkowanej na upowszechnienie wykształcenia średniego ogólnego i wyższego, kosztem wykształcenia zawodowego (Kabaj 2011, 15-31). Negatywne skutki reformy dotknęły również województwo kujawsko-pomorskie. Badania przeprowadzone w latach 2009-2011 w województwie kujawsko-pomorskim wskazują na niedostosowanie podaży kandydatów do pracy do zapotrzebowania ze strony pracodawców. Przedstawiciele ponad dwóch piątych małych i średnich przedsiębiorstw z regionu zaliczają dostępność pracowników o odpowiednich kwalifikacjach do uwarunkowań prowadzenia działalności gospodarczej, które wymagają poprawy (Dyspersja 2010: 63). Pracodawcy krytycznie oceniają adekwatność oferty szkół zawodowych i placówek edukacyjnych do swoich potrzeb, przede wszystkim pod względem jakości kształcenia (PSDB 2010: 8-9, 33). Placówki prowadzące kształcenie ustawiczne nie są odpowiednio przygotowane do zaspokajania potrzeb edukacyjnych rynku pracy (PSDB 2009a: 20), a współpraca pomiędzy pracodawcami a szkołami i placówkami edukacyjnymi prowadzącymi kształcenie zawodowe nie jest wystarczająco intensywna (PSDB 2009a: 47, 79-81, PSDB 2010: 9).

Przykłady z szeregu krajów (Niemiec, Danii, Wielkiej Brytanii, Kanady) wskazują, że partnerzy społeczni, w szczególności pracodawcy, mogą odgrywać istotną rolę w dostosowywaniu systemu kształcenia do potrzeb gospodarki (Commission of the European Communities 2008: 62-66). W Polsce instytucją dialogu społecznego funkcjonującą na poziomie lokalnym, której kompetencje obejmują opiniowanie kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego, są Powiatowe Rady Zatrudnienia (PRZ). W skład PRZ wchodzi, powoływani przez starostów, przedstawiciele pracodawców, organizacji związkowych, organizacji rolników, organizacji pozarządowych zajmujących się tematyką rynku pracy oraz jednostek samorządu terytorialnego. Ogólnopolskie badanie rad zatrudnienia, przeprowadzone w 2009 roku, nie doprowadziło do sformułowania jednoznacznej oceny ich funkcjonowania, ale pozwoliło na zidentyfikowanie głównych ograniczeń i zagrożeń, do których zaliczono: małą aktywność, brak zaplecza eksperckiego, niewystarczające przygotowanie merytoryczne części członków oraz brak systemu ich dokształcania (PSDB 2009b: 60-62).

W listopadzie 2011 roku, na potrzeby niniejszej publikacji, firma Dyspersja przeprowadziła badanie ankietowe, w którym wzięło udział 20 przedstawicieli organizacji pracodawców, zarządzających w PRZ w województwie kujawsko-pomorskim (po jednym z każdej rady). Badanie odnosiło się wyłącznie do kształcenia zawodowego, które stanowi jeden z obszarów kompetencji PRZ. Uzyskane wyniki wskazują, że opinie z tego zakresu, wydawane przez PRZ w województwie kujawsko-pomorskim dotyczyły najczęściej tworzenia nowych kierunków kształcenia zawodowego, nieco rzadziej programów nauczania, natomiast najrzadziej – likwidacji wybranych kierunków (porównaj: Wykres 1).

Wykres 1. Czy od czasu, gdy jest Pan/Pani członkiem PRZ, rada opiniowała: [N=20]

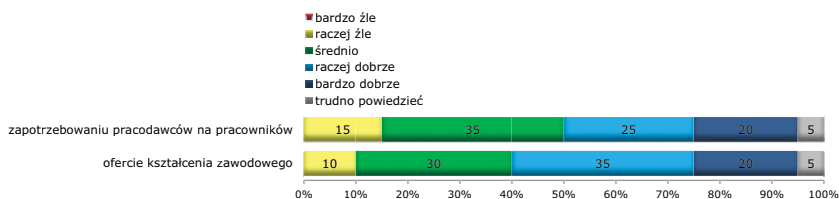
Źródło: Badanie przedstawicieli pracodawców w PRZ w województwie kujawsko-pomorskim, Dyspersja 2011.

Według informacji przekazanych przez respondentów, PRZ, podejmując decyzje odnoszące się do kształcenia zawodowego, przeważnie dysponują informacjami z Powiatowego Urzędu Pracy (PUP) na temat zawodów deficytowych lub nadwyżkowych, a także wynikami badań aktualnego zapotrzebowania ze strony pracodawców. Rzadziej, lecz również w ponad połowie przypadków, uwzględniane są prognozy takiego zapotrzebowania. Wyraźnie mniej powszechnie wykorzystywane są wyniki badań losów lub karier zawodowych respondentów oraz analizy dotyczące jakości kształcenia (porównaj: Wykres 2). Komentarze respondentów wskazują ponadto, że badania, o których wynikach wspominali, w co najmniej części przypadków miały charakter zbierania informacji na niewielką skalę i w sposób mało systematyczny.

Wykres 2. Czy kiedy PRZ ostatnio wydawała opinię w sprawie kierunków kształcenia zawodowego, dysponowała: [N=17]

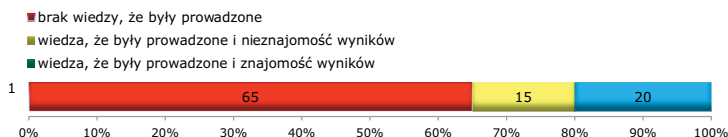
Źródło: Badanie przedstawicieli pracodawców w PRZ w województwie kujawsko-pomorskim, Dyspersja 2011.

Samoocena przedstawicieli organizacji pracodawców pod względem poziomu poinformowania o dostępnej w powiecie ofercie kształcenia zawodowego, a także o zapotrzebowaniu na pracowników, którzy ukończyli poszczególne kierunki kształcenia, jest umiarkowana – lecz nie bardzo – pozytywna. Respondenci najczęściej uważają się za „średnio” lub „raczej dobrze” poinformowanych (porównaj: Wykres 3).

Wykres 3. Na ile dobrze lub źle czuje się Pan/Pani poinformowany o: [N=20]

Źródło: Badanie przedstawicieli pracodawców w PRZ w województwie kujawsko-pomorskim, *Dyspersja 2011*.

O ograniczeniach w poziomie poinformowania przedstawicieli pracodawców zasiadających w PRZ na temat zagadnień związanych z dostosowywaniem kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki świadczy powszechna niezajomość dotyczących tej tematyki badań, które w ciągu ostatnich trzech lat zostały przeprowadzone w województwie kujawsko-pomorskim (PSDB 2009a, PSDB 2010). Około dwie trzecie respondentów nie widziało, że takie badania były prowadzone, a zaledwie co piąty znał ich wyniki (porównaj: Wykres 4).

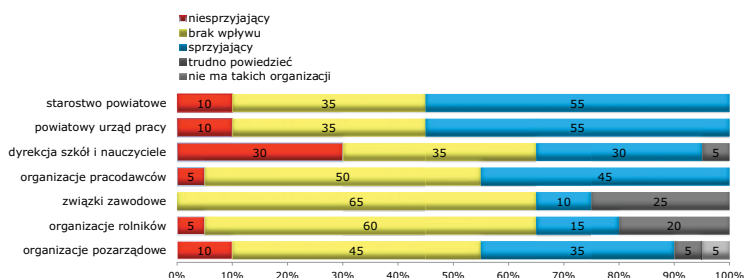
Wykres 4. Wiedza na temat badań dotyczących dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki, przeprowadzonych w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2009–2011 [N=20]

Źródło: Badanie przedstawicieli pracodawców w PRZ w województwie kujawsko-pomorskim, *Dyspersja 2011*.

Opinie przedstawicieli organizacji pracodawców dotyczące roli, jaką w procesie dostosowywania kierunków kształcenia w powiecie do potrzeb gospodarki pełnią poszczególne instytucje i środowiska, sygnalizują występowanie dwóch zjawisk (porównaj: Wykres 5). Po pierwsze, wpływ wszystkich lokalnych instytucji i środowisk na dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb gospodarki jest ograniczony. Jako instytucje niemające wpływu wskazywano najczęściej związki zawodowe i organizacje rolników, jednak co drugi uczestnik badania do tej samej grupy zaliczył organizacje pracodawców, a co trzeci – starostwo powiatowe, PUP lub dyrekcje szkół wraz z nauczycielami. Ograniczenia wpływu aktorów funkcjonujących na poziomie lokalnym na dostosowywanie kierunków kształcenia do potrzeb gospodarki wynikają z uwarunkowań systemowych. Powiatowym radom zatrudnienia powierzono wyłącznie rolę opiniodawczo-doradczą, a opiniowane przez rady decyzje z zakresu polityki rynku pracy i polityki edukacyjnej są w znacznej mierze zdeterminowane rozstrzygnięciami zapadającymi na szczeblu centralnym. Po drugie, informacje przekazane przez przedstawicieli organizacji pracodawców wskazują, że najczęstszym oponentem zmian, które dostosowywałyby

kierunki kształcenia do potrzeb gospodarki, są dyrekcje szkół i nauczyciele. Dyrektorzy szkół i nauczyciele byli przez respondentów podobnie często zaliczani do aktorów niesprzających, sprzających oraz pozbawionych wpływu na ten proces. Niewielka skala przeprowadzonego badania oraz fakt, że objęło wyłącznie jedną stronę (przedstawicieli organizacji pracodawców) nie pozwala uznać za dowiedzione, że szkoły bywają istotnym oponentem dostosowywania kształcenia do potrzeb rynku pracy. Pozostawianie przez część szkół w opozycji do tego procesu można natomiast przyjąć jako hipotezę, która prawdopodobnie częściowo wyjaśnia stwierdzony we wcześniejszych, szerzej zakrojonych badaniach, niedobór odpowiednio przygotowanych absolwentów kształcenia zawodowego w regionie (PSDB 2010, Dyspersja 2010).

Wykres 5. Ocena wpływu poszczególnych instytucji i środowisk na dostosowywanie kierunków kształcenia w powiecie do potrzeb gospodarki [N=20]



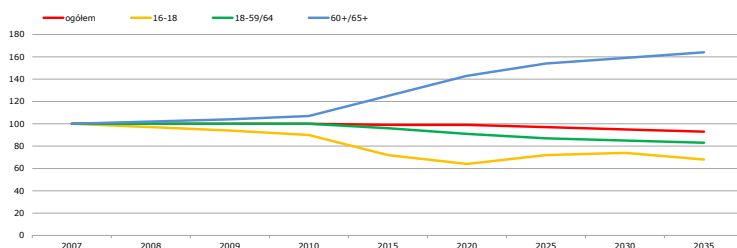
Źródło: Badanie przedstawicieli pracodawców w PRZ w województwie kujawsko-pomorskim, Dyspersja 2011.

Rozdziwiek pomiędzy zapotrzebowaniem ze strony przedsiębiorstw a ofertą edukacyjną szkół publicznych wynika z odmienności zasad działania obu rodzajów podmiotów. W porównaniu z przedsiębiorstwami szkoły publiczne mają małą zdolność dostosowywania się do wymagań rynku. Ograniczenia adaptacyjności szkół wynikają przede wszystkim z ochrony przed zwolnieniem, z jakiej korzystają nauczyciele z dłuższym stażem pracy, a także z niewielkiej elastyczności wynagrodzeń pracowników oświaty. Ograniczenia charakterystyczne dla szkół dotyczą nie tylko kadr, lecz także wyposażenia technicznego: szkoły mają znacznie mniejsze niż przedsiębiorstwa możliwości zdyskontowania inwestycji w tym obszarze (na przykład zwiększenia przychodu dzięki zmodernizowaniu warsztatu), co zwiększa ryzyko ich zapóźnienia technologicznego.

Dostosowywaniu oferty szkół do potrzeb gospodarki nie sprzyja również sposób finansowania oświaty, który sprawia, że funkcjonowanie szkół zależy przede wszystkim od liczby uczniów, natomiast od przedsiębiorców wyłącznie w takim zakresie, w jakim dyrekcja szkoły uzna to za stosowne (problem ten nie występuje w szkołach niepublicznych prowadzonych przez środowiska przedsiębiorców – na przykład przez cechy rzemieślnicze). Jako przesłankę wskazującą na niewielką wrażliwość szkół publicznych na impulsy rynkowe można również rozpatrywać stosunkowo rzadkie opiniowanie przez PRZ decyzji o likwidacji kierunków kształcenia (porównaj także PSDB 2009a: 51). Jakkolwiek fakt, że kierunki są likwidowane sporadycznie, może wynikać również z niedoboru szkół prowadzących kształcenie zawodowe.

Przyszłość szkolnictwa zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim jest związana z przemianami demograficznymi. Według opublikowanej przez GUS prognozy demograficznej na lata 2008-2035, populacja województwa kujawsko-pomorskiego (podobnie jak innych polskich regionów) będzie się w szybkim tempie starzała. Mediana wieku mieszkańców województwa, która w 2007 roku wynosiła 37 lat, w 2020 roku wzrośnie do 41 lat, a w 2035 osiągnie 48 lat (GUS 2009: 317). Zmiany liczebności wybranych grup wiekowych mieszkańców województwa prezentuje Wykres 6. Uwagę zwraca przede wszystkim znaczny wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym⁸ oraz spadek liczebności młodzieży w wieku 16–18 lat (kategorię tę wybrano do prezentacji ze względu na to, że odpowiada wiekowi uczniów szkół zawodowych). Według prognoz CEDEFOP Polska należy do krajów, w których liczba absolwentów wstępnego kształcenia zawodowego⁹ nie będzie zaspokajała zapotrzebowania ze strony pracodawców. W Polsce niedobór absolwentów kształcenia zawodowego wystąpi zarówno w 2020, jak i w 2030 roku (CEDEFOP 2009: 40).

Wykres 6. Procentowa zmiana liczebności poszczególnych grup wieku (2007=100%)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS¹⁰.

Przewidywane zmniejszenie się liczby osób aktywnych zawodowo oraz osób wchodzących na rynek pracy, przy równoczesnym wzroście liczby osób starszych, podnosi rangę postulatu zapewnienia wysokiej jakości kształcenia zawodowego (zarówno wstępnego, jak i ustawicznego) oraz dostosowania jego profili do potrzeb gospodarki. Niespełnienie tego postulatu zmniejszyłoby bowiem szansę osiągnięcia i utrzymania poziomu rozwoju gospodarczego, który pozwoli na zaspokojenie potrzeb mieszkańców regionu. Z drugiej strony można mieć nadzieję, że spadek liczby potencjalnych uczniów szkół zawodowych będzie stanowił impuls podnoszący jakość kształcenia, dzięki zaostreniu konkurencji pomiędzy szkołami.

■ Rekomendacje

Przedstawione wyniki uzasadniają zaproponowanie czterech głównych kierunków działań, których podjęcie w regionie sprzyałoby dostosowaniu kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki.

Po pierwsze należy organizować i promować współpracę pomiędzy szkołami a pracodawcami w zakresie prowadzenia przygotowania zawodowego. Model takiej współpracy, wraz z planem jego wdrożenia, zaproponowała i wyczerpująco przedstawiła

⁸ Według aktualnej cenzury wynoszącej 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

⁹ IVET – initial vocational education and training, w odróżnieniu od CVET – continuing vocational education and training.

¹⁰ Dostępne na stronie internetowej: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_8708_PLK_HTML.htm, odsłona 18 listopada 2011.

wiła firma PSDB na podstawie badania przeprowadzonego w 2010 roku na zamówienie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego (PSDB 2010: 139-146).

Po drugie przydatne byłoby wzmocnienie zaplecza technicznego szkół zawodowych w celu zmniejszania luki technologicznej pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami.

Po trzecie warto kontynuować prowadzenie badań wspierających dostosowywanie kierunków kształcenia w regionie do potrzeb gospodarki. O ile badania dotyczące zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych były już prowadzone (WUP w Toruniu 2010), o tyle brakuje systematycznych badań losów i karier zawodowych absolwentów szkół oraz analiz dotyczących jakości kształcenia, w kontekście wymagań rynku pracy. Fakt, że raporty z dotychczasowych badań nie są wystarczająco znane nawet przedstawicielom organizacji pracodawców, zasiadającym w PRZ, przemawia za szerszym upowszechnianiem wyników. Oprócz przedstawicieli instytucji, które wpływają na kierunki kształcenia w województwie, istotnymi odbiorcami wyników badań jest młodzież gimnazjalna oraz jej rodzice. Dotarcie z wynikami do tych grup sprzyjałoby bardziej świadomemu i trafnemu podejmowaniu przez kandydatów decyzji zarówno o wyborze kierunków kształcenia, jak i konkretnych szkół, a tym samym pobudzałoby merytoryczną konkurencję pomiędzy szkołami.

Po czwarte wskazane jest stosowanie koncepcji kształcenia ustawicznego również w odniesieniu do nauczycieli ze szkół zawodowych. Umożliwianie nauczycielom aktualizowania posiadanej wiedzy i umiejętności oraz zachęcanie ich do podejmowania takiego wysiłku ma kluczowe znaczenie z perspektywy zapewnienia zgodności pomiędzy wykształceniem ich uczniów a potrzebami gospodarki.

Bibliografia

1. Commission of the European Communities (2009). „New Skills for New Jobs Anticipating and matching labour market and skills needs”. Brussels: Commission of the European Communities;
2. Dyspersja (2009). „Analiza i identyfikacja potrzeb w zakresie wykorzystania outplacementu jako instrumentu zwiększającego potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw w województwie kujawsko-pomorskim”, Warszawa;
3. Dyspersja (2010). „Identyfikacja kierunków rozwoju sektora MŚP w województwie kujawsko-pomorskim”. Toruń: Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu;
4. Ehrenberg R. G., Smith R. S. (2009). „Modern Labor Economics. Theory and Public Policy”. Pearson;
5. Główny Urząd Statystyczny (GUS) (2009). „Prognoza ludności na lata 2008-2035”. Warszawa;
6. Kabaj M. (2011). „System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności. Diagnoza i elementy programu szerszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce”. Warszawa: Związek Rzemiosła Polskiego;
7. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (MRR) (2006). „Strategia rozwoju kraju”. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 29 listopada 2006 roku;
8. PSDB (2009a). „Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL) w województwie kujawsko-pomorskim”. Warszawa;
9. PSDB (2009b). „Diagnoza działalności rad zatrudnienia kadencji 2004-2008”. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (CRZL);
10. PSDB (2010). „Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL”. Warszawa;

11. The European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2009). „Modernising vocational education and training. Fourth report on vocational education and training research in Europe: synthesis report.” Luxembourg: Publications Office of the European Union;
12. The European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2010). „Skills supply and demand in Europe Medium-term forecast up to 2020”. Luxembourg: Publications Office of the European Union;
13. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu (WUP w Toruniu) (2010). „Sondaż pracodawców województwa kujawsko–pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”. Toruń;
14. Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu (WUP w Toruniu) (2011). „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim w I półroczu 2011 roku”. Toruń.

Posłuchaj, co mówi rynek? – opinie przedsiębiorców z Kujaw i Pomorza o regionalnym rynku pracy i szkolnictwie

Autor: Andrzej Matuszewicz

Nota o autorze:

Dyrektor Łoży Bydgoskiej Business Centre Club. Właściciel agencji marketingu. W pracy zawodowej zajmuje się dostarczaniem informacji klubowiczom BCC z regionu z zakresu: prawa gospodarczego (współorganizując seminaria prowadzone przez szefów urzędów centralnych i innych przedstawicieli administracji państwowej), marketingu, zarządzania, finansów, itp. poprzez organizowanie konferencji i sympozjów z udziałem wybitnych ekonomistów, ekspertów i przedsiębiorców; udziela informacji nt. prawa Unii Europejskiej, obowiązujących przepisów, ich interpretacji oraz funduszy pomocowych poprzez m.in. konsultacje, spotkania tematyczne, publikacje itp. Sprawuje funkcję rzecznika przedsiębiorców w sytuacji zagrożenia interesu gospodarczego Firmy poprzez m.in.: podejmowanie działań mediacyjnych w sporach firmy z instytucjami administracji państwowej i samorządowej oraz innymi podmiotami życia gospodarczego. Ponadto reprezentuje interesy gospodarcze firmy w kontaktach z mediami, wymiarem sprawiedliwości, policją, prokuraturą, kontrahentami i innymi instytucjami państwowymi. Organizuje porady i konsultacje prawne oraz podatkowe. Pośredniczy w zakresie pozyskiwania przez firmę partnerów bądź kontrahentów poprzez: uruchamianie kontaktów interpersonalnych pomocnych w prowadzeniu Firmy, wystawianie rekomendacji i listów polecających oraz organizowanie spotkań klubowych z udziałem przedsiębiorców oraz ekspertów. Współpracuje z lokalnymi organizacjami pracodawców, organizując m.in. regionalny etap konkursu dla przedsiębiorców „Urząd Skarbowy Przyjazny Przedsiębiorcom” oraz wspiera inicjatywy innych organizacji służących przedsiębiorczości (szkolenia, spotkania, konkursy).

Z chwilą upadku wielkich przedsiębiorstw skończył się w Polsce czas pewności zatrudnienia po szkole czy uczelni, która kształciła „na zamówienie” planowej gospodarki państwowej. Równocześnie szkolnictwo prywatne w drodze naturalnego rozwoju straciło swą świeżość i dynamikę reakcji – tak charakterystyczną jeszcze w latach 90. ubiegłego wieku – na zapotrzebowanie rynku. Aktualnie obserwujemy nowe zjawisko – to przedsiębiorcy, nie oglądając się na moźolnie przygotowywane przez resort reformy szkolnictwa zawodowego, biorą na swoje barki trud kształcenia pracowników dla siebie, zgodnie ze swoimi potrzebami. Okazuje się bowiem, że jedynie połowicznym sukcesem kończy się szumnie zapowiadany program tzw. kierunków zamawianych na uczelniach państwowych – studenci niezbyt chętnie z nich korzystają, a i biznes nie chce wywiązywać się z dawnych zamówień. Wyjściem z tej trudnej, bo bardzo dynamicznej, sytuacji mogą więc być szkolenia zawodowe, uzupełniające podstawowe wykształcenie – zawodowe czy akademickie.

■ Co się dzieje?

Nie oglądając się na reformę systemu szkolnictwa zawodowego, firmy biorą „na siebie” przygotowanie do zawodu swych pracowników. Serwisant AGD, CO czy kelner dziś nie sprostą pracy prosto po „zawodowce”. Choć system edukacji teoretycznie stara się podołać oczekiwaniom przedsiębiorców, a ci drudzy bardziej rzeczowo określają swoje oczekiwania w stosunku do szkolnictwa, to nadal trudno mówić o współpracy tych dwóch światów. O sukcesie decydują ludzie. Ta wydawałoby się powszechnie znana i powtarzana maksyma, niestety dla wielu szefów firm jest zwykłym wtrętem w rozmowie, świadczącym jedynie o znajomości fachowej literatury z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Ci jednak, którzy w swoich

działaniach patrząc szerzej i dalej, sukces opierają właśnie na ludziach – inwestują zarówno w kadre zarządzającą, jak i zwykłego pracownika. Dla nich nie bez znaczenia jest oczywiście nowoczesny sprzęt i innowacyjne technologie.

Tych jednak jest niewielu. Oprócz godziwej zapłaty, dodatkowych przywilejów socjalnych – warto ludzi szkolić. I choć po części to moda korporacyjna, przyniesiona do nas z Zachodu, to bezsporny jest rozkwit firm szkoleniowych w Polsce ostatnich lat. Te mają się dobrze i mimo wysokich stawek nie narzekają na brak klientów – bo szybko diagnozują rynek i atrakcyjnie sprzedają swoją ofertę. Odwrotnie jest ze szkolnictwem publicznym, które zostało niejako wyizolowane przez Kartę Nauczyciela i stało się w konsekwencji swoistą korporacją odporną na zmiany. Absurdalnie Karta, która miała podnosić rangę zawodu, stała się dla wielu bezpieczną ochroną pozwalającą spokojnie dotrzeć do emerytury. Problem istnieje już trzecią dekadę, a o jego sile decyduje stan bezrobocia. Jednocyfrowa wartość wskaźnika zamyka wszystkim usta i problem jakby maleje. Kolejny wzrost, w który właśnie wchodzimy, budzi zrozumiałą trwogę i lęk. Gdy do tego dodamy zbliżający się niż demograficzny, to sytuacja komplikuje się jeszcze bardziej. Szkoły już nie tylko będą musiały sprostać oczekiwaniom przedsiębiorców, ale i podjąć walkę o przetrwanie.

Jak zdobyć ucznia? W wielu przypadkach zmiany trzeba będzie zacząć od siebie, a i to nie zagwarantuje przetrwania. Wolny rynek wcześniej zaistniał w polskiej gospodarce niż w szkolnictwie. Reforma Balcerowicza, dla wielu boleśnie i bezlitośnie, określiła rzeczywistość. Nowo powstające firmy od końca lat 80. ubiegłego wieku musiały i potrafiły szybciej konkurować w nowych realiach niż szkolnictwo. Ówczesne ustawodawstwo, w sposób rewolucyjny wręcz, ułatwiało założenie własnego biznesu. Jak grzyby po deszczu powstawały nowe przedsiębiorstwa. Wielkie zmiany przyniosła również powszechna prywatyzacja. Polska gospodarka eksplodowała. Jak po każdym przewrocie, tak i u nas byli zwycięzcy i przegrani. Upadek PGR-ów, niewydolność a raczej nierentowność kluczowych filarów gospodarki: górnictwa, hutnictwa czy przemysłu stoczniewego – tworzył nowy obraz Polski końca minionego stulecia.

Bardzo szybko zmieniał się system wartości. Możliwość błyskawicznego wzbogacenia zawróciła wielu w głowy. Rankingi najbogatszych Polaków publikowane przez media dopingowały rzesze do bogacenia się za wszelką cenę. Wykształcenie przestało być w cenie, dyplom uczelni – niczego nie gwarantował, nie otwierał drzwi do kariery, a zdobycie go opóźniało wręcz start własnej firmy będącej przepustką do fortuny. I choć już wówczas powstawały pierwsze szkoły prywatne, to raczej zapewniały one dobre samopoczucie rodzicom, których dzieci nie dostały się do szkół państwowych. Sama praca w szkole czy uczelni przestała być opłacalna i nobilitująca. W robieniu interesów nie pomagało wykształcenie czy konkretny zawód. Wiedza przestała być w cenie. W tych kwestiach rozsądek rodziców czy konserwatyzm nauczycieli brzmiał niewiarygodnie. Coraz częściej do szkoły nauczyciel dojeżdżał tramwajem a uczeń samochodem.

■ Prawo podaży i popytu

Radosne i beztrojskie życie skończyło się, gdy na dobre zawitał do nas kapitalizm i sprawy trzeba było wziąć w swoje ręce. Długo zapowiadane bezrobocie w Polsce, dziś zjawisko poznane przez niemal każdą rodzinę, w drugiej połowie lat 90. po raz pierwszy brutalnie zaatakowało wszystkich bez wyjątku. Spadek siły nabywczej, recesja – bezlitośnie pokazały stan polskiej gospodarki. Nie wszystko da się sprzedać, jeżeli nie ma kto tego kupić. Ile można mieć telewizorów, wideo i jedwabnych koszul z Bangkoku? A co zrobić, kiedy nie można zarobić na codzienny chleb?

Dla wielu to był moment zwrotny w postrzeganiu znaczenia posiadanego wykształcenia i kwalifikacji. To jeszcze nie był czas fachowców, ale na pewno marketingowców. Spec od marketingu i PR (public relations) stał się panaceum na sukces. Walczyć o klienta bez takiej osoby, a najlepiej całego działu – po prostu nie było możliwe. I choć to stwierdzenie jest jak najbardziej prawdziwe, to jednak wówczas osiągało formy karykaturalne. Trwa to zresztą w wielu przedsiębiorstwach do dziś. Na zapotrzebowanie rynku szybko odpowiadały uczelnie. Uruchamiano nowe kierunki kształcące PR-owców i handlowców. Rozpleniła się nowomowa, przeniesiona z języka angielskiego, niezrozumiała i śmieszna dla tych nielicznych, którzy doceniają znaczenie słowa. Towarzystwo białych kołnierzyków z komórką i służbowym samochodem, z czasem – laptopem, jak szarańcza zalała Polskę. Było to tak zjawiskowe, tak mocne w wyrazie, że niemal wszyscy uznali, że to zawód z przyszłością i każdy ma pracę zapewnioną w tej branży. Nic bardziej mylnego! To się sprawdza w czasach rosnącej konsumpcji. Wówczas nie brakuje środków na upominki firmowe, imprezy dla kluczowych klientów, sponsoring ważnych społecznie akcji, itp. Działy marketingu rosną w siłę i liczbę. Bardzo często w sposób nie do końca zamierzony wpływają na losy firmy. Zwykle są najważniejszym działem w hierarchii. Każdy kolorowy kubek, kalendarz czy zwykły balonik cieszy i potwierdza zasadność decyzji zarządu. W wielu wypadkach sami właściciele stają się ich zakładnikami. Trudno sobie odmówić udziału w tworzeniu nowego logo, umieszczaniu go na firmowej teczce czy odsłuchiwaniu reklamy radiowej. Jest pięknie! Rozwijamy się, stać nas i akceptujemy coraz to większe budżety reklamowe. Do czasu wyhamowania rynku. Już wiemy, że jako pojedyncza firma mamy na to niewielki wpływ. Wiemy też jak boleśnie rynek rękoma prezesów, w takich sytuacjach, bezwzględnie rozprawia się z najważniejszym do niedawna działem. Zwykle zaczyna się od cięcia wydatków, a zaraz potem następują zwolnienia. Tylko najbardziej zasłużeni mogą przetrwać. I to gdzieś przeniesieni do pokoju obok.

■ Dlaczego nie znamy oczekiwań pracodawców?

Powszechnie słyszy się, że szkoły w Polsce uczą historii zawodu a nie zawodu. Szkołom trudno nadać za oczekiwaniami przedsiębiorców. Pierwszym brakuje nauczycieli zawodu – praktyków, i oczywiście, bazy warsztatowej ze współczesną technologią. Ci drudzy, najczęściej, żyją od kontraktu do kontraktu, w myśl zasady: „wygrać” zlecenie, a zrealizuje je podwykonawca. W efekcie firmy bardziej skupiają się na inżynierii przetargowej, pokazują swój potencjał i doświadczenie często zdobyte w innym regionie Polski czy części Europy. Ten etap realizacji wielu inwestycji, niestety, jest podobnie długi, jak i czas jego przygotowania. Na samą realizację czasu jest najmniej. Ale to już zmartwienie podwykonawców. To najczęściej małe lokalne firmy, chcące przetrwać na rynku nieomal za każdą cenę (nawet za cenę wejścia jedna nogą w smugę cienia – tam, gdzie szaro, ale są jakieś pieniądze). Trzeba pamiętać, że najczęściej ostatecznym kryterium wyboru wykonawcy jest cena. Aby w niej się „zmieścić” – oszczędzamy na wszystkim. Najtańsze materiały, uproszczone technologie, a przede wszystkim nisko opłacani pracownicy. Żeby było jeszcze taniej – praca na czarno.

Stadiony na Euro 2012, autostrady czy ogromne markety budują pracownicy bez zatrudnienia. Szara strefa, szczególnie w branżach tzw. „sezonowych”, jest nadal politycznym tabu. Taki stan rzeczy demoralizuje ludzi i nie podnosi rangi zawodów. W polskich rodzinach kolejne pokolenie dorasta, widząc rodziców bez praw i obowiązków wynikających z zatrudnienia. Od lat kolejne rządy zapowiadają ułatwienia w zakładaniu i prowadzeniu biznesu dla pracodawców, tych dużych, małych jak i jednoosobowych. Kończy się na deklaracjach. Bezlitośnie obnaża to rynek.

Zapowiedzi recesji od razu usztywniają politykę zatrudnieniową. Kto zaryzykuje i przyjmie na etat człowieka w niepewnych czasach? Wyjściem miały być sprawdzone działania rodem

z Zachodu: pośrednictwo pracy i wsparcie rekrutacji, organizacja i finansowanie szkoleń, refundacja części kosztów tworzenia stanowisk pracy, refundacja składek ZUS czy outplacement. Co prawda niektóre z tych form, poprawiających rynek pracy, z sukcesem zostały wprowadzone. To jednak nadal nie są one powszechne, społecznie akceptowalne a przede wszystkim łatwe do wprowadzenia. Tak jest choćby z pracą poza firmą. Z jednej strony sprośnięcie przepisom np. bhp w domu jak w warsztacie, a z drugiej, ilu mamy szefów firm, którzy potrafią precyzyjnie określać zadania, tak by bez bieżącej kontroli rozliczać swych podwładnych z ich wykonania? Lepiej, bo łatwiej, jest więc mieć pracownika w ciasnym pokoju, pełnym emocji współpracowników. A przecież celem firmy jest konkurowanie na zewnątrz a nie zajmowanie się autopromocją przed kierownikiem czy zarządem. Sukces osiąga ten, kto lepiej wykorzystuje wewnętrzne, twórcze spory do walki z konkurencją rynkową niż do rozgrywania firmy na jej własnym podwórku. Zjawisko konkurencji skierowanej do wewnątrz jest plagą niemal we wszystkich korporacjach, gdzie „ojcem” sukcesu chce być każdy. Nieudane projekty przechodzą bez echa. Co najwyżej „centrala” w kolejnym budżecie „wytnie” kilkaset osób. Tak dzieje się obecnie w mediach.

Czy zatem szkolnictwo w sposób dostateczny przygotowuje młodych ludzi do odnalezienia się na współczesnym rynku pracy? Czym jest zespół, jak w nim rywalizować, ale i współpracować dla osiągnięcia wyznaczonych celów? W nauce zawodu, zdobywaniu wykształcenia akademickiego nie może zabraknąć miejsca na naukę komunikowania się, sztukę negocjacji oraz umiejętność zwykłej samodyscypliny i odpowiedzialności za dobro wspólne. Z powszechną akceptacją spotkało się wyprowadzenie z firm wielu usług, świadczonych do tej pory przez własne działy. Zaopatrzenie w materiały biurowe, sprząatanie, ochrona mienia – cała administracja. Z czasem działy IT, finanse, księgowość, czy wreszcie serwis. Przecież zakład produkujący nakrętki ma się specjalizować i rozwijać właśnie w tym, co robi najlepiej. To oczywiste i prawidłowe zachowanie. Doświadczenia przedsiębiorców, którzy na ten krok się zdecydowali są jednak różne. Ci najbardziej otwarci na nowe, racjonalni a może po prostu umiejący liczyć, już nie gonią za posiadaniem własnej siedziby (kiedyś to bardzo nobilitowało). Firma się rozwija, przeżywa wzrosty i upadki, więc trudno przewidzieć, jak wielki obiekt będzie nam potrzebny. Czemu go nie wynajmować? Niech właściciel go administruje, sprzęta, serwisuje, itp. On zna się na tym, a ja skupiam się na swojej robocie. Tak postępują głównie usługodawcy. I choć wielu wieściło rychły przesyt i upadek inwestorów oddających kolejne centra biurowe, to jednak interes ma się dobrze i nadal rozwija.

Ostatnio coraz śmielej pojawiają się propozycje przygotowania „na miarę” obiektów przemysłowych. Tak dzieje się, na przykład, w Bydgoskim Parku Przemysłowo-Technologicznym. Choć jeszcze nieśmiało, to są już pierwsi zainteresowani. Tylko kwestią czasu będzie, jak przedsiębiorcy z tej oferty skorzystają. Trzeba jednak uczciwie pokazać też drugą stronę medalu: przedsiębiorcy często sami nie potrafią zdiagnozować i zwerbalizować swoich oczekiwań. I tu jawi się pole do popisu dla szkolnictwa, które bacznie obserwując zachowania rynkowe, mogłoby wyprzedzać zamówienia ze strony biznesu bądź też wręcz je kształtować. Na przykład – przynajmniej od pięciu lat mówi się o potęgze rynków Dalekiego Wschodu, tymczasem w szkołach wyższych na Kujawach i Pomorzu nie ma ani jednego kierunku związanego z tym regionem świata. A mogłyby się np. odbywać zajęcia z kultury codziennej krajów azjatyckich. Nauczyciele języka mandaryńskiego twierdzą, że wystarczy rok nauki w trybie dwóch półtoragodzinnych lekcji w tygodniu, by można było swobodnie porozumiewać się w tym języku w Pekinie. Z drugiej strony lokalni przedsiębiorcy głośno mówią o potrzebie utworzenia na naszych uczelniach kierunku „handel zagraniczny”, przy czym określają swoje zapotrzebowanie na... dwóch absolwentów! Ciekawe, że wobec szkolnictwa stosują zupełnie inne kryteria niż

wobec swojego biznesu. Tymczasem nauka to taki sam biznes – tutaj też musi się opłacać. Im szybciej obie strony dyskusji – przedsiębiorcy i nauczyciele – zrozumieją wzajemną zależność, tym łatwiej będzie im pokonać obecne ograniczenia.

■ Jak pogodzić wzajemne oczekiwania i możliwości?

Coraz częściej, w wielu branżach ludzie chcą podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. W cenie są np. kursy dla kucharzy, bo i nie brak coraz to nowych okazałych lokali. Aby je wypełnić, szefem kuchni musi być prawdziwy artysta. Trzeba mieć fach „w rękę”, by radzić sobie na rynku pracy. Sytuacja dojrzała na tyle, że i politycy nie mogą zmian w szkolnictwie odkładać w nieskończoność. O sukcesie i powodzeniu przygotowywanej reformy szkolnictwa zawodowego zdecydują, jak zawsze, ludzie. Niezbędne będą kompromisy i otwartość w działaniu. Pracodawcy muszą pogodzić się z faktem, że nie dostaną po szkole pracownika przygotowanego w stu procentach do zawodu. Różnorodność stosowanych technologii, np. w budownictwie jednorodzinnym, brak tradycji i wzorców regionalnych, a najczęściej zwykłe fanaberie inwestorów zmuszają – w tej dziedzinie – wykonawców do nauki fachu wprost na budowie. Zgodnie z tą zasadą dekarz powinien umieć położyć: blachodachówkę, gont papowy, drewniany, ale i klasyczną, ceramiczną dachówkę. Bo czy w Polsce są miejsca, gdzie wznosi się domy z wykorzystaniem tylko lokalnych surowców lub według regionalnych zasad, mody, tradycji? W Zakopanem najmniej jest budynków w stylu Witkacego, choć ponoć z nich słynie, a całe Podhale w trosce o „zachowanie niepowtarzalnej architektury” tworzy koszarne wielokondygnacyjne, murowane dziwactwa, nieudolnie skrywające prawdziwą liczbę kondygnacji pod blaszanymi dachami. Częściej na rodzimych Kujawach i Pomorzu można znaleźć obiekt rodem z Tatr – vide sławetne karczmy. Tymczasem w Tucholi działa uznany architekt, który, niestety bez powodzenia, próbuje od wielu lat przekonać do idei stawiania domów dopasowanych architektonicznie i technologicznie do naszych warunków klimatycznych. Cóż z tego, że podczas wykładów na uczelni uczy studentów projektowania takich domów, namówił kilka firm budowlanych, by przyuczyły robotników do specyficznej technologii, kiedy nie przebił się na rynku. Być może zabrakło mu siły i determinacji, a może to rynek lokalny zmarnował swoją szansę. Z drugiej strony – nomen omen – barykady znajdują się w szkołach. W znacznej mierze sfeminizowane i zabetonowane przez Kartę Nauczyciela – ona coraz częściej staje się ewidentną przeszkodą w rozwoju tego środowiska, które stopniowo nabiera cech korporacji. Niełatwo się tu dostać, jeszcze trudniej z niej wypaść. W trosce o dobro ucznia, jak wynika z zapowiedzi reformy szkolnictwa zawodowego, nauczyciele sami będą uczęszczali na praktyki zawodowe, aby „zaktualizować i podnieść swoją wiedzę praktyczną”. Czy to naprawdę coś zmienia? Ten pomysł wynika raczej z rozpaczliwej próby ochrony status quo – mamy rzeszę nauczycieli (nauczycielek), coraz mniej dzieci w szkołach, więc zapewnimy „naszym” iluzję pracy w postaci przekwalifikowania się na nauczycieli zawodu (coś podobnego działo się na początku lat 90., kiedy z programów szkolnych wyrugowano język rosyjski – wówczas gremialnie rusyjscy zmieniali się w anglistów i germanistów; tymczasem jutro to właśnie rynek na wschód od Bugu może być dla nas najważniejszym). Może więc jednak warto wrócić do rozwiązań rodem co prawda z minionej epoki, kiedy nauczycielem zawodu mógł zostać inżynier na kilka lat przed przejściem na emeryturę. Może łatwiej takiego fachowca nauczyć zasad dydaktyki niż „panią od polskiego” specyfiki zawodu, którą można zgłębić jedynie przez lata pracy. Czyż takie rozwiązanie nie byłoby bardziej przydatne w dobrej nauce zawodu? Pewnie zachęciło by to wielu mężczyzn do podjęcia w wieku przedemerytalnym nowego wyzwania – a męskich przedstawicieli w gronie nauczycielskim zaiste nam brakuje (tak na marginesie – właśnie w zbyt wielkim sfeminizowaniu zawodu nauczycielskiego upatruje się

dzisiaj pewnej dozy problemów wychowawczych z młodzieżą w wieku gimnazjalnym – dorażający chłopcy nie mają prawidłowych wzorów zachowań – przenoszą je później do szkół ponadgimnazjalnych; gdyby tam podczas nauki zawodu stykali się z męskimi wzorcami, być może ich postawy uległyby korekcie). Warto też wspomnieć o korzyści takiego rozwiązania (doświadczony „zawodowiec” przechodzi z firmy do szkoły po to, by kształcić niejako na potrzeby swojego dawnego pracodawcy, a szerzej całej branży, z której się wywodzi) dla przedsiębiorców – swoim pracownikom są w stanie zaoferować jasną ścieżkę zawodową, a sami mają gwarancję „dostaw” nowej siły roboczej przygotowanej pod fachowym okiem.

■ Przedsiębiorcy nie mogą czekać

Wiele zamieszania w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych sprawiają szkolenia współfinansowane przez UE. W oczekiwaniu przedsiębiorców, potencjalnych beneficjentów PO KL (Program Operacyjny Kapitał Ludzki) miał być prostym, wręcz zbawiennym sposobem na doskonalenie pracowników, a także przez działania promocyjno-informacyjne mówiącym o zmieniających się stereotypach i o rynku pracy. Niestety pozyskanie funduszy europejskich, biurokratyzowanie procesu aplikacji, realizacji i rozliczenia – w opinii przedsiębiorców – nie zawsze służy rzeczywistemu podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Od pomysłu do wdrożenia projektu, przez rozstrzygnięcie konkursu – długa droga. To, co było dobre dla firmy przed rokiem czy półtora (konkurs – realizacja projektu), często obala bezwzględny rynek. W biznesie czas jest najważniejszy. Firmy przede wszystkim skupiają się na swojej robocie. Wielu nie stać na wydzielenie z załogi osób do realizacji własnego projektu, jeszcze inni nie mogą, ze względu na specyfikę prowadzonej działalności, powierzyć jej firmie zewnętrznej. To wywołuje liczne konfuzje i irytację a tym samym nieprzychylnie opinie o dostępności i dystrybucji środków z UE.

■ Niedokończona prywatyzacja

Brak wolnego rynku w branżach (poczta, kolej) czy niedokończona prywatyzacja wielu państwowych spółek nie służą podnoszeniu rangi określonych zawodów (mundur kolejarza czy pocztowca dziś nie nobilituje). Dla ceny spokoju w firmie zależnej od skarbu państwa, prezes „w teczce” od ministra nie sprzyja rozwojowi firmy – raczej zwalnia niż zatrudnia, by zrobić wynik i obłaskawić związki zawodowe. Tylko najstarsi pamiętają jakim prestiżem cieszył się kolejarz – dobra pensja, deputaty i inne liczne przywileje. Do niedawna mieliśmy w regionie Technikum Kolejowe z internatem. Dziś kolej, pomimo dotacji samorządu, wzbudza jedynie złe emocje. Podobnie dzieje się z Poczta Polska. W innych krajach o pracę w takiej instytucji trzeba się mocna starać. Bo to gwarancja stabilności na całe życie. Ewenementem na regionalnym rynku są miejskie spółki ciepłownicze. W trosce o dobro zatrudnionych od lat nie przyjmują nowych pracowników. Dziś ci „wyjadacze” są naprawdę niezastąpieni. Młodych z odpowiednimi kwalifikacjami na rynku brak i nikt ich nie przygotowuje do zawodu, a średnia wieku zatrudnionych już dawno przekroczyła 50-tkę. Tak jest np. w PEG Zespół Elektrociepłowni Bydgoszcz czy ZEC Inowrocław.

■ Co przeszkadza przedsiębiorcom

Jak wynika z badań BCC i Instytutu GfK Polonia, przeprowadzonego w I połowie 2011 roku wśród polskich firm, największymi barierami dla rozwoju mikro oraz małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce są, w pierwszej kolejności, zbyt wysokie koszty pracy (57%), a w drugiej nieprecyzyjne przepisy (53%). Równie uciążliwymi są: niestabilne prawo (41%), skomplikowany system podatkowy (38%) i niedostosowanie przepisów prawa pracy do realiów funkcjonowania

(32%). Blisko jedna czwarta badanych wymienia szarą strefę i nieuczciwą konkurencję jako przeszkodę w prowadzeniu biznesu.

Odnosząc się do przytoczonych wyników badań, łatwo zauważyć, że poprawy życia Polaków, głównie tych startujących w dorosłe, zawodowe życie, należy upatrywać w likwidowaniu uciążliwych barier w równym dla wszystkich a przede wszystkim przewidywalnym prowadzeniu biznesu. Sama, choćby wzorcowo przeprowadzona, reforma szkolnictwa rzeczy nie załatwi. Ważna jest więc w tej sprawie aktywna postawa rządu. I choć politycy zgodnie sukces „zielonej wyspy” przypisują przedsiębiorcom, to niewiele, poza pochwałami, dla ułatwienia prowadzenia biznesu robią. Nie wszystko da się osiągnąć nawet najcięższą pracą, do której już się jako społeczeństwo przyzwyczailiśmy. Aby dalej odnosić sukcesy, konkurować z Europą i światem, polskie firmy muszą być innowacyjne. Tych w regionie jest jak na lekarstwo. Warto je znać i wspierać, aby kuriozalny brak 100 metrów drogi gminnej (Oponeo.pl) czy pochopna koncepcja zagospodarowania przestrzennego nie przesądziły o „ucieczce” firmy do innego województwa (PESA Bydgoszcz SA) w bardziej życzliwe miejsce. Skoro dziś nakłady na innowacyjność w naszym województwie to 0,22 wobec średniej krajowej 0,7 PKB, a europejskie 2,0¹, to gołym okiem widać, gdzie jesteśmy. Nowa Strategia Rozwoju Unii Europejskiej 2020 przewiduje, że nakłady na ten cel osiągną średnio 3,0 PKB, a w Polsce 2,7. A ile w kujawsko-pomorskim? Co innego zdobywać umiejętności, podnosić kwalifikacje, a inną rzeczą jest reglamentowanie dostępu do zawodów. Mamy najwięcej zawodów regulowanych w Europie, bo aż 380. Niemcy ograniczają dostęp do 152 zawodów, Francja do 150, Holandia do 134, a Estonia jedynie do 47 zawodów. Przed kandydatami do omawianych 380 zawodów stawiane są obecnie bariery w postaci odpowiedniego wykształcenia, egzaminów państwowych lub korporacyjnych, konieczności uzyskania wpisu do rejestru po spełnieniu określonych warunków, wymogów doświadczenia i praktyk zawodowych, a także różnych dodatkowych kryteriów, takich jak niekaralność, świadectwa zdrowia, etc.

Konsekwencje takiego stanu rzeczy są oczywiste:

- wysokie bezrobocie wśród absolwentów, udział młodych bez pracy wśród ogółu bezrobotnych w Polsce w pierwszym kwartale 2011 roku sięgnął 25%²,
- emigracja zarobkową Polaków,
- wysokie koszty usług,
- wysokie koszty funkcjonowania państwa,
- obniżenie konkurencyjności polskiej gospodarki.

Poziom reglamentacji zawodów w większości nie spełnia kryterium ochrony interesu publicznego. Zwykle jest natomiast zabezpieczeniem partykularnych interesów członków korporacji, ograniczaniem konkurencji i zbędnym utrudnieniem dla kandydatów do zawodów. Dawniej reglamentacją zawodów zajmowały się cechy rzemiosł. Choć system ten nie oparł się rewolucji przemysłowej – wówczas to powstały pierwsze szkoły zawodowe – to jednak zdobywanie kwalifikacji, pod okiem mistrza, wydaje się, że i dziś ma sens.

■ Na naukę nigdy za późno

Zarówno badanie przeprowadzone przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju OECD *Uczenie się dorosłych – przegląd tematyczny*, jak i wyniki uzyskane przez Europejski Indeks Kształcenia Ustawicznego ELLI w 2009 roku, pokazały, że Polska ma jeden z najniższych

1 Konferencja: Regionalne Forum Innowacyjności, Bydgoszcz, 8 listopada 2011, wystąpienie Michała Korolko, Członka Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

2 Dostępne 15 listopada 2011 r. na stronie internetowej: www.cafr.pl/2011/09/polska-ogranicza-dostep-do-najwiekszej-ilosci-zawodow-w-europie/

wskaźników uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, na poziomie porównywalnym z Meksykiem, Portugalią i Węgrami. Dla państw wysoko rozwiniętych indeks ELLI wynosi około 70 pkt. Średnia europejska to 45 pkt. Polska otrzymała tylko 29 pkt! Potwierdza to także raport wypracowany przez Forum Strategii Lizbońskiej, zawarty w Księdze nr 8: *Polska jest opóźniona w sferze kształcenia ustawicznego w stosunku do innych krajów UE, a także innych elementów polskiego systemu edukacyjnego*. Średnia liczba osób doksztalcających się średniorocznie w Polsce w ostatnich latach wynosi 1,2–1,5mln, czyli 8–10% osób pracujących w gospodarce. W krajach UE to ok. 25% pracujących. Statystyczny pracujący Polak poświęca na szkolenie średnio zaledwie dwie godziny rocznie, zaś mieszkańiec krajów wysoko rozwiniętych nawet 70 godzin. W Polsce nie ma wypracowanych mechanizmów i postaw związanych z potrzebą kształcenia ustawicznego. Według danych Eurostat z 2009 roku Polacy w wieku 25–64 lat przeciętnie dwukrotnie rzadziej uczestniczą w jakiegokolwiek formie edukacji niż obywatele starej Unii (u nas 4,3% wobec 8,5% dla UE).

Według raportu *Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy* ponad 40% badanych instytucji publicznych z Kujaw i Pomorza deklaruje, że zainteresowanie ich działalnością zmniejszyło się w ciągu ostatnich 3 lat. Potwierdzają to też dane GUS za 2008 rok³. Kujawsko-pomorskie znajduje się wśród pięciu regionów o najniższym odsetku uczestników kształcenia ustawicznego. U nas to 3,9%, a w województwie mazowieckim 8%. Na podstawie wyników Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych można stwierdzić, że w Polsce:

- Brakuje świadomości konieczności stałego aktualizowania i uzupełniania kwalifikacji. Prawie co drugi Polak nie planujący podjąć w najbliższym roku kształcenia w jakiegokolwiek formie, uzasadnia to brakiem takiej potrzeby i przekonaniem, że raz zdobyta wiedza wystarczy na całe życie.
- Trudno jest przełamać stereotyp wąskiej specjalizacji jako klucza do sukcesu zawodowego.
- Pracodawcy nie doceniają kształcenia ustawicznego. W większości krajów UE odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr jest prawie dwa razy wyższy niż w Polsce.

Z raportu *Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim* wynika, że publiczne podmioty, prowadzące kształcenie ustawiczne, są słabo przygotowane do realizacji działań w zakresie potrzeb edukacyjnych regionalnego i lokalnego rynku pracy. Dane GUS w Bydgoszczy⁴ wskazują od roku szkolnego 2006/7 spadek liczby słuchaczy szkół dla dorosłych w naszym regionie na wszystkich poziomach kształcenia. Problem polskiej edukacji ustawicznej pokazuje też raport NIK z 2010 roku, wg którego połowa słuchaczy szkół zawodowych dla dorosłych uczy się zawodów, w których notowano najwięcej bezrobotnych absolwentów, a 1/3 zawodów, w których kształcą szkoły, zaliczana jest przez urzędy pracy do tzw. nadwyżkowych. Jednocześnie zawody stałe zaliczane do nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy stanowiły przeciętnie 35% ogólnej liczby nauczanych zawodów w kontrolowanych placówkach kształcenia. Kluczem dla zapewnienia efektywności w kształceniu praktycznym jest zapewnienie możliwości osadzenia procesu kształcenia na faktycznym wykorzystaniu zdobytej wiedzy teoretycznej. Wyniki badania przeprowadzonego przez

3 Raport: „Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście działania 9.3 PO KL) w województwie kujawsko-pomorskim” – str. 40, tab. 14.

4 Raport: „Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście działania 9.3 PO KL) w województwie kujawsko-pomorskim” – str. 37, rys. 8.

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu pokazują że 62,9% pracodawców deklarowało, iż „szkoła nie przygotowuje absolwentów do wykonywania zawodu”. Według raportu „Ocena stanu przygotowania podmiotów...” to placówki edukacyjne są zbyt bierne. Problemem jest również zbyt małe zaangażowanie organizacji przedsiębiorców i pracodawców w zgłaszanie potrzeb kadrowych. Konieczne jest wsparcie dialogu pomiędzy sektorami edukacji i produkcji.

Problem stanowią też nieusystematyzowane źródła zbierania danych, tj. informacje zwrotne od słuchaczy/kursantów (brak formalnego systemu zbierania oraz monitorowania losów absolwentów); kontakty z pracodawcami. Dane te mają często charakter nieformalnej informacji o planowanych w najbliższym czasie inwestycjach prowadzących do wzrostu zatrudnienia na konkretnych stanowiskach w konkretnych zawodach. Z danych GUS wynika⁵, że udział kobiet w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych w województwie kujawsko-pomorskim jest niski i waha się od 17,88% w przypadku szkół zawodowych do 42,39% w przypadku liceów ogólnokształcących. W skali kraju nie zanotowano znaczących różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami. Odpowiednio 36,2% i 35,4% kobiet i mężczyzn uczestniczyło w jakiegokolwiek formie edukacji. Znaczne różnice natomiast wystąpiły pomiędzy mieszkańcami miast i wsi. Tylko 25,3% mieszkańców wsi, w stosunku do 41,8% mieszkańców miast, kontynuowało edukację w różnych formach. Przy czym co dziesiąty mieszkaniec wsi uczestniczył w kursach i szkoleniach. W miastach co czwarty. Istotny wpływ ma również wiek. W przypadku kształcenia formalnego zaledwie 1% badanych z grupy wiekowej 50 lat i więcej. W szkoleniach i kursach w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył tylko co dwunasty respondent z grupy wiekowej 55–59 lat (8,6%) oraz tylko 13,4% osób w grupie wiekowej 50–54 lat. Dla porównania, w grupie wiekowej 25–29 lat – 26,6%. Kobiety nieznacznie tylko, ale jednak, częściej uczestniczą w kształceniu pozaformalnym – 51,7% (mężczyzn 48,2%). Podejmowanie działań edukacyjnych wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo jest na bardzo niskim poziomie (w grupie osób uczestniczących w kształceniu pozaformalnym 3,7% stanowiły osoby bezrobotne, 4,4% osoby bierne zawodowo, podczas gdy aż 91,9% osób wywodziło się z pracujących). We wszystkich grupach wykazujących aktywność edukacyjną częściej spotyka się kobiety niż mężczyzn (stanowią 57% bezrobotnych oraz 58% pracujących). Według opinii przedstawicieli szkół dla dorosłych w kujawsko-pomorskim wsparcie internetowe i elektroniczne niekoniecznie wpływa na zainteresowanie słuchaczy podjęciem nauki. Tylko ok. 15% podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne prowadzi zajęcia w formie e-learningowej (*Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy*). Taka ocena pokazuje, że jest to istotny problem, ponieważ nikt nie dostosowuje mieszkańców naszego regionu do idei *life-time-learning*, czyli kształcenia ustawicznego dostosowanego do potrzeb danej chwili. Jedną z nich jest wykorzystanie technologii cyfrowych w nauczaniu, m.in. kursów e-learning i wdrażanie technologii Web 2.0 w pracy nauczyciela/trenera. Kształcenie *just-in-time* będzie w coraz większej mierze polegało na krótkich, skondensowanych, internetowych kursach i szkoleniach.

■ Jaki będzie 2012 rok dla polskich firm?

Na pytanie: *Jak będzie kształtować się ogólna kondycja Pana(i) firmy w ciągu 12 miesięcy?* ponad połowa (52%) z 2000 przebadanych przedsiębiorstw w I połowie roku, w ramach wspólnego projektu BCC i Instytutu GfK Polonia, odpowiedziała, że ich sytuacja nie zmieni się, jedna czwarta stwierdziła, że się poprawi, 9% – pogorszy się, a 14% ankietowanych przed-

⁵ Raport: „Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście działania 9.3 PO KL) w województwie kujawsko-pomorskim” – str. 39, rys. 11 i 12.

stawicieli firm nie jest w stanie tego przewidzieć. Wynik badania wskazujący na to, że ponad ¼ firm twierdzi, iż ich sytuacja w roku 2012 ulegnie poprawie lub co najmniej się nie zmieni należy traktować jako przejaw wyraźnego optymizmu z dużym elementem ryzyka, związanym z nietrafnością takiej oceny. Problemem jest, że zwykle firmy, prezentując ocenę perspektyw swojego rozwoju, opierają się głównie na projekcji dotychczasowej kondycji, nie podejmując poważnej analizy potencjalnych ryzyk, jakie mogą zaburzyć ich funkcjonowanie w nadchodzącym roku. A ryzyk tych jest немало i z każdym miesiącem coraz więcej. Wiążą się one przede wszystkim z osłabieniem koniunktury światowej, a w szczególności w strefie euro, co z całą pewnością będzie rzutować negatywnie na wyniki polskich przedsiębiorstw w roku 2012. Wydaje się, że małe firmy, tzn. te, które wykazują w badaniach większy stopień ostrożności i umiarkowania, są większymi realistami niż duże przedsiębiorstwa deklarujące znaczny optymizm.

■ Wspólna, regionalna nagroda dla najlepszych

Może warto wykorzystać w celach kojarzeniowych środowisk przedsiębiorców i nauki, przeróżne konkursy, których deklarowanym celem jest wskazywanie regionalnych liderów. Są nagrody Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Złota Setka Pomorza i Kujaw – niekomercyjny ranking firm „Gazety Pomorskiej”. Swoje statuetki i dyplomy rozdają organizacje pracodawców i instytucje pozarządowe (Pracodawca roku, Grunt na medal, Smaki regionu, kobieta przedsiębiorcza itp. itd.). Jest tego naprawdę dużo, a i ranga każdego z osobna przedsięwzięcia nie jest mała. I co z tego? Coraz częściej przedsiębiorcy zauważają, że sięganie po kolejne laury i zaszczyty przestaje mieć sens. Jest tego po prostu za dużo. Same czynności obligatoryjne (wypełnienie ankiety, załączniki, kontakt z organizatorem) absorbują kilka osób. Zwykle jest tak, że nie zdążymy zakończyć sprawy jednego konkursu, a już przychodzi kolejna, jeszcze bardziej atrakcyjna propozycja. W końcu co wybrać? Komu odmówić? Może warto zastanowić się nad zawarciem regionalnego porozumienia instytucji i organizacji na rzecz jednego, wspólnego przedsięwzięcia organizowanego niekoniecznie rok do roku. Ale za to z wymiernymi korzyściami dla nagrodzonych. Niech laureat poza statuetką czy nagrodą finansową otrzyma wymierną pomoc merytoryczno-prawną np. w pozyskaniu funduszy UE, a może sfinansowanie i przeprowadzenie kampanii reklamowej w ogólnopolskich mediach czy inne świadczenie, o które naprawdę warto będzie się starać. Jak o los wygrany na loterii.

Szansa i zagrożenia szkolnictwa zawodowego – przez pryzmat doświadczeń przedsiębiorców-rzemieślników

Autor: Anna Wilińska

Nota o autorze:

Od czerwca 2003 roku pracuje w Cechu Rzemiosł Różnych we Włocławku. Od 2006 roku jako kierownik biura cechu, posiadając przygotowanie pedagogiczne, jest odpowiedzialna za nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych tj. zajmuje się na co dzień problematyką szkolenia zawodowego w sposób szczególny szkoleniem praktycznym. W ramach nadzoru współpracuje z właściwymi organami administracji rządowej i samorządowej (urzędy miast i gmin, powiatowe urzędy pracy, OHP), kuratoriami oraz szkołami zawodowymi w zakresie dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników oraz jego organizacji, a w sposób szczególny na etapie planowania rozmiarów naboru uczniów w określonych zawodach rzemieślniczych. Z ramienia Cechu przygotowuje umowy o pracę w celu kształcenia zawodowego, omawia podstawowe obowiązki i prawa mistrzów jak również uczniów-młodocianych pracowników. Uczestniczy w rozstrzyganiu ewentualnych sporów i nieporozumień pomiędzy szkolącym pracodawcą a młodocianym pracownikiem wynikłych w trakcie trwania umowy. Na co dzień zajmuje się promowaniem nauki zawodu organizowanej w zakładach rzemieślniczych poprzez udzielanie i upowszechnianie informacji na temat zasad prawnych i organizacyjnych dotyczących przygotowania zawodowego jak również udziela informacji oraz kompletuje niezbędną dokumentację związaną z organizacją przygotowania zawodowego w rzemiośle. Od 2006 roku sprawuje funkcję sekretarza komisji egzaminacyjnych czeladniczo-mistrzowskich Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy uczestnicząc w egzaminach czeladniczo-mistrzowskich na terenie województwa kujawsko-pomorskiego.

Rozważając i próbując analizować na pewnej płaszczyźnie zmiany i ewaluowanie szkolnictwa zawodowego, należy zwrócić uwagę na ich społeczną zasadność i efektywność, co do dalszego zatrudnienia. Każda gospodarka charakteryzuje się określoną liczbą miejsc pracy o różnym charakterze i złożonością, co wymaga różnorodnego przygotowania, kwalifikacji i wykształcenia. Pracę wykonuje się dobrze i efektywnie tylko wtedy, gdy jest się do niej odpowiednio przygotowanym. Chodzi tu nierozdzielnie o przygotowanie przez szkołę i szkolenie praktyczne na stanowiskach pracy. W warunkach szybkiego postępu technicznego oraz niestabilności gospodarki, dzisiejsi pracownicy powinni posiadać szerokie kwalifikacje i zdolności, aby móc w odpowiednio sprawny sposób przystosować się i zaadaptować do panującego trendu na rynku pracy.

Nie od dzisiaj wiadomo, że niezaprzeczalna jest nierozdzielność struktur kształcenia i struktur zatrudnienia. Jeśli te dwie płaszczyzny znacznie od siebie odbiegają, rodzi to utrudnienia i dysonanse. System całej edukacji zawodowej musi przygotowywać do ról zawodowych ludzi jak najwcześniej. Mowa tu o przygotowaniu pracowników młodocianych 16–18 lat. Należy pamiętać, aby to przygotowanie skupiało się na zróżnicowaniu i funkcjonalności. Tylko wtedy pracownicy mogą w sposób odpowiedni odgrywać swoje role zawodowe, jednocześnie lubiąc pracę i ceniąc swoją pozycję zawodową.

Od lat spycha się skutecznie na margines kształcenie zawodowe, likwidując szkoły zawodowe, co pomniejsza liczbę ich absolwentów. Jednocześnie w zaskakująco szybkim tempie wzrasta liczba osób kształcących się na poziomie szkół wyższych. Nasuwa to jednak refleksję,

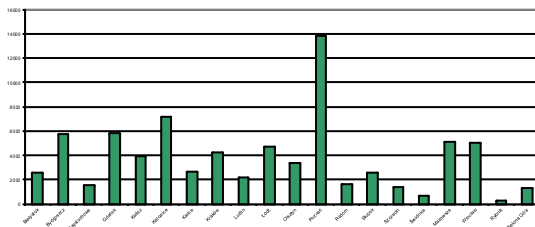
że rozwój edukacji owszem kształtuje postęp ekonomiczny, lecz, co najważniejsze – powinien przynosić korzyści społeczeństwu i ludziom.

W związku ze zmianą kształtu reformy szkolnictwa zawodowego, mali i średni przedsiębiorcy-rzemieślnicy mają wiele wątpliwości, co do dalszego kształcenia praktycznego w zawodach rzemieślniczych. Jest to temat niezwykle ważny dla tego środowiska i od dawna konsultowany z rzemieślniczymi zakładami usługowo-produkcyjnymi, które na co dzień zajmują się kształceniem pracowników młodocianych.

Niestety, aktualnie obowiązujący system prawny nie jest dla nich zadowalający, natomiast zmiany, które będą miały miejsce, jeszcze bardziej pomniejszą rolę przedsiębiorców-rzemieślników w procesie organizacji nauki zawodu, jak również zdobywania kwalifikacji przez młodzież kończącą praktyczną naukę zawodu w ich zakładach.

Należy zasygnalizować, że środowisko przedsiębiorców, analizując przedstawione przez Ministerstwo Edukacji Narodowej nowe rozwiązania reformy szkolnictwa zawodowego, odnotowało mówiąc kolokwialnie wiele plusów i minusów. Jak każda zmiana, tak i ta, napędza sektor MŚP wieloma obawami i nadziejami. Dlatego też w tym miejscu bardzo potrzebna i wręcz konieczna jest pewna analiza tych reform – począwszy od ich wprowadzania poprzez realizację i skutki. Temat ten nie może pozostać bez refleksji szczególnie w tak ważnym momencie gospodarczym.

Środowisko rzemieślnicze wyraźnie zauważa, że stan szkolnictwa zawodowego jest bardzo zróżnicowany w skali całego kraju. Najwyraźniej można zauważyć to na wykresie przedstawiającym liczbę młodocianych pracowników zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu przygotowania zawodowego w 2010 r. (z podziałem na Izby Rzemieślnicze wg danych styczeń 2011 r. opracowanych przez Związek Rzemiosła Polskiego).



Są miejsca, gdzie sytuacja nie jest zła i dzięki wieloletnim pozytywnym relacjom z urzędami, szkołami oraz instytucjami rynku pracy, są szanse na pozytywne skutki reformy szkolnictwa zawodowego. Jednocześnie są również miejsca, gdzie na skutek nieodpowiednich działań, wręcz zaniedbań, sytuacja wygląda znacznie inaczej. Problem dotyczy, jak wynika z obserwacji i doświadczeń przedsiębiorców-rzemieślników, sfery doposażenia bazy dydaktycznej, co jest wynikiem niedoinwestowania szkół. Uczniowie szkół zawodowych kształcą się w przestarzałych technologicznie warsztatach szkolnych, co powoduje, że nie nadążają oni za realiami współczesnego rynku pracy. Nie rzadko mówi się o zdawaniu egzaminów kwalifikacyjnych tylko „na papierze”. Relacje na linii szkoła-przedsiębiorca mają równie istotny wpływ na sytuację. Często przedsiębiorcy-rzemieślnicy świadomie nie angażują się w kształcenie zawodowe ze względu na niską jakość kształcenia w macierzystych szkołach zawodowych, jak również brak odpowiednio przygotowanej kadry nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz opiekunów praktyk.

■ Trzyletnia nauka w zasadniczej szkole zawodowej we wszystkich zawodach

Olbrzymim plusem i w pełni popieranym przez przedsiębiorców rzemieślników projektem jest ponowne wprowadzenie 3-letniej nauki w zasadniczej szkole zawodowej we wszystkich zawodach. Potrzeba takiej zmiany wynika z kilku przesłanek.

Jedną z nich jest fakt obniżenie wieku obowiązku szkolnego do 6. roku życia. Utrzymanie kształcenia w zasadniczej szkole zawodowej w cyklu 2-letnim w takich zawodach, jak lakiernik samochodowy, blacharz czy sprzedawca, prowadziłoby w większości do sytuacji, gdzie szkołę opuszczałby siedemnastolatek. Byłoby to sprzeczne z art. 70 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zgodnie z którym nauka jest obowiązkowa do 18. roku życia.

Nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego, która opiera się na definicji zawodu jako zbioru kwalifikacji zawodowych, z których każda obejmuje określony zasób wiedzy, umiejętności i postaw, przyczyni się do zmniejszenia liczby zawodów poprzez ich scalanie i łączenie. Zawody, w których obecnie kształcenie odbywa się w cyklu 2-letnim, zostaną zintegrowane w ramach zawodów o 3-letnim cyklu kształcenia. Z perspektywy przedsiębiorców-rzemieślników powinno to pozwolić na wydłużenie cennego czasu na praktyczną naukę zawodu, zdobywanie umiejętności i odpowiedniego przygotowywania do realiów rynku pracy. Jednakże ten optymizm jest przysłonięty problemem ściśle związanym z organizacją kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych.

Podstawowym problemem zgłaszanym już od wielu lat przez pracodawców kształcących uczniów-pracowników młodocianych, jest stanowczo zbyt mała ilość godzin przeznaczonych na praktyczną naukę zawodu. Te uwagi są kierowane w sposób szczególny ze strony małych przedsiębiorstw usługowych, które są zrzeszone w organizacjach rzemieślniczych i działają na rynku lokalnym. Właśnie w tych zakładach kształcenie zawodowe jest najbardziej efektywne. Z perspektywy mistrzów szkolących praktyczna nauka zawodu powinna stanowić minimum 60% wszystkich godzin przeznaczonych na naukę w szkole zawodowej.

Dużym zmartwieniem napawa fakt, że decyzje o rozkładzie godzin kształcenia ogólnego i zawodowego pozostawia się wyłącznie dyrektorom szkół, bez jakiegokolwiek udziału i wpływu przedsiębiorców-rzemieślników odpowiedzialnych bezpośrednio za naukę zawodu. Przekazanie całej władzy w planowaniu i organizacji nauki zawodu w ręce dyrektorów, którzy będą mogli organizować naukę według możliwości „organizacyjnych i kadrowych szkoły” – uważa się za co najmniej krzywdzące i nieobiektywne. Dyrektorzy wspólnie z pracodawcami powinni ustalać rozkład programu nauczania, aby mógł być on realizowany w całości.

Dostrzega się, iż rola pracodawców jest marginalna w całym systemie, choć przecież to oni podejmują wyzwanie przygotowania do zawodu od strony praktycznej i biorą za to odpowiedzialność. To nikt inny, jak tylko przedsiębiorcy-rzemieślnicy są odpowiedzialni za wyszkolenie fachowej kadry w takich zawodach jak: piekarz, cukiernik, mechanik pojazdów samochodowych, stolarz czy też fryzjer. Problem marginalności jest bardzo ostro krytykowany w środowisku rzemieślniczym, które ma ogromne obawy co do dalszego kształcenia zawodowego na odpowiednio wysokim poziomie. Już teraz kształcenie praktyczne odbywa się w zasadzie na warunkach, które stwarza szkoła pomimo, iż praktyczna nauka odbywa się często u pracodawcy-rzemieślnika. Dzieje się to dlatego, że to szkoła „dyktuje” i planuje bez konsultacji z przedsiębiorcą rozkład zajęć teoretycznych i praktycznych.

Konsekwencją wyżej wymienionych działań może być sytuacja, że część pracodawców nie będzie chciała zawierać umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, nie widząc możliwości dobrego przygotowania młodocianego do wykonywania określonego zawodu ze względu na brak czasu.

Problemy na linii szkoła-pracodawca stanowią dość duże utrudnienia. Jednym z nich są przeszkody prawno-legislacyjne oraz brak zachęt dla przedsiębiorców-rzemieślników, drugi

problem dotyczy samych pracowników młodocianych oraz braku kontaktu i zainteresowania ze strony szkół.

Najlepszym sposobem na efektywną praktyczną naukę zawodu byłoby wprowadzenie systemu, który sprawdza się i dominuje w wielu państwach Unii Europejskiej takich jak: Niemcy, Austria czy Holandia. Mowa tu o systemie dualnym inaczej mówiąc przemianym. Często mówi się o organizacji „50 na 50” tzn. tydzień w szkole tydzień na stanowisku pracy. Wielką rolę w rozpowszechnianiu i wdrażaniu tego systemu kształcenia zawodowego odgrywa właśnie rzemiosło. Środowisko przedsiębiorców-rzemieślników opowiada się głośno za nierozrwalnym powiązaniem przyszłej szkoły zawodowej z zakładem pracy, zdając sobie sprawę z tego, że zawodu nie można nauczyć się w szkolnej ławce. Dotyczy to niemal każdej dziedziny naszej gospodarki a w szczególności sfery usług i wytwórczości. Nawet najbardziej nowoczesne parki maszynowe wymagają obsługi przez fachową kadrę, której indywidualne predyspozycje i umiejętności są niezastąpione. Dlatego tak ważnym jest, aby wszystkie planowane zmiany miały na celu stworzenie warunków uczniom do dalszego efektywnego rozwoju. Chodzi tu nie tylko o rozwój ich umiejętności i kwalifikacji, ale również o kształtowanie osobowości i charakteru w warunkach naturalnych. Tylko nauka zawodu w procesie pracy w zakładach daje szansę na oczekiwane efekty. To powiązanie powinno wykazywać charakter partnerski, co wyeliminowałoby efekt „spychania” praktycznej nauki zawodu na dalszy plan. Ma to wydzźwięk szczególnie w ciągłym zmniejszaniu w planach nauczania liczby godzin przeznaczonych na naukę zawodu w warunkach naturalnych tj. w warunkach pracy. Niestety, obecnie ten system funkcjonuje w szkolnictwie zawodowym w niespełna 20%. Co więcej sytuacja może ulec niekorzystnej zmianie, w związku z sukcesywną likwidacją szkół zawodowych, co ogranicza jeszcze bardziej możliwości kształcenia się pracowników młodocianych na stanowiskach pracy w rzemiośle.

Jakość kształcenia zawodowego i późniejsza możliwość zatrudnienia po ukończeniu edukacji w szkołach zawodowych opiera się na trzech podstawach:

1. dobrym przygotowaniu teoretycznym, które pozwala na zdobywanie różnych zawodów szeroko profilowanych;
2. dobrym przygotowaniu praktycznym do efektywnego wykonywania określonych prac i zajęć;
3. dobrym przygotowaniu społecznym, co daje możliwości poznania stosunków panujących w przedsiębiorstwie, organizacji pracy i hierarchii ustalonej w zakładzie.

Tylko na tych trzech fundamentach jednocześnie można oprzeć wysokiej jakości kształcenie zawodowe. Aby to miało miejsce należy przeanalizować cały system szkolnictwa zawodowego oraz jego plany zmian, by móc dostrzec szanse i zagrożenia.

■ Doradztwo edukacyjno-zawodowe

Poprawa jakości i skuteczności doradztwa edukacyjno-zawodowego jest pozytywnym efektem reformy, co powinno przynieść ogromne korzyści. Ścieżkę kariery młodych ludzi należy już na starcie ukierunkować w odpowiedni i fachowy sposób. Pozwoli to na dostosowanie się do panujących warunków na rynku pracy, a wybór dalszej drogi zawodowej nie będzie przypadkowy. Niestety dosyć często zauważalna jest ta przypadkowość wyboru zawodu i tendencyjność. Zdarza się, że wyboru dokonują nie młodzi przyszli uczniowie zawodu, lecz ich rodzice i rodzina. Stwierdzenia typu: „Idź na fryzjerkę – z tego są zawsze pieniądze” lub „Mechanik samochodowy zawsze ma pracę” nie jest dobrym motorem. Tutaj doradcy zawodowi počąwszy już od gimnazjów, powinni poświęcać mnóstwo czasu na poradnictwo zawodowe

oraz badanie predyspozycji psychofizycznych przyszłych pracowników młodocianych. Skuteczność tych działań jest ściśle powiązana z zaangażowaniem w poznawanie i kontrolowanie rynku pracy, a co za tym idzie zmusza do stałej współpracy z instytucjami rynku pracy. Olbrzymie znaczenie mają powiatowe urzędy pracy, które na bieżąco uaktualniają oferty pracy i wymagania stawiane przyszłym pracownikom przez przedsiębiorców.

■ Wprowadzanie nowych zawodów do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

Klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego jest nierozzerwalnie powiązana z klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy określaną przez ministra właściwego ds. pracy. Zgodność ta przejawia się przyjęciem wspólnego nazewnictwa dla zawodów. Punktem wyjścia do zmian i modyfikacji klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego jest podział zawodów na kwalifikacje, co ma doprowadzić do podniesienia jakości kształcenia oraz zbliżenia go do realiów rynku pracy. Stwarza to podstawy do uelastycznienia całego procesu kształcenia na poziomie zawodowym i dostosowania go do indywidualnych potrzeb i możliwości uczących się oraz szybkiego reagowania na zmieniające się potrzeby gospodarki.

Uproszczony sposób wprowadzania do klasyfikacji szkolnictwa nowych zawodów „wymusi” w pewien sposób szybką reakcję stowarzyszeń zawodowych, samorządów gospodarczych oraz innych organizacji gospodarczych na zmiany na rynku pracy i zapotrzebowania na fachowców. To wreszcie przedsiębiorcy-rzemieślnicy będą mogli czynnie wpływać na te zmiany, wysuwając swoje postulaty za pośrednictwem właściwych ministrów. Ta nowa procedura wprowadzania nowego zawodu do klasyfikacji będzie pewną gwarancją na uwzględnianie potrzeb rynku pracy z punktu widzenia pracodawcy, gdyż każdy wniosek o wpis będzie musiał być odpowiednio uzasadniony, wskazując na potrzebę kształcenia w tym a nie w innym zawodzie.

Musi być również wyraźne zapotrzebowanie ze strony rynku pracy wraz z opinią organizacji pracodawców reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego. Bardzo podobnie będzie wyglądała procedura wykreślenia z klasyfikacji. Odbywać się to będzie również na podstawie wniosków właściwych ministrów opiniowanych nieuzasadnionym dalszym kształceniem w tym zawodzie.

■ Ukończenie szkoły zawodowej a kwalifikacje zawodowe

Przyjęcie zasady, że świadectwo ukończenia szkoły zawodowej określa jedynie poziom wykształcenia, natomiast kwalifikacje zawodowe daje dopiero złożony pozytywnie egzamin potwierdzający kwalifikacje, jest pozytywnym przejawem reformy szkolnictwa zawodowego. Egzamin potwierdzający zdobywane przez okres trzech lat umiejętności i kwalifikacje jest niczym innym, jak uwieńczeniem całego okresu kształcenia. To wyraz synchronizacji trzech wcześniej wspomnianych podstaw edukacji: dobrego przygotowania teoretycznego, praktycznego i społecznego. Dlatego też pracownik młodociany powinien wyraźnie odczuwać potrzebę, a nawet w pewien sposób „przymus” do zakończenia swojej edukacji na wszystkich jej płaszczyznach. Często spotyka się sytuacje, gdzie młodzi „zachłystnięci” perspektywą pracy poza granicami kraju, nie czekając na zakończenie praktycznego etapu swojego przygotowania zawodowego, wyjeżdżają za lepszym życiem.

I co dalej?

Trud 36 miesięcy praktycznej nauki zawodu nie jest premiowany, a przedsiębiorcom-rzemieślnikom nie pozostaje wtedy nic innego, jak droga sądowa z powództwa cywilnego o rekompensatę i utracone korzyści w związku z niedotrzymaniem warunków umowy o praktyczną naukę zawodu.

Ustawodawca, regulując kwestie dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych dla przedsiębiorców-rzemieślników, wyraźnie określił warunek zdania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przez pracownika młodocianego. Dlatego też ten element reformy szkolnictwa zawodowego jest dla środowiska przedsiębiorców-rzemieślników niezwykle ważny.

■ System kształcenia oparty o programy modułowe

To kolejna kwestia, co do której jest wiele zastrzeżeń i którą uważa się za nieuzasadnioną. Należy zdać sobie sprawę i dokładnie przyjrzeć się potwierdzonym przez kilkudziesięcioletnie rzemieślnicze doświadczenie, że takie kształcenie stawia raczej uczniom wymagania, a nie ich uczy. Odczucie środowiska przedsiębiorców-rzemieślników jest takie, że kształcenie to może sprawdzić się w dużych przedsiębiorstwach, gdzie pewne czynności wykonuje się taśmowo. Ale w tym miejscu należy powołać się na liczby i fakty, które mówią, że takich przedsiębiorstw jest niespełna 1%. To sektor MŚP stanowi powyżej 90% wszystkich przedsiębiorstw i to on charakteryzuje się najwyższą rentownością obrotu na rynku. Małe i średnie przedsiębiorstwa kształcą od lat z powodzeniem pracowników młodocianych i programy nauczania powinny być opracowywane właśnie pod ich kątem.

Kształcenie modułowe jest jak najbardziej korzystne i sprawdza się na etapie kształcenia ustawicznego, mającego charakter uzupełniający i poszerzający wiedzę i umiejętności wcześniej zdobyte. Sprawdzić się może ten system w sytuacjach, np. przekwalifikowywania pracowników dorosłych, co jest odpowiedzią na szybkie ewaluacje rynku pracy. Niestety, w początkowym kształceniu w zawodzie system ten może przyczynić się tylko do jeszcze większego odsunięcia od nauki samych pracodawców-rzemieślników oraz wpłynie negatywnie na przygotowanie absolwentów szkół do wykonywania określonego zawodu. Niesie to za sobą również znaczący aspekt finansowy. Jest to tak naprawdę bardzo kosztowny i dużo droższy niż przedmiotowy system, gdyż wymaga od szkół odpowiednio przygotowanej kadry i właściwego zaplecza technicznego. A to przecież pociąga za sobą wydatki na szkolenia i park maszynowy. Nie od dzisiaj wiadomo że braki finansowe samorządów jako jednostek prowadzących szkoły, są ogromne. Sytuacja gospodarcza nie rokuje zmian w tej kwestii, dlatego jest to bardzo ryzykowne.

■ Egzaminy cząstkowe

Zdawanie egzaminów cząstkowych przez pracowników młodocianych również nie napawa środowiska rzemieślniczego optymizmem. Zupełnie niezrozumiała jest konieczność potwierdzania kwalifikacji zawodowych poprzez zdawanie właśnie egzaminów cząstkowych, co powoduje nienaturalne rozdrabnianie czynności. Należy w tym miejscu zastanowić się, co stanie się w sytuacji, gdy pracownik młodociany zakończy na pewnym etapie swoje kształcenie z różnych powodów, np. z braku chęci i rezygnacji z dalszej nauki? Czy ktoś w przyszłości zatrudni do pracy takiego pracownika, który potrafi tylko mały wycinek z zakresu danego zawodu? To w pewien znaczny sposób ograniczy kształcenie i obniży znacznie jego poziom. Młodzi ludzie dopiero będą zmagać się z rynkiem pracy, dlatego też należy myśleć o jak najlepszym przygotowaniu ich do dalszej pracy zawodowej. Nie należy już na początku dawać „niezdrówego wyboru” tym młodym, którzy często jeszcze nie są do tego w pełni przygotowani. Przedsiębiorstwa, zwłaszcza usługowe, prowadzone przez rzemieślników zatrudniające do kilku osób, potrzebują dzisiaj fachowców przygotowanych do zawodu w pełnym zakresie. Patrząc na ten problem z perspektywy potencjalnych usługobiorców, widać pewne niebezpieczeństwo „niedokształcenia” naszego usługodawcy.

W tym miejscu środowisko przedsiębiorców-rzemieślników dostrzega szansę jedynie dla osób niepełnosprawnych i dorosłych. Osobom niepełnosprawnym stworzyłoby to także

większe aniżeli dotychczas możliwości, gdyż dla większości z nich zdanie egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w obecnym systemie jest często trudne, wręcz niemożliwe. Dla osób dorosłych nowa konstrukcja klasyfikacji zawodów szkolnych daje możliwości uzyskaniem dodatkowych kwalifikacji w celu szybkiego przekwalifikowania lub zwiększenia swych szans na rynku pracy. Nie należy pominąć kwestii finansowych tych zmian. Przełożą się one w szczególności na ponoszone koszty egzaminów. Potwierdzanie wyodrębnionych kwalifikacji oznacza przecież kilkukrotne zwiększenie liczby egzaminów i ich opłat. To natomiast obciążą nie tylko budżet pracodawców, ale i budżet państwa.

■ Organizacja przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe

Ministerstwo Edukacji Narodowej stoi za ujednoliceniem egzaminów, zarówno z zakresu wymagań jak i przyjętych procedur. Komisje tzw. kuratorskie ulegną likwidacji, a egzaminy będą odbywać się w centrach egzaminacyjnych tj. Regionalnych Ośrodkach Jakości Edukacji.

Niestety zostanie zaprzepaszczone cały dotychczasowy dorobek rzemiosła w kształceniu pracowników młodocianych i przeprowadzaniu egzaminów czeladniczych i mistrzowskich. Komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych zostaną ograniczone do przeprowadzania egzaminów czeladniczych wyłącznie dla absolwentów pozaszkolnych form doksztalcania zawodowego i osób z tzw. wolnego naboru. Natomiast uczniowie, w tym pracownicy młodociani, doksztalcający się w zasadniczych szkołach zawodowych będą przystępować do egzaminów potwierdzających kwalifikacje w regionalnych ośrodkach jakości edukacji.

Jak nie trudno zauważyć, został pominięty system egzaminów izbowych, funkcjonujący z powodzeniem w obecnej formie od czasu odzyskania przez Polskę niepodległości w 1918 roku. Rzemiosło ma olbrzymie doświadczenie w przeprowadzaniu egzaminów zewnętrznych. Jest elastyczne w postaci całorocznej działalności i sprawdzania umiejętności i wiedzy kandydata przez osoby będące jego potencjalnymi pracodawcami. To jest olbrzymi PLUS dla komisji izbowych w Polsce i w innych krajach Unii Europejskiej.

Należy powiedzieć jasno, że wprowadza się system nowy dopiero tworzony i niesprawdzony, odrzucając coś, co jest dobrze znane i działające od dziesiątek lat bez zarzutu nie tylko w Polsce, ale i w innych krajach Unii. Środowisko rzemieślnicze jako przyszli potencjalni pracodawcy widzi w tym olbrzymie zagrożenie. Spowoduje to, w pewnym sensie, skazanie na niewykwalifikowaną i niedoświadczoną kadrę, która będzie zdobywała swoje doświadczenie zawodowe w warunkach „sterylnych” i nienaturalnych. Dlaczego? Wiadomą jest sprawą, że główną barierą unowocześniania kształcenia zawodowego – szczególnie praktycznego, jest przestarzałe i ubogie wyposażenie warsztatów szkolnych i centrów kształcenia praktycznego w park maszynowy. A to właśnie te miejsca mają być „kolebką” praktycznej nauki zawodu. W związku z tym, że centra kształcenia praktycznego i warsztaty szkolne są w całości finansowane przez organy samorządu terytorialnego ze środków budżetowych, jest znikoma realna szansa na unowocześnienie tych miejsc. Dlatego też napawa to znikomym optymizmem. Szkoły i centra nie są w stanie zbudować filaru dobrego przygotowania praktycznego do sprawnego wykonywania określonych prac, czynności czy też obsługi urządzeń. Mogą to uczynić w sposób adekwatny jedynie przedsiębiorstwa z sektora MŚP poprzez organizowanie praktycznej nauki zawodu w realnych i naturalnych warunkach wykonywania i organizowania pracy. Warsztaty szkolne tak, jak i inne placówki kształcenia praktycznego, to problem wyposażenia w narzędzia i urządzenia do pracy odbiegające często od tych, którymi dysponuje przedsiębiorca-rzemieślnik. To również problem sterylności i sztucznej atmosfery kształcenia praktycznego tj. np. braku kontaktu bezpośredniego z klientem-usługobiorcą.

Abstrahując od powyższego, gdyby nawet szkoły i centra dysponowały odpowiednio wyposażonymi warsztatami, nie będą nigdy w stanie zapewnić podstawowego budulca edukacji zawodowej. Mówimy tu o dobrym przygotowaniu społecznym, znajomości realnych stosunków pracy w przedsiębiorstwie, organizacji stanowisk pracy, znajomości i respektowaniu określonej hierarchii i dyscypliny w miejscu pracy.

■ Nowa struktura szkolnictwa

Nie bez znaczenia jest nowa struktura szkolnictwa. Szczególnie niezrozumiałe jest dla środowiska rzemieślniczego stopniowe likwidowanie techników uzupełniających. Środowisko przedsiębiorców-rzemieślników widzi jak najbardziej potrzebę likwidacji liceów profilowanych, co było od początku skazane na niepowodzenie. Jednakże zasadność likwidacji techników uzupełniających jest dla przedsiębiorców niejasna. W ten sposób zamyka się skutecznie jedyną nieraz ścieżkę kształcenia dla absolwentów szkół zawodowych, którzy chcieliby jednocześnie doskonalić swój zawód i podwyższać swoje wykształcenie. Takie uregulowania prawne doprowadzą do tego, że zabraknie wykwalifikowanych fachowców, od których jednocześnie ustawodawca wymaga odpowiedniego poziomu wykształcenia, kwalifikacji i dodatkowych uprawnień. Wiąże się to ściśle z wymogami stawianymi członkom izbowych komisji egzaminacyjnych, gdzie już dzisiaj wiadomo, że poziom wykształcenia jest nie bez znaczenia. Tak dla przykładu: od przewodniczących i zastępców przewodniczących izbowej komisji egzaminacyjnej wymaga się co najmniej średniego wykształcenia i sześcioletniego stażu pracy w zawodzie. W momencie likwidacji techników uzupełniających narodzi się problem doksztalcania właśnie tych przedsiębiorców-rzemieślników, którzy dzięki swojej ogromnej fachowości, mogliby pełnić w jak najlepszy sposób funkcje w komisjach egzaminacyjnych izb rzemieślniczych. Odczuwane jest to jako swoiste naturalne eliminowanie środowiska przedsiębiorców-rzemieślników z procesu potwierdzania kwalifikacji młodzieży w systemie kształcenia zawodowego.

Reasumując spostrzeżenia z perspektywy przedsiębiorców-rzemieślników należy przypomnieć kilka wątków. Zgodnie z wieloletnimi doświadczeniami i ciągłymi spostrzeżeniami należy podkreślić, iż dzisiaj społeczeństwu i gospodarce potrzebne są fachowe kadry dobrze przygotowane do pracy w sektorze wytwórczości i usług. Dobre przygotowanie to przede wszystkim dobre przygotowanie praktyczne. Pracodawcy potrzebują w dobie nowoczesnej technologii nie tylko wykwalifikowanych pracowników przemysłowo-usługowych, ale przede wszystkim pracowników fizycznych, posiadających wymierne umiejętności manualne. Absolwenci tej formy nauki i przygotowania do zawodu nie mają problemów ani z zatrudnieniem na rynku pracy, ani też z dalszym uzupełnianiem wykształcenia na etapie teoretycznym, często prowadzącym do edukacji na poziomie szkół wyższych. Należy zwrócić uwagę na jeden bardzo ważny aspekt w szkolnictwie zawodowym. Uznanie oraz potwierdzenie efektów uczenia się obejmuje trzy czynniki:

- WIEDZĘ,
- UMIEJĘTNOŚCI,
- KWALIFIKACJE.

Reforma, która czeka szkolnictwo zawodowe w najbliższym czasie, niestety wykazuje bardzo wyraźny brak spójności pomiędzy tymi czynnikami, co budzi obawy w przedsiębiorcach-rzemieślnikach. Najbardziej zaskakujące jest to, że w całej reformie zapomina się o najważniejszym – o dobru młodzieży kształcącej się w zawodach rzemieślniczych i nie tylko oraz o przyszłych fachowcach. To oni i ich przyszli pracodawcy oraz przyszli klienci najbardziej odczują wszystkie błędy reform i decyzji dotyczących szkolnictwa zawodowego. Pomimo różnic zdań środowisk będących uczestnikami „machiny” szkolnictwa zawodowego, co do

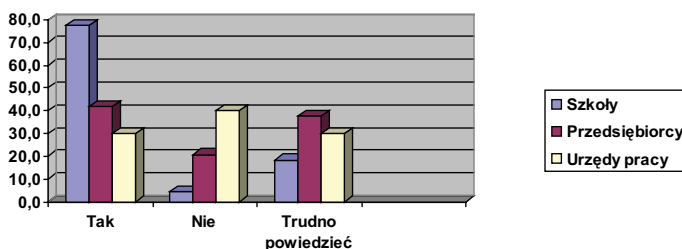
wprowadzanych zmian, idea wspólnych działań powinna pozostać taka sama: budowanie pozytywnego wizerunku szkół zawodowych i walka ze stereotypem słabych „zawodówek”.

Współpraca na linii przedsiębiorca-rzemieślnik a szkoła powinna polegać na promocji szkolnictwa zawodowego, by podnieść jak najwyżej jego rangę. Należy uświadamiać społeczeństwu a w szczególności młodym ludziom, że oferta szkół zawodowych jest skierowana do osób chcących w sposób świadomy kierować swoją karierą i wciąż zdobywać nowe kwalifikacje. Założenia zmian według środowiska przedsiębiorców-rzemieślników powinny być jasne i stanowcze. Należy dążyć do jak najszybszego wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego, który wykazuje się największą efektywnością zatrudnienia młodych absolwentów szkół zawodowych i nie tylko. Na początku należy zadbać o stałą współpracę pomiędzy szkołą a zakładami pracy. Widzi się w tym szansę na trójstronne korzyści: dla uczniów, szkoły i przedsiębiorcy. Współpraca ta jest jednak możliwa tylko wtedy, kiedy przygotowanie legislacyjne będzie opierało się na konsultacjach wszystkich środowisk uczestniczących czynnie w systemie kształcenia zawodowego. Dlatego też tak ważne jest dla środowiska rzemieślniczego partnerstwo w dialogu i wspólne opracowywanie stopniowego wdrażania tego systemu, mając na uwadze sugestie i spostrzeżenia przedsiębiorców-rzemieślników. Dialog ten powinien przyczynić się do rządowych działań zbliżających kształcenie zawodowe do potrzeb przedsiębiorców-rzemieślników, a co za tym idzie do popytu na pracę. Aktualnie wysoka stopa bezrobocia wśród młodych jest w szczególności konsekwencją złego dostosowania edukacji zawodowej do aktualnego rynku pracy. I dlatego przedsiębiorcy-rzemieślnicy tak głośno opowiadają się za dostosowaniem jakości i struktur kształcenia zawodowego do panujących warunków gospodarczych. Tylko to może przyczynić się do poprawy sytuacji i znacznego wzrostu zatrudnienia absolwentów szkół, obniżając bezrobocie wśród młodzieży.

Należy skupić się na etapie negocjacji, co do dokładnego określenia ról partnerów społecznych na etapie przygotowywania programów kształcenia zawodowego na stanowiskach pracy, angażując w to wszystkie instytucje czynnie biorące udział w systemie tj. władze oświatowe, dyrektorów szkół zawodowych oraz powiatowe urzędy pracy. Ważną kwestią jest też określenie sposobów finansowania doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych. Jest niezwykle ważne, aby kadra ta miała realne możliwości podnosić swoje kwalifikacje w warunkach naturalnych, na stanowiskach pracy w zakładach. Nie można też, według środowiska przedsiębiorców-rzemieślników, zbagatelizować potrzeby i sposobów wspierania szkół zawodowych i warsztatów szkolnych od strony zaplecza technologicznego i maszynowego.

Wypowiadane przez przedsiębiorców-rzemieślników opinie wskazują na to, że najpoważniejszą przeszkodą w zatrudnianiu absolwentów szkół zawodowych jest ich niedostateczne przygotowanie do wykonywania pracy. Dotyczy to w szczególności młodzieży, która swoją praktyczną naukę zawodu odbywała na warsztatach szkolnych. Główną wadą jest ich złe wyposażenie w park maszynowy oraz niedostateczne przygotowanie kadry zajmującej się tą stroną edukacji, co niestety nie tworzy dobrych warunków do praktycznej nauki zawodu. Oczywiście rozważa się sposoby poprawy tej sytuacji. Jedną z propozycji jest utworzenie międzyszkolnych centrów kształcenia praktycznego. I tutaj przedsiębiorcy-rzemieślnicy widzą kolejny dysonans. Utworzenie planowanych centrów wymaga olbrzymich nakładów finansowych, którymi jak wiadomo samorządy nie dysponują. Da to w rezultacie brak jakichkolwiek postępów w kształceniu, gdyż bariera finansowa jest jak dotychczas najpoważniejszą barierą w gospodarce. Nadal większość szkół zawodowych nie będzie w stanie przygotować swych przyszłych absolwentów do bezpośredniego podjęcia pracy. Wciąż to przejście ze szkoły na rynek pracy będzie wymuszało uzupełnienie wiedzy praktycznej w formie kursu zawodowego, co aktualnie trwa średnio 2 lata. Bardzo ważny jest aspekt finansowy przygotowania zawodowego.

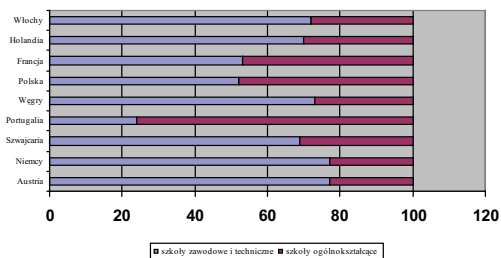
Symboliczne 4%, 5% i 6% średniego wynagrodzenia, w zależności od roku nauki, nie jest motywujące i wystarczające dla młodych ludzi, którzy pragną usamodzielnic się materialnie. Dlatego też w Polsce popularność kształcenia zawodowego jest na tak niskim poziomie. Aby móc to zobrazować warto przytoczyć w tym miejscu wyniki ogólnopolskiego badania (opracowane przez U. Peruszkę „Kwalifikacje zawodowe. Poglądy teoretyczne a rzeczywistość” IPISS 2006 r. s. 267), w którym zadano szkołom, pracodawcom i urzędom pracy pytanie: „Czy szkoła zawodowa dobrze przygotowuje swoich absolwentów do wejścia na rynek pracy?”. Uzyskano następujące rezultaty:



Analizując wyniki, widać wyraźnie, że najwyżej efekty swojej pracy oceniają szkoły. Najgorzej przygotowanie absolwentów oceniają urzędy pracy, do których trafiają młodzi ludzie bezpośrednio po ukończeniu szkoły zawodowej. Przedsiębiorcy tylko nieznacznie lepiej oceniają to przygotowanie. Być może jest to wynikiem przeprowadzanych przez urzędy pracy kursów i przeszkoleń, po których absolwenci dopiero trafiają do przedsiębiorców.

Środowisko przedsiębiorców-rzemieślników bardzo skrupulatnie przygląda się przygotowaniu zawodowemu w krajach najbardziej rozwiniętych w Europie tj. Austrii, Niemczech, Holandii czy też Szwajcarii. Tam, jak zaobserwowano po wprowadzeniu dualnego systemu kształcenia, znacznie obniżyło się bezrobocie wśród młodzieży. Tam również nie promuje się hasła i idei, że wszyscy młodzi ludzie powinni kończyć studia wyższe. Dla przykładu należy przyrzeć się strukturze szkolnictwa średniego w niektórych krajach, szczególnie tych najbardziej rozwiniętych gospodarczo.

Struktura szkolnictwa średniego w wybranych krajach



Źródło: Opracowano na podstawie European Parliament, *Measures for Unemployed Young People in the European Union 1995*; MOP, *Raport o zatrudnieniu w świecie*, Warszawa 1999, *European Journal of Vocational Training* 2008, nr 2.

Kraje te mają świadomość motywacji uczniów i bardzo efektywnie to wykorzystują w systemie kształcenia zawodowego. Najważniejszą motywacją jest fakt, że praktyczna nauka zawodu ma formę stosunku pracy. Za tę pracę młody człowiek otrzymuje wynagrodzenie, które wraz z postępem nauki zwiększa się z roku na rok. Jednakże w porównaniu z naszym krajem mówi się tutaj o znacznie większych płacach, bo od 15% do 30% średniego wynagrodzenia. To jest powodem wzrostu wydajności pracy absolwentów oraz podejmowania zadań wymagających wyższych kwalifikacji, a co najważniejsze powoduje wzrost atrakcyjności szkolnictwa zawodowego. Dlatego też poprzez dialog społeczny wszyscy partnerzy powinni robić wszystko, aby mit o słabym poziomie nauczania oraz o niskim poziomie wiedzy uczniów w szkołach zawodowych został skutecznie przełamany a negatywne nastawienie młodzieży i społeczeństwa było już tylko przeszłością. Leży to w interesie nie tylko szkół i przedsiębiorców-rzemieślników, ale całego społeczeństwa i gospodarki kraju.

Finlandia w polskiej szkole? **System kształcenia zawodowego w Finlandii** **z perspektywy projektu** *Szkoła innowacyjna i konkurencyjna – dostosowanie oferty* *szkolnictwa zawodowego do wymagań lokalnego rynku pracy*

Autorzy: dr Malwina Rouba oraz Dariusz Wypych

Nota o autorach:

Dr Malwina Rouba, Naczelnik Wydziału Rozwoju i Projektów Europejskich Starostwa Powiatowego w Toruniu, koordynator ds. nadzoru merytorycznego projektu: „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna – dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymagań lokalnego rynku pracy”, współautor i koordynator licznych projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Dariusz Wypych, inspektor Wydziału Rozwoju i Projektów Europejskich Starostwa Powiatowego w Toruniu, koordynator projektu Szkoła innowacyjna i konkurencyjna – dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymagań lokalnego rynku pracy”, współautor i koordynator projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

■ „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...” – gdzie leży problem?

Rynek pracy, szczególnie w okolicach mniejszych ośrodków osadniczych i na terenach nieurbanizowanych – takich jak powiat toruński – jest już od szeregu lat bardzo trudny. Na niekorzystne tendencje składa się wiele czynników – są to między innymi: likwidacja dużych zakładów pracy, głównie przemysłowych, znaczące zmniejszenie zatrudnienia w gospodarstwach rolnych i przetwórstwie, relatywnie wysoki kurs złotego, otwarcie zagranicznych rynków pracy czy krajowa polityka gospodarcza, sprzyjająca grupowaniu się inwestorów głównie wokół największych miast. Na problemy te nakłada się również kłopot z zawodowym przygotowaniem samych pracowników. Szkolnictwu, w tym temu zawodowemu, realizowanemu przez szkoły zakorzenione w rzeczywistości, która charakteryzowała się drastycznie niższą dynamiką zmian, rzadko udaje się skutecznie nadążyć za przekształceniami zachodzącymi w gospodarce a tym samym za wymaganiami rynku pracy. Szkoły mają trudności z dynamicznym dostosowywaniem oferty do potrzeb ucznia, który musi skonfrontować się z niepewną i zmienną przyszłością własnego zatrudnienia, wyzwaniem dla szkół będzie również dynamika reagowania na zmiany sytuacji gospodarczej, np. w kontekście trwającego kryzysu.

Starostwo Powiatowe w Toruniu, realizując kształcenie zawodowe na poziomie szkół ponadgimnazjalnych ma ambicję, by młodzi ludzie opuszczający jego placówki edukacyjne byli tak dobrze przygotowani do przyszłej pracy zawodowej, by bez problemu mogli ją nie tylko znaleźć, ale również cieszyć się u pracodawców dobrą opinią starannie przeszkolonych w swoim fachu adeptów. Ważne jest, by lokalni przedsiębiorcy postrzegali absolwentów naszych szkół, jako dobrze przygotowanych, posiadających umiejętności dalszego uczenia się i poszukiwanych pracowników.

Od reformy ustrojowej państwa i dogłębnych procesów przekształcania systemu edukacji, w tym edukacji zawodowej, minęło już dostatecznie dużo czasu, by móc oceniać uzyskane efekty wprowadzonych zmian. Występujące na terenie naszego powiatu zjawiska – dynamicznie zmieniająca się sytuacja na lokalnym rynku pracy, ogólna sytuacja gospodarcza regionu, wysoki poziom bezrobocia z jednej strony, z drugiej zaś poszukiwanie przez pracodawców dobrych, wykwalifikowanych, a przede wszystkim, zmotywowanych i odpowiedzialnych pracowników oraz wysoki poziom migracji zarobkowej – były dla nas wyraźnym sygnałem potrzeby podjęcia działań zaradczych.

Jednym z pierwszych problemów, na które zwrócono uwagę był brak komunikacji pomiędzy szkołami a rynkiem pracy – tymczasem dopóki nie będzie między nimi prowadzony stały dialog na temat zapotrzebowania na pracowników ze wskazanymi umiejętnościami, czy też sposobu ich kształcenia, poziom bezrobocia nie będzie małał, a tendencje do migracji zarobkowej ulegać będą nasileniu. Szczególnie wobec zbliżającego się niżu demograficznego, należy zrobić wszystko, by młodzi ludzie, jeśli tylko chcą, mogli znaleźć pracę tu skąd pochodzą i gdzie, z różnych względów, woleliby pozostać. Ten długoterminowy cel jest z punktu widzenia interesu ekonomicznego, demograficznego i społecznego naszego powiatu bardzo istotny. Dlatego też ogłoszony w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki konkurs, którego temat brzmiał *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego/regionalnego rynku pracy* wzbudził duże zainteresowanie starostwa i nadzieję na możliwość wypracowania skutecznych narzędzi, umożliwiających rozwiązanie występujących na terenie powiatu problemów.

Pomimo wieloletniego doświadczenia w realizacji dużych i skomplikowanych projektów – o kilkunastomilionowych budżetach – zdawano sobie sprawę z powagi i stopnia trudności zadania. Złożoność problemu spowodowała, że przygotowanie projektu *Szkoła innowacyjna i konkurencyjna – dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymagań lokalnego rynku pracy*, poprzedzone musiało zostać intensywnymi pracami interdyscyplinarnego zespołu roboczego – złożonego z pracowników starostwa i władz powiatu, przedstawicieli partnera – Urzędu Miasta Włocławek, przedstawicieli szkół oraz przedstawiciela zrzeszenia przedsiębiorców. Najważniejszą rolę odgrywali jednak dyrektorzy i nauczyciele szkół zawodowych, znający doskonale specyfikę nauczania w szkole i profile jej uczniów, jak również potrafiący przekazać wiedzę dotyczącą kontaktów szkół z przedstawicielami rynku pracy. Istotne były dla nas również konsultacje pozwalające na poznanie stanowisk przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz przedsiębiorców.

■ Wspólny plan działania czyli okrągły stół

Chcąc wypracować model rozwiązań, które mogłyby być szeroko stosowane, oczywistym było, iż projekt powinien być realizowany w partnerstwie, które da szersze spojrzenie na różnicowane problemy większej ilości placówek edukacyjnych. Tylko realizacja projektu odbywająca się we współpracy z partnerami daje możliwość zobiektywizowania osiągniętych rezultatów. Dzięki wymianie poglądów i doświadczeń pomiędzy różniącymi się szkołami zaistniała szansa otrzymania modelu, który będzie mógł być stosowany przez inne szkoły i placówki. Projekt „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...” realizowany jest w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gronowie i Zespole Szkół Elektrycznych we Włocławku w partnerstwie z Zespołem Szkół w fińskiej Keudzie.

Po złożeniu wniosku o dofinansowanie rozpoczęła się pierwsza z dwóch faz projektu – przygotowanie strategii wdrażania realizowana poprzez cykl szerokich konsultacji. Konsultacje stworzyły możliwość, by w kompetentnym gronie jeszcze raz zweryfikować pierwotne założenia projektu i wypracować wspólnie propozycje działań na rzecz edukacji zawodowej. Aby uzyskać jak najbardziej obiektywną i odpowiadającą rzeczywistości wiedzę, do konsultacji zaproszone zostało szerokie grono osób: kierownictwo i nauczyciele szkół, lokalni przedsiębiorcy (różnej wielkości firmy z poszczególnych uwzględnianych w projekcie branż: kucharz, hotelarz, mechanik samochodowy, teleinformatyk), przedstawiciele instytucji rynku pracy (powiatowych urzędów pracy i prywatnych agencji zatrudnienia), przedstawiciel Izby Przemysłowo-Handlowej w Toruniu, jako reprezentant zrzeszenia przedsiębiorców, przedstawiciel Kuratorium Oświaty, osoby reprezentujące podmioty i instytucje

które podejmowały już działania w zakresie usprawniania procesu kształcenia zawodowego – łącznie 67 uczestników. Konsultacje przeprowadzał profesjonalny, doświadczony na niwie edukacji i biznesu moderator, współautor licznych strategii rozwoju (poziom województw, powiatów, gmin oraz szkół), współautor pobliskiego parku przemysłowego i inkubatora przedsiębiorczości. 24 spotkania konsultacyjne trwały łącznie ok. 120 godzin, a ich efektem było 17 prezentacji i referatów, 26 opracowań, 3 strategie cząstkowe i jedna całościowa. Niemierzalną wartością były efekty dyskusji i wymiany poglądów w tak heterogenicznym gronie – tej szerokiej i naprawdę oddanej sprawie grupie udało się dojść do wielu cennych wniosków. Jednym z kluczowych osiągnięć było zrozumienie, że za jakość kształcenia odpowiedzialne jest zdecydowanie więcej podmiotów niż tylko funkcjonująca w tej roli w potocznym myśleniu, szkoła. Edukacja to złożony proces, w ramach którego współdziałać muszą zarówno szkoły, przedsiębiorcy i reprezentujące ich zrzeszenia, instytucje rynku pracy, samorządy, jak również – często i niesłusznie pomijani – rodzice i rodziny uczniów oraz sami uczniowie. Niezbędne są ponadto dobre ramy prawne, zaprojektowane dalekowzrocznie i spójnie, jak również konsekwencja w realizowaniu założonych w nich działań. Warsztaty i konsultacje pomogły również zweryfikować pewne obiegowe opinie – jak np. te dotyczące złego wyposażenia szkół, niskich uposażeń nauczycieli czy braku zaangażowania i chęci współpracy po stronie przedsiębiorców. Potwierdziła się wprawdzie teza o potrzebie głębokich przemian systemu, ale okazało się, że nie są to akurat te zmiany, o jakich najczęściej mówi obiegowa opinia...

■ Sedno innowacji

Choć wiele mówi się o zaniedbaniach, które przez lata nagromadziły się w zakresie szkolnictwa zawodowego, jak również o tym, iż nie nadąża ono za zmieniającymi się potrzebami, trudno dopatrzyć się podejmowanych na szczeblu centralnym działań, które pozwoliłyby na zmianę tej sytuacji. Jak udało nam się ustalić w toku przygotowań projektu, powstało wprawdzie kilka cennych i pozytywnie rokujących inicjatyw – żadna z nich jednak nie została wdrożona do tak zwanego „głównego nurtu” i wnioski żadnej z nich nie zostały przedstawione placówkom edukacyjnym do stosowania. Tymczasem szansy na zmianę sposobu działania szkół prowadzących kształcenie zawodowe, podobnie jak pozostałych szkół upatrywać należy głównie w zmianach systemowych.

Nadrzędnym celem projektu „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...” jest poprawa sytuacji absolwentów szkół na lokalnym rynku pracy, zarówno poprzez dostosowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych do potrzeb lokalnego rynku pracy jak i poprzez wdrożenie innowacyjnej formy współpracy na linii szkoła – przedsiębiorca – uczeń. Należy mieć w pamięci samą istotę projektów innowacyjnych. Według *Poradnika dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Projekty innowacyjne*, produktem projektu innowacyjnego powinien być model, jako system założeń, pojęć i zależności między nimi, pozwalający opisać /zmodyfikować w przybliżony sposób jakiś aspekt rzeczywistości, narzędzie, które umożliwi i/lub ułatwi realizację określonych działań i zadań bądź też instrument, jako element narzędzia wspierający jego skuteczność i efektywność.

Celem naszych działań nie jest wprost rozwiązywanie problemów, ale nastawienie na badanie i rozwój oraz upowszechnianie i włączanie do praktyki konkretnych produktów, służących grupom docelowym. Jak to ktoś kiedyś ładnie ujął na jednym ze szkoleń z zakresu projektów innowacyjnych, celem projektu innowacyjnego powinno być stworzenie kuferka z narzędziami, które można stosować – wybiórczo lub w całości – tam, gdzie występuje problem w analizowanym obszarze.

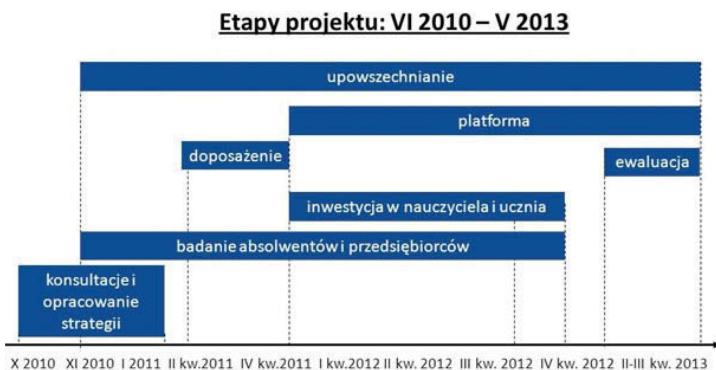
Współpraca międzyszkolna, międzynarodowa i międzysektorowa ma przyczynić się do lepszego poznania, porównania stosowanych rozwiązań i wymiany doświadczeń w zakresie:

- przygotowywania oferty edukacyjnej odpowiadającej na potrzeby rynku pracy,
- organizacji teoretycznych zajęć zawodowych i zajęć praktycznych,
- wyposażenia warsztatów i pracowni szkolnych,
- współpracy z przedsiębiorcami, między innymi poprzez stworzenie nowego narzędzia jakim będzie internetowa platforma kontaktowa.

Wszystkie publikacje, wnioski i wypracowane w projekcie rozwiązania będą udostępnione innym szkołom oraz zgłoszone organom odpowiedzialnym za kształtowanie i kierowanie szkolnictwem zawodowym – organom prowadzącym, w szczególności: starostwom powiatowym, urzędów gmin, urzędów marszałkowskim, kuratoriom oświaty, Ministerstwu Edukacji Narodowej. Mamy nadzieję, że jeśli nasz projekt osiągnie sukces, to zgodnie z duchem innowacji działania zaproponowane w jego ramach i sprawdzone w praktyce jako skuteczne, będą mogły znaleźć zastosowanie w całym kraju. Mamy nadzieję, że wypracowane w projekcie, przy użyciu unikatowych metod rozwiązania, skutkować będą zmniejszeniem bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych i znajdą zastosowanie w kształceniu wykwalifikowanych kadr dla kujawsko-pomorskich przedsiębiorstw, a gospodarka regionu skorzysta na tym, że wykwalifikowani młodzi ludzie, którzy tu zdobyli wykształcenie, będą się realizować zawodowo na jego obszarze.

■ Co, dla kogo i dlaczego?

Zakres i rozłożenie w czasie poszczególnych działań projektowych ilustruje poniższy graf.



Źródło: Opracowanie własne.

Podczas pierwszej fazy projektu, którą stanowiły konsultacje, przedsiębiorcy mieli możliwość zapoznania się z systemem organizacji kształcenia zawodowego w formach szkolnych, a szkoły przeanalizowały swój potencjał w zakresie możliwości modyfikowania kształcenia w kontekście warunków narzucanych przez rynek pracy. Wnioski z tych spotkań posłużyły do opracowania strategii, która pozwoliła dookreślić działania realizowane w projekcie: doposażenie szkolnych pracowni zawodowych i warsztatów szkolnych, inwestycje w nauczyciela i ucznia – w formie praktyk, praktyk obserwacyjnych, szkoleń i kursów, wizyt w szkołach, praktyk dla uczniów polskich w Finlandii i dla uczniów fińskich w Polsce.

Bezpośrednimi działaniami w projekcie objęta została grupa 17 nauczycieli oraz 100 uczniów Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gronowie (w zawodach kucharz, technik hotelarstwa i mechanik pojazdów samochodowych) oraz Zespołu Szkół Elektrycznych we Włocławku (w zawodzie teleinformatyk). Dlaczego właśnie te zawody? Wybór ten wynika z analizy strategii rozwoju województwa: zarówno branża gastronomiczno-hotelarska jak i usługi związane z transportem są podstawowymi elementami rozwoju sektora turystyki. One, a także prężnie rozwijająca się branża ICT, wskazywane są jako kluczowe dla rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego. Jednak wypracowane w projekcie rozwiązania stanowią narzędzie możliwe do wykorzystania w cyklu kształcenia w innych zawodach i szkołach technicznych, we wszystkich szkołach oferujących kształcenie zawodowe.

Cel główny projektu, jakim jest poprawa sytuacji na lokalnym rynku pracy osiągnięty ma zostać poprzez podniesienie jakości kształcenia zawodowego, a w efekcie znaczącą poprawę szans absolwenta na zatrudnienie. Efekt powinien zostać uzyskany poprzez:

- poprawę współpracy między pracodawcą a szkołą;
- stworzenie platformy kontaktowej;
- usystematyzowanie i ujednolicenie informacji dotyczących zawodów;
- dostosowanie programów nauczania do potrzeb lokalnego rynku pracy;
- modyfikację systemu praktyk zawodowych i podniesienie ich jakości;
- zwiększenie elastyczności zawodowej absolwentów;
- podniesienie kompetencji kadry pedagogicznej przedmiotów zawodowych;
- zmodernizowanie i uzupełnienie wyposażenia pracowni zajęć zawodowych.

Projekt ma na celu przetestowanie narzędzi, które pomogą skuteczniej powiązać szkolnictwo zawodowe z pracodawcami i przekonać pracodawców, że warto oferować młodym ludziom praktyki na wysokim poziomie, z odpowiednio opracowanym programem, ponieważ to one mają istotny wpływ na jakość absolwentów opuszczających szkołę, którzy wrócą potem jako ich potencjalni pracownicy. Ścisła współpraca w przygotowaniu praktyk na płaszczyźnie nauczyciel – szkoła – przedsiębiorca, ma dawać pracodawcom pewność, że uczeń będzie lepiej przygotowany do praktyk, a po ich odbyciu młody adept danego zawodu będzie umiał sprostać stawianym przed nim zadaniom. Współpraca ze szkołą ma umożliwić przedsiębiorcom przygotowywanie absolwentów i doszkalanie ich pracowników w zakresie konkretnych – określonych przez nich – umiejętności. Metodologia pracy oraz wszelkie wnioski zostaną zebrane w publikacji oraz rozpowszechnione wśród potencjalnych użytkowników wypracowanych rozwiązań oraz wszystkich zainteresowanych.

Drugą stroną omawianego zagadnienia reprezentują uczeń oraz nauczyciel przedmiotów zawodowych. Oni, dzięki realizacji projektu, lepiej poznają lokalny rynek i jego potencjał przez pryzmat konkretnego zawodu. Ważnym narzędziem w tym procesie będą poradniki, informatory oraz strona internetowa, jako platforma współpracy między pracodawcami a szkołami.

Na bazie analizy istniejących już narzędzi i wniosku, że brak w tej chwili jest jakiegokolwiek miejsca trójstronnych spotkań i dialogu na poziomie uczeń – szkoła – pracodawca powstała koncepcja powołania do życia internetowej platformy kontaktowej. W założeniu ma ona być miejscem, gdzie wszystkie trzy zainteresowane grupy będą mogły się po raz pierwszy spotkać, porozmawiać, wymienić wzajemne oczekiwania. Jako nowoczesne narzędzie umożliwiający szybki i bezpośredni kontakt platforma stanowić będzie istotne wsparcie dla poszukiwanych i budowanych w projekcie płaszczyzn porozumienia. Umożliwi ona szybką wymianę informacji, zamieszczanie ogłoszeń o „popycie” i „podaży” na określony typ praktykantów/absolwentów, formach kształcenia i doksztalcenia. Platforma ma w założeniu być administrowana

przez lidera projektu i promowana przez zrzeszenia przedsiębiorców. Idea utworzenia takiej platformy została skonsultowana ze środowiskiem przedsiębiorców i została przez nie bardzo przychylnie przyjęta.

Kolejnym ważnym aspektem jest umiejętność rozpoznania, nazwania oraz zdobycia umiejętności, które powinien posiadać poszukiwany kandydat na pracownika. W ramach projektu powstaną więc przewodniki/instrukcje po zawodach. Będą one stanowić źródło spójnej, aktualnej informacji dla uczniów oraz rodziców, nie tylko na temat oferty szkolnictwa zawodowego, ale także na temat potencjału rynku, wymagań i umiejętności niezbędnych w kontekście konkretnych zawodów oraz form podnoszenia kwalifikacji.

Proponowane w projekcie rozwiązania mogą wydawać się proste już teraz widać, że zasadniczo zmieniają obustronne doświadczenia w kontaktach między szkołą a współczesnym przedsiębiorcą. Będąc już po etapie opracowania strategii, w trakcie wdrażania jej w życie osiągnęliśmy stan, w którym wyposażeni w praktyczną wiedzę, nowe umiejętności oraz nowe narzędzia pracy nauczyciele będą lepiej przygotowywać uczniów do zajęć praktycznych i praktyk zawodowych oraz do podjęcia zatrudnienia.

Projekt ma pomóc wypracować mechanizmy pozyskiwania środków na wyposażenie pracowni i unowocześnianie bazy tak, aby odpowiadały one jakością oraz rozwiązaniami technicznymi oczekiwaniom przedsiębiorców i postępowi w danej branży, realnie podnosząc jakość zajęć realizowanych przy ich użyciu. Założone w ramach projektu indywidualne doradztwo oraz szkolenia wskazane przez specjalistów mają zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy po ukończeniu szkoły i pozwolić młodym ludziom zostać w województwie kujawsko-pomorskim bez konieczności wyjazdu w poszukiwaniu pracy.

■ Po fińskie doświadczenia... ()

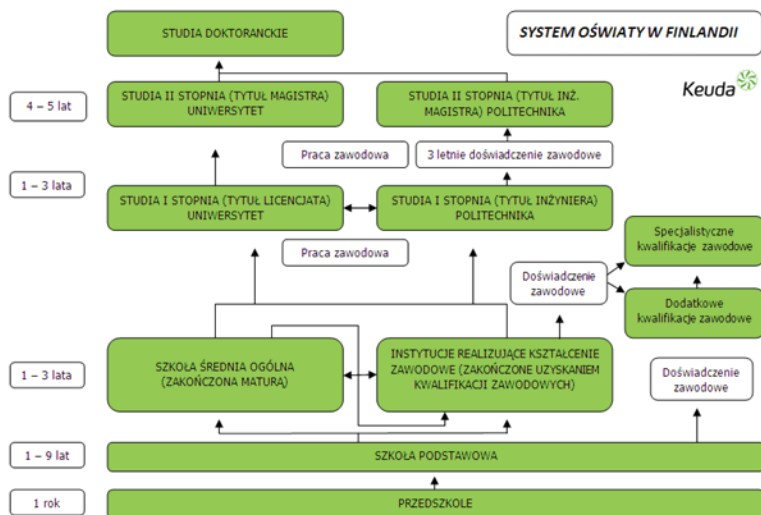
Starostwo Powiatowe w Toruniu powodowane chęcią znalezienia lepszych rozwiązań stosowanych w obszarze kształcenia zawodowego i docelowego, lepszego przygotowywania uczniów do wejścia na rynek pracy, zdecydowało się na realizację projektu we współpracy z partnerem zagranicznym, który mógłby przekazać wartościowe doświadczenia i obserwacje. Zespół Szkół Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gronowie posiadał już doświadczenie we współpracy z fińskim Keuda Vocational College, nawiązanej podczas wizyty studyjnej w ramach programu Leonardo da Vinci. Okazjonalne wizyty studyjne nie dały jednak możliwości pełnego zdyskontowania tego kontaktu. Środki pozostające w dyspozycji obu placówek również nie umożliwiają swobodnego prowadzenia wymiany uczniów i doświadczeń. Dlatego też projekt „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...” wydał się doskonałą możliwością pogłębienia tej obiecującej współpracy. Co ważne – od samego początku ukierunkowywano działania tak, by to szkoły wzajemnie określały swoje oczekiwania i potrzeby, możliwie mocno angażując się w bezpośrednie kontakty z ponadnarodowym partnerem. Starostwo Powiatowe w Toruniu miało pełnić jedynie rolę wspomagającą, podczas gdy szkoły budować mają wspólnie trwały fundament, na którym oprzeć mogą się wzajemne kontakty również po zakończeniu projektu. Doświadczenia związane z nawiązaniem i utrzymaniem współpracy ponadnarodowej oraz planowaniem i realizacją wspólnych działań są bezcenne dla całej społeczności obu szkół – tak kierownictwa, nauczycieli jak i uczniów.

■ Jak zorganizowali to Finowie?¹

Przed opisaniem placówki w Keudzie przybliżyć należy, choćby w zarysie, fiński system edukacji – uważany za jeden z najskuteczniejszych i najbardziej efektywnych na świecie.

¹ Opracowane na podstawie materiałów otrzymanych z Keuda Vocational College oraz opracowania Szkolnictwo Zawodowe w Finlandii – Raport, Hannu Simi, Opracowane dla potrzeb projektu: Wielkopolski system monitorowania i prognozowania finansowanego ze środków EFS.

Organem odpowiedzialnym za edukację w Finlandii jest Ministerstwo Edukacji i Kultury, które wraz z Narodową Radą Edukacji, na poziomie krajowym, odpowiada za wdrażanie polityki oświatowej oraz kierowanie i kontrolę nad systemem oświaty. Na szczeblu regionalnym kompetencje te przypadają władzom lokalnym. Jak przedstawia poniższy schemat, nauka w szkole poprzedzona jest nieobowiązkowym, aczkolwiek zalecanym przedszkolem, którego zajęcia w ostatnim roku mogą być – podobnie jak w Polsce – realizowane na terenie szkoły podstawowej.



Zasadniczym i obowiązkowym etapem edukacji jest szkoła podstawowa, w której nauka realizowana jest przez 9 lat. W trakcie pierwszych sześciu lat prowadzona jest ona przede wszystkim w formie zabaw i ma na celu wykształcenie u uczniów umiejętności sprawnego uczenia się. Oprócz tego dzieci uczą się przede wszystkim płynnie czytać, pisać, jak również poznają podstawy matematyki. Praca odbywa się w małych grupach, dzięki czemu duży nacisk może być kładziony na budowanie odpowiedniej atmosfery współpracy między uczniami oraz między uczniem i nauczycielem. Kadra pedagogiczna ucząca już na poziomie szkoły podstawowej musi posiadać przynajmniej tytuł magistra, ukończony rozszerzony kurs pedagogiki oraz dogłębną znajomość fachowej tematyki. Podejście takie wynika ze stosowanego w Finlandii założenia, że za słabe wyniki uzyskiwane przez uczniów odpowiedzialny jest przede wszystkim nauczyciel i jego umiejętności dydaktyczne. Być może to powoduje iż fińscy nauczyciele skwapliwie odnoszą się do obowiązku corocznego udziału w kursach podnoszących własne kwalifikacje. W przypadku dzieci wymagających zwiększonej opieki, do klasy może zostać przydzielony drugi nauczyciel. Przekłada się to na bardzo niski procent uczniów powtarzających klasy.

Ważnym elementem fińskiego sukcesu jest egalitaryzm. Identyczne warunki stwarzane są wszystkim dzieciom, niezależnie od poziomu zamożności rodziny, z której się wywodzą. O indywidualnym, życiowym sukcesie decydują zatem tylko zdolności oraz chęć do pracy. W całym kraju uczniowie mają zapewnione nieodpłatnie podręczniki, przybory szkolne, posiłki, opiekę zdrowotną w szkole oraz dowóz na zajęcia. Nauka języka obcego, na którą kładziony jest szczególnie duży nacisk, rozpoczyna się zazwyczaj w połowie pierwszego etapu

szkoły podstawowej. W połowie drugiego, trzyletniego etapu, wprowadzony jest drugi, używany w Finlandii język (zależnie od podstawowego – szwedzki lub fiński). Ponadto zajęcia szkolne odbywają się już wówczas z wyspecjalizowanymi nauczycielami. Dla uczniów którzy chcieliby uzupełnić swoją wiedzę, nauka na tym etapie może zostać wydłużona o jeden rok.

O ile cele nauczania i podstawa programowa są w całej Finlandii takie same, o tyle programy nauczania przygotowywane są na poziomie władz lokalnych i szkół.

Po ukończeniu szkoły podstawowej uczeń może podjąć naukę w szkole średniej ogólnej, szkole zawodowej lub instytucji realizującej kształcenie zawodowe, bądź też od razu podjąć pracę. Za kształcenie na poziomie średnim mogą odpowiadać władze lokalne, związki gmin bądź też organizacje upoważnione przez Ministerstwo Edukacji i Kultury. Zasadniczym celem szkoły średniej ogólnej jest przygotowanie młodzieży do podjęcia nauki na poziomie szkolnictwa wyższego, a nauka w niej kończy się maturą. Warto podkreślić w tym miejscu również większą niż w Polsce odpowiedzialność organów prowadzących za jakość kształcenia.

Szkolnictwo zawodowe, dostępne również dla absolwentów szkół średnich ogólnych, ma umożliwić uczniom uzyskanie kwalifikacji zawodowych, podniesienie umiejętności zawodowych, jak również przygotować ich do zmian na rynku pracy. Promowana jest jednocześnie postawa systematycznego uzupełniania i aktualizacji posiadanych umiejętności i wiedzy. Kształcenie opiera się na tworzonych we współpracy z pracodawcami na poziomie Keudy programach nauczania, których realizacja pozwala na uzyskanie kwalifikacji zawodowych. Oferta ta skierowana jest dla wszystkich, na każdym poziomie wykształcenia – kwalifikacje zawodowe mogą być uzyskiwane w okresie życia. Co ważne, uzyskanie kwalifikacji jest obowiązkowo bezpośrednio powiązane z posiadanym doświadczeniem – niezbędne są praktyki w zakładach pracy, a same realizowane treści oraz metody pracy dostosowywane są do wymaganych w miejscach pracy kompetencji.

Przeprowadzona pod koniec lat 90. reforma nauczania zawodowego w Finlandii wprowadziła większą elastyczność ogólnych uregulowań, ale i nałożyła na podmioty realizujące proces edukacji zawodowej odpowiedzialność za jego wyniki. Podstawą funkcjonowania tych podmiotów jest uzyskana licencja regulująca zakres świadczonych przez każdy z nich usług. Ciekawym elementem licencji jest z kolei limit określający poziom, na jakim dana specjalizacja jest dofinansowywana przez państwo. Determinuje to ilość uczniów, których mogą kształcić poszczególne podmioty. W razie zróżnicowanego zapotrzebowania, szkoły i instytucje realizujące kształcenie zawodowe mogą, w obrębie limitu przypadającego na poszczególne specjalizacje, wymieniać się między sobą limitami częściowymi. Stosowanie tej metody umożliwia regulowanie liczby osób wchodzących na rynek pracy z określonymi umiejętnościami w ramach danej specjalizacji. Równolegle, przy ściślejszej współpracy z przedsiębiorcami, wspierane są działania na rzecz promowania kształcenia zawodowego – między innymi w formie konkursów umiejętności zawodowych, których obserwatorami są również licznie przybywający na te pokazy uczniowie szkół podstawowych. Zarówno szkolnictwo ogólne, jak i zawodowe umożliwia kontynuowanie nauki na poziomie uniwersytetów i politechnik. Wszystkie dwadzieścia działających na terenie Finlandii uniwersytetów jest instytucjami państwowymi, w 70% finansowanymi przez rząd. Dwadzieścia sześć politechnik może być natomiast prowadzone przez władze lokalne, bądź przez prywatne fundacje. Są one współfinansowane zarówno przez rząd, jak i lokalne władze. Również z pieniędzy z centralnego budżetu finansowane są w znacznym stopniu, dostępne na wszystkich poziomach kursy i zajęcia kształcenia praktycznego. O szczególnym nacisku na praktyczny aspekt kształcenia świadczyć może również fakt, że warunkiem uzyskania tytułu magistra inżyniera jest posiadanie tytułu inżyniera oraz przynajmniej trzyletnia praktyka zawodowa w odpowiedniej dziedzinie.

Teoria vs. praktyka²

Jak w praktyce działa system fińskiej edukacji, najkrócej odpowiedzieć można cytując wyniki realizowanych od 2000 r. badań Programu Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów (Program for International Student Assessment, PISA), koordynowanego przez OECD. Celem tej oceny jest uzyskanie porównywalnych danych dotyczących umiejętności uczniów, którzy ukończyli 15 rok życia, pochodzących z różnych krajów.

I tak w zakresie czytania Finlandia w trzech kolejnych latach (2000, 2003, 2006) osiągnęła najwyższą liczbę punktów. Natomiast w badaniu z roku 2009, cały czas bardzo wysoką trzecią pozycję – po Szanghaju i Korei Południowej. Dla porównania Polska w tych okresach uplasowała się odpowiednio na 24 (2000 r.), 16 (2003 r.), 9 (2006 r.) oraz 15 (2009 r.) pozycji.

PISA 2000	PISA 2003	PISA 2006	PISA 2009 ^[2]
1. Finlandia 548	1. Finlandia 543	1. Korea Płd 556	1. Szanghaj 556
2. Kanada 534	2. Korea Płd 534	2. Finlandia 547	2. Korea Płd 539
3. Nowa Zelandia 529	3. Kanada 528	3. Hongkong 536	3. Finlandia 536
4. Australia 528	4. Australia 525	4. Kanada 527	4. Hongkong 533
5. Irlandia 527	5. Liechtenstein 525	5. Nowa Zelandia 521	5. Singapur 526
6. Hongkong 525	6. Nowa Zelandia 522	6. Irlandia 517	6. Kanada 524
...
24. Polska 479	16. Polska 497	9. Polska 508	15. Polska 500

PISA 2003	PISA 2006	PISA 2009 ^[2]
1. Hongkong 550	1. Tajwan 549	1. Szanghaj 600
2. Finlandia 544	2. Finlandia 548	2. Singapur 562
3. Korea Płd 542	3. Hongkong 547	3. Hongkong 555
4. Holandia 538	4. Korea Płd 547	4. Tajwan 546
5. Liechtenstein 536	5. Holandia 531	5. Tajwan 543
6. Japonia 534	6. Szwajcaria 530	6. Finlandia 541
...
24. Polska 490	25. Polska 495	25. Polska 495

PISA 2003	PISA 2006	PISA 2009 ^[2]
1. Finlandia 548	1. Finlandia 563	1. Szanghaj 575
2. Japonia 548	2. Hongkong 534	2. Finlandia 554
3. Hongkong 539	3. Kanada 534	3. Hongkong 549
4. Korea Płd 538	4. Tajwan 532	4. Singapur 542
5. Liechtenstein 525	5. Estonia 531	5. Japonia 539
6. Australia 525	6. Japonia 531	6. Korea Płd 538
...
23. Polska 498	19. Polska 508	19. Polska 508

Źródło: [http://pl.wikipedia.org/wiki/PISA_\(28badanie\)](http://pl.wikipedia.org/wiki/PISA_(28badanie))

W zakresie efektów kształcenia matematycznego Finlandia sklasyfikowała się w badaniach z lat 2003 oraz 2006 na drugim miejscu – Polska odpowiednio na 24 i 25, zaś w roku 2009 fińscy uczniowie uplasowali się na pozycji 6, podczas gdy polscy na 25.

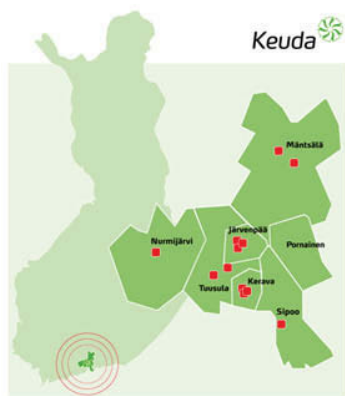
W zakresie nauk przyrodniczych Finlandia ze swoimi wynikami plasowała się na pierwszym miejscu w latach 2003 i 2006 oraz drugim miejscu w roku 2009. Polscy uczniowie, objęci badaniem w latach 2006 oraz 2009, zajęli odpowiednio 23 i 19 lokatę.

Rozpatrując te wyniki na poziomie Unii Europejskiej można jednoznacznie stwierdzić, że Finlandia pozostaje od pewnego czasu niekwestionowanym liderem w zakresie kształcenia i jego wyników. Siłą Finlandii, która wynika z badań PISA jest dużo wyższy niż przeciętny w Europie odsetek uczniów rozwiązujących najtrudniejsze badania w badaniach PISA.

Coś więcej o Keudzie

Keudy Vocational College funkcjonuje jako konsorcjum świadczące usługi kształcenia zawodowego na poziomie szkół średnich zawodowych na rzecz siedmiu jednostek samorządu terytorialnego – Järvenpää, Kerava, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Tuusula oraz Sipoo, leżących na północnych obrzeżach stolicy Finlandii – Helsinek.

² [http://pl.wikipedia.org/wiki/PISA_\(28badanie\)29](http://pl.wikipedia.org/wiki/PISA_(28badanie)29) (23.11.2011).



Liczba uczniów w roku szkolnym 2010/2011 wynosiła 7000, przy zatrudnieniu na poziomie 600 pracowników. Obroty Zespołu Szkół w Keudzie za rok 2010 wyniosły natomiast 52 mln euro.

Szkoła realizuje kształcenie w ramach 13 centrów szkoleniowych oraz centrum kształcenia praktycznego. Do najważniejszych kierunków należą technologia i transport (41,6%), turystyka i usługi gastronomiczno-cateringowe (14,1%), surowce naturalne i środowisko (10%), zdrowie, opieka społeczna i sport (8,8%), biznes i administracja (9,7%) oraz kultura (7,6%). Strategia sformułowana przez konsorcjum to oferowanie młodzieży i dorosłym praktycznej edukacji i szkoleń oraz prowadzenie działań przyczyniających się do rozwoju rynku pracy w regionie.

Keuda stawia sobie za cel bycie najlepiej rozpoznawalną placówką oraz pożądanym miejscem pobierania nauki w zakresie kształcenia oraz praktycznego przygotowania, jak również ważnym partnerem i inicjatorem rozwoju zawodowego w regionie. Do szczególnie mocno podkreślanych przez władze szkoły wartości należy: nastawienie na przekazywanie uczniom przede wszystkim praktycznych umiejętności zawodowych oraz kształcenie prawdziwych fachowców, odpowiedzialnie podchodzących do wykonywanej pracy i swojego środowiska, umiejętnie i kompetentnie odpowiadających na potrzeby klientów, nastawionych na współpracę i komunikację.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną specyfikę fińskiego systemu edukacji. Określone obszary kraju są obsługiwane przez jednostki edukacyjne, które na swoim terenie są praktycznie monopolistami. Keuda, jako konsorcjum (polskim odpowiednikiem byłby celowy związek gmin) powołane przez jednostki samorządu terytorialnego na południu Finlandii, jest wyłącznym dostarczycielem usług edukacyjnych na swoim obszarze. Minusem takiego rozwiązania może być konieczność dojeżdżania przez uczniów do miejsca, w którym realizowane jest kształcenie w wybranym kierunku. Finowie poradzili sobie jednak z tą niedogodnością zapewniając darmowy dowóz uczniów do szkół.

Mocna pozycja Keuda Vocational College, rozbudowana struktura placówki oraz bardzo dobre wyniki nauczania i wysoka ocena całego fińskiego systemu szkolnictwa zawodowego spowodowały, że istniejący już kontakt został pogłębiony w ramach realizowanego projektu „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...”. Po przedstawieniu założeń projektu, wskazaniu zaplanowanych celów, oczekiwań oraz tego, co można zaoferować w ramach współpracy przygotowany został list intencji oraz uzgodniona treść umowy. Warto w tym miejscu nadmienić, że przedstawiciele Keudy posiadają szeroko rozbudowaną sieć współpracy ponadnarodowej, przy czym działania realizowane w ramach projektu „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...” stanowią ich pierwsze doświadczenia z partnerem z Polski. Współpraca z partnerem fińskim zakładała wymianę informacji i analizę organizacji kształcenia zawodowego w Polsce i Finlandii, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia zawodowego na przykładzie zawodu technika pojazdów samochodowych, obustronne wizyty robocze nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz kierownictwa szkół, praktyki zawodowe dla fińskich uczniów w Polsce oraz polskich uczniów w Finlandii jak również wspólne analizowanie wniosków i narzędzi wypracowywanych w ramach realizacji projektu.

■ Polska: Finlandia

Budowanie współpracy z Keuda Vocational College potwierdziło znaną regułę, że nic tak nie ułatwia wzajemnego zrozumienia jak kontakty osobiste. Po miesiącach przygotowań i rozmów w formie mailowej i telefonicznej, prawdziwy przełom nastąpił dopiero w momencie roboczej wizyty w Keudzie koordynatora projektu, dyrektora oraz jednego z nauczycieli Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gronowie. Wyjazd miał miejsce w styczniu 2011 r. Możliwość bezpośredniego i pozbawionego przeszkód komunikacyjnych przedstawienia oraz przedyskutowania oczekiwań i oferty poszczególnych stron przyniosła wprowadzenie do projektu dodatkowych propozycji, poszerzających wcześniej założony zakres współpracy. Warto w tym miejscu podkreślić kardynalne znaczenie elastyczności wniosku o dofinansowanie projektu innowacyjnego. Możliwość wprowadzania uzasadnionych i potrzebnych modyfikacji, stanowiła zarówno dla projektodawcy, jak i dla partnerów nieocenione narzędzie w trakcie postępujących rozmów. Osoby, do tej pory znane jedynie z nazwisk i głosu w telefonie, stricte formalnego stylu wymienianych informacji, stały się bardziej bezpośrednie, a sama komunikacja bardziej przejrzysta. Partnerami po stronie konsorcjum byli: koordynator ds. projektów i działań ponadnarodowych oraz dyrektor konsorcjum, jak również były moderator kontaktów z gronowską szkołą, obecnie emerytowany już nauczyciel Keudy. Ta dwudniowa wizyta pozwoliła dodatkowo przemyśleć i doprecyzować logistykę planowanych w projekcie wyjazdów nauczycieli oraz uczniów. Przeprowadzone rozmowy oraz poznanie organizacji i infrastruktury jaką dysponuje Keuda, pozwoliło z tej fińskiej, zamorskiej perspektywy, w nowy sposób spojrzeć na polską szkołę.

Dobre wzajemne zrozumienie kierownictwa obu placówek – Zespołu Szkół CKU w Gronowie oraz Konsorcjum Keuda, pozwoliło na przeniesienie współpracy z poziomu koordynatorów na poziom dyrekcji szkół. Takie podejście umożliwia jeszcze pełniejszy rozwój wzajemnej współpracy. Dla projektodawcy stanowiło ono próbną wagę znaczenia projektu – bowiem dyrekcja tak dużej placówki jak Keuda Vocational College tylko w wyjątkowych przypadkach osobiście angażuje się w spotkania w ramach współpracy ponadnarodowej. W marcowej re wizycie w Polsce, osobisty udział wzięła dyrekcja Keudy, kierownicy centrów kształcenia w analizowanych w projekcie zawodach, przewodniczący Rady konsorcjum oraz osoba odpowiedzialna za współpracę ponadnarodową. Wizyta w Polsce pozwoliła na zaprezentowanie stronie fińskiej zasad kształcenia zawodowego w ZS CKU w Gronowie, jak również na omówienie kwestii praktyk dla fińskich uczniów w Polsce. Obok zapoznania fińskiej delegacji z infrastrukturą szkolną w Gronowie zorganizowane zostały również wizyty w przedsiębiorstwach, w których realizowane są praktyki dla polskich uczniów i do których skierowani zostaną praktykanci fińscy. Godne odnotowania jest również zaangażowanie zaproszonych do udziału w projekcie przedsiębiorców – w trakcie trwania rozmów zgłaszali oni zainteresowanie dalszą współpracą, wykraczającą poza założone w projekcie ramy. Wspólne rozmowy pozwoliły na wypracowanie w dalszych etapach realizacji projektu kolejnych propozycji działań, wykraczających poza założenia pierwotnego wniosku o dofinansowanie.

Jedną ze spontanicznych, a bardzo ważnych decyzji goszczącego zespołu, było zaproszenie przedstawiciela kadry kierowniczej ZS CKU w Gronowie, odpowiedzialnego za kształcenie zawodowe, do dołączenia do reprezentacji Konsorcjum Keuda w krajowym konkursie umiejętności zawodowych w Finlandii Finn Skills, stanowiącym eliminację do Euro Skills, który odbył się na początku maja 2011 r. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że konkurs umiejętności zawodowych jest dla fińskich szkół zawodowych wydarzeniem o bardzo wysokiej randze – o palmę pierwszeństwa walczą w nim najlepsze ośrodki dydaktyczne, nie szczędząc sił ani środków na tę ważną – zarówno w zakresie motywowania uczniów do pracy jak i marketingu – imprezę. Konkurs

jest bowiem bardzo licznie odwiedzany przez osoby, które chcą lepiej zapoznać się ze specyfiką poszczególnych zawodów oraz poznać szkoły, których uczniowie osiągają najlepsze wyniki. Do ważniejszych wniosków z odwiedzin gronowskiej delegacji w konkursie zaliczyć można stwierdzenie bardzo dużej dysproporcji w zakresie nakładów na działania służące promowaniu kształcenia zawodowego, jak również duże rozbieżności w funkcjonowaniu fińskiego i polskiego kształcenia zawodowego. Jednym z bezpośrednich rezultatów tej wizyty było zorganizowanie stoisk prezentacji zawodów podczas corocznie odbywającej się w ZS CKU w Gronowie imprezy promocyjnej pod nazwą „Wiosna w Gronowie”. Stoiska te spotkały się z bardzo dużym zainteresowaniem uczniów oraz pozytywnymi ocenami goszczących w Szkole przedsiębiorców.

Również w maju 2011 roku miała miejsce jeszcze jedna wizyta delegacji polskiej w Finlandii. Wzięli w niej udział przedstawiciel kierownictwa ZS CKU w Gronowie, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, pracownik kuratorium oświaty oraz lokalny przedsiębiorca zaangażowany w realizację projektu „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...”. Delegacja zakwaterowana została w jednym z gościnnych domków należących do szkoły w Keudzie, które mogą być wynajmowane komercyjnie, bądź też – tak jak w tym przypadku – mieć charakter reprezentacyjny. Jest to jeden z wielu ciekawych przykładów na to, jak fińskie szkoły potrafią odnaleźć się w rynkowych realiach. W trakcie całego pobytu kontynuowane były rozmowy na temat organizacji kształcenia zawodowego w Finlandii na przykładzie Keuda Vocational College. Uczestnicy dużo czasu poświęcili na zapoznanie się z bazą szkolną Konsorcjum, ze szczególnym uwzględnieniem obiektów i urządzeń do realizacji zajęć praktycznych. Jedną z ważniejszych obserwacji było unikanie przez Finów, jak to określił jeden z uczestników wyjazdu, „pustych przebiegów” przy pracy z uczniem. I tak produkowane w ramach praktyk na terenie obiektów szkolnych sauny, karmniki, altany, pojemniki na śmieci a nawet domy mieszkalne są później sprzedawane. Uczniowie dokonują komercyjnych napraw i obsługi samochodów okolicznych mieszkańców, w tym nawet skomplikowanych napraw powypadkowych. W ramach szkolnego działu logistyki świadczone są komercyjne usługi transportowe, w dziale rolniczo-ogrodniczym produkcja warzyw i kwiatów wykorzystywana jest na potrzeby własne i handlowe. Pozyskane w ten sposób środki w istotnym stopniu zasilają budżet konsorcjum. Taki sposób działania pozwala uczniom nie tylko poznać arkana danego fachu, ale również zdobyć nie mniej ważne umiejętności z zakresu pozyskiwania klienta, jego obsługi oraz zdolności utrzymania się na konkurencyjnym przecięt rynku usługowo-produkcyjnym.

Obok zapoznania się z obiektami i sposobem działania Konsorcjum Keudy, polska delegacja miała możliwość zwiedzenia firm przyjmujących praktykantów oraz zapoznania się z zasadami funkcjonowania fińskiej szkoły podstawowej. Do ciekawszych obserwacji należy waga, jaką Finowie przywiązują do orientacji zawodowej realizowanej już na podstawowym poziomie kształcenia. Odbywa się to między innymi poprzez doradztwo indywidualne, udział uczniów w „tygodniu doświadczeń” (wizyty u różnych pracodawców pomagające zapoznać się z zawodem) oraz obserwacje pracy przedstawicieli poszczególnych zawodów w ramach krajowych konkursów umiejętności zawodowych.

Wszystkie zrealizowane w ramach projektu wyjazdy uznać należy za bardzo owocne. Do głównych wniosków, do jakich doszli ich uczestnicy zaliczyć można m. in.: wysoką ocenę bazy oraz organizacji kształcenia zawodowego w Keuda Vocational College, rozbudowane formy współpracy z przedsiębiorcami oraz ich stowarzyszeniami, w tym w zakresie opracowywania programów nauczania oraz bezpośredniego uczestnictwa wykwalifikowanych pracowników z branży w kształceniu praktycznym na terenie szkoły. Inne spostrzeżenia, to: silniejszy niż w Polsce nacisk na kształcenie praktyczne, duże znaczenie przywiązane przez Keudę do zagadnienia promocji idei kształcenia zawodowego, jak również waga jaką dla budżetu szkoły

oraz samych uczniów ma komercjalizacja usług świadczonych przez nich w ramach praktyk zawodowych. Rozmowy przeprowadzone w Finlandii pozwoliły doprecyzować i lepiej zaplanować praktyki przewidziane dla uczniów w ramach projektu. Co ważne, Keuda Vocational College posiada duży potencjał kształcenia w innych ważnych dla gronowskiej placówki zawodach (np. logistyka oraz kucharza), co może pozwolić na dalsze rozwijanie współpracy w przyszłości, również w zakresie nieobjętym przez projekt.

Podsumowując dotychczasowe doświadczenia, warto zaznaczyć, że odpowiednio prowadzone rozmowy i otwarta postawa skutkują możliwością rozszerzania zakresu współpracy i wzbogacania jej o nowe, nieplanowane, a jednocześnie naprawdę pożyteczne elementy. Przy bardzo pozytywnym podejściu opartym o wrażenia z dotychczasowych działań, oferta skierowana w dalszym toku realizacji projektu do praktykantów fińskich, dodatkowo umocni współpracę, która wykroczy poza wstępnie przyjęte ramy i założenia.

Jeden z ogólnych wniosków organizacyjnych wynikający ze współpracy z Finami jest taki, że podobnie jak w tamtejszych placówkach, również w polskiej szkole powinna funkcjonować na poziomie szkoły osoba, do której zadań należałoby koordynowanie wszelkich kontaktów z partnerami zewnętrznymi – w szczególności zagranicznymi. Aby taką współpracę móc skutecznie i w satysfakcjonujący strony sposób realizować, potrzebne jest jednocześnie podniesienie jakości warunków zakwaterowania oraz opieki oferowanych goszczonym delegacjom nauczycieli oraz uczniów. Obecne standardy – tak pod względem warunków noclegowo-gastronomicznych jak i np. poziomu znajomości komunikatywnego języka angielskiego – są niezadowalające i mogą stanowić barierę w rozwoju i poszerzaniu współpracy z partnerami ponadnarodowymi.

■ Sukces tkwi w... postawie – czyli wniosek

Realizacja projektu „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna – dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do wymagań lokalnego rynku pracy” jest jeszcze cały czas w toku i zakończy się w połowie 2013 roku, po trzech latach poświęconych na konsultowanie, testowanie i wdrażanie opracowanej innowacyjnej metody, stanowiącej próbę dostosowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych do wymagań i oczekiwań lokalnego rynku pracy. Wszystkie prowadzone w ramach projektu działania poszerzają wiedzę i pozwalają jeszcze głębiej wniknąć w istotę problemu, dla którego poszukiwane jest skuteczne rozwiązanie. Pośród różnych doświadczeń niewątpliwie te, które daje realizacja komponentu ponadnarodowego są szczególnie cenne. Pozwoliły one na wyciągnięcie pożytecznych wniosków, nawet co do samego sposobu realizowania tego rodzaju współpracy. I tak obok zestawienia rozwiązań w zakresie realizacji kształcenia zawodowego, które w części lub całości warto byłoby przeniesienia na grunt polski, stwierdzić należy, że przetestowana z ponadnarodowym partnerem formuła wizyt studyjnych i sposób doboru składu delegacji sprawdziły się bardzo dobrze. Równie udaną decyzją okazało się powierzenie szkole utrzymywania i prowadzenia bezpośrednich kontaktów z partnerem ponadnarodowym. Szczególny nacisk położyć należy na zachęcanie i wspieranie szkół w zakresie podejmowania i prowadzenia współpracy również z partnerami krajowymi, takimi jak przedsiębiorcy i zrzeszenia przedsiębiorców. Taka kooperacja i wzajemny dialog pozwalają na zaobserwowanie i wprowadzanie usprawnień umożliwiających znaczną poprawę efektywności procesu kształcenia.

Przyznać należy, iż po początkowym entuzjazmie wywołanym możliwością przystąpienia do projektu, rozpoczęcie jego praktycznej realizacji, polegające na poddaniu analizie obecnie stosowanych w procesie kształcenia zawodowego rozwiązań, napotkało w środowisku szkolnym na opór i obawy o próby zewnętrznej ingerencji i kontestowania „trudu i wysiłku wkładanego przez doświadczonych pracowników szkoły w proces kształcenia zawodowego ucznia”.

Niezależnie od prób tłumaczenia pozytywnych intencji, po stronie poszczególnych uczestników konsultacji powstawała swoista bariera i zamykanie się na proponowane rozwiązania.

Dla projektu skutkowało to między innymi opóźnieniami w postępie rzeczowym, bądź nie do końca optymalną realizacją kolejnych działań – samego procesu konsultacji i spotkań z przedsiębiorcami, przygotowywania współpracy z Finlandią, opracowywania dokumentacji przetargowej na zakup wyposażenia, zaplanowania i logistycznego przygotowania praktyk, praktyk obserwacyjnych, wyjazdów do szkół, zakładów pracy oraz wyjazdów na wyższe uczelnie. Bezpośrednie doświadczenie przez nauczycieli i kierownictwo ZS CKU w Gronowie jakośi Keuda Vocational College, zapoznanie się z rozwiązaniami stosowanymi w Finlandii poddawane na bieżąco dyskusjom, pozwoliło utożsamić się przedstawicielom Szkoły z zasadnością i koniecznością wprowadzania nowych rozwiązań. Dzięki doświadczeniu innej jakości i innych rozwiązań oraz poszerzeniu perspektywy myślenia i spojrzenia na sprawy związane z kształceniem zawodowym i jakością przygotowania ucznia do wejścia na rynek pracy, projekt przestał być odbierany jako bezpodstawne próby ingerencji w kompletny i funkcjonujący organizm, jakim jest szkoła, a zaczął być postrzegany jako szansa na osiągnięcie nowych, bardziej ambitnych celów, do których należy wprowadzenie do polskiej szkoły pojęcia jakości absolwenta. Powszechnie znaną, choć rzadko wypowiedianą publicznie opinią jest stwierdzenie, że praca ze środowiskiem nauczycielskim stanowi spore wyzwanie. Choć trudne i chyba w tym miejscu bezcelowe byłoby doszukiwanie się przyczyn takiej sytuacji, za jedną z nich uznać można funkcjonowanie szkół jako wyrwanych z gospodarczej rzeczywistości mikroświatów, które celu swego istnienia dopatrują w satysfakcjonującym organy prowadzące i nadzorujące poziomie zdawalności obowiązkowych egzaminów, nie zaś w prawidłowym przygotowywaniu uczniów do funkcjonowania w życiu oraz na – niewątpliwie trudnym i skomplikowanym – rynku pracy. Jednym z problemów jest postawa licznych, choć nie wszystkich pedagogów, jako ekspertów i w pewnym sensie monopolistów na posiadanie racji. Kluczem do zmiany takiej postawy może być umożliwienie środowisku szkolnemu przyjrzenia się innej jakości edukacji – jakości reprezentowanej przez podmiot realizujący z sukcesami kształcenie zawodowe w innym kraju bądź też jakości przedsiębiorstw, dla których szkoła przygotowuje przyszłych pracowników. Umożliwienie takiego spojrzenia testowane jest w projekcie, oprócz udziału w realizacji komponentu ponadnarodowego, także poprzez prowadzone u przedsiębiorców praktyki dla uczniów i nauczycieli oraz praktyki obserwacyjne dla uczniów. Odpowiednia współpraca i bliski kontakt z przedsiębiorcą przekłada się jednocześnie na zaoferowanie przyszłemu potencjalnemu pracodawcy możliwości współuczestnictwa i współtworzenia procesu przygotowania zawodowego ucznia – jego ewentualnego przyszłego pracownika.

Analizując wymóg formalny konieczności realizowania projektów z partnerem ponadnarodowym oraz wartość wniesioną przez szkołę Keuda do projektu należy zauważyć, że jest to warunek ze wszech miar pożądany. Nic nie działa tak dobrze jak dobry przykład. W przypadku obszaru edukacji – w znacznym stopniu ujednoliconego na poziomie krajowym – odświeżających spojrzenie przykładów szukać należy często za granicą. Spojrzenie z perspektywy zewnętrznej daje szansę na zobiektywizowanie osiągnięć prowadzonych przez samorządy placówek, na wypracowanie nowych rozwiązań, na uzyskanie cennej oceny zewnętrznej planowanych i realizowanych działań. Doświadczenia zdobyte dzięki współpracy ponadnarodowej pozwoliły wytworzyć nowe spojrzenie po stronie wszystkich osób zaangażowanych w realizację projektu. Mamy nadzieję, że wnioski i uwagi zawarte w tym artykule oraz innych dokumentach podsumowujących realizację projektu choć w części okażą się przydatne tym, którym leży na sercu poprawa poziomu jakości edukacji zawodowej w Polsce.

Bibliografia:

Przy opracowaniu artykułu korzystano z materiałów własnych, oraz:

1. Hannu Simi, Szkolnictwo Zawodowe w Finlandii – Raport, dostęp elektroniczny: http://praca.awt.put.poznan.pl/g2/2011_10/3e2671a42a62ebcfa35917431f87c2bd.pdf, 23.11.2011.
2. Fedorowicz Michał (red.), Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów OECD PISA, Wyniki Badania 2009 w Polsce, MEN, 2009, dostęp elektroniczny: http://www.ifispan.waw.pl/pliki/pisa_2009.pdf, 23.11.2011.
3. Źródło tabel: Wikipedia, dostęp elektroniczny: http://pl.wikipedia.org/wiki/PISA_%28badanie%29, 23.11.2011.
4. Ostrowski Marek, Wieniecki Jędrzej, Dobrze być biednym, Polityka nr 15 (2802), 09.04.2011.

Tworzenie szkolnych i wojewódzkich strategii i programów edukacyjnych na rzecz kształcenia zawodowego i ustawicznego

Autor: Mirosław Gębski

Nota o autorze:

Dyrektor ds. rozwoju i innowacji w Regionalnym Centrum Przedsiębiorczości Sp. z o.o. w Solcu Kujawskim. Zakres działań: opracowywanie strategii rozwoju lokalnego i regionalnego, przedsiębiorstw oraz szkół; ewaluacja strategii rozwoju; prowadzenie działalności doradczej dla przedsiębiorstw; opracowywanie projektów rozwoju lokalnego i regionalnego: strefy rozwoju gospodarczego, parki przemysłowe, parki technologiczne, inkubatory przedsiębiorczości oraz fundusze poręczeń kredytowych; opracowywanie wniosków o współfinansowanie z funduszy krajowych, UE, Banku Światowego oraz innych instytucji; zarządzanie projektami współfinansowanymi ze środków krajowych i zagranicznych; obsługa inwestorów oraz opracowywanie ofert inwestycyjnych; opracowywanie studiów wykonalności, biznes planów, raportów oddziaływania na środowisko, itp.; organizacja szkoleń, seminariów i konferencji.

Wstęp

W dopasowywaniu kształcenia zawodowego i lokalnego (regionalnego) rynku pracy bardzo duże znaczenie ma planowanie (projektowanie) działań na wszystkich szczeblach systemu edukacji, tworzenie dokumentów strategicznych poświęconych w całości lub w dużej części edukacji na rzecz rynku pracy na każdym szczeblu, w szczególności na szczeblu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe. Dobrze skonstruowane strategie (w przypadku szkół – programy rozwoju) i wieloletnie programy mogą stanowić dźwignię doskonalenia jakości kształcenia zawodowego w lokalnym środowisku i regionie. Nie mniej ważny od danego dokumentu strategicznego jest sam proces jego tworzenia, proces w którym udział biorą partnerzy, odpowiadający wspólnie za realizację celów strategii. Celem tego artykułu jest zachęcenie do tworzenia strategii edukacyjnych (wieloletnich programów edukacyjnych) przez jednostki samorządu terytorialnego oraz zachęcenie szkół do tworzenia programów rozwoju szkół w sposób zapewniający zarówno wypracowanie trafnych celów jak i ich skuteczne osiągnięcie. Dotychczasowe doświadczenie autora pozwala mu na głębokie przekonanie o skuteczności tworzenia dokumentów strategicznych Metodą Aktywnego Planowania Strategii dla określania i realizowania celów służących nie tylko kształceniu zawodowemu ale również rozwojowi gospodarczemu obszarów, dla których te dokumenty są tworzone.

Program rozwoju szkoły

Program rozwoju szkoły był obowiązkowym dokumentem strategicznym dla szkół w latach 1999–2006. Obowiązek posiadania takiego dokumentu wynikał z ówczesnych rozporządzeń w sprawie nadzoru pedagogicznego. W roku 2007 obowiązek taki wynikał z rządowego programu zapewniania bezpieczeństwa w szkołach. Od 2007 roku szkoły nie mają obowiązku tworzenia programów rozwoju i innych dokumentów strategicznych. Brak takiego obowiązku nie oznacza braku potrzeby w szkole dokumentu o charakterze strategicznym.

Program rozwoju szkoły to niezbędny element zarządzania szkołą. Planowanie jest obok organizowania, motywowania i kontrolowania jedną z podstawowych funkcji planowania.

Szkoła jest elementem hierarchicznego systemu, w którym na każdym szczeblu planowanie odbywa się w perspektywie wieloletniej. Prawo obliuguje do tworzenia strategii wszystkie szczeble samorządu terytorialnego: samorząd województwa, samorząd powiatowy i samorząd gminny – stąd wszystkie jednostki samorządu terytorialnego posiadają swoje strategie rozwoju. Co więcej, nawet nauczyciel szkoły, który ubiega się o wyższy niż nauczyciel kontraktowy stopień awansu zawodowego zobligowany jest do stworzenia swojego programu rozwoju na 2 lata i 9 miesięcy. Trudno jest nauczycielowi stworzyć taki plan, jeżeli szkoła nie posiada swojego programu rozwoju. Poza tym, w szkołach zaczynają obowiązywać przepisy obligujące do tworzenia planów działań wspierających dla ucznia i indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych. Szkoła jako podmiot, nie powinna być jedynym elementem systemu, który nie tworzy wieloletnich planów strategicznych.

Jeżeli szkoła pragnie wykorzystać środki dostępne w ramach Priorytetu IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki powinna, zgodnie z dokumentami tego programu, tworzyć programy rozwojowe. Przytaczając zapisy z dokumentów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki należy zauważyć, że: „Istotnym elementem Priorytetu IX będą programy rozwojowe szkół i placówek oświatowych (...) Programy rozwojowe będą silnie ukierunkowane na dostosowywanie kompetencji przyszłych absolwentów do potrzeb rynku pracy, a także przygotowanie uczniów do funkcjonowania na nim”¹; „Działania... będą realizowane poprzez kompleksowe programy rozwojowe szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe”².

W ramach Priorytetu IX PO KL Działanie 9.2 „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego” obejmuje następujące typy projektów: „– programy rozwojowe szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe ukierunkowane na zmniejszanie i wyrównywanie dysproporcji w osiągnięciach uczniów w trakcie procesu kształcenia oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia w szczególności obejmujące:

- dodatkowe zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze oraz specjalistyczne służące wyrównywaniu dysproporcji edukacyjnych w trakcie procesu kształcenia,
- doradztwo i opiekę pedagogiczno-psychologiczną dla uczniów wykazujących problemy w nauce lub z innych przyczyn zagrożonych przedwczesnym wypadnięciem z systemu szkolnictwa (np. wsparcie dla uczniów z obszarów wiejskich, wsparcie dla uczniów niepełnosprawnych, przeciwdziałanie uzależnieniom, programy prewencyjne, przeciwdziałanie patologiom społecznym),
- dodatkowe zajęcia (pozaekscyplne i pozaszkolne) dla uczniów ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych, ze szczególnym uwzględnieniem ICT, języków obcych, przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych,
- efektywne programy doradztwa edukacyjno-zawodowego,
- modernizację oferty kształcenia zawodowego i dostosowanie jej do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy (wprowadzanie nowych kierunków kształcenia, modyfikacja programów nauczania na kierunkach istniejących),
- (...)”³.

Biorąc pod uwagę wyżej podane argumenty należy uznać, że szkoła, zwłaszcza szkoła prowadząca kształcenie zawodowe, powinna mieć program rozwoju (strategię rozwoju). Co więcej, jak wynika z dotychczasowych doświadczeń autora i doświadczeń szkół prowadzących kształcenie zawodowe, te programy rozwoju powinny być tworzone we współpracy z partnerami z lokalnego środowiska, w tym z partnerami związanymi z lokalnym (regionalnym) rynkiem pracy.

1 Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Warszawa, 1 czerwca 2010, str. 257.

2 Tamże, str. 272.

3 Tamże, str. 274-275.

■ **Doświadczenia związane z tworzeniem programów rozwoju szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe i ustawiczne – Metoda Aktywnego Planowania Strategii PHARE 2001 i 2002**

W latach 2002-2008 w województwie kujawsko-pomorskim realizowany był program PHARE 2001 Spójność Społeczna i Gospodarcza Rozwój Zasobów Ludzkich. Celami tego programu były m.in. wzrost możliwości zatrudnienia i rozwój przedsiębiorczości. Program zawierał podprojekt 4 (działanie 4): „Wsparcie rozwoju lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia”. Działanie to miało na celu zapewnienie wsparcia władzom lokalnym, partnerom społecznym i innym lokalnym podmiotom w zakresie opracowywania realizacji działań na rzecz promocji zatrudnienia i przedsiębiorczości oraz tworzenia lokalnych strategii rozwoju. Wsparcie to skoncentrowano na strategiach mających na celu modernizację oferty szkoleniowej szkół zawodowych. W ramach projektu, przy wsparciu wykwalifikowanych moderatorów, stworzono Metodą Aktywnego Planowania Strategii 23 strategie rozwoju szkół zawodowych (po jednej na terenie każdego powiatu). Podpisano lokalne porozumienia na rzecz rozwoju biorących udział w projekcie zespołów szkół zawodowych. W ramach tych strategii zaplanowano: działania realizowane przez samą szkołę w tym działania zaplanowane do realizacji po konsultacji ze środowiskiem, działania zaplanowane do wspólnej realizacji z partnerami w środowisku, a także inne cenne (niekiedy innowacyjne) działania. W tej sytuacji strategie te stawały się strategiami nie tylko dla szkoły, ale lokalnego środowiska związanego z rynkiem pracy. Osobne programy rozwoju tworzyły poradnie psychologiczno-pedagogiczne w celu m.in. poprawienia jakości doradztwa zawodowego.

Jako zadania służące zaspokajaniu potrzeb i sprostaniu wyzwaniom lokalnego rynku pracy do wykonania wspólnie z pracodawcami zaplanowano m.in.:

- udoskonalanie programów praktyk,
- dodatkowe praktyki poza ramowym planem nauczania,
- analizowanie, weryfikację i modyfikację programów nauczania,
- ustalanie nowych kierunków kształcenia,
- doskonalenie nauczycieli w przedsiębiorstwach,
- konferencje, debaty środowiskowe,
- organizację dnia przedsiębiorczości.

Jako zadania służące wspieranie edukacji przedsiębiorczości do wykonania przy wsparciu środowiska, zaplanowano m.in.:

- tworzenie szkolnych centrów aktywizacji zawodowej,
- tworzenie klubów młodego przedsiębiorcy,
- tworzenie szkolnych klubów pracy,
- tworzenie firm symulacyjnych,
- rozwój wolontariatu.

Oprócz pracodawców partnerami w tworzeniu strategii rozwoju i jej realizacji były m.in.:

- ośrodki i centra wspierania przedsiębiorczości,
- lokalne stowarzyszenia rozwoju,
- inkubatory przedsiębiorczości,
- park przemysłowy,
- ochotnicze hufce pracy,
- poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
- powiatowe urzędy pracy,
- gimnazja.

Na podobnych zasadach i w podobny sposób, realizowany był Program PHARE 2002 z udziałem 5 szkół województwa. Jak pokazały programy PHARE 2001 i PHARE 2002, tworzenie i wspólna realizacja programów rozwoju może dobrze służyć zawiązywaniu i rozwijaniu lokalnych porozumień na rzecz rozwoju nie tylko szkół zawodowych, ale także na rzecz rozwoju lokalnego rynku pracy. Program rozwoju szkoły może być tworzony na podstawie lokalnego porozumienia lub dobra współpraca przy tworzeniu programu rozwoju może być podstawą utworzenia lokalnego porozumienia. Lokalne partnerstwa lub porozumienia na rzecz edukacji sprzyjają otwarciu szkolnej edukacji na środowisko, odejściu od „szkołocentryczności” (przypisywaniu szkole wyłącznej sprawczości w obszarze kształcenia zawodowego), „podzieleniu” się szkoły odpowiedzialnością z lokalnymi partnerami za wyniki edukacji.

Część szkół, a właściwie wszystkich sygnatariuszy porozumień zawarty w ramach tych programów, nie realizowała konsekwentnie przyjętych programów i nie rozwijała prowadzonej w czasie tworzenia strategii współpracy. Natomiast duża część (warto tu wymienić Zespół Szkół Rolniczych w Grudziądzu (PHARE 2001) i Zespół Szkół Technicznych w Grudziądzu (PHARE 2002) przyjęła wytworzone strategie jako istotne narzędzia zarządzania rozwojem szkoły, realizowała zadania określone w strategii, kontynuowała i rozszerzała współpracę z partnerami z którymi tworzyła tę strategię.

Od tego czasu programy rozwojowe w podobny sposób powstały i były (są) realizowane w innych szkołach prowadzących kształcenie zawodowe i placówkach kształcenia ustawicznego (m. in. w centrach kształcenia ustawicznego w Toruniu i Grudziądzu).

Na przełomie lat 2010/2011 wypracowano Metodą Aktywnego Planowania Strategii – z udziałem podobnych jak w programach PHARE 2001 i 2002 partnerów – strategię wdrażania w dwóch szkołach: Zespole Szkół CKU w Gronowie i Zespole Szkół Elektrycznych we Włocławku. Przedmiotowe działania są realizowane w projekcie innowacyjnym, w ramach Działania 9.6 Priorytetu IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki: „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...”. Dotychczasowy przebieg tego programu potwierdza przydatność tej metody planowania także przy tworzeniu strategii wdrażania projektów innowacyjnych⁴.

■ Edukacyjne strategie gminne, powiatowe, wojewódzkie i ponadregionalne

Strategia rozwoju szkoły powinna wpisywać się w strategię rozwoju gminy, powiatu i województwa oraz w strategię państwa. Powinna również uwzględniać dokumenty strategiczne Unii Europejskiej.

Na ogół, w strategiach jednostek samorządu terytorialnego znajduje się stosunkowo niewiele zapisów dotyczących kształcenia zawodowego i ustawicznego, w szczególności edukacji dla rynku pracy. Zapisy takie zdarzają się w regionalnych strategiach innowacyjnych. Było tak również w dotychczasowych strategiach innowacyjnych województwa kujawsko-pomorskiego.

Tworzenie odrębnych strategii edukacyjnych przez jednostki samorządu terytorialnego pozwala na dobrą diagnozę, ustalenia trafnych celów oraz na skupienie wokół spraw edukacji dla rynku pracy wszystkich ważnych partnerów. Swoją strategię edukacyjną stworzył m.in. Więcbork w 2008 roku. W 2009 roku swoją edukacyjną strategię przygotowało województwo kujawsko-pomorskie i systematycznie ją realizuje.

Pierwszy ponadlokalny dokument o charakterze strategicznym dla edukacji powstał na terenie obecnego województwa kujawsko-pomorskiego w latach 1997–1998 roku, w ramach przygotowywanej z udziałem ekspertów Banku Światowego Strategii 8 Województw Polski Północnej (elbląskiego, gdańskiego, olsztyńskiego, toruńskiego, suwalskiego, śląskiego,

⁴ Informacja o metodzie zawarta jest w części drugiej artykułu zatytułowanej: „Opracowanie programu rozwoju szkoły z wykorzystaniem Metody Aktywnego Planowania Strategii”.

koszalińskiego i pilskiego). Istniejące w tym czasie Kuratorium Toruńskie koordynowało tworzenie tej strategii w części dotyczącej edukacji. Strategia była tworzona metodą mieszaną: częściowo ekspercką, częściowo w ramach spotkań roboczych przedstawicieli zainteresowanych podmiotów. Edukacyjny komponent tej strategii składał się z następujących części:

- inwentaryzacja dla regionu w dziedzinie kształcenia,
- analiza SWOT,
- główne problemy i zagadnienia,
- główny potencjał rozwojowy – opcje,
- wnioski i rekomendacje,
- wnioski kierunkowe.

Niektóre z zapisów tej strategii wydają się nadal aktualne, np.:

- jeden z głównych problemów: „Kształcenie zawodowe dostosowane do potrzeb poprzedniego systemu zmienia się zbyt wolno z powodu braku odpowiedniej ilości nowoczesnych programów nauczania, odpowiednio wykształconych nauczycieli, środków na wyposażenie pracowni i laboratoriów, właściwego systemu określania kompetencji absolwenta i ewaluacji osiągnięć”;
- dwie rekomendacje: „Część zadań oświatowych można skutecznie realizować jedynie na większym niż województwo obszarze. Współpraca województw regionu winna ułatwić realizację głównych celów strategii” oraz „Część celów należy realizować wspólnie z celami wskazanymi w innych dziedzinach gospodarki (życia społecznego). Dotyczy to m. in. działań na rzecz poprawienia sytuacji upośledzonych i niepełnosprawnych oraz kształcenia i doskonalenia na potrzeby rynku pracy”;
- dwa wnioski kierunkowe: „W oparciu o dotychczasowe działania eksperymentalne i innowacyjne oraz o doświadczenia programów europejskich kontynuować działania reformatorskie w regionie, którym winien towarzyszyć rozwój bazy i intensyfikacja kształcenia i doskonalenia nauczycieli” oraz „Poprawić jakość kształcenia w szkołach zawodowych poprzez rozwój centrów kształcenia praktycznego i unowocześnienie bazy i programów nauczania”.

Ze względu na reformę administracyjną Państwa strategia nie była realizowana w całości, jednak przyczyniła się do upowszechnienia planowania strategicznego w edukacji – osoby współtworzące tę strategię wykorzystały zdobyte doświadczenie w planowaniu strategicznym w jednostkach samorządu terytorialnego i w administracji państwowej.

■ Strategia Edukacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego

Obecnie obowiązująca Strategia Edukacji Województwa Kujawsko-Pomorskiego powstała w latach 2008–2009. Strategia ta była tworzona na zamówienie władz samorządowych województwa kujawsko-pomorskiego Metodą Aktywnego Planowania Strategii. W tworzeniu tej strategii brał udział autor tego opracowania w charakterze moderatora. W skład zespołu planistycznego wchodził przedstawiciel administracji samorządowej i kuratorium oświaty, dyrektorzy szkół i placówek, w tym placówek doskonalenia nauczycieli, przedstawiciele urzędów pracy i pracodawców, związków zawodowych i organizacji pozarządowych oraz uczelni wyższych.

Po przeprowadzeniu wstępnej diagnozy i analizie SWOT grupa ekspertów regionalnych wchodzących w skład zespołu planistycznego w drodze analizy problemów ustaliła problem kluczowy edukacji w województwie: „Niewystarczające przygotowanie młodzieży i dorosłych do życia społecznego, w tym do funkcjonowania na rynku pracy”, a problemami ustalonymi przez ekspertów były:

- słaba współpraca podmiotów działających na rzecz edukacji w regionie,
- zbyt mała liczba studentów kierunków technicznych w stosunku do humanistycznych,
- niezadowalające efekty kształcenia w zakresie przedmiotów matematyczno-przyrodniczych,
- niskie wyniki kształcenia w szkołach podstawowych i gimnazjach potwierdzone wynikami sprawdzianu i egzaminu,
- niskie kompetencje dydaktyczne i wychowawcze nauczycieli,
- nierówny dostęp nauczycieli do doradztwa metodycznego,
- nieadekwatna do potrzeb organizacja placówek doskonalenia nauczycieli,
- oddalanie się rodziców od problemów dziecka, szkoły, środowiska,
- brak systemowych rozwiązań w obszarze pracy z dziećmi o specjalnych potrzebach edukacyjnych i zdrowotnych,
- niski procent dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym,
- nieodpowiednie do potrzeb wyposażenie szkół, placówek i uczelni,
- słabe wykorzystanie środków pomocowych Unii Europejskiej przez szkoły, placówki i uczelnie,
- słabe efekty kształcenia praktycznego młodzieży i dorosłych,
- brak systemu edukacyjnego w zakresie kształtowania własnej drogi zawodowej,
- niewystarczające wyposażenie uczniów w umiejętności społeczne,
- nieefektywny system nauczania języków obcych,
- niedofinansowanie oświaty.

Po skonstruowaniu drzewa problemów zespół planistyczny przystąpił do analizy celów w wyniku której ustalono cel strategiczny: „Edukacja zapewnia rozwój regionu i jego mieszkańców” oraz cele częściowe:

- 1) system edukacji powiązany z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy i nowoczesnych technologiach,
- 2) w regionie funkcjonuje efektywny system kształcenia i wychowania,
- 3) funkcjonuje partnerstwo na rzecz efektywnej edukacji w regionie.

Drzewo celów określa cele niższego rzędu („podcele”), których realizacja prowadzi do osiągnięcia celów szczegółowych i w konsekwencji do realizacji celu strategicznego. Ustalono mierniki (wskaźniki) realizacji celów. Np. do realizacji celu: „System edukacji powiązany z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy i nowoczesnych technologiach” ustalono wskaźniki:

- zmniejszenie poziomu bezrobocia absolwentów,
- liczba programów nauczania w zawodzie współtworzonych lub modernizowanych przez pracodawców,
- liczba programów rozwojowych szkół współtworzonych z pracodawcami i instytucjami rynku pracy,
- liczba akredytowanych placówek kształcenia ustawicznego,
- liczba instytucji regionalnych prowadzących e-learning,
- procent osób, które zdały egzamin z matematyki, w tym na poziomie rozszerzonym,
- wynik egzaminu gimnazjalnego w części matematyczno-przyrodniczej,
- liczba osób, które uzupełniły lub podwyższyły kwalifikacje w kształceniu ustawicznym,
- liczba studentów rozpoczynających studia na kierunkach matematyczno-przyrodniczych i technicznych,
- wyniki egzaminów zewnętrznych w zakresie języka angielskiego,
- liczba wdrożonych innowacji,
- liczba powołanych doradców.

Zadania prowadzące do realizacji celów zebrano w tabeli będącej harmonogramem działań. Poniżej fragment harmonogramu działań związany z pierwszym celem szczegółowym.

Cele/działania	Od kiedy	Do kiedy	Źródło finansowania działania	Podmioty współdziałające
1. System edukacji powiązany z potrzebami gospodarki opartej ma wiedzy i nowoczesnych technologiach				
1.1 Oferta kształcenia ustawicznego umożliwia przygotowanie dorosłych do potrzeb rynku pracy w regionie	2008	2013		
1.1.1 Wykorzystanie diagnozy rynku pracy przy tworzeniu oferty edukacyjnej dla dorosłych	2008	2013	Budżet państwa, Budżety jednostek samorządu terytorialnego, Środki zewnętrzne	Wyższe uczelnie, Szkoły i placówki kształcenia dla dorosłych, Wojewódzki Urząd Pracy
1.1.2 Wspieranie organizacyjne i finansowe uczelni oraz placówek kształcenia ustawicznego	2008	2013	Budżet państwa, Budżety jednostek samorządu terytorialnego, Środki zewnętrzne, Pracodawcy	Samorząd województwa, Organy prowadzące, Wyższe uczelnie
1.1.3 Podnoszenie jakości kształcenia dorosłych	2009	2013	Budżet organów prowadzących, Środki zewnętrzne	Organy prowadzące, Wyższe uczelnie, Organ sprawujący nadzór pedagogiczny
1.2 Funkcjonowanie systemu kształtowania własnej drogi zawodowej	2008	2013		
1.2.1 Rozwijanie doradztwa zawodowego na różnych poziomach edukacyjnych	2009	2013	Budżet organów prowadzących, Środki zewnętrzne	Organy prowadzące, Wyższe uczelnie, Organ sprawujący nadzór pedagogiczny
1.2.2 Koordynowanie działań dotyczących doradztwa zawodowego	2008	2013	Budżet samorządu województwa	Samorząd województwa
1.2.3 Opracowanie i wdrożenie regionalnego projektu wspierania ucznia zdolnego	2008	2009	Budżet samorządu województwa, Budżet organów prowadzących, Środki zewnętrzne	Samorząd województwa, Organy prowadzące, Wyższe uczelnie, Organ sprawujący nadzór pedagogiczny

1.2.4 Doskonalenie działań ukierunkowanych na przygotowanie do samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie uczniów o specyficznych potrzebach rozwojowych	2008	2013	Budżet państwa, Budżet samorządu województwa, Budżet organów prowadzących, Środki zewnętrzne	Samorząd województwa, Organy prowadzące, Wyższe uczelnie, Organ sprawujący nadzór pedagogiczny
1.2.5 Kreowanie postaw przedsiębiorczych, innowacyjnych i twórczych wśród uczniów, słuchaczy i studentów	2008	2013	Budżet samorządu województwa, Budżet organów prowadzących, Środki zewnętrzne	Samorząd województwa, Organy prowadzące, Wyższe uczelnie, Organ sprawujący nadzór pedagogiczny
1.2.6 Podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego	2009	2013	Budżet organów prowadzących, Środki zewnętrzne	Organy prowadzące, Wyższe uczelnie, Organ sprawujący nadzór pedagogiczny

Strategia zawiera także zasady jej monitorowania i ewaluacji. Strategię przyjął w drodze uchwały Sejmik Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Strategia jest dostępna na stronie internetowej Urzędu Marszałkowskiego w Toruniu.

Strategia jest rytmicznie realizowana. Szkoły z województwa kujawsko-pomorskiego, przystępujące do tworzenia własnej strategii powinny zapoznać się z tą strategią i uwzględnić ją w procesie tworzenia własnej strategii.

■ Strategia edukacyjna na poziomie państwa i dokumenty strategiczne Unii Europejskiej

Pracując nad regionalną, powiatową lub gminną strategią lub programem rozwoju szkoły, należy uwzględniać dokumenty strategiczne na poziomie państwa i na poziomie Unii Europejskiej. Za dokumenty o charakterze strategicznym można uważać dokumenty związane z modernizacją kształcenia zawodowego, która jest obecnie na etapie realizacji.

Międzyresortowy zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, działający na podstawie Zarządzenia prezesa Rady Ministrów nr 13 z 17 lutego 2010 r. opracował projekt dokumentu strategicznego „Perspektywa uczenia się przez całe życie”. Proponowany w projekcie cel strategiczny to: „Dzieci i młodzież dobrze przygotowane do uczenia się przez całe życie oraz osoby dorosłe poszerzające i uzupełniające swoje kompetencje i kwalifikacje odpowiednio do stojących przed nimi wyzwań w życiu zawodowym, społecznym i osobistym”.

Cel ten jest powiązany z celami społecznymi. Cele powiązane to:

1. Wzrost konkurencyjności polskiej gospodarki, zgodnej z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz oparcie jej na wiedzy.
2. Wzrost mobilności osób uczących się i pracujących, w tym gotowości do zmiany wykonywanego zawodu na każdym etapie kariery.
3. Zwiększenie aktywności zawodowej i społecznej.

Z celem strategicznym powiązane są następujące cele operacyjne:

1. Kreatywność i innowacyjność osób.
2. Przejrzysty i spójny krajowy system kwalifikacji.
3. Różnorodna i dostępna oferta form wczesnej opieki i edukacji.
4. Kształcenie i szkolenie dopasowanie do potrzeb gospodarki i zmian na rynku pracy.
5. Środowisko pracy i zaangażowania społecznego sprzyjające upowszechnieniu uczenia się dorosłych.

Najważniejszym dokumentem strategicznym Unii Europejskiej jest obecnie unijna strategia wzrostu na lata 2011–2020 „Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”.

Strategia Europa 2020 obejmuje trzy powiązane priorytety:

1. Rozwój inteligentny: rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
2. Rozwój zrównoważony: wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
3. Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

Rozwój inteligentny oznacza uzyskanie lepszych wyników w dziedzinie:

- edukacji (zachęcanie do nauki, studiów i podnoszenia kwalifikacji),
- badań naukowych/innowacji (stworzenie nowych produktów i usług, które wpłynęłyby na zwiększenie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia oraz pomogłyby w rozwiązywaniu problemów społecznych),
- społeczeństwa cyfrowego (wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych).

Rozwój zrównoważony – wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej oznacza:

- budowanie bardziej konkurencyjnej gospodarki niskoemisyjnej (korzystanie z zasobów w sposób racjonalny i oszczędny),
- ochronę środowiska naturalnego, ograniczenie emisji gazów cieplarnianych i zapobieganie utracie bioróżnorodności,
- wykorzystanie pierwszoplanowej pozycji Europy do opracowania nowych, przyjaznych dla środowiska technologii i metod produkcji,
- wprowadzenie efektywnych, inteligentnych sieci energetycznych,
- wykorzystanie sieci obejmujących całą UE do zapewnienia dodatkowej przewagi rynkowej firmom europejskim (zwłaszcza małym przedsiębiorstwom produkcyjnym),
- poprawienie warunków dla rozwoju przedsiębiorczości, zwłaszcza w odniesieniu do MŚP,
- pomaganie konsumentom w dokonywaniu świadomych wyborów.

Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – gospodarka charakteryzująca się wysokim poziomem zatrudnienia, zapewniająca spójność społeczną i terytorialną to:

- podniesienie stopy zatrudnienia w Europie – czyli więcej lepszych miejsc pracy, zwłaszcza dla kobiet, młodych ludzi i pracowników starszych wiekiem;
- pomaganie młodym ludziom w przewidywaniu zmian i radzeniu sobie z nimi dzięki inwestycjom w podnoszenie kwalifikacji i szkolenia;
- modernizację rynków pracy i systemów opieki społecznej;
- zagwarantowanie, że cała UE odniesie korzyści z wzrostu.

Narzędziami do osiągnięcia celów strategii Europa 2020 są inicjatywy przewodnie:

1. Dla rozwoju inteligentnego:
 - * Europejska agenda cyfrowa
 - * Unia innowacji
 - * Mobilna młodzież

2. Dla rozwoju zrównoważonego:
 - * Europa efektywnie korzystająca z zasobów
 - * Polityka przemysłowa w erze globalizacji
3. Dla rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu:
 - * Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia
 - * Europejski program walki z ubóstwem

Inicjatywa „Mobilna młodzież” obejmuje:

- ułatwianie studentom i stażystom studiowania za granicą,
- lepsze przygotowanie młodych ludzi do startu na rynku pracy,
- poprawę wyników i podniesienie atrakcyjności europejskich uczelni,
- doskonalenie wszystkich szczebli kształcenia i szkolenia (wysoki poziom akademicki, równe szanse).

Inicjatywa „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” obejmuje:

- osoby prywatne – wspieranie ich w zdobywaniu nowych kwalifikacji, dostosowywaniu się do stale ewoluującego rynku pracy i pomyślnym przechodzeniu na inną ścieżkę kariery;
- społeczności – modernizacja rynków pracy, by: podnieść poziom zatrudnienia, zmniejszyć stopę bezrobocia, zwiększyć wydajność pracowników i zapewnić trwałość europejskich modeli społecznych.

W ramach „Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” państwa członkowskie winny:

- zapewnić zdobywanie i uznawanie kompetencji koniecznych do kontynuowania nauki na rynku pracy w toku kształcenia ogólnego, zawodowego, wyższego i kształcenia dorosłych, w tym także w toku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
- utworzyć partnerstwo przedstawicieli świata edukacji i szkoleń oraz przedstawicieli rynku pracy, przede wszystkim włączając partnerów społecznych do planowania potrzeb w zakresie kształcenia i szkolenia.

Przed ogłoszeniem Strategii 2020 w 2008 roku powstała inicjatywa: „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy”. Inicjatywa ta ma następujące cele:

1. Lepsze przewidywanie przyszłych potrzeb w zakresie kwalifikacji;
2. Lepsze dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy;
3. Uwzględnienie potrzeb rynku pracy na etapie kształcenia umiejętności w nowych miejscach pracy.

Do realizacji celów inicjatywy stosowane są następujące metody:

- Prognozy Europejskiego Centrum ds. Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP);
- Analiza nowych tendencji na poziomie sektora oraz tworzenie rad ds. umiejętności sektorowych;
- Europejskie ramy odniesienia dla kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie – określają osiem kompetencji potrzebnych w społeczeństwie opartym na wiedzy;
- Badania prowadzone przez MOP i OECD;
- Aktualnie opracowywana europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji i zawodów (European Skills/Competences, qualifications and Occupations – ESCO), która ma opisać najważniejsze umiejętności, kompetencje i kwalifikacje;

- Europejskie ramy kwalifikacji – określające kwalifikacje w oparciu o wyniki nauczania, aby można było zrozumieć, co oznaczają one w praktyce;
- Fundusze UE – za pośrednictwem EFS i programu uczenia się przez całe życie;
- Forum uczelni i przedsiębiorstw – wspiera dialog między firmami i przedstawicielami instytucji oświatowych.

■ Opracowanie programu rozwoju szkoły z wykorzystaniem Metody Aktywnego Planowania Strategii

Jedną z metod planowania strategicznego, stosowaną przez kraje Unii Europejskiej (EU) jest Metoda Aktywnego Planowania Strategii (MAPS). W języku niemieckim określana jako Ziel Orientiere Projekt – Planung (ZOPP), natomiast w języku angielskim Goal Oriented Project Planning (GOPP). Istotą MAPS jest założenie, że informacja i wiedza potrzebna do opracowania programu rozwoju szkoły istnieje, ale poszczególne jej elementy są nieskoordynowane oraz nieuporządkowane, a ponadto rozproszone w różnych instytucjach, organizacjach i umysłach lokalnych ekspertów. We wszystkich etapach tej metody przestrzega się podstawowych jej zasad, czyli: sposobu podejmowania decyzji i konsensusu. Merytoryczną rolę w wypracowaniu strategii dla danej instytucji lub regionu odgrywają lokalni/regionalni liderzy, którzy są włączeni do zespołu planującego na podstawie ich: reprezentatywności, posiadanego doświadczenia oraz wiedzy. Skład osobowy zespołu ekspertów rekrutujących się spośród osób kluczowych, dla obszaru dla którego budowany jest program rozwoju szkoły, wcale nie musi pokrywać się z podziałami formalnymi, uwzględnienie których jednak jest niezbędne. Wizualizacja działań (dyskusji, która odbywa się w formie pisemnej) nadaje całemu procesowi planowania charakter materialny i obrazujący: wkład członków grupy planującej (wyniki pracy grupy są rejestrowane na bieżąco), aktualny stan dyskusji, udokumentowanie wyników. Warsztaty odbywają się na zasadzie „burzy mózgów” w grupie od 25 do 30 osób – przedstawicieli wiodących grup danego środowiska. Całością dyskusji kieruje moderator, który jest osobą z zewnątrz. Rola moderatora polega głównie na: kierowaniu dyskusją, porządkowaniu i strukturyzacji wypowiedzi, utrwalaniu wyników dyskusji. Dochodzenie do wyników przez zespół planowania strategicznego odbywa się na drodze konsensusu, tj. powszechnej zgody. Stąd też w wypadku nieuniknionych rozbieżności, uwzględnienie których stanowi silną stronę metody MAPS, musi być zawarty konsensus – na taki a nie inny zapis – przez wszystkich członków zespołu planującego. Oznacza to, że osiągnięcie porozumienia metodą głosowania jest niewłaściwe dla tej metody. Przyjęcie zasady konsensusu jest istotne z kilku powodów:

- reprezentanci grup społecznych pracujących nad rozwiązaniem określonego zbioru problemów nie mają charakteru elekcyjnego ani proporcjonalnego – są to reprezentanci, liderzy z różnych sfer życia społeczno-gospodarczego;
- podejmowanie decyzji na zasadzie konsensusu nie dzieli grupę na wygranych i przegranych (jak w przypadku głosowania), tym samym zmniejsza się ryzyko zablokowania realizacji decyzji przez osoby lub grupy „przegrane”;
- jawność decyzji – wszystkie prace i spotkania są jawne, grupę planowania strategicznego traktuje się jako reprezentację szerokiej społeczności szkolnej. Po zakończeniu każdego etapu planowania strategicznego członkowie grupy winni skonsultować w swoim środowisku wypracowany materiał.

Główne zasady MAPS:

- Sama metoda wyznacza nie tylko sposób planowania, ale i reguluje sposób komunikacji między członkami zespołu planującego. Udziela także wskazówek, co do warunków odbywania się warsztatów, a także zagospodarowania przestrzeni, w której one się odbywają.

- Podstawową formą dyskusji jest planowanie w grupie metodą „burzy mózgów”, która pozwala na uzyskanie efektu synergii, wynikającego ze sumowania się w wartość dodatkową kompetencji poszczególnych członków grupy planującej.
- Wizualizacja działań nadaje całemu procesowi planowania charakter materialny.
- Podczas całego procesu planowania obowiązują reguły i zalecenia stosowane dla każdego kroku przewidzianego w harmonogramie warsztatu adresowanego dla odpowiednio zestawionej grupy planującej, kierowanej przez moderatora.
- Wdrażanie programu rozwoju szkoły winno być wspierane o metodę MAPS, przy wykorzystaniu w najwyższym stopniu doświadczeń grupy planującej, zobrazowanych w wynikach uzyskanych podczas warsztatów planowania strategicznego.

Metoda MAPS przewiduje następujące etapy planowania strategicznego:

- analizę problemów,
- analizę celów,
- przegląd planowania programu rozwoju szkoły (mierniki),
- harmonogram działań.

Warsztaty planowania strategicznego poprzedzone są analizą SWOT, tj. oceną mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń.

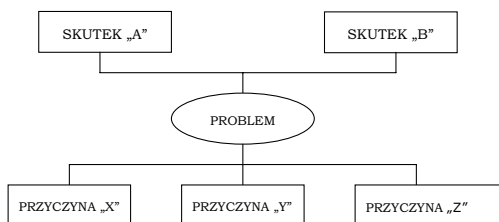
■ Analiza problemów

Analiza problemów polega na:

- określeniu problemów występujących na terenie szkoły, istniejących „tu i teraz”, spełniających następujące kryteria: negatywności, istotności i prawdziwości;
- ustaleniu problemu kluczowego;
- uporządkowaniu zapisanych problemów, ustalając strukturę powiązań przyczynowo-skutkowych w postaci tzw. „drzewa problemów”.

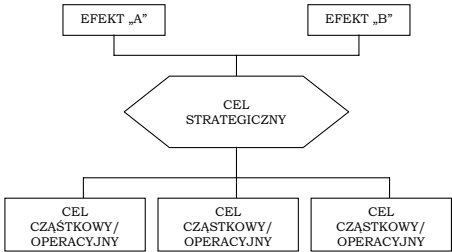
Struktura „drzewa problemów

Analiza celów



Składa się z przeformułowania problemów na cele, łączenie ich w związek celów i środków do ich realizacji, a następnie wyboru celu strategicznego. Porządkowanie to służy do zobrazowania interakcji pomiędzy poszczególnymi celami, nadając im strukturę w postaci „drzewa celów”. Na tym etapie następuje również uzupełnienie o inne cele. Przy określaniu celów należy kierować się tym, aby były one mierzalne i realnie osiągalne. „Drzewo celów” nie stanowi hierarchii celów, kolejność ich realizacji jest określona przez grupę planowania strategicznego w harmonogramie działań jako tzw. „ścieżka dojścia realizacji celu”.

Struktura „drzewa celów”



■ Przegląd planowania programu rozwoju szkoły (mierniki)

Przegląd planowania programu rozwoju szkoły polega na: opracowaniu streszczenia programu rozwoju; określeniu wskaźników (mierników) realizacji celów; ustaleniu źródła danych pozwalających na sprawdzenie wskaźników; analizie ryzyka związanego z założeniami przyjętymi w programie rozwoju. Podstawowym zadaniem mierników jest wskazywanie na stopień realizacji określonych celów. Tak więc każdy miernik powinien być obiektywnie sprawdzalny.

Przegląd planowania programu rozwoju szkoły (mierniki)

Cele	Miernik/Wskaźnik	Informacja O mierniku/Wskaźniku	Założenia/Zagrożenia
Cel strategiczny			
Cele częściowe/ operacyjne			

■ Harmonogram działań

Harmonogram działań polega na zamieszczeniu programu w formie tabeli, która zawiera w sobie cele częściowe (operacyjne), podcele oraz zadania, dzięki którym osiągnięte zostaną wymienione cele. Harmonogram działań stanowi szczegółowy wykaz kolejnych zadań służących do realizacji celu i zawiera: zwięzły opis danego działania; horyzont czasowy trwania danego działania; określenie źródeł pochodzenia budżetu; określenie jednostki odpowiedzialnej za realizację działania.

Harmonogram działań

Cele/działania	Od kiedy	Do kiedy	Źródło Finansowania Działania	Jednostka odpowiedzialna

Tworzenie programów nauczania w szkole zawodowej w obliczu wprowadzanych zmian w kształceniu zawodowym

Autor: Czesław Stawikowski

Nota o autorze:

Wizytator Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy, delegatura w Toruniu, współtwórca dwóch zrealizowanych eksperymentów pedagogicznych oraz innowacji pedagogicznych. Inicjator, koordynator i uczestnik działań związanych z reformowaniem i doskonaleniem systemu oświaty, w szczególności w zakresie kształcenia zawodowego, w tym działań w ramach programów przedakcesyjnych i w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Ekspert NIK w zakresie egzaminów eksternistycznych i szkół niepublicznych. Brał udział w tworzeniu strategii na poziomie gminy, powiatu, województwa i makroregionu, w tym strategii edukacyjnych i innowacyjnych. Prowadził zajęcia na studiach podyplomowych m.in. związanych z reformowaniem systemu oświaty.

■ Wstęp

Od kilku lat są przygotowywane zmiany w edukacji zawodowej, które zostaną wprowadzone 1 września 2012 roku. Zmiany te dotyczą struktury i organizacji kształcenia, tak w formach szkolnych jak i pozaszkolnych, klasyfikacji zawodów oraz podstaw programowych, skutkujących zmianą programów nauczania. Ramy prawne do tych zmian stanowi już znowelizowana ustawa o systemie oświaty oraz odpowiednie rozporządzenia, które są obecnie na etapie konsultacji. Te zmiany prawa, istotnie wpływające na kształcenie zawodowe powodują, że organy prowadzące i szkoły prowadzące kształcenie zawodowe muszą dokonać zmian organizacyjnych (dostosować organizację kształcenia do nowych przepisów prawa). Ważnym i trudnym zadaniem, jakie stoi przed szkołami i innymi podmiotami prowadzącymi kształcenie zawodowe jest przygotowanie i wdrożenie nowych, programów nauczania. Możliwe jest skorzystanie z programów nauczania przygotowanych przez inne podmioty, lecz nie muszą one zapewnić szkole programów nauczania w zawodzie dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy. Takie dostosowanie jest możliwe wtedy, gdy programy nauczania będą tworzone we współpracy z pracodawcami i innymi instytucjami działającymi na lokalnym rynku pracy. Proces tworzenia programu nauczania w zawodzie wymaga czasu, staranności i zespołowego współdziałania. Obecnie (II połowa 2011 roku) nie ma wszystkich danych wyjściowych potrzebnych do konstrukcji takich programów – brak w szczególności nowych dostosowanych do zmian ustawowych wprowadzanych w drodze rozporządzenia dokumentów: klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, podstawy programowej kształcenia w zawodach i ramowych planów nauczania. Pomimo tego od 1 września 2012 roku szkoła powinna kształcić w zawodach zgodnych z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego, w oparciu o programy nauczania zgodne z podstawą programową kształcenia w zawodach, według planów nauczania zgodnych z nowymi ramowymi planami nauczania i organizować kształcenie na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Celem tego artykułu jest uświadomienie dyrektorom szkół, nauczycielom, pracodawcom i innym partnerom szkoły związanym z kształceniem zawodowym zakresu zadań wynikających z modernizacji kształcenia zawodowego w najbliższych 10 miesiącach oraz pomoc w przygotowaniu szkoły do funkcjonowania w nowych warunkach po 1 września 2012 roku, w szczególności pomoc w przygotowaniu, razem m.in. z pracodawcami, nowych programów nauczania.

■ **Zmiany w kształceniu zawodowym wprowadzone 19 sierpnia 2011 r. do ustawy o systemie oświaty, obowiązujące od 1 września 2012 roku**

Po ponad dwuletnich przygotowaniach do modernizacji kształcenia zawodowego Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uchwalił ustawę 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Ustawa została opublikowana w Dzienniku Ustaw 29 września 2011 r., nr 205 pod pozycją 1206. Prawie w całości ustawa ta zawiera przepisy dotyczące kształcenia zawodowego, które wchodzi w życie 1 września 2012 roku (zawiera też nieliczne zmiany dotyczące edukacji przedszkolnej, które weszły w życie 14 października 2011 r.; niewielka część przepisów wchodzących w życie 1 września 2012 r. dotyczy także szkół prowadzących kształcenie ogólne). W tej sytuacji potocznie mówi się o tej ustawie jako „ustawie zawodowej”. Wprowadzenie nowych przepisów kształcenia zawodowego było konsekwencją wcześniejszych zmian w systemie oświaty. Już wcześniej wprowadzono w drodze rozporządzenia nowe podstawy programowe kształcenia ogólnego w gimnazjach. Część dotychczasowych treści kształcenia ogólnego przeniesiono z gimnazjów do pierwszych klas szkół ponadgimnazjalnych. W takiej sytuacji część dotychczasowych podstaw programowych kształcenia w zawodach i programów nauczania w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych przestanie być dopasowane do kształcenia ogólnego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych do których wchodzi nowe podstawy programowe kształcenia ogólnego. Konieczne jest w związku z tym wprowadzenie nowych programów nauczania w zawodach. Poza tym, system edukacji w Polsce, w porównaniu z większością systemów kształcenia krajów dłużej należących do Unii Europejskiej, zbyt mocno koncentruje się na kształceniu w szkołach, co wymagało szerszego otwarcia systemu na zdobywanie kwalifikacji w formach pozaszkolnych i w sposób pozaformalny. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że przepisy ustawy o systemie oświaty zmienione ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 r. nie zostaną zmienione do 1 września 2012 roku i mogą (powinny) być traktowane jako w miarę solidny fundament działań przygotowujących szkołę do wejścia w nowy, zmodernizowany system edukacji zawodowej. Zmian jest dużo, w związku z tym autor wybrał najważniejsze z nich i uporządkował je w kolejności istotnej dla szkół (nauczycieli, dyrektorów) i organów prowadzących szkoły a także współpracujących ze szkołami pracodawców. Poniżej przedstawiono te istotne zmiany.

■ **Zmiany w strukturze kształcenia zawodowego wprowadzone do ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty.**

Ustawa z 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 205, poz. 1206) likwiduje następujące typy szkół:

- licea profilowane,
- uzupełniające licea ogólnokształcące,
- technika uzupełniające

oraz dodatkowo likwiduje szkoły dla dorosłych następujących typów szkół:

- technika dla dorosłych,
- zasadnicze szkoły zawodowe dla dorosłych.

Ustawa pozostawiając, zasadnicze szkoły zawodowe, ujednolica czas kształcenia w nich do 3 lat (do tej pory cykl kształcenia w tych szkołach, w zależności od zawodu był nie krótszy niż 2 lata i nie dłuższy niż 3 lata (np. w zawodach murarz i sprzedawca cykl ten trwał 2 lata, od 1 września 2012 roku będzie trwał 3 lata).

Aby po likwidacji uzupełniających liceów ogólnokształcących i techników uzupełniających zapewnić możliwość dalszego kształcenia dorosłym absolwentom zasadniczych szkół zawodowych stworzono możliwość kontynuowania nauki w drugiej klasie liceum ogólnokształcącego dla dorosłych.

Ustawa z 19 sierpnia 2011 r. wprowadza pojęcie kwalifikacji w zawodzie, które składają się na zawód. Ustawa definiuje kwalifikację w zawodzie w następujący sposób: „należy przez to rozumieć wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji”.

Jest to bardzo istotna zmiana struktury (systemu) kształcenia zawodowego, skutkująca licznymi konsekwencjami, poczynając od zmiany organizacji kształcenia służącego zdobywaniu zawodu, poprzez stworzenie nowych ścieżek zdobywania zawodu, zmiany podstaw programowych kształcenia w zawodach i zmiany programów nauczania, po zmiany trybu egzaminów zawodowych i wprowadzenie możliwości zdobywania nowych zawodów w skrócony sposób. Ta zmiana umożliwia zdobywanie nowych zawodów poprzez zdobycie dodatkowych kwalifikacji. Kwalifikacje można zdobywać nie tylko w szkole, ale także na kwalifikacyjnym kursie zawodowym, który jak wynika z ustawy, jest kursem „którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach, w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji”.

Jak wynika z ustawy, zapewnienie warunków prowadzenia kursów kwalifikacyjnych należy do zadań powiatu. Określono podmioty, które mogą prowadzić kwalifikacyjne kursy zawodowe. Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą prowadzić (art. 68a ust. 1 znowelizowanej ustawy o systemie oświaty):

- publiczne szkoły prowadzące kształcenie w zakresie zawodów, w których kształcą;
- niepubliczne szkoły z uprawnieniami szkół publicznych, prowadzące kształcenie w zakresie zawodów, w których kształcą;
- publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego;
- instytucje rynku pracy, o których mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, prowadzące działalność szkoleniową (m.in. Ochotnicze Hufce Pracy);
- podmioty prowadzące działalność oświatową nieobjmującą prowadzenia szkoły lub placówki (w ramach prowadzonej działalności gospodarczej).

Organ prowadzący szkoły dla dorosłych, szkoły prowadzące kształcenie zawodowe lub placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych może je połączyć w zespół, zwany centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego. W skład tego centrum powinna wchodzić co najmniej jedna szkoła prowadząca kształcenie zawodowe. Może również wchodzić liceum ogólnokształcące dla młodzieży, jeżeli w dniu wejścia w życie ustawy było połączone w zespół ze szkołą prowadzącą kształcenie zawodowe lub placówką kształcenia ustawicznego, placówką kształcenia praktycznego lub ośrodkiem dokształcania i doskonalenia zawodowego. Centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego obok prowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych, podejmuje działania w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. Na centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego nałożono obowiązek współpracy z pracodawcami

i organizacjami pracodawców jednak nie określono zakresu i ram tej współpracy, co dopuszcza także współpracę w minimalnym, silnie ograniczonym zakresie.

Bardzo ważną, od dawna oczekiwaną istotną zmianą jest wynikająca z omawianej ustawy możliwość prowadzenia zajęć w szkołach (nie tylko w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe i nie tylko w szkołach dla dorosłych) oraz na kwalifikacyjnych kursach zawodowych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, z wyjątkiem zajęć praktycznych i laboratoryjnych. Warunki prowadzenia zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, a w szczególności proporcję ich czasu do całkowitego czasu zajęć w szkole lub w placówce określi w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw oświaty.

W konsekwencji wyżej wymienionych zmian, w ustawie o systemie oświaty musiały się zmieścić także przepisy dotyczące egzaminów zewnętrznych, egzaminów eksternistycznych oraz zmiany zasad organizowania praktycznej nauki zawodu dorosłych (w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy). Ustawa z 19 sierpnia 2011 r. wprowadza także zmiany w przepisach dotyczących dofinansowania pracodawców kształcących młodocianych pracowników, wprowadza zasady finansowania kwalifikacyjnych kursów zawodowych w szkołach publicznych i ich dotowania w szkołach niepublicznych. Zmienia Kartę Nauczyciela tak, aby można było ustalić pensum nauczyciela na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Zmienia definicję podstawy programowej w sposób, który wymusza zmiany zarówno podstaw programowych jak programów nauczania. Nakłada na dyrektora szkoły obowiązek zasięgnięcia opinii wojewódzkiej rady zatrudnienia przy uruchamianiu nowych zawodów.

■ Przygotowywane zmiany rozporządzeń regulujących kształcenie zawodowe. Konsekwencje zmian w ustawie o systemie oświaty i zmian rozporządzeń wykonawczych dla szkół

Konsekwencją tak daleko idących zmian dotyczących kształcenia zawodowego wprowadzonych do ustawy o systemie oświaty ustawą z 19 sierpnia 2011 roku jest konieczność zmian podstawowych dla tego kształcenia rozporządzeń dotyczących: klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, podstaw programowych, statutów szkół, placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego, kształcenia na odległość, warunków organizacji i trybu prowadzenia kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, warunków i sposobu oceniania klasyfikowania i promowania oraz przeprowadzania egzaminów.

Organy prowadzące muszą przekształcić dotychczasowe zasadnicze szkoły zawodowe w trzyletnie zasadnicze szkoły zawodowe. Mogą przekształcić w licea ogólnokształcące lub zlikwidować szkoły typów i rodzajów ulegające likwidacji na mocy ustawy. Poza tym, jak wspomniano wcześniej, mogą włączać szkoły prowadzące kształcenie zawodowe lub placówki do centrów kształcenia praktycznego i ustawicznego.

Dla szkoły lub placówki konsekwencją wprowadzonych zmian ustawowych i zmian (które pojawiają się w najbliższym czasie) w rozporządzeniach będzie:

- zmiana zapisów statutu szkoły (m.in. wprowadzenie sposobu zdobywania kwalifikacji zawodowych, ewentualnych nowych zawodów);
- przygotowanie kształcenia na kursach kwalifikacyjnych, w tym przygotowanie programu tych kursów;
- przygotowanie organizacji roku szkolnego 2012/2013 z uwzględnieniem kwalifikacyjnych kursów zawodowych;
- przygotowanie kształcenia w zawodach według nowych, zgodnych z nową podstawą kształcenia w zawodach, programów nauczania.

Wymienione wyżej zadania dla szkół muszą być wykonane w bardzo krótkim czasie – niektóre

z nich do końca maja – z powodu konieczności przygotowania arkuszy organizacyjnych szkół i ewentualnego skorzystania z przepisów art. 20 Karty nauczyciela w stosunku do nauczycieli, dla których zabraknie godzin – inne, np. zmiana zapisów statutu – do końca sierpnia. W przypadku utworzenia centrum kształcenia praktycznego i ustawicznego, organ prowadzący powinien przeprowadzić konkurs na stanowisko dyrektora tego centrum. Wykonanie większości z tych działań jest obecnie (II połowa 2011 roku) niemożliwe z powodu braku rozporządzeń wykonawczych (m.in. ustalenie listy zawodów, w których będzie kształcić szkoła bez nowej klasyfikacji zawodów i przygotowanie programów nauczania dla zawodów bez określonych w drodze rozporządzenia podstaw programowych). Tym bardziej już teraz należy dobrze przygotować się do wprowadzenia (opracowania) programu nauczania w zawodzie.

Przygotowanie dobrego, sprzyjającego zdobywaniu przez uczniów wiedzy i umiejętności potrzebnych na rynku pracy, programu nauczania w zawodzie wymaga dużego wysiłku pracujących nad nim nauczycieli, czasu i współpracy z kompetentnymi partnerami spoza szkoły, w szczególności z pracodawcami. Dalsze uwagi i propozycje mają na celu ułatwienie przygotowania programu nauczania zgodnego zarówno z oczekiwaną nową podstawą programową kształcenia w zawodach jak i zgodnego z potrzebami lokalnego (regionalnego) rynku pracy. Aby dobrze przygotować program nauczania dla zawodu (opracować, wybrać program opracowany przez innego autora lub zmodyfikować program przygotowany przez innego autora) należy dobrze rozumieć relację pomiędzy podstawą programową a programem nauczania, rozumieć założenia zmian podstaw programowych oraz poznać mechanizm tworzenia programów. Poniżej autor przedstawia informacje i uwagi, które mogą przydać się nauczycielom, dyrektorom szkół i pracodawcom, przy tworzeniu lub dopuszczaniu nowych programów nauczania na rok szkolny 2012/2013.

■ Podstawa programowa

Podstawa programowa jest stosunkowo nowym pojęciem w polskim systemie oświaty. Pojęcie to pojawiło się w ustawie o systemie oświaty po raz pierwszy w 1996 roku. Według zapisu ustawowego, podstawa programowa została w ustawie o systemie oświaty zdefiniowana w 1996 roku jako „obowiązkowe, na danym etapie kształcenia, zestawy treści nauczania oraz umiejętności, które są uwzględniane w programach nauczania i umożliwiają ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych”. Ta definicja była wspólna dla kształcenia ogólnego i zawodowego. W roku 2000 w definicji podstawy programowej umieszczono obok treści także cele nauczania oraz zadania wychowawcze szkoły, poszerzono jej obowiązywanie na wychowanie przedszkolne. Dopiero w 2009 roku rozdzielono w ustawie podstawę programową kształcenia ogólnego od podstawy programowej kształcenia w zawodzie. Podstawa programowa kształcenia w zawodzie, jako osobne pojęcie funkcjonuje w naszym systemie oświaty zaledwie 2 lata. Definicja podstawy programowej kształcenia w zawodzie od 2009 roku zawarta jest w art. 3 pkt 13a ustawy o systemie oświaty: „Ilekroć w dalszych przepisach jest mowa bez bliższego określenia o (...) podstawie programowej (...) kształcenia w zawodzie – należy przez to rozumieć obowiązkowe, na danym etapie kształcenia, zestawy celów i treści nauczania, w tym umiejętności, a także zadania wychowawcze szkoły, które są uwzględniane w programach nauczania oraz umożliwiają ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych”.

W odróżnieniu od definicji z 2000 roku ta definicja włącza umiejętności do zestawu celów i treści. Podstawę programową kształcenia ogólnego sformułowano w 2009 roku w taki sposób, żeby można było w nowej podstawie programowej połączyć podstawę programową w poprzednim rozumieniu ze standardami wymagań egzaminacyjnych. Podstawa programowa

kształcenia ogólnego od 2009 roku to według ustawy o systemie oświaty: „obowiązkowe zestawy celów i treści nauczania, w tym umiejętności, opisane w formie ogólnych i szczegółowych wymagań dotyczących wiedzy i umiejętności, które powinien posiadać uczeń po zakończeniu określonego etapu edukacyjnego, oraz zadania wychowawcze szkoły, uwzględniane odpowiednio w programach wychowania przedszkolnego i programach nauczania oraz umożliwiające ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych”.

Wyżej pogrubiono tę część ustawowej definicji podstawy programowej kształcenia ogólnego, która różni ją w sposób istotny od definicji podstawy programowej kształcenia w zawodzie – ta część definicji dodaje do poprzednio określonej podstawy programowej kształcenia ogólnego funkcję, którą wcześniej spełniały standardy wymagań egzaminacyjnych.

Ostatnia nowelizacja ustawy o systemie oświaty wprowadza od 1 września 2012 roku nową definicję podstawy programowej kształcenia w zawodach, która, podobnie jak wcześniej w przypadku podstawy programowej kształcenia ogólnego, dodaje do poprzednio określonej podstawy programowej kształcenia w zawodzie funkcję, którą wcześniej spełniały standardy wymagań egzaminacyjnych dla zawodów, poprzez zapisanie efektów kształcenia. Po wejściu w życie tej definicji egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe będzie przeprowadzany na podstawie wymagań określonych w podstawie programowej kształcenia w zawodach. Oprócz tego podstawa programowa kształcenia w zawodzie ma zawierać cele i treści dotyczące kompetencji personalnych i społecznych, zakłada, że uczący się może zdobywać jedynie kwalifikację w zawodzie a nie tytuł zawodowy. Nowa, wchodząca w życie 1 września 2012 roku definicja podstawy programowej kształcenia w zawodzie zawarta w art. 3 pkt 13 ustawy o systemie oświaty ma następujące brzmienie: „Ilekoć w dalszych przepisach jest mowa bez bliższego określenia o(...) podstawie programowej kształcenia w zawodach – należy przez to rozumieć obowiązkowe zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, uwzględniane w programach nauczania i umożliwiające ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych oraz warunki realizacji kształcenia w zawodach, w tym zalecane wyposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt oraz minimalna liczba godzin kształcenia zawodowego”. (Pogrubiono różnice z poprzednią definicją podstawy programowej kształcenia w zawodzie).

Razem z wprowadzeniem w 1996 roku podstawy programowej do ustawy o systemie oświaty w tej ustawie (art. 22, ust. 2) pojawiło się upoważnienie ustawowe dla ministra edukacji narodowej do ustalania (nie obligowało ono ministra do wydania odpowiedniego rozporządzenia) podstaw programowych, w tym podstaw programowych kształcenia w zawodach. W 2001 roku upoważnienia ustawowe zaczęło wymagać od ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania ustalenia podstaw programowych w drodze rozporządzenia. Zostało ono rozszerzone o elementy wskazane w ustawowej definicji podstawy programowej. Pierwsze podstawy programowe w drodze rozporządzenia ukazały się już w 2002 roku. W 2002 roku zmieniono formę upoważnienia nie zmieniając w zasadzie jego treści. Ostatnia zmiana upoważnienie miała miejsce w omawianej tutaj ustawie z 19 sierpnia 2011 roku. Upoważnienie ustawowe zawarte jest w art. 22 ust. 2a nowelizowanej ustawy: „Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określa w drodze rozporządzenia... podstawę programową kształcenia w zawodach, uwzględniając w szczególności ogólne cele i zadania kształcenia zawodowego, efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów, efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia oraz możliwość uzyskania dodatkowych kwalifikacji w ramach obszaru kształcenia”.

Upoważnienie to jest istotnie różne od upoważnienia poprzedniego. Określa ono dokładnie zawartość podstawy programowej, która w ubiegłych latach miała inną formę niż ta wynikająca z upoważnienia.

Jedną z pierwszych podstaw programowych kształcenia w zawodzie ustalonych w 1997 roku w drodze zarządzenia ministra edukacji narodowej była podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik elektronik. Poniżej przedstawiono strukturę tej podstawy programowej.

Struktura podstawy programowej w zawodzie technik elektronik (zał. nr 2 do zarządzenia nr 5 MEN z 10 kwietnia 1997 roku (Dz. Urz. MEN, nr 3, poz. 12)).

- I. Założenia programowo-organizacyjne kształcenia w zawodzie:
 1. Opis kwalifikacji absolwenta („W wyniku kształcenia uczniów/słuchacz powinien umieć:...”)
 2. Specyficzne wymagania dla zawodu
 3. Wymagania techniczne
 4. Warunki kadrowe
 5. Kształcenie w różnych typach szkół i formach organizacyjnych
 6. Powiązanie kształcenia w zawodzie z kształceniem ogólnym
- II. Podział godzin na bloki przedmiotowe (podział procentowy według podbudowy programowej kształcenia w szkołach, w tym 20% na dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy)
- III. Podstawy programowe kształcenia w blokach programowych
 1. Cele kształcenia dla bloku
 2. Treści kształcenia dla bloku
 3. Zalecenia dotyczące oceniania

Podstawy programowe określone przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w drodze rozporządzenia do 2005 roku składały się z trzech podobnych rozdziałów, chociaż struktura ich zawartości różniła się nieco od struktury zawartości tej podstawy.

Struktura podstaw programowych określanych przez ministra do 2005 roku

- I. Założenia programowo-organizacyjne kształcenia w zawodzie
 - A. Opis kwalifikacji absolwenta („W wyniku kształcenia absolwent powinien umieć:... ”)
 - B. Specyficzne wymagania kształcenia w zawodzie
- II. Podział godzin na bloki przedmiotowe (podział procentowy według typów szkół, w których można kształcić w zawodzie, w tym od 5 do 20% na dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy lub specjalizację)
- III. Podstawy programowe kształcenia w blokach programowych
 1. Cele kształcenia
 2. Treści kształcenia (według działów programowych)

Od 2006 roku, podstawy programowe ustalone w drodze rozporządzeń otrzymały nową strukturę:

Struktura podstaw programowych ustalanych w drodze rozporządzenia od 2006 roku

- I. Opis zawodu
 1. W wyniku kształcenia absolwent powinien umieć:...
Kształtowanie postaw przedsiębiorczych...
 2. Absolwent szkoły ...powinien być przygotowany do wykonywania następujących zadań zawodowych:
 3. Ewentualne informacja o specjalizacji

II. Bloki programowe

Wyliczenie bloków. Bloki:

1. Cele kształcenia (w bloku)
2. Treści kształcenia (w bloku)

III. Podział godzin na bloki przedmiotowe (podział procentowy według typów szkół w których można kształcić w zawodzie, w tym od 5 do 20% na dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy i ewentualną specjalizację)

IV. Zalecane warunki realizacji treści kształcenia w zawodzie

Pomieszczenia dydaktyczne (pracownie i ewentualne warsztaty) i ich wyposażenie.

Programy nauczania dopuszczane do użytku szkolnego do 2009 roku, stosowane także obecnie w szkołach, były tworzone do podstaw programowych o różnej strukturze, z czego niewielu nauczycieli szkół zdaje sobie sprawę. Bywa, że w jednej szkole korzysta się z programów nauczania o różnej strukturze dla różnych zawodów.

Wiele z podstaw programowych kształcenia w zawodach, do których tworzone programy nauczania przed rokiem 2011 nie było określonych w drodze rozporządzenia, istniało przez kilka lat w formie projektu, podpisanego co prawda przez ministra edukacji narodowej, jednak nie posiadało rangi powszechnie obowiązującego prawa (zgodnie z Konstytucją powszechnie obowiązujące przepisy, w tym przepisy dotyczące kształcenia zawodowego powinny być wprowadzane wyłącznie w drodze ustawy, bądź w drodze rozporządzenia). Część podstaw programowych była określana w drodze rozporządzenia w latach 2010 i 2011 i w niektórych szkołach rozporządzenia z tych lat dotyczące podstaw programowych kształcenia w zawodach, w których kształci szkoła pozostała niezauważona.

Jak wynika z definicji podstawy programowej kształcenia w zawodach i upoważnienia ustawowego wprowadzonego do ustawy o systemie oświaty ustawą z 19 sierpnia 2011 r. podstawa programowa kształcenia w zawodach powinna zawierać w szczególności następujące elementy (mogą to być jednostki, rozdziały):

- ogólne cele i zadania kształcenia zawodowego,
- efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach,
- efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów,
- efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia,
- możliwość uzyskania dodatkowych kwalifikacji w ramach obszaru kształcenia.

Autorzy projektu rozporządzenia w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach z 15 września 2011 roku (po podpisaniu ustawy przez Prezydenta RP) wypełniają wymogi upoważnienia ustawowego proponując następującą strukturę:

Struktura podstawy programowej kształcenia w zawodach (projekt z 15.09.2011)

1. Ogólne cele i zadania kształcenia zawodowego

2. Cele kształcenia w zawodzie

Przygotowanie absolwenta do wykonywania zadań zawodowych:

3. Efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów

- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej
- Język obcy wspomagający kształcenia zawodowe
- Kompetencje personalne i społeczne
- Organizacja pracy małych zespołów (wymagane w technikum i szk. pol.)

4. Efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia

5. Efekty kształcenia właściwe dla każdej kwalifikacji wyodrębnionej w danym zawodzie (od 1 do 3), np. dla technika ekonomisty dla 2 kwalifikacji składających się na ten zawód: planowanie i prowadzenie działalności w organizacji; prowadzenie księgowości i wykonywanie analizy finansowej.
 6. Warunki realizacji kształcenia w zawodzie
 - Pomieszczenia dydaktyczne (pracownie i ich wyposażenie)
 - Wskazówki do realizacji kształcenia praktycznego (miejsca, minimalny wymiar godzin praktyki zawodowej)
 7. Minimalna liczba godzin kształcenia zawodowego.
- V. Możliwość uzyskania dodatkowych kwalifikacji w zawodach w ramach obszaru kształcenia określonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (wskazanie zawodów, które można zdobyć po zdobyciu kolejnej wskazanej kwalifikacji w zawodzie – jeżeli jest taka możliwość.)

Zawody pogrupowano, pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji zawodowych wymaganych do realizacji zadań zawodowych, w 8 obszarach kształcenia: administracyjno-usługowy; budowlany; elektryczno-elektroniczny; mechaniczny i górniczo-hutniczy; rolniczo-leśny z ochroną środowiska; turystyczno-gastronomiczny; medyczno-społeczny oraz artystyczny.

Jak wynika z powyższej, krótkiej historii podstaw programowych kształcenia w zawodach:

- podstawy programowe kształcenia w zawodach funkcjonują w polskim systemie edukacji stosunkowo niedługo,
- część podstaw programowych funkcjonowała jako projekty nie mając charakteru powszechnie obowiązującego prawa,
- w okresie funkcjonowania podstaw programowych w zawodach stosowano różne ich struktury,
- nowo obowiązująca podstawa programowa różni się nie tylko ułożeniem elementów struktury, ale także innym określeniem treści, które w nowej podstawie programowej winny być wyrażone w języku efektów.

Z doświadczenia autora: rozmów z nauczycielami i dyrektorami szkół, prowadzonych dla rad pedagogicznych warsztatów oraz obserwacji zajęć edukacyjnych wynika, że recepcja dotychczasowych podstaw programowych na poziomie szkoły jest bardzo słaba a ich znajomość niewielka. Dla większości nauczycieli tylko program nauczania (do niedawna zatwierdzany przez MEN) to jedyny dokument dobrze przez nich znany, najważniejszy w kształceniu zawodowym uczniów. Niezwykle rzadko nauczyciele posługują się na co dzień podstawą programową, częściej sięgają po standardy wymagań egzaminacyjnych. Skutkuje to brakiem zrozumienia zależności pomiędzy podstawą programową a programem nauczania, niedostrzeganiem związku pomiędzy celami i treściami nauczania z podstawy programowej a zapisami w programach nauczania. W tej sytuacji, tworzenie programów nauczania w oparciu wyłącznie o nową podstawę programową kształcenia w zawodach może być dla większości nauczycieli wyjątkowo trudne a szansa na przygotowanie wartościowego programu nauczania w większości szkół jest niewielka.

■ Programy nauczania w przepisach prawa oświatowego

Na początku zapoznajmy się z krótką historią najnowszych zmian przepisów dotyczących programów nauczania.

Rok 2004 – nowelizacja przepisów ustawy o systemie oświaty dotyczących programów nauczania; nowe rozporządzenie w sprawie programów nauczania.

Rok 2007 – zmiana ustawy w części dotyczącej dopuszczania programów nauczania do użytku szkolnego.

Burzliwy rok 2009... rok trzech rozporządzeń w sprawie programów nauczania

styczeń – nowe rozporządzenie w sprawie programów nauczania,

kwiecień – zmiana ustawy o systemie oświaty w części dotyczącej tworzenia i dopuszczania programów nauczania,

czerwiec – nowe rozporządzenie w sprawie programów nauczania,

wrzesień – klasy pierwsze rozpoczynają kształcenie w zawodach bez obowiązujących centralnie programów nauczania.

Rok 2011 – nowelizacja ustawy o systemie oświaty w zakresie klasyfikacji zawodów, kwalifikacyjnych kursów zawodowych i podstaw programowych, skutkująca (po ukazaniu się podstaw programowych) wprowadzeniem nowych programów nauczania od 1 września 2012 roku.

Jeżeli dodamy do tych zmian opisane wcześniej zmiany przepisów ustawowych dotyczących podstaw programowych i samych podstaw programowych to mamy pełen obraz zmian w obszarze dotyczącym programów nauczania w zawodach. Prawo dotyczące zawartości i dopuszczania do użytku szkolnego programów nauczania dla zawodu przeszło w ostatnich latach duże zmiany. Od 2007 trzykrotnie zmieniły się przepisy ustawy o systemie oświaty w części dotyczącej podstaw programowych i programów nauczania, trzykrotnie zmieniły się przepisy rozporządzenia w sprawie programów nauczania. Tylko w samym roku 2009 funkcjonowały kolejno trzy rozporządzenia w sprawie programów nauczania. Tak duża częstotliwość zmian w porównaniu z długością cyklu kształcenia w szkołach zawodowych jest trudna do recepcji i poprawnego wdrożenia każdej ze zmian. Szczególnie trudno nadążyć za tymi przepisami pracodawcom, którzy interesują się lub powinni interesować się programami nauczania i podstawami programowymi.

Brak stabilności przepisów dotyczących podstaw programowych i programów nauczania powoduje:

- niewystarczającą znajomość przepisów dotyczących programów nauczania i podstaw programowych przez nauczycieli i pracodawców,
- niechęć nauczycieli do pracy nad własnymi programami lub ich modernizacją z powodu poczucia tymczasowości przygotowywanych programów,
- sięganie przez nauczycieli po gotowe programy,
- niechęć pracodawców do pracy nad programami szkolnymi,
- koncentrację prac programowych w szkole nad spełnianiem warunków formalnych określanych przez zmieniające się przepisy.

Oto najważniejsze zmiany w ostatnich latach przepisów dotyczących dopuszczania programów nauczania. Do 22 kwietnia 2009 roku zgodnie z art. 22a ustawy o systemie oświaty nauczyciel mógł wybrać program nauczania spośród programów nauczania dopuszczonych do użytku szkolnego przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania (w ostatnich latach był to minister edukacji narodowej). Ten zapis powodował, że do każdego zawodu (a musiał o to zadbać minister) istniał co najmniej jeden program dopuszczony do użytku szkolnego, po który mógł sięgnąć nauczyciel. Nauczyciel miał prawo opracowania własnego programu, ale w przypadku programu nauczania kształcenia w zawodzie było to trudne i bardzo rzadko stosowane, z wyjątkiem opracowywania w szkołach programu specjalizacji w zawodzie, jeżeli podstawa programowa dopuszczała taką możliwość. W świetle tego zapisu

ustawowego rada pedagogiczna ustalała w drodze uchwały szkolny zestaw programów nauczania. Obecnie, od 2009 roku, ustawa nie nakłada na ministra obowiązku dopuszczania do użytku szkolnego programów nauczania, minister nie musi dbać o istnienie programów nauczania, po które mógłby sięgnąć nauczyciel. Zgodnie z art. 22 ust. 2 ustawy o systemie oświaty nauczyciel przedstawia dyrektorowi szkoły program nauczania. Dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, dopuszcza do użytku w danej szkole zaproponowany przez nauczyciela program nauczania. Zgodnie z ust. 2b tego samego artykułu (w brzmieniu obowiązującym od 1 września 2012 roku) dopuszczone (przez dyrektora szkoły) do użytku w danej szkole programy nauczania stanowią... szkolny zestaw programów nauczania. Dyrektor szkoły jest odpowiedzialny za uwzględnienie w ... szkolnym zestawie programów nauczania całości ... podstawy programowej kształcenia ogólnego ustalonej dla danego etapu edukacyjnego, a w przypadku szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe – także całości podstawy programowej kształcenia w zawodach, w których kształci szkoła.

Definicja programu nauczania dla zawodu zawarta w rozporządzeniu ministra edukacji narodowej zmieniła się w 2009 roku w stopniu, który nieznacznie wpłynął na konstruowanie programów nauczania, ale spowodował równoległe stosowanie programów nauczania o nieco innej konstrukcji. Poniżej w tabeli przedstawiono obydwie definicje wynikające z rozporządzeń z dnia 5 lutego 2004 roku i obowiązującego obecnie z 8 czerwca 2009 roku.

ROZPORZĄDZENIE MEN z dnia 5 lutego 2004 r.	ROZPORZĄDZENIE MEN z dnia 8 czerwca 2009 r.
<p>Program nauczania dla zawodu...</p> <p>stanowi zbiór usystematyzowanych, celowych układów umiejętności i treści nauczania, ujętych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie..., określonych w odrębnych przepisach, wraz ze wskazówkami dotyczącymi realizacji procesu kształcenia i oceniania osiągnięć edukacyjnych ucznia.</p>	<p>§ 5. 1. Program nauczania dla zawodu...</p> <p>1) stanowi zbiór usystematyzowanych, celowych układów umiejętności i treści nauczania, ujętych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie..., określonych odpowiednio w przepisach w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach..., wraz ze wskazówkami dotyczącymi realizacji procesu kształcenia i oceniania osiągnięć edukacyjnych ucznia.</p>
<p>Program nauczania dla zawodu... zawiera:</p> <p>1) plany nauczania dla zawodu... opracowane na podstawie ramowych planów nauczania, określonych w odrębnych przepisach;</p> <p>2) programy nauczania poszczególnych przedmiotów zawodowych, bloków tematycznych, modułów lub innych układów treści, obejmujące:</p> <p>a) szczegółowe cele kształcenia określające wiedzę i umiejętności, które powinny być opanowane przez ucznia,</p> <p>b) materiał nauczania w formie haseł programowych, związany ze szczegółowymi celami kształcenia,</p>	<p>2) Program nauczania dla zawodu... zawiera:</p> <p>a) propozycje planu lub planów nauczania dla zawodu... opracowane na podstawie ramowych planów nauczania, określonych w przepisach w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych;</p> <p>b) programy nauczania poszczególnych przedmiotów zawodowych, bloków tematycznych, modułów lub innych układów treści, obejmujące:</p> <p>– szczegółowe cele kształcenia określające wiedomości i umiejętności, które powinny być opanowane przez ucznia,</p> <p>– treści kształcenia w formie haseł programowych, powiązane ze szczegółowymi celami kształcenia,</p> <p>3) jest poprawny pod względem merytorycznym i dydaktycznym.</p>

Obecnie obowiązuje rozporządzenie ministra edukacji narodowej z dnia 8 czerwca 2009 r. w sprawie dopuszczania do użytku w szkole programów wychowania przedszkolnego i programów nauczania oraz dopuszczania do użytku szkolnego podręczników (DzU Nr 89, poz. 730).

Poza podaną wyżej zawartością program nauczania dla zawodu może uwzględniać umiejętności i treści specjalizacji w zawodzie, jeżeli podstawa programowa kształcenia w zawodzie przewiduje możliwość wprowadzenia specjalizacji. Jak widać z powyższego porównania część podstawowa definicji zmieniła się nieznacznie. Jednak w skład określenia programu nauczania

w zawodzie wchodzi także opis zawartości programu nauczania. Jak widać z powyższego porównania, zmieniono w 2009 roku pojęcia stosowane w opisie programu: wiedzę zastąpiono wiadomościami a materiał nauczania treściami.

Rozporządzenie z dnia 8 czerwca 2009 roku zmieniło w istotny sposób warunki dopuszczania programu nauczania dla zawodu do użytku szkolnego, co wynika ze zmiany podmiotu dopuszczającego program (wcześniej program dopuszczał minister a obecnie dyrektor szkoły).

ROZPORZĄDZENIE MEN z dnia 5 lutego 2004 r.	ROZPORZĄDZENIE MEN z dnia 8 czerwca 2009 r.
<p>Warunkiem dopuszczenia do użytku szkolnego programu nauczania dla zawodu... jest uzyskanie dwóch pozytywnych opinii, sporządzonych przez rzeczoznawców, ..., zawierających szczegółową ocenę zgodności materiału nauczania w zakresie treści nauczania wskazanych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie... oraz spełnienia przez program warunków określonych odpowiednio w par.2 ust.5-8.</p>	<p>§ 5 ust. 3 Przed dopuszczeniem programu nauczania dla zawodu... do użytku w danej szkole, dyrektor szkoły może zasięgnąć opinii:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zespołu nauczycieli przedmiotów zawodowych właściwych dla danego zawodu... lub 2) konsultanta lub doradcy metodycznego, lub 3) specjalistów z zakresu danego zawodu..., w szczególności pracodawców, przedstawicieli stowarzyszeń zawodowych i pracowników naukowych. 4. Opinia, ...zawiera w szczególności ocenę zgodności programu nauczania dla zawodu... z podstawą programową kształcenia w zawodzie

Wyżej przedstawiona zmiana przepisów prawa dotyczącego programów nauczania jest zmianą poszerzającą i podkreślającą autonomię szkoły, zmianą, która ogranicza wpływ Państwa na kształcenie zawodowe do podstaw programowych.

Autonomia szkoły podkreślona przez zmiany prawa przesuwające na poziom dyrektora szkoły decyzję w sprawie dopuszczania programów nauczania do użytku szkolnego może obecnie dawać lepsze efekty w przypadku kształcenia ogólnego, na które składa się szereg przedmiotów posiadających oddzielne programy nauczania o mniejszym wymiarze godzin niż program nauczania w zawodzie. Program nauczania w zawodzie stanowi jedną całość i jako całość może być dopuszczony przez dyrektora do użytku szkolnego. Trudno jest pojedynczemu nauczycielowi a nawet grupie nauczycieli napisać odpowiedni program, zwłaszcza w przypadku, gdy nie posiadają oni niedawnych doświadczeń związanych z przedsiębiorstwem, gdy nie pracowali lub nie doskonalili się na stanowisku pracy w ostatnich latach. Szkoła prowadząca kształcenie zawodowe nie powinna ograniczać się przy tworzeniu programów nauczania w zawodzie wyłącznie do wiedzy i umiejętności swoich nauczycieli. Dobry, skorelowany z potrzebami lokalnego rynku pracy program nauczania w zawodzie może powstać jedynie we współpracy z pracodawcami i innymi partnerami z lokalnego rynku pracy. W przypadku zawodów związanych z nowymi, dynamicznie rozwijającymi się technologiami dobrze konsultować program nauczania z uczelniami technicznymi i stowarzyszeniami naukowo-technicznymi.

■ Jak w obecnych warunkach wyposażyć szkołę w najlepszy możliwy program nauczania w zawodzie?

W dalszej części tego artykułu autor, w oparciu o własne doświadczenia, w tym doświadczenia związane z pracami programowymi, proponuje kilka rozwiązań, które mogą przyczynić się w obecnej, trudnej dla szkół sytuacji, do stworzenia wartościowych programów nauczania w zawodzie skorelowanych z potrzebami lokalnego rynku pracy.

■ Zaangażowanie do prac programowych pracodawców i innych partnerów związanych ze środowiskiem

Pomimo tego, że rozporządzenie w sprawie programów nauczania zachęca (choć nie zmusza) dyrektora szkoły do zasięgania oprócz opinii zawodowego zespołu przedmiotowego także opinii innych kompetentnych osób (konsultanta lub doradcy metodycznego, lub specjalistów z zakresu danego zawodu..., w szczególności pracodawców, przedstawicieli stowarzyszeń zawodowych i pracowników naukowych), szkoła nie powinna ograniczać się jedynie do zasięgania ich opinii w sprawie zgodności programu nauczania z podstawą programową. Pracodawcy, często nie znając zapisów podstawy programowej kształcenia w zawodzie i nie mając czasu na ich gruntowną analizę, a niekiedy nie do końca rozumiejąc zapisy tej podstawy i nie znając teoretycznych podstaw konstrukcji programów nauczania na ogół nie zechcą się wypowiadać na temat zgodności programu nauczania z podstawą programową – chętnie i w sposób kompetentny wypowiadają się oni na temat potrzeb lokalnego rynku pracy i umiejętności oczekiwanych od absolwenta na tym rynku. Potwierdzają to doświadczenia wielu szkół, w tym m.in. w ramach programów PHARE 2001 i PHARE 2002, a ostatnio doświadczenia szkół w ramach projektu innowacyjnego „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...” realizowanego w Gronowie i Włocławku w ramach Działania 9.6 Priorytetu IX PO KL. W związku z tym, jeżeli chcemy stworzyć własny, wartościowy program nauczania w zawodzie lub zmodernizować programy stworzone przez innych autorów, powinniśmy zapewnić sobie udział pracodawców i partnerów z lokalnego rynku pracy przy tworzeniu lub modernizacji tego programu poprzez np. dyskusję z ich udziałem nad umiejętnościami (efektami kształcenia) przed rozpoczęciem prac programowych, opiniowanie przez nich roboczych projektów programu nauczania w kontekście m.in.: umiejętności wymaganych na rynku pracy, wyposażenia szkoły związanego z tymi wymaganiami oraz realizacji części programu nauczania (nie tylko w ramach praktyk zawodowych) w zakładach pracy lub w szkole z udziałem specjalistów z przemysłu.

Znane autorowi pozytywne przypadki wspólnego modyfikowania programów nauczania wiążą się z utworzeniem lokalnych porozumień – porozumień, które poprzedziły warsztaty planistyczne związane z tworzeniem zakorzenionych w lokalnym środowisku, w tym na lokalnym rynku pracy, programów rozwoju szkoły. Efektem tych warsztatów było zaplanowanie korekty programów nauczania i wzbogacenia procesu kształcenia o większy niż zaplanowany do ram praktyk zawodowych udział pracodawców i instytucji rynku pracy w kształceniu zawodowym w szkole. Bardzo ważnym, kto wie czy nie ważniejszym efektem było znalezienie wspólnego języka pomiędzy partnerami, lepsze wzajemne poznanie w tym poznanie mechanizmów funkcjonowania szkoły i mechanizmów funkcjonowania przedsiębiorstwa, lepsze poznanie bazy szkoły i możliwości realizowania przez szkołę programów nauczania na stanowisku pracy. Współpraca ta owocowała i owocuje nowymi przedsięwzięciami partnerów (np. w przypadku programu „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...” zaowocowała nowym projektem edukacji przedsiębiorczości zorganizowanym i wdrażanym wspólnie z Izłą Przemysłowo-Handlową.)

W wielu krajach np. w Finlandii i w Danii prawo nakłada obowiązek udziału pracodawców w tworzeniu, opiniowaniu lub zatwierdzaniu programów nauczania aby zapewnić zgodność tych programów z potrzebami lokalnego rynku pracy. System programów nauczania w kształceniu zawodowym w Finlandii składa się z:

- narodowych podstaw programowych,
- programów nauczania przygotowywanych na poziomie organów prowadzących,
- indywidualnych planów nauki przygotowywanych w szkołach.

Fińska Narodowa Rada Edukacji (Finnish National Board of Education) zatwierdza właściwe dla zawodu (kwalifikacji) podstawy programowe i wymagania każdej, opartej na kompetencjach

kwalifikacji. Fińska Narodowa Rada Edukacji decyduje w podstawach programowych o celach i podstawowych treściach w nauczaniu każdej z kwalifikacji. Podstawy programowe określają kryteria oceniania efektów kształcenia. Każda podstawa programowa zawiera wyszczególnienie umiejętności zawodowych. Podstawy programowe nie zawierają szczegółowych treści i metod nauczania. Organy prowadzące sporządzają programy nauczania na bazie narodowych podstaw programowych. Organ prowadzący konstruuje program nauczania razem z lokalnymi instytucjami w tym pracodawcami. Szkoły same organizują realizację programu nauczania i mogą brać pod uwagę lokalne, zmieniające się potrzeby rynku pracy. Uczniowie wyposażani są w indywidualny plan nauki tzn. indywidualny plan: czego się będą uczyć? jak? w jakiej kolejności? Keuda College, biorący udział w programie „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...” posiada radę, w skład której wchodzi m.in. przedstawiciele pracodawców. Są to pracodawcy z każdej branży, posiadający na lokalnym rynku pracy największe znaczenie. Pracodawcy mają w ten sposób wpływ na przyjmowane programy nauczania przez radę konsorcjum.

■ **Konstruowanie programów nauczania w zawodzie wspólnie z innymi szkołami regionu kształcącymi w podobnych zawodach**

Nauczycieli szkół mających doświadczenie w konstruowaniu programów nauczania lub w ich głębokiej modernizacji jest stosunkowo niewielu i na pewno nie można ich znaleźć w każdej szkole. Współpraca grupy szkół kształcących w tym samym zawodzie sprzyja znalezieniu nauczycieli zarówno z doświadczeniem prac programowych jak i niedawnym doświadczeniem pracy w przemyśle lub doświadczeniem doskonalenia na stanowisku pracy.

Warto zwrócić uwagę na inicjatywę Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Edukacji Budowlanej i Kultury Fizycznej grupującego około 40 szkół i zespołów szkół budowlanych ze wszystkich województw. Dyrektorzy szkół Stowarzyszenia zaplanowali wspólne działania prowadzące do stworzenia programów nauczania w zawodach budowlanych w swoich szkołach. Jak poinformował Krzysztof Maliszewski, Prezes stowarzyszenia działania te obejmą szkolenie polegające na doinformowaniu nauczycieli szkół stowarzyszenia i współpracujących ze szkołami pracodawców, oraz warsztaty dla liderów – polegające m.in. na doskonaleniu umiejętności korzystania z podstawy programowej. Już rok temu, zaczęto szkolenia i warsztaty na temat konstruowania programów nauczania w zawodzie. Partnerem stowarzyszenia w tym dziele jest organizacja pracodawców – Polska Izba Przemysłowa Budownictwa. Przewiduje się wspólne z pracodawcami konferencje (najbliższa w styczniu 2012 roku w Poznaniu).

■ **Odnowienie lub nabycie podstawowej wiedzy związanej z tworzeniem programów nauczania**

Jeżeli chcemy konstruować lub modernizować programy nauczania to oprócz znajomości prawa dotyczącego podstaw programowych i programów nauczania trzeba odświeżyć swój warsztat nauczyciela w zakresie wiedzy teoretycznej i przygotować się do skorzystania z potrzebnych do tworzenia programów nauczania narzędzi. Powinniśmy stosować narzędzia najprostsze, takie, które znają lub szybko mogą przyswoić pracodawcy. Zestaw podstawowych narzędzi i pojęć, które bezpośrednio wiążą się z tworzeniem i modernizacją programów nauczania powinien zawierać:

Taksonomię celów kształcenia

Taksonomia pozwala na uporządkowanie (shierarchizowanie) szczegółowych celów kształcenia, pozwala na usprawnienie pracy nad programem nauczania, poprzez używanie odpowiednich ustalonych wcześniej określeń (czasowników) do opisu celów (efektów) kształcenia.

W Polsce przyjęła się taksonomia Niemierki (B. Niemierko. Pomiar sprawdzający w dydaktyce. PWN 1990). Wydaje się, że dla osób początkujących, w tym dla współpracujących ze szkołą pracodawców może ona być zbyt złożona. W wielu krajach np. w Holandii stosuje się taksonomię Romiszowskiego, (m. in. Final Attainment Aims Laboratory Technology. Dutch Institute Vocational Training in the Processing Industry. 1998), uważaną za prostszą od innych taksonomii, przydatną przy obecnej konstrukcji podstawy programowej¹

Metody nauczania i oceniania

Definicja programu nauczania dla zawodu zawarta w rozporządzeniu wymaga, aby w programie nauczania znalazły się wskazówki dotyczące realizacji procesu kształcenia i oceniania osiągnięć edukacyjnych ucznia. Zapisanie w programie nauczania wskazówek dotyczących realizacji procesu kształcenia m.in. polegać powinno na zaproponowaniu metod kształcenia w sposób ogólny, pozwalając realizatorowi programu na dobór odpowiednio szczegółowej metody. Można zastanowić się nad modernizacją oceniania np. poprzez stosowanie oceniania kształtującego. Należy pamiętać o zgodności wskazówek dotyczących oceniania z wewnątrzszkolnym systemem oceniania.

Ramowe plany nauczania obowiązujące w szkole danego typu

Na razie nie mamy określonych ramowych planów nauczania. Ich znajomość i świadomość ograniczeń jakie nakładają one na ilość czasu poświęcanego na realizację programu nauczania pozwala uniknąć tworzenia zbyt obszernych, niemożliwych do zrealizowania programów nauczania.

Aby współpraca z pracodawcami nad programami nauczania była możliwa należy pomóc im w przyswojeniu elementarza w zakresie tych narzędzi.

■ Program przedmiotowy czy program modułowy

W obecnej sytuacji, gdy mamy niewiele czasu na przygotowanie programów nauczania, nie ma też czasu na podejmowanie decyzji, co do zmiany typu programu nauczania, np. wdrożenia po raz pierwszy modułowego programu nauczania w zawodzie. Jak wynika m.in. z analiz organów prowadzących a także z dostępnego na stronie Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej podręcznika Bogdana Kruszkankina „Czym się kierować podczas doboru, dopuszczania i konstruowania programów nauczania?” wprowadzanie modułowych programów nauczania może w pewnych warunkach i dla pewnych zawodów powodować dodatkowe obciążenie finansowe dla organu prowadzącego szkołę i w takiej sytuacji może być trudno uzyskać zgodę na wdrożenie programów modułowych zamiast programów przedmiotowych. W szkole, która pracowała na programie przedmiotowym trudniej jest skonstruować w krótkim czasie program modułowy, co oznacza, że szkoła powinna w takiej sytuacji raczej skorzystać z programów przygotowanych poza szkołą. Takie programy są przygotowywane przez Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, który ma duże doświadczenie w tym zakresie. Część szkół bierze udział w projekcie wdrażania kształcenia modułowego w ramach Priorytetu III PO KL koordynowanym przez KOWEŻIU.

Wydaje się, że teraz jest zbyt późno na decyzję w sprawie zmiany typu programu, jeżeli taka decyzja nie zapadła wcześniej. Jest także późno na decyzję zmieniającą wcześniejszą decyzję, co do wyboru typu programu.

■ Czy w szkole tworzyć własny program nauczania czy importować z zewnątrz?

Tworzyć, czy nie tworzyć własnego szkolnego programu nauczania w zawodzie, który byłby zgodny z podstawą programową kształcenia w zawodzie i byłby dobrze przykrojony

1 Patrz tabela na końcu artykułu.

do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy? Czy importować program nauczania skonstruowany przez inną szkołę lub specjalistów od konstruowania programów nauczania nie koniecznie znających lokalny rynek pracy? Jeżeli szkoła nie skonstruuje własnego programu straci szansę na stworzenie programu oczekiwanego przez lokalne środowisko, udział lokalnych przedsiębiorców w realizacji tego programu oraz na dobre przygotowanie swoich absolwentów do wymogów rynku pracy. Jeśli szkoła sama zacznie konstruować program nauczania bez specjalistów w zakresie tworzenia programów nauczania wychodząc od nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach, istnieje ryzyko, że program ten, zawierający wszystkie postulaty środowiska i uwzględniający wszystkie zapisane w podstawie programowej efekty kształcenia będzie trudny do realizacji z powodu błędów metodycznych, niespójności, złej korelacji pomiędzy jednostkami programu.

Jeżeli szkoła miałaby więcej czasu poradziłaby sobie pewnie z tym problemem (zapewne są szkoły, które i tak sobie radzą). Uważam, że ze względu na krótki okres czasu i skumulowanie się w szkole w przyszłym roku zmian wymagających dużego nakładu pracy nauczycieli stworzenie „od zera” tzn. wyłącznie od podstawy programowej, dobrego, przyjaznego dla uczniów i nauczycieli i zgodnego z oczekiwaniami środowiska programu, bez wcześniejszego doświadczenia w pracach programowych jest stosunkowo mało prawdopodobne. Pamiętajmy, że szkoła musi przed 1 września 2012 roku przejść zmiany organizacyjne i programowe – opisane wyżej związane ze zmianami kształcenia zawodowego. Szkoła musi dokonać zmian w związku z wdrażaniem nowej podstawy kształcenia ogólnego (przygotować nowe programy nauczania przedmiotów ogólnokształcących). Szkoła musi wdrożyć nowe zasady prowadzenia pomocy psychologiczno-pedagogicznej, wymagające istotnych zmian w jej pracy.

Autor proponuje nie rezygnować z tworzenia własnych programów, lecz tworzyć je z wykorzystaniem pozytywnych doświadczeń w pracy z dotychczasowymi programami, w sposób oszczędzający czas pracy twórców programu, generujący jak najmniej błędów metodycznych przy jednoczesnym lepszym dostosowaniu programów do potrzeb lokalnego rynku pracy. Warto zaprosić do współpracy inne szkoły tej samej branży.

Stosowane w szkole programy nauczania w zawodach są dobrze znane nauczycielom, także (pewnie nie tak dobrze) pracodawcom, choćby w kontekście praktyk zawodowych. Przez lata stosowania programów w szkołach dokonywano ich adaptacji, często w związku z potrzebami rynku pracy. Struktura programu uwzględnia wymagania metodyczne, zapewnia logiczny ciąg działań nauczycieli i zdobywania odpowiedniej wiedzy przez uczniów. W programie wyodrębnione są przedmioty, które często dobrze służą kształceniu, są w szkołach nauczyciele specjalizujący się w poszczególnych przedmiotach.

Jeżeli szkoła kontynuuje kształcenie w zawodzie, który ma obecnie nową podstawę programową to korzystne może się okazać przyjęcie za punkt wyjścia do tworzenia nowego programu dotychczasowego programu nauczania i dokonanie takiej jego modernizacji (może ona być stosunkowo duża), która uwzględni wszystkie zapisy nowej podstawy programowej kształcenia w zawodzie oraz wymogi lokalnego i regionalnego rynku pracy, zachowując jak najwięcej sprawdzonych elementów i sekwencji elementów programu. Przy okazji można skorygować dotychczasowe, dostrzeżone usterki. W ten sposób chcą tworzyć programy nauczania szkoły zrzeszone w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Edukacji Budowlanej i Kultury Fizycznej. Do pracy nad programem należy zaprosić przedstawicieli pracodawców lub organizacji pracodawców, stowarzyszeń branżowych i ewentualnie uczelni technicznych z regionu. Kluczowym słowem nie powinno być „opiniowanie” rozumiane jako końcowy etap pracy – przekazanie gotowego produktu do zaopiniowania pracodawcy lecz konsultowanie – czyli przedstawianie wstępnego projektu, wspólna praca nad programami. Pozytywne doświad-

czenia takich konsultacji obserwujemy w szkołach, które realizują program „Szkoła innowacyjna i konkurencyjna...” oraz w przypadku szkół które modernizowały programy nauczania w ramach programu PHARE 2002 i PHARE 2003 w województwie kujawsko-pomorskim.

■ Zakończenie

W artykule przedstawiono zadania szkół związane z modernizacją kształcenia zawodowego, zadania, których wykonanie nie jest rzeczą łatwą w krótkim pozostającym do dyspozycji czasie. Modernizacja kształcenia zawodowego stanowi wyzwanie nie tylko dla szkół, ale i dla całego środowiska związanego z lokalnym rynkiem pracy. Celem artykułu było przygotowanie szkół i ich partnerów do wspólnego podjęcia tego wyzwania i wspólnych działań na rzecz podniesienia jakości kształcenia zawodowego, w tym wspólnego tworzenia nowych lub zmodyfikowanych programów kształcenia zawodowego.

Taksonomia Romiszowskiego

Wiedza /umiejętności	Hierarchia	Specyfikacja	Czasowniki używane do opisu osiągnięć końcowych ucznia
Wiedza	Wiedza konkretna (oparta na faktach) – kluczowe słowa: „pamięta”, „rozpoznaje”.	Fakty	Przedstawia fakty Podsumowuje
		Procedury (instrukcje)	Przedstawia instrukcję
	Wiedza koncepcyjna – kluczowe słowo „rozumie”. Dotyczy właściwości i pojęć wymagających przykładów lub kontrprzykładów.	Pojęcia	Definiuje pojęcie
		Zasady	Wyjaśnia zasadę
Umiejętności	Umiejętności reproduktywne (odtwórcze, powtarzalne) dotyczy prostych, powtarzalnych zachowań, które nie zawierają elementu planowania lub udział planowania jest w nich niewielki. Dotyczy standardowych procedur lub regularnie powtarzanych operacji.	Poznawcze	Przeprowadza obliczenia/stosuje zasady
		Psychomotoryczne	Posługuje się narzędziem Wykonuje działanie
		Reaktywne	Przejawia postawy zawodowe
		Interaktywne	Przejawia umiejętności interpersonalne
	Umiejętności produktywne (planowane, twórcze) w odróżnieniu od reproduktywnych, te umiejętności opierają się na kreatywności i planowaniu, towarzyszą im procesy podejmowania decyzji na świadomym lub podświadomym poziomie. Uczeń powinien zastosować informację w nowej sytuacji, w której poprzednio nie działał. Musi znaleźć nowe rozwiązania dla nowych problemów.	Poznawcze	Analizuje złożoną sytuację Ocenia Diagnostuje Organizuje
		Psychomotoryczne	Demonstruje złożone umiejętności
		Reaktywne	Podejmuje działanie w sytuacji awaryjnej
		Interaktywne	Prowadzi zebranie

Modernizacja kształcenia zawodowego szansą rozwoju szkół zawodowych

Autor: Grażyna Przasnyska

Nota o autorze:

Nauczyciel dyplomowany, posiada doświadczenie zawodowe z zakresu nadzoru pedagogicznego oraz kształcenia zawodowego i ustawicznego. Pełni funkcję zastępcy przewodniczącego Krajowej Sieci Tematycznej w obszarze Edukacja i Szkolnictwo Wyższe. Uczestnik eksperckiego zespołu, który opracował koncepcję modernizacji kształcenia zawodowego. Współrealizator kilku projektów związanych z kształceniem zawodowym.

Modernizacja kształcenia zawodowego projektowana i przygotowywana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej obejmie przede wszystkim trzy obszary kluczowe:

- klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego,
- system egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe,
- organizację i strukturę kształcenia ogólnego, zawodowego i ustawicznego.

■ Jakie zmiany w klasyfikacji zawodów?

W obowiązującej obecnie klasyfikacji zawodów określono nazwy zawodów, długość cyklu kształcenia oraz typy szkół ponadgimnazjalnych, w których może odbywać się kształcenie. Wskazano ministrów, na których wnioski zawody zostały wprowadzone do klasyfikacji szkolnej. Punktem wyjścia do modyfikacji jest inne spojrzenie na zawód, to znaczy jego zdefiniowanie jako zbioru kwalifikacji zawodowych, z których każda obejmuje określony zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych wskazanych w podstawie programowej. Zawody podzielono na kilka kwalifikacji – od jednej do trzech. Każdą z kwalifikacji będzie można potwierdzać oddzielnie w procesie kształcenia w systemie egzaminów zewnętrznych. Zmodyfikowana klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego będzie zawierać:

- nazwy zawodów, w których może być prowadzone kształcenie w systemie szkolnym,
- wyodrębnione w ramach wskazanych zawodów kwalifikacje nauczane w systemie kwalifikacyjnych kursów zawodowych,
- zawody, dla których nie wyodrębnia się kwalifikacji w zawodzie,
- wnioskodawców – ministrów, na wniosek których wprowadzono zawody do klasyfikacji,
- obszary kształcenia, dla których przyporządkowano poszczególne zawody ujęte w klasyfikacji,
- typy szkół ponadgimnazjalnych, w których może odbywać się kształcenie.

■ Jakie korzyści (zalety) niesie nowa koncepcja?

Podział zawodu na kwalifikacje udrożni system nabywania kwalifikacji zawodowych. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, którzy będą chcieli podwyższyć posiadane kwalifikacje zawodowe do poziomu technika, będą mieli możliwość uzupełnienia „brakujących” kwalifikacji bez konieczności powtarzania zakresu kształcenia już odbytego w swojej szkole. Wyodrębnienie kwalifikacji w zawodach ułatwi także reagowanie systemu kształcenia zawodowego

na zmieniające się potrzeby rynku pracy. W chwili pojawienia się popytu na określoną kwalifikację możliwe będzie szybkie reagowanie i zorganizowanie kształcenia w odpowiednim zakresie na zawodowym kursie kwalifikacyjnym, trwającym znacznie krócej niż cykl kształcenia w szkole. Dziś wykształcenie odpowiedniego specjalisty wymaga ukończenia pełnego cyklu kształcenia w danym zawodzie, to jest dwa lub trzy lata odpowiednio w zasadniczej szkole zawodowej, cztery w technikum oraz trzy w technikum uzupełniającym lub od roku do dwóch lat w szkole policealnej.

Wobec dynamicznych zmian w gospodarce i braku możliwości szybkiego reagowania edukacji podaż kwalifikacji różni się z popytem na rynku pracy. Nowe rozwiązania teoretycznie mają szansę spowodować, że to „rozumianie” ulegać będzie zmniejszaniu. Istnieje również duże prawdopodobieństwo, że docelowo może nastąpić odejście od kształcenia w poszczególnych zawodach na rzecz zdobywania kwalifikacji, bądź ich zestawów na kilku poziomach. Umożliwi to zdobywanie w systemie szkolnym kwalifikacji z różnych obszarów zawodowych, przyczyniając się do zwiększenia mobilności absolwenta szkoły na rynku pracy. Nowa klasyfikacja zawodów szkolnych ma istotne znaczenie dla rozwoju ustawicznej edukacji zawodowej osób dorosłych, zainteresowanych uzyskaniem dodatkowych kwalifikacji w celu szybkiego przekwalifikowania lub zwiększenia swych szans na rynku pracy. Proponowane rozwiązania mogą niewątpliwie przyczynić się do zmiany świadomości społecznej, polegającej na przyjęciu zasady, że kwalifikacje są towarem na rynku pracy oraz przekonaniu, że kształcenie ustawiczne, szczególnie zawodowe, jest warunkiem koniecznym do prawidłowego funkcjonowania w dzisiejszej rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Stwarzają również realną szansę aktywizacji zawodowej i faktycznego rozwoju społeczeństwa.

Atutem omawianej wyżej zmiany jest również umożliwienie odrębnego potwierdzania każdej z kwalifikacji wyszczególnionej w danym zawodzie w trakcie nauki w szkole. Powinno to ułatwić uczniom i słuchaczom osiąganie lepszych efektów opisanych w podstawie programowej kształcenia w zawodach, a w konsekwencji podnieść, jakość kształcenia. W efekcie powinna poprawić się zdawalność egzaminów zawodowych, która dzisiaj pozostawia wiele do życzenia. Na przestrzeni trzech ostatnich lat przedstawiała się następująco:

– w zasadniczych szkołach zawodowych;

- w 2008 r. – 79,8%;
- w 2009 r. – 80,7%;
- w 2010 r. – 84,2%;

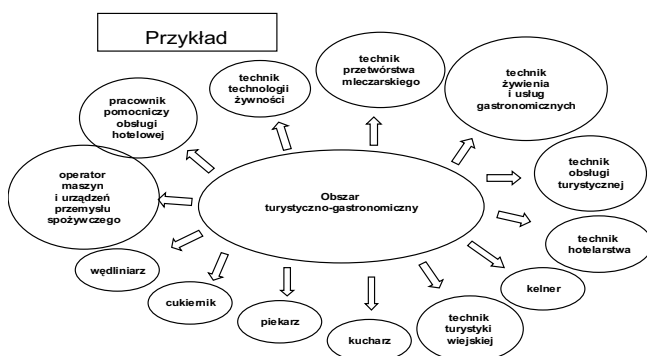
– w technikach i szkołach policealnych;

- w 2008 r. – 50,9%;
- w 2009 r. – 56,7%;
- w 2010 r. – 63,1%.

W koncepcji zmian zaprojektowano możliwość konsolidacji zasobów edukacyjnych i kadrowych w tzw. centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego. Łącznie możliwe to będzie w 8 obszarach (branżach): administracyjno-usługowym, budowlanym, elektryczno-elektronicznym, mechanicznym i górniczo-hutniczym, rolniczo-leśnym z ochroną środowiska, turystyczno-gastronomicznym, medyczno-społecznym i artystycznym. Obszary kształcenia to zestawy zawodów pogrupowanych pod względem wspólnych lub zbliżonych kwalifikacji zawodowych.

Merytoryczna współpraca szkół, organizacji pracodawców powinna odbywać się w tych obszarach (branżach). Ważne to jest szczególnie obecnie, kiedy przed szkołami stoi duże

wyzwanie i szansa – lepiej niż dotychczas i doskonalej trzeba zaprojektować model kształcenie w szkole, bo za rok obowiązywać będą np. nowe plany nauczania, nowe podstawy programowe kształcenia ogólnego i kształcenia w zawodach. W województwie warmińsko-mazurskim próby konsolidacji branżowej szkół podjęto już trzy lata temu. Co roku odbywają się konferencje dla szkół branży hotelarsko-gastronomicznej, w których uczestniczą przedstawiciele: pracodawców, uczelni, okręgowej komisji egzaminacyjnej. Organizatorem konferencji jest kuratorium oświaty. Celem jest zbliżenie „światów” edukacji, rynku pracy i nauki.



Uczestnicy II Wojewódzkiej Konferencji Szkół Kształcących w Branży Gastronomicznej i Hotelarskiej.

Źródło: www.ko.olsztyn.pl – fotoreportaże

Podczas konferencji dyrektorzy i nauczyciele wymieniają się doświadczeniami, omawiane i komentowane są wyniki egzaminów zawodowych. Cenne informacje przekazują nauczyciele, którzy egzaminowali absolwentów podczas egzaminów praktycznych. Dotyczą one między innymi wiedzy i umiejętności dobrze i słabiej opanowanych przez absolwentów szkół. Na podstawie zgłoszonych uwag i spostrzeżeń nauczyciele mogą wprowadzić korekty do realizowanego procesu kształcenia na przykład dokonania zmian w planowaniu i sposobach nauczania. Egzaminatorzy przekazują również wnioski i uwagi dotyczące samej organizacji egzaminu.

Bardzo ważny jest udział pracodawców w konferencjach, podczas których pojawia się okazja i możliwość przekazania najnowszych trendów i zmian obowiązujących w branży. Nauczyciele i pracodawcy dyskutują o tym jak dobrze uczyć. Coraz częściej mistrzowie kuchni aktywnie włączają się w praktyczne szkolenia nauczycieli kształcenia zawodowego zarówno teoretycznego jak i praktycznego. Są one profesjonalnie organizowane i oceniane, nauczyciele chętnie w nich uczestniczą. Często zdarza się, że podczas wakacji nie tylko uczniowie ale również nauczyciele odbywają staże w hotelach czy restauracjach. Dzięki tej współpracy znacznie wzrastają umiejętności praktyczne nauczycieli, a pracodawcy lepiej rozumieją proces kształcenia w szkole, znają obowiązujące podstawy programowe.

Stałe zbliżenie „świata” rynku i edukacji wpływa na doskonalenie strategii kształcenia, co w rezultacie powoduje, że absolwenci szkół są lepiej przygotowani do pracy. Wyżej wspomniane konferencje są ponadto miejscem praktycznego szkolenia młodzieży. Biorą oni bowiem aktywny udział w jej organizacji i przebiegu. Biuro konferencji obsługuje młodzież kształcącą się w zawodzie technik hotelarstwa (zadanie to wpisane jest w podstawę programową kształcenia w tym zawodzie).

■ Po co i jakie zmiany w egzaminie zawodowym?

Postęp techniczny i technologiczny, a co za tym idzie wzrost wymagań zawodowych wynikających z rozwoju gospodarczego, to podstawowe przyczyny wpływające na konieczność zmian w systemie kształcenia zawodowego. Współczesny, bardzo szeroko rozumiany europejski rynek pracy, spowodował, że przepływ osób pomiędzy branżami, regionami, a nawet państwami, stał się faktem. Znaczenia nabiera również możliwość podejmowania przez młodzież nauki i rozwijania swoich umiejętności swobodnie w różnorodnych placówkach szkoleniowych czy uczelniach wyższych. W poszczególnych krajach europejskich zasadniczą wartość ma nie tylko uznawanie już zdobytych kwalifikacji, ale ich aktualizacja i nabywanie nowych. W celu ułatwienia porównywania kwalifikacji i umiejętności zdobywanych w różnym czasie i formach, dostosowania ich do potrzeb rynku pracy zostały stworzone Europejskie Ramy Kwalifikacji. Pomysł ERK pojawił się w 2004 r., natomiast formalnie został przyjęty przez Parlament Europejski w 2008 r. Stworzone dzięki wprowadzeniu koncepcji ERK opisy poszczególnych kwalifikacji zawodowych, traktowane są jako punkt odniesienia i podstawa do tworzenia Krajowych Ram Kwalifikacji. Od 2012 świadectwa i dyplomy z zakresu kształcenia zawodowego mają zawierać odniesienie (za pośrednictwem Krajowych Ram Kwalifikacji) do odpowiedniego poziomu Europejskich Ram Kwalifikacji. Tak więc zmiany w polskim systemie kształcenia zawodowego wynikają nie tylko z potrzeb naszego rynku pracy, ale są także wynikiem postanowień unijnych. ERK obejmują kształcenie młodzieży i osób dorosłych, kształcenie i szkolenia zawodowe oraz kształcenie wyższe, a efekty nauki podawane są w trzech kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji.

Ważnym zadaniem staje się zatem uelastycznienie sposobu potwierdzania kwalifikacji zawodowych oraz oderwanie go od tradycyjnego systemu egzaminowania. Nowy sposób potwierdzania tych kwalifikacji wyraźnie wskazuje na przeniesienie punktu ciężkości z procesu uczenia się na osiągnięte efekty.

Celem zmian jest zwiększenie skuteczności i efektywności kształcenia zawodowego i ustawicznego w kontekście oczekiwań rynku pracy, a w szczególności ujednolicenie systemu egzaminacyjnego i otwarcie go na efekty uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego. Projektowane zmiany polegać będą na:

- stworzeniu możliwości oddzielnego potwierdzania przez ucznia każdej wyodrębnionej kwalifikacji lub potwierdzanie wszystkich kwalifikacji;

- umożliwieniu osobom dorosłym potwierdzania kwalifikacji zdobywanych poza systemem szkolnym;
- wzmocnieniu praktycznego aspektu egzaminu na poziomie technikum;
- utworzeniu z informatyzowanego banku zadań egzaminacyjnych.

Wyżej wymienione zmiany spowodują odejście od sesyjności egzaminu. Aktualnie organizowany jest on w dwóch sesjach zimowej i letniej. Zmiana ma polegać na przeprowadzaniu egzaminów w ośrodkach egzaminacyjnych funkcjonujących w trybie całorocznym.

■ Zawodowe kursy kwalifikacyjne – szansą dla szkół

Wkrótce szkoły zawodowe będą mogły organizować zawodowe kursy kwalifikacyjne. Będą to kursy realizowane w oparciu o podstawę programową w danym zawodzie w zakresie jednej wyodrębnionej kwalifikacji. Ukończenie kursu da danej osobie możliwość przystępowania do egzaminu potwierdzającego nabyte kwalifikacje zawodowe. Potwierdzenie uzyskanej kwalifikacji będzie odbywało się tak, jak w przypadku jej uzyskania w formach szkolnych – przez przystąpienie do egzaminu zewnętrznego, organizowanego przez okręgową komisję egzaminacyjną.

Szkoły, realizujące kursy będą mogły wykorzystywać własną bazę dydaktyczną i kadre – nauczycieli. W sytuacji niżu demograficznego i stale zmniejszającej się liczby młodzieży – kandydatów do szkół zawodowych – rozwiązanie to może być dobrą alternatywą dla nauczycieli tracących pracę. Może ponadto umocnić pozytywny wizerunek szkoły w środowisku, ukazując ją jako prężny ośrodek edukacji nie tylko szkolnej, ale i ustawicznej.

„Kształcenie ustawiczne”² w Polsce dotyczy osób, które spełniły obowiązek szkolny i uczą się w placówkach kształcenia ustawicznego, praktycznego, ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego lub uczęszczają do szkół dla dorosłych. Koncentruje się głównie na osobach młodszych, to jest często do 24 roku życia. Natomiast „uczenie się dorosłych”³ promowane w UE dotyczy osób, które ukończyły kształcenie uprawniające do wejścia na rynek pracy, niezależnie jak długo trwa, łącznie z kształceniem wyższym. Jego uwaga skoncentrowana jest na osobach od 25 do najmniej 65 roku życia.

Osiągnięcie znaczącego postępu w zakresie innowacyjnej gospodarki, nauki, dobrej jakości kształcenia oraz budowy społeczeństwa informacyjnego i obywatelskiego wymaga „uczenia się przez całe życie”. W zespólnym wskaźniku uczenia się od 4 do 64 roku życia zaproponowanym przez Komisję Europejską w toku monitorowania edukacji w Europie, Polska (wraz z Bułgarią, Grecją, Rumunią i Słowacją) znajduje się w ostatniej grupie państw Unii Europejskiej. Istnieje więc potrzeba rozwoju kultury uczenia się szczególnie na etapie uczenia się dorosłych. Jednym z podmiotów, który w dużej mierze może zaangażować i włączyć się w pokonywanie powyższego problemu może być szkoła zawodowa. Szkoły mogą przygotować ofertę kształcenia i doskonalenia nie tylko dla uczniów, ale i słuchaczy kursów dla dorosłych. Ma to szczególne znaczenie w małych miejscowościach. W centrum zainteresowania edukacji powinna być osoba, a nie instytucja czy system.

Dużego znaczenia nabiera proces rozwijania partnerstwa na rzecz uczenia się przez całe życie. Otwarte podejście do uczenia się wymaga partnerskiej współpracy wielu podmiotów i organizatorów. Ważnym i znaczącym partnerem może być właśnie szkoła (szczególnie tam gdzie możliwość wyboru jest znacznie ograniczona).

Przystąpienie szkół do organizacji kursów spowoduje również zwiększenie liczby podmiotów realizujących kursy, co zwiększy konkurencję, wśród podmiotów funkcjonujących

² Definicja kształcenia ustawicznego określona jest w ustawie o systemie oświaty (art. 3, pkt 17)

³ W UE definicje uczenia się dorosłych zapisano w Komunikacie Komisji Europejskiej z 23 października 2007 roku – „Uczenie się dorosłych. Nigdy nie jest za późno na uczenie się”

na rynku, a w rezultacie powinno przyczynić się do lepszej jakości kształcenia. Nowe podstawy programowe sformułowane zostały w języku wymagań (wchłonęły standardy wymagań egzaminacyjnych), a system egzaminów zewnętrznych ma potwierdzać osiąganie tych wymagań. Kładzie się w nich silny akcent na efekty uczenia się. Czyli na to, co osoba uczestnicząca w procesie uczenia się wie, rozumie, potrafi wykonać po zakończeniu danego etapu edukacyjnego, co jest mierzone w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych. Jest to ważnym elementem przygotowania ucznia, słuchacza do uczenia się przez całe życie. Szkoła zawodowa nie tylko powinna uczyć zawodu, ale też tworzyć bazę do jego zmiany, uzupełniania kwalifikacji i kształcenia się poprzez pracę w ciągu całego życia. Kończąc edukację młody człowiek powinien być przygotowany do samodzielnego wykonywania pracy. Powinien cechować się uczciwością, rzetelnością, ale też postawą twórczą i umiejętnością pracy w zespole, co jest oczekiwane i mocno przez pracodawców podkreślane jako niezbędne kompetencje pracownicze. Stawiane one są na pierwszym miejscu wśród kompetencji pożądanych, obok umiejętności uczenia się oraz przyzwyczajenia do wyťažonej, ciężkiej pracy. Jeśli nie będzie stwarzać się w szkole warunków do treningu powyższych postaw i umiejętności, to w pracy młodzi ludzie zetkną się z zupełnie inną rzeczywistością, która znacznie ich przerażać i nie będą sobie w niej dawać rady.

Przed szkołami, dyrektorami, nauczycielami stoi duża autonomia i ogromne wyzwanie. Akty prawne określające zmiany są na ukończeniu. Szkoły otrzymują szerokie wsparcie w ramach projektów systemowych realizowanych przez Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Za chwilę okaże się jak wykorzystały i wykorzystują na co dzień szansę, jaką otrzymały dzięki zmianom prawa oświatowego. Będzie można obserwować czy szkoły zawodowe stają się ośrodkami nowoczesnej edukacji elastycznie reagującymi na potrzeby środowiska, czy cieszą się popularnością i zainteresowaniem zarówno młodzieży jak i ludzi dorosłych.



Dobre praktyki w obszarze edukacji w Europejskim Funduszu Społecznym

Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu

Plac Św. Katarzyny 8
87-100 Toruń
www.cku.torun.pl

Podczas ponad trzydziestu trzech lat istnienia, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu, „wspięło” się na pozycję lidera wśród szkół dla dorosłych w regionie. W ciągu tych lat wprowadziło na rynek pracy około 20 tysięcy absolwentów. Placówka jest świadoma istoty odpowiedniego przygotowania młodych ludzi do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej. W związku z powyższym wyłączne wyposażenie absolwentów w wiedzę teoretyczną uważa za niewystarczające, a za najlepszą praktykę uznaje naukę w rzeczywistych warunkach w zakładach pracy. Niezwykle istotny w procesie tym jest także stosunek pracodawców do uczących się pracowników. Z tych dwóch przesłanek wynika konieczność intensywnej współpracy szkoły ze środowiskiem pracodawców oraz instytucjami rynku pracy. Współpracy, która w dzisiejszej rzeczywistości nie jest doceniana. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu dokłada jednak wszelkich starań, wykorzystując szerokie spektrum możliwości m.in. wyniki badań i analiz związane z rynkiem pracy, aby wpłynąć nie tylko na zadowolenie samych absolwentów, ale także potencjalnych pracodawców.

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu bardzo dobrze wykorzystuje możliwości, jakie daje członkostwo Polski w Unii Europejskiej. Realizuje wiele projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Łączna wartość zakończonych i nadal realizowanych projektów związanych z edukacją wynosi kilkanaście milionów złotych: nauka w formach szkolnych, kursy lub promocja kształcenia ustawicznego, to główne formy wsparcia. We wszystkich projektach niezwykle ważną rolę odgrywają sami pracodawcy. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu zakończyło właśnie realizację projektu partnerskiego „Szkoła właśnie dla Ciebie”, którego kontynuacją stał się projekt „Wykształcenie Twoją szansą”. Obie inicjatywy powstały w ramach Działania 9.3 Upowszechnienie kształcenia ustawicznego w formach szkolnych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Projekty objęły swoim zasięgiem teren całego województwa kujawsko-pomorskiego, dając wykształcenie kilkuset osobom na poziomie szkoły zawodowej, średniej i policealnej. Wiele z tych osób pracowało zawodowo, lecz aby uzupełnić wiedzę i uzyskać formalne potwierdzenie kwalifikacji, podjęło w porozumieniu z zakładem pracy, decyzję o rozpoczęciu nauki. Dzięki projektom szkoła zbliżyła się do miejsca zamieszkania słuchaczy, co umożliwiło pogodzenie nauki, życia rodzinnego i obowiązków zawodowych, bowiem słuchacze nie musieli dojeżdżać do odległych szkół dla dorosłych. Większość uczestników, którzy skończyli naukę, uzyskała tytuły zawodowe technika: prac biurowych, rolnika, informatyka, budownictwa, logistyka, technika bhp, technika hotelarstwa, usług fryzjerskich, administracji, a także opiekuna w domu pomocy społecznej oraz na poziomie szkoły zasadniczej uzyskali tytuł: malarz-tapeciarz. Ciekawym aspektem realizacji projektów stał się także udział szkół dla dorosłych w działaniach na terenie zakładów karnych. W ten sposób Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu włączyło się w resocjalizację osób odbywających karę pozbawienia wolności. Niewątpliwie możliwość uczęszczania przez nie do szkoły stanowi charakter wychowawczy, dając im również szansę odnalezienia się na rynku pracy po odbyciu kary.

Warto podkreślić niezwykle zaangażowanie w zdobywanie wiedzy i umiejętności przez osoby osadzone w zakładach karnych, które dostrzegają i doceniają także władze zakładów karnych.

Przykładem pozytywnej współpracy szkoły z pracodawcami było otwarcie technikum kolejowego, kształcącego w zawodzie technik dróg i mostów kolejowych oraz technik transportu kolejowego. Zakłady kolejowe z Torunia i Bydgoszczy skierowały do CKU dwie grupy swoich pracowników. Pracownicy ci często od wielu lat pracowali w zawodzie, brak im było jednak formalnego wykształcenia średniego i potwierdzenia umiejętności. Zajęcia z przedmiotów zawodowych prowadzone były przez znanych fachowców, głównie inżynierów kolejnictwa, którzy w pracy niejednokrotnie byli przełożonymi słuchaczy, a w szkole ich nauczycielami. Po czterech latach nauki słuchacze zdobyli wykształcenie średnie i zdali egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe, uzyskując tytuł technika, a ukończenie szkoły zapewniło im utrzymanie pracy bądź awans zawodowy i finansowy.

Innym przykładem harmonijnej współpracy Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu z zakładami pracy było wykształcenie ponad 30 pracowników Domu Pomocy Społecznej. Dyrektor Domu Pomocy Społecznej zwrócił się do CKU z prośbą o przyjęcie do szkoły kilkudziesięciu osób, które nie ukończyły szkoły średniej, a którym w wyniku pojawienia się nowych przepisów groziło zwolnienie z powodu braku odpowiedniego wykształcenia. Dom Pomocy Społecznej znajduje się w niewielkiej miejscowości, gdzie nie istnieją w zasadzie żadne inne miejsca pracy, w związku z czym wiele osób zwolnionych, głównie kobiet, znalazłoby się bez środków do życia. Zdobyte wykształcenie średniego miało umożliwić im utrzymanie zatrudnienia. Zajęcia odbywały się w Domu Pomocy Społecznej, co bardzo ułatwiło uczestnictwo w lekcjach, bowiem mieszkańcy tej miejscowości ze względu na trudny dojazd i wysokie dla nich koszty, nie mogliby uczyć się w szkole dla dorosłych w mieście. Nauczyciele z CKU w Toruniu dojeżdżali na zajęcia i egzaminy do słuchaczy. Szkołę skończyło niemal 30 osób, które w ten sposób zostały przygotowane do wykonywania zawodu, a wraz ze świadectwem ukończenia szkoły, które wręczał dyrektor Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu, każda z nich dostała awans z rąk dyrektora Domu Pomocy Społecznej. Niestety, słuchacze, którzy przerwali naukę, zostali zwolnieni z pracy, co stało się, jednak dodatkową motywacją do nauki dla pozostałych uczestników. Był to najbardziej owocny przykład współpracy szkoły z pracodawcą.

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu, oprócz kształcenia formalnego, prowadzi także różnorodne kursy. Zainteresowane tą formą nauki są najczęściej osoby, które chcą zdobyć nowe umiejętności bądź zaktualizować swoją wiedzę. Do grupy tej należą zarówno pracujący jak i bezrobotni. Tematyka kursów zgodna jest z potrzebami rynku pracy. CKU w Toruniu wykształciło między innymi dużą grupę księgowych, które po zdaniu egzaminów eksternistycznych mogły, zgodnie z wchodzącymi w życie przepisami prawnymi, wykonywać nadal swoje obowiązki, zachowując dotychczasowe stanowiska, szczególnie w jednostkach budżetowych. Ponadto prowadząc kurs murarski CKU nawiązało współpracę z firmą budowlaną, w której odbywały się zajęcia praktyczne w warunkach rzeczywistych. Pracodawca na bieżąco obserwował i oceniał uczestników zajęć, a po ich zakończeniu zatrudnił osoby, które zdobyły jego zaufanie, wykazując się odpowiednimi umiejętnościami i zaangażowaniem w pracy.

Tereny gmin wiejskich: Chełmno, Grudziądz, Lisewo i Stolno obejmuje swoim zasięgiem Lokalna Grupa Działania „Vistula – Terra Culmensis – Rozwój przez Tradycję”. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu współpracowało z tym stowarzyszeniem przy realizacji dwóch projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej: „Zawód właśnie dla Ciebie – fryzjer” i „Zawód właśnie dla Ciebie – florysta”. Na kursie fryzjerskim uczestniczki poznały teorię, a co najważniejsze intensywnie ćwiczyły na główkach fryzjerskich i głowach rzeczywistych modeli. Zajęcia praktyczne prowadzone były przez mistrza fryzjerskiego. Uczestniczki kursu florystycznego

układały natomiast bukiety ze świeżych i suchych kwiatów, poznawały tajniki upraw roślin ozdobnych, przystrajały samochody i sale weselne, a oprócz umiejętności zawodowych poznały także obsługę kas fiskalnych oraz podstawy przedsiębiorczości. Wszystkie zajęcia odbywały się w Wabczu koło Stolna, blisko miejsca zamieszkania uczestniczek. W ramach projektu zorganizowana została wycieczka do Torunia i wyprawa do hurtowni florystycznych oraz fryzjerskich. Po zakończeniu szkoleń kilka par rozpoczęło pracę zgodnie z umiejętnościami, które nabyły. Pozostałe wykorzystują swoje umiejętności w życiu codziennym – w czasie wesel, dożynek, świąt i na różnych imprezach.

Centrum w Toruniu współpracuje także z Gminą Osiek, wspólnie realizując projekt „Zawód właśnie dla Ciebie” skierowany do mieszkańców gminy. W jego ramach przeprowadzone zostały szkolenia w dwóch grupach: opiekunka osób zależnych i spawacz. Tematyka kursów wybrana została zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy. Z informacji Urzędu Gminy w Osieku wynikało, iż obie umiejętności są bardzo cenione przez potencjalnych pracodawców na tym terenie. Uczestniczące w projekcie panie uczyły się sposobów sprawowania opieki, ćwicząc pod okiem pielęgniarki środowiskowej, w domach osób chorych. Uczestnicy – panowie pracowali ze sprzętem spawalniczym, a na zakończenie zdali egzamin zewnętrzny, zdobywając uprawnienia spawacza. Po zakończeniu szkoleń kilka osób otrzymało propozycje pracy.

CKU w Toruniu od początku swego istnienia kształci fryzjerów. Absolwenci centrum sprzed wielu lat prowadzą obecnie własne zakłady fryzjerskie i sprawnie funkcjonują na rynku pracy. Często zwracają się do CKU, zgłaszając zapotrzebowanie na nowych pracowników. Niejednokrotnie są to firmy o różnych, bardzo specyficznych wymaganiach. Przekazują one sugestie dotyczące wyposażenia absolwentów w określone umiejętności, wskazując, jakie mają konkretne potrzeby, a Centrum dzięki takiej współpracy dostosowuje swoje programy nauczania.

Będąc największą szkołą dla dorosłych w regionie Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu dokłada wszelkich starań, aby kształcić zgodnie z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy. W tym celu utrzymuje stałe kontakty z pracodawcami. Nie zawsze jednak, mimo chęci współpracy z obu stron, jest ona możliwa. Zaistniała bowiem sytuacja, w której firma z Torunia – dealer samochodów, reprezentujący znaną markę – zwrócił się do CKU z prośbą o wykształcenie elektryków samochodowych. Ponieważ jednak centrum dotychczas kształciło wyłącznie elektryków, de facto obecnie mniej przydatnych w samochodowych zakładach naprawczych, nie miało wykształconej kadry do prowadzenia zajęć w nowym zawodzie. Pomimo szeregu prób znalezienia odpowiednich nauczycieli, z uwagi na brak wyposażonych w nowoczesną wiedzę nauczycieli elektroników, CKU nie udało się zatrudnić odpowiedniej kadry. Elektrycy – właściciele firm (potencjalni nauczyciele) nie zgodzili się prowadzić zajęć i uczyć w szkole, ze względu na niską stawkę nauczycielskiego wynagrodzenia.

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu wielokrotnie planowało swoje działania zgodnie z sugestiami pracodawców, z własnej inicjatywy wychodząc naprzeciw ich potrzebom i współpracując z gminami województwa kujawsko-pomorskiego. Na terenie gmin CKU prowadziło kampanie informacyjne związane z kształceniem osób dorosłych. Były to projekty w ramach Działania 9.3 PO KL współfinansowane ze środków Unii Europejskiej: „Ścieżki wiedzy” i „Kształcenie ustawiczne kluczem do sukcesu”. W projektach promowana była nauka wśród potencjalnych słuchaczy oraz pracodawców, a także odbywało się wiele spotkań w sołectwach, na sesjach rad gminy, w kołach gospodyń wiejskich oraz przy okazji różnych lokalnych imprez, m.in. w Lisewie, Osieku, Kikole. CKU informowało o możliwościach kształcenia osób dorosłych, często bezrobotnych, co niejednokrotnie przekładało się na współpracę z Wójtami, którzy korzystali z propozycji CKU. W gminie Płużnica, w ramach Działania 9.3, grupa mieszkańców ukończyła szkołę policealną – kształcąc się w zawodzie technik administracji. Sama nauka odbywała się

w Płużnicy, a kierunek został wybrany na potrzeby gminy, bowiem na terenie tym brakowało odpowiednio przygotowanych pracowników. Po ukończeniu szkoły absolwenci rozpoczęli pracę w Urzędzie, a dotychczas pracujący, zyskali pewność dalszego zatrudnienia.

Od wielu lat trwa również współpraca centrum z urzędami pracy oraz ośrodkami pomocy społecznej w zakresie kształcenia osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Naukę uczestnicy kursów rozpoczynają od zajęć teoretycznych w szkole, a praktyczne umiejętności mogą zdobywać także w CKU, wykorzystując bogato dostępne wyposażenie. Często jednak bezrobotni odbywają praktyki zawodowe w konkretnych zakładach pracy np. w barach, restauracjach i zakładach kosmetycznych. Istnieją przypadki, w których osoby dostrzeżone przez potencjalnych pracodawców pozostają tam, uzyskując zatrudnienie.

Do osób nieaktywnych zawodowo skierowany został także projekt „Kwalifikacje kluczem do przyszłości osób niepracujących”. Obejmował on swoim zasięgiem dwie gminy: Lipno i Kikół oraz powiaty brodnicki i toruński. W jego ramach odbyły się kursy: florystyczny, fryzjerski, elektryczny i barmana-baristy. W trakcie nauki przeważały zajęcia praktyczne, a nabyte umiejętności zwiększyły szanse znalezienia zatrudnienia poza rolnictwem przez absolwentów. Uczestnicy wyrażali bardzo pochlebne uwagi na temat szkoleń, co wpłynęło na ich ukończenie przez 80 osób.

Słuchacze techników i szkół policealnych zobowiązani są odbyć w trakcie nauki praktyki zawodowej. Niektórzy z nich samodzielnie znajdują odpowiedni urząd bądź przedsiębiorstwo, innym pomaga Centrum, kontaktując się z pracodawcami, którzy określają wymagane umiejętności i profil szukanego pracownika. Nauczyciele CKU dostosowują program praktyk pod te wymagania i wówczas kierują słuchacza do firmy, w której odbywa on praktykę, a wracając, dzieli się swoimi doświadczeniami i przekazuje szkole informację zwrotną. W procesie dydaktycznym CKU wykorzystuje wiedzę praktyczną nabytą przez słuchacza w rzeczywistych warunkach pracy. Warto podkreślić, iż dobre miejsce odbywania praktyk jest niezwykle istotne dla przyszłej pracy absolwenta i jego miejsca na rynku pracy, bowiem uzupełnia on swoją wiedzę teoretyczną praktycznymi umiejętnościami, zgodnymi z potrzebami konkretnych zakładów pracy. Podczas organizowania praktyk dla słuchaczy, CKU zwraca uwagę by istniała możliwość zatrudnienia absolwenta na stałe po jej zakończeniu, tak aby było to jego pierwsze miejsce pracy.

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu chętnie podejmuje współpracę z innymi ośrodkami kształcenia osób dorosłych. Istniejąca w Centrum Kształcenia Ustawicznego firma symulacyjna, jedyna w regionie, współpracuje w ramach Działania 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego PO KL z Liderem Projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, którego celem jest utworzenie podobnych firm na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. Doświadczenia CKU są wykorzystywane do przygotowania beneficjentów – nauczycieli młodzieżowych szkół zawodowych do prowadzenia zajęć w firmach tego rodzaju.

Wszystkie podejmowane przez Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu działania świadczą o tym, iż placówka ta zdaje sobie sprawę z faktu, że sprawne i efektywne funkcjonowanie szkoły w gospodarce opartej na wiedzy wymaga jej bliskiej współpracy z pracodawcami i instytucjami rynku pracy.

Zespół Szkół Inżynierii Środowiska Centrum Kształcenia Ustawicznego

ul. Smoleńska 5/7
80-058 Gdańsk
www.zsis.gda.pl

Zespół Szkół Inżynierii i Środowiska Centrum Kształcenia Ustawicznego w Gdańsku istnieje od 1946 roku. Szkoła kształci młodzież i dorosłych na następujących kierunkach: technik inżynier środowiska i melioracji; technik ochrony środowiska; technik technologii żywności; technik budownictwa wodnego; technik rolnik; asystent osoby niepełnosprawnej; opiekun osoby starszej; liceum profilowane, profil socjalny. Głównymi priorytetami w zakresie kształcenia zawodowego w centrum jest przede wszystkim wykształcenie ludzi: twórczych, kreatywnych, wyposażonych w wiedzę i „otwartych na świat”, pożądaných i efektywnie poruszających się po rynku pracy, przygotowanych do przeżywania życia w sposób pełny i satysfakcjonujący. Istotą działania centrum jest także przygotowanie młodych ludzi do zawodów, które istnieją na rynku pracy, a także wyrobienie u nich zdolności do przystosowania się w przyszłości do wykonywania pracy, której sobie jeszcze nie wyobrażamy. Centrum kładzie również nacisk na wzmacnianie współpracy międzynarodowej w celu promocji mobilności edukacyjnej i zawodowej oraz tworzenie sieci współpracy i innych działań ponadnarodowych w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Praktyczna nauka zawodu w CKU realizowana jest w różnej formie, tak by każdy uczeń znalazł coś dla siebie.

■ Przykłady „dobrych praktyk” w ramach realizacji praktycznej nauki zawodu w ZSIŚCKU:

Udział młodzieży w międzynarodowych projektach edukacyjnych:

GLOBE – międzynarodowy program edukacyjno-ekologiczny. Szkoła uczestniczy w programie od 1997 roku. Jako pierwsza wśród szkół polskich w 1998 roku przesłała do Waszyngtonu dane pomiarów środowiska w dwóch obszarach: hydrologicznym i atmosferycznym. Obecnie pomiarami obejmowanych jest kilka obszarów badawczych m.in. glebowe, fenologiczne, pokrycia terenu, hydrologiczne, atmosferyczne. Dane przesyłane są codziennie do Urzędu do spraw Atmosferycznych i Oceanicznych przy NASA w Waszyngtonie. Młodzież ma nie tylko możliwość uczestniczenia w zajęciach terenowych, laboratoryjnych, ale również w ramach programu bierze udział w obozach ekologicznych (również międzynarodowych jak np. obóz z udziałem uczniów z Esbjerg w Danii, którego efektem był raport wpływu ładunku zanieczyszczeń niesionego przez rzekę Czarna Wda na czystość wód przybrzeżnych Morza Bałtyckiego), konkursach i konferencjach (np. Sztokholm Junior Water Prize gdzie za pracę badawczą na bazie pomiarów Globe pt. „Badania Potoku Oruńskiego” uczennice szkoły zdobyły Dyplom Polskiej Federacji Zasobów Wodnych). Nauczyciele programu Globe w ramach Centrum Edukacji Ekologicznej prowadzą zajęcia upowszechniające badania lokalnego środowiska, których celem jest zaszczepienie idei programu Globe w szkołach na terenie miasta Gdańska i okolicznych gmin. Zajęcia w formie warsztatów obejmują szkolenia nauczycieli i uczniów tych szkół. Zajęcia organizowane są w blokach tematycznych np. badania fizyko-chemiczne wody, badanie jakości powietrza, warsztaty meteorologiczne, ciekawe reakcje chemiczne w kontroli stanu środowiska. Szkoła jest wpisana na honorową, światową listę szkół

realizujących program Globe. Młodzież codziennie bada elementy środowiska w obszarze fenologii, meteorologii, hydrologii i przesyła do NASA.

BSP – Baltic Sea Project. Od 2003 roku szkoła uczestniczy w projekcie BSP. Jest to projekt ekologiczny dla szkół stowarzyszonych w ASP UNESCO powstały z inicjatywy Komitetu Głównego UNESCO w Finlandii w 1989 roku. Zrzesza on szkoły z dziewięciu państw leżących nad Bałtykiem, a mianowicie z: Finlandii, Szwecji, Danii, Niemiec, Polski, Litwy, Estonii, Rosji i Łotwy. Głównym celem projektu jest edukacja ekologiczna dzieci i młodzieży z zakresu ochrony Morza Bałtyckiego. „The Baltic Sea Project” informuje i naucza, młode pokolenie dziewięciu sąsiedzkich państw, jak naprawić błędy pokoleń doby burzliwej industrializacji, która przyczyniła się do dewastacji wód i życia biologicznego naszej największej zlewni. Projekt ten nie tylko uczy szacunku do przyrody ożywionej i nieożywionej, ale przede wszystkim daje uczniom podstawy wiedzy i przygotowanie praktyczne do wdrażania zrównoważonego rozwoju. Uczniowie działający w programie mają możliwość poszerzenia wiedzy o przyrodzie, kulturze, obyczajach oraz stosunkach politycznych i społecznych wszystkich bałtyckich sąsiadów. Poznają zasady demokracji, tolerancji i współpracy w obrębie państw bałtyckich należących bądź kandydujących do Unii Europejskiej. Odbywa się to nie tylko dzięki corocznym konferencjom i warsztatom.

„Błękitny Patrol”. Program polega na patrolowaniu przez młodzież wybranego odcinka wybrzeża Morza Bałtyckiego. Patrole odbywają się raz w tygodniu.

Hałas i jego źródła w moim otoczeniu. Celem tego programu jest upowszechnianie świadomości zagrożeń środowiska naturalnego związanego z problemem natężenia ruchu samochodów oraz kształtowanie prawidłowych zachowań i postaw ekologicznych. Uczniowie badają klimat akustyczny wybranych fragmentów miasta Gdańska i wykonują mapę akustyczną określonego obszaru.

Monitoring atmosfery aglomeracji miejskiej Gdańska. Szkoła współpracuje z Agencją ARMAAG. W szkole zamontowany został panel informacyjny, który umożliwia otrzymywanie ze stacji centralnej CAS ARMAAG danych dotyczących informacji o jakości powietrza atmosferycznego aglomeracji gdańskiej.

„Strażnicy Morza Bałtyckiego”. Współpraca ze Stacją Morską Instytutem Oceanologii Uniwersytetu Gdańskiego – Fokarium na Helu. Współudział w badaniu zachowań fok, składu pokarmu, wieku, trasy wędrówek, zatrucia tkanek substancjami toksycznymi oraz ustalanie najważniejszych zagrożeń i przyczyn śmierci tych zwierząt.

Projekt Leonardo da Vinci. Szkoła od kilku lat aktywnie uczestniczy w europejskim programie edukacyjnym Leonardo da Vinci. W ramach projektów realizowanych w latach 2004-2011, we współpracy z ośrodkami partnerskimi – Wyższą Inżynierską Szkołą Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy w Radomiu oraz Instytutem Organizacji i Ochrony Pracy w Radomiu, Instytucją Szkoleniową DEULA w międzynarodowych wymianach wzięli udział nauczyciele i uczniowie szkoły. Celem projektów jest umożliwienie młodzieży odbycia stażu w Niemczech, w ramach którego mogą poznać metody pracy w różnych zakładach, brać udział w pomiarach i badaniach środowiska. Jest to doskonały sposób na lepsze poznanie języka niemieckiego, zwiedzenie regionu i zawarcie ciekawych znajomości z rówieśnikami

z zagranicy. Uczestnictwo w wymianach jest potwierdzane certyfikatem wydanym przez niemiecką instytucję partnerską oraz zaświadczeniem od promotora projektu. Uczestnicy otrzymują również dokument **Europass Mobility**, potwierdzający odbycie europejskiej ścieżki kształcenia i doskonalenia zawodowego. Co roku na praktykę zawodową do Niemiec wyjeżdżają 2-3 osiemnastoosobowe grupy młodzieży. Przykładowe tematy projektów:

- Porównanie metod stosowanych w analizie czystości wód w Niemczech i Polsce (Deula Hildesheim),
- Porównanie zasad gospodarowania odpadami w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej (Deula Hildesheim),
- Metody badań zanieczyszczeń powietrza stosowane w Niemczech i Polsce (Deula Nienburg),
- Porównanie zasad wykorzystywania odpadów w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej (Deula Berlin Brandenburg).

■ Obozy ekologiczne

Co roku, od 1993 r. organizowane są obozy ekologiczne dla młodzieży uczęszczającej do szkoły i szkół zaprzyjaźnionych, w ramach których wykonywane są badania środowiska lokalnego i następuje porównywanie stanu czystości wód powierzchniowych w Polsce. Ponadto opracowywane są raporty ekologiczne na temat środowiska lokalnego oraz następuje wymiana doświadczeń w zakresie ekologii i kształtowania środowiska z Rosją i Szwecją, w ramach wspólnych badań fizykochemicznych wód Bałtyku i osadów dennych. Podczas obozów ekologicznych młodzież przede wszystkim poznaje najbliższą okolicę od strony zagrożenia środowiska, uczy się być razem ze sobą, najbliższą okolicą, przyrodą, dzieli się pracą laboratoryjną i przygodami w ciekawych przyrodniczo i krajobrazowo terenach z rówieśnikami, a także samodzielnie organizuje terenowe laboratoria badawcze, nawet w bardzo niecodziennych warunkach. Istotnym elementem jest także wykorzystywanie wiedzy w konkretnych sytuacjach badawczych, sporządzanie raportów o stanie środowiska, które służą pomorskim gminom, jak również wymiana doświadczeń z rówieśnikami z Europy, przy jednoczesnym dobrym spędzaniu czasu wolnego z edukacją ekologiczną w tle.

■ „**Badamy i chronimy nasze lokalne środowisko**” – warsztaty ekologiczne, w których uczestniczy młodzież szkoły oraz uczniowie szkół gimnazjalnych z województwa pomorskiego odbywają się w następujących blokach tematycznych: badania fizyko-chemiczne wody; biowskaźniki jakości przyrody (biowskaźniki czystości wody: „Co żyje w kropli wody?”, biowskaźniki czystości atmosfery – za pomocą skali porostowej, biowskaźniki jakości gleby); warsztaty meteorologiczne; badanie jakości gleby; badanie fizykochemiczne żywności; „Słoneczne szkoły” – wykorzystanie energii słonecznej jako alternatywnego źródła energii; hałas a zdrowie człowieka (profilaktyczny multimedialny program badania słuchu „Słyszę”, hałas w naszym lokalnym środowisku – sporządzanie map akustycznych).

■ Wymiana młodzieży ze szkołą branżową w Krakowie

W ramach praktyk zawodowych młodzież technikum inżynierii środowiska wyjeżdża na tydzień do Krakowa w celu poznania zagospodarowania hydrotechnicznego potoków górskich, poznania w praktyce różnic w gospodarce zasobami wodnymi na terenach nizinnych i górskich, obserwacji dynamiki przepływów i stanów wód cieków górskich, poznania problemu zaopatrzenia w wodę terenów o dużym zróżnicowaniu wysokościowym oraz sposobów ich rozwiązywania, a także poznania walorów przyrodniczych, kulturowych i historycznych regionu.

■ Współpraca z uczelniami

Szkoła współpracuje z następującymi uczelniami:

- Politechniką Gdańską, Wydział Chemii

- objęcie patronatem klasy o profilu ochrona środowiska,
- promowanie absolwentów ZSIŚCKU na kierunek ochrona środowiska PG, współpraca Naukowego Koła Chemików PG z zespołem przedmiotowym ochrony środowiska,
- prowadzenie zajęć i wykładów popularnonaukowych, udostępnianie pracowni i laboratoriów.

- Uniwersytetem Gdańskim, Wydział Chemii

- poprawa jakości i skuteczności kształcenia przedmiotów ścisłych: matematyki, fizyki, chemii,
- nowoczesne metody kształcenia przedmiotów zawodowych ochrony środowiska,
- prowadzenia zajęć i wykładów popularnonaukowych, udostępniania pracowni i laboratoriów.

■ Praktyki zawodowe w zakładach pracy

Szkoła współpracuje z lokalnymi pracodawcami w ramach: przygotowania uczniów do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, wymiany doświadczeń, koordynacji działań poprawiających jakość i skuteczność kształcenia, a także odbywania zajęć praktycznych i praktyk zawodowych przez uczniów szkoły w specjalistycznych pracowniach i laboratoriach.

■ Praktyki w ZOO

Kontynuacja prac sprzed 20 lat, naprawa, renowacja tego, co zrobili uczniowie w poprzednim stuleciu. Młodzież wykonuje w ramach zajęć praktycznych następujące prace na terenie ZOO: wykonywanie zbiegów melioracyjnych (np. odwodnienie wybiegów dla zwierząt), badania stanu czystości zbiorników wodnych, wykonywanie umocnień skarp, jak również wykonywanie pomiarów hydrologicznych.

■ Komputerowe wspomaganie projektowania

Każdy uczeń klasy drugiej odbywa 20 godzinny kurs AutoCADa i otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kursu.

■ Europejski Fundusz Społeczny

- „Wyrównywanie szans edukacyjnych młodzieży szkoły zawodowej” – 2009 rok
- „Wyszktałcony i mobilny absolwent technikum” – 2010–2011

Celem projektów było wyrównywanie szans edukacyjnych młodzieży ZSIŚCKU w Gdańsku poprzez organizację i realizację dodatkowych godzin zajęć dydaktycznych, organizację różnorodnych form aktywizacji, podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego oraz zmniejszenie dysproporcji w osiągnięciach uczniów. Zajęcia zrealizowane w ramach projektu stanowiły zajęcia wyrównawcze z: matematyki, języka angielskiego, języka polskiego, przygotowania do egzaminu z przygotowania zawodowego, komputeryzacji, a także warsztaty profilaktyczne, jak i zajęcia z doradztwa zawodowego. W ramach projektu zorganizowane zostało również laboratorium badań ekologicznych z elementami meteorologii, ekologiczny obóz naukowy oraz zielone szkoły dla uczniów szczególnie zainteresowanych tą dziedziną nauki i pragnących kontynuować naukę na uczelni wyższej.

Współpraca ze zdelegalizowanym Liceum Humanistycznym w Mińsku – „Młodzież emisariuszami idei proekologicznej i demokratycznej w lokalnym środowisku”.

Od 2004 roku szkoła jest współorganizatorem pobytu osób ze zdelegalizowanego Liceum Humanistycznego w Mińsku. Podczas pobytu w Gdańsku (2 tygodnie w latach 2004–2009 oraz pobyt miesięczny w listopadzie) młodzież odbywa zajęcia dydaktyczne w języku ojczystym, a także bierze udział w realizacji zadań dodatkowych będących elementem wzbogacania programu dydaktycznego o zagadnienia prospołeczne i proekologiczne, obywatelskie i kulturalne. Dzięki wizytom w Polsce następuje stałe podnoszenie świadomości obywatelskiej, upowszechnienie języka ojczystego Białorusinów oraz przyjmowanie aktywnych postaw obywatelskich, szerzenie idei poszanowania tożsamości narodowej i kulturowej, przewyżnianie barier, stereotypów i uprzedzeń zakorzenionych w mentalności i kulturze. Uczniowie mają dostęp do edukacji formalnej i nieformalnej, a także do edukacji międzykulturowej. Pobyt przewiduje codzienne zajęcia dydaktyczne uwzględniające wszystkie zagadnienia zawarte w programie nauczania liceum oraz zajęcia sportowe i integracyjne. Dzięki udziałowi w różnorodnych projektach i różnych formach realizacji praktycznej nauki zawodu młodzież ma możliwość skonfrontowania teorii z rzeczywistością, wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności. Środki finansowe na realizację ww. działań szkoła pozyskuje z funduszy UE, konkursów organizowanych przez Gminę Miasta Gdańska, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Ministerstwo Spraw Zagranicznych oraz Ministerstwo Edukacji.

Opracowali: Aleksander Nagucki, Anna Bobrowska

Publiczna Policealna Szkoła Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi

ul. G. Narutowicza 122

90-145 Łódź

www.nowoczesnaszkola.edu.pl

Publiczna Policealna Szkoła Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi powołana w 2007 roku przez Samorząd Województwa Łódzkiego jest jedną z niewielu placówek specjalizujących się w kształceniu zawodowym osób dorosłych z Łodzi i regionu. Obecnie szkoła kształci w następujących kierunkach: technik informatyk, technik mechatronik, technik urządzeń sanitarnych, technik logistik, technik pojazdów samochodowych, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik gazownictwa, technik mechanik, technik technologii chemicznej, technik drogownictwa, technik elektryk, technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej, technik organizacji usług gastronomicznych, technik technologii ceramicznej, renowator zabudów architektury, technik mechanik lotniczy oraz technik organizacji reklamy. Realizowane kierunki kształcenia zostały zasugerowane przez pracodawców, którzy wyrazili zainteresowanie zatrudnieniem absolwentów szkoły. Słuchacze mają zatem perspektywę podjęcia ciekawej i dobrze płatnej pracy po ukończeniu nauki. Kształcenie w placówce proponowane jest osobom zainteresowanym zdobyciem nowego zawodu, zmianą pracy, uzupełnieniem wykształcenia czy podniesieniem kwalifikacji.

Jako jedna z nielicznych szkół w Polsce placówka realizuje kształcenie w systemie modułowym i dualnym, w których cele kształcenia i materiał nauczania wynikają z przyszłych zadań zawodowych. Przygotowując słuchacza do określonego zawodu zwraca się szczególną uwagę na realizację zadań zbliżonych do tych, które są wykonywane na stanowisku pracy. Taka organizacja procesu kształcenia łączy nabywane umiejętności w typowym procesie dydaktycznym oraz w warunkach produkcyjnych na wydzielonych stanowiskach szkoleniowych w firmach. Szkoła preferuje aktywizujące metody nauczania, wyzwalające aktywność, kreatywność i zdolność do samooceny. W takim układzie nauczyciel staje się doradcą, partnerem oraz projektantem procesu dydaktycznego. Realizowane programy nauczania posiadają elastyczną strukturę, można je modyfikować i uzupełniać nie burząc całościowej konstrukcji a jedynie dostosowując treści do zmieniających się potrzeb rynku pracy, rozwoju nauki i technologii oraz predyspozycji słuchacza. Proponowana przez szkołę forma zajęć zwiększa efektywność kształcenia, co jest szczególnie ważne w szkołach dla dorosłych, do których niejednokrotnie trafiają osoby mające dłuższą przerwę w nauce. W celu zapewnienia słuchaczom wysokiego poziomu zajęć, placówka współpracuje z innymi placówkami oświatowymi: Politechniką Łódzką, Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego oraz Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3, 7, 20 w Łodzi, które dysponują odpowiednio wyposażonymi pracowniami, przygotowanymi do realizowania poszczególnych jednostek modułowych. Proces kształcenia i uczenia się ukierunkowany jest na osiąganie konkretnych, wymiernych rezultatów, w formie ukształtowanych umiejętności intelektualnych i praktycznych, które umożliwiają wykonywanie określonego zakresu pracy w zawodzie. Szkoła dysponuje nowoczesną bazą techniczną i dydaktyczną oraz wykwalifikowaną kadrą nauczycielską w skład której wchodzi wielu wysokiej klasy specjalistów z firm partnerskich.

Szkółą bardzo duży nacisk kładzie na badanie rynku pracy poprzez współpracę z Wojewódzkim i Powiatowymi Urzędami Pracy oraz czołowymi przedsiębiorstwami województwa łódzkiego. Dzięki temu kierunki kształcenia proponowane przez szkołę wynikają z aktualnych potrzeb lokalnego rynku pracy. Wśród wielu partnerów, którzy aktywnie uczestniczą w poszerzeniu oferty edukacyjnej szkoły należy wymienić następujące firmy: Haering Polska Sp. z o.o., B/S/H, FESTO Sp. z o.o., ASCO JOUCOMATIC Sp. z o.o., Wirthwein Polska Sp. z o.o., ABB ELTA, Philips, Mazowiecka Spółka Gazownictwa Sp. z o.o., Coko-Werk Polska Sp. z o.o., Mecalit Polska Sp. z o.o., Procter&Gamble, Panta Plast Sp. z o.o., Bilplast Sp. z o.o., TVP 3, RADIO Łódź, STO AG, Ceramika Paradyż, Mercedes, Bartolini Air Sp. z o.o., Łódzka Okręgowa Rada Izby Architektów oraz Grzegorz Zieliński przedstawiciel łódzkich restauratorów i prezes łódzkiego *convivium Slow Food*. Na mocy podpisanych listów intencyjnych współpraca Stron realizowana jest poprzez wspólne podejmowanie inicjatyw z zakresu działalności edukacyjno-doradczej w ramach nowo utworzonych i istniejących kierunków, organizowaniu oraz realizacji przedsięwzięć mających na celu propagowanie wykorzystywania nowoczesnych technologii w systemie kształcenia. Zakres współpracy dotyczy realizowanych przez stronę projektów w ramach uzgodnionych obszarów kształcenia oraz prowadzonej działalności gospodarczej. Są to m.in.:

- propagowanie i realizacja wspólnych projektów w zakresie rozwoju obu instytucji,
- organizowanie konferencji, seminariów i spotkań informacyjnych,
- organizowanie innych wspólnych działań, także o charakterze promującym wspólnie wypracowane rezultaty,
- integracja potencjału jednostek dla rozwoju gospodarki w regionie łódzkim,
- prowadzenie kształcenia zawodowego w formie przeprowadzania zajęć praktycznych i praktyk zawodowych na terenie firm przy wykorzystaniu ich bazy technicznej,
- umożliwienie przez szkołę uzupełnienia wykształcenia aktualnie zatrudnionym w firmach,
- organizacja wycieczek dla słuchaczy szkoły w celu zapoznania się z najnowocześniejszymi technologiami,
- dostosowanie specjalizacji w modułowych programach nauczania dla potrzeb pracodawców,
- gotowość zatrudnienia absolwentów szkoły przez firmy,
- publikowanie informacji dotyczących podjętej współpracy,
- system stypendialny fundowany przez firmy dla słuchaczy szkoły,
- doposażenie szkoły w materiały i pomoce dydaktyczne,
- wymiana doświadczeń związanych z badaniem potrzeb rynku pracy,
- wspólna akcja promocyjna placówek.

Dzięki tej współpracy szkoła może na bieżąco monitorować rynek pracy, oraz zwracać uwagę na odpowiedni dobór treści nauczania wynikający z jego potrzeb. Powyższe działania pozwalają na funkcjonowanie innowacyjnego kształcenia zawodowego wprowadzającego rozwiązania techniczne i technologiczne zakładów pracy na ścieżkę edukacji zawodowej oraz prezentacji najnowszych rozwiązań technicznych i technologicznych branży reprezentowanej przez firmy i pośrednio przez szkołę.

„Nowoczesna szkoła, nowoczesna nauka, nowoczesna praca – PARTNERSTWO DLA WIEDZY” pod takim hasłem odbywają się dwa razy w roku spotkania pracodawców współpracujących z Publiczną Policealną Szkołą Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi. Wszyscy oni aktywnie uczestniczą w procesie edukacji oraz w poszerzaniu oferty edukacyjnej szkoły. Celem organizowanych przez szkołę spotkań pracodawców było stworzenie odpowiednich warunków do wzajemnego poznania się, nawiązania kontaktów oraz omówienia

istotnych kwestii z zakresu partnerstwa. Spotkania stanowią szerokie forum dla wymiany poglądów, doświadczeń oraz różnorodnych koncepcji. Tego typu komunikacja kierunkuje w przyszłości działania szkoły w odpowiednią stronę w zakresie współpracy na płaszczyźnie szkoła – firma, którą najlepiej określają następujące obszary wspólnych działań:

- prowadzenie kształcenia zawodowego w formie zajęć dydaktycznych i praktyk zawodowych na terenie firm przy wykorzystaniu ich bazy technicznej,
- umożliwienie przez szkołę uzupełnienia wykształcenia aktualnie zatrudnionym w firmach,
- organizowanie dla słuchaczy szkoły wycieczek fakultatywnych do firm w celu zapoznania ich z najnowocześniejszymi technologiami,
- dostosowanie specjalizacji w modułowych programach nauczania dla potrzeb pracodawców,
- gotowość zatrudnienia absolwentów szkoły przez firmy,
- publikowanie informacji dotyczących podjętej współpracy między szkołą i firmą,
- realizacja przez firmy systemu stypendialnego na rzecz słuchaczy szkoły,
- doposażenie szkoły w materiały i pomoce dydaktyczne,
- wymiana doświadczeń związanych z badaniem potrzeb rynku pracy,
- przedstawianie najnowszych rozwiązań technicznych i technologicznych branży reprezentowanej przez poszczególne firmy,
- wspólne akcje promujące firmy, placówkę jak i szkolnictwo zawodowe.

Ważnym elementem współpracy z firmami partnerskimi są spotkania dla zainteresowanych słuchaczy z przedstawicielami firm partnerskich. Przykładem takich spotkań, może być wizyta gości z FOS POLMO Łódź, którzy dokonali prezentacji firmy ze szczególnym naciskiem na park maszynowy, omówili warunki pracy oraz wymagania jakie należy spełnić, aby pracować w Fabryce POLMO. Wystąpienie wzbudziło wiele emocji i pytań ze strony odbiorców, którymi w większej części byli słuchacze szkoły, takich kierunków jak: technik elektryk, technik mechatronik i technik informatyk. Po oficjalnej prelekcji zainteresowani mogli indywidualnie skonsultować się z przedstawicielami firmy, dopytać o szczegóły oraz przekazać swoje CV.

Także przedstawiciele angielskiej firmy Parker Hannifin na spotkaniu, w którym udział wzięli słuchacze szkoły, młodzież ze szkół ponadgimnazjalnych oraz nauczyciele, dokonali prezentacji firmy oraz omówili nowe trendy i nowe produkty w filtracji hydraulicznej. Zaprezentowane zostały mierniki do kontroli stanu oleju oraz mierniki do monitorowania stanu napędów hydraulicznych. Pokazano działanie urządzeń pomiarowych: mierników IPD, IBS, Senso Control, LCM20. Wskazano również na praktyczne przykłady rozwiązań układów pneumatycznych w pojazdach użytkowych. Na zakończenie zaprezentowano proces uzdatniania sprężonego powietrza na przykładzie kilku produktów Parker domnick hunter takich jak: osuszacze próżniowe DTV oraz membranowe i przemysłowe generatory azotu MaxiGas.

Wykład z zakresu komputerowego wspomagania projektowania firmy MTS dotyczący obrabierek sterowanych numerycznie (CNC) i prezentację tematyczną prowadził przedstawiciel firmy MTS, który zaprezentował najnowszy system programowania warsztatowego firmy MTS i system symulacji obróbki wykorzystywany podczas nauki programowania oraz przy przygotowaniu produkcji. W trakcie spotkania pokazana została droga prowadząca od opracowanego w programie typu CAD rysunku wyrobu do jego wykonania na obrabiarce CNC. Natomiast na przykładzie obróbki przestrzennej (pełne 3D) wykonywanej frezarko-grawerką przedstawiono nowoczesne metody sterowania elementami wykonawczymi urządzeń programowalnych. W sympozjum uczestniczyła grupa słuchaczy Publicznej Policealnej Szkoły Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi z kierunku technik mechatronik oraz technik mechanik, uczniowie z łódzkich szkół ponadgimnazjalnych, studenci Politechniki Łódzkiej oraz przedstawiciele zakładów pracy.

Wykład, którego tematem przewodnim był gaz ziemny, został zorganizowany przez szkołę i Mazowiecką Spółkę Gazownictwa dla słuchaczy kierunku technik gazownictwa. Prowadzący wykład prezes zarządu MSG Kazimierz Nowak skoncentrował się między innymi na możliwościach poszukiwań niekonwencjonalnych złóż gazu ziemnego w Polsce oraz dokonał charakterystyki i omówił wykorzystanie LNG w Polsce i na świecie.

Przedstawiciele koncernu Procter&Gamble fabryki kosmetyków Olay w Aleksandrowie Łódzkim opowiadali o firmie, której produkty są rozpoznawane na całym świecie. Procter&Gamble to światowy lider dóbr konsumpcyjnych, który sprzedaje swoje towary w ponad 180 krajach. Firma, która istnieje już 170 lat jest właścicielem 300 marek.

Przedstawiciele niemieckiej firmy STO AG – wiodącego producenta materiałów budowlanych w Europie i na świecie, poprowadzili prezentację pod hasłem „Budować świadomie”. W czasie wystąpienia poruszone zostały między innymi tematy dotyczące zastosowania elementów zewnętrznych w architekturze ze szczególnym uwzględnieniem systemów dociepleń, powłoki elewacyjnej, elewacji wentylowanych, profili dekoracyjnych z Verofilu oraz systemów wykończenia we wnętrzach (powłoki dekoracyjne, systemy akustyczne, profile dekoracyjne do wnętrz oraz systemy dociepleń wewnętrznych).

Firmy współpracujące ze szkołą nie tylko pomagają w pracach nad aranżacją stoiska na targach edukacyjnych, ale czynnie w nich uczestniczą oraz wspierają ofertę edukacyjną szkoły materiałami promocyjnymi. Strzałem w dziesiątkę okazała się prezentacja firmy ASCO JOUCOMATIC, która zgromadziła grupy zainteresowanych przy stoisku Publicznej Policealnej Szkoły Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi.

Inną formą współpracy z przedsiębiorcami jest współorganizowanie lub udział w imprezach okolicznościowych, seminariach i konferencjach:

- Przygotowanie atrakcji dla uczestników obchodów Dnia Dziecka. Wychowankowie Domu Dziecka 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 oraz Domu Dziecka dla małych dzieci, przebywający w pogotowiu opiekuńczym 1 i 2, a także uczniowie Szkoły Podstawowej nr 70 mieli możliwość uczestniczenia w imprezie zorganizowanej przez Radio Łódź na boisku szkolnym. W sumie ponad 150 dzieci skorzystało z atrakcji, jakie zapewnili organizatorzy.
- Przez ponad miesiąc szkoła była miejscem przygotowań do „Bitwy na głosy” – nowego show telewizyjnej „Dwójki”. Reprezentujący barwy Łodzi lider zespołu „Ich Troje” – Michał Wiśniewski i jego szesnastoosobowa grupa wokalna złożona z młodych, uzdolnionych artystów przygotowywała się do kolejnych odcinków programu w sali konferencyjnej Publicznej Policealnej Szkoły Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi przy ul. Narutowicza 122. Dla szkoły było to zupełnie nowe doświadczenie ponieważ placówka po raz pierwszy brała udział w przygotowaniach do tego typu show. Było to możliwe dzięki współpracy szkoły z łódzką TVP 3, której władze poleciły szkołę jako odpowiednie miejsce do tego typu działań.
- Po raz drugi w Strykowie odbyła się impreza, która organizowana jest przez Fundację Miracle, Krajową Radę Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego oraz Urząd Miasta Strykowa. Szkoła znalazła się w gronie sponsorów festiwalu „Marynarze Szos – Skrzyżowanie Stryków”. Festiwal trwał 2 dni (18-19 czerwca) i zgromadził dużą grupę osób w różnym wieku zainteresowanych motoryzacją i nie tylko. Słuchacze kierunku technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej nakręcili kilkugodzinny materiał z festiwalu. Przez dwa dni starali się uchwycić sceny, które najlepiej oddawały atmosferę imprezy oraz przeprowadzili kilka wywiadów z organizatorami i uczestnikami festiwalu. Uczniowie szkoły byli praktycznie wszędzie, gdzie działy się ciekawe rzeczy (nawet 25 metrów nad ziemią).
- Setki łódzian zgromadziła 28 maja druga łódzka edycja ogólnopolskiej akcji „Zamień odpady na kulturalne wypad” (www.recykl.org.pl). Szkoła, będąc partnerem aktywnie

włączyła się w realizację przedsięwzięcia. Słuchacze kierunku technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej zrealizowali spot reklamowy zachęcający do udziału w tym wydawnictwie (www.youtube.com/watch?v=riQhzLWbF_w). W ramach imprezy na Rynku Starego Miasta przez ponad cztery godziny łodzie przynosiły zużyte opakowania czy elektrośmieci, których zebrano ponad 2,5 tony.

- „Brać udział w życiu społeczności Łodzi; nieść pomoc najbardziej potrzebującym, a w szczególności – dzieciom” – słowa te przyświecają działaniom grupy studentów obcokrajowców, studiujących na Oddziale Anglojęzycznym Uniwersytetu Medycznego w Łodzi. Organizowane przez nich, od sześciu lat imprezy dobroczynne, z których całkowity dochód przeznaczany jest każdorazowo na rzecz mieszkańców łódzkich domów dziecka cieszą się ogromnym zainteresowaniem. Każdego roku coraz więcej osób uczestniczy w przedsięwzięciu i coraz więcej funduszy jest w ten sposób pozyskiwanych. W 2010 roku dzięki hojności ofiarodawców zebrano około 10 000 złotych. Ubiegłoroczna zbiórka pieniędzy przeznaczona została na dofinansowanie wypoczynku letniego oraz pokrycie części wydatków związanych z bieżącymi, niezbędnymi remontami w Domach Dziecka 3 i 4. W roku bieżącym bohaterami akcji „Fundraiser2011” byli wychowankowie Domu Dziecka 1 i 2, w których przebywa łącznie ponad 60 dzieci. Zebrana kwota zostanie przeznaczona na fundusz wakacyjny, zakup sprzętu audiowizualnego oraz na remont placu zabaw i sali zabaw. Tegoroczna akcja charytatywna odbyła się 9 kwietnia, na terenie Publicznej Policealnej Szkoły Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi oraz Bursy Samorządu Województwa Łódzkiego przy ulicy Narutowicza 122. Przedsięwzięcie mogło zaistnieć dzięki Międzynarodowemu Stowarzyszeniu Studentów Medycyny, Clark University oraz Restauracji Indyjskiej „Ganesh”, przy udziale Samorządu Studenckiego UM, IFMSA Polska oraz Kaplan Medical USA. W trakcie spotkania odbywały się aukcje, loterie, występy zespołów muzycznych, grup tanecznych oraz kabaretu. Wszystko to, w celu zintegrowania społeczności akademickiej Uniwersytetu Medycznego w Łodzi. Aby poprzez współpracę studentów polskich i cudzoziemców zebrać jak najwięcej środków finansowych na rzecz potrzebujących dzieci. Tym samym mieć chwalebny udział w życiu lokalnej społeczności. Szczególne podziękowania dla Ośrodka Szkolenia Lotniczego BARTOLINI AIR Procter&Gamble, TVP Łódź, Mazowieckiej Spółki Gazownictwa oraz Michała Wiśniewskiego za przekazanie przedmiotów na aukcję.
- „Własna firma krok po kroku” – pod takim tytułem we wrześniu 2010 roku i kwietniu 2011 roku, odbywało się seminarium w szkole, zorganizowane przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi. Uczestnikami seminarium były osoby bezrobotne, poszukujące dla siebie nowych rozwiązań na trudnej nieraz ścieżce zawodowej. Do prowadzenia seminarium organizatorzy zaprosili przedstawicieli instytucji, które miały przybliżyć i ułatwić uczestnikom zrozumienie zawiłości związanych z sytuacją na rynku pracy, zwłaszcza tym, którzy chcieliby po raz pierwszy, rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej. Przedstawiciele: Wydziału Budynków i Lokali Urzędu Miasta Łodzi, Biura Karier Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, Urzędu Statystycznego, Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej, Izby Celnej, Urzędu Skarbowego, Biura Rachunkowego „Niebo”, Agencji Rozwoju Regionu Kutnowskiego oraz Wojewódzkiego i Powiatowego Urzędu Pracy przybliżyli słuchaczom różnorodną tematykę. Były to: informacje związane z pozyskiwaniem lokalu na prowadzenie działalności gospodarczej z zasobów miasta, formy prowadzenia działalności gospodarczej, reglamentacja działalności gospodarczej, rejestracja firmy, formy prawne prowadzenia działalności gospodarczej, obowiązki przedsiębiorcy wynikające z przepisów w zakresie higieniczno-sanitarnym, wizerunek przedsiębiorcy, etykieta i savoir-vivre w biznesie, fundusze UE dla

osób zamierzających prowadzić działalność gospodarczą, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, zasady przygotowania wniosku, import-export towarów i usług, rozliczenia z Urzędem Skarbowym – wybór formy opodatkowania, praktyczne aspekty prowadzenia działalności gospodarczej – dokumentacja, rachunkowość w firmie, ubezpieczenia dla osób prowadzących działalność gospodarczą (ZUS), marketing i reklama, rola inkubatorów przedsiębiorczości i punktów konsultacyjno-doradczych oraz wybrane aspekty Kodeksu Pracy – obowiązki pracodawcy i pracownika. Przedstawiciel Publicznej Policealnej Szkoły Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi zapoznał uczestników seminarium z ofertą edukacyjną szkoły z uwzględnieniem charakterystycznych dla danego zawodu modułów edukacyjnych poświęconych przedsiębiorczości i rynkowi pracy, zwracając szczególną uwagę na zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistycznie przygotowaną średnią kadreę techniczną i potrzebę kształcenia ustawicznego.

Publiczna Policealna Szkoła Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi została zaproszona do udziału w konferencji „Nowoczesne Technologie w Oświacie” zorganizowanej przez miesięcznik kierowniczej kadry oświatowej „Dyrektor Szkoły” oraz „Wolters Kluwer Polska” – największego wydawcę publikacji prawniczych, biznesowych i edukacyjnych na rynku polskim. Specjalne spotkanie poświęcone pozyskaniu i wykorzystaniu nowoczesnych technologii w oświacie odbyło się w Warszawie, w dniach 26-27 października 2010 r. i skierowane było do kadry kierowniczej oświaty, ale także przedstawicieli samorządów lokalnych. Dyrektor szkoły Sławomir Fater, który reprezentował PPSNTdD w Łodzi został poproszony o wygłoszenie na konferencji wykładu nt. „Współpraca między szkołą a samorządem na przykładzie Publicznej Policealnej Szkoły Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi”. Publiczna Policealna Szkoła Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi jest pierwszą ze szkół w regionie w której organ prowadzący zaakceptował stanowiska szkolnych doradców zawodowych. Zespół szkolnych doradców zawodowych w Publicznej Policealnej Szkole Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi jest ważnym elementem w procesie edukacji, rekrutacji i promocji placówki. Realizując zakres swoich obowiązków i dbając o to, aby szkoła spełniała swoje funkcje oraz na bieżąco reagowała na zapotrzebowanie dzisiejszego rynku pracy, doradcy zawodowi udzielają informacji i pomocy słuchaczom w zakresie:

- rozpoznawania rynku pracy pod kątem posiadanych przez słuchacza preferencji i predyspozycji zawodowych,
- planowania (kontynuacji) ścieżki zawodowej oraz dalszej ścieżki edukacyjnej,
- przybliżenia (poznania) metod i technik poszukiwania zatrudnienia,
- praktycznego opracowania (wraz z zainteresowanym) życiorysu zawodowego oraz listu motywacyjnego,
- pomocy w przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą.

Taka organizacja współpracy z pracodawcami i władzami, wymaga od dyrekcji, szkolnych doradców zawodowych i całego składu rady pedagogicznej, a także pracowników administracyjnych, dużego zaangażowania, ale efekty pracy są niewspółmiernie ważne dla słuchaczy i ta świadomość rekompensuje trud związany z organizacją.

Doceniając wysiłek pracowników Publicznej Policealnej Szkoły Nowoczesnych Technologii dla Dorosłych w Łodzi włożony w edukację zawodową, przedstawiciele organu nadzoru i organu prowadzącego uczestniczą w uroczystościach szkolnych, dając swą obecnością wyraz uznania dla pracy w tak trudnym i czasami skomplikowanym systemie edukacji zawodowej dorosłych.

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach

ul. Krasieńskiego 2
40-952 Katowice
www.zdz.katowice.pl

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach, to najstarsza firma oświaty zawodowej na Śląsku, z 85-letnią tradycją, która powstała w 1926 roku. Działa obecnie poprzez sieć 33 ośrodków kształcenia kursowego oraz 67 niepublicznych szkół z uprawnieniami szkół publicznych, koncentrując swoją działalność na obszarze województwa śląskiego oraz w wybranych powiatach województw małopolskiego, opolskiego i łódzkiego. W systemie kursowym kształconych jest rocznie ponad 35 000 osób w 300 kierunkach i specjalnościach. W trakcie działalności Zakładu ponad 2 140 000 osób zdobyło kwalifikacje zawodowe na kursach, w tym ponad 110 tys. bezrobotnych. Bazując na banku 400 programów, własnej Komisji Programowej oraz około 2000-osobowej grupie wykładowców i instruktorów, ZDZ Katowice realizuje zadania wynikające ze zmieniających się potrzeb edukacyjnych gospodarki regionu i kraju. Aktualnie, w systemie szkolnym kształcenie odbywa się w 30 zawodach i kierunkach kształcenia na różnych poziomach edukacji: od gimnazjum po szkoły policealne. ZDZ Katowice od wielu lat uczestniczy w realizacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Pierwsze doświadczenia w realizacji projektów europejskich to lata 1994–1995, kiedy podjęta została realizacja Programu Rozwoju PHARE-STRUDER. Doświadczenia i umiejętności nabyte w wyniku realizacji programu STRUDER umożliwiły placówce w latach 2001–2006 aktywne uczestnictwo w korzystaniu z kolejnych edycji programu PHARE. W ramach programu PHARE, ZDZ Katowice zrealizował lub współrealizował 15 projektów z których skorzystało około 21 tys. osób. W połowie lat 90., ze środków Banku Światowego i na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, ZDZ włączył się w realizację programu TOR-9 opracowując i wdrażając pilotażowo modułowe programy szkolenia osób dorosłych. Po wejściu Polski do Unii Europejskiej pojawiła się możliwość korzystania ze środków funduszy strukturalnych, a w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego finansującego działania na dwóch płaszczyznach: przeciwdziałania bezrobociu oraz rozwoju zasobów ludzkich. Odpowiadając na tak sformułowane zadania zakład aktywnie uczestniczył w aplikowaniu i wdrażaniu przedsięwzięć odpowiadających wszystkim ww. obszarom. Realizował i realizuje projekty w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego i aktualnie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W sumie, od połowy lat 90. Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach zrealizował ponad 130 projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, z czego 100 samodzielnie lub w partnerstwie, w ramach których objęto wsparciem około 55 tys. osób.

■ Projekt: Mam zawód – mam szansę

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach w ramach Działania 9.3 PO KL w okresie od stycznia do czerwca 2009 r. realizował projekt „Mam zawód – mam szansę”. Projekt był odpowiedzią na jeden z istotnych problemów śląskiego rynku pracy tj. wysoki odsetek osób z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym lub bez żadnych kwalifikacji zawodowych. O skali i znaczeniu tego problemu świadczyły bowiem dane statystyczne WUP

Katowice na koniec 2007 r. wg których w grupie prawie 166 tys. zarejestrowanych bezrobotnych w woj. śląskim 32,9% stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, 29,4% z zasadniczym zawodowym, 8% ze średnim ogólnym, a prawie 32% osoby bez żadnych kwalifikacji zawodowych (ponad 53 tys.). Ponadto procesy restrukturyzacji gospodarki regionu powodują, iż wiele specjalności zawodowych, jest nieadekwatnych do potrzeb rynku pracy. Świadczyły o tym wyniki badań WUP Katowice, wskazujące iż w grupie ponad 1600 zawodów i specjalności występujących w statystyce blisko 500 stanowiły tzw. zawody deficytowe. Aktywizacja wskazanej grupy dawała z jednej strony szansę na poprawę ich bytu i statusu społecznego poprzez powrót na rynek pracy, a z drugiej na zwiększenie możliwości rozwoju gospodarczego regionu. Projekt miał zatem na celu m.in. zwiększenie znaczenia kształcenia ustawicznego wśród osób niezatrudnionych, jako czynnika oddziaływującego na sytuację na rynku pracy woj. śląskiego. Celem szczegółowym projektu było podniesienie poziomu kwalifikacji zawodowych osób niezatrudnionych oraz zwiększenie ich aktywności zawodowej i szans zatrudnieniowych poprzez organizację kursów zawodowych dla osób zainteresowanych uzupełnieniem lub podwyższeniem tych kwalifikacji. Ukończenie kursów zawodowych umożliwia bowiem uzyskanie pozytywnych wyników przy podejmowaniu dalszej nauki w szkołach zawodowych dla dorosłych. Podnosi to świadomość uczestników na temat korzyści płynących z kształcenia ustawicznego i tworzy podwaliny do dalszego kształcenia lub uzupełniania wykształcenia. Projekt obejmował wsparciem grupę 168 osób (w tym min. 84 kobiet) pozostających bez zatrudnienia i nie prowadzących działalności gospodarczej, zamieszkałych na obszarze woj. śląskiego, w wieku 25–64 lat oraz osób nieuczących się w wieku 18–24 lat, posiadających co najmniej wykształcenie gimnazjalne lub 8-klasowe podstawowe, zgłaszających z własnej inicjatywy chęć kształcenia poprzez uczestnictwo w kursach zawodowych stanowiących element formalnego kształcenia ustawicznego. Akcja informacyjna i rekrutacja uczestników realizowana była na terenie całego woj. śląskiego w sieci 28 ośrodków szkoleniowych ZDZ Katowice. Uruchomione w nich punkty informacyjne udzielały informacji o projekcie (kryteriach uczestnictwa, formach wsparcia itp.) oraz prowadziły kolportaż materiałów informacyjnych – plakatów i ulotek. Promocja projektu odbywała się również poprzez ogłoszenia prasowe oraz strony internetowe ZDZ Katowice. Zainteresowani uczestnictwem kierowani byli do ośrodków prowadzących szkolenia (w 12 miastach). Proces rekrutacji był kilkuetapowy:

1. Dotarcie (dzięki akcji informacyjnej) do osób zainteresowanych udziałem w projekcie.
2. Weryfikacja spełniania kryteriów formalnych w oparciu o przedstawione dokumenty i oświadczenia.
3. Rozmowa z doradcą zawodowym (1 godz./os.) w celu zbadania poziomu motywacji uczestnictwa w projekcie, określenia możliwości, potrzeb i predyspozycji zawodowych.
4. Ustalenie grup szkoleniowych przy zachowaniu równości szans.

Po zakończeniu rekrutacji i skompletowaniu grup szkoleniowych przeprowadzono kursy zawodowe (14 grup po 12 os.) w 12 ośrodkach szkoleniowych ZDZ Katowice (Sosnowiec, Tychy, Bielsko Biala, Lubliniec, Bytom, Gliwice, Zabrze, Chorzów, Rybnik, Katowice, Ustroń, Częstochowa) w 12 specjalnościach zawodowych tj.: Opiekun w Domu Pomocy Społecznej, Monter instalacji z rur miedzianych, Masaż, Glazurnik, Pracownik ds. kadrowo-płacowych, Opiekunka, Krój i szycie, Murarz, Fryzjer, Kucharz-garmażer, Agent ochrony osób i mienia, Grafika komputerowa. Specjalności kursów zawodowych dobrano tak aby:

- odpowiadały na zidentyfikowane potrzeby lokalnych rynków pracy (wyniki analizy zawodów deficytowych oraz ustalenia podjęte poprzez kontakty z pracodawcami, Urzędami Pracy),

- mieściły się w zakresie akredytacji posiadanej przez ZDZ,
- nie dyskryminowały uczestników ze względu na płeć – projekt obejmował zarówno zawody „męskie” jak i skierowane dla kobiet,
- nie dyskryminowały uczestników ze względu na niepełnosprawność – przewidziano kursy w których uczestniczyć mogła również ta grupa osób.

Kursy kończyły się egzaminami sprawdzającymi wiadomości i umiejętności z zakresu programu nauczania oraz egzaminami zewnętrznymi niezbędnymi do wykonywania zawodu. Warunkiem dopuszczenia uczestnika do egzaminu była minimum 70% frekwencja na zajęciach. Osoby, które z egzaminów uzyskiwały oceny pozytywne, otrzymały zaświadczenie o ukończeniu kursu zawodowego zgodne z wzorem określonym Rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. W ramach projektu wszyscy uczestnicy otrzymali nieodpłatnie podręczniki bądź skrypty, materiały szkoleniowe i biurowe. Mogli skorzystać również z usług działającego w strukturze ZDZ Biura Pośrednictwa Pracy „Profesja”. Uczestnicy zamieszkali poza miejscem organizacji kursów otrzymali zwrot kosztów dojazdów na zajęcia. W trakcie zajęć mogli skorzystać również z poczęstunku oraz napojów.

W całym okresie wdrażania prowadzony był pomiar wskaźników rezultatów przy zastosowaniu technik analitycznych i dokumentacji szkoleniowej. Rezultaty miękkie monitorowane były przy wykorzystaniu technik kwestionariuszowych. Wyniki prowadzonych badań w aspekcie indywidualnych postaw, umiejętności i świadomości uczestników projektu potwierdziły, iż wśród znakomitej większości absolwentów wzrosło poczucie własnej wartości i pewności siebie dzięki zdobytym umiejętnościom i kwalifikacjom zawodowym. Wzrosła motywacja do podjęcia zatrudnienia i świadomość z korzyści płynących z kształcenia ustawicznego. Udział w projekcie umożliwił absolwentom dalsze podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia w systemie szkolnym. W ramach projektu kursy zawodowe ukończyło 159 osób, w tym 82 kobiety, co oznacza, iż założony rezultat w liczbie 150 osób został przekroczony o 9 osób i świadczy o trafności i celowości podjętych działań w ramach projektu oraz wysokiej motywacji uczestników. Projekt realizowany był pod nadzorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Koordynatorem projektu był Pan: Krzysztof Zawodny.

■ Projekt: W kształceniu stawiamy na jakość

W roku 2008 dane dotyczące kształcenia ustawicznego osób dorosłych, wskazywały, że jedynie ok. 5,7% mieszkańców województwa śląskiego bierze udział w tej formie doskonalenia, a osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (w tym o niskich kwalifikacjach) w kształceniu ustawicznym uczestniczą w jeszcze mniejszym stopniu. Niski poziom wykształcenia, niedostosowanie lub dezaktualizacja posiadanych umiejętności i kwalifikacji zawodowych, a także brak nawyku kształcenia się przez całe życie wśród znacznej części mieszkańców regionu w Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego 2000–2020 zostały uznane za słabe strony województwa. Tymczasem kształcenie przez całe życie jest podstawowym czynnikiem warunkującym rozwój społeczno-gospodarczy, szczególnie w realiach gospodarki globalnej. Instytucjami natomiast, które aktywnie powinny uczestniczyć w procesie szerzenia idei kształcenia ustawicznego i pomagać mieszkańcom regionu w podnoszeniu i uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych są przede wszystkim placówki kształcenia ustawicznego. W omawianym okresie na terenie województwa śląskiego funkcjonowało ponad 300 takich placówek, jednak zaledwie 63 spośród nich, w tym 18 ośrodków kształcenia ZDZ Katowice, posiadało akredytację Śląskiego Kuratora Oświaty. Oznaczało to, że jedynie te placówki mogły organizować kursy zawodowe (gwarantujące absolwentom uzyskanie kwalifikacji zawodo-

wych w poszczególnych profesjach), na realizację których została im przyznana akredytacja. Wychodząc naprzeciw zidentyfikowanym problemom ZDZ przygotował projekt, którego celami były:

- podwyższenie jakości oferty edukacyjnej ośrodków kształcenia zawodowego poprzez uzyskanie akredytacji na kursy,
- rozszerzenie kierunków kształcenia posiadających akredytację kuratora oświaty,
- rozszerzenie oferty realizacji kursów zawodowych przez ośrodki kształcenia kursowego Zakładu,
- zwiększenie konkurencyjności na rynku edukacyjnym, a z szerszej, długoterminowej perspektywy społecznej oraz regionu propagowanie idei kształcenia ustawicznego w województwie śląskim, wzrost zaufania do Zakładu, zwiększenie udziału mieszkańców w kształceniu ustawicznym i wzrost poziomu wykształcenia mieszkańców oraz rozwój społeczno-gospodarczy regionu.

Projektem „W kształceniu stawiamy na jakość” objęto 27 ośrodków kształcenia kursowego ZDZ Katowice działających na terenie woj. śląskiego: 17 ośrodków, które posiadały już akredytację na wybrane kierunki szkolenia oraz 10 ośrodków, które o akredytację kuratora starały się po raz pierwszy. Ośrodki objęte projektem dysponowały bogatym zapleczem technicznym pozwalającym na realizację zadań statutowych: pomieszczeniami biurowymi, własną oraz wynajmowaną bazą dydaktyczną posiadającą nowoczesny sprzęt, środki dydaktyczne i wyposażenie odpowiednie do prowadzonych form kształcenia (m.in. pracownice komputerowe, atestowane spawalnie, pracownice kosmetyczne, poligony budowlane), współpracowały z wysoko wykwalifikowaną kadrą wykładowców, doradców zawodowych, biznesowych, prawnych, posiadały własny bank programów kursów, biblioteczki multimedialne.

Cały projekt realizowany był w okresie od stycznia do końca lipca 2009 roku; początkowa faza projektu obejmowała przygotowanie 27 wniosków o przyznanie akredytacji, natomiast od 20 maja do 19 czerwca, we wszystkich objętych projektem ośrodkach ZDZ Katowice zespoły akredytacyjne powołane przez Śląskiego Kuratora Oświaty wizytowały placówki, gdzie miały miejsce weryfikacja danych zawartych we wnioskach ze stanem faktycznym (m.in. analiza dokumentacji dotyczących realizacji poszczególnych kierunków kształcenia, danych dotyczących kadry wykładowców, bazy dydaktycznej, itp.). W wyniku przeprowadzonych wizyt monitoringowych wszystkie komisje pozytywnie zaopiniowały wnioski, a wszystkie ośrodki Zakładu uzyskały akredytację we wnioskowanym zakresie.

Wśród akredytowanych kierunków szkoleń znalazły się m.in.: Bukieciarz; Drwal – operator pilarki; Florysta; Fryzjer; Handlowiec; Kosztorysowanie robót budowlanych; Krój i szycie; Księgowość wspomagana komputerem; Kucharz – kuchnia regionalna; Manicure, pedicure, Przedłużanie i stylizacja paznokci; Moja mała firma; Obsługa komputera; Obsługa i programowanie obrabiarek sterowanych numerycznie CNC; Płytkarz; Podstawy księgowości z zastosowaniem komputera; Pracownik ds. kadrowych i płacowych; Profesjonalna sekretarka.

Obowiązujące procedury i przepisy prawa regulujące proces akredytacyjny (w tym m.in. warunek zachowania ciągłości realizacji konkretnego kursu: nazwa kursu, liczba godzin szkolenia, zakres tematyczny, itp.) uniemożliwiły ZDZ zgłoszenie do akredytacji kursów modułowych realizowanych głównie na zlecenie powiatowych urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, centrów pomocy rodzinie i zakładów pracy. Tym samym niemożliwe było uzyskanie akredytacji na część kierunków, w realizacji których ZDZ posiada doświadczenie.

W opinii ZDZ, przede wszystkim ze względu na skalę prowadzonego przez ZDZ Katowice kształcenia kursowego (w roku 2007 ośrodki w woj. śląskim przeszkoliły ponad 30 tysięcy

osób) stałe doskonalenie jakości świadczonych przez placówkę usług edukacyjnych było i nadal pozostaje koniecznością. Coraz bogatszy rynek usług edukacyjnych zmusza potencjalnych odbiorców do dokonywania oceny jakości oferowanych szkoleń i korzyści z nich płynących. Akredytacja danego szkolenia stanowi gwarancję, że w obszarze poddanym temu procesowi ośrodki szkoleniowe są kompetentne i spełniają określone wymagania dotyczące jakości, a dodatkowo, wyposaża absolwenta kursu w konkretne kwalifikacje zawodowe i ułatwia mu kontynuację nauki w formach szkolnych. Absolwenci kursów zawodowych przygotowani są do sprawnego funkcjonowania na rynku pracy i gospodarce opartej na wiedzy. Koordynatorem projektu była Pani: Monika Mordecka.

Zespół Szkół Gastronomiczno-Spożywczych w Olsztynie

ul. Żołnierska 49
10-560 Olsztyn
www.zsgs.olsztyn.pl

Zespół Szkół Gastronomiczno-Spożywczych w Olsztynie jest największą tego typu szkołą w powiecie i kształci młodzież dla potrzeb gastronomii i przemysłu spożywczego. W skład Zespołu wchodzi Technikum Nr 5 i Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 5. Obecnie w szkole uczniowie wybierają kierunki kształcenia takie jak: kucharz, kelner, technik technologii żywności, technik organizacji usług gastronomicznych (w Technikum Nr 5) oraz kucharz małej gastronomii, cukiernik i piekarz (w Zasadniczej Szkole Zawodowej Nr 5). Szkoła ma 65-letnią tradycję i jest szkołą nowoczesną, nieustannie rozwijającą się i doskonalącą. Jako że nadrzędnym celem placówki jest dobro ucznia, szczególny nacisk kładziony jest na realizację podstaw programowych i stosowanie aktywnych metod nauczania, nowoczesność wyposażenia techniczno-dydaktycznego oraz rozwój zawodowy nauczycieli. Koncepcja placówki zakłada stały rozwój szkoły poprzez podnoszenie jakości pracy i podejmowanie działań promocyjnych. Istotnym elementem tej koncepcji staje się współpraca z pracodawcami, która pozwala na zbliżenie edukacji i rynku pracy oraz większe zaangażowanie pracodawców w kształcenie przyszłych pracowników. Wszystkie działania, jakie szkoła podejmuje w tym zakresie mają na celu przede wszystkim wypracowanie takich form kształcenia zawodowego, które nie tylko przygotowywałyby poszukiwanych przez pracodawców fachowców, ale także stwarzałyby podstawę do ich ciągłego doskonalenia i nabywania umiejętności praktycznych zgodnie z potrzebami i sytuacją na zmieniającym się rynku pracy. Realizacja potrzeb w zakresie współpracy z pracodawcami jest możliwa m.in. dzięki udziałowi w wielu projektach unijnych. W projektach biorą udział zarówno uczniowie jak i nauczyciele. W ramach Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego uczniowie uczestniczyli w projekcie „Rozwój kształcenia zawodowego poprzez realizację zmodernizowanego programu rozwojowego”. Zespół Szkół Gastronomiczno-Spożywczych w Olsztynie od wielu lat współpracuje z lokalnymi przedsiębiorstwami branży gastronomicznej. Lista pracodawców przez lata zmieniała się wraz ze zmianami na lokalnym rynku pracy.

W roku szkolnym 2010/2011 szkoła podpisała porozumienie o współpracy z przedsiębiorstwem TRISKELION Anna Archutowska, które było wnioskodawcą projektu. Celem ogólnym projektu było podniesienie jakości oferty kształcenia zawodowego. Projekt miał charakter kompleksowy, obejmował kilka form wsparcia: praktyki zawodowe i staże, wyjazdy edukacyjne oraz zajęcia dodatkowe. Był zgodny z aktualnym programem rozwoju szkoły m.in. przez motywowanie uczniów do nauki, rozwijanie ich predyspozycji do zawodu, organizację zajęć pozalekcyjnych oraz praktyk w funkcjonujących przedsiębiorstwach.

Cele szczegółowe projektu:

- organizacja praktyk dla 300 uczniów zainteresowanych nabyciem praktycznych umiejętności zawodowych,
- organizacja wyjazdów edukacyjnych do zakładów pracy oraz na konkursy i wystawy gastronomiczne,

- aktualizacja i dostosowanie programu rozwojowego do wymogów lokalnego rynku pracy jako efekt współpracy z pracodawcami,
- wyposażenie szkoły w materiały dydaktyczne,
- organizacja zajęć pozalekcyjnych ukierunkowanych na rozwój dodatkowych umiejętności w zakresie obsługi baru,
- warsztaty dla uczniów „Weekend z szefem kuchni”.

Uczniowie Zespołu Szkół Gastronomiczno-Spożywczych w Olsztynie odbywali praktyki w Restauracji Gardenia, Restauracji Panorama, Hotelu Omega, Restauracji Bon Appetit, Hotelu Kopernik, Restauracji Kryś-Stan, Restauracji-Pubie „U Kanta”, Hotelu Kur, Restauracji Zakątki Europy, Restauracji Wileńska, Restauracji Park Cafe i Karczmi Jana. Wszyscy uczniowie zostali wyposażeni w jednakowe stroje robocze kelnerskie i kucharskie i zestawy profesjonalnych noży. Praktyki zawodowe odbywały się pod okiem doświadczonych mistrzów kulinarnych, którzy bardzo chętnie dzielili się z uczniami swoją wiedzą i umiejętnościami.

W ramach projektu odbyły się następujące formy doskonalenia:

- szkolenie z praktycznej obsługi baru, w którym wzięło udział 24 pełnoletnich uczniów,
- wudniowe warsztaty dla grupy 16 uczniów pod hasłem: „Weekend z szefem kuchni” w restauracjach: Bon Appetit, Kryś-Stan, Karczma Jana oraz Gardenia. Zajęcia w ramach warsztatów ukierunkowane były na zdobywanie nowych umiejętności, uczniowie poznali m.in. tajniki kuchni molekularnej,
- dwutygodniowe staże letnie dla 16 najlepszych uczniów wytypowanych przez pracodawców. Staże odbywały się w Hotelu Bryza w Juracie i Hotelu Anders w Starych Jabłonkach. Młodzież pracowała pod kierunkiem mistrzów – Andrzeja Bałdygi i Dariusza Strucińskiego.

Pracodawcy bardzo chętnie współpracowali ze szkołą przy organizacji imprez szkolnych. Z wielkim zaangażowaniem uczestniczyli też w przygotowaniu uczniów do konkursów, a także pełnili rolę jurorów w innych konkursach szkolnych z zakresu gastronomii. Uczniowie biorąc udział w przygotowaniu i obsłudze wielu imprez organizowanych przez pracodawców mają szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego.

Inną formą realizacji projektu były również wycieczki dydaktyczne:

- 17 listopada 2010 roku odbyła się szkolna wycieczka do Warszawy. Głównym punktem programu było zapoznanie się z wyposażeniem i funkcjonowaniem zakładu gastronomicznego restauracji Moonsfera w Centrum Olimpijskim,
- 3 grudnia 2010 roku odbyła się kolejna wycieczka do Warszawy. Tym razem uczniowie zwiedzali Radisson BLU Centrum Hotel. Po wizycie w hotelu uczestnicy wycieczki obserwowali pokazy, szkolenia kulinarne oraz zmagania finalistów Ogólnopolskiego Konkursu Gastronomicznego „Kuchnia Polska na Mazowszu 2010” w Zespole Szkół Spożywczo-Gastronomicznych w Warszawie,
- 25 lutego 2011 roku uczniowie uczestniczyli w I Mistrzostwach Polski Uczniów Szkół Cukierniczych organizowanych przez EZIG Expo Sweet. Tematem konkursu była „Polska w Unii Europejskiej”. Dzięki obecności na targach uczniowie mogli zapoznać się z ofertą przemysłu dla zakładów cukierniczych oraz obejrzeć wystawę prac konkursowych mistrzów cukiernictwa,
- 5 marca 2011 roku odbyła się wycieczka na IX Ogólnopolski Konkurs Młodych Talentów Sztuki Kulinarnej 1/Art de la cuisine Martell 2011. Konkurs odbył się na dziedzińcu zamkowym

- Hotelu Zamek Ryn. Celem wycieczki było zapoznanie młodzieży z nowymi trendami, urządzeniami i produktami używanymi w gastronomii. Uczniowie uczestniczyli również w szkoleniu i otrzymali certyfikaty z zakresu znajomości Dobrej Praktyki Higienicznej oraz podstaw systemu HACCP w pojęciu Diversey Consulting. Wycieczka do Rynu była też okazją do zwiedzenia zamku i spotkania ze znanymi kucharzami, m.in. Karolem Okrasą,
- 25 marca 2011 roku odbyła się kolejna szkolna wycieczka do Warszawy. Uczniowie zwiedzili targi EuroGastro 2011, podczas których zapoznali się z nowymi urządzeniami gastronomicznymi, nowymi technologiami sporządzania potraw i napojów, a także sztuką dekoracji potraw i wyrobów cukierniczych. Ważnym wydarzeniem, w którym mogli uczestniczyć uczniowie, były IV Mistrzostwa Polski Kelnerów „JUNIOR WAITER 2011” oraz finał zmagani baristów podczas X Finału Mistrzostw Barista 2011. Obserwowali z zainteresowaniem zmagania najmłodszych adeptów sztuki kelnerskiej,
 - 8 kwietnia 2011 roku młodzież uczestniczyła w wycieczce do Pułtusza. Uczestnicy wycieczki mieli możliwość obserwowania zmagani uczestników X Olimpiady Młodych Barmanów. Jednym z uczestników olimpiady był uczeń Łukasz Gawrych. Po zmaganiach olimpijskich uczniowie zwiedzili Restaurację Zamkową i wysłuchali prelekcji na temat *savoi vivre*’u obowiązujących w restauracji przygotowanej przez pracowników zakładu,
 - 9 czerwca 2011 roku odbyła się wycieczka do Trójmiasta. Uczniowie zwiedzili Sheraton Sopot Hotel SPA i hotel Hilton.

Dzięki udziałowi w projekcie uczniowie mieli okazję poznać funkcjonowanie i wyposażenie zakładów gastronomicznych, specyfikę pracy w restauracjach i hotelach oraz zasady kultury i dobrego wychowania związane z wykonywaniem pracy zawodowej. Poprzez pracę pod okiem profesjonalistów młodzież nabyła nowe umiejętności zawodowe, nabrała pewności siebie i motywacji do dalszej nauki i inwestowania w swoją przyszłość. Przygotowywanie i obsługiwanie imprez, a także udział w konkursach przyczynił się do zdobycia już znaczącego doświadczenia zawodowego na tym etapie kształcenia.

Szanse na doskonalenie zawodowe mieli również nauczyciele. W ramach Działania 9.4 Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty nauczyciele uczestniczyli w projekcie „Podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli w zakresie gastronomii w Zespole Szkół Gastronomiczno-Spożywczych w Olsztynie”. Celem projektu było podniesienie kompetencji zawodowych kadry pedagogicznej oraz przygotowanie do zmian dokonujących się w sektorze usług gastronomicznych. Obecnie jednym z największych problemów systemu kształcenia zawodowego w tej branży jest to, że nie odpowiada on potrzebom regionalnego rynku pracy. Istniejący system edukacyjny musi dostosować swoje metody do zachodzących zmian na rynku pracy tak, aby absolwenci mogli znaleźć zatrudnienie. Jednym z najistotniejszych elementów tego systemu jest odpowiednio przygotowana kadra pedagogiczna. Podwyższenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych nauczycieli w znaczący sposób pozwala na elastyczne dostosowywanie umiejętności zawodowych uczniów do oczekiwań rynku pracy.

Zespół Szkół Gastronomiczno-Spożywczych w Olsztynie uczestniczył także w Programie Poprawy Jakości Usług Gastronomicznych i Hotelarskich na Warmii i Mazurach. W ramach programu została przeprowadzona rozbudowa i modernizacja pracowni gastronomicznych z uwzględnieniem dostosowania do standardów unijnych. Poprawa jakości usług w gastronomii i hotelarstwie to nie tylko wyposażenie pracowni, ale również ustawiczne doskonalenie i profesjonalizm kadry pedagogicznej. Wychodząc naprzeciw zmieniającym się trendom na rynku usług gastronomiczno-hotelarskich placówka podnosi jakość kształcenia zawodowego poprzez udział w różnego rodzaju szkoleniach. Projekt wpisuje się w „Strategię Rozwoju

Społeczno-Gospodarczego Województwa Warmińsko-Mazurskiego do roku 2020”, która mówi o dostosowaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. W związku z powyższym zdefiniowane zostały:

Cele główne projektu:

- podniesienie kluczowych kompetencji zawodowych oraz przygotowanie do zmian dokonujących się w sektorze usług gastronomicznych,
- ułatwienie startu zawodowego nauczycieli rozpoczynających pracę w szkole oraz podwyższenie umiejętności zawodowych pozostałych nauczycieli,
- podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego oraz powiązanie edukacji z potrzebami gospodarki województwa warmińsko-mazurskiego.

Cele szczegółowe projektu:

- zdobycie nowych wiadomości i umiejętności z zakresu gastronomii i dostosowanie ich do wymogów UE,
- promowanie korzyści płynących z nauczania przedmiotów gastronomicznych,
- zwiększenie mobilności zawodowej uczestników,
- wzrost pewności siebie i samooceny,
- zmiana psychologicznego nastawienia do ustawicznego podnoszenia kwalifikacji.

Podstawowym problemem, jaki został zdiagnozowany w określeniu grupy docelowej był brak doświadczenia kadry pedagogicznej w zakresie praktycznych umiejętności zawodowych. Podczas spotkania na zebraniu Komisji Przedmiotów Zawodowych, które stanowiło forum wymiany informacji i doświadczeń nauczycieli, wspólnie wyciągnięto wnioski dotyczące konieczności przeszkolenia pedagogów, ze szczególnym uwzględnieniem młodych nauczycieli, w zakresie zdobywania nowych wiadomości i umiejętności praktycznych z zakresu gastronomii. W tym celu przeprowadzono wstępną ankietę. Dotyczyła ona oczekiwań, co do zakresu i form szkoleń. Nauczyciele najczęściej wskazywali na chęć podniesienia kompetencji w dziedzinie kulinarnej i barmańskiej oraz odbycia praktyki zawodowej w zakładach gastronomicznych. W ramach projektu uczestniczyli oni w następujących szkoleniach:

kurs kulinarny

W dniach 15-18 maja 2009 roku oraz 22-25 maja 2010 roku dwudziestu nauczycieli Zespołu Szkół Gastronomiczno-Spożywczych uczestniczyło w szkoleniu kulinarnym w The Culinary Institute in Cracow. Kurs „Nowe trendy kulinarne w Polsce i na świecie” prowadzili mistrzowie kulinarni Marek Widomski i Rafał Targosz. Zajęcia praktyczne były poprzedzone wykładami i instruktażem. Zakres sporządzanych potraw obejmował nowości kulinarne, nowe techniki wykonania, mało znane surowce, świeże zioła, ryby i owoce morza oraz zastosowanie nowoczesnych urządzeń kuchennych. Nowością w warsztatach była prawidłowa kompozycja dań na talerzu, półmiskach oraz ich aranżacja w bufetach,

kurs barmański

29 maja 2009 roku rozpoczął się trzydniowy kurs barmański I-go stopnia dla 20 nauczycieli. Zajęcia obejmowały 30 godzin szkolenia teoretycznego i praktycznego. Podczas wykładów nauczyciele poznali zarys technologii oraz towaroznawstwa napojów alkoholowych i bezalkoholowych, podział i charakterystykę napojów mieszanych, wyposażenie i organizację baru. W części praktycznej kursanci samodzielnie wykonywali różne drinki pod okiem prowadzącego Dariusza Kosiorka. Na zakończenie odbył się egzamin teoretyczny i praktyczny. Wszyscy uczestnicy otrzymali certyfikat Barmana I Stopnia wydany przez Stowarzyszenie Polskich Barmanów,

kurs cateringowy

Od 2 do 4 października 2009 roku odbył się 20-godzinny kurs cateringowy. Wzięło w nim udział 24 nauczycieli. Szkolenie poprowadzili trenerzy z firmy Coaching Group z Poznania. Celem kursu było opanowanie wiadomości z zakresu organizacji cateringu od negocjacji z klientem do rozliczenia imprezy. Na kursie zaprezentowano najnowsze trendy w aranżacji sal i stołów bankietowych oraz podawania potraw. Przedstawiono też techniki rozmów z klientami i sztukę negocjacji. Kurs był prowadzony metodami aktywizującymi. Program szkolenia obejmował również zagadnienia opłacalności branży oraz pokaz kulinarny jako element przyjęcia cateringowego. Na zakończenie zajęć każdy uczestnik otrzymał certyfikat,

kurs baristy (specjalista od parzenia kawy)

Kurs odbył się 17 kwietnia 2010 roku. Poprowadzili go dwaj wykwalifikowani trenerzy polskich baristów: Kamil Skalski i Łukasz Kaczmarek. Kurs trwał 8 godzin i został podzielony na dwie części: teoretyczną, która obejmowała historię kawy, technologie palenia i sposoby parzenia oraz praktyczną, w której uczestnicy kursu poznali podstawowe techniki parzenia, sposoby przygotowania napojów na bazie espresso, przygotowanie cappuccino. Trenerzy zapoznali uczestników z nowymi trendami parzenia kawy i sposobami jej podawania. Zajęcia zakończyły się wręczeniem certyfikatów,

wakacyjne praktyki zawodowe

Zgodnie z harmonogramem projektu 20 nauczycieli w lipcu i sierpniu 2009 roku, odbyło wakacyjne praktyki zawodowe. Miejscem praktyk były czterogwiazdkowe hotele Anders w Starych Jabłonkach i Rynie, które posiadają wysoko wykwalifikowany personel oraz nowoczesne wyposażenie. Praktyka trwała 40 godzin (8 godzin dziennie przez 5 dni). Program zajęć został specjalnie opracowany z opiekunami na potrzeby praktyk. Obejmował on zajęcia praktyczne w części gastronomicznej i na sali konsumenckiej. Bezpośrednimi opiekunami byli szefowie kuchni, którzy na początku zapoznali uczestników ze specyfiką pracy w danym hotelu. Troszczyli się o to, aby uczestnicy podejmowali jak najwięcej samodzielnych działań pod ich kontrolą. Angażowali do prac przy organizowaniu przyjęć okolicznościowych, obsłudze kelnerskiej gości, przygotowywaniu potraw zimnych i gorących udzielając cennych wskazówek. Doskonała organizacja i dobra współpraca pozwoliła uczestnikom poznać prace w części gastronomicznej hotelu w pełnym zakresie. Nauczyciele mogli skonfrontować swoje umiejętności bezpośrednio na stanowiskach pracy. Praktyka dała możliwość poznania oczekiwań przyszłych pracodawców względem pracowników (czyli uczniów szkoły). Praktyki umożliwiły także nawiązanie kontaktów zawodowych, które mogą zostać wykorzystane przy organizowaniu konkursów i imprez na terenie szkoły. Na podstawie opinii można stwierdzić, że szkolenie spełniło oczekiwania uczestników, co do wiedzy i nabytych umiejętności. Wysoka ocena wynikała z atrakcyjności przedstawionej oferty i indywidualnych ćwiczeń podczas praktyk. Zdobyta wiedza i umiejętności pozwalają na prowadzenie zajęć dydaktycznych w profesjonalny sposób.

Efekty udziału nauczycieli w projekcie:


- podniesienie poziomu praktycznej wiedzy i umiejętności w zakresie nowoczesnych metod stosowanych w usługach gastronomicznych,
- wzrost potencjału zawodowego i kreatywności nauczycieli w zakresie usług gastronomicznych,
- zwiększenie kompetencji zawodowych uczestników do zmieniających się wymogów rynku edukacji zawodowej,
- wzrost pewności siebie i samooceny,

- mobilizacja nauczycieli z większym stażem do ciągłego kształcenia i doskonalenia własnych umiejętności.

W ramach każdego szkolenia zostały przeprowadzone ankiety ewaluacyjne. Respondenci mogli ocenić tempo, organizację pracy, wykorzystanie czasu szkolenia, przygotowanie osób prowadzących, przekazywane treści i umiejętności, ich przydatność w pracy nauczyciela zawodu.

Profesjonalnie dobrane szkolenia nie tylko pozytywnie wpłynęły na nauczycieli i podejmowane zadania zawodowe, ale zapewniły przyrost wiedzy i umiejętności, które na co dzień wykorzystywane są w pracy z uczniem. Poznane metody i narzędzia oraz uzyskane materiały mają znaczący wpływ na podniesienie jakości i uatrakcyjnienie prowadzonych zajęć dydaktycznych. Szczególnie widać to w przygotowaniu lekcji multimedialnych, gdzie zdobyta wiedza wykorzystywana jest do aktywizacji zawodowej uczniów. Wszystkie te działania mają przełożenie na efekty kształcenia. Uczniowie nowe umiejętności zawodowe wykorzystują podczas praktyk w dynamicznie rozwijających się zakładach gastronomicznych oraz uczestnicząc w konkursach ogólnopolskich, regionalnych i szkolnych. Uczniowie biorą udział m.in. w Ogólnopolskim Konkursie „Kuchnia Polska na Mazowszu” oraz w Wojewódzkim Konkursie Kulinarnym o tytuł „Mistrza Szkolnej Patelni” odnosząc sukcesy (I miejsce w roku szkolnym 2009/2010 i II miejsc w roku szkolnym 2010/2011). Ponadto uczniowie wzięli udział w XV Ogólnopolskiej Olimpiadzie Wiedzy o Żywności i Żywieniu, w Ogólnopolskim Konkursie Kucharskim w Warszawie „Potrawy wigilijne z ryb”, w X Olimpiadzie Młodych Barmanów. W regionalnym finale konkursu „Smaki Warmii, Mazur oraz Powiśla na stołach Europy” jeden z uczniów szkoły zajął 3 lokatę. Nauczyciele rozwijają również zainteresowania i umiejętności uczniów organizując konkursy szkolne takie jak: „Na ostrzu noża”, „Smaki Warmii i Mazur”, „Stół pięknie nakryty”. Udział uczniów w konkursach daje możliwość ciągłego doskonalenia umiejętności zawodowych zgodnych z nowymi trendami w gastronomii.

Dzięki współpracy z pracodawcami przyszli absolwenci będą mobilni na rynku pracy, profesjonalni w swoim zawodzie i kompetentni, a ustawicznie doskonaląca się kadra pedagogiczna będzie gwarantować wysoką jakość kształcenia.



Bariery i trudności we wdrażaniu Działania 9.2 i 9.3 PO KL oraz mechanizmy zaradcze

Grant współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela dotycząca barier i trudności zidentyfikowanych we wdrażaniu Działania 9.2 i 9.3 PO KL

Lp.	Zidentyfikowane bariery i trudności	Zidentyfikowane przyczyny występowania barier i trudności	Stosowane lub proponowane mechanizmy zaradcze/niwelujące
1.	Niedostosowana oferta edukacyjna do wymogów rynku pracy (Działanie 9.3).	Brak wystarczających środków finansowych oraz odpowiedniego zaplecza infrastrukturalnego. Nie wystarczająca współpraca pomiędzy systemem oświaty a podmiotami gospodarczymi w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy. Niewykorzystywanie instrumentów monitorowania sytuacji na rynku pracy – samodzielniego prowadzenia analiz przez instytucje kształcenia oraz o dostępnych źródłach danych.	Spotkania organizowane przez IP i ROEFS dla projektodawców, przedstawienie możliwości pozyskiwania środków na realizację projektów edukacyjnych w obszarze kształcenia ustawicznego w ramach Działania 9.3. Stworzenie sprawnego systemu monitorowania potrzeb rynku pracy oraz ofert formalnego kształcenia zawodowego, który zapewni pracodawcom możliwość określenia swoich wymagań wobec pracowników, a placówkom prowadzącym kształcenie da informację umożliwiającą przygotowanie odpowiednich szkoleń, zawierającą oczekiwane przez Pracodawców kompetencje. Dzięki temu oferty edukacyjne dostosowane zostaną do faktycznych potrzeb rynku pracy.
2.	Brak dostosowania funkcjonowania placówek szkoleniowych/edukacyjnych do potrzeb rynku pracy.	Brak spójności między programem nauki oferowanym przez szkoły a poszukiwanymi zawodami/kwalifikacjami na rynku pracy. Niewystarczający dostęp wysokiej klasy specjalistów (teoretyczna i praktyczna nauka zawodu) z uwagi na ograniczenia finansowe (Karta nauczyciela i Kodeks pracy).	Promowanie modelu współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami. Położenie silnego nacisku w opracowywanych Planach Działania dla Priorytetu IX (Działanie 9.2) na współpracę szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami.

3.	Niska współpraca szkół zawodowych z potencjalnymi pracodawcami.	Małe zaangażowanie pracodawców jako partnerów projektów. Brak narzędzi zachęcających oraz nadzorujących pracodawców (aspekt finansowy, ulgi, zwolnienia podatkowe) do aktywnej współpracy (organizacja praktycznej nauki zawodu oraz udział w tworzeniu systemu społecznego z wymaganiami rynku pracy).	Promowanie modelu współpracy szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami. Położenie silnego nacisku w opracowywanych Planach Działania dla Priorytetu IX (Działanie 9.2) na współpracę szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami.
4.	Niewielkie, w porównaniu z innymi Działaniami, Poddziałaniami, zainteresowanie typami operacji przewidzianymi w Działaniu 9.3, w szczególności: <ul style="list-style-type: none"> – kształceniem w formach szkolnych z własnej inicjatywy, – programami formalnego potwierdzania kwalifikacji ogólnych i zawodowych zdobytych w sposób poza formalny i nieformalny, – usługami doradczymi dla osób dorosłych, – wsparciem dla szkół dla dorosłych. 	Ograniczony zakres działań jakie mogą być podejmowane w ramach Działania 9.3 w odniesieniu do kształcenia ustawicznego dorosłych. Mała popularność wyboru kształcenia ustawicznego w formach szkolnych wśród osób dorosłych. Zbyt mała liczba szkół i placówek kształcenia ustawicznego w stosunku do przeznaczonej na konkurs alokacji (wynika z małej popularności). Brak wspólnej strategii działania w obszarze rynku edukacyjnego organów prowadzących placówki kształcenia ustawicznego – duża konkurencja.	Szczególny nacisk kładziony jest na informowanie o konkursach z zakresu Działania 9.3 placówek kształcenia ustawicznego. Punkty informacyjno-doradcze, spotkania informacyjne, szkolenia.
5.	Niskie zainteresowanie formalnym kształceniem ustawicznym ze względu na długi okres nauki (2-letni, 3-letni).	Brak środków finansowych oraz niska motywacja m.in. z uwagi na czas kształcenia formalnego. Większa popularność krótkich form kursowych wyposażających słuchacza w odpowiednie kwalifikacje w krótszym okresie oraz potwierdzających kwalifikacje zdobyte w sposób pozaformalny.	Spotkania informacyjne dla projektodawców, program zmian w kształceniu zawodowym i ustawicznym.

6.	Niska aktywność projektodawców w procesie aplikowania o środki w ramach Działania 9.2 (kryteria dostępu wynikające z niskiej realizacji wskaźnika zakładającego współpracę placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami oraz organizację staży i praktyk przy współudziale pracodawców).	Niski poziom współpracy pomiędzy skupiskami przedsiębiorców a placówkami kształcenia zawodowego i ich organami prowadzącymi (badania krajowe i regionalne wskazują jednoznacznie na niską aktywność szkół jak i przedsiębiorców ww. obszarze). Brak informacji na temat przyczyn niskiej współpracy we wskazanym zakresie staż realizacji badania ewaluacyjnego, analizującego przyczyny w/w problemu i odpowiedniego ukierunkowania działań informacyjno-promocyjnych. Brak wypracowanego systemu wymiany informacji i współpracy między szkołami zawodowymi w zakresie poszukiwania rozwiązań pojawiających się problemów oraz wymiany doświadczeń w zakresie „dobrych praktyk” oraz brak spójnej strategii w zakresie kształcenia zawodowego na poziomie powiatów. Utrudnienia związane ze składaniem wniosków zgodnie ze znowelizowanymi dokumentami programowymi.	Mechanizmy zostały uwzględnione w znacznym stopniu przy tworzeniu Planu Działania na 2010 i 2011 rok w celu nasilenia współpracy szkół z przedsiębiorstwami w ramach programu rozwojowego w zakresie wdrażania praktyk i staży, jednak nie przyniosło to oczekiwanych rezultatów (niskie zainteresowanie projektodawców zarówno – jednostek prywatnych jak i publicznych). Stąd też w niektórych województwach zaplanowano przeprowadzenie badania ewaluacyjnego którego wnioski i rekomendacje posłużą IP w kreowaniu odpowiednich działań informacyjno-promocyjnych oraz wspieraniu procesu przeprowadzenia konkursów w zakresie kształcenia zawodowego ww. zakresie uwzględniając w szczególności obszar branż strategicznych. Spotkania z beneficjentami nt. stosowania w projektach nowych regulacji prawnych. Szkolenia organizowane przez IP i ROEFS dla beneficjentów. Bieżące informowanie beneficjentów o najistotniejszych zmianach w powyższych dokumentach (strona internetowa, wymiana informacji drogą elektroniczną).
7.	Małe zainteresowanie konkursem organów prowadzących.	Mała ilość wniosków złożonych przez organy prowadzące.	Projekt systemowy, obejmujący całe województwo.
8.	Ukierunkowanie przez firmy medialne na projekty promocyjne.	Brak wyłączenia z alokacji kwoty przeznaczanej na projekty promocyjne oraz łatwość przygotowania wniosków promocyjnych w skali innych typów projektów.	Wyłączenie projektów promocyjnych w kolejnych Planach Działania.

9.	Niezgodność składanych wniosków z wymaganiami konkursu oraz SzOP.	Nierozumienie założeń Działania 9.3.	Organizowanie spotkań i indywidualnych konsultacji dla potencjalnych beneficjentów.
10.	<p>Duży odsetek wniosków złożonych na konkurs, które zostają odrzucone w części dotyczącej zgodności z SzOP.</p>	<p>Niemożliwość realizacji w ramach Działania 9.3 kształcenia w szkołach policealnych, które często są przez projektodawców identyfikowane z tym Działaniem, nie zaś Działaniem 9.2 (na zasadzie potocznej logicznej kształcenia osób dorosłych).</p> <p>Brak zgodności z SzOP kształcenia w formach pozaszkolnych oraz potwierdzania kwalifikacji w zakresie innym niż egzaminy eksternistyczne, czeladnicze, mistrzowskie.</p>	<p>Zamieszczanie w dokumentacji konkursowej szczegółowych informacji dotyczących możliwych form wsparcia dla uczestników projektów z Działania 9.3. Propozycja uszczegółowienia w SzOP informacji o możliwych do realizacji w ramach Działania 9.3 inicjatywach.</p>
11.	<p>Trudności interpretacyjne w odniesieniu do grupy docelowej oraz form wsparcia.</p> <p>Przykłady:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zgodnie z SzOP osoby w wieku 18-24 nie mogą być grupą docelową, jednak z drugiej strony nie logiczne jest udzielanie wsparcia jedynie części klasy – osobom w wieku 25-64, z pominięciem grupy osób w wieku 18-24. – Przygotowanie osób do matury, które nie zdążyły egzaminu maturalnego lub do którego nie podeszły w wyznaczonym cyklem kształcenia terminie, w formie kursu lub szkolenia jest niemożliwe do realizacji w ramach Działania 9.3 Wg interpretacji Iz działanie takie powinno być realizowane w ramach Poddziałania 8.1.1. Niemniej jednak przygotowanie takie umożliwi zdanie egzaminu dojrzałości wieńczącego cykl kształcenia dla dorosłych w formach szkolnych. W Działaniu 8.1.1 projektodawcy nie składają wniosków na tego typu inicjatywy dot. kształcenia osób pracujących. 	<p>Ograniczony zakres działań, jakie mogą być podejmowane w ramach Działania 9.3 w odniesieniu do kształcenia ustawicznego osób dorosłych oraz brak uszczegółowienia typów operacji Działania 9.3 w SzOP PO KL.</p>	<p>Wystosowanie zapytania o prawidłowość interpretacji zapisów SzOP w odniesieniu do Działania 9.3 do Iz.</p>

12.	<p>Ograniczony zakres liczenia wskaźnika obligatoryjnego „Liczba osób dorosłych w wieku 25-64 lata, które uczestniczyły w formalnym kształceniu ustawicznym w ramach projektu”. Zgodnie z „Podręcznikiem wskaźników PO KL” odnosi się on jedynie do typów operacji (projektów):</p> <ul style="list-style-type: none"> – kształcenie w formach szkolnych osób dorosłych z własnej inicjatywy zainteresowanych uzupełnieniem lub podwyższeniem swojego wykształcenia i kwalifikacji ogólnych i zawodowych; – wsparcie dla szkół dla dorosłych, placówek kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego w zakresie kształcenia formalnego. <p>Projekty dot. potwierdzania kwalifikacji nie były tu brane pod uwagę, choć stanowiły znaczny odsetek działań realizowanych przez beneficjentów w Działaniu 9.3.</p>	<p>Sformułowanie wskaźnika w sposób, który uniemożliwiał wykazanie wsparcia dla znacznej części uczestników.</p>	<p>W proponowanych zmianach SzOP, dokumentów składających się na system realizacji PO KL wskaźnik dotyczący kształcenia ustawicznego ma zmienić brzmienie na „Liczba osób dorosłych w wieku 25-64 lata, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym w ramach Priorytetu”.</p>
13.	<p>Problem z interpretacją kryterium dostępu pt. „Projekt jest realizowany we współpracy z przynajmniej jednym przedsiębiorstwem w zakresie realizacji programu rozwojowego, przy czym współpraca obligatoryjnie zawiera realizację praktyk lub staży dla uczniów szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwie”, które różni się od typu opisanego w SzOP-ie tj. „programy rozwojowe szkół i placówek... w szczególności obejmujące: - współpracę szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami i instytucjami i rynku pracy...”</p>	<p>Nieścisłość pomiędzy zapisami w SzOP a wskaźnikami i Planem Działań.</p>	<p>Pismo z interpretacją w powyższej kwestii przez MRR. Wyższość wskaźnika nad typem operacji.</p>
14.	<p>Niejasna definicja programu rozwojowego szkół. Brak możliwości obiektywnej oceny.</p>	<p>Definicja jest zbyt rozbudowana i jednoznaczna w interpretacji.</p>	<p>Ujednolicenie podejścia w interpretacji i jednoznaczność pojęcia programu rozwojowego szkół.</p>

15.	Konieczność wnoszenia wkładu własnego.	Brak w budżetach jednostek ubiegających się o dofinansowanie wystarających środków finansowych na wniesienie wkładu własnego.	Rozszerzenie katalogu wkładu własnego niepieniężnego. Zniesienie wskazywanych wymagań lub obniżenie limitu wymaganego wkładu własnego.
16.	Brak podstawy prawnej regulującej staż w ramach Działania 9.2.	Niskie zainteresowanie projektodawców realizacją projektów zakładających realizację staży przy uwzględnieniu współpracy sektora oświaty z sektorem gospodarczym, z uwagi na niejasne wytyczne.	Prośba o interpretację MRR oraz uwzględnienie regulacji dotyczących staży w znowelizowanym dokumencie SzOP.
17.	Brak określenia dokładnych ram prawnych w zakresie potwierdzania kwalifikacji zawodowych.	Brak diagnozy istniejących przepisów prawnych na poziomie LZ.	W momencie zdiagnozowania rozbieżności, po konsultacjach z IZ dopuszczono w kolejnym konkursie rozporządzenie wykraczające poza formy szkolne.
18.	Niski poziom cross-finansingu do kosztów ogółem, aby stworzyć nowoczesną bazę dydaktyczną.	Brak środków finansowych powiatów na nowoczesne wyposażenie placówek, które rzutują na niskie kwalifikacje zawodowe absolwentów kształcenia zawodowego oraz niskie wyniki egzaminów zawodowych (nacisk na praktyczny aspekt kształcenia zawodowego).	Planowanie przez IP poziomu kosztów w ramach cross-finansingu na poziomie Priorytetu. Zwiększenie poziomu cross-finansingu pozwalającego na uzupełnienie bazy dydaktycznej w szkołach/placówkach prowadzących kształcenie zawodowe na poziomie standardów europejskich.
19.	Brak możliwości wyegzekwowania trwałości projektu na Wnioskodawcy.	Programy rozwojowe szkół są realizowane wyłącznie w okresie trwania projektu.	Zobligowanie beneficjentów do utrzymania programu rozwojowego szkół po zakończeniu projektu.
20.	Brak umiejętności wyliczenia montażu finansowego przez oceniających.	Liczne błędy w kartach oceny.	Szkolenie. Instrukcja.

21.	Błędy w kartach ocen merytorycznych.	Zbyt rozbudowana karta oceny merytorycznej.	Proponuje się uproszczenie karty oceny.
22.	Niski poziom wiedzy merytorycznej ekspertów.	Wielokrotne wzywanie ekspertów do uzupełnienia ocen.	Szkolenia warsztatowe plus egzaminy zaliczeniowe (nie e-learningowe).
23.	Duża rozbieżność w ocenach.	Niejasne zapisy w podpunktach w części B karty oceny merytorycznej, powodujące brak możliwości obiektywnej oceny projektu.	Wprowadzenie jednolitej instrukcji interpretowania podpunktów w karcie oceny.
24.	Niejasna definicja programu rozwojowego szkół. Brak możliwości obiektywnej oceny.	Definicja jest zbyt rozbudowana i niejednoznaczna w interpretacji.	Ujednolicenie podejścia w interpretacji i jednoznaczność pojęcia programu rozwojowego szkół.
25.	Niskie wynagrodzenie dla osób oceniających wnioski.	Niechęć do oceniania oraz zbyt duże obciążenie ilością wniosków oceniających, którzy się decydują oceniać, przez co ilość nie przekłada się na jakość.	Proponuje się zwiększenie wynagrodzenia za ocenę wniosku oraz zaostreżenie wyboru oceniających w celu wyłonienia ekspertów/specjalistów.

Proponowane rozwiązania systemowe usprawniające proces wdrażania Priorytetu IX:

- Uszczegółowienie SzOP POKL w zakresie typów operacji Działania 9.3 (uwzględniając m.in. interpretacje IZ w tym zakresie).
- Przeniesienie wsparcia dla szkół policealnych z Działania 9.2 do Działania 9.3.
- Realizacja projektów w trybie systemowym, skierowanym tylko i wyłącznie do organów prowadzących szkoły.
- Rozważenie możliwości zmiany terminu przeprowadzania egzaminów zawodowych w technikum, w celu uniknięcia negatywnego sprzężenia z egzaminem maturalnym.
- Program zmian w kształceniu zawodowym i ustawicznym.
- Narzucenie na wszystkie województwa jednolitego systemu wynagradzania osób oceniających wnioski. Stworzenie bazy ekspertów (w znaczeniu specjalistów, którzy posiadają doświadczenie w obszarach oraz dodatkowo przechodzą kompleksowy proces rekrutacji i szkoleń warsztatowych) na poziomie kraju bez podziału na województwa.

