

branża ekonomiczno-handlowa



BRANŻOWE DWUCZĘŚCIOWE OPRACOWANIE MERYTORYCZNE

Projekt „Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach - efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego”

Człowiek - najlepsza inwestycja!



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

PUBLIKACJA DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE

Publikacja opracowana przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.
ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17
90–248 Łódź
tel. 42 633 17 19
www.inse.org.pl

Publikację opracował zespół w składzie:

Mariusz Michalski
Piotr Błędowski
dr hab. Michał Mackiewicz

Korekta:

Maria Agier

Skład:

Bartłomiej Konarczak
Joanna Skrońska

Projekt okładki:

Joanna Skrońska

Łódź 2012

Spis treści

Wstęp.....	5
Cz. I. Praktyczny instruktaż wdrażania programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej.....	7
1. Kształcenie zawodowe na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej.....	7
2. Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej.....	16
3. Znaczenie przedsiębiorców w procesie doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej.....	26
4. Wdrażanie programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej.....	38
Cz. II. Rekomendacje z zakresu praktycznego doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej.....	48
5. Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej – informacje ogólne.....	48
6. Ocena programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach.....	55
7. Ocena programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach.....	63
Bibliografia.....	71
Spis wykresów i tabel.....	76

Wstęp

Niniejsze opracowanie powstało w ramach projektu *Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach – efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego*, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet III. Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe. Główny cel projektu stanowi wypracowanie rozwiązań stanowiących nową jakość w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego z terenu całej Polski edukujących uczniów na potrzeby branż:

1. administracyjnej;
2. ekonomiczno-handlowej;
3. marketingowej;
4. informatycznej;
5. teleinformatycznej.

Ponadto założenia projektu koncentrują się na aktualizacji kompetencji ww. osób w zakresie nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych w kontekście wymagań nowoczesnej gospodarki. W związku z powyższym opracowany został pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach reprezentujących ww. branże. Nauczyciele i instruktorzy, którzy uczestniczyli w jego realizacji, mieli możliwość odświeżenia swojej wiedzy teoretycznej, a także zdobycia umiejętności praktycznych związanych z nauczaniem przedmiotem lub grupą przedmiotów.

Przedmiotowy raport dotyczy doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej. Proces analityczny został podzielony na dwie części – teoretyczną i empiryczną – co znalazło odzwierciedlenie w strukturze opracowania:

1. część pierwsza obejmuje praktyczny instruktaż wdrażania programu doskonalenia,
2. w części drugiej przedstawiono rekomendacje z zakresu praktycznego doskonalenia nauczycieli – stanowiące efekt syntezy wniosków sformułowanych na bazie studiów literaturowych oraz wyników analizy materiału badawczego zebranego za pośrednictwem seminariów branżowych zorganizowanych w ramach projektu.

Na praktyczny instruktaż wdrażania programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach o profilu ekonomiczno-handlowym składają się cztery rozdziały teoretyczne. Pierwszy z nich zawiera informacje na temat kształcenia zawodowego przyszłych pracowników średniego i niższego szczebla branży ekonomiczno-handlowej. Przedstawiono w nim ilościowy wymiar oferty edukacyjnej oraz podkreślono, że nie jest ona dopasowana do potrzeb sektora przedsiębiorstw o profilu ekonomiczno-handlowym. W rozdziale pierwszym znajduje się także charakterystyka głównych kompetencji, na które zwracają uwagę polscy przedsiębiorcy w procesie rekrutacji i zatrudnienia. Rozdział pierwszy stanowi zatem wprowadzenie do omówienia zagadnień związanych z koniecznością kształcenia ustawicznego przedstawicieli kadry nauczycielskiej.

W rozdziale drugim przedstawiono ideę doskonalenia zawodowego oraz jej znaczenie w kontekście podnoszenia kompetencji przez pedagogów uczących młodzież zawodów z branży ekonomiczno-handlowej. Zawarto w nim również informacje na temat motywów doskonalenia kadry nauczycielskiej w Polsce, istotne z punktu widzenia podnoszenia jakości i efektywności szkolnictwa zawodowego. Nie bez znaczenia jest również zaangażowanie pracodawców w proces nauczania i kształcenia ustawicznego nauczycieli i instruktorów szkół zawodowych.

Z tego względu trzeci rozdział niniejszej publikacji został poświęcony roli przedsiębiorców w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego na potrzeby ekonomii i handlu. Z kolei rozdział czwarty dotyczy wdrażania programów doskonalenia dla ww. pedagogów. W treści tego rozdziału zaprezentowano formy programów doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, a także poddano analizie ich skuteczność oraz sposoby realizacji.

Na drugą część opracowania dotyczącego doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej składają się natomiast trzy rozdziały empiryczne. Pierwszy z nich poświęcono informacjom ogólnym dotyczącym programu doskonalenia nauczycieli.

Następnie przedstawiono ocenę programu doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach.

Rozdział trzeci dotyczy z kolei oceny analogicznego programu dla tychże osób, z tym że w obszarze rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach.

Cz. I. Praktyczny instruktaż wdrażania programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej

1 Kształcenie zawodowe na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej

W ciągu ostatnich 20 lat w polskiej gospodarce narodowej dokonały się duże zmiany we wszystkich jej działach, gałęziach i branżach. Z jednej strony transformacja ustrojowa przyczyniła się do zwiększenia wielkości i efektywności produkcji, a z drugiej – do redukcji liczby pracujących i zwiększenia bezrobocia. Obecnie w Polsce jest wiele osób bezrobotnych, które poszukują pracy. Wśród nich znaczny odsetek stanowią ludzie młodzi, w tym absolwenci szkół zawodowych. Ta sytuacja wyraźnie kontrastuje z niedoborem kadr pracowniczycy zgłaszanym przez przedsiębiorców. Należy jednak wskazać, że niedobór ten nie ma charakteru ilościowego, a jakościowo-strukturalny. Otóż zdaniem przedsiębiorców, bezrobotni – w tym również absolwenci szkół zawodowych – nie mają odpowiednich kompetencji¹ wymaganych w pracy w określonej branży. Nierzadko świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej, czy technikum, nie odzwierciedla w pełni kompetencji, które powinna mieć osoba kończąca edukację zawodową. W Polsce problem ten dotyczy praktycznie każdej branży, w tym branży ekonomiczno-handlowej².

Uzyskanie lepszych perspektyw zatrudnienia przez absolwentów szkół zawodowych przygotowujących do pracy w ekonomii i handlu wymaga dostosowania procesu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego, obowią-

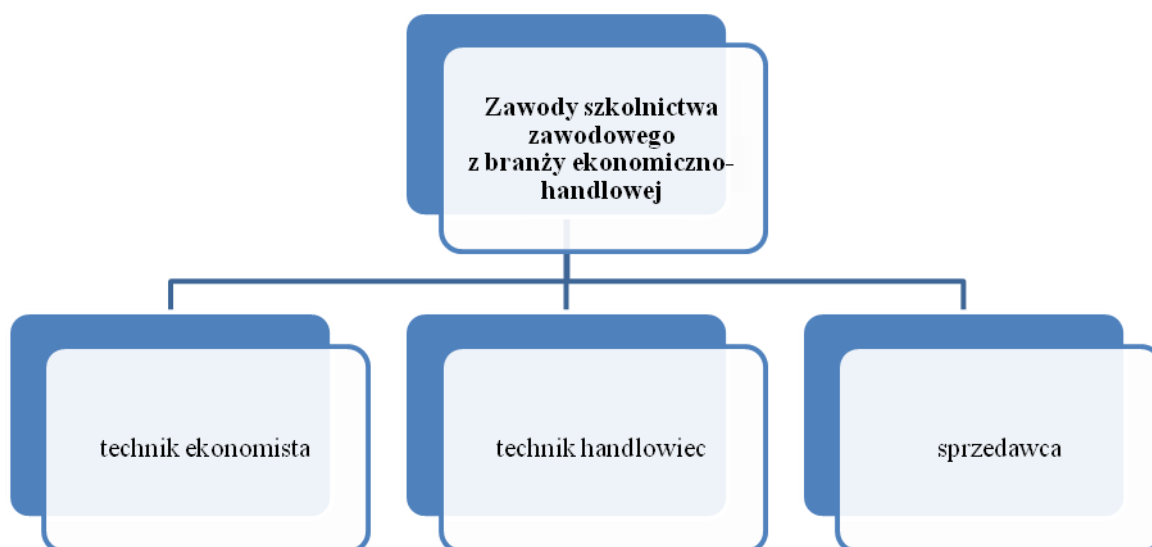
¹ Poprzez kompetencje należy rozumieć wiedzę, umiejętności oraz postawy, które pozwalają wykonywać pracę na określonym stanowisku w danej branży. Kompetencje potwierdzone określane są mianem kwalifikacji. Por. M. Kosowska, I. Sołtyśńska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.

² U. Sztandar-Sztanderska (red.), *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Ośrodek Badań Rynku Pracy, Warszawa 2010.

zującą od 1 września 2012 roku, do zawodów wpisanych w obręb branży ekonomiczno-handlowej zaliczyć należy przede wszystkim (por. wykres 1)³:

1. technika ekonomistę;
2. technika handlowca;
3. sprzedawcę.

Wykres 1. Zawody w obszarze branży ekonomiczno-handlowej zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 7.

Technik ekonomista jest zawodem nauczonym w czteroletnim technikum i pozwalającym na zdobycie dwóch rodzajów kwalifikacji: planowanie i prowadzenie działalności w organizacji, prowadzenie rachunkowości⁴. Natomiast, zgodnie z podstawą programową, osoba, która uzyskała świadectwo powinna być przygotowana do wykonywania takich zadań zawodowych jak⁵:

³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 7.

⁴ Ibidem

⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 września 2010 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: drukarz, introligator, mechanik maszyn i urządzeń drogowych, technik administracji, technik drogownictwa, technik ekonomista, technik ochrony fizycznej osób i mienia, technik pojazdów samochodowych, technik poligraf i technik turystyki wiejskiej, Dz. U. z 2010 r. Nr 195, poz. 1296.

1. organizowanie działalności gospodarczej;
2. organizowanie procesów pracy;
3. prowadzenie działań z zakresu marketingu;
4. ewidencjonowanie zdarzeń gospodarczych;
5. sporządzanie sprawozdań i analiz;
6. wykonywanie prac biurowych.

Technik ekonomista to profesja o szerokim profilu kształcenia umożliwiająca wybór specjalizacji pod koniec okresu edukacji. Szkoła zawodowa określa umiejętności specjalistyczne, biorąc pod uwagę zainteresowania uczniów i potrzeby regionalnego rynku pracy. Tematyka specjalizacji dotyczy bankowości, ubezpieczeń, podatków, finansów i rachunkowości małego przedsiębiorstwa oraz obrotu i zarządzania nieruchomościami⁶.

Technik handlowiec również jest zawodem nauczonym w czteroletnim technikum, co pozwala na zdobycie dwóch rodzajów kwalifikacji: prowadzenie sprzedaży oraz prowadzenie działalności handlowej⁷. Z kolei zgodnie z podstawą programową kształcenia w tym zawodzie absolwent powinien być przygotowany do wykonywania takich zadań zawodowych jak⁸:

1. organizacja i prowadzenie działalności handlowej;
2. zarządzanie działalnością handlową przedsiębiorstw;
3. realizacja podstawowych funkcji handlowych;
4. rozpoznawanie potrzeb konsumentów;
5. podejmowanie działań z zakresu reklamy i marketingu.

W odróżnieniu od technika ekonomisty i technika handlowca, sprzedawca jest zawodem nauczonym w trzyletniej zasadniczej szkole zawodowej (ZSZ). Ukończenie tego profilu kształcenia pozwala na zdobycie kwalifikacji w obszarze prowadzenia sprzedaży⁹. Natomiast zgodnie z podstawą programową kształcenia w tym zawodzie absolwent powinien być przygotowany do wykonywania takich zadań zawodowych jak¹⁰:

⁶ Ibidem.

⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, op. cit.

⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 stycznia 2011 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: asystent osoby niepełnosprawnej, florysta, kucharz małej gastronomii, operator maszyn leśnych, opiekun medyczny, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, sprzedawca, technik handlowiec, technik organizacji usług gastronomicznych, technik przetwórstwa mleczarskiego i technik weterynarii, Dz. U. z 2011 r. Nr 49, poz. 254.

⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, op. cit.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 września 2010 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: drukarz, introligator, mechanik maszyn i urządzeń drogowych..., op. cit.

1. składanie zamówień i przyjmowanie dostaw;
2. przygotowywanie towarów do sprzedaży, ich eksponowanie oraz prowadzenie sprzedaży;
3. prowadzenie dokumentacji i rozliczeń związanych z obrotem towarowym;
4. prowadzenie rozliczeń finansowo-księgowych;
5. prowadzenie promocji mix;
6. przyjmowanie i rozpatrywanie reklamacji.

Zawód sprzedawca, podobnie jak zawód technik ekonomista, jest profesją o szerokim profilu kształcenia umożliwiającą wybór specjalizacji pod koniec okresu edukacji. Szkoła zawodowa określa umiejętności specjalistyczne, biorąc pod uwagę zainteresowania uczniów i potrzeby regionalnego rynku pracy. Tematyka specjalizacji dotyczy handlu detalicznego, handlu hurtowego, sprzedaży akwizycyjnej oraz sprzedaży usług¹¹.

Według stanu na wrzesień 2011 roku w Polsce było 727 szkół zawodowych (w tym 603 technika), które kształciły w zawodzie technika ekonomisty. Do zawodu technika handlowca przygotowywało 540 placówek zawodowych (w tym 345 techników), a do zawodu sprzedawcy – 773 szkoły zawodowe (w tym 772 ZSZ). Szczegółowe dane na ten temat zaprezentowano w tabeli 1 i na wykresie 2¹².

Tabela 1. Liczba szkół zawodowych kształcących w zawodach technika ekonomisty, technika handlowca i sprzedawcy w Polsce we wrześniu 2011 roku

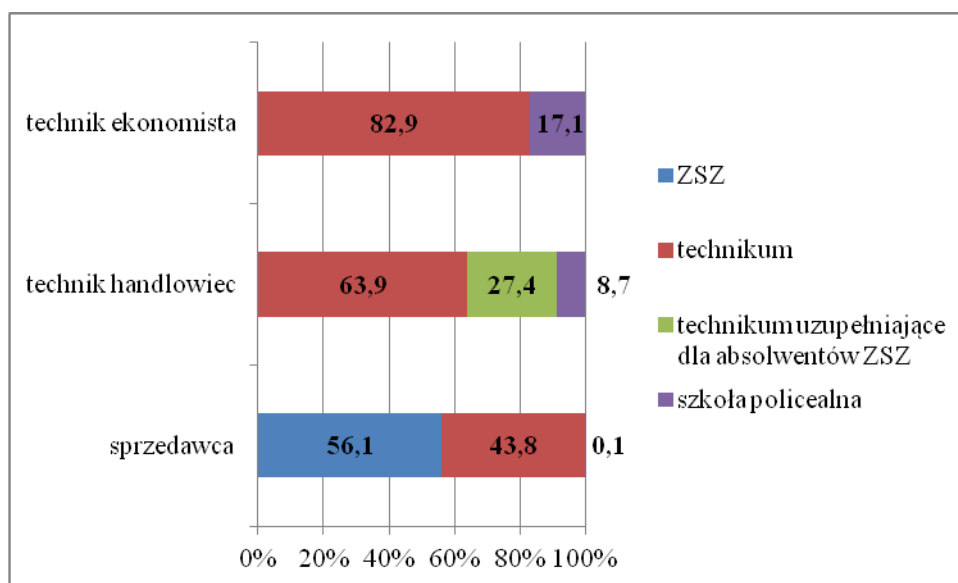
Rodzaj szkoły zawodowej	Technik ekonomista	Technik Handlowiec	Sprzedawca
ZSZ	-	-	772
technikum	603	345	-
technikum uzupełniające dla absolwentów ZSZ	-	148	-
szkoła policealna	124	47	1
Razem	727	540	773

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

¹¹ Ibidem.

¹² Wyszukiwarka szkół zawodowych na stronie internetowej Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU), www.koweziu.edu.pl/index.php?id=szukaj_sz&a_typ_szkoly=00019&a_publ=5&a_kat_uczniow=0&a_woj=0&a_miejscowosc=0&a_zawod=52201&a_sortuj=0&a_il_na_str=50&OK=Szukaj [data dostępu: 10.12.2012].

Wykres 2. Odsetek szkół zawodowych kształcących w zawodach technika ekonomisty, technika handlowca i sprzedawcy w Polsce we wrześniu 2011 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

Analizie poddać należy również dane dotyczące liczby nauczycieli mających kwalifikacje niezbędne do nauczania przedmiotów zawodowych związanych z branżą ekonomiczno-handlową. Z ostatnich dostępnych danych, z września 2009 roku, wynika że kształceniem zawodowym przyszłych fachowców na potrzeby ekonomii i handlu zajmowało się 8110 nauczycieli – specjalistów przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli uczących teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych. Ich liczba zmniejszyła się w porównaniu z analogicznym okresem 2008 roku o 599 nauczycieli. Mimo tak dużej zmiany nauczyciele tej specjalności stanowili w analizowanym okresie drugą pod względem liczebności grupę osób wśród wszystkich nauczycieli przedmiotów zawodowych (10,1%). We wrześniu 2009 roku więcej było tylko nauczycieli przedmiotów artystycznych – 11 101 osób (13,9%). Tuż za nimi uplasowali się nauczyciele przedmiotów mechanicznych – 7087 osób (8,9%). Szczegółowe dane na ten temat przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Liczba nauczycieli specjalności ekonomiczno-handlowej w Polsce we wrześniu 2008 i 2009 roku

Specjalności zawodowe	2008	2009	Zmiana 2008/2009
artystyczne	11 071	11 101	30
ekonomiczno-handlowe	8709	8110	- 599

mechaniczne	7424	7087	- 337
inne	56 580	53 744	- 2836
Razem	83 784	80 042	- 3742

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Zarębska, *Nauczyciele we wrześniu 2009 roku. Stan i struktura zatrudnienia*, Ośrodek Rozwoju Rekrutacji (ORE), Warszawa 2010

Duża liczba nauczycieli przedmiotów ekonomiczno-handlowych w szkołach zawodowych odpowiada dużemu zainteresowaniu kształceniem młodzieży w zawodach związanych z tą branżą (por. tabela 3). Liczba absolwentów kierunku technik ekonomista wprawdzie ulega zmniejszeniu, ale wzrasta zainteresowanie kształceniem na potrzeby handlu. Co roku kilkadziesiąt tysięcy osób w Polsce kończy szkołę zawodową na kierunku ekonomiczno-handlowym. W 2010 roku kwalifikacje w zawodzie technika ekonomisty zdobyło aż 61 746 absolwentów szkół zawodowych, mimo że ich liczba zmniejszyła się w porównaniu z 2009 rokiem o 3293 osoby. W zawodzie technika handlowca swoje kwalifikacje potwierdziło 19 795 absolwentów. Ich liczba wzrosła o 262 osoby w porównaniu z rokiem wcześniejszym. Ponadto w 2010 roku egzamin zawodowy zdało 19 751 sprzedawców, tj. o 189 osób więcej niż rok wcześniej.

Tabela 3. Liczba absolwentów szkół zawodowych na kierunkach technik ekonomista, technik handlowiec, sprzedawca w Polsce we wrześniu 2009 i 2010 roku

Kierunek	2009	2010	Zmiana 2009/2010
technik ekonomista	65 039	61 746	- 3293
technik handlowiec	19 533	19 795	262
Sprzedawca	19 562	19 751	189
Razem	104 134	101 292	2842

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Zarębska, *Nauczyciele we wrześniu 2009 roku. Stan i struktura zatrudnienia*, Ośrodek Rozwoju Rekrutacji (ORE), Warszawa 2010

Na podstawie powyższych informacji można stwierdzić, że w Polsce jest dużo szkół zawodowych, które przygotowują młodzież do pracy w branży ekonomiczno-handlowej. Tym samym dużo jest nauczycieli tej specjalności i uczniów kształcących się na kierunkach technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca. W 2009 roku na jednego nauczyciela specjalności ekonomiczno-handlowej przypadało około 12-13 spośród ww. uczniów. Można za-

tem przyjąć, że liczba osób kształcących na potrzeby ekonomii i handlu jest dostosowana do zapotrzebowania młodzieży.

Gorzej wygląda sytuacja pod względem dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb przedsiębiorców z branży ekonomiczno-handlowej. Wskazują na to m.in. informacje pozyskane z powiatowych urzędów pracy, zawarte w raporcie dotyczącym zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2011 roku¹³ (por. tabela 4). W tym okresie (podobnie jak w ciągu wcześniejszych sześciu latach) sprzedawca i technik ekonomista były najbardziej nadwyżkowymi zawodami w kraju. Ponadto w przypadku pierwszego z zawodów wskaźnik nadwyżki co roku się zwiększa. W rankingu 30 zawodów według wskaźnika nadwyżki podaży siły roboczej, tj. według przewagi bezrobotnych nad wolnymi miejscami pracy, znalazł się również technik handlowiec¹⁴.

Tabela 4. Wskaźnik nadwyżki podaży siły roboczej w zawodach technik ekonomista, technik handlowiec, sprzedawca w Polsce w 2011 roku

Nazwa zawodu	Wskaźnik nadwyżki podaży siły roboczej
technik ekonomista	51 863
technik handlowiec	14 165
Sprzedawca	145 490

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2011 roku (cz. I diagnostyczna)*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki (AM), Warszawa 2012

Obecnie przedsiębiorcy z branży ekonomiczno-handlowej rekrutujący pracowników, mają do wyboru dużą grupę absolwentów szkół zawodowych. Do tego dochodzą również absolwenci szkół wyższych. Istotna jest zatem wysoka jakość kształcenia fachowców na potrzeby ekonomii i handlu, aby po ukończeniu edukacji na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej, technikum (lub szkoły policealnej) absolwenci mieli odpowiednie kompetencje. W Polsce przedsiębiorcy zwracają uwagę przede wszystkim na trzy rodzaje kompetencji (por. wykres 3)¹⁵:

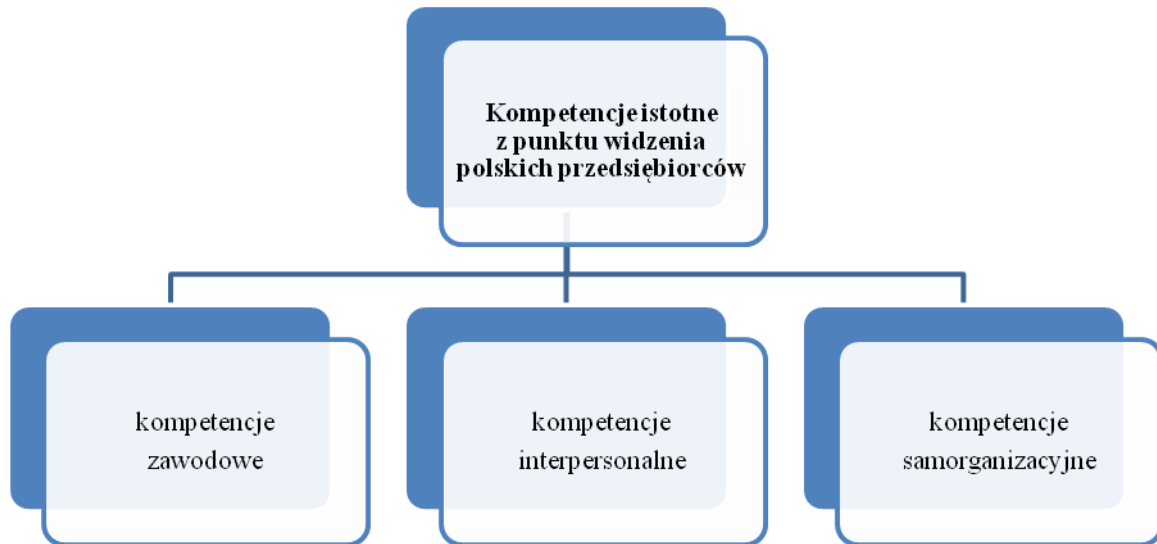
¹³ Należy mieć na uwadze, że ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych nie jest do końca obiektywnym narzędziem, które bada zapotrzebowanie rynku pracy na przedstawicieli poszczególnych zawodów. Uwzględnia on bowiem tylko oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy.

¹⁴ *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2011 roku (cz. I diagnostyczna)*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki (AM), Warszawa 2012.

¹⁵ M. Kocór, A. Strzebońska, *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011.

1. zawodowe;
2. interpersonalne;
3. samorganizacyjne.

Wykres 3. Rodzaje kompetencji istotnych z punktu widzenia przedsiębiorców w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Kocór, A. Strzebońska, *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011

W przypadku branży ekonomiczno-handlowej bardzo istotne są dla pracodawców kompetencje miękkie. Oczekują oni od swoich pracowników przede wszystkim umiejętności związanych z pracą w grupie oraz umiejętności, które obejmują organizację własnej pracy, przejawianie inicjatywy, terminowość oraz ogólnie motywację do pracy¹⁶. Ponadto w przypadku zawodów technik handlowiec i sprzedawca bardzo ważne jest bycie osobą komunikatywną. Osoby zajmujące się rekrutacją w przedsiębiorstwach z branży handlowej zwracają na to szczególną uwagę podczas rozmów kwalifikacyjnych. Zazwyczaj najpierw podczas rozmowy z osobą z działu personalnego weryfikowane są kompetencje miękkie osoby kandydującej do pracy w handlu i sprzedaży, a następnie menedżer właściwego działu weryfikuje kompetencje sprzedażowe, znajomość rynku oraz wiedzę produktową¹⁷.

W związku z powyższym, aby zapewnić absolwentom szkół zawodowych większe możliwości znalezienia zatrudnienia, konieczne staje się wykształcenie w nich pożądaných

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ A. Kujawa, *Efektywna komunikacja podczas rekrutacji na stanowiska handlowe*, kadry.nf.pl, 12.10.2012, kadry.nf.pl/Artykul/13490/Efektywna-komunikacja-podczas-rekrutacji-na-stanowiska-handlowe/handlowiec-rekrutacja-i-selekcja/ [data dostępu: 10.12.2012].

przez przedsiębiorców kompetencji już na etapie kształcenia zawodowego. Niezbędne jest również prowadzenie badań i analiz odnośnie aktualnych oczekiwań kadrowych oraz kompetencyjnych w przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej. Tymczasem w szkołach zawodowych niejednokrotnie kształcą przyszłych fachowców, przekazując im głównie wiedzę teoretyczną, a w znacznie mniejszym zakresie umiejętności praktyczne. Zdarzają się również przypadki szkół zawodowych, gdzie kształcą uczniów jedynie tak, żeby zdali egzamin zawodowy, a nie zwraca się uwagi na kształcenie kompetencji, których oczekują przyszli, potencjalni pracodawcy. Od nauczycieli szkół zawodowych oczekuje się więc, że będą opracowywać odpowiednie programy nauczania przygotowujące uczniów do wykonywania zawodów związanych z branżą ekonomiczno-handlową. Istotne jest, aby młodzież zdobyła z jednej strony umiejętności ogólnozawodowe umożliwiające jej elastyczne dostosowanie się do aktualnych oczekiwań przedsiębiorców i zapotrzebowania generowanego przez rynek pracy na przedstawicieli danych profesji, a z drugiej strony – specjalistyczne umiejętności zawodowe konieczne do wykonywania zadań na konkretnym stanowisku pracy. Niezbędne jest także kształcenie kompetencji kluczowych oczekiwanych przez przedsiębiorców z branży ekonomiczno-handlowej. Wiedza i umiejętności absolwentów szkół zawodowych o kierunku ekonomiczno-handlowym stanowią tylko bazę, która powinna zostać uzupełniona o odpowiednie narzędzia niezbędne w pracy. Dlatego bardzo istotne jest odbywanie praktyk przez uczniów szkół zawodowych kształcących na potrzeby ww. branży. Aby jednak uczeń był należycie przygotowany do realizowania praktyk w sposób efektywny, a następnie do podjęcia pracy w firmie branżowej, konieczne jest doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego.

2 Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej

Polskie szkolnictwo zawodowe od wielu lat boryka się z problemem pozyskiwania specjalistów, którzy podjęliby się pracy w zawodzie nauczyciela lub instruktora¹⁸. W związku z tym we wrześniu 2009 roku weszły w życie przepisy umożliwiające dyrektorom szkół zatrudnianie (zgodnie z przepisami Kodeksu pracy) osób niebędących nauczycielami. Ci fachowcy muszą jednak spełniać następujące kryteria¹⁹:

1. mieć wykształcenie zgodne z nauczaniem przedmiotem;
2. mieć przygotowanie z zakresu psychologii, pedagogiki oraz dydaktyki i metodyki danego przedmiotu.

Uprawnienia pedagogiczne specjaliści branżowi mogą uzyskać poprzez uczestnictwo w studiach podyplomowych, kursach zakładu kształcenia nauczycieli lub pedagogicznym kursie kwalifikacyjnym. W szczególnych przypadkach można zatrudnić osobę, która nie ma przygotowania pedagogicznego.

Wynagrodzenie fachowców uczących przedmiotów zawodowych odpowiada wynagrodzeniu nauczyciela dyplomowanego²⁰, ale młodzi, wykształceni ludzie niechętnie podejmują się pracy w szkole. Są bowiem lepiej wynagradzani w obszarach poza oświatą²¹. Badanie pt. „Education at a Glance 2011” przeprowadzone przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. OECD – *Organization for Economic Co-operation and Development*) wskazuje, że wynagrodzenia nauczycieli w Polsce są jednymi z najniższych w Polsce. Ich zarobki są nawet trzykrotnie niższe niż w krajach Europy Zachodniej. Wysokość rocznych zarobków polskich nauczycieli nie przekracza 20 000 dolarów amerykańskich rocznie. Poza tym droga do awansu w przedsiębiorstwie branżowym jest zazwyczaj mniej czasochłonna niż

¹⁸ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, Warszawa 2009.

¹⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli, Dz. U. z 2009 r. Nr 50, poz. 400, Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 174, Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 426.

²⁰ Ibidem.

²¹ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, op. cit.

w szkole i nie jest wymagane spełnienie szeregu formalności, jak to jest w przypadku ścieżki zawodowej nauczyciela²².

Przedstawione powyżej informacje wskazują na trudności związane z pozyskiwaniem nauczycieli do szkół zawodowych. Jest to częste w przypadku osób, które mogą wykonywać inną, lepiej płatną pracę, a więc potencjalnych nauczycieli kształcenia zawodowego. Warto zatem przywołać wnioski autorów raportu pt. *How the world's most improved school systems keep getting better* dowodzące, że wynagrodzenia nauczycieli mają ogromny wpływ na jakość nauczania w szkole²³. Im mniejsze jest wynagrodzenie pedagoga, tym mniejsza jest jego motywacja do samodoskonalenia będącego warunkiem utrzymania wysokiego poziomu nauczania w szkole. Nie należy jednak utożsamiać samego pozyskania specjalisty gotowego podjąć pracę nauczyciela lub instruktora w szkole zawodowej z podniesieniem jakości kształcenia zawodowego. W związku z tym doskonalenie nauczycieli, którzy już pracują w szkole nabiera szczególnego znaczenia. Jeżeli nie ma możliwości zapewnienia im wyższego wynagrodzenia, to przynajmniej należy dbać o ich rozwój poprzez podnoszenie kompetencji, co pozwoli uniknąć dalszego obniżania poziomu nauczania w danej szkole zawodowej.

Fachowcy branżowi niechętnie decydują się na pracę w szkole zawodowej również ze względu na obawy, że ich aktywność zawodowa zostanie ograniczona do pracy dydaktycznej. Innymi słowy, boją się, że nie będą mieć dostępu do aktualności branżowych. Należy zwrócić uwagę, że w branży ekonomiczno-handlowej stale wprowadzane są innowacyjne rozwiązania i technologie. Osoby podejmujące pracę w szkole zawodowej w roli nauczyciela lub instruktora nie powinny rezygnować z dotychczasowej pracy zawodowej w przedsiębiorstwie. W przeciwnym razie ich wiedza teoretyczna oraz umiejętności praktyczne ulegną po pewnym czasie dezaktualizacji, a to może być także równoznaczne z utratą możliwości powrotu do pracy w branży. Jest to również ważne z punktu widzenia szkół zawodowych, gdzie deficyt wysoko wykwalifikowanej kadry pedagogicznej jest jednym z powodów niskiej jakości kształcenia. Część nauczycieli stanowią bowiem od dawna emeryci²⁴, którzy nie aktualizują wiedzy i nie znają rozwiązań stosowanych w nowoczesnych przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej. Ci pedagodzy nie mają więc odpowiednich kompetencji, aby przygotowywać młodzież do podjęcia pracy w rozwiniętej technologicznie rzeczywistości gospodarczej. Należy jednak pamiętać, że samo pozyskanie nowych nauczycieli nie poprawi jakości

²² *Education at a Glance 2011*. OECD Indicators, OECD 2011.

²³ M. Mourshed, Ch. Chijioke, M. Barber, *How the world's most improved school systems keep getting better*, London 2010.

²⁴ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, op. cit.

kształcenia. Największy wpływ na poprawę poziomu nauczania ma bowiem podnoszenie kompetencji ciała pedagogicznego²⁵.

W ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli teoretycznej i praktycznej nauki zawodu możliwe jest realizowanie programów, które przygotowują ich do wprowadzania uczniów w funkcjonowanie na rynku pracy w gospodarce opartej na wiedzy. Zgodnie z zapisami konkluzji Rady²⁶ z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół programy dotyczące podnoszenia kompetencji nauczycieli muszą być odpowiednie, dostosowane do potrzeb, dobrej jakości oraz ściśle związane z praktyką²⁷. Doświadczenia wyniesione z programu Leonardo da Vinci zrealizowanego w krajach Unii Europejskiej w latach 1995-2006, pozwalają stwierdzić, że najlepszym sposobem osiągnięcia tak postawionych celów w przypadku nauczycieli i instruktorów szkół zawodowych jest wymiana opinii z innymi pedagogami oraz doskonalenie w przedsiębiorstwach²⁸. Podnoszenie kompetencji przez polskich nauczycieli i instruktorów szkół zawodowych jest możliwe m.in. dzięki Programowi Operacyjnemu Kapitał Ludzki (POKL). Jego działania przewidują bowiem m.in. opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu²⁹. Opracowanie takich programów dla nauczycieli i instruktorów uczących na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej wymaga poznania szczegółowych potrzeb rynku pracy, na którym w ostatnich latach pojawia się dużo ofert zatrudnienia³⁰. Pedagodzy realizujący programy doskonalenia zapoznają się z nowoczesnymi metodami i formami pracy dydaktycznej, mają możliwość empirycznego przekonania się w jakim stopniu wiedza teoretyczna przekazywana w szkole znajduje odzwierciedlenie w umiejętnościach praktycznych niezbędnych podczas pracy w przedsiębiorstwie. Aby wdrażanie programów doskonalenia zawodowego było skuteczne, w proces ten muszą się zaangażować w równym stopniu (por. wykres 4):

²⁵ J. Osiecka, *Kształcenie i doskonalenie zawodowe oraz kwalifikacje nauczycieli w Polsce*, Kancelaria Sejmu. Biuro Studiów i Ekspertyz, Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych, „Informacja” nr 398.

²⁶ W znaczeniu Rady Unii Europejskiej.

²⁷ Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół, Dz. U. Unii Europejskiej, 2009/C 302/04.

²⁸ *Szansy, korzyści, rozwój. Program Leonardo da Vinci dla placówek kształcenia i doskonalenia nauczycieli*, www.leonardo.org.pl/sites/leonardo.org.pl/files/publication/2012/05/lav-broszura03-web.pdf [data dostępu: 10.12.2012]; *Biuletyn Programu Leonardo da Vinci. Staże w przedsiębiorstwach*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Nr 02 (6), 2010, www.leonardo.org.pl/sites/leonardo.org.pl/files/publication/2012/05/biuletynlav-2010-02-web.pdf [data dostępu: 10.12.2012].

²⁹ www.efs2.men.gov.pl/content/view/31/307/ [data dostępu: 10.12.2012].

³⁰ Por. portale pracy takie jak m.in. Pracuj.pl czy GazetaPraca.pl.

1. dyrektorzy szkół zawodowych;
2. nauczyciele kształcenia zawodowego, tj. nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu;
3. przedsiębiorcy branżowi.

Wykres 4. Podmioty, które powinny uczestniczyć w procesie wdrażania programów doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego



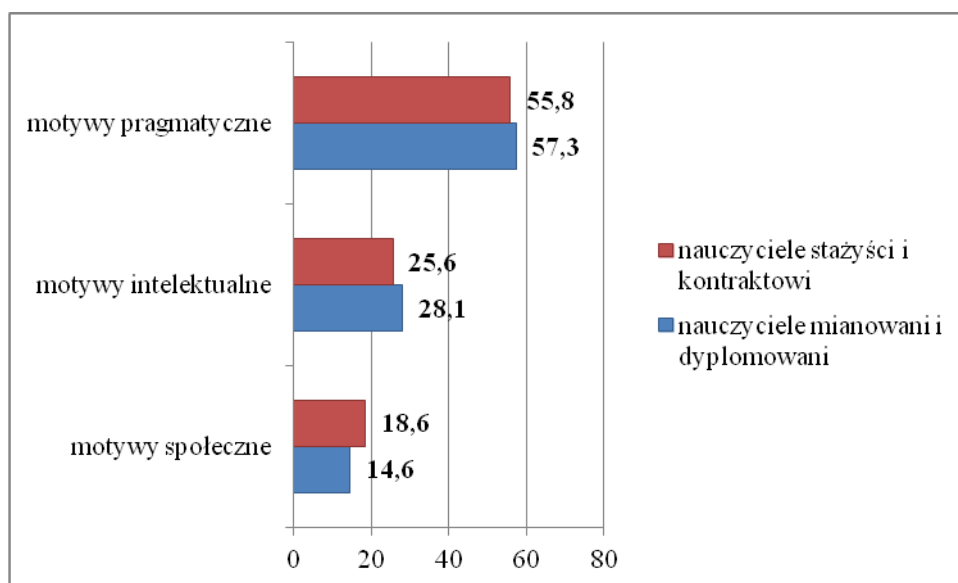
Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu

Osiągnięcie powyższego celu jest możliwe tylko pod warunkiem wypracowania trwałej współpracy między szkolnictwem zawodowym a sektorem prywatnym. Tworzone programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu mają bowiem uwzględniać potrzeby przedsiębiorców oraz gospodarki opartej na wiedzy. Pomagają one pedagogom nie tylko zaktualizować wiedzę, ale wskazują również możliwości dalszego rozwoju i realizowania idei kształcenia ustawicznego, tj. uczenia się przez całe życie. Podnoszenie kompetencji przez nauczycieli wpływa nie tylko na podwyższenie jakości nauczania w szkole zawodowej, ale również zwiększa ich atrakcyjność jako osób potencjalnie poszukujących pracy w przedsiębiorstwach, a nie szkołach. Z tego względu bardzo istotne jest, aby nauczyciele kształcenia zawodowego mieli świadomość, że konieczne jest uczestniczenie w procesach doskonalenia zawodowego. Ci pedagodzy muszą mieć też możliwość korzystania z nowoczesnych form doskonalenia zawodowego oraz znać wyzwania rynkowe, jakie są stawiane przed absolwentami szkół zawodowych o profilu ekonomiczno-handlowym.

Na właściwy proces doskonalenia zawodowego nauczycieli (nie tylko kształcenia zawodowego) wpływ ma ich motywacja do podejmowania kształcenia ustawicznego, pojmowanego jako proces stałego odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych i zawodowych danej osoby w ciągu całego jej życia. Wyróżnić można trzy rodzaje motywacji, które skłaniają nauczycieli do doskonalenia zawodowego (por. wykres 5)³¹:

1. pragmatyczną;
2. intelektualną;
3. społeczną.

Wykres 5. Motywy doskonalenia zawodowego nauczycieli (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/24/id/540 [data dostępu: 10.12.2012]

Motywy pragmatyczne mają związek z kwestiami finansowymi, ponieważ dotyczą wysokości wynagrodzenia uzależnionej od stopnia awansu zawodowego i utrzymania miejsca pracy. Niektórzy nauczyciele obawiają się, że jeśli nie będą podnosić swoich kompetencji, ich miejsce zajmą osoby o krótkim stażu pracy, które niedawno ukończyły studia. Pragmatyczne pobudki do doskonalenia zawodowego wskazuje około 56-57% nauczycieli (por. wykres 1). Wśród najważniejszych motywów pragmatycznych wyróżnia się³²:

1. możliwość awansu zawodowego;
2. konieczność realizowania wymogów związanych z reformą systemu oświaty;

³¹ A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/24/id/540 [data dostępu: 10.12.2012].

³² Ibidem.

3. potrzebę utrzymania stanowiska pracy.

Mniej, bo około 26-28% nauczycieli decyduje się na doskonalenie zawodowe ze względu na motywację intelektualną, utożsamianą z potrzebą obcowania z kulturą i sztuką w celu lepszego poznania świata, a nie dla osiągnięcia korzyści materialnych. Wśród tych pobudek wyróżnia się przede wszystkim³³:

1. chęć ciągłego aktualizowania i poszerzania wiedzy;
2. chęć wartościowego spożytkowania czasu wolnego.

Najmniej nauczycieli, około 15-19% (por. wykres 1), kształcą się ustawicznie z uwagi na potrzeby społeczne, wynikające z wymogu dostosowania się do środowiska zawodowego lub uzyskania wyższej pozycji społecznej. Należą do nich głównie³⁴:

1. ambicja zawodowa;
2. oczekiwania dyrekcji szkół i presja ze strony innych doskonalących się pedagogów;
3. chęć poznawania nowych osób.

Nieco ponad połowa polskich nauczycieli decyduje się na kształcenie ustawiczne ze względu na pobudki pragmatyczne, ponieważ zależy im na wyższym wynagrodzeniu lub dalszej pracy w szkolnictwie. Należy jednak zwrócić uwagę, że grupa pedagogów odczuwająca presję z zewnątrz jest najmniejsza, co może świadczyć o braku realnych nacisków ze strony dyrekcji placówek szkolnych. Niepokój utraty miejsca pracy może być częściowo związany z wprowadzeniem do ustawy o systemie oświaty rozporządzenia zawierającego zapisy pozwalające dyrektorom szkół na zatrudnianie specjalistów branżowych, którzy nie są nauczycielami³⁵. Specjaliści branżowi nie wykazują oczekiwanego zainteresowania pracą w szkołach zawodowych, nie stanowiąc tym samym konkurencji dla nauczycieli kształcenia zawodowego z długoletnim stażem. Dyrekcja szkół nie ma możliwości, aby wywierać naciski na pedagogów, którzy nie kształcą się ustawicznie, ponieważ nie może dopuścić do powstania wakatów wśród kadry nauczycielskiej. Nie powinno się jednak utrzymywać stanu, kiedy ze względu na deficyt specjalistów branżowych zatrudniane są osoby niekompetentne i niemające silnej motywacji, aby aktualizować wiedzę i podnosić kwalifikacje oraz umiejętności.

Badania, które przeprowadził Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli wskazują, że nauczyciele nie są świadomi jak niski jest poziom kształcenia zawodowego w Polsce. Prawie 70% pedagogów ocenia jakość kształ-

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem.

³⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli..., op. cit.

cenia w szkołach zawodowych wysoko i bardzo wysoko³⁶. Nie zdają oni sobie jednak sprawy, że w żaden sposób nie znajduje to odzwierciedlenia w wynikach egzaminów zewnętrznych oraz w zadowoleniu przedsiębiorców zatrudniających absolwentów szkół zawodowych³⁷. Może to oznaczać, że znaczna część kadry nauczycielskiej w szkołach zawodowych nie dostrzega, że nie potrafi właściwie przygotować młodzieży do wejścia na rynek pracy. Podobny problem został dostrzeżony w krajach Unii Europejskiej, wobec czego w części z nich wprowadzono system oceniania pedagogów na podstawie wyników osiągniętych przez ich uczniów³⁸. Od 2000 roku wzmacniane są wszelkiego rodzaju mechanizmy indywidualnego rozliczania z osiągniętych efektów dydaktycznych, a na podstawie dokonanej oceny podejmowane są określone działania³⁹.

Motywacją do podnoszenia kompetencji przez nauczycieli staje się nie tylko szansa na wzrost wynagrodzenia, ale również ryzyko, że zostanie ono obniżone, jeżeli młodzież nie będzie osiągać pożądaných wyników edukacyjnych. Na przykład w Belgii poddaje się pedagogów kontroli co trzy lata. Uzyskanie oceny negatywnej może mieć związek ze zmniejszeniem wynagrodzenia, a gdy sytuacja jest notoryczna, grozi utrata pracy. Z kolei w Wielkiej Brytanii, Irlandii oraz Portugalii pozytywny wynik kontroli skutkuje dodatkowym wynagrodzeniem⁴⁰. Taki sposób gratyfikacji finansowej może być dobrym sposobem motywowania – zwłaszcza tych nauczycieli, którzy ze względu na długi staż pracy i wysoki stopień awansu zawodowego nie odczuwają potrzeby dalszego doskonalenia zawodowego.

Aktualizacja wiedzy zgodnie z bieżącymi osiągnięciami nauki jest bardzo istotna ze względu na odpowiednie przygotowanie młodzieży do podjęcia pracy we współczesnym, nowoczesnym, przedsiębiorstwie⁴¹. Świadome poszerzanie wiedzy jest zaliczane do kategorii pobudek intelektualnych, ale możliwe jest jej skorelowanie z motywami o charakterze pragmatycznym. Niestety stosunkowo niewielki odsetek nauczycieli podnoszących kompetencje zawodowe ze względu na potrzebę rozwoju intelektualnego twierdzi, że nie zauważają oni innych niż finansowe korzyści wynikające z uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym. Brak obowiązku uczestniczenia w kształceniu ustawicznym przy jednoczesnym braku gratyfikacji

³⁶ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, op. cit.

³⁷ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16.

³⁸ *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, www.eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/094PL.pdf [data dostępu: 10.12.2012].

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ M. Kucharska-Żądło, I. Paśko, *Doskonalenie nauczycieli. Mity i rzeczywistość* [w:] B. Muchnacka, M. Szymański (red.), *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2008.

finansowej za uczestnictwo w nim wśród nauczycieli, którzy nie dążą do awansu zawodowego sprawia, że wiedza pedagogów z długoletnim stażem ulega dezaktualizacji. W przypadku nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu obawa utraty pracy w szkole jest niewielka, ponieważ są oni świadomi, że istnieje deficyt specjalistów branżowych gotowych do rozpoczęcia pracy w placówce edukacyjnej. Wskazuje to na konieczność poprawy nie tylko systemu motywowania nauczycieli do doskonalenia zawodowego, ale i na konieczność podejmowania działań na innych płaszczyznach.

W Polsce doskonalenie zawodowe nauczycieli nie jest obowiązkowe, ale ma związek z awansem w szkole⁴². Pedagodzy, którzy chcą otrzymać kolejny tytuł zawodowy muszą bowiem wykazać, że w sposób regularny podnoszą wiedzę i umiejętności poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach. Dlatego wielu polskich nauczycieli uczestniczy w różnych formach kształcenia ustawicznego⁴³, ale nie znajduje to później odzwierciedlenia w ich kompetencjach w zakresie nauczania przedmiotów zawodowych. Zazwyczaj nauczyciele traktują kursy i szkolenia w kategorii zdobywania punktów niezbędnych do ubiegania się o awans zawodowy. Wybierają więc te propozycje, które dotyczą podnoszenia kompetencji pod względem dydaktycznym, wychowawczym, społecznym, prakseologicznym, komunikacyjnym, informacyjno-medialnym i językowym. Nauczyciele szkół zawodowych kształcący kadry w branży ekonomiczno-handlowej doskonalą się w powyższym zakresie aż osiągną satysfakcjonujący ich stopień awansu zawodowego. Nie ulega jednak wątpliwości, że w związku z dynamicznie rozwijającą się gospodarką i zachodzącymi zmianami w handlu nauczyciele pracujący w szkołach zawodowych powinni stale aktualizować wiedzę i umiejętności z zakresu ekonomii, handlu, uczyć się języków obcych oraz poznawać pod tym kątem nowoczesne technologie. Obowiązkiem uczestniczenia w szkoleniach i kursach doskonalących ww. kompetencje oraz związane z nauczaniem przedmiotem powinni być objęci wszyscy nauczyciele, których staż zawodowy wynosi co najmniej dziesięć lat. Nie ulega bowiem wątpliwości, że wiedza zdobyta przez pedagogów w trakcie studiów uległa dezaktualizacji. Dyrekcja szkół zawodowych powinna weryfikować i oceniać kompetencje nauczycieli z dłuższym stażem zawodowym, aby zapewnić młodzieży dostęp do wiedzy i umiejętności oczekiwanych przez przedsiębiorców będących pracodawcami. Oznacza to, że konieczne jest przede wszystkim aktualizowanie wiedzy i umiejętności branżowych. Skuteczność i przydatność kształcenia w szkolnictwie zawodowym mogą zapewnić jedynie nauczyciele i instruktorzy znający realia funkcjonowania współczesnego przed-

⁴² M. Fedorowicz (red.), *Raport o stanie edukacji 2010. Społeczeństwo w drodze do wiedzy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2010.

⁴³ R. Piwowarski, M. Krawczyk, *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Europejskich, Warszawa 2009.

siębiorstwa. Z tego też względu realizacja programów doskonalenia zawodowego z uwzględnieniem warsztatów i praktyk w przedsiębiorstwie wydaje się najbardziej efektywnym sposobem aktualizacji wiedzy kadry nauczycielskiej w szkołach zawodowych. Na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu *Diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego w Wielkopolsce w kontekście zapotrzebowania rynku pracy*, stwierdzić można, że z tej formy podnoszenia kompetencji korzysta zaledwie 2% pedagogów⁴⁴, co wskazuje na konieczność rozważenia wprowadzenia programu obowiązkowych praktyk dla nauczycieli.

Stopnia zaangażowania przedstawicieli kadry nauczycielskiej w dążenie do samokształcenia i samorozwoju nie można rozpatrywać, nie biorąc pod uwagę pozycji, którą zajmują w strukturze szkoły oraz nie uwzględniając uzyskanego już stopnia awansu zawodowego. Nauczyciele mianowani stanowią w szkołach zawodowych około 44% wszystkich pedagogów, a nauczyciele dyplomowani 31%⁴⁵. Oznacza to, że ponad 70% nauczycieli najprawdopodobniej nie kształci się ustawicznie. Warto zwrócić uwagę, że wskaźnik udziału w poszczególnych formach doskonalenia zawodowego obniża się wraz z wiekiem. Część kadry nauczycielskiej w szkołach zawodowych to nauczyciele emerytowani, którzy nie wyrażają zainteresowania podnoszeniem ani doskonaleniem kompetencji⁴⁶. Podobne zjawisko obserwuje się również w Portugalii i we Włoszech⁴⁷. Warto przy tym zwrócić uwagę, że w Portugalii, Belgii oraz na Malcie nieuczestniczenie w kursach i szkoleniach doskonalących stwarza dyrekcji placówek edukacyjnych możliwość wyciągnięcia negatywnych konsekwencji wobec nauczycieli⁴⁸. Podobną praktykę stosuje się w krajach wysoko rozwiniętych pod względem gospodarczym. Na przykład w Niemczech bardzo duży nacisk kładziony jest na doskonalenie zawodowe nauczycieli, które odbywa się zarówno w specjalistycznych instytucjach, jak i na uniwersytetach oraz w przedsiębiorstwach⁴⁹. Tam obowiązek kształcenia ustawicznego jest konieczny, aby uzyskać awans zawodowy, a plan szkolenia zawodowego pedagogów opra-

⁴⁴ M. Ławrynowicz, P. Michoń, *Zawodne zawodówki? Szkolnictwo zawodowe w opiniach uczniów, nauczycieli i pracodawców* [w:] *Diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego w Wielkopolsce w kontekście zapotrzebowania regionalnego rynku pracy*, Wielkopolska Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Poznań 2011.

⁴⁵ *Raport z diagnozy potrzeb...*, op. cit..

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ M. Krawczyk, *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009.

⁴⁸ *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury, www.eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/094PL.pdf [data dostępu: 10.12.2012]

⁴⁹ A. Szczepańska, *Organizacja niemieckiego systemu oświaty – perspektywa zarządzania wiedzą*, www.headmaster.pl/wp-content/uploads/niemiecka-oswiata_anna-szczepanska.pdf [data dostępu: 10.12.2012].

cowuje się w celu osiągnięcia priorytetów edukacyjnych wyznaczanych przez władze centralne, lokalne albo dyrekcję szkoły⁵⁰.

W Polsce młodzi nauczyciele dążą do awansu zawodowego i to motywuje ich do doskonalenia zawodowego. Starsi nauczyciele nie dostrzegają natomiast konieczności inwestowania czasu oraz środków finansowych, ponieważ nie znajduje to odzwierciedlenia w osiągnięciu wyższego wynagrodzenia. Ryzyko utraty pracy rzadko stanowi motywację dla pedagogów świadomych deficytu kadry nauczycielskiej w szkołach zawodowych. Brak aktualizacji wiedzy negatywnie wpływa na jakość kształcenia, dlatego niezbędne wydaje się rozsądne wprowadzenie obowiązku doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych. Opracowane programy, które przewidują nowoczesne i innowacyjne sposoby realizacji celów dydaktycznych mają za zadanie podnoszenie jakości kształcenia zawodowego w Polsce. Cel ten nie będzie jednak osiągnięty, jeżeli pedagodzy nie będą zobowiązani uczestniczyć w programach. Dobrym rozwiązaniem wydaje się realizowanie programu doskonalenia zawodowego zarówno przez nauczycieli ubiegających się o awans zawodowy, jak i przez tych, którzy do niego już nie dążą.

⁵⁰ *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli...*, op. cit.

3 Znaczenie przedsiębiorców w procesie doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej

Wiedza i umiejętności, które obecnie mają nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu w Polsce jest są w większości przypadków niewystarczające i zdezaktualizowane. To natomiast sprawia, że absolwenci szkół zawodowych nie są właściwie przygotowani, aby rozpocząć swój byt na rynku pracy w wyuczonym zawodzie. Uczniowie kończący edukację po zasadniczej szkole zawodowej, technikum czy szkole policealnej mają wiedzę teoretyczną mało kiedy popartą umiejętnościami praktycznymi jakich oczekują przedsiębiorcy. Ponadto można zaobserwować, że wiedza ta przeważnie jest nieaktualna, co dodatkowo zniechęca pracodawców do zatrudniania osób po szkołach zawodowych⁵¹, ponieważ ci poszukują wykwalifikowanych pracowników z wieloletnim stażem pracy – nawet jeżeli wiąże się to z koniecznością doksztalcenia ich w firmie. Przedsiębiorcy uważają bowiem, że łatwiej im wyszkolić fachowca, który już wcześniej pracował w zawodzie, aniżeli absolwenta, który nie miał do czynienia z pracą na danym stanowisku⁵². Doksztalcenie młodych ludzi tuż po szkole zawodowej to obecnie przedsięwzięcie nieekonomiczne, ponieważ nie dysponują oni podstawową wiedzą o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. W efekcie takie osoby nie są dla pracodawców atrakcyjne jako potencjalni pracownicy, a to stwarza wokół nich atmosferę niepewnej przyszłości zawodowej oraz wywołuje strach i frustrację spowodowaną problemami ze znalezieniem zatrudnienia⁵³.

O problemie związanym z niedostosowaniem jakości kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy dyskutowano już w latach 90. XX wieku. Komisja Europejska zastanawiała się wówczas nad wprowadzeniem zmian w polityce edukacyjnej krajów Unii Europejskiej. Debata zaowocowała powstaniem *Białej Księgi Kształcenia i Doskonalenia* zalecającej ścisłą

⁵¹ *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009.

⁵² U. Kłosiewicz-Górecka, L. Kuczevska, J. Odorzyńska-Kondek, *Wizerunek siedleckiego szkolnictwa zawodowego i kierunki jego zmian wobec potrzeb rynku pracy. Raport z badań przeprowadzonych metodą zogniskowanego wywiadu grupowego*, Warszawa 2011.

⁵³ B. Mrówka, *Kształcenie ustawiczne a doskonalenie umiejętności profesjonalnych*, „Studia Europejskie” nr 3, 1999.

współpracę przedstawicieli szkół zawodowych z przedsiębiorcami w celu zdobywania wiedzy⁵⁴. Według Komisji Europejskiej szkoła zawodowa i przedsiębiorstwo są dwoma uzupełniającymi się ogniwami, których współpraca jest warunkiem koniecznym przy podnoszeniu jakości nauczania. Tylko ich bliska kooperacja może sprawić, że absolwenci szkół zawodowych będą doskonale wykwalifikowanymi fachowcami, gotowymi rozpocząć pracę w wyuczonym zawodzie.

We współczesnych programach doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego uwzględnia się konieczność ciągłego i systematycznego uzupełniania i zgłębiania wiedzy teoretycznej oraz rozszerzania i rozwijania umiejętności praktycznych w zakresie nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach branżowych. Zwraca się też większą uwagę na przygotowanie nauczycieli do kształcenia w nowych zawodach, tak, aby dostosować się do zmieniających się warunków na rynku pracy wywołanych przemianami globalizacyjnymi. Dotyczy to zwłaszcza takich branż jak informatyczna, bankowa, ekonomiczno-handlowa czy marketingowa⁵⁵.

W wielu krajach Unii Europejskiej korzystanie z edukacyjnego potencjału przedsiębiorców jest już standardem w kształceniu zawodowym oraz doskonaleniu nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu⁵⁶. Konieczność współpracy z zakładami pracy dostrzegają również polscy nauczyciele i instruktorzy szkół zawodowych⁵⁷. Obecnie nie ma lepszej formy doskonalenia zawodowego aniżeli kompleksowe przeszkolenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zarówno w formie kursów, szkoleń, warsztatów, jak i praktyk, staży, wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach. Potwierdza się zatem, że przedsiębiorstwa pełnią nie tylko funkcję produkcyjną i/lub usługową, ale i edukacyjną, a ich znaczenia nie należy pomniejszać⁵⁸.

Rola dydaktyczna zakładów pracy realizowana jest przede wszystkim poprzez wewnętrzny system szkoleń, doksztalcenia i doskonalenia pracowników w szkolnych i pozaszkolnych formach, elastycznych zarówno pod względem programu, jak i czasu⁵⁹. Poza tym w przedsiębiorstwach podejmowane są przedsięwzięcia wykraczające poza bezpośrednie śro-

⁵⁴ *Biała księga. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, Komisja Europejska, Warszawa 1997.

⁵⁵ S. M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007.

⁵⁶ B. Żelazko, *Zachowania edukacyjne przedsiębiorstw*, E-mentor nr 3(15)/2006, www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/15/id/296 [data dostępu: 15.01.2013].

⁵⁷ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, op. cit.

⁵⁸ S. M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy*, op. cit.

⁵⁹ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, op. cit.

dowisko pracy. Należą do nich wszelkiego rodzaju działania edukacyjne, które realizują przedsiębiorstwa i instytucje szkoleniowe dążące do zmniejszania bezrobocia i rozwoju regionu pod względem społeczno-gospodarczym. Przedsiębiorcy podejmują działania polegające na przekazywaniu wiedzy o funkcjonowaniu nowoczesnej i innowacyjnej firmy, stwarzają możliwość odbywania praktyk i staży zawodowych oraz doskonalenia posiadanych umiejętności i zdobywania nowych⁶⁰. Oprócz tego należy uwzględnić trwałą kooperację przedsiębiorstw z instytucjami pośredniczącymi w poszukiwaniu pracy. Odpowiednia współpraca umożliwi bowiem prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, opierając się na potrzebach pracodawców, co powinno mieć znaczenie dla konstruowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych na danym terenie⁶¹. Wobec tego projektowanie oraz wdrażanie programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego nie może być realizowane z pominięciem przedsiębiorców. Tylko wspólna realizacja tego typu form doskonalenia pedagogów, zwłaszcza możliwość odbywania przez nich praktyk, staży i wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej, pozwala w sposób właściwy zaktualizować wiedzę i umiejętności, a tym samym przyczynić się do podniesienia kompetencji. Taka trwała kooperacja przedsiębiorców z kadrami zarządzającą i nauczycielską szkół zawodowych jest możliwa do zrealizowania, czego dowodem są przykłady europejskie. A najważniejsze w tym względzie są następujące rozwiązania:

1. należy projektować i wdrażać programy doskonalenia, które wykorzystują złożone formy zarówno kształcenia teoretycznego, jak i praktycznego;
2. należy wprowadzić system kształcenia dualnego;
3. należy prowadzić rynkowy monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Program doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, realizowany z zastosowaniem każdego z ww. działań sprzyja podnoszeniu jakości i efektywności kształcenia zawodowego.

Programy doskonalenia zawodowego nauczycieli realizowane do tej pory w Polsce przede wszystkim koncentrowały się na nauczycielu w sposób ogólny. Zwracano głównie uwagę na osobowość nauczycieli, ich przymioty charakteru i intelektu oraz umiejętności. Współcześnie zwraca się większą uwagę również na kompetencje ściśle pedagogiczne, a w przypadku kadry nauczycielskiej szkół zawodowych – na dostosowywanie wiedzy i umiejętności do zmian zachodzących na rynku pracy oraz przemian gospodarczych, zwłaszcza

⁶⁰ Ibidem.

⁶¹ *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.

tych technologicznych i organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach z danej branży⁶². To jednak nie jest możliwe w oderwaniu od środowiska pracy, dlatego tak ważne jest stałe i systematyczne doskonalenie nauczycieli i instruktorów szkół zawodowych odbywające się w ścisłej współpracy z przedsiębiorstwami lub instytucjami zatrudniającymi ekspertów. Natomiast z badań pedeutologicznych nad kadrami nauczycielską szkół zawodowych wynika, że dydaktycy z tych placówek edukacyjnych⁶³:

1. prawie w ogóle nie mają do czynienia z przedsiębiorcami;
2. przeważnie uczestniczą w formach doskonalenia zawodowego, aby uzyskać dodatki do pensji, a nie w celu zgłębiania wiedzy teoretycznej i szlifowania umiejętności praktycznych;
3. wybierają programy doskonalenia zawodowego charakteryzujące się homogenicznością formy (ograniczają się do jednej metody przekazywania wiedzy);
4. wybierają programy doskonalenia zawodowego zakładające szkolenia teoretyczne, często związane z pamięciowym przyswajaniem wiedzy z zakresu pedagogiki i dydaktyki, a nie odnoszące się do wiedzy specjalistycznej.

Na podstawie powyższych informacji można przede wszystkim wywnioskować, że nauczyciele i instruktorzy szkół zawodowych nie przygotowują uczniów do pracy w sposób właściwy, ponieważ nie uczą ich umiejętności praktycznych ściśle związanych z wymaganiami, jakie formułują pracodawcy. A tego się od nich oczekuje. Ten stan rzeczy można zmienić tylko dzięki stałym kontaktom kadry nauczycielskiej szkół zawodowych z przedstawicielami przedsiębiorstw z danej branży⁶⁴.

W kształceniu zawodowym bardzo ważne jest położenie nacisku na praktyczną naukę zawodu realizowaną podczas zajęć praktycznych w szkole i praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach. Bolączką polskiego szkolnictwa zawodowego jest przede wszystkim brak odpowiedniego przygotowania uczniów do praktyk w zakładach pracy, ponieważ pedagodzy nie realizują praktycznej nauki zawodu zgodnie z oczekiwaniami przedsiębiorców. Dlatego brak podstawowych umiejętności u uczniów jest przyczyną lekceważenia praktyk zawodowych zarówno przez młodzież, jak i przez pracodawców. Z badań przeprowadzonych przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego wynika, że praktyki stanowią najsłabsze ogniwo w systemie szkolnictwa zawodowego. Według uczniów jest to czas stracony, ponieważ przed-

⁶² F. Szlosek, *Zagadnienia pedeutologiczne w pedagogice pracy* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa-Radom 2008.

⁶³ Ibidem

⁶⁴ I. Adamek, *Poszukiwanie „dobrego nauczyciela”. Kilka odniesień do pracy nauczycieli i szkoły* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa-Radom 2008.

siębiorcy nie powierzają im zadań związanych z zawodem. W opinii pracodawców natomiast praktykanci generują koszty, a ich obecność w zakładzie pracy dezorganizuje wykonywanie obowiązków przez pracowników i tym samym wpływa niekorzystnie na funkcjonowanie przedsiębiorstwa⁶⁵. Problem powiązania oczekiwań przedsiębiorców z umiejętnościami uczniów jest skutkiem niewłaściwej edukacji w szkole zawodowej ukierunkowanej głównie, lub w skrajnych przypadkach wyłącznie, na przekazywanie wiedzy teoretycznej. A przecież wnioski i zalecenia zawarte w *Białej Księdze Kształcenia i Doskonalenia* wyraźnie wskazują na znaczącą rolę przedsiębiorstw w podnoszeniu kompetencji kadry nauczycielskiej szkół zawodowych, zwłaszcza w dobie globalizacji gospodarki⁶⁶. Jest to odczuwalne m.in. w przypadku branży ekonomiczno-handlowej, w której technologia i informatyzacja pracy są bardzo charakterystyczne.

Brak zadowolenia przedsiębiorców z wiedzy i umiejętności uczniów szkół zawodowych wskazuje na brak efektywności kształcenia ustawicznego pedagogów tychże placówek edukacyjnych, którzy nie potrafią przygotować młodzieży do wykonywania chociażby podstawowych czynności w nowoczesnym zakładzie pracy. Z kolei przedsiębiorcy ignorują fakt, że tylko ich chęć współpracy z nauczycielami szkół zawodowych może zapewnić wykwalifikowaną kadrę pedagogiczną. Przez to zamykają się na pedagogów i uczniów, i tym samym uniemożliwiają im poznanie realiów funkcjonowania zawodu w rzeczywistości gospodarczej. Częściowo za ten stan rzeczy odpowiedzialni są dyrektorzy szkół zawodowych i placówek doskonalenia zawodowego, którzy nie informują pracodawców o możliwościach oraz potrzebach w ramach kształcenia i współpracy. Istotne jest bowiem zapoznanie przedsiębiorców z programami doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, ich formami i sposobami realizacji oraz wdrażania, ponieważ informacja i wiedza zawsze łagodzą obawy i niechęć. Ponadto zaangażowanie przedsiębiorców w opracowanie, wdrożenie i realizację programów doskonalenia może wpłynąć na wypracowanie właściwych form kształcenia w tym zakresie.

Przedsiębiorstwa branżowe i instytucje zatrudniające specjalistów ds. ekonomii i handlu wywierają bezpośredni wpływ na poziom kształcenia w tych dziedzinach. Edukacyjna rola tychże podmiotów polega między innymi na tym, że nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu mogą realizować w firmach nowoczesne i innowacyjne formy doskonalenia zawodowego. Forma i charakter współ-

⁶⁵ M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą*, „Polityka społeczna” nr 10, 2007.

⁶⁶ *Biała księga. Nauczanie i uczenie się...*, op. cit.; R. Górska, *Biała Księga Komisji Europejskiej: nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa* [w:] Z. Kruszewski, *Modernizacja edukacji i projekty międzynarodowe*, Płock 2008.

pracy nauczycieli z przedsiębiorcami są jednak uzależnione od wybranego programu oraz obustronnych potrzeb i możliwości.

W Polsce doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwie traktowane jest jako innowacyjny sposób podnoszenia kompetencji, natomiast w niektórych krajach Unii Europejskiej większość tego typu inicjatyw zakłada w swojej formie bliską współpracę szkolnictwa zawodowego z lokalnymi, branżowymi zakładami pracy. Cechą charakterystyczną tychże programów doskonalenia zawodowego jest zróżnicowanie zadań realizowanych w ramach kursu czy szkolenia. Heterogeniczność form doskonalenia nie ogranicza się jednak tylko do ukierunkowania na aktualizację wiedzy teoretycznej i rozwój umiejętności praktycznych. Największy nacisk kładzie się na wdrażanie programów doskonalenia kadry nauczycielskiej – przewidują one kompleksowe zaznajomienie się z zasadami funkcjonowania i organizacji nowoczesnego przedsiębiorstwa. Dlatego najczęściej wybieranymi formami doskonalenia nauczycieli realizowanymi w przedsiębiorstwie branżowym są⁶⁷:

1. praktyki i staże;
2. samodzielna realizacja projektów;
3. wizyty studyjne;
4. prezentowanie urządzeń i programów komputerowych;
5. spotkania ze specjalistami poszczególnych działów.

Wymienione wyżej czynności są ważne z punktu widzenia nauczycieli i instruktorów szkół zawodowych kształcących na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej. Współczesne programy doskonalenia ww. pedagogów nie dają jednak możliwości wdrożenia wszystkich wskazanych form zapoznania się z codziennym funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, ponieważ większość zakładów pracy nie jest przystosowana do częstej obecności osób innych niż pracownicy. Z drugiej jednak strony, istnieją programy wykorzystujące więcej niż jedną formę działania.

Niektóre kraje Unii Europejskiej uznają programy doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branżowych za obowiązkowe. Na przykład w Szwecji istnieją zapisy formalne, które traktują o współpracy szkolnictwa z lokalnymi społecznościami i przedsiębiorstwami⁶⁸. Również w Danii pozytywne efekty przynosi współpraca tychże podmiotów wynikająca z obligujących regulacji prawnych. W tamtejszych zakładach pracy możliwe jest nie tylko realizowanie programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawo-

⁶⁷ *Uczenie się przez całe życie: rola systemów edukacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Przegląd sytuacji w poszczególnych krajach*, www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/lifelong.pdf [data dostępu: 15.01.2013].

⁶⁸ *Ibidem*.

dowego w formie praktyki lub stażu, ale również w formie wizyt studyjnych i szkoleń prowadzonych przez specjalistów na stałe pracujących w branży. Oprócz tego w duńskich programach kładziony jest nacisk na formy wykorzystujące nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne i informatyczne⁶⁹. Współpraca szkolnictwa zawodowego ze światem przedsiębiorstw w podobny sposób przebiega również w Niemczech czy we Włoszech⁷⁰. Przedsiębiorcy zobligowani do współpracy z nauczycielami szkół zawodowych realizują programy doskonalenia, których forma nie koliduje z codziennym wykonywaniem zadań przez pracowników, dlatego w żadnym z ww. krajów nie narzuca się form współpracy między przedsiębiorstwami i szkołami zawodowymi.

Brak obowiązku włączania się pracodawców w proces doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce ma negatywny wpływ na jakość edukacji. W dodatku nie można też ocenić skuteczności dobrowolnych programów w tym zakresie, ponieważ znajdują się one na etapie wdrażania. Są jednak w kraju nauczyciele, którzy uczestniczyli w podobnych programach doskonalenia realizowanych w przedsiębiorstwach zagranicznych. Umożliwiło im to uczestnictwo w programie Leonardo da Vinci, a ich doświadczenia wskazują, że doskonalenia kompetencji bezpośrednio w przedsiębiorstwie stwarza możliwość⁷¹:

1. porównania wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych z pracownikami etatowymi;
2. dostrzeżenia braków w wiedzy teoretycznej i umiejętnościach praktycznych;
3. poznania kultury pracy na danym stanowisku pracy w przedsiębiorstwie branżowym.

Pozytywne opinie tych nauczycieli stały się podstawą do opracowywania i realizowania podobnych programów doskonalenia w Polsce opracowywanych przez specjalistów zajmujących się pedagogiką pracy i pedeutologią. Pozwala to na realizację doskonalenia zawodowego w formach, które stawiają nauczycieli-stażystów i nauczycieli-praktykantów w podwójnej roli. W pierwszym przypadku taka osoba zgłębia wiedzę teoretyczną i szlifuje umiejętności praktyczne w rzeczywistych warunkach gospodarczych. Z kolei w drugim przypadku pedagodzy poznają różne metody i techniki pracy z uczniem, zarówno pod względem zwracania uwagi na sposób prowadzenia zajęć, jak i organizowania czasu w przedsiębiorstwie. Obecnie wdrażane programy doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, podobnie jak program Leonardo da Vinci, zakładają konieczność kształcenia u pedagogów tych kompetencji, których wymagają od ucznia i absolwenta przedsiębiorcy. Dlatego niezależnie od tego

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ *Mobilna Europa – znaczenie praktyk zagranicznych dla stażysty i jego polskiego pracodawcy*, „Biuletyn Programu Leonardo da Vinci” nr 2, 2010.

jaka jest forma programu doskonalenia, dąży się do wskazywania nauczycielom kształcenia zawodowego najważniejszych aspektów funkcjonowania współczesnego przedsiębiorstwa branżowego. Właściwe przygotowanie kadry dydaktycznej szkół zawodowych jest bowiem podstawą odpowiedniego przygotowania młodzieży do odbywania praktyk i staży zawodowych, a w dalszej perspektywie – do wprowadzenia systemu kształcenia dualnego, jak to ma miejsce w niektórych innych krajach Unii Europejskiej.

Z badań przeprowadzonych przez Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji wynika, że przedsiębiorcy są umiarkowanie zadowoleni z części praktycznej nauki zawodu w ramach szkolnictwa zawodowego. W ich opinii główny problem tkwi w słabym przygotowaniu młodzieży do wykonywania obowiązków. Takich uczniów trzeba doszkalać, a to wiąże się z ponoszeniem kosztów przewyższających zyski z wykonywanej pracy⁷². Zdaniem przedsiębiorców odpowiedzialnością za ten stan należy obarczyć nauczycieli szkół zawodowych, nie znających realiów życia zawodowego w branżach, na potrzeby których prowadzą kształcenie⁷³. Ten brak wiedzy ma związek z wieloletnim stażem pracy bez zgłębiania wiedzy zgodnie z aktualną nauką i osiągnięciami. Zdaniem przedsiębiorców można wprowadzić pewne rozwiązania, dzięki którym nastąpi zadowolenie z młodzieży szkół zawodowych odbywającej praktyki, staże i rozpoczynającej pracę. Są to⁷⁴:

1. delegowanie doświadczonych pracowników przedsiębiorstwa (specjalistów w danej dziedzinie) do szkół celem przekazywania aktualnej wiedzy o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa;
2. wprowadzenie zmian do podstaw programowych kształcenia w danych zawodach;
3. doskonalenie nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu bezpośrednio w zakładach pracy.

Pierwsze z ww. rozwiązań jest już stopniowo wdrażane, czego przejawem jest obowiązywanie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 roku w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, kiedy można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli⁷⁵. Natomiast wdrożenie dwóch kolejnych rozwiązań jest możliwe pod warunkiem opracowywania, wprowadzania i realizowania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego, w których będą znaj-

⁷² *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?...*, op. cit.

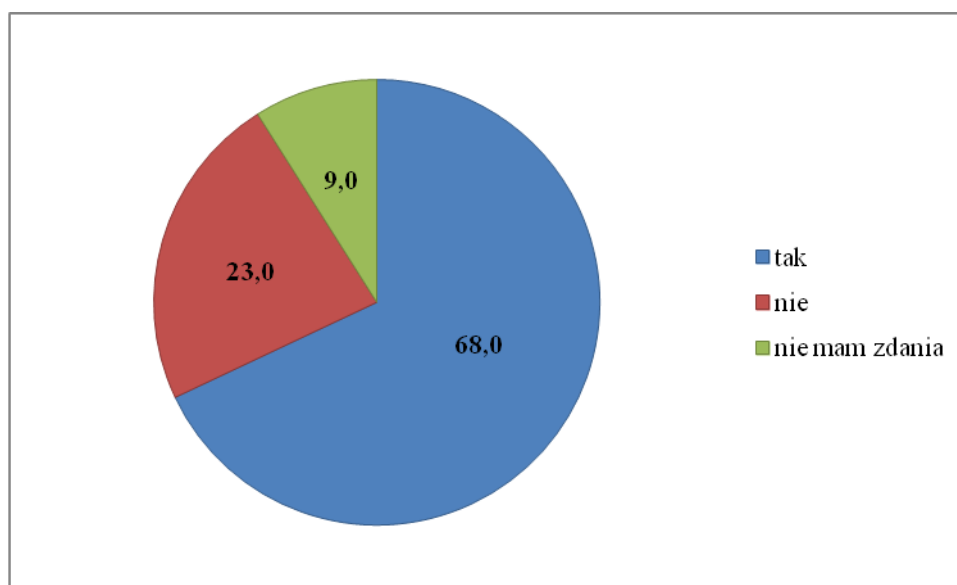
⁷³ *Ibidem*.

⁷⁴ *Ibidem*.

⁷⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków..., op. cit.

dować się zarówno warsztaty teoretyczne, jak i zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwie lub w przedsiębiorstwach branżowych. Według pracodawców doskonalenie pedagogów jest podstawowym warunkiem, który należy spełnić, aby móc rozpocząć wprowadzanie kolejnych zmian. Nie ma bowiem możliwości podniesienia jakości kształcenia zawodowego, jeżeli nauczyciele i instruktorzy nie będą mieli świadomości potrzeb współczesnych przedsiębiorstw i nie poznają nowoczesnego środowiska pracy w branży ekonomiczno-handlowej. Dlatego w opinii większości ankietowanych przedsiębiorców, którzy wzięli udział w omawianym badaniu (68% – por. wykres 6), należy organizować w zakładach pracy staże i praktyki dla nauczycieli kształcenia zawodowego – pod warunkiem, że nie będzie to generować dodatkowych kosztów ponoszonych przez pracodawców. Ponadto większość z nich (74% – por. wykres 7) wyraża gotowość do przyjęcia takich osób na kształcenie w swoich przedsiębiorstwach⁷⁶.

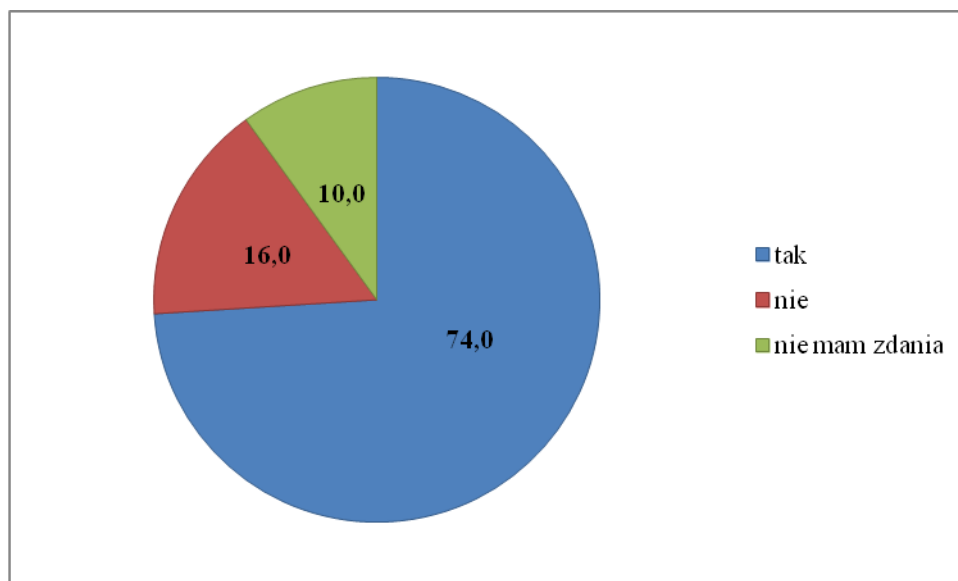
Wykres 6. Czy nauczyciele kształcenia zawodowego powinni doskonalić kompetencje w przedsiębiorstwach branżowych w opinii przedsiębiorców? (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009

⁷⁶ Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?..., op. cit.

Wykres 7. Czy nauczyciele kształcenia zawodowego mogliby doskonalić się w Pana/Pani przedsiębiorstwie? (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009*

Brak zadowolenia przedsiębiorców wynikający z nieprzygotowania zawodowego młodzieży stopniowo zmniejsza się w takich krajach Unii Europejskiej jak Czechy, Austria, Niemcy czy Holandia, gdzie funkcjonuje system kształcenia dualnego⁷⁷. Polega on na bliskiej kooperacji systemu oświaty i sektora przedsiębiorstw, co sprawia, że uczniowie pobierają naukę zarówno w szkole zawodowej, jak i w zakładzie pracy⁷⁸. Tym samym przedsiębiorcy wpływają na programy kształcenia, organizują praktyki zawodowe, a także branżowe egzaminy zewnętrzne. Dzięki temu lokalny rynek pracy jest dobrze zaopatrzony w wykwalifikowanych pracowników średniego szczebla. Uczeń realizujący program edukacji zawodowej zawiera umowę z przedsiębiorcą i na jej podstawie odbywa praktykę oraz otrzymuje wynagrodzenie za wykonane prace. To z jednej strony sprawia, że młodzież czuje się zmotywowana do rzetelnego wywiązywania się z powierzonych do wykonania zadań, a z drugiej strony można jej powierzać realne, odpowiedzialne zadania.

Doświadczenia ww. państw sprawiają, że nie ma wątpliwości, że system kształcenia dualnego w sposób pozytywny wpływa na szkolnictwo zawodowe, podnosząc jakość edukacji. Jest to możliwe między innymi dlatego, że część kosztów szkolnictwa zawodowego jest przenoszona na sektor przedsiębiorstw. Największy wpływ na podnoszenie jakości nauczania

⁷⁷ M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Warszawa 2004.

⁷⁸ D. Karbowniczek, *System dualnego kształcenia zawodowego, czy to się „opłaci” w Polsce?*, www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=57&catid=1:artykuly-archiwalne [data dostępu: 15.01.2013].

w szkołach zawodowych ma jednak możliwość wykorzystywania wiedzy teoretycznej w praktyce w nowoczesnym przedsiębiorstwie. Aby wprowadzić dualny system kształcenia w polskim szkolnictwie zawodowym muszą być spełnione następujące warunki⁷⁹:

1. nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu muszą się doskonalić w przedsiębiorstwach branżowych;
2. należy uświadamiać dyrekcji i nauczycielom szkół zawodowych oraz przedsiębiorcom, że obopólna współpraca przyniesie wymierne korzyści zarówno systemowi oświaty, jak i sektorowi przedsiębiorstw;
3. należy stworzyć regulacje prawne, które będą określać zasady oraz formy współpracy szkół zawodowych i przedsiębiorstw;
4. należy powołać Krajowy Fundusz Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego.

Nawiązanie współpracy z przedsiębiorcami stwarza nauczycielom kształcenia zawodowego możliwość realizowania programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach z wykorzystaniem nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych. Im więcej pedagogów będzie korzystało z programów doskonalenia w zakładach pracy i im większa będzie liczba przedsiębiorców współpracujących ze szkolnictwem zawodowym, tym większe będą szanse na wprowadzenie systemu kształcenia dualnego w Polsce. Obecnie wdrażany jest natomiast system kształcenia modułowego polegający na stworzeniu takiego programu kształcenia zawodowego, w którym młodzież będzie zdobywać poszczególne kompetencje w ramach specjalnie konstruowanych bloków tematycznych⁸⁰.

Jak to zostało wskazane wcześniej, trwała współpraca sektora przedsiębiorstw z systemem oświaty możliwa będzie do zrealizowania, jeżeli będzie m.in. prowadzony rynkowy monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Jest to ważne, ponieważ zjawisko wysokiego bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych nie zawsze ma bezpośredni związek z poziomem kształcenia. Przyczyn tego problemu można upatrywać także w braku dostosowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych do potrzeb lokalnego rynku pracy⁸¹. Doskonalenie zawodowe nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu jest jedną z form dążenia do dopasowania oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnej gospodarki. Ofertę należy pojmować zarówno jako katalog zawodów, których nauczanie proponuje placówka edukacyjna, jak i stosowane przez nią możliwości przygotowania młodzieży do rozpoczęcia pracy po zakończeniu zasadniczej szkoły zawo-

⁷⁹ U. Jaruszka, *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2002.

⁸⁰ S. M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy*, op. cit.

⁸¹ *Bezrobocie absolwentów szkół zawodowych – przyczyny i propozycje rozwiązań*, www.obserwatorium.mazowsze.pl/idm,32,idn,383,bezrobocie-absolwentow-szkolzawodowych-przyczyny-i-propozycje-rozwiazan.html [data dostępu: 15.01.2013].

dowej, technikum lub szkoły policealnej. W związku z tym programy doskonalenia należy opracowywać, wdrażać i realizować zgodnie z sugestiami i potrzebami przedsiębiorców, a oferta szkół zawodowych powinna być oparta na rynkowym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla danego terenu.

Diagnoza zapotrzebowania na kompetencje na regionalnych rynkach pracy jest powszechnie prowadzona w krajach Unii Europejskiej⁸². Polega ona na systematycznym obserwowaniu zmian zachodzących na rynku pracy pod względem kształtowania się popytu na pracę i podaży pracy pod względem terytorialnym i zawodowym. W oparciu o wyniki przeprowadzonych obserwacji dokonuje się oceny, wyciąga wnioski i określa krótkotrwałe prognozy, dzięki którym opracowywane są właściwe programy szkoleń dla osób bezrobotnych i kształcenia zawodowego⁸³. Prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych ma również istotne znaczenie z punktu widzenia konieczności poszerzania oferty doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Nauczyciele i instruktorzy w Polsce zazwyczaj nie są świadomi, że kierunki kształcenia w zatrudniających ich placówkach edukacyjnych nie są adekwatne do potrzeb rynku pracy, przez co nie odczuwają potrzeby zmiany kwalifikacji oraz zdobywania nowej wiedzy teoretycznej i nabywania nowych umiejętności praktycznych. Potwierdzają to m.in. badania przeprowadzone w województwie wielkopolskim⁸⁴.

Diagnoza potrzeb rynku pracy pod względem oczekiwanych kompetencji zawodowych powinna być podstawą opracowywania programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego. Ich oferta powinna być szeroka i kompleksowa, przy jednoczesnym uwzględnieniu potrzeb pracodawców. Doskonalenie zawodowe nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca jest z pewnością potrzebne w większości szkół zawodowych w Polsce, ale monitoringu potrzeb należy dokonywać w różnych odstępach czasowych. Jest to o tyle istotne, że jedną z przyczyn bezrobocia wśród młodzieży kończącej szkołę zawodową jest brak świadomości, że zdobywali kompetencje w zawodzie nadwyżkowym. Tę świadomość powinni mieć ich nauczyciele oraz dyrektorzy szkół zawodowych, aby opracowywać, wdrażać i realizować ofertę zgodną z zakresem zawodów deficytowych, a nie nadwyżkowych.

⁸² *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności...*, op. cit.

⁸³ *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003.

⁸⁴ *Bezrobocie absolwentów wybranych zasadniczych szkół zawodowych w województwie wielkopolskim. Uwarunkowania i możliwości poprawy sytuacji*, Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Poznań 2011.

4

Wdrażanie programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej

38

Zmiany jakie zachodzą we współczesnych przedsiębiorstwach są efektem wpływu globalizacji na gospodarkę i tym samym na rynek pracy⁸⁵. Globalizacja jest przyczyną konkurencyjności i zacieśnienia rynku, co sprawia, że wewnątrz przedsiębiorstw muszą zachodzić przeobrażenia zwiększające ich atrakcyjność z punktu widzenia klientów. Brak dostosowania się do wymogów gospodarki obniża konkurencyjność przedsiębiorstwa, przez co traci ono szanse na rynkowy sukces⁸⁶. Przede wszystkim zmiany dotyczą wprowadzania nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych⁸⁷, dlatego niezwykle istotne jest, aby właściwie przygotować młode kadry pracowników, w tym branży ekonomiczno-handlowej, do rozpoczęcia pracy w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu gospodarczym.

Nieznajomość realiów pracy na stanowiskach związanych z wyuczonym zawodem jest jednym z częstych problemów jakie u młodzieży kończącej szkoły zawodowe dostrzegają przedsiębiorcy. Nie ulega wątpliwości, że braki w wiedzy teoretycznej i umiejętnościach praktycznych uczniów i absolwentów są spowodowane kształceniem zgodnie z przestarzałymi programami nauczania oraz przekazywaniem przez nauczycieli i instruktorów nieaktualnych wiadomości. Aby zmienić ten stan należy aktualizować nie tylko programy nauczania, ale również programy doskonalenia zawodowego nauczycieli opracowywane, wprowadzane i realizowane z uwzględnieniem⁸⁸:

1. potrzeb i oczekiwań nauczycieli konkretnych przedmiotów zawodowych;
2. potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców w zakresie kompetencji absolwentów szkół zawodowych;
3. potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy.

⁸⁵ K. Poznańska, *Zachowania strategiczne przedsiębiorstw wobec wyzwań globalizacyjnych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” nr 525, 2009.

⁸⁶ J. Matejuk, *Zarządzanie innowacyjne jako warunek konkurencyjności przedsiębiorstwa*, „Zarządzanie Zmianami” nr 2, 2005.

⁸⁷ J. Wysocki, *Innowacje jako warunek rozwoju współczesnych przedsiębiorstw*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” nr 525, 2009.

⁸⁸ Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli..., op. cit.

Doskonalenie nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca wymaga dostosowania programu do potrzeb i oczekiwań każdego z uczestniczących w nim pedagogów. Należy przy tym pamiętać, że dla nauczycieli kształcących na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej niezbędne jest przeprowadzenie szkoleń z zakresu nowoczesnych technologii, zastosowania aplikacji komputerowych oraz rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach ekonomiczno-handlowych. Wiedza z tej tematyki powinna być przekazana zarówno podczas warsztatów teoretycznych, jak i w trakcie zajęć praktycznych realizowanych w zakładach pracy. Według nauczycieli weryfikacja przydatności zdobytej wiedzy w praktyce jest jedną z najlepszych metod aktualizowania wiadomości⁸⁹.

Ponieważ realizacja programów doskonalenia nauczycieli wpisuje się w kształcenie ustawiczne osób dorosłych, to dobierane ich formy powinny być dopasowane do zasad edukacji dorosłych. Należą do nich⁹⁰:

1. uświadamianie celu kształcenia;
2. umożliwienie kształcenia poprzez doświadczenie;
3. traktowanie kształcenia się jako rozwiązywania problemu;
4. wskazanie celu i korzyści płynących z pozyskiwania nowej wiedzy i zdobywania nowych umiejętności.

Cele doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego powinny zostać zdefiniowane jasno i zrozumiale. W odczuciu pedagogów powinny być⁹¹:

1. konkretnie sformułowane;
2. mierzalne, aby uczestnik wiedział w jakim stopniu udaje mu się je osiągać;
3. możliwe do osiągnięcia;
4. powiązane z misją życiową bądź zawodową;
5. określone w czasie.

Dynamiczne zmiany jakie zachodzą w branży ekonomiczno-handlowej sprawiają, że program doskonalenia zawodowego powinien zostać zrealizowany przez możliwie wielu nauczycieli kształcenia zawodowego w ścisłym powiązaniu z rozwojem placówki edukacyjnej, w której są zatrudnieni. Ważne jest więc ukierunkowanie kształcenia ustawicznego na roz-

⁸⁹ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, op. cit.

⁹⁰ R. Neczaj, K. Turek, *Organizacja procesu dydaktycznego szkoleń* [w:] T. Gołębiowski, M. Dąbrowski, B. Mierzejewska (red.), *Uczelnia oparta na wiedzy. Organizacja procesu dydaktycznego oraz zarządzanie wiedzą w ekonomicznym szkolnictwie wyższym*, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2005.

⁹¹ Ibidem.

wiązywanie problemów szkoły, wybierając na tej podstawie rodzaje i formy programów doskonalenia przeprowadzane przez kadre nauczycielską placówek edukacji zawodowej⁹². Realizacja danego programu doskonalenia nauczycieli jest jednym z podstawowych założeń wewnątrzszkolnego systemu doskonalenia, który jest organizowany w placówce edukacyjnej. Jest on procesem ciągłym, zorientowanym na wprowadzanie zmian i innowacji mających pozytywny wpływ na jakość nauczania. W związku z tym formy programów doskonalenia zawodowego oferowane poszczególnym pedagogom powinny być zgodne zarówno z ich potrzebami, jak i potrzebami szkół oraz uczniów. Nauczyciele oczekują, że uczestnicząc w programach doskonalenia zawodowego, będą ćwiczyć konkretne umiejętności oraz pozyskają najnowszą wiedzę z tematyki nauczanego przedmiotu. Poza tym niezbędna jest im wiedza z zakresu technologii informacyjnej, psychologii i aktualnych przepisów prawa oświatowego⁹³. Nauczyciele zwracają więc uwagę, że kształcenie ustawiczne musi mieć charakter interdyscyplinarny i jednocześnie wpływać na podnoszenie kompetencji na wielu płaszczyznach. Niestety w przypadku kadry szkół zawodowych wykonanie tego zadania jest utrudnione. Większość programów nie uwzględnia bowiem potrzeby i konieczności aktualizacji specjalistycznej wiedzy branżowej. Proponowane jest jedynie podnoszenie kompetencji stricte dydaktycznych i prakseologicznych⁹⁴. Programy te nie zaspokajają więc potrzeb kadry nauczycielskiej szkół zawodowych, a to negatywnie wpływa na jakość i efektywność kształcenia zawodowego. Przyczyn niedopasowania oferty programów doskonalenia do potrzeb nauczycieli kształcenia zawodowego należy upatrywać m.in. w braku właściwej współpracy między systemem oświaty a sektorem przedsiębiorstw. Przez to, że kadra pedagogiczna szkół zawodowych nie doskonali się w zakładach pracy, proponowane jej programy przewidują te same formy działania, co w przypadku kadry nauczycielskiej szkół ogólnokształcących. Najpopularniejszymi formami programów doskonalenia zawodowego nauczycieli są warsztaty, szkolenia, kursy, seminaria i konferencje oraz spotkania z innymi nauczycielami i dyskusje.

Zajęcia prowadzą przedstawiciele placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli mających specjalistyczną i aktualną wiedzę z zakresu pedagogiki czy prawa oświatowego, ale nie będących specjalistami branżowymi. To sprawia, że podnoszona jest wiedza ogólna kadry nauczycielskiej szkół zawodowych, ale nie ma to przełożenia na poprawę jakości przygotowania uczniów do zewnętrznych egzaminów zawodowych oraz do podjęcia pracy w nowo-

⁹² I. Górka, *Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli jako koncepcja ukierunkowana na rozwój szkoły*, www publikacje.edu.pl/publikacje.php?nr=1949 [data dostępu: 15.01.2013].

⁹³ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, op. cit.

⁹⁴ *Informator o formach doskonalenia na rok szkolny 2010/2011*, Wrocławskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Wrocław 2011.

czesnym przedsiębiorstwie branżowym. Na nieefektywność wskazanych form programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego wpływa też ich homogeniczność, tj. brak zróżnicowania stosowanych metod i technik pracy. Zajęcia warsztatowe, szkolenia, kursy, seminaria, konferencje, spotkania z innymi pedagogami oraz dyskusje nie mają wpływu na umiejętności praktyczne, które są najważniejsze z perspektywy nauczycieli i instruktorów zawodu. Istotny jest również fakt, że na realizację poszczególnych programów doskonalenia przewiduje się zazwyczaj kilka lub kilkanaście godzin⁹⁵. Przez to ww. formy doskonalenia ograniczają się do przekazywania wiedzy i nie stwarzają możliwości konfrontacji jej przydatności w rzeczywistym środowisku pracy. Tym samym nie wiadomo, czy przyswojone przez uczestników wiadomości będą miały zastosowanie w pracy z młodzieżą.

W pracy w branży ekonomiczno-handlowej największe znaczenie mają umiejętności praktyczne, dlatego nauczyciele kształcący w zawodach technik ekonomista, technik handlowiec, sprzedawca powinni realizować programy doskonalenia, które przewidują jednoczesną aktualizację branżowej wiedzy teoretycznej i szlifowanie umiejętności praktycznych. Programy doskonalenia zawodowego dla tych osób muszą być więc realizowane w przedsiębiorstwach branżowych. Ponadto powinny być heterogeniczne pod względem podejmowanych działań, np.:

1. warsztaty, szkolenia i kursy prowadzone przez specjalistów branżowych;
2. warsztaty, szkolenia, kursy i zajęcia praktyczne umożliwiające zapoznanie się z nowoczesnymi technologiami;
3. wizyty studyjne i lekcje pokazowe w nowoczesnych przedsiębiorstwach;
4. praktyki i staże realizowane w nowoczesnych przedsiębiorstwach;
5. wykonywanie samodzielnych projektów.

Programy doskonalenia zawodowego zakładające realizację różnorodnych zadań umożliwiają kształtowanie umiejętności multidyscyplinarnych nauczycieli. To oznacza, że oprócz aktualizowania wiedzy związanej z samym procesem nauczania możliwe jest ćwiczenie umiejętności praktycznych i pozyskiwanie specjalistycznej wiedzy z tematyki danej branży. Ważne jest przy tym, aby dyrekcja szkół zawodowych potrafiła w odpowiedni sposób zachęcić swoich nauczycieli do uczestnictwa w tego typu przedsięwzięciach podnoszących kompetencje zawodowe, a programy doskonalenia zostały opracowane przez instytucje współpracujące z przedsiębiorcami, którzy są gotowi i wyrażają chęć włączenia się w proces kształcenia ustawicznego kadry nauczycielskiej placówek edukacji zawodowej. Doświadcze-

⁹⁵ Ibidem.

nia innych krajów Unii Europejskiej dowodzą, że różnorodne formy programów doskonalenia zawodowego nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu przynoszą najlepsze efekty w podnoszeniu kwalifikacji, zgłębianiu wiedzy teoretycznej i szlifowaniu umiejętności praktycznych oraz w poprawie jakości szkolnictwa zawodowego. Wdrażanie przedsięwzięć, których forma przewiduje heterogeniczne działania ułatwia rozwiązywanie problemów danej szkoły. W przypadku kształcenia zawodowego uważa się przede wszystkim brak powiązania wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych nauczycieli i instruktorów z wymaganiami stawianymi wobec absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, techników i szkół policealnych. Pedagodzy niemający wiedzy o oczekiwaniach i potrzebach przedsiębiorców nie umieją właściwie przygotować młodzieży do rozpoczęcia pracy w wyuczonym zawodzie. Przekazywana wiedza oraz umiejętności są więc nieaktualne i tym samym nieprzydatne. Dlatego tak istotne jest, aby kadra nauczycielska placówek edukacji zawodowej realizowała programy doskonalenia zawodowego, których forma jest dopasowana zarówno do indywidualnych potrzeb szkoły, jak i do oczekiwań i zainteresowań nauczycieli kształcących specjalistów wybranej branży.

We wdrażanych obecnie programach doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego pierwsza część obejmuje kursy, szkolenia i warsztaty teoretyczne, podczas których słuchacze poznają najważniejsze zagadnienia dotyczące nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach branżowych. Jest to wiedza przydatna później podczas odbywania praktyki lub stażu w przedsiębiorstwach, a także w codziennej pracy dydaktycznej w szkole. Kursy, szkolenia i warsztaty są jednymi z najczęściej wybieranych przez pedagogów form podnoszenia kompetencji. W przypadku branży ekonomiczno-handlowej wydaje się to skutecznym sposobem przekazywania wiedzy. Istotne jest przy tym wykorzystanie różnych metod i technik podczas przekazywania wiedzy teoretycznej takich jak: wykład, pogadanka, pokaz, burza mózgów itp. Pożądanym efektem uczestniczenia w kursach, szkoleniach i warsztatach teoretycznych jest zaktualizowanie wiedzy merytorycznej nauczycieli i instruktorów oraz wskazanie możliwych do zastosowania w procesie nauczania nowoczesnych, innowacyjnych form pracy z uczniami.

Jak to zostało wspomniane wcześniej, wiedza wyniesiona z pierwszej części programu doskonalenia zawodowego jest niezbędna podczas realizacji zajęć praktycznych prowadzonych w drugiej części przedsięwzięcia. Dlatego ważne jest, aby nie opuszczać ani jednych zajęć teoretycznych. Ponadto w przypadku kształcenia osób dorosłych istotne jest powiązanie

nauczanych treści z doświadczeniem oraz kontekstem pracy zawodowej, co zwiększa zainteresowanie i chęć do zgłębiania wiedzy⁹⁶. Z tego względu organizatorzy i trenerzy⁹⁷:

1. uświadamiają uczestnikom zajęć teoretycznych współodpowiedzialność za osiągnięcie wyznaczonych celów;
2. prezentują cele zajęć teoretycznych w sposób zrozumiały i zwracają uwagę, aby wykorzystywać wiedzę zdobytą w ich trakcie;
3. na bieżąco informują uczestników zajęć teoretycznych o jakichkolwiek zmianach wprowadzanych do zaplanowanego wcześniej programu.

Wybór wykorzystywanych metod dydaktycznych pozostaje w gestii organizatorów zajęć i trenerów, ale coraz częściej korzystają oni z metod innowacyjnych i technik aktywizujących oraz wspomagają się środkami audiowizualnymi. Eksperymenty pedagogiczne dowiodły bowiem, że wiadomości przekazywane z użyciem form multimedialnych dłużej pozostają w pamięci⁹⁸. Nadrzędnym celem jest przekazanie nauczycielom i instruktorom zaplanowanych treści oraz wykształcenie nowych umiejętności ważnych z punktu widzenia ich obowiązków zawodowych. Z tego względu prowadzący zajęcia starają się unikać takich przestarzałych metod i technik nauczania jak tylko klasyczny wykład, który dla słuchaczy może być nieatrakcyjny i nudny. Trenerzy starają się wykorzystywać aktywny dialog oraz ww. urządzenia multimedialne.

Do prowadzenia kursów, szkoleń czy warsztatów wybierani są trenerzy, którzy nie tylko dysponują wiedzą merytoryczną z zakresu danej dyscypliny oraz są skorzy do korzystania z nowoczesnych urządzeń multimedialnych, ale mają również wysoko rozwinięte kompetencje interpersonalne. Dobry pedagog to osoba potrafiąca zaangażować słuchaczy w proces uczenia, pomagająca w osiągnięciu wyznaczonych celów (w tym sukcesów) oraz pobudzająca kreatywność⁹⁹. Celem zajęć teoretycznych jest również wskazanie słuchaczom, że wiedza merytoryczna, kompetencje językowe oraz zdolność przekazywania informacji w sposób zrozumiały są najważniejszymi cechami, jakie powinni mieć nauczyciele i instruktorzy¹⁰⁰.

Opracowany na potrzeby przedmiotowego projektu program doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej wymienia poszczególne bloki tematyczne i osiągnane dzięki nim rezultaty. Są to m.in.: czynności związane z nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi stosowanymi w przedsiębiorstwach o profilu ekonomiczno-handlowym, z pozyskiwaniem klientów do współpracy z firmą czy z planowa-

⁹⁶ T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Warszawa 2003.

⁹⁷ R. Neczaj, K. Turek, *Organizacja procesu dydaktycznego szkoleń*, op. cit.

⁹⁸ A. Koludo, *Wykorzystanie multimediów w procesie kształcenia i doskonalenia* [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa-Radom 2008.

⁹⁹ I. Adamek, *Poszukiwanie „dobrego nauczyciela”. Kilka odniesień do pracy nauczycieli i szkoły*, op. cit.

¹⁰⁰ M. Nowak-Dziemianowicz, *Oblicza nauczyciela, oblicza szkoły*, Toruń 2001.

niem i prowadzeniem działalności gospodarczej branży ekonomiczno-handlowej. Ze względu na szeroki zakres przekazywanej wiedzy należy zwrócić też uwagę, że w procesie nauczania ważną rolę odgrywają materiały szkoleniowe, np. podręczniki. Dzięki nim możliwe jest wspomaganie osób uczących się w zdobywaniu nowych wiadomości z danej dziedziny, porządkowanie ich i utrwalanie. Oprócz tego materiały szkoleniowe pozwalają na dość szybkie sprawdzenie niektórych informacji, dzięki czemu łatwiejsze jest zastosowanie przyswojonej wiedzy w praktyce¹⁰¹. Za przygotowanie bądź wybór właściwych materiałów szkoleniowych odpowiadają z reguły organizatorzy programów doskonalenia zawodowego. Abstrahując jednak od tego, zwraca się uwagę, aby ww. materiały spełniały kryteria przypisywane podręcznikom do kształcenia zawodowego, a więc przekazywały treści zgodne z bieżącym stanem wiedzy w danej dziedzinie i wiadomości zgodne z najnowszym stanem badań¹⁰². Tak przygotowane materiały są nie tylko źródłem informacji niezbędnych podczas realizacji zajęć teoretycznych, ale umożliwiają też wykorzystanie zawartych w nich wiadomości podczas nauczania w szkole.

Aktywne uczestnictwo nauczycieli-praktykantów w dobrze przeprowadzonych kursach, szkoleniach czy warsztatach teoretycznych może być dla nich szansą na zaktualizowanie i pogłębienie wiedzy teoretycznej. Jest to niezbędne, jeśli weźmie się pod uwagę negatywne opinie i oceny przedsiębiorców dotyczących wiedzy nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu¹⁰³. Poza tym stanowi to również rodzaj przygotowania do odbycia praktyk w przedsiębiorstwie branżowym, gdzie zazwyczaj niezbędna jest nowo zdobyta wiedza dotycząca nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych stosowanych w firmach o profilu ekonomiczno-handlowym.

Drugą część aktualnie wdrażanych programów doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego stanowią zajęcia praktyczne realizowane w przedsiębiorstwach branżowych. To nieodłączna część nowoczesnych projektów ukierunkowanych na podnoszenie jakości oświaty i edukacji w drodze uczenia się przez całe życie. Wśród form doskonalenia nauczycieli i instruktorów szkół zawodowych w przedsiębiorstwach branżowych przede wszystkim wskazuje się na¹⁰⁴:

1. praktyki i staże zawodowe w zakładach pracy;
2. wizyty studyjne w firmach zagranicznych;
3. wycieczki do firm dla uczniów i nauczycieli.

¹⁰¹ K. Gąsiorok, D. Krzyżyk, H. Synowiec, *Funkcje i struktura oraz język podręczników do kształcenia zawodowego*, Warszawa 2010.

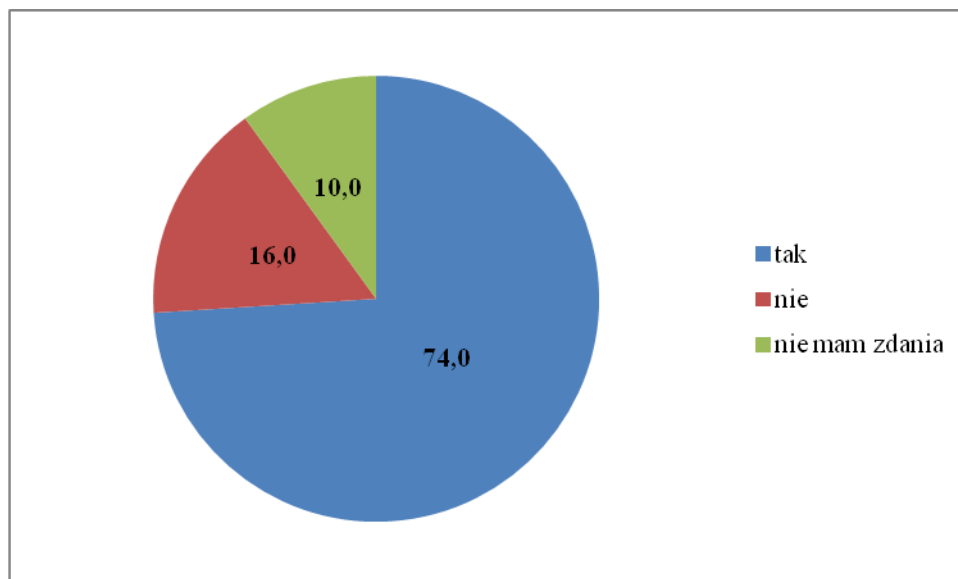
¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?...*, op. cit.

¹⁰⁴ *Szanse, korzyści, rozwój. Program Leonardo da Vinci dla placówek kształcenia i doskonalenia nauczycieli*, op. cit.

Program doskonalenia zawodowego, mimo najbardziej zróżnicowanej formy, nie pozwala jednak na realizację wszystkich propozycji w jednym procesie kształcenia. Dlatego też możliwie dużą jego część przeznaczają się na kilkudziesięciogodzinne praktyki lub staże w przedsiębiorstwach branżowych, które mają ogromne znaczenie z punktu widzenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów zawodu. Czas spędzony w zakładach pracy ma na celu pogłębienie i poszerzenie wiedzy ww. osób dzięki udoskonaleniu umiejętności praktycznych z tematyki nauczanego przedmiotu. Nauczyciele i instruktorzy muszą mieć czas na poznanie pracy na poszczególnych stanowiskach oraz zaznajomienie się z obowiązkami pracowników. Nawiązywanie kontaktów przez nauczycieli kształcenia zawodowego z przedsiębiorcami stwarza możliwość wypracowania trwałej i ścisłej współpracy między systemem szkolnictwa wyższego a sektorem przedsiębiorstw i tym samym włączenie drugiej strony w proces doskonalenia pedagogów. Wyniki badań przeprowadzone dla województwa mazowieckiego wskazują, że pomysł kształcenia się nauczycieli w przedsiębiorstwach branżowych popiera 74% przedsiębiorców. Jedynie 16% jest przeciwnych, a 10% nie ma zdania (por. wykres 8)¹⁰⁵.

Wykres 8. Czy popiera Pan/Pani pomysł, aby nauczyciele kształcenia zawodowego doskonalili się w przedsiębiorstwach branżowych? (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Szanse, korzyści, rozwój. Program Leonardo da Vinci dla placówek kształcenia i doskonalenia nauczycieli, www.leonardo.org.pl/sites/leonardo.org.pl/files/publication/2012/05/ldv-broszura03-web.pdf [data dostępu: 15.01.2013]

Odbywanie praktyk i staży w przedsiębiorstwach branżowych stanowi bardzo dobry sposób na weryfikację przydatności zdobytej wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych oraz poznania potrzeb i oczekiwań pracodawców wobec uczniów i absolwentów szkół zawo-

¹⁰⁵ Ibidem.

dowych odbywających praktyki i staże w zakładach pracy. To potwierdza zatem słusność wciągania przedsiębiorców w proces doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu i zachęcania ich do współtworzenia programów doskonalenia ww. osób. Ważne jest przy tym, aby współpraca dotyczyła przedsiębiorców, których firmy wyposażone są w urządzenia technologiczne o wysokim standardzie, stosujących nowoczesne technologie, korzystających z nowoczesnego oprogramowania komputerowego oraz wdrażających nowoczesne rozwiązania organizacyjne. Z tego względu do wdrażania programów doskonalenia zawodowego powoływani są tzw. tutorzy. Są to osoby odpowiedzialne za wybór jak najlepszych z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego przedsiębiorstw branżowych dla poszczególnych pedagogów – zarówno nauczycieli przedmiotów teoretycznych, jak i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Odpowiednie przygotowanie zajęć praktycznych ma wpływ na jakość doskonalenia uczestników programu, dlatego przestrzega się, aby nauczyciele kształcenia zawodowego wykonywali w przedsiębiorstwie czynności zaplanowane w harmonogramie projektu. Niestety stosunkowo często przedsiębiorcy zlecają praktykantom i stażystom wykonanie prac pomocniczych lub porządkowych, przez co nie mają oni możliwości uczenia się zawodu¹⁰⁶. Jeżeli więc nauczyciele zrealizują program praktyk lub stażu w firmie, będą mieli wiedzę i umiejętności do właściwego przygotowania młodzieży do rozpoczęcia praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwie. To oznacza, że pracodawcy również mogą osiągać korzyści, angażując się w proces doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego. W przyszłości mogą mieć bowiem:

1. uczniów-praktykantów, którzy będą dobrze przygotowani do rozpoczęcia i odbycia praktyk w zakładzie pracy;
2. absolwentów-stażystów, którzy będą dobrze przygotowani do rozpoczęcia i odbycia stażu w zakładzie pracy;
3. pracowników średniego i niższego szczebla po ukończonej szkole zawodowej i stażu absolwenckim, którzy będą dobrze przygotowani do rozpoczęcia pracy i wykonywania czynności związanych z wykonywaniem obowiązków na konkretnym stanowisku w danym zawodzie w przedsiębiorstwie.

Programy doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca, muszą uwzględniać potrzeby współczesnej gospodarki i rynku pracy, a także specyfikę nowoczesnego, innowacyjnego przedsiębiorstwa

¹⁰⁶ M. Zahorska, Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą, op. cit.

branżowego. Szkolenia, kursy i warsztaty teoretyczne dla ww. pedagogów przyniosą zamierzone efekty, jeżeli zapewnią rzetelne i kompleksowe aktualizowanie wiedzy, a jednocześnie pozwolą na wskazanie nowych możliwości związanych z realizacją procesu nauczania przy zastosowaniu metod i technik aktywizujących. Z kolei praktyki i staże zawodowe odbywające się w przedsiębiorstwach branżowych pozwalają na weryfikację aktualności zdobytej wiedzy teoretycznej i przede wszystkim umiejętności praktycznych.

Cz. II. Rekomendacje z zakresu praktycznego doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej

48

5

Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej - informacje ogólne

Projekt *Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach – efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego* skierowany jest do nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy kształcą na potrzeby pięciu branż o charakterze usługowym. Są to:

1. branża administracyjna;
2. branża ekonomiczno-handlowa;
3. branża marketingowa;
4. branża informatyczna;
5. branża telekomunikacyjna.

Głównymi celami projektu są:

1. opracowanie nowoczesnych rozwiązań w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branżowych;
2. stworzenie programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach w ramach współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami branżowymi;
3. podniesienie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego w obszarze nowoczesnych technologii wykorzystywanych w przedsiębiorstwach branżowych – poprzez udział uczestników przedsięwzięcia w zajęciach praktycznych organizowanych w zakładach pracy;

4. podniesienie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego w obszarze rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach branżowych – poprzez udział uczestników przedsięwzięcia w zajęciach praktycznych organizowanych w zakładach pracy.

Niniejsze opracowanie dotyczy analizy pilotażowej wersji programu doskonalenia skierowanego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej, kształcącego pracowników średniego i niskiego szczebla. Jego oceny dokonano podczas seminarium branżowego w dniu 27 października 2012 roku w Krynicy Górskiej, gdzie głównym celem było wypracowanie wniosków i rekomendacji w przedmiotowym obszarze.

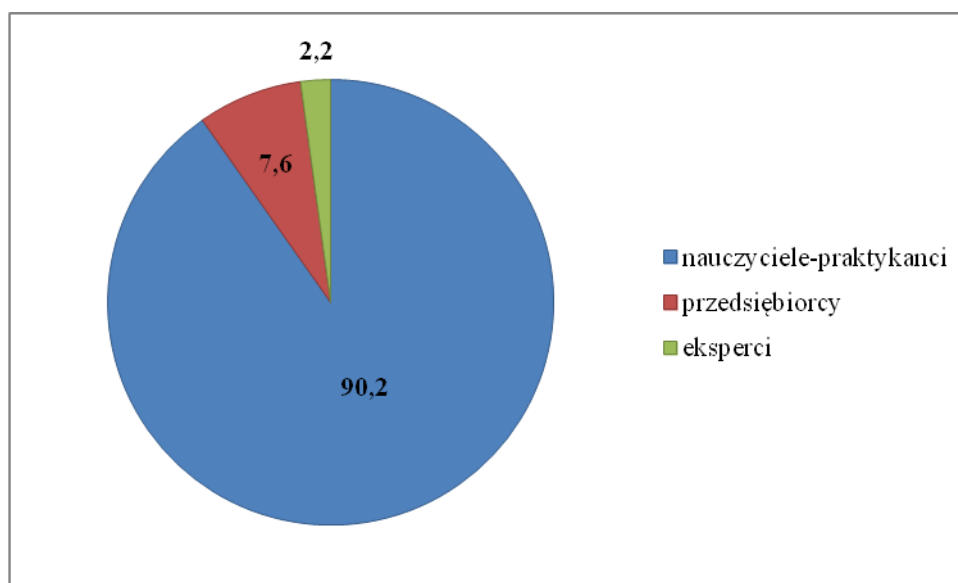
Spotkanie seminaryjne zostało poprzedzone wygłoszeniem przez eksperta w dziedzinie kształcenia zawodowego wykładu pt. *Szkoły i pracodawcy – razem ku lepszemu jakości kształcenia zawodowego*. Prelekcja stanowiła syntezę materiału dydaktycznego z konferencji, która odbyła się w dniu 11 października 2012 roku w Warszawie i dotyczyła doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Podczas wykładu przedstawione zostały następujące zagadnienia:

1. kondycja kształcenia zawodowego w Polsce;
2. implementacja doświadczenia międzynarodowego w zakresie kształcenia zawodowego na rynek polski;
3. budowanie partnerstwa branżowego;
4. dostosowanie oferty nauczania szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy;
5. rola konsultacji społecznych w przygotowaniu zmian w kształceniu zawodowym.

Po wystąpieniu prelegenta beneficjentki projektu przedstawiły prezentację multimedialną na temat zrealizowanych praktyk w ramach programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego. Następnie odbyło się seminarium dotyczące branży ekonomiczno-handlowej, uczestniczyły w nim 92 osoby (por. wykres 9):

1. 83 nauczycieli-praktykantów;
2. 7 przedsiębiorców;
3. 2 ekspertów.

Wykres 9. Uczestnicy seminarium z branży ekonomiczno-handlowej (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów podsumowujących seminarium z branży ekonomiczno-handlowej

Na seminarium z branży ekonomiczno-handlowej złożyła się dyskusja panelowa oraz ankieta badawcza przeprowadzona pod koniec spotkania. Podczas panelu dyskusyjnego przede wszystkim pozytywnie oceniono dobór metodologii pracy do procesu pozyskiwania wiedzy i doświadczenia podczas zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach branżowych, zwracając uwagę na podwójną rolę jaką pełnili nauczyciele, tj.:

1. rolę uczniów, którzy pozyskiwali nową wiedzę i doświadczenie podczas praktyk;
2. rolę nauczycieli, którzy poznane nowe zagadnienia powinni przenieść na grunt szkoły zawodowej.

Ponadto za cenne i pomocne w doskonaleniu warsztatu pracy nauczyciela kształcenia zawodowego uznano cykl jakościowy umożliwiający weryfikację kwalifikacji na każdym etapie pozyskiwania wiedzy oraz wytyczanie strategicznych celów rozwojowych. Zwrócono również uwagę na to, że odbywanie praktyk daje możliwość poznania zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz przysparza korzyści zarówno szkolnictwu zawodowemu jak i sektorowi przedsiębiorstw. Potwierdzają to m.in. następujące wypowiedzi uczestników seminarium:

1. *Istnieje sens odbywania praktyk, gdyż jest to możliwość poznania nowego terenu, obszarów tematycznych, korelacji przedmiotowej* [ekspert];
2. *Przejdzie przez różne działy w przedsiębiorstwie pozwala na poznanie szerokiego spectrum tematycznego podejmowanych zagadnień* [nauczyciel-praktykant];

3. *Przejście przez różne działy w przedsiębiorstwie, przez różne stanowiska pozwala na mentalne/psychiczne przygotowanie ucznia do pracy zawodowej [nauczyciel-praktykant];*
4. *Zaangażowanie nauczycieli podczas praktyk było bardzo duże. Nie należy pytać, czy odbywanie praktyk ma sens, to konieczność [przedsiębiorca];*
5. *Praktyki są korzystne zarówno dla nauczycieli jak i przedsiębiorców, bo przynoszą obopólne korzyści [przedsiębiorca].*

Panel dyskusyjny w ramach seminarium z branży ekonomiczno-handlowej pozwolił na wypracowanie wniosków i zaleceń, których wdrożenie w życie rekomenduje się nauczycielom teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów technik ekonomista, technik handlowiec, sprzedawca. W związku z tym:

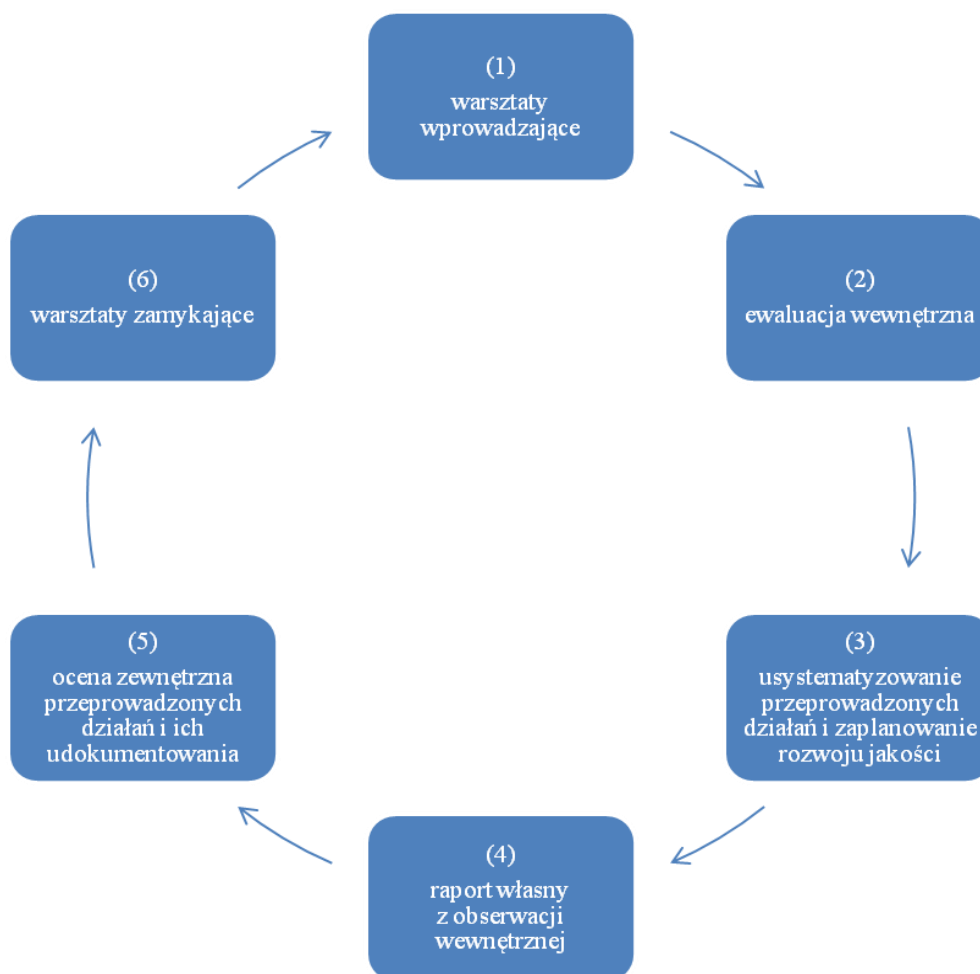
1. **nauczyciele-praktykanci powinni stosować podczas nauki w szkole *case study*, które należy przygotowywać w oparciu o przykłady praktyk;**
2. **należy weryfikować kompetencje nauczycieli i instruktorów na każdym etapie pozyskiwania przez nich wiedzy i umiejętności; w związku z tym rekomendowane jest stworzenie odpowiednich narzędzi, które umożliwią określenie stopnia opanowania przez ww. osoby zdobytych wiadomości teoretycznych (testy teoretyczne) i praktycznych (testy praktyczne); poza tym wskazane jest stworzenie narzędzi ewaluacyjnych (nie tylko z zastosowanie skali kilkustopniowej, ale również z możliwością wyrażenia własnej opinii – co pozwoli nie tylko na uzyskanie oceny ilościowej, ale i jakościowej), dzięki czemu uczestnicy programów kształcenia ustawicznego będą mogli dokonać oceny osób je doskonalących pod względem merytorycznym, sposobu organizacji praktyk, tematyki kształcenia pod względem jej przydatności w procesie nauczania itp.);**
3. **nauczyciele i instruktorzy powinni nawiązywać kontakty z lokalnymi i regionalnymi przedsiębiorcami z branży ekonomiczno-handlowej, a następnie podtrzymywać je; w związku z tym zaleca się, aby kontakt ww. osób był możliwie częsty i systematyczny, a nie jedynie sporadyczny;**
4. **nauczyciele i instruktorzy podczas realizacji zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach branżowych powinni zapoznawać się ze specyfiką pracy obowiązującą w zakładzie pracy z branży ekonomiczno-handlowej poprzez poznanie dokumentacji i zasad komunikacji oraz bezpośredni kontakt ze specjalistami branżowymi; zaleca się również, aby podczas pobytu w przedsiębiorstwach**

doskonalili wiedzę i umiejętności w następujących obszarach: rozpoznawanie potrzeb i możliwości na rynku pracy, obsługa klientów, realizacja transakcji, prowadzenie spraw kadrowo-płacowych, wykonywanie analiz, prowadzenie sprawozdawczości, zasady obliczania podatków, sposoby rozliczania pracowników;

5. nauczyciele i instruktorzy powinni uczestniczyć w programach doskonalenia zawodowego opartych na modelu LQW (*Lernenorientierte in der Weiterbildung*).

Ostatnie z ww. zaleceń dotyczy modelu LQW (*Lernenorientierte Qualität in der Weiterbildung*), który jest systemem zarządzania jakością stosowanym przez placówki i instytucje, które zajmują się kształceniem ustawicznym. Schemat jego działania przedstawiono na wykresie 10.

Wykres 10. Przebieg cyklu jakościowego w ramach modelu LQW



Źródło: opracowanie własne na podstawie R. Zech, *Rozwój jakości w kształceniu ustawicznym zorientowanym na osobę uczącego się. Wytyczne do stosowania w praktyce*, ArtSet® Forschung, Bildung, Beratung GmbH

Cykl jakościowy w ramach modelu LQW rozpoczyna się od spotkania wprowadzającego, podczas którego przedstawiany jest i omawiany cały proces np. zajęć praktycznych w przedsiębiorstwie o profilu ekonomiczno-handlowym. Następnie szkoła zawodowa dokonuje pierwszej samooceny, dzięki czemu możliwe jest wskazanie obszarów do rozpoczęcia prac nad rozwojem jakości. **Zalecane jest przy tym, aby w warsztatach wprowadzających uczestniczyli wszyscy nauczyciele i instruktorzy szkół zawodowych kształcący w zawodach technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca, dzięki temu możliwe będzie pozyskanie z jednej strony ich zaufania, a z drugiej – motywacji do zwiększania jakości doskonalenia i nauczania.** W kolejnym punkcie przeprowadzana jest ewaluacja wewnętrzna, dzięki której wypracowany zostaje wzorzec oraz definicja efektywnego uczenia się. Następną fazą jest usystematyzowanie dotychczas przeprowadzonych działań oraz zaplanowanie rozwoju jakości poprzez wyznaczenie celów, określenie środków do ich osiągnięcia, stworzenie harmonogramu oraz określenie posiadanych zasobów. Kolejny etap polega na opracowaniu raportu własnego, w którym szkoły zawodowe opisują i poddają ocenie własny proces rozwoju jakości oraz uzasadniają spełnienie określonych wcześniej celów. Ponadto dokumentowane są efekty podjętych działań, na przykład w formie podręcznika dotyczącego funkcjonowania szkoły. Przedostatnim ogniwem cyklu jest wizytacja, kiedy to następuje konfrontacja opisu własnego z wynikami obserwacji zewnętrznej oraz sprawdzenie dokumentacji. Ostatnim krokiem są warsztaty zamykające, podczas których nauczyciele i instruktorzy wyciągają wnioski na przyszłość. Dzięki zastosowaniu modelu LQW w procesie doskonalenia nauczycieli i instruktorów szkoła zawodowa nie tylko reaguje na zmiany zachodzące w jej otoczeniu, ale również współtworzy to środowisko¹⁰⁷.

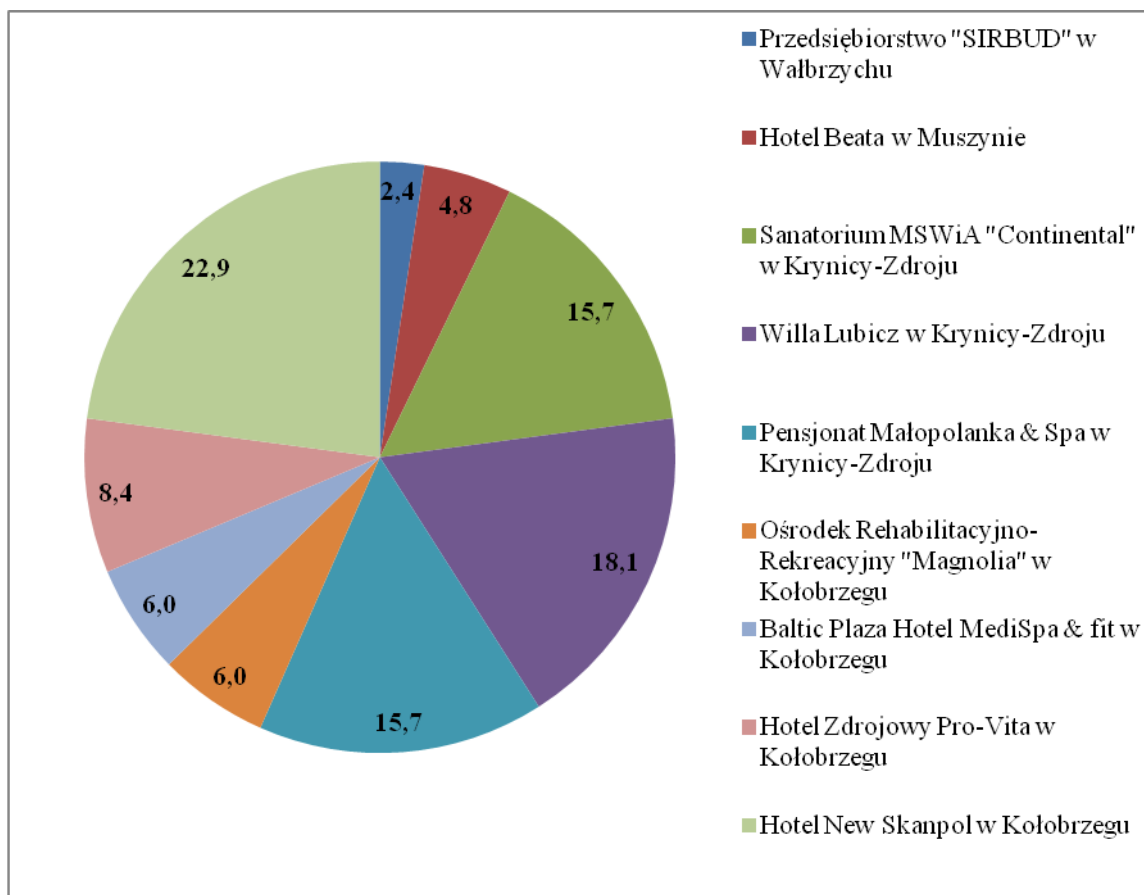
Według wyżej opisanego modelu LQW zostały zrealizowane praktyki dla nauczycieli kształcenia zawodowego z branży ekonomiczno-handlowej w ramach przedmiotowego projektu. Odbywały się one w przedsiębiorstwach, gdzie zatrudnienie znajdują technicy ekonomiczni, technicy handlowcy i sprzedawcy. Były to (por. wykres 11):

1. Hotel New Skanpol w Kołobrzegu (19 nauczycieli-praktykantów);
2. Hotel Zdrojowy Pro-Vita w Kołobrzegu (7);
3. Baltic Plaza Hotel MediSpa & fit w Kołobrzegu (5);
4. Ośrodek Rehabilitacyjno-Rekreacyjny „Magnolia” w Kołobrzegu (5);
5. Pensjonat Małopolanka & Spa w Krynicy-Zdroju (13);
6. Willa Lubicz w Krynicy-Zdroju (15);

¹⁰⁷ R. Zech, Rozwój jakości w kształceniu ustawicznym zorientowanym na osobę uczącego się. Wytyczne do stosowania w praktyce, ArtSet® Forschung, Bildung, Beratung GmbH.

7. Sanatorium Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji „Continental” w Krynicy-Zdroju (13);
8. Hotel Beata w Muszynie (4);
9. Przedsiębiorstwo „SIRBUD” w Wałbrzychu (2).

Wykres 11. Miejsce odbywania praktyk przez nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów podsumowujących seminarium z branży ekonomiczno-handlowej

Praktyki zawodowe dla nauczycieli i instruktorów kształcących na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej podzielone zostały na dwa bloki tematyczne. Były nimi:

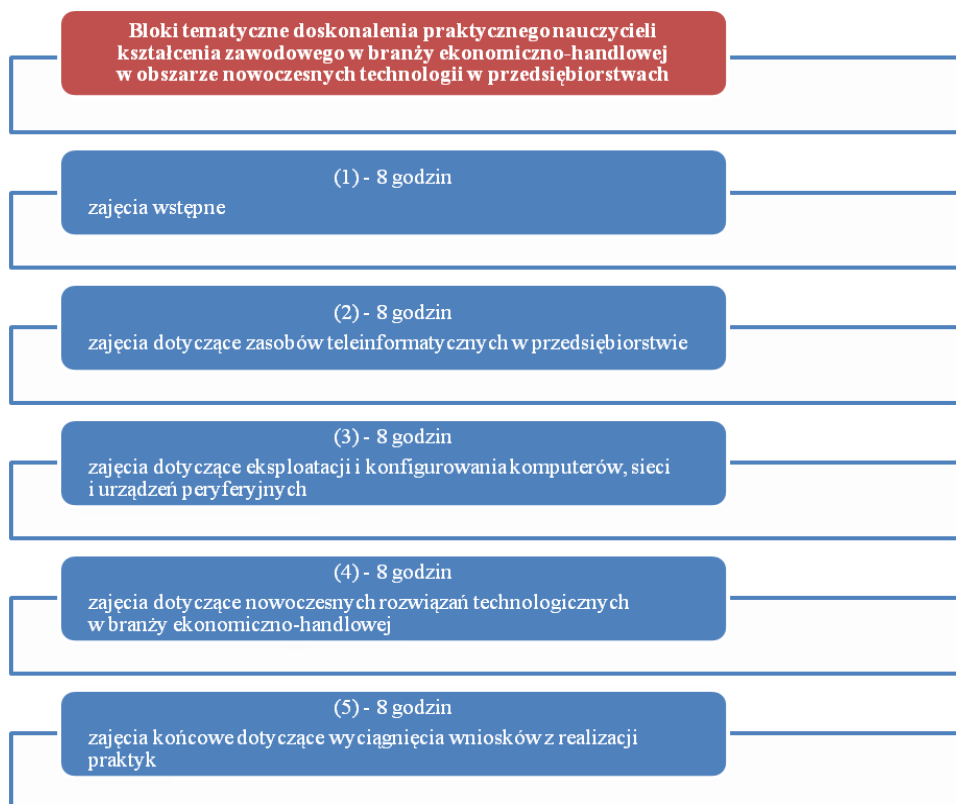
1. nowoczesne technologie w przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej;
2. rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej.

W obydwu obszarach tematycznych praktyka trwała 40 godzin (5 dni po 8 godzin).

6 Ocena programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach

Doskonalenie zawodowe w obszarze nowoczesnych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej podzielono na pięć bloków tematycznych. Były to zajęcia: wstępne, dotyczące zasobów teleinformatycznych w przedsiębiorstwie, dotyczące eksploatacji i konfigurowania komputerów, sieci i urządzeń peryferyjnych, dotyczące nowoczesnych rozwiązań technologicznych w branży ekonomiczno-handlowej oraz końcowe dotyczące wyciągnięcia wniosków z realizacji praktyk (por. też wykres 12).

Wykres 12. Tematyka zajęć praktycznych dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu podsumowującego seminarium z branży ekonomiczno-handlowej z obszaru tematycznego nowoczesne technologie w przedsiębiorstwach

Celem zajęć wstępnych było przedstawienie zasad realizacji praktyk, omówienie modelu LQW oraz przedstawienie zasad bezpieczeństwa pracy, higieny pracy i przeciwpożarowych obowiązujących w przedsiębiorstwie. Nauczyciele-praktykanci zostali zapoznani więc z:

1. programem praktyki i sposobami jej oceny (cel, zadania, ocena);
2. działami przedsiębiorstwa, w których odbywali praktyki;
3. zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami dla zdrowia występującymi w przedsiębiorstwie oraz podstawowymi środkami ochronnymi;
4. zasadami poruszania się po przedsiębiorstwie;
5. podstawowymi przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z obsługą urządzeń technicznych;
6. podstawowymi zasadami ochrony przeciwpożarowej oraz zasadami postępowania w razie pożaru oraz w sytuacjach kryzysowych (między innymi zagrożenie chemiczne, biologiczne i terrorystyczne);
7. postępowaniem w razie zaistnienia wypadku przy pracy, w tym zasadami udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej;
8. zasadami wykonywania określonych czynności na poszczególnych stanowiskach pracy;
9. podstawowymi kwestiami organizacyjnymi.

W związku z powyższym zaleca się, aby nauczyciele-praktykanci kształcący się na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej byli zapoznawani z regulaminami i harmonogramami praktyk zawodowych w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach branżowych – tak aby znane im były cele i zasady odbywania zajęć praktycznych oraz sposoby ich oceniania. Należy również takie osoby informować o podstawowych zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy związanych z wykonywaniem zawodów technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca oraz w ich otoczeniu. Ponadto nauczyciele doskonalący się w przedsiębiorstwach powinni wiedzieć jak zachować się w sytuacjach kryzysowych, takich jak na przykład wypadek czy pożar.

Drugi obszar tematyczny został poświęcony zasobom teleinformatycznym w przedsiębiorstwie, tj. organizacji i wyposażeniu firmy na potrzeby przetwarzania informacji oraz stosowaniu technologii przetwarzania informatycznego. Nauczycieli-praktykantów zapoznano więc z:

1. zakresem prac prowadzonych w zakładzie pracy;
2. technicznymi środkami do zbierania informacji przeznaczonych do przetwarzania;
3. siecią internetową wykorzystywaną w działalności zakładu pracy;

4. obsługą lokalnych sieci komputerowych;
5. administrowaniem systemami informatycznymi oraz archiwizowaniem danych;

Ponadto przedstawiono im w jaki sposób:

1. czytać dokumentację technologiczną procesu przetwarzania informacji;
2. planować procesy przetwarzania oraz optymalizować wykorzystanie zasobów;
3. kontrolować poprawność procesu przetwarzania;
4. korzystać z bibliotek oprogramowania i zasobów danych przedsiębiorstwa.

Wobec powyższego zaleca się, aby nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodów technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca podczas zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach o profilu ekonomiczno-handlowym poznawali wyposażenie techniczne firmy oraz byli zaznajamiani z systemami przetwarzania informacji w przedsiębiorstwie. W efekcie powinni bowiem potrafić m.in. przedstawić system administrowania lokalną siecią komputerową czy opisać w jaki sposób odbywa się planowanie procesów przetwarzania zasobów.

Kolejny obszar tematyczny wiąże się z eksploatacją i konfigurowaniem komputerów, sieci i urządzeń peryferyjnych. Nauczyciele-praktykanci dowiedzieli się w jaki sposób skonfigurować sprzęt komputerowy i oprogramowania oraz jak obsługiwać oprogramowania używane w firmie. W szczególności doskonalili się w zakresie:

1. instalowania i uruchamiania oprogramowania użytkowego;
2. eksploatacji sprzętu komputerowego w firmie i montażu zestawu komputerowego;
3. naprawy, konserwacji i obsługi serwisowej;
4. obsługi oprogramowania systemowego i użytkowego stosowanego w firmie;
5. ochrony danych, programów i procesów przetwarzania informacji.

W związku z powyższym zaleca się, aby nauczyciele kształcenia zawodowego na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej byli zapoznawani podczas form doskonalenia prowadzonych w rzeczywistym środowisku pracy z rodzajami oprogramowania stosowanymi w przedsiębiorstwie oraz znajdującym się w nim sprzętem komputerowym i urządzeniami peryferyjnymi. Na koniec zajęć praktycznych powinni bowiem m.in. podać przykładowe zastosowania poszczególnych rodzajów oprogramowania oraz wskazać jakie zabezpieczenia są stosowane dla ochrony zasobów przedsiębiorstwa.

Przedostatni blok tematyczny odnosi się do nowoczesnych rozwiązań technologicznych stosowanych w przedsiębiorstwach o profilu ekonomiczno-handlowym. Podczas jego realizacji nauczyciele-praktykanci zostali zapoznani z następującymi rozwiązaniami:

1. czytnik kodów kreskowych;
2. czytniki OCR;
3. kolektory i terminale danych;
4. tablety PC;
5. weryfikatory cen i mikro kioski;
6. terminale POS;
7. karty i akcesoria ID do kart;
8. e-commerce;
9. nowoczesne technologie komunikacyjne w przedsiębiorstwach wielooddziałowych.

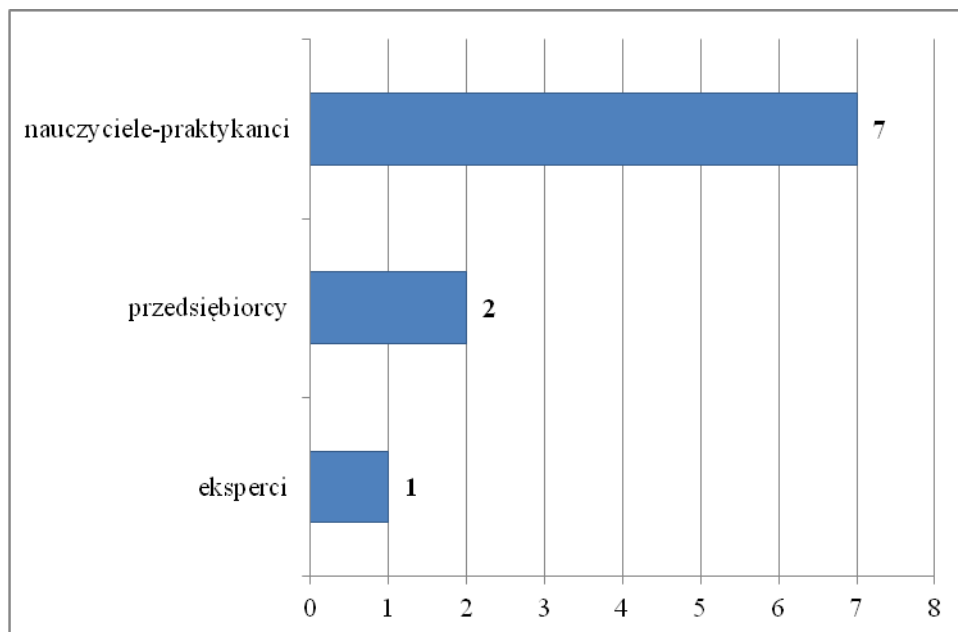
Wobec powyższego zaleca się, aby nauczyciele i instruktorzy, którzy kształcą przyszłych pracowników średniego i niższego szczebla branży ekonomiczno-handlowej poznawali podczas zajęć praktycznych zastosowanie poszczególnych spośród ww. rozwiązań technologicznych. Po zrealizowaniu omawianego obszaru tematycznego powinni bowiem potrafić m.in. przedstawić zastosowanie urządzeń peryferyjnych, scharakteryzować sposoby działania czytników OCR, czy wykonać aktualizację witryny przedsiębiorstwa.

Ostatni obszar tematyczny dotyczył zakończenia praktyki i sformułowania wniosków końcowych, które stanowiły podsumowanie efektów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego z branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach. **Zalecane jest, aby na etapie końcowym zajęć praktycznych w zakładach pracy określać i definiować zagadnienia, które będą wykorzystywane w procesie nauczania młodzieży w zawodach technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca.**

Program doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów o profilu ekonomiczno-handlowym w obszarze nowoczesnych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach został poddany ocenie w drodze ankiety badawczej wypełnionej przez 10 osób. Znalazło się wśród nich (por. wykres 13):

1. 7 nauczycieli-praktykantów;
2. 2 przedsiębiorców;
3. 1 ekspert.

Wykres 13. Uczestnicy, którzy wypełnili ankietę badawczą dotyczącą oceny programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu podsumowującego seminarium z branży ekonomiczno-handlowej z obszaru tematycznego nowoczesne technologie w przedsiębiorstwach

Do oceny realizacji przedmiotowego programu doskonalenia użyto pięciostopniowej skali, w której „5” oznacza ocenę bardzo dobrą, „4” – dobrą, „3” – średnią, „2” – słabą i „1” – bardzo słabą. Ocenie poddano:

1. program zajęć wstępnych;
2. program zajęć dotyczących zasobów teleinformatycznych w przedsiębiorstwie;
3. program zajęć dotyczących eksploatacji i konfigurowania komputerów, sieci i urządzeń peryferyjnych;
4. program zajęć dotyczących nowoczesnych rozwiązań technologicznych w branży ekonomiczno-handlowej;
5. model LQW;

Zestawienie odpowiedzi udzielanych przez badanych przedstawiono w tabeli 5. Żaden z ankietowanych nie przyznał oceny słabej lub bardzo słabej. Większość respondentów uważa, że poszczególne bloki tematyczne zrealizowano dobrze lub bardzo dobrze. **Ponieważ na podstawie samej skali ocen trudno jest wyciągnąć jednoznaczne wnioski i zaproponować konkretne rekomendacje, zalecane jest, aby w przyszłości przy ocenianiu programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego ankietowani uzasadniali każdą z ocen w formie krótkiej wypowiedzi pisemnej.** Ponadto należy zwrócić uwagę, że w przedmiotowej

ankiecie badawczej respondenci mieli możliwość wskazania zagadnień, których ich zdaniem zabrakło podczas realizacji danego obszaru i podobszaru tematycznego, ale z niej nie skorzystali. **Zalecane jest więc, aby badani udzielali odpowiedzi na wszystkie pytania otwarte i zamknięte, jakie znajdują się w ankietach dotyczących oceny programów doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Tylko rzetelne i kompletne wypełnienie ankiety badawczej może bowiem ułatwić analitykom i ekspertom w zakresie szkolnictwa i kształcenia zawodowego wyciągnięcie odpowiednich wniosków i sformułowanie właściwych rekomendacji.**

Tabela 5. Ocena programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach - wyniki ankiety badawczej

Obszar oceny	Podobszar oceny	Ocena i liczba osób				
		„5”	„4”	„3”	„2”	„1”
program zajęć wstępnych	przedstawienie zasad BHP i przeciwpożarowych obowiązujących w przedsiębiorstwie	4	4	2	0	0
	przedstawienie zasad realizacji praktyk; omówienie modelu LQW	2	6	2	0	0
program zajęć dotyczących zasobów teleinformatycznych w przedsiębiorstwie	stosowanie technologii przetwarzania informatycznego	5	1	4	0	0
	organizacja i wyposażenie przedsiębiorstwa na potrzeby przetwarzania informacji	6	2	2	0	0
program zajęć dotyczących eksploatacji i konfigurowania komputerów, sieci i urządzeń peryferyjnych	obsługa oprogramowania używanego w firmie	6	3	1	0	0
	konfigurowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania	4	3	3	0	0
program zajęć dotyczących nowoczesnych rozwiązań technologicznych w branży ekonomiczno-handlowej	-	6	2	2	0	0
model LQW	trwałość (wytyczenie strategicznych celów rozwojowych)	6	2	2	0	0
	skuteczność wdrożenia	6	2	2	0	0
	poziom dostosowania do potrzeb praktykanta	6	3	1	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu podsumowującego seminarium z branży ekonomiczno-handlowej z obszaru tematycznego nowoczesne technologie w przedsiębiorstwach

Ankieta badawcza dotycząca oceny programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach zawierała również pytania otwarte o ocenę realizacji praktyk pod względem ich mocnych i słabych stron. Wśród tych pierwszych wskazano:

1. możliwość poznania stanowisk pracy związanych z nauczaniem przedmiotem i przybliżenie warunków realnej pracy;
2. możliwość doskonalenia się z tematyki, która była różnorodna, a jednocześnie związana z ekonomią i handlem;
3. możliwość poznania nowoczesnych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach branżowych oraz specyfiki podejmowanych działań i pracy w branży;
4. możliwość zdobycia nowych doświadczeń oraz wymiany poglądów i doświadczeń z innymi nauczycielami-praktykantami;
5. możliwość nawiązania kontaktów z przedsiębiorcami branżowymi oraz porozmawiania ze specjalistami w dziedzinie ekonomii i handlu, a także z właścicielami firm o profilu ekonomiczno-handlowym na temat funkcjonowania branżowych zakładów pracy;
6. rozwiązywanie bieżących problemów oraz dobrą organizację i logistykę.

Wobec powyższego zalecane jest wzmocnienie pozytywnych stron realizacji praktyk według przedmiotowego programu doskonalenia nauczycieli i instruktorów, którzy kształcą młodzież w obszarze nowoczesnych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach o profilu ekonomiczno-handlowym. Podczas konstruowania innych tego typu programów należy zwrócić uwagę przede wszystkim na doskonalenie w obszarze możliwie najnowocześniejszych technologii, zapewniając przy tym dużą różnorodność tematyczną (np. zapewniając zgłębianie wiedzy i doskonalenie umiejętności na możliwie wielu różnych stanowiskach pracy związanych z zawodami o profilu ekonomiczno-handlowym). Podczas tego typu form rozwoju zawodowego powinien być również zapewniony czas na wymianę poglądów, wiedzy i doświadczeń z innymi uczestnikami, a także na ćwiczenia i dyskusje w gronie specjalistów, ekspertów i przedsiębiorców branżowych. Nie należy również zapominać o kwestiach pozamerytorycznych podczas realizacji zajęć praktycznych, jak np. zapewnienie ich dobrej organizacji i właściwej logistyki.

Respondenci wskazali również słabe strony zrealizowanych praktyk. Zaliczyli do nich:

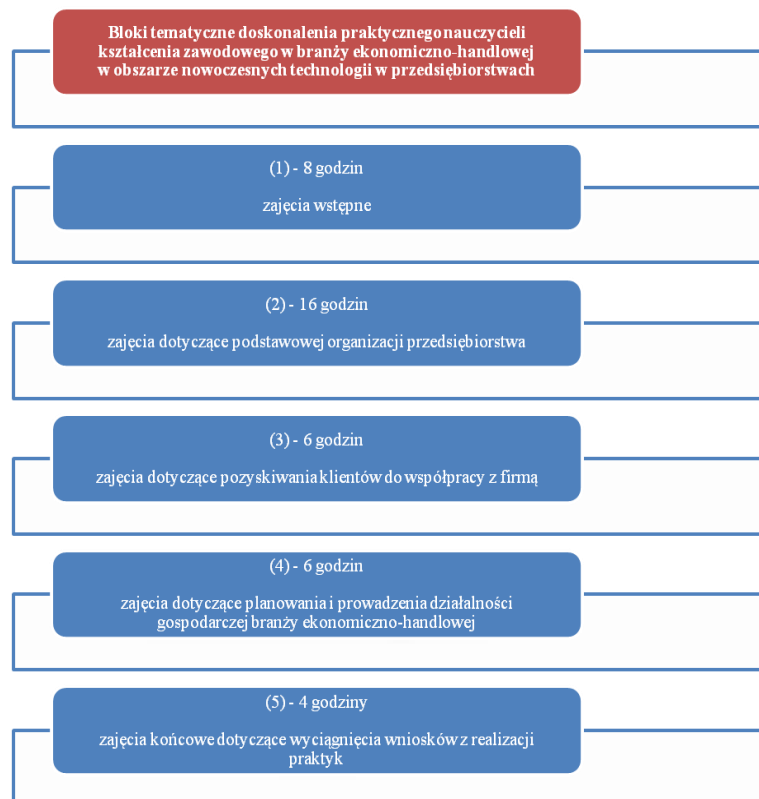
1. brak wykonywania czynności praktycznych w poszczególnych działach przedsiębiorstwa branżowego;
2. brak przedstawienia działań marketingowych oraz zarządzania przedsiębiorstwem branżowym;
3. ograniczanie zajęć praktycznych do przyglądania się czynnościom wykonywanym na określonych stanowiskach pracy;
4. zbyt mały wymiar czasowy praktyk;
5. rozbieżność między harmonogramem praktyk a faktycznym ich przebiegiem pod względem wykonywanych czynności.

W związku z powyższym zalecane jest, aby nauczyciele mieli możliwość wykonywania ćwiczeń w każdym z działów przedsiębiorstw, w których przewidziano dla nich praktyki. Ponadto zajęcia nie powinny ograniczać się jedynie do obserwacji i należy je realizować rzetelnie oraz kompletnie, tj. zgodnie z przyjętym harmonogramem. Ponieważ powodem tych uchybień w realizacji programu doskonalenia zawodowego może być krótki wymiar praktyk (40 godzin), wskazane jest, aby zajęcia w przedsiębiorstwach branżowych trwały dwukrotnie dłużej (10 dni roboczych po 8 godzin dziennie, tj. 80 godzin). Aby jednak na dłuższej absencji nauczyciela w szkole nie ucierpiała młodzież, zalecane jest realizowanie praktyk w miesiącach wakacyjnych lub w okresie ferii zimowych. Dłuższy wymiar praktyk może zapewnić nauczycielom i instruktorom nie tylko realizację programu doskonalenia zgodnie z założonym harmonogramem i wykonywanie większej ilości czynności praktycznych, ale również na zgłębienie wiedzy w szerszym, bardziej różnorodnym zakresie tematycznym. Warto przy tym dodać, że tematyka działań marketingowych i zarządzania przedsiębiorstwem branżowym, na której brak narzekali praktykanci, została zrealizowana podczas zajęć praktycznych dotyczących rozwiązań organizacyjnych stosowanych w firmach o profilu ekonomiczno-handlowym.

7 Ocena programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach

Doskonalenie zawodowe w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach o profilu ekonomiczno-handlowym zostało podzielone na pięć bloków tematycznych. Znalazły się wśród nich zajęcia: wstępne, dotyczące podstawowej organizacji przedsiębiorstwa, dotyczące pozyskiwania klientów do współpracy z firmą, dotyczące planowania i prowadzenia działalności gospodarczej branży ekonomiczno-handlowej oraz końcowe dotyczące wyciągnięcia wniosków z realizacji praktyk (por. wykres 14).

Wykres 14. Tematyka zajęć praktycznych dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu podsumowującego seminarium z branży ekonomiczno-handlowej z obszaru tematycznego rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach

Podobnie jak w przypadku praktyk z obszaru nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach o profilu ekonomiczno-socjologicznym również celem zajęć wstępnych w ramach praktyk z obszaru rozwiązań organizacyjnych w firmach z branży ekonomiczno-handlowej było przedstawienie zasad realizacji praktyk, omówienie modelu LQW oraz przedstawienie zasad bezpieczeństwa pracy, higieny pracy i przeciwpożarowych obowiązujących w zakładzie pracy. Nauczyciele-praktykanci poznali więc:

1. program praktyki i sposoby jej oceny (cel, zadania, ocena);
2. działy przedsiębiorstwa, gdzie odbywali praktyki;
3. zagrożenia wypadkowe i zagrożenia dla zdrowia występujące w przedsiębiorstwie oraz podstawowe środki ochronne;
4. zasady poruszania się po przedsiębiorstwie;
5. podstawowe przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy związane z obsługą urządzeń technicznych;
6. podstawowe zasady ochrony przeciwpożarowej oraz zasady postępowania w razie pożaru, a także w sytuacjach kryzysowych (między innymi zagrożenie chemiczne, biologiczne i terrorystyczne);
7. postępowanie w razie zaistnienia wypadku przy pracy, w tym zasady udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej;
8. zasady wykonywania określonych czynności na poszczególnych stanowiskach pracy;
9. podstawowe kwestie organizacyjne.

Wobec powyższego zaleca się, aby nauczyciele-praktykanci, którzy kształcą w zawodach ekonomiczno-handlowych byli zapoznawani z regulaminami i harmonogramami praktyk zawodowych w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach branżowych – tak aby znane im były cele i zasady odbywania praktyk oraz sposoby ich oceniania. Należy także pedagogów informować o podstawowych zagrożeniach, jakie wiążą się z wykonywaniem czynności na stanowiskach pracy związanych z zawodami technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca oraz w ich otoczeniu. Ponadto takie osoby powinny wiedzieć jak zachować się w sytuacjach kryzysowych, na przykład podczas wypadku czy pożaru.

Kolejny blok tematyczny poświęcono zajęciom dotyczącym podstawowej organizacji przedsiębiorstwa z branży ekonomiczno-handlowej, tj. doku. Nauczyciele-praktykanci zostali zapoznani z dokumentacją firmową, schematem organizacyjnym firmy, zasadami pracy zespołowej oraz sposobami komunikowania się pomiędzy pracownikami, działami i kontrahen-

tami, a także kwestiami właściwymi dla działów: kadrowego, płacowego, księgowości, handlowego i marketingowego. W szczególności przedstawiono im:

1. obieg dokumentów i zasady ich oznaczania;
2. archiwizację dokumentów w formie tradycyjnej i w formacie elektronicznym;
3. dokumentację BHP;
4. akty prawne oraz instrukcje i regulaminy wewnętrzne;
5. przepisy prawa dotyczące tajemnicy służbowej oraz ochrony danych osobowych;
6. system zarządzania jakością (ISO, TQM) i zakładową księgę jakości;
7. systemy zarządzania bezpieczeństwem;
8. programy wspomagające działalność przedsiębiorstwa (jakie i do czego służą w działach administracyjnych);
9. zasady pracy w zespole oraz sposoby komunikacji między pracownikami, działami i kontrahentami;
10. dokumenty rekrutacyjne i zasady naboru do firmy;
11. dokumentację ZUS oraz sposoby naliczania płac i premiowania;
12. rodzaje podatków, zasady opodatkowania oraz wymagane dokumenty dotyczące podatków;
13. sposoby zarządzania działalnością handlową przedsiębiorstwa;
14. zasady budowania strategii marketingowej.

W związku z powyższym zalecane jest, aby nauczyciele kształcenia zawodowego na potrzeby branży ekonomiczno-handlowej podczas zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach branżowych poznawali podstawowe dokumenty obowiązujące w firmie oraz byli zaznajamiani ze schematem organizacyjnym firmy, sposobami i metodami oznaczania dokumentów, zasadami i dokumentacją BHP, a także systemem zarządzania jakością stosowanym w firmie. Ponadto powinni poznać zastosowanie urządzeń informatycznych i programów komputerowych używanych w poszczególnych działach firmy, zasady tworzenia akt osobowych pracowników oraz zasady rekrutacji pracowników na poszczególne stanowiska w zawodach technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca.

Rezultatem praktyk w zakresie rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach o profilu ekonomiczno-handlowym powinna być również znajomość sposobów obliczania płac (składek ZUS i podatków) oraz wykorzystywanego do tego celu oprogramowania, a także sposobów archiwizacji dokumentów w sposób tradycyjny i na nośnikach elektronicznych. Nauczycielom-praktykantom należy również przedstawić ofertę han-

dlową i usługową przedsiębiorstwa branżowego, sposoby przygotowywania takiej oferty oraz zasady tworzenia strategii marketingowych.

Oprócz tego wskazane jest, aby nauczyciele i instruktorzy w zawodach ekonomiczno-handlowych na zakończenie praktyk celem weryfikacji ich wiedzy i umiejętności przedstawili schemat organizacyjny przedsiębiorstwa oraz sposoby archiwizacji dokumentów – zarówno tradycyjne, jak i na e-nośnikach. Ponadto zaleca się, aby scharakteryzowali systemy jakości stosowane w firmach branżowych i przedstawili przygotowaną samodzielnie krótkoterminową strategię marketingową przedsiębiorstwa.

Trzeci obszar tematyczny wiąże się z pozyskiwaniem klientów do współpracy z firmą o profilu ekonomiczno-handlowym. Nauczyciele-praktykanci dowiedzieli się w jaki sposób:

1. przygotować się do rozmów handlowych (poznanie oferty przedsiębiorstwa oraz zasad przyjmowania zleceń);
2. uczestniczyć w rozmowach handlowych;
3. opracować indywidualną, dostosowaną do potrzeb klienta ofertę handlową;
4. są sporządzane i zawierane umowy z kontrahentami;
5. organizować działania promocyjne (jak tworzyć reklamę i jej formy, jak prowadzić promocję osobistą i PR, jak organizować imprezy targowe i wystawiennicze).

Wobec powyższego zaleca się, aby nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodów technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca podczas zajęć praktycznych w firmach branżowych poznawali nowoczesne formy współpracy z kontrahentami oraz sporządzali oferty handlowe. Na koniec zajęć praktycznych powinni bowiem m.in. samodzielnie przygotować ofertę handlową przedsiębiorstwa, przeprowadzić rozmowę handlową z wybranym partnerem biznesowym firmy oraz przygotować program imprezy promocyjnej.

Przedostatni blok tematyczny odnosi się do planowania i prowadzenia działalności gospodarczej branży ekonomiczno-handlowej. Podczas jego realizacji nauczyciele-praktykanci zostali zapoznani z:

1. zasadami obsługi klientów oraz realizacji transakcji;
2. zasadami prowadzenia spraw kadrowo-płacowych, a w szczególności z zasadami obliczania podatków i sposobami rozliczania pracowników;
3. systemami finansowo-księgowymi;
4. zasadami wykonywania analiz i sprawozdawczości;
5. sposobami prowadzenia działań reklamowo-marketingowych oraz programami wspomagającymi działania marketingowe.

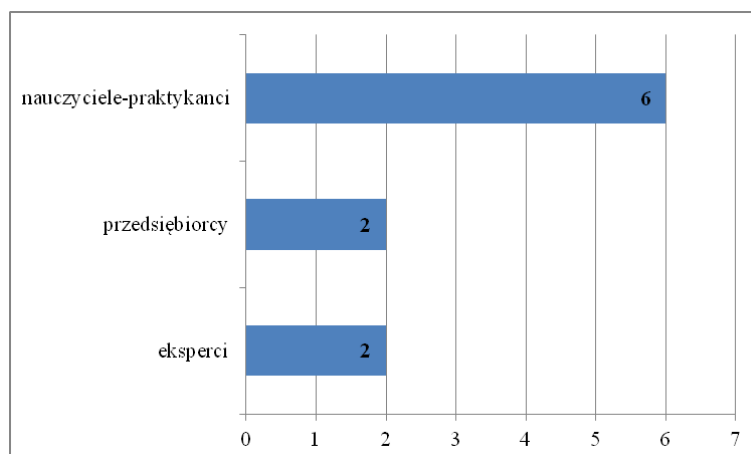
W związku z powyższym zaleca się, aby nauczyciele i instruktorzy kształcący przyszłych pracowników średniego i niższego szczebla branży ekonomiczno-handlowej poznawali podczas praktyk podstawowe zasady działalności gospodarczej tejże branży. Po zrealizowaniu omawianego obszaru tematycznego powinni bowiem potrafić m.in. przedstawić rodzaje podatków należnych czy też wymienić i scharakteryzować systemy finansowo-księgowe stosowane w przedsiębiorstwach o profilu ekonomiczno-handlowym.

Ostatni obszar tematyczny dotyczył zakończenia praktyki i sformułowania wniosków końcowych, które stanowiły podsumowanie efektów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego z branży ekonomiczno-handlowej w obszarze rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach. **Zalecane jest, aby na etapie końcowym zajęć praktycznych w zakładach pracy określać i definiować zagadnienia, które będą wykorzystywane w procesie nauczania młodzieży w zawodach technik ekonomista, technik handlowiec i sprzedawca.**

Program doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodów o profilu ekonomiczno-handlowym w obszarze rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach poddano ocenie w drodze ankiety badawczej, którą wypełniło 10 osób. Znaleźli się wśród nich (por. też wykres 15):

1. nauczycieli-praktykanci – 6 osób;
2. przedsiębiorcy – 2 osoby;
3. eksperci – 2 osoby.

Wykres 15. Uczestnicy, którzy wypełnili ankietę badawczą dotyczącą oceny programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu podsumowującego seminarium z branży ekonomiczno-handlowej z obszaru tematycznego rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach

W celu oceny realizacji przedmiotowego programu doskonalenia zastosowano pięciostopniową skalę, w której „5” oznacza ocenę bardzo dobrą, „4” – dobrą, „3” – średnią, „2” – słabą i „1” – bardzo słabą. Ocena dotyczyła:

1. programu zajęć wstępnych;
2. programu zajęć w zakresie podstawowej organizacji przedsiębiorstwa;
3. programu zajęć w zakresie pozyskiwania klientów do współpracy z firmą;
4. programu zajęć w zakresie planowania i prowadzenia działalności gospodarczej branży ekonomiczno-handlowej;
5. modelu LQW;

Zestawienie odpowiedzi udzielanych przez respondentów przedstawiono w tabeli 6. Żaden z badanych nie przyznał oceny słabej lub bardzo słabej, a ocena średnia pojawia się sporadycznie. Zdecydowana większość ankietowanych (a w przypadku niektórych obszarów tematycznych wszyscy ankietowani) uważa, że poszczególne bloki tematyczne zrealizowano dobrze lub bardzo dobrze. **W związku z tym, że w oparciu o samą skalę ocen trudno jest sformułować jednoznaczne wnioski i zaproponować na ich podstawie właściwe i szczegółowe rekomendacje, zaleca się, aby w przyszłości przy ocenianiu programów doskonalenia nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu ankietowani uzasadniali każdą z ocen w formie krótkiej wypowiedzi pisemnej.** Oprócz tego należy zwrócić uwagę, że w przedmiotowej ankiecie badani mieli możliwość wskazania zagadnień, których ich zdaniem zabrakło podczas realizacji danego obszaru i podobszaru tematycznego, ale z niej nie skorzystali. **Zaleca się więc, aby respondenci udzielali odpowiedzi na wszystkie pytania zamknięte i otwarte, jakie znajdują się w ankietach dotyczących oceny programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego. Tylko kompletne i sumienne wypełnienie ankiety badawczej może bowiem ułatwić analitykom i specjalistom w zakresie szkolnictwa i kształcenia zawodowego sformułowanie odpowiednich wniosków i zaproponowanie właściwych rekomendacji.**

Tabela 6. Ocena programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach - wyniki ankiety badawczej

Obszar oceny	Podobszar oceny	Ocena i liczba osób				
		5”	4”	3”	2”	1”
program zajęć wstępnych	przedstawienie zasad realizacji praktyk; omówienie modelu LQW					

	przedstawienie zasad BHP i przeciwpożarowych obowiązujących w przedsiębiorstwie					
program zajęć dotyczących podstawowej organizacji przedsiębiorstwa	dokumentacja w przedsiębiorstwie					
	schemat organizacyjny przedsiębiorstwa					
	zasady pracy zespołowej oraz sposoby komunikowania się pomiędzy pracownikami, działami, kontrahentami					
	kwestie właściwe dla działów: kadrowego, płacowego, księgowości, handlowego i marketingowego					
program zajęć dotyczących pozyskiwania klientów do współpracy z firmą	przygotowanie i udział w rozmowach handlowych					
	zasady sporządzania i zawierania umów z kontrahentami					
	działania promocyjne, w szczególności: zasady tworzenia reklam i jej formy, promocja osobista i PR, organizacja imprez targowych i wystawienniczych					
program zajęć dotyczących planowania i prowadzenia działalności gospodarczej branży ekonomiczno-handlowej	obsługa klientów oraz realizacja transakcji					
	prowadzenie spraw kadrowo-płacowych, w szczególności: zasady obliczania podatków, sposoby rozliczania pracowników					
	poznanie systemów finansowo-księgowych					
	wykonywanie analiz i sprawozdańczości					
	prowadzenie działań reklamowo-marketingowych oraz poznanie programów wspomagających działania marketingowe					
model LQW	poziom dostosowania do potrzeb praktykanta					
	skuteczność wdrożenia					
	trwałość (wytyczenie strategicznych celów rozwojowych)					

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu podsumowującego seminarium z branży ekonomiczno-handlowej z obszaru tematycznego rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach

Ankieta badawcza, która dotyczyła oceny programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach zawierała również pytania otwarte o ocenę realizacji praktyk pod względem ich mocnych i słabych stron. Wśród tych pierwszych respondenci wymienili:

1. możliwość poznania stanowisk pracy związanych z nauczonym przedmiotem, w dodatku w różnorodnych przedsiębiorstwach;
2. możliwość doskonalenia się zarówno z wiedzy teoretycznej, jak i umiejętności praktycznych;
3. spełnienie oczekiwań nauczycieli-praktykantów.

W związku z powyższym zaleca się wzmocnienie pozytywnych stron realizacji praktyk według przedmiotowego programu doskonalenia nauczycieli i instruktorów kształcących młodzież w obszarze rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach z branży ekonomiczno-handlowej. Konstruując inne tego typu programy należy zwrócić uwagę przede wszystkim na jednoczesne zgłębianie wiedzy teoretycznej i ćwiczenie umiejętności praktycznych na wielu stanowiskach pracy związanych z zawodami o profilu ekonomiczno-handlowym, co powinno być realizowane w możliwie jak najbardziej różnorodnych przedsiębiorstwach branżowych. Ważne jest również, żeby programy doskonalenia zawodowego spełniały oczekiwania nauczycieli i instruktorów, można to osiągnąć np. w drodze ankiety sprawdzającej ich potrzeby i zainteresowania.

Respondenci wskazali również słabe strony zrealizowanych praktyk. Zaliczyli do nich:

1. zbyt małą liczbę godzin zajęć praktycznych;
2. dominację dzienników praktyk.

Wobec powyższego zalecane jest, aby praktyki z zakresu rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach o profilu ekonomiczno-handlowym trwały nie 40 godzin, a 80 godzin (10 dni roboczych po 8 godzin). Podwojenie liczby godzin zajęć praktycznych sprawi, że łatwiejsze będzie zastosowanie się do ww. rekomendacji, które sformułowano w oparciu o analizę mocnych stron realizacji przedmiotowego programu doskonalenia zawodowego. Aby jednak na dwutygodniowej absencji nauczyciela w szkole nie ucierpieli uczniowie, zaleca się przeprowadzenie praktyk w okresie wakacji letnich lub ferii zimowych. Dłuższy wymiar zajęć praktycznych może również sprawić, że podczas ich odbywania będą dominowały ćwiczenia umiejętności praktycznych oraz konfrontacja wiedzy teoretycznej z rzeczywistością gospodarczą, a nie wypełnianie dzienników praktyk.

Bibliografia

1. A. Koludo, *Wykorzystanie multimediiów w procesie kształcenia i doskonalenia* [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa-Radom 2008.
2. A. Kujawa, *Efektywna komunikacja podczas rekrutacji na stanowiska handlowe*, kadry.nf.pl, 12.10.2012, kadry.nf.pl/Artykul/13490/Efektywna-komunikacja-podczas-rekrutacji-na-stanowiska-handlowe/handlowiec-rekrutacja-i-selekcja/.
3. A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/24/id/540.
4. A. Szczepańska, *Organizacja niemieckiego systemu oświaty – perspektywa zarządzania wiedzą*, www.headmaster.pl/wp-content/uploads/niemiecka-oswiata_anna-szczepanska.pdf.
5. B. Mrówka, *Kształcenie ustawiczne a doskonalenie umiejętności profesjonalnych*, „Studia Europejskie” nr 3, 1999.
6. B. Żelazko, *Zachowania edukacyjne przedsiębiorstw*, E-mentor nr 3(15)/2006, www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/15/id/296 [data dostępu: 15.01.2013].
7. *Bezrobocie absolwentów szkół zawodowych – przyczyny i propozycje rozwiązań*, www.obserwatorium.mazowsze.pl/idm,32,idn,383,bezrobocie-absolwentow-szkolzawodowych-przyczyny-i-propozycje-rozwiazan.html.
8. *Bezrobocie absolwentów wybranych zasadniczych szkół zawodowych w województwie wielkopolskim. Uwarunkowania i możliwości poprawy sytuacji*, Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Poznań 2011.
9. *Biała księga. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, Komisja Europejska, Warszawa 1997.
10. *Biuletyn Programu Leonardo da Vinci. Staże w przedsiębiorstwach*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Nr 02 (6), 2010, www.leonardo.org.pl/sites/leonardo.org.pl/files/publication/2012/05/biuletynldv-2010-02-web.pdf.
11. D. Karbowniczek, *System dualnego kształcenia zawodowego, czy to się „opłaci” w Polsce?*, www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=57&catid=1:artykuy-archiwalne.

12. *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.
13. *Education at a Glance 2011*. OECD Indicators, OECD 2011.
14. F. Szlosek, *Zagadnienia pedeutologiczne w pedagogice pracy* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa-Radom 2008.
15. I. Adamek, *Poszukiwanie „dobrego nauczyciela”*. *Kilka odniesień do pracy nauczycieli i szkoły* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa-Radom 2008.
16. I. Górska, *Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli jako koncepcja ukierunkowana na rozwój szkoły*, www publikacje.edu.pl/publikacje.php?nr=1949.
17. *Informator o formach doskonalenia na rok szkolny 2010/2011*, Wrocławskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Wrocław 2011.
18. J. Matejuk, *Zarządzanie innowacyjne jako warunek konkurencyjności przedsiębiorstwa*, „Zarządzanie Zmianami” nr 2, 2005.
19. J. Osiecka, *Kształcenie i doskonalenie zawodowe oraz kwalifikacje nauczycieli w Polsce*, Kancelaria Sejmu. Biuro Studiów i Ekspertyz, Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych, „Informacja” nr 398.
20. J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16.
21. J. Wysocki, *Innowacje jako warunek rozwoju współczesnych przedsiębiorstw*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” nr 525, 2009.
22. J. Zarębska, *Nauczyciele we wrześniu 2009 roku. Stan i struktura zatrudnienia*, Ośrodek Rozwoju Rekrutacji (ORE), Warszawa 2010.
23. K. Gąsiorek, D. Krzyżyk, H. Synowiec, *Funkcje i struktura oraz język podręczników do kształcenia zawodowego*, Warszawa 2010.
24. K. Poznańska, *Zachowania strategiczne przedsiębiorstw wobec wyzwań globalizacyjnych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” nr 525, 2009.
25. Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół, Dz. U. Unii Europejskiej, 2009/C 302/04.
26. M. Fedorowicz (red.), *Raport o stanie edukacji 2010. Społeczeństwo w drodze do wiedzy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2010.
27. M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Warszawa 2004.

28. M. Kocór, A. Strzebońska, *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011.
29. M. Kossowska, I. Sołtysińska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
30. M. Krawczyk, *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009.
31. M. Kucharska-Żądło, I. Paško, *Doskonalenie nauczycieli. Mity i rzeczywistość* [w:] B. Muchnacka, M. Szymański (red.), *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2008.
32. M. Ławrynowicz, P. Michoń, *Zawodne zawodówki? Szkolnictwo zawodowe w opiniach uczniów, nauczycieli i pracodawców* [w:] *Diagnoza potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego w Wielkopolsce w kontekście zapotrzebowania regionalnego rynku pracy*, Wielkopolska Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Poznań 2011.
33. M. Mourshed, Ch. Chijioke, M. Barber, *How the world's most improved school systems keep getting better*, London 2010.
34. M. Nowak-Dziemianowicz, *Oblicza nauczyciela, oblicza szkoły*, Toruń 2001.
35. M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą*, „Polityka społeczna” nr 10, 2007.
36. *Mobilna Europa – znaczenie praktyk zagranicznych dla stażysty i jego polskiego pracodawcy*, „Biuletyn Programu Leonardo da Vinci” nr 2, 2010.
37. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009.
38. Portal pracy GazetaPraca.pl.
39. Portal pracy Pracuj.pl.
40. R. Góralska, *Biała Księga Komisji Europejskiej: nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa* [w:] Z. Kruszewski, *Modernizacja edukacji i projekty międzynarodowe*, Płock 2008.
41. R. Neczaj, K. Turek, *Organizacja procesu dydaktycznego szkoleń* [w:] T. Gołębiowski, M. Dąbrowski, B. Mierzejewska (red.), *Uczelnia oparta na wiedzy. Organizacja procesu dydaktycznego oraz zarządzanie wiedzą w ekonomicznym szkolnictwie wyższym*, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2005.

42. R. Piwowarski, M. Krawczyk, *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Europejskich, Warszawa 2009.
43. R. Zech, *Rozwój jakości w kształceniu ustawicznym zorientowanym na osobę uczącego się. Wytyczne do stosowania w praktyce*, ArtSet® Forschung, Bildung, Beratung GmbH.
44. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, Warszawa 2009.
45. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli, Dz. U. z 2009 r. Nr 50, poz. 400, Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 174, Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 426.
46. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 stycznia 2011 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: asystent osoby niepełnosprawnej, florysta, kucharz małej gastronomii, operator maszyn leśnych, opiekun medyczny, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, sprzedawca, technik handlowiec, technik organizacji usług gastronomicznych, technik przetwórstwa mleczarskiego i technik weterynarii, Dz. U. z 2011 r. Nr 49, poz. 254.
47. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 7.
48. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 września 2010 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: drukarz, introligator, mechanik maszyn i urządzeń drogowych, technik administracji, technik drogownictwa, technik ekonomista, technik ochrony fizycznej osób i mienia, technik pojazdów samochodowych, technik poligraf i technik turystyki wiejskiej, Dz. U. z 2010 r. Nr 195, poz. 129.
49. S. M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007.
50. *Szanse, korzyści, rozwój. Program Leonardo da Vinci dla placówek kształcenia i doskonalenia nauczycieli*, www.leonardo.org.pl/sites/leonardo.org.pl/files/publication/2012/05/ldv-broszura03-web.pdf.
51. T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Warszawa 2003.

52. U. Jaruszka, *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2002.
53. U. Kłosiewicz-Górecka, L. Kuczevska, J. Odorzyńska-Kondek, *Wizerunek siedleckiego szkolnictwa zawodowego i kierunki jego zmian wobec potrzeb rynku pracy. Raport z badań przeprowadzonych metodą zogniskowanego wywiadu grupowego*, Warszawa 2011.
54. U. Sztandar-Sztanderska (red.), *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Ośrodek Badań Rynku Pracy, Warszawa 2010.
55. *Uczenie się przez całe życie: rola systemów edukacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Przegląd sytuacji w poszczególnych krajach*, [www.eurydice.org.pl/sites/eurydice.org.pl/files/lifelong.pdf](http://www.eurydice.org/pl/sites/eurydice.org.pl/files/lifelong.pdf).
56. www.efs2.men.gov.pl/content/view/31/307/.
57. Wyszukiwarka szkół zawodowych na stronie internetowej Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU), www.koweziu.edu.pl/index.php?id=szukaj_sz&a_typ_szkoly=00019&a_publ=5&a_kat_uczniow=0&a_woj=0&a_miejscowosc=0&a_zawod=52201&a_sortuj=0&a_il_na_str=50&OK=Szukaj.
58. *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury, www.eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/094PL.pdf.
59. *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003.
60. *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2011 roku (cz. I diagnostyczna)*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki (AM), Warszawa 2012.

Spis wykresów i tabel

Wykres 1. Zawody w obszarze branży ekonomiczno-handlowej zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego	8
Wykres 2. Odsetek szkół zawodowych kształcących w zawodach technika ekonomisty, technika handlowca i sprzedawcy w Polsce we wrześniu 2011 roku (w %)	11
Wykres 3. Rodzaje kompetencji istotnych z punktu widzenia przedsiębiorców w Polsce	14
Wykres 4. Podmioty, które powinny uczestniczyć w procesie wdrażania programów doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego	19
Wykres 5. Motywy doskonalenia zawodowego nauczycieli (w %).....	20
Wykres 6. Czy nauczyciele kształcenia zawodowego powinni doskonalić kompetencje w przedsiębiorstwach branżowych w opinii przedsiębiorców? (w %)	34
Wykres 7. Czy nauczyciele kształcenia zawodowego mogliby doskonalić się w Pana/Pani przedsiębiorstwie? (w %)	35
Wykres 8. Czy popiera Pan/Pani pomysł, aby nauczyciele kształcenia zawodowego doskonalili się w przedsiębiorstwach branżowych? (w %).....	45
Wykres 9. Uczestnicy seminarium z branży ekonomiczno-handlowej (w %).....	50
Wykres 10. Przebieg cyklu jakościowego w ramach modelu LQW	52
Wykres 11. Miejsce odbywania praktyk przez nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej (w %).....	54
Wykres 12. Tematyka zajęć praktycznych dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach	55
Wykres 13. Uczestnicy, którzy wypełnili ankietę badawczą dotyczącą oceny programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach.....	59
Wykres 14. Tematyka zajęć praktycznych dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach	63
Wykres 15. Uczestnicy, którzy wypełnili ankietę badawczą dotyczącą oceny programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach	67

Tabela 1. Liczba szkół zawodowych kształcących w zawodach technika ekonomisty, technika handlowca i sprzedawcy w Polsce we wrześniu 2011 roku	10
Tabela 2. Liczba nauczycieli specjalności ekonomiczno-handlowej w Polsce we wrześniu 2008 i 2009 roku	11
Tabela 3. Liczba absolwentów szkół zawodowych na kierunkach technik ekonomista, technik handlowiec, sprzedawca w Polsce we wrześniu 2009 i 2010 roku	12
Tabela 4. Wskaźnik nadwyżki podaży siły roboczej w zawodach technik ekonomista, technik handlowiec, sprzedawca w Polsce w 2011 roku.....	13
Tabela 5. Ocena programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach – wyniki ankiety badawczej	60
Tabela 6. Ocena programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomiczno-handlowej w obszarze rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwach – wyniki ankiety badawczej	68