

Centrum Doskonalenia i Edukacji we Włocławku
Ośrodek Doskonalenia i Edukacji

Dyrektor
Szkoły Zawodowej
twórcą lokalnych partnerstw na rzecz
Kształcenia zawodowego

Stanisław Linert

Włocławek; 2012

(...) „Musimy przemyśleć sposób organizowania wiedzy. Oznacza to zerwanie z tradycyjnymi barierami pomiędzy dyscyplinami i utworzenie nowych sposobów na ponowne powiązanie tego, co zostało rozdzielone. Musimy zaplanować od nowa (przeformować) politykę edukacyjną i programy, a wdrażając te reformy, musimy cały czas pamiętać o długofalowości i naszej ogromnej odpowiedzialności wobec przyszłych pokoleń.”(...)

Frederico Mayor – Dyrektor Generalny UNESCO
(fragment publikacji nt. Edukacji dla przyszłości- Talin)

Zawartość opracowania

| | |
|---|----|
| 1. Wstęp | 4 |
| 2. Cel i zakres pracy | 5 |
| 3. Założenia nowoczesnego zarządzania szkołą zawodową | 7 |
| 4. Zarządzanie szkołą w okresie dynamicznych przemian strukturalno – prawnych | 11 |
| 5. Kształcenie zawodowe w świetle przemian i przekształceń związanych z reformą szkolnictwa zawodowego | 14 |
| 5.1. Elastyczna oferta szkolenia zawodowego | 25 |
| 6. Potrzeba tworzenia partnerstw lokalnych | 18 |
| 6.1. Analiza uwarunkowań problemów lokalnych i regionalnych | 20 |
| 6.2. Misja wizje i cele partnerstw | 23 |
| 6.3. Forma i kształt partnerstwa | 25 |
| 6.4. Zdolność do budowy kapitału początkowego i samoorganizacji partnerstwa | 29 |
| 6.5. Biznes w partnerstwach jego miejsce i rola – teoria i rzeczywistość | 30 |
| 7. Podsumowanie i Wnioski | 32 |
| 8. Literatura | 36 |

1. Wstęp

Od wielu lat z większym lub mniejszym powodzeniem toczy się dyskusja dotycząca wprowadzenia istotnych zmian w szkolnictwie zawodowym. Zmian mających zastąpić istniejący skostniały i przestarzały system kształcenia oparty o przestarzałe metody i technologie, w szkołę nowoczesną opartą o innowacyjne technologie.

Wprowadzanie zmian metodą aktów prawnych nic nie zmienia. Najistotniejszym problemem jest wprowadzenie zmian ewolucyjnych a nie rewolucyjnych wśród kadry pedagogicznej z długoletnim stażem. Stara kadra ze względu na swój konserwatyzm wprowadzania nowoczesności jest najtrudniejszym elementem reformy oświaty. Utarte schematy postępowania i niechęć do zmian będą wiele kontrowersji nastrożając wiele problemów natury formalnej.

Wypadałoby odpowiedzieć sobie – skąd ta niechęć do zmian i innowacyjności?

Problem leży w konserwatyźmie społeczeństwa polskiego mającego w większości negatywny stosunek do nowości. Czasami panicznej obawy przed tym co nowe i nieznane. Widząc problem widzą same problemy i kłopoty, a nie chcą zobaczyć jak ten problem można rozwiązać. Nauczyciel jest jednym z elementów społeczeństwa lokalnego i podlega tym samym stereotypom. Ponadto poszukiwanie i poznawanie spraw nowych wymaga czasem dosyć znacznego wysiłku. Niepewność rynku pracy, niskie wynagrodzenia za pracę, zapobiegliwość o dom i rodzinę powodują odsuwanie kształcenia i doskonalenia na dalsze plany.

Przed nastaniem zmian ustrojowych szkolnictwo zawodowe pozytywnie odpowiedziało na zapotrzebowanie Państwa, dostarczając rzesze fachowców ówczesnej gospodarce. Niewydolny i nieudolny system centralnego zarządzania gospodarką i niereformowalność w kierunku nowoczesności spowodowały zacofanie technologiczne gospodarki i szkolnictwa zawodowego. Zmiany ustrojowe bezlitośnie obnażyły zacofanie technologiczne gospodarki i najgorszy element szkolenia zawodowego jakim jest nadprodukcja kadr zawodowych, nie przygotowanych do wymogów dynamicznie zmieniającego się rynku pracy opartego o nowoczesne technologie. Transformacja polityczno – gospodarcza, wprowadzenie zasad wolnego rynku powiązane z błędami „restrukturyzacji przemysłu” – polegającej głównie na likwidacji zakładów pracy, potęgowały efekt recesji gospodarczej.

Gospodarka potrzebuje kadr, które w zderzeniu z gospodarką wolnorynkową podejmą walkę o przetrwanie, odbudowę i rozwój gospodarczy.

Przestarzałe i skostniałe procesy edukacyjno-dydaktyczne, nie doszkalana przez wielolecia kadra dydaktyczna nie są w stanie podolać nowym zadaniom i wyzwaniom. Przed szkolnictwem zawodowym stanęły nowe wyzwania, problemy i zadania. Jeszcze większe dylematy ma Dyrektor Szkoły Zawodowej XXI w., który musi pogodzić; tradycje, przyzwyczajenia, z innowacyjnością, zmiany strukturalne w szkolnictwie i dynamicznie zmieniający się rynek pracy aby nie kształcić ...” dyplomowanych nikomu nie potrzebnych ze względu na przestarzałe technologie bezrobotnych...”.

Słowami przewodnimi dla Dyrektora nowoczesnej placówki szkolnej mogłyby być pomocne, w pewnym sensie przewodnie myśli wypowiedziane na konferencji w Tallinie przez Federico Mayor’a – Dyrektora Generalnego UNESCO zawarte w publikacji nt. edukacji dla przyszłości ważne słowa:

(...) Świat jutra musi być diametralnie różny od świata, który znamy, wstępując w XXI wiek i nowe millenium. (...)

(...) Musimy przemyśleć sposób organizowania wiedzy. Oznacza to zerwanie z tradycyjnymi barierami pomiędzy dyscyplinami i utworzenie nowych sposobów na ponowne powiązanie tego, co zostało rozdzielone. Musimy zaplanować od nowa (przeformować) politykę edukacyjną i programy, a wdrażając te reformy, musimy cały czas pamiętać o długofalowości i naszej ogromnej odpowiedzialności wobec przyszłych pokoleń.”(...)

Chcąc sprostać wyzwaniom rynku, nie być administratorem lecz menadżerem oświaty reprezentującym otwartość i pokonywanie wyzwań. Dyrektor XXI w. musi dążyć do wypracowania i funkcjonowania modelu rozwoju sytuacji w obszarze edukacji zawodowej, w kontekście możliwości i wariantów rozwoju sytuacji z przewidywaniami zachodzącymi w procesach globalizacji gospodarczej i zmianami w procesach społecznych

2. Cel i zakres pracy

Praca w założeniu ma pokazać szkieletowo obecnie funkcjonujące zasady i metody pracy w oparciu o przestarzałe zasady zarządzania placówką dydaktyczną oraz nakreślić zmiany i kierunki mające na celu przejście na innowacyjne metody kształcenia i zarządzania szkołą zawodową. Istotnym jest pokazanie zacofania technologicznego i

przestarzałych metod dydaktycznych kadry pedagogicznej, z jednoczesnym kreśleniem i dążeniem ewolucyjnym do zmian standardów kształcenia i zarządzania.

Przypomnienia błędów popełnionych przez reformę szkolnictwa wprowadzoną w latach 2000 – 2002 z kontrowersyjnymi rozwiązaniami ukierunkowanymi na likwidację szkolnictwa zawodowego. Przyjęty model edukacyjny zakładał podział kształcenia; ogólnego 80% i zawodowego 20% oraz wzrost współczynnika skolaryzacji szkolnictwa wyższego do 65% w 2010 roku. Założenie i realizacja reformy były nie przemyślanym do końca przesunięciem szkolnictwa zawodowego na poziom pomaturalny (szkoły policealne, szkoły wyższe). Dzisiaj wiemy, że błąd zemścił się na stanie i kondycji szkolnictwa zawodowego. Podjęto gorączkowe wycofywanie się i szukanie nowych rozwiązań odbudowujących wartości jakie niesie ze sobą szkolnictwo zawodowe dla gospodarki i rozwoju gospodarczego.

Funkcją podstawową szkolnictwa zawodowego jest oparcie nowoczesne standardy edukacyjne zapewniające odpowiedni poziom i jakość kształcenia zgodnie z oczekiwaniami społecznymi. Słowo „standard” musi oznaczać normę, wzorzec, w szerszym ujęciu – wzór, model odpowiadający ustalonym cechom jakości.

W odniesieniu do kształcenia zawodowego „standardy kwalifikacyjne” muszą być rozumiane i akceptowalne przez przedstawicieli edukacji i gospodarki jako normy wymagań. Muszą być zbiorem niezbędnych umiejętności, wiadomości oraz postaw do wykonania zadania. Określać konkretne warunki i metody ocen oraz przydatności zawodowej kandydatów. Standardy kwalifikacyjne nie miały i nie mają jednoznacznie określonego i niezmiennego trwałego charakteru, muszą być weryfikowane ze zmianą czynników technologicznych, ekonomicznych i społecznych.

Istotą jest znalezienie środka jak sprostać wyzwaniom skoro Dyrektor i nauczyciel zostają zmuszeni do dbania i skrupulatnego przestrzegania frekwencji uczniów na zajęciach i realizacji minimum programowego. Podczas gdy powszechnie wiadomo, że:

Proces organizacyjnego uczenia się musi być procesem:

- a. Uchwycenia i organizowania wiedzy jej rozpowszechniania i skoordynowanego wykorzystania.***
- b. Musi bezwzględnie charakteryzować się udziałem informacji prowadzących do zmian zasobów wiedzy mogących powodować zmiany zachowań z tworzeniem zdolności adaptacyjnych i organizacyjnych.***

Jeżeli w placówce jest brak odpowiednio przygotowanej kadry do tak zorganizowanego procesu organizowania nauki, przy brakach techniczno – technologicznych nie będzie można mówić o zasadach i metodach uczenia w społeczeństwie opartym na wiedzy.

Jednak głównym celem jest pokazanie roli, zadań Dyrektora Szkoły Zawodowej XXI w jako organizatora nowoczesnej placówki dydaktycznej, inicjatora i współtwórcę partnerstw lokalnych na rzecz poprawy kształcenia i podejmowania działań mających współpracę z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy.

3. Założenia nowoczesnego zarządzania szkołą zawodową

Reforma szkolnictwa zawodowego w okresie dynamicznych zmian na rynku pracy oraz rozwijającej się gospodarki opartej o technologie innowacyjne nie może być oparta o dotychczas funkcjonujący model wiedzy encyklopedycznej. Aby mówić o szansach jakiegokolwiek powodzenia reformy model wiedzy encyklopedycznej trzeba zastąpić funkcjonującym systemem nauczania kreatywnego myślenia z umiejętnościami twórczego działania. *W wyniku wprowadzenia reformy musi zostać wytworzony w pełni funkcjonujący kierunek nauki edukacji tworzący potężny potencjał intelektualno – technologiczny zdolny do spotęgowania aktywności gospodarczej. Jednakże należy bezwzględnie pamiętać, że stworzenie takiego potencjału wymaga wprowadzenia i właściwego kształtowania od najmłodszych lat zasady logicznego myślenia. Zasad te muszą być oparte na wypróbowanych i sprawdzonych wzorcach matematycznych wdrażanych od pierwszych dni szkoły podstawowej, stanowiąc podstawową podbudowę w przyszłości powodującą wzrost intelektualno – gospodarczy społeczeństwa opartego na wiedzy i kształceniu przez całe życie.*

Nieumiejętność wykorzystywania zasad logicznego myślenia może być powodem negatywnych stosunków i kontrowersyjnych rozwiązań w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego. Przez cały okres wdrażania reformy szkolnictwa zawodowego należy bezwzględnie pamiętać, że:

W okresie dynamicznego rozwoju gospodarczego i przekształceń społeczno – gospodarczych reforma szkolnictwa musi wyprzedzać zmiany, przewidując nowe drogi rozwoju. Uwarunkowania takie są możliwe do realizacji pod warunkiem, że szkolnictwo zawodowe dysponuje kadrami technicznymi dobrze wykształconymi, znającymi problemy i potrzeby innowacyjnej gospodarki. W tym przypadku należy i trzeba zwrócić uwagę na trzy istotne składniki i elementy:

Po pierwsze, to: Działania reformatorskie mogą podjąć i wdrażać kadry nowoczesne i innowacyjne. Ograniczenie kształcenia ogólnego do 60%, przy wzroście kształcenia zawodowego do 40%. Zaniechanie kształcenia pseudo zawodowego w liceach profilowanych i policealnych. Odbudowania struktur zniszczonego szkolnictwa zawodowego i odtworzenia najlepszych i sprawdzonych warunków kształcenia praktycznego. **Praktyka bez teorii cenniejsza niż teoria bez praktyki. (Plus usus sine doctrina, quam citra usum doctrina valet).**

Po drugie, to: Negatywnym argumentem podnoszonym przez władze samorządowe są znacznie wyższe koszty kształcenia zawodowego, w odróżnieniu od szkolnictwa ogólnego. Nie do pominięcia są koszty budowy pracowni i zatrudnianie kadry inżynierskiej o najwyższych kwalifikacjach z doświadczeniem w przemyśle.

Po trzecie: Argumentem nie do pominięcia są koszty przystosowania się i adaptacji do różnych zawodów ludzi z dobrą podstawą wiedzy ogólnej wzbogacanej wiedzą zawodową uzyskaną w dobrze wyposażonych pracowniach i laboratoriach.

1. Co robić? – jak prowadzić szkolenia gdy jest brak dobrze wyposażonych pracowni, laboratoriów i kadry o najwyższych kwalifikacjach zawodowych?
2. Czy decyzja podjęcia masowej redukcji szkolnictwa zawodowego jest rozważna?
3. Jakie można przytoczyć argumenty pokazujące, że może to być błąd?

Postawmy zatem kolejne pytanie:

Co niesie ze sobą postulat „dostosowania oferty edukacyjnej do rynku pracy” dla placówki prowadzącej kształcenie zawodowe w konkretnym miejscu i czasie?

Dla udziałowców „zewnętrznych wobec placówki”, władz samorządowych formułujących taki postulat, jest oczekiwanie zapewnienia szybkiego uzyskania zatrudnienia przez absolwentów. Takie oczekiwanie jest oczywiste w przypadku rodziców, pracodawców i władz lokalnych. Dla placówki i kadr postulat niesie wyzwanie. Inaczej przedstawia się sytuacja społeczno – gospodarcza dużych aglomeracji a inaczej w „Polsce powiatowej”.

Na kształtowanie **wiedzy, umiejętności i postaw** współczesnego społeczeństwa mają wpływ nieustanne zmiany w treściach pracy. Określane układem czynności i elementów uwarunkowanych technologiami i możliwościami pracującego człowieka. Treści pracy ulegają ewolucji w kontekście rozwoju nauki i techniki. Jednak podłoże ewolucji jest głębsze.

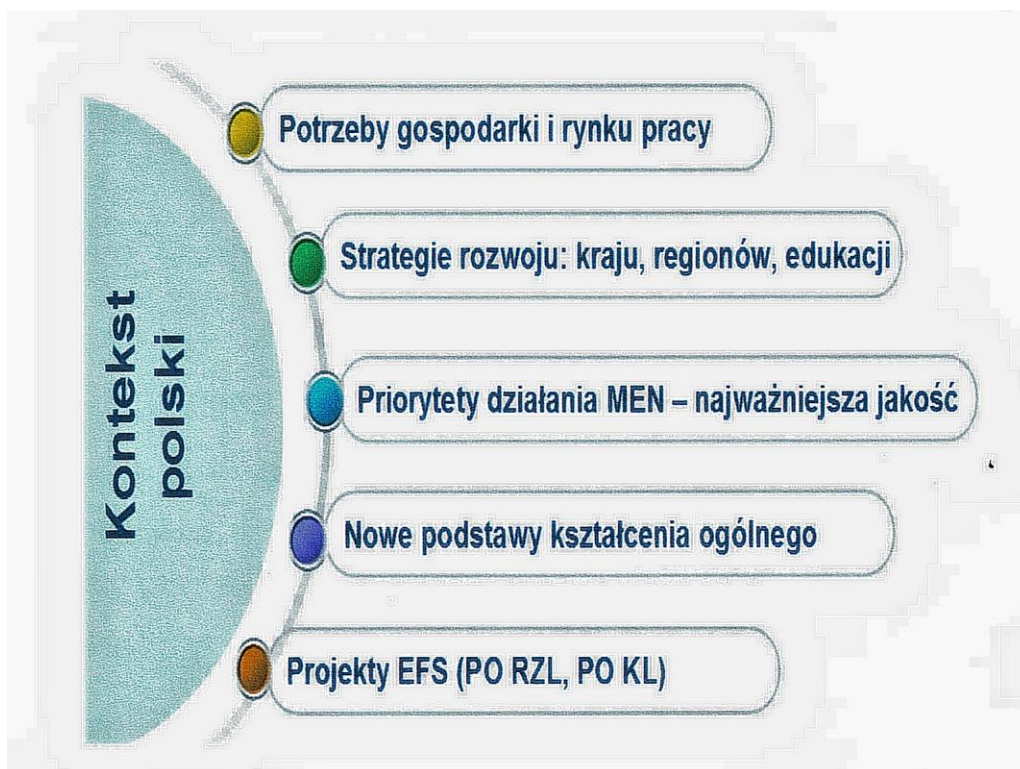
Obserwujemy rozwój sektora małych i średnich przedsiębiorstw, pogłębianie się konkurencyjności zasobów pracy w wymiarze lokalnym, regionalnym i globalnym.

Należy zauważyć, że niedopasowania popytu i podaży pracowników w wielu dziedzinach życia tworzą lukę, którą wypełniają pracownicy migracyjni.

W efekcie treści pracy ulegają przekształceniom co ma przełożenie na kształtowanie się rynku pracy, struktury zatrudnienia, tworzenia oferty programowej usług edukacyjnych, w tym kształcenia zawodowego.

Wyznacznikiem zmian dla edukacji zawodowej w Polsce jest dynamiczny wzrost gospodarczy połączony z rozwojem technologicznym, oraz integracja europejska. Czynniki te powodują, że szkolnictwo zawodowe jest konfrontowane z wymogami międzynarodowej konkurencji i globalizacji gospodarki. Z tej perspektywy wyrosła idea uczenia się przez całe życie (*life long learning – LLL*), zgodnie z którą do kwalifikacji i kompetencji wymaganych na rynku pracy można dochodzić poprzez kształcenie w trybie szkolnym i pozaszkolnym, poprzez samo uczenie się oraz doświadczenie uzyskane w wyniku wykonywania pracy.

Wiele czynników życia zawodowego determinuje zmiany w systemie kształcenia zawodowego i ustawicznego. Warto pokazać te z nich, które dotyczą kontekstu polskiego ryc. 1 oraz wynikające ze zobowiązań Polski – członka Unii Europejskiej kontekst europejski pokazany na ryc. 2. Obie grupy czynników są komplementarne, mają złożony charakter i wymagają podejścia interdyscyplinarnego przy rozwiązywaniu problemów związanych z ich implementacją do systemu kształcenia zawodowego w Polsce.



Ryc. 1 Czynniki zmian w kształceniu zawodowym – kontekst polski [12]

W „modelu docelowym” przyjęto założenie, że *szkoła zawodowa będzie szkołą pozytywnego wyboru, innowacyjnej wiedzy, umiejętności i kompetencji*, co wskazuje, że najważniejsze są efekty kształcenia.

W tym kontekście niezwykle ważna jest modernizacja systemu kształcenia, której celem jest podwyższanie efektów kształcenia i rozwijanie kompetencji kluczowych przez przesunięcie nacisku z deklaratywnego określania treści, które w szkole powinny być nauczane, na ściśle zdefiniowanie standardów wiedzy i umiejętności, które będą wymagane na koniec etapu edukacji.



Ryc. 2 Czynniki zmian w kształceniu zawodowym – kontekst europejski [12]

Obie grupy czynników są *katalizatorem zmian*, są komplementarne mając złożony charakter. Wymagają interdyscyplinarnego podejścia do rozwiązywania problemów związanych z ich implementacją w modelu docelowym kształcenia zawodowego w Polsce, wprowadzonym od roku szkolnego 2012/2013. Możemy usprawniać elementy systemu chociażby poprzez tworzenie indywidualnej ofert programowej przez szkoły.

Rynek pracy oczekuje od szkolnictwa zawodowego dostarczenia absolwentów łatwo poddających się szkoleniu, przygotowanych i wyszkolonych kadr o szerszych zakresach umiejętności, które nie zestarzeją się wraz ze zmianami technologicznymi czy zmianami struktury przemysłowej. Absolwenci kończący szkoły zawodowe w myśl nowej podstawy programowej powinni posiadać wyuczone zdolności do samodzielnej pracy oraz być w pełni przygotowani do pracy w zespołach. Powinni być zdolni do formowania ocen krytycznych i rozwiązywania konfliktów.

Dopełnieniem procesów nowoczesnego kształcenia jest modernizacja kształcenia zawodowego polegająca na zmianach organizacyjno-programowych doprowadzających pracodawców do zaangażowania się w kształcenie przyszłych pracowników, szczególnie w sektorach poddawanych szybkim zmianom technologicznym oraz zmianom w

organizacji produkcji lub usług, a tym samym, do trwałego zbliżenia edukacji i rynku pracy.

4. Zarządzanie szkołą w okresie dynamicznych przemian strukturalno – prawnych

Kształcenie zawodowe rozumiane jest wieloznacznie. Środowiska oświatowe używają sformułowania jako synonimu szkolnictwa zawodowego, powszechnie rozumianego jako szkolenie i przygotowanie do zawodów robotniczych, mistrzów i techników. Zawężone myślenie o kształceniu zawodowym funkcjonuje również i jest mocno zakorzenione wśród decydentów.

Przyjmując założenie, że:

Kształcenie zawodowe są to formy szkolne i pozaszkolne kształcenia i edukacji przygotowujące człowieka do świadczenia i wykonywania pracy, poprzez nabycie umiejętności i zdolności samodzielnego utrzymania się z pełnym wykorzystaniem zasad współżycia społecznego.

Dyrektor szkoły zawodowej opartej na nowoczesnych metodach kształcenia z wprowadzeniem do programów kształcenia innowacyjności technologicznej musi bezwzględnie zmienić, dotychczas funkcjonujące metody pracy szkoły, organizację i warunki kształcenia.

Poprzez systematyczną swoją pracę i kadr pedagogiczną zobowiązany jest i musi stawiać kolejne wyzwania organizacyjne, edukacyjne i technologiczne doprowadzając do podstawowych zadań jakimi są:

- 1. Samodzielne przyswajanie wiedzy przez uczniów z umiejętnościami wykorzystania jej przy zdobywaniu nowych wiadomości.***
- 2. Mieć stały i bezpośredni kontakt z lokalnym i regionalnym rynkiem pracy.***
- 3. Czuwać na funkcjonowaniu placówki oraz sposobem i zasadami rozwiązywania problemów wykraczających poza ramy szkolnej konwencji.***

W celu zbudowania takiego systemu edukacyjnego funkcjonującego w podległej Jemu placówce niezbędne jest:

- 1. Stworzenie pracowni opartych o najnowsze zdobycze techniki w połączeniu z zapotrzebowaniem lokalnego i ponadlokalnego rynku pracy.***
- 2. Systematyczne doszkalcenie pracującej kadry dydaktycznej z pozyskiwaniem kadry inżynierskiej pracującej w sektorze produkcyjnym.***

3. Szkolenie praktyczne oparte o bezpośrednią współpracę z lokalnymi zakładami pracy.

Pracownie przedmiotowe i klasopracownie zapoznają uczniów z podstawowymi zasadami pracy i zachowania się w obiektach produkcyjnych, ćwicząc na makietach szkoleniowych zdobywają podstawowe umiejętności techniczno – manualne.



Ryc. 3 Makiety do ćwiczeń - pracownia instalacji elektrycznych - CKP we Włocławku

Doskonalenie procesów dydaktyczno – technologicznych następuje przez wykonywanie konkretnych zadań produkcyjnych.

Zbudowanie szkoły opartej i funkcjonującej o taki model edukacji i kształcenia wymaga od Dyrektora i Rady Pedagogicznej kompleksowej reorientacji dotychczas funkcjonującej placówki jak i podniesienia kwalifikacji nauczycielskich.



Ryc. 4 Kompetencje i kwalifikacje nauczyciela podstawą do uzyskania autorytetu

Kwalifikacji zawodowych dotyczących uzupełniania treści i zakresu wiedzy nauczanego przedmiotu, z odniesieniem i dostosowaniem do sposobu organizacji zajęć i środków nauczania. Jeżeli osiągnięty zostanie ten cel wówczas placówka – szkoła kształcąca – szkoląca może mówić o osiągnięciu właściwych proporcji dydaktycznych na drodze do osiągnięcia efektów szkolenia praktycznego. Zatem placówka może mówić, że przygotowuje prawidłowo swoich słuchaczy – uczniów do funkcjonowania na dynamicznym rynku pracy.



Ryc. 5 Uczniowie szkoły zawodowej realizujący praktykę w CKP we Włocławku podczas montażu rozdzielnic na obiekcie budowlanym

*W tak zorganizowanej placówce dydaktycznej Dyrektor i Kadra Pedagogiczna stają się tym czym powinni być w nowoczesnym procesie edukacyjnym – **wzorcem do naśladowania** przez uczniów. Dyrektor pełni rolę doradcy, inspiratora poczynań poznawczych i społecznych, sędziego i zdecydowanego wykonawcy działań dyscyplinujących młodzież. Szkoła funkcjonująca i oparta na zasadach inspirowania w kształceniu i pogłębianiu dążenia do samodzielnego zdobywania wiedzy odpowiada na pytania:*

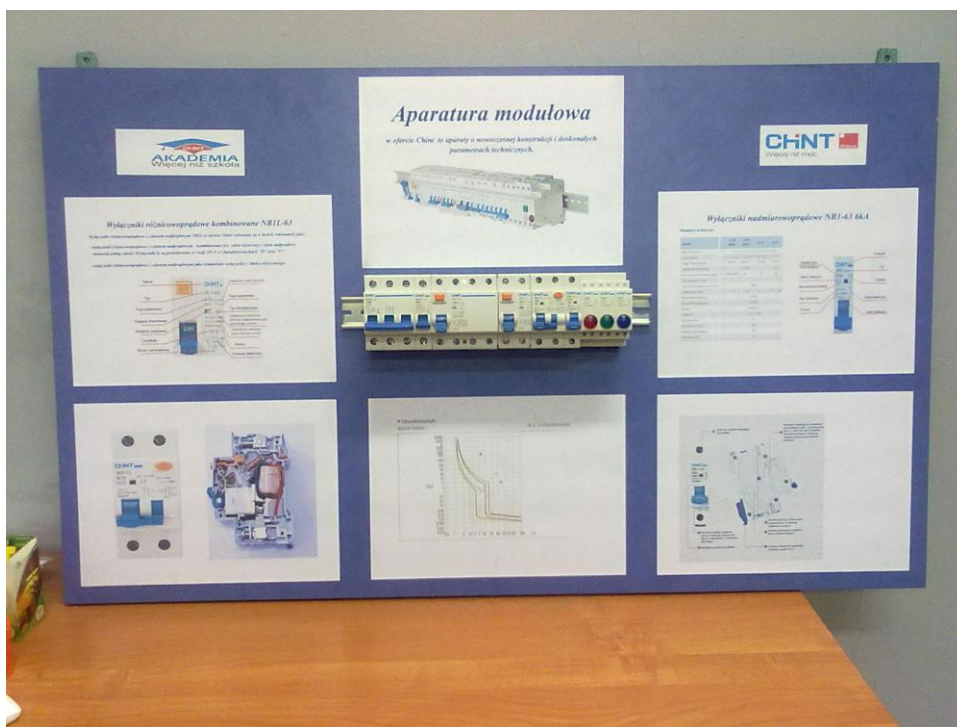
- o kierunki życia,*
- kierunki kształcenia.*

Proces wychowania oparty jest o samookreślenie, indywidualizację zabiegów wychowawczych, uspołecznianie oraz rzeczywiste powiązanie z życiem.

Tak widziana perspektywa szkolnictwa zawodowego poszerza się obejmując sferę działalności edukacyjnej, kształtowania postaw i poszukiwania swojego miejsca w społeczeństwie, w szkole nazywanych wychowaniem.

Podejmując wysiłek kształcenia się czynimy to w celu nabycia umiejętności radzenia sobie w skomplikowanej rzeczywistości społeczno – gospodarczej.

Istotnym elementem rozważań jaki musimy uwzględnić przy celowości kształcenia zawodowego jest horyzont czasowy z umieszczonymi w nim ramami przestrzennymi.



Ryc. 6 Makiety i plansze edukacyjne innowacyjnych technologii stimulatorem chęci do osiągnięcia lepszych efektów kształcenia

Nie można podjąć logicznego rozważania zagadnień edukacyjnych w oderwaniu od perspektyw rozwoju społeczno – gospodarczego, uwzględniających skalę uwarunkowań lokalnych, regionalnych i globalnych.

Wyprowadzając założenie mówiące o kluczowej roli dyrektora szkoły w jej rozwoju technologicznym i dydaktycznym a tym samym rozwoju uczniów i nauczycieli, należy zwrócić szczególną uwagę na szczególnie zaniedbaną dziedzinę, jaką jest i powinno być przemyślane i mądrze zorganizowane doskonalenie umiejętności nauczycieli..

Jeżeli szkoła potrafi dobrze działać i dostosowywać swoją ofertę edukacyjną do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, infrastruktury techniczno – technologicznej i technologii. To nauczyciel przedmiotu zawodowego musi za tymi zmianami nadążyć, inaczej utraci swój autorytet. Niestety, w świadomości przeważającej grupy dyrektorów i nauczycieli – ***doskonalenie i samokształcenie to dziedzina bardzo mało istotna w funkcjonowaniu szkoły.***

Dyrektorzy szkół i nauczyciele o konserwatywnych poglądach a jest ich spore grono, nie widzą związku pomiędzy pracą nauczyciela przed i po kursie. Akceptując, że nauczyciele „muszą zaliczyć” rozmaite formy doskonalenia pracy nauczyciela wynikające nie z potrzeby samokształcenia lecz z obowiązku zapisanego w Karcie Nauczyciela i służące głównie dla wypełnienia teczki awansu zawodowego, świadectwami potwierdzającymi ich aktywność w obszarze doskonalenia. Jednak po uzyskaniu stopnia nauczyciela dyplomowanego spoczywają na laurach nie widząc dalej celu podejmowania działań i po kilku latach stają się zawodowymi wtórnymi analfabetami.

Pomijam fakt kompletnie niewłaściwego przygotowywania kandydatów na nauczycieli przez uczelnie, szczególnie uczelnie zajmujące się kształceniem kadry pedagogicznej. Ich programy ni jak nie przystają do zmieniających się form edukacyjnych, w większości przypadków tkwią w epoce minionego okresu dziejowego. Gdyż wykładowcy nadal stosują stare wypracowane metody edukacyjne lat 80-tych. Ponadto żadna z uczelni obecnie nie przygotowuje kadr do kształcenia zawodowego, fakt ten bardzo negatywnie odbija się na efektach i procesach kształcenia w szkołach zawodowych.

Standardy kształcenia nauczycieli zostały określone, ale sposób doboru i przygotowania nowych kadr nie został zmieniony. Nauczycielem szczególnie w okresie recesji gospodarczej zostać może ten kto chce, a nie kto ma odpowiednie predyspozycje

i przygotowanie zawodowe. Młodzi nauczyciele powielają błędne nauczanie wyniesione i wpojone im przez ich własną szkołę. A więc słynne **3 x Z** ciągle działa. Taka ocena sytuacji nie jest odkryciem ostatnich lat, ale prawdą mającą znacznie starsze podłoże rodem z epoki minionej.

Nauczanie w szkołach obecnie funkcjonujących nie polega na przekazywaniu nowych technologii, wiedzy technicznej z jej objaśnianiem przez nauczyciela. **Głównym czynnikiem wymaganym przez nauczycieli jest przekazanie informacji polegające na bezrefleksyjnym przekazaniu i zapamiętaniu określonej informacji przez ucznia do czasu odpytania lub napisania sprawdzianu.** Stosowne procesy nauczania i uczenia się nie wymagają od ucznia umysłowego zaangażowania i działania. Efektów przyswajania wiedzy nie osiągniemy stosując tradycyjne sposoby pracy szkoły.

Szkoła z natury rzeczy przy rozwoju technologii informacyjnych przestaje być jedynym miejscem przekazywania wiedzy. Stosując dotychczasowe metody nauczania warto odpowiedzieć sobie na istotne pytania:

1. Co się stanie z nauczycielem?
2. Jaki będzie powód przychodzenia uczniów do szkoły?

Nowa rola dyrektora, nauczyciela i szkoły to zrozumienie i uświadomienie sobie, że naszych wychowanków musi wyposażyć w zupełnie inne niż do tej pory kompetencje, do najistotniejszych z nich należą:

- a. ***komunikatywność,***
- b. ***kreatywność,***
- c. ***umiejętność radzenia sobie w stresie,***
- d. ***zdolność do poszukiwania rozwiązań zaistniałego problemu.***

Kadra pedagogiczna i dyrektor szkoły muszą przyjąć za motto, które powinno wisieć przy wejściu do szkoły:

***(...) „ nigdy sukces życiowy absolwentów,
aż tak mocno nie zależał od sposobu pracy szkoły” (...)***

5. Kształcenie zawodowe w świetle przemian i przekształceń związanych z reformą szkolnictwa zawodowego

Kształcenie zawodowe nie może być rozumiane w swoich formach i treściach jak jest rozumiane i postrzegane obecnie. Posługujemy się najczęściej sformułowaniami przestarzałymi stanowiące swoiste synonimy szkolnictwa zawodowego rozumianego powszechnie i w kręgach pedagogicznych jako kształcenie – szkolenie.

Przygotowujące do wykonywania zawodów robotniczych pełnienia roli mistrzów i techników.

Do tej pory szkoły nie widziały w absolwentach, tych co swoją pracą i kreatywnością na rynku pracy, świadczą o jakości kształcenia zawodowego. Do tej pory postrzegani byli i są jako Ci co zapewniają istnienie szkoły poprzez fakt napływu subwencji gwarantującej egzystencję Dyrektorowi i Radzie Pedagogicznej.

Niezbędnym do dokonania zmian i form kształcenia a zatem nowego określenia roli i miejsca szkoły zawodowej w społeczeństwie opartym na wiedzy jest przyjęcie i zmiana założenia na definicję o brzmieniu:

Kształcenie zawodowe to w pełni przemyślane i zorganizowane formy edukacji przygotowujące człowieka do wykonywania pracy, poprzez nabycie zdolności i umiejętności do samodzielnego utrzymania się na rynku pracy, w zgodzie z zasadami współżycia społecznego.

Podjęty wysiłek kształcenia czyniony jest w celu nabycia umiejętności radzenia sobie w skomplikowanej rzeczywistości społeczno – gospodarczej. Ten proces musi być czyniony z uwzględnieniem horyzontu czasowego i umieszczonymi w nim ramami przestrzennymi obejmującymi realizm i wirtualizm, połączone innowacyjnością technologiczną. Inne sposoby postrzegania i traktowania szkolnictwa zawodowego pozbawione są podstaw logicznego rozważania w zakresie zagadnień edukacyjnych rozpatrywanych w oderwaniu od wieloletnich perspektyw rozwoju społeczno – gospodarczego. W procesach analitycznego rozważania nie należy a wręcz nie można pominąć roli i skali istniejących uwarunkowań lokalnych i globalnych.

Zasadny i koniecznym staje postawienie pytań przed osobami zarządzającymi i nadzorującymi pracę i funkcjonowanie szkolnictwa zawodowego w rozumieniu, lokalnym, regionalnym i globalnym:

- 1. Co się może wydarzyć w kształceniu zawodowym w wieloleciu 2012 – 2020 w wyniku wprowadzania reformy oświaty szkolnictwa zawodowego, przy nie wprowadzeniu równolegle do szkolnictwa podstawowego i gimnazjalnego zasad i podstaw logicznego myślenia?*
- 2. Co należy czynić, jakie obierać kierunki i podejmować decyzje aby szkolnictwo zawodowe zostało w pełni odbudowane i stałą się kuźnią kadr niwelujących zaległości technologiczne z jednoczesnym tworzeniem prawdziwych zrębów gospodarki nowoczesnej w pełni opartej na innowacyjności.*

3. Jakich użyć narzędzi i sposobów do zmiany sposobu myślenia decydentów z zasad myślenia kadencyjnego na myślenie perspektywiczne mające na celu realizację rozwoju szkolnictwa zawodowego stanowiącego podstawę rozwoju gospodarczego.

Szkolenie i kształcenie zawodowe w swoim zakresie obejmuje podstawowe grupy społeczne:

- a. młodzież szkolną,
- b. młodzież akademicką,
- c. osoby dorosłe poszukujące pracy,
- d. osoby dorosłe podejmujące przekwalifikowanie zawodowe lub doksztalcenie.

Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz samorządy zgodnie z polityką państwa są w pełni odpowiedzialne za kształcenie i szkolenie młodzieży.

Ministerstwo Pracy z Powiatowymi i Wojewódzkimi Urzędami Pracy zostało zobowiązane do prowadzenia i koordynowania kształcenia i przekwalifikowań zawodowych dla osób nie mogących odnaleźć się na rynku pracy opartym o gospodarkę rynkową.

Rozwiązywanie problemów edukacyjnych należy do MEN i „wpasowania się” w funkcjonujący układ, przedstawiony podział jest mocno uproszczony. Wskazując kto dysponuje funduszami a kto jest odpowiedzialny za szkolenia i doksztalcenie. Zapomniano przy tworzeniu takiej struktury o niezwykle istotnym składniku tego procesu jakim jest odpowiedzialność, przy takim systemie kształcenie i doksztalcenie jest uzależnione od kaprysów urzędników ministerstwa pracy, którzy nie asygnują odpowiednich środków a winą obciążają ministerstwo edukacji za brak efektów i na odwrót.

Dotychczas jednak największe środki na szkolenie i doksztalcenie zawodowe pochodziły i będą pochodziły z resortów gospodarki, pracy i rolnictwa. Resort edukacji nie mógł i nie może mówić o nakładach na kształcenie zawodowe, gdyż symboliczna subwencja na szkolnictwo zawodowe wynika ze zwiększonej liczby lekcji w szkołach zawodowych. Nie jest jednak pochodną i wynikiem wprowadzania zmian, systemów i jakości kształcenia. W takich przypadkach nie należy mówić o stagnacji w szkolnictwie zawodowym lecz wręcz o jego recesji. Gdyż ***nie udało się jeszcze wykształcić dobrego fachowca bez pracowni i zaplecza technicznego, korzystając tylko z pomocy takich jak kreda i tablica.***

Większość krajów tzw. „starej unii” etap powszechnie stosowanego w szkolnictwie

„trójpodziału” ma już za sobą. Stary i niewydolny system zastąpiono rozwiązaniami instytucjonalnymi, powodującymi działania integrujące poszczególne segmenty podmiotowe szkoleń.

Dyrektywy U.E. wymuszają na Polsce i innych krajach dawnego obozu socjalistycznego działania zmierzające do likwidacji trójpodziału. Tych efektów edukacyjnych nie będzie można podjąć bez niezbędnych nakładów finansowych na pełną restrukturyzację i systemy kształcenia w szkolnictwie zawodowym i ogólnokształcącym. Największe możliwości finansowe i merytoryczne znajdują się w resortach gospodarki i pracy. Gdyż to Oni praktycznie zarządzają funduszami i środkami z funduszy strukturalnych, które to otwierają możliwości finansowania edukacji zawodowej w stopniu jaki nie istniał w Polsce od kilkadziesiąt lat.

Mądre i docelowe zarządzanie funduszami strukturalnymi na kształcenie zawodowe powinno tak rozporządzić tymi środkami aby w możliwie najkrótszym czasie odtworzyć i zrestrukturyzować szkolnictwo zawodowe zniszczone i doprowadzone do upadku w wyniku „reformatorskich działań w latach 1999 – 2000”, działań wybitnie szkodliwych dla szkolnictwa zawodowego i ogólnokształcącego.

Kształcenie zawodowe musi być poddane bezwzględnie radykalnym zmianom strukturalnym i mentalnym z odejściem od dotychczas stosowanych stereotypów. Wprowadzanie zmian strukturalnych metodą nakazowo – rozdzielenia czy mocą kolejnych aktów prawnych typu ustawa lub rozporządzenie nie przyniosło nigdy i nie przyniesie spodziewanych efektów i rezultatów. Każde takie działanie docelowo skazane jest na niepowodzenie. Proces zmian należy rozpoczynać ewolucyjnie od procesów zmian i przygotowania lub nawet częściowej wymiany kadry, która zbyt konserwatywnie podchodzi do koniecznych zmian restrukturyzacyjnych. Dla przykładu „sposób przygotowania i wprowadzenia” sześciolatków do szkół, kiedy mieli wejść do szkół. Ico się okazało, że tak naprawdę to nie tyle szkoły były przygotowane co samo ministerstwo edukacji, które szukając pokrętnych wymówek przełożyło termin rozpoczęcia nauki dla sześciolatków na rok 2014 – czy będzie to jednak ostateczna decyzja i data?

Zmiany strukturalne wprowadzane w szkolnictwie muszą bezwzględnie stanowić pochodną rozwiązań ewolucyjnych opartych na działaniach systemowych i merytorycznych. Natomiast ich realizacja musi być konsekwentnie i merytorycznie realizowana wewnątrz edukacji. Zatem jest to proces długofalowych działań

obejmujących swoim zasięgiem zakres polityko oświatowej realizowanych wspólnie na poziomie państwa i samorządów.

Kadencyjność zmian szczebla rządowego i samorządowego nigdy nie sprzyjała i nie będzie sprzyjać długofalowym rozwiązaniom w obszarze gospodarki i edukacji zawodowej. Dopóki nie zapadną konkretne ustalenia i nie będą podjęte decyzje długofalowe uznające interes narodowy a nie partyjny. Szczególnie taka sytuacja odbija się negatywnie w sytuacji systematycznie pogarszającego się zapotrzebowania na pracę, kiedy to kolejne ekipy rządowo – samorządowe ograniczają nakłady na rozwój i stymulację tworzenia nowych miejsc pracy. Zapominając o podstawowym elemencie ekonomii mówiącym, że (...) „ *bogaty obywatel to bogate państwo*” (...). Wystarczy popatrzeć i zaobserwować działania naszych sąsiadów ze „starej unii”, którzy te maksimum stosują od początków tworzenia swoich podstaw egzystencji gospodarczo – ekonomicznej.

Do najważniejszych zadań i powodzenia każdej reformy w oświacie, należy zmiana stereotypów myślenia i mentalności decydentów wprowadzających poszczególne zmiany czy etapy restrukturyzacji. Problematyka bezpośrednio dotyczy i obowiązuje bezpośrednio i pośrednio odpowiedzialnych za realizację wprowadzanych zmian jak i tych, którzy tym procesom zostają poddawani, czyli uczniów i szkolonych będących realnym „swoistym produktem edukacji”.

Racjonalne i konsekwentne zmian w systemie kształcenia stanowi podstawowy element stymulujący rozwój edukacji zawodowej jako istotnego czynnika jakości i rozwoju technologii a tym samym wzrostu potencjału gospodarczego Polski.

Aby jednak mógł następować rozwój gospodarczy muszą być systematycznie wprowadzane zmiany ewolucyjne w systemie i jakości kształcenia uczniów i słuchaczy objętych szkolnictwem zawodowym w systemie szkolnym i pozaszkolnym z jednoczesnym realizowaniem czynników zewnętrznych polegających na:

1. *Zmianach sposobu postrzegania i myślenia polityków i działaczy samorządowych w sferze społeczno – gospodarczej, których głównym priorytetem polityki gospodarczej państwa jest rozwój gospodarczy oparty na innowacji technologicznej.*
2. *Zmiany myślenia i realizacji zadań mających przeciwdziałać bezrobociu, głównym celem i zadaniem jest wzrost zatrudnienia z uwzględnieniem:*
 - a. *Stanu gospodarki jako narzędzia stymulującego rozwój,*

- b. *Jakości edukacji zawodowej z uwzględnieniem kształcenia i umiejętności radzenia sobie na rynku opartym o zasady gospodarki rynkowej.*
3. *Zmiana myślenia polityków i organizatorów edukacji lokalnej mających na celu odejście od funkcjonujących powszechnie kategorii ilościowych do szeroko rozumianych kategorii jakościowych. W tym przypadku należy sobie postawić i odpowiedzieć na podstawowe pytanie –*
co się bardziej opłaca „wykształcić” rzesze gospodarce nie przydatnych dyplomowanych bezrobotnych, czy jednostki lub dziesiątki fachowców, których wchłonie gospodarka i to Oni staną się elementem wzrostu gospodarczego?
 4. *Kształcenie zawodowe musi przestać być swoistym „producentem dyplomowanych nie przydatnych dla rynku pracy bezrobotnych” musi natomiast stać się „kuźnią i producentem wiedzy oraz rzeczywistych umiejętności” niezbędnych dla rozwoju gospodarczego i postępu technologicznego.*
 5. *Zaplecze ekspercko – naukowe szkolnictwa zawodowego nie może być oparte o „leśnych dziadków oderwanych od rzeczywistości i żyjących swoim własnym trybem życia „. Musi być oparte o ludzi mających nie tylko bezpośredni kontakt z gospodarką ale zajmujących w niej poczesne miejsce. Wówczas zaplecze ekspercko – naukowe stanie się rzeczywistym źródłem napędowym, będąc promotorem nowoczesnych i realistycznych rozwiązań programowych nie zależnie od źródeł ich finansowania oraz sporządzanych opracowań i ekspertyz.*

Zaproponowane ostatnie dwie zmiany są zmianami wymagającymi działań ewolucyjnych a nie rewolucyjnych. Gdyż ze względu na sytuację szkolnictwa zawodowego niezwykle trudno będzie pozyskać z sektora gospodarki ludzi kompetentnych i gotowych do przebijania się przez konserwatywne i skostniałe struktury resortu oświaty i systemu kształcenia nowych kadr pedagogicznych.

Szkoda, że pedagogika pracy zarzuciła niegdyś dobrze funkcjonujące relacje między edukacją a rynkiem pracy, skutkujące podnoszeniem jakości kształcenia zawodowego i zwiększaniem zainteresowania edukacją zawodową przez młodych ludzi. Brak w pedagogice pracy tzw. „świeżej krwi”, z innowacyjnymi rozwiązaniami oraz przemyślaną strategią działania powoduje, że w edukacji zawodowej pracuje wciąż to samo, wąskie grono osób, które ze względu na swoje stereotypy myślenia z brakiem myślenia innowacyjnego i zapóźnieniami technologicznymi nie są w stanie wprowadzić nic nowego.

Ponadto taka sytuacja jest również wynikiem i pochodną zmian społeczno – gospodarczych oraz zmiana systemów zarządzania i nadzorowania co przy braku zainteresowania samokształceniem i brakiem prób zmian sposobów myślenia u ludzi odpowiedzialnych za kształcenie zawodowe doprowadziło do obecnej sytuacji. Większość tych ludzi stosuje nader szkodliwy pogląd *mówiący (...)* „ *do tej pory było dobrze, szkoły kształciły, sprawozdania się zgadzały, dyplomy rozdawano, a tutaj przyszedł taki i uważa, że to co robimy jest złe, dwadzieścia lat uczyłem tego samego, a teraz mówią mi, że uczę źle*” (...).

Osoba prezentująca taki pogląd musi zweryfikować swój sposób myślenia, i *nie może twierdzić, że uczy źle, uczy tego co było dobre 20 lat temu, dzisiaj natomiast to czego uczy jest swoistym skansenem technologicznym. Nie zauważyła żyjąc w swoim wyobcowanym świecie, że świat poszedł do przodu, a Ona zadufana w sobie została – no właśnie kim? – została wtórnym analfabetą pod względem technologicznym !!!*

Nowoczesny system edukacji zawodowej musi bezwzględnie przyjąć i uwzględnić takie uwarunkowania jak mobilność i zmiany zapotrzebowania na konkretnych fachowców dyktowane dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy. Zatem Dyrektor Szkoły XXI wieku nie może być tylko administratorem i wykonawcą poleceń ministerialnych i organu założycielskiego, musi stać się menadżerem monitorującym i koordynującym nie tylko politykę kształcenia na szczeblu krajowym czy regionalnym ale również dbać , przewidywać i znać politykę kształcenia i doskonalenia przyszłych i obecnych kadr już funkcjonujących na rynku pracy.

Tak postawiony i realizowany cel jest jednym z podstawowych zadań *nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego w systemie gospodarki opartej o zasady rynkowe i technologie innowacyjne*. Realizowane zadania z prognozowaniem ich zmian, wymagają wysokich kwalifikacji zawodowych pracowników, wymuszając wręcz mistrzostwo w pracy i przygotowaniu zawodowym wykraczającym znacznie poza zakres podstawowy.

Taki dyktat gospodarki narzuca radykalne zmiany procesów kształcenia zawodowego, polegające na rozłożeniu w czasie dobrego przygotowania specjalisty w określonym zawodzie. Aby taki cel mógł zostać osiągnięty niezbędna jest a nawet wręcz konieczna potrzeba bezpośredniego powiązania szkolnictwa zawodowego z rynkiem pracy.

Zatem to pracodawcy powinni mieć największy wpływ i nawet swoisty dyktat na stosowany model systemu edukacji zawodowej w Polsce, a w szczególności na:

- cele kształcenia,

- treści kształcenia,
- formy edukacji szkolnej i pozaszkolnej.

Pracodawcy od szkolnictwa zawodowego oczekują dostarczania pracowników o standardach odpowiadających nowoczesnym stanowiskom pracy. Jednak sami nie tylko nie czynią ale i nie podejmują starań, by mieć wpływ na treści i jakość kształcenia zawodowego.

Należy zauważyć i stwierdzić, że w obecnych realiach prawnych zarówno jednej jak i drugiej stronie nie stworzono warunków i zachęt oraz mechanizmów umożliwiających zbliżenie i współpracę sektora gospodarczego z edukacyjnym. W tym przypadku warto skorzystać z istniejących dobrych i wypracowanych zasad współpracy szkolnictwa i gospodarki w krajach „starej unii” .

5.1. Elastyczna oferta szkolenia zawodowego

W edukacji określone zostały dziedziny, w których kształcenie modułowe wydaje się być całkowicie uzasadnione, chociażby doksztalcenie i doskonalenie zawodowe, przekwalifikowanie, rekwalifikacja czy przyuczenie do wykonywania konkretnych czynności zawodowych. W takich przypadkach należy rozpatrywać uzyskiwanie nowych kwalifikacji, czy kwalifikacji specjalistycznych.

Kształcenie – szkolenie modułowe, organizowane systemowo pozwala zapewnić osiągnięcie założonych celów poprzez stosowaną w procesie edukacyjnym;

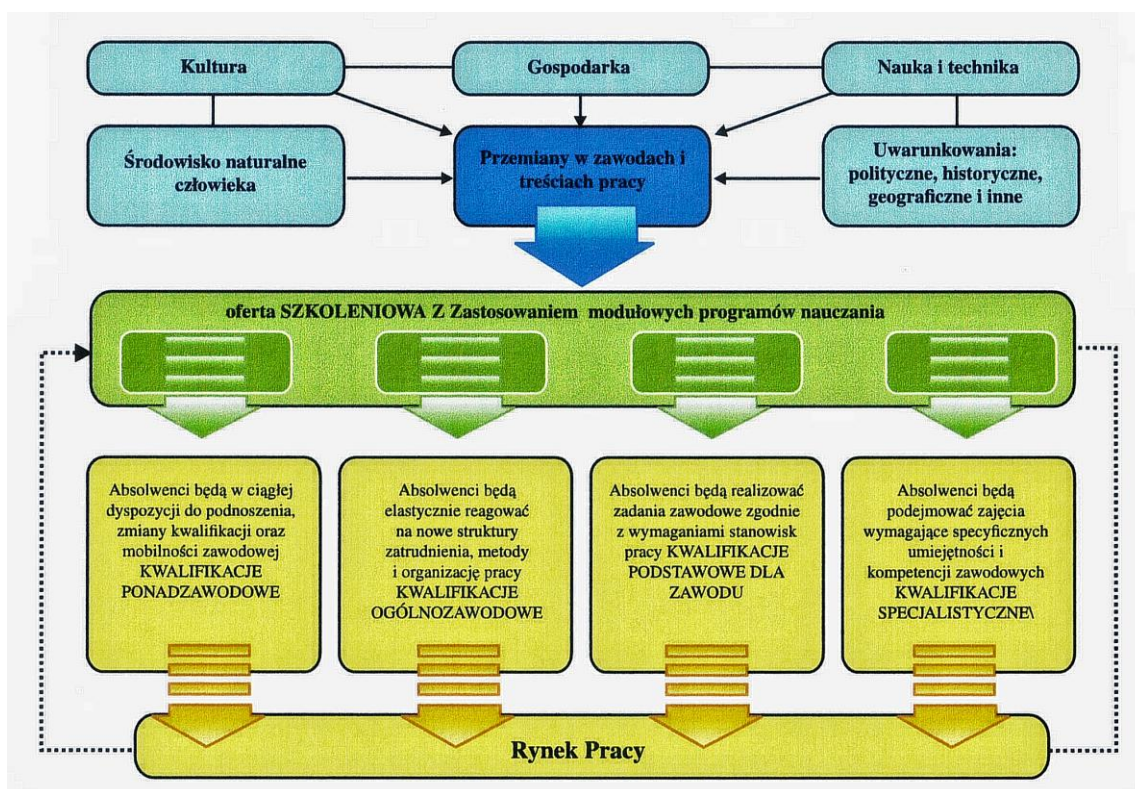
- powtarzalność procesów,
- gwarantując dużo większą efektywność niż tradycyjne metody szkoleniowe.

Efekty wysokiej jakości kształcenia z uzyskaniem odpowiednich efektów w obecnie panującej sytuacji na rynku pracy można osiągnąć stosując zasady kształcenia – szkolenia – modułowego, w przypadku;

- a. ścisłego powiązania edukacji z runkiem pracy ryc. 7
- b. stworzenia odpowiednich mechanizmów prawnych,
- c. Rozstrzygnięć organizacyjnych precyzujących powstanie konkretnego systemu usług dydaktyczno-szkoleniowych.

Modułowa oferta edukacyjna oferowana przez placówki dydaktyczne musi koncentrować się na znajomości kierunków zmian zachodzących na rynku pracy tak aby swoje usługi edukacyjne koncentrować na procesie nauczania i uczenia się z tworzeniem kwalifikacji i kompetencji absolwenta na które jest już zapotrzebowanie na rynku, lub to

zapotrzebowanie będzie wzrastać w najbliższej przyszłości. Efekt taki może być osiągnięty poprzez sukcesywne doksztalcanie z gromadzeniem cząstkowych kwalifikacji dających w efekcie kwalifikacje końcowe niezbędne do wykonywania danego zawodu.



Ryc. 7 Modułowe oferty kształcenia i szkolenia zawodowego, z uwzględnieniem krajowego i lokalnego rynku pracy [3]

Działalność każdej placówki kształcącej jest oparta o program lub programy nauczania, które są podstawą planowania i realizacji procesów edukacyjnych oraz kontroli procesów nauczania i uczenia się.

Stanowiąc podstawę doboru informacji niezbędnych dla ucznia i nauczyciela, do opracowania konkretnych zestawów dydaktycznych z przyjęciem i drożeniem odpowiednich metod nauczania.

Nie bez znaczenia jest wypracowanie i wdrożenie własnego mechanizmu dochodzenia i tworzenia własnej oferty edukacyjnej.

Praktyka dokumentuje, że opracowanie i wdrożenie własnego programu kształcenia umożliwia lepszą i skuteczniejszą realizację założeń dydaktyczno – programowych. Jednak stworzenie i realizacja własnego programu wymaga większego wysiłku

intelektualnego a często i większych nakładów finansowych, gdyż wraz z programem trzeba opracować i wydać własne materiały szkoleniowe.

Kompromisem do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego może okazać się również dostosowanie, modernizacja lub modyfikacja istniejącego programu. Takie działania można podjąć jeżeli zakres modyfikacji czy dostosowania nie pociąga za sobą poważnych zmian w materiałach dydaktycznych stanowiących całość z programem. W takim przypadku możemy mówić również o wariacie samokształcenia kadry w zakresie kształtowania nowej oferty dydaktyczno – programowej placówki. Ponadto takie działania są czynnikiem motywującym do docelowego stworzenia samodzielnego programu w oparciu o przyjęty model dokumentacji programowej.

Wdrażanie sprawdzonych zasad, metod i procedur kształcenia w systemie modułowym jest i powinno być procesem ułatwiającym podejmowanie optymalnych decyzji na poziomie systemu edukacji zawodowej czy też instytucji kształcącej, nauczyciela i ucznia. Warto zauważyć, żeby w procesy tworzenia i korzystania z programów modułowych w pełni zaangażować dostępne systemy informatyczne w zakresie pomocy merytorycznej i metodycznej z szkoleniowcom jak i podawanym procesom szkolenia. Jednym z takich był mało rozpropagowany projekt EMCET de Bank, będący bazą danych oraz bazą modułowych szkoleń i standardów kwalifikacji zawodowych – opracowaną w projekcie Phare 2000 – Krajowy System Szkolenia Zawodowego, stanowiąc pierwsze tego typu rozwiązanie w Polsce i Europie. Systemy informatyczne nie tylko będą ale wręcz muszą wspierać placówki kształcenia i szkolenia zawodowego w dostosowaniu ofert edukacyjnych dla rynku pracy. Podobne rozwiązania powinny być tworzone w powiatach czy regionach, co znacznie obniżyłoby koszty opracowania rozwiązań programowych zapewniając możliwość przygotowania elastycznych ofert szkoleniowych z porównywalnością i jakością oferowanych kwalifikacji.

6. Potrzeba tworzenia partnerstw lokalnych

Dotychczas funkcjonujący system kształcenia po zmianach ustrojowych działał w osamotnieniu, będąc ponadto systemem dysponującym przestarzałymi technologiami i oferującym niedoszkoloną kadrę dydaktyczną. W takim układzie stało się jasnym, że nie ma najmniejszych racji bytu, należy podjąć natychmiastowe działania restrukturyzacyjno – modernizacyjne aby system kształcenia zawodowego stał się nie tylko systemem wydolnym ale wręcz generującym innowacyjną myśl technologiczną

Jednym z podstawowych działań jest podjęcie współpracy i zawarcie porozumień – partnerstw z tymi dla których mają być kształcone kadr a więc z sektorem gospodarczym i lokalnymi oraz regionalnymi samorządami.

Pierwsi partnerzy mają niepowtarzalną możliwość podjęcia się realizacji i budowy nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego. Czyli w warunkach, gdy w sposób naturalny ze strony podmiotów gospodarczych nie można oczekiwać zaangażowania w system szkoleń zawodowych.

W miarę poprawy sytuacji gospodarczej coraz większe znaczenie zaczną odgrywać przedsiębiorstwa wspomagające władze rządowe i samorządowe. Wsparcie finansowe jakie placówki dydaktyczne będą uzyskiwały od podmiotów gospodarczych nie może być zastąpione dotychczasowym finansowaniem centralnym pochodzącym z MEN i M.G.. Ponadto nie zwolni z obowiązujących zadań wynikających z koordynacji i nadzoru sprawowanego nad szkolnictwem zawodowym.

Strategia rozwoju edukacji Województwa Kujawsko – Pomorskiego na lata 2008 – 2013 ujawnia problemy nurtujące środowisko bezpośrednio zajmujące się edukacją zawodową w regionie.

Diagnoza pokazuje bardzo słabe efekty kształcenia na poziomie szkoły podstawowej i gimnazjum w przedmiotach matematyczno – przyrodniczych.

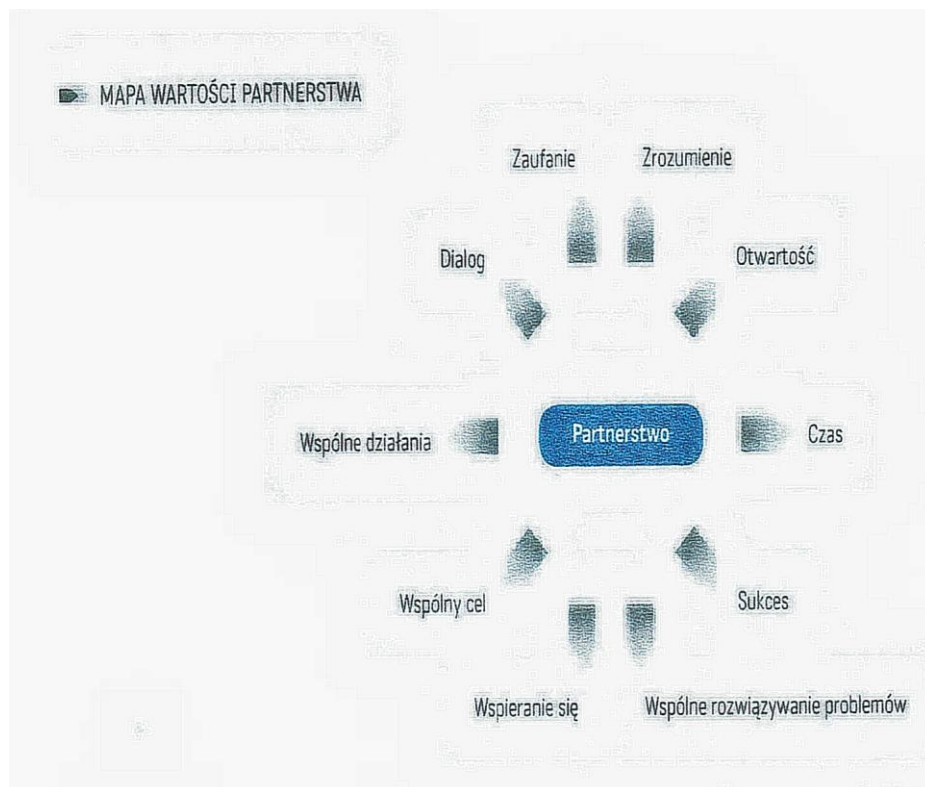
Szczegółowa analiza problemów prowadzi wskazania i powala sformułować najbardziej istotne problemy:

- niewystarczające przygotowanie młodzieży do funkcjonowania na rynku pracy,
- przeciwdziałanie niekorzystnym tendencjom w edukacji społeczeństwa z celem nadrzędnym jakim jest *edukacja zapewniająca rozwój regionu*.

W celu wypracowania niezbędnych informacji i danych właściwych kierunków działań w celu wzajemnej współpracy i partnerstwa, niezbędne jest przeprowadzenie dogłębnej diagnozy istniejącego stanu rzeczy i uwarunkowań im towarzyszących. Funkcjonujących w postaci aktów prawnych w sektorze gospodarczym i edukacyjnym oraz znalezienia wspólnej płaszczyzny do zawarcia konkretnych porozumień w świetle istniejących uwarunkowań prawnych. Niezbędne jest wypracowanie lub wykorzystanie nabytych już doświadczeń i porozumień przy dwustronnej wzajemnej chęci do osiągnięcia zamierzonego celu.

Dla lepszego zobrazowania wzajemnych relacji, budowania zaufania i osiągnięcia założonego celu warto pokazać mapę wartości partnerstwa. Wzajemne wspieranie się jest istota partnerstwa, natomiast jego siłę stanowią;

- wzajemne zaufanie,
- jasny podział i wywiązywanie się z przyjętych lub nałożonych zadań,
- dobry przepływ informacji, co udało się osiągnąć i gdzie są problemy.



Ryc. 8 Schemat modelowej instytucji z pracującym na jej rzecz partnerstwem [13]

Siłę partnerstwa stanowią;

- z jednej strony *wzajemne zaufanie i profesjonalizm*,
- z drugiej odpowiedzialność *za to co robimy, czyli odpowiedzialność za realizację wyznaczonych celii.*

6.1. Analiza uwarunkowań problemów lokalnych i regionalnych

Podstawowym ale za to niezwykle cennym i właściwym działaniem jest stworzenie prawidłowego funkcjonowania partnerstwa na rzecz zatrudnienia. Takie partnerstwo wymaga przeprowadzenia szczegółowej diagnozy uwarunkowań i czynników funkcjonujących na szczeblu samorządowym. W tym celu *niezbędne jest dokonanie oceny jakości i stopnia rozwoju społeczno – gospodarczego z analizą rynku pracy oraz stanu i jakości kształcenia zawodowego aktualnie istniejącego.*

Zakres informacji analizowanych w trakcie przygotowania partnerstwa i ich źródła zależą od;

- Potrzeb danego partnerstwa,
- i ich dostępności.

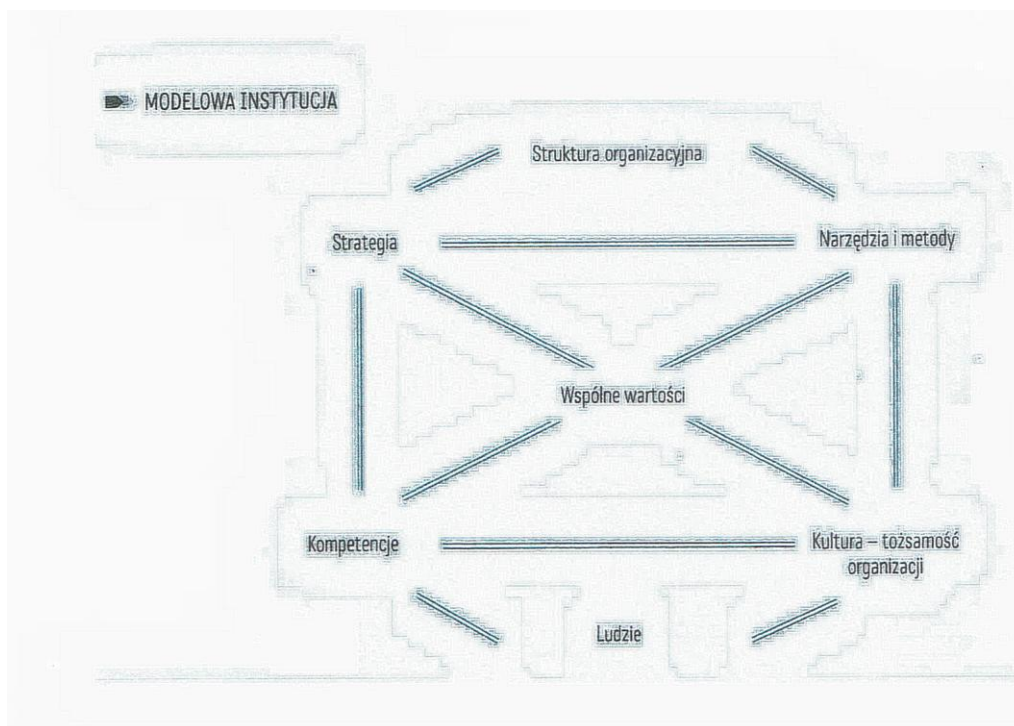
Podstawowymi źródłami informacji o rozwoju społeczno – gospodarczym będą między innymi:

- a. strategia rozwoju miasta i powiatu,
- b. strategia zatrudnienia planowana na szczeblu powiatu,
- c. powiatowy i gminne programy rozwoju lokalnego.

Przydatnymi dodatkowo będą pozyskane dane statystyczne, pochodzące z roczników GUS, Banku Regionalnego GUS, opracowania powiatowego i wojewódzkiego urzędu pracy. W wymienionych dokumentach odnajdziemy niezbędne informacje w zakresie:

- profilu gospodarczego i społecznego,
- trendów gospodarczych i kierunków strategicznych,
- charakterystyki rynku pracy i edukacji.

W celu łatwiejszego zobrazowania i przedstawienia układów zależności i powiązań w dobrze funkcjonujących strukturach partnerstwa przedstawiono jego modelową instytucję.



Ryc. 9 Schemat modelowej instytucji z pracującym na jej rzecz partnerstwem [13]

Ponieważ jednoznaczne określenie dobrego funkcjonowania i rozwoju partnerstwa jest trudne do określenia i szczegółowego zobrazowania jak powinno wyglądać, można skłonić się do pewnych rekomendacji:

1. *Liderskiej* – wiadomo kto podejmuje decyzje i bierze odpowiedzialność za przeprowadzenie partnerstwa przez konflikt.
2. *Animacyjnej* – pobudza innych do działania, bycia innych liderami, ujawnia siły społeczne tkwiące w partnerstwie.
3. *Lider zbiorowy* – warto budować i wykorzystać grupę liderów potrafiących wspólnie zarządzać partnerstwem.

Partnerstwa lokalne skutecznie przekształcają i modernizują środowiska, organizacje i ludzi, same podlegając zmianom, dzięki czemu zawsze możemy zobaczyć je na nowo.

GUS prowadzi badania aktywności ludności stanowiące cenne źródło informacji. Najważniejszymi właściwościami prowadzonych badań są możliwości wyróżnienia i scharakteryzowania pod względem cech demograficznych i społeczno – zawodowych trzech podstawowych z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy, grup ludności:

- a. *Pracujących* (czas pracy, wykonywany zawód, miejsce pracy (rodzaj działalności), posiadanie więcej niż jednego miejsca pracy;
- b. *Bezrobotnych* - źródła napływu do bezrobocia, przeszłość zawodowa, okres poszukiwania pracy, zachowania na rynku pracy, oczekiwania płacowe.
- c. *Biernych zawodowo* (przyczyny bierności, posiadane doświadczenia zawodowe), dostarczanie szybkich i aktualnych informacji nt. zmian na rynku pracy.

Na uwagę zasługuje badanie bezrobocia rejestrowanego i prowadzonego w oparciu o ewidencję powiatowych urzędów pracy. Ewidencja prowadzona i rejestrowana jest w cyklach miesięcznych. Pozwala na określenie liczby i struktury rejestrowanych bezrobotnych (napływ do bezrobocia) . Pomaga ustalić liczbę osób podejmujących zatrudnienie stałe i czasowe (rejestracja – odejścia z bezrobocia). Jest czynnikiem pozwalającym ustalić zarejestrowanych absolwentów różnych typów szkół oraz liczbę bezrobotnych posiadających prawo i korzystających z zasiłków dla bezrobotnych. Badania częściowo charakteryzują podażową stronę rynku pracy, ale nie są wystarczające do dokonania pełnej oceny sytuacji na tym rynku. Aby ocenić sytuację na rynku pracy niezbędnym jest uzyskanie wiarygodnych danych obejmujących:

- *Popytu* – zapotrzebowania rynku pracy na siłę roboczą;

- **Popytu** – zrealizowanego na siłę roboczą;
- **Popytu** – przewidywanego na siłę roboczą;

Badanie bezrobocia rejestrowanego zawiera informację o liczbie ofert pracy zgłaszanych przez przedsiębiorstwa. Jednak jest to informacja nie wystarczająca i nie odzwierciedlająca w pełni zapotrzebowania rynku pracy i jego oczekiwań. Ponieważ wiele ofert pracy jest nie zgłaszanych do urzędów pracy.

Źródła informacji GUS dają pełniejszy obraz i pogląd na kwestie popytu na pracę, ale podobnie jak większość z nich, nie są na tym etapie wystarczające. Gdyż są to dane na temat osób zatrudnionych zbierane z różnych źródeł w tzw. Systemie sprawozdawczości statystycznej.

Warto zwrócić uwagę na dwa podstawowe źródła informacji publikowane przez GUS:

- a. Wydania roczne na temat liczby i struktury pracujących w gospodarce narodowej,
- b. Ruchu w zatrudnieniu, w przekrojach województw, powiatów, miast, wsi, sektorów własności, sekcji i działów PKD, statusu zatrudnienia oraz płci.

Dane odnoszą się do podmiotów gospodarki narodowej bez podmiotów gospodarczych zatrudniających do 9 osób.

Podstawowymi z dostępnością danych statystycznych oraz badań są:

- a. Brak danych o popycie na pracę, - na szczeblu powiatu;
- b. Trudności w badaniu trendów ze względu na brak danych porównawczych;
- c. Statystyczne dane historyczne nie odzwierciedlają zmian zachodzących w gospodarce i na rynku pracy;
- d. Brak opracowań progностycznych z wyjątkiem prognoz demograficznych i innych.

Opracowanie analiz rynku pracy na danych statystycznych jest badaniem obciążonym poważnymi błędami i wymaga stosowania i korzystania z innych źródeł. Obok danych zawartych w sprawozdawczości GUS, należy korzystać z danych opracowywanych przez Urzędy Pracy, Kuratoria.

Ważnym źródłem informacji o rynku pracy mogą być np. analizy przygotowywane i opracowywane przez:

- Ośrodki naukowe,
- Sondáže i badania ankietowe pracodawców,
- Programy restrukturyzacyjne,

- Strategie rozwoju opracowywane przez powiat, czy gminy lub województwo.

6.2. Misja, wizje i cele partnerstwa

Działania podjęte w celu nawiązania współpracy wymagają sprecyzowania pojęć:

- a. Misja,
- b. Wizja,
- c. Cele partnerstwa.

Proces dochodzenia do wspólnej misji i wizji stanowi wartość nadrzędną decydującą o dalszym zaangażowaniu członków partnerstwa i stworzeniu wspólnej płaszczyzny porozumienia. Zatem wzięcia na siebie odpowiedzialności za realizację wizji.

Wizja – oznacza wyartykułowanie poczucia wspólnego celu.

Pomocne w sprecyzowaniu wizji są pytania:

1. Jak wyobrażamy sobie nasze miasto, powiat za pięć, dziesięć lat?
2. Co się zmieni w naszym środowisku miasta, powiatu, gminy?
3. Skąd ludzie będą wiedzieli o tych zmianach?

Misja jest zatem niezbędnym czynnikiem przy tworzeniu partnerstwa, jest odzwierciedleniem wizji. np. na rzecz zatrudnienia, którą chce się w przyszłości zrealizować.

Powinna zatem przekazywać na zewnątrz tak istotne elementy jak:

- a. Cel,
- b. Wartości,
- c. Wizję partnerstwa

2.1.8. Bibliografia

Biała Księga: Nauczanie i uczenie się na drodze do uczącego się społeczeństwa. Komisja Europejska. (Wydawca wersji polskiej WSP TWP), Warszawa 1997.

Bogaj A.: Jakość kształcenia - dylematy teorii i praktyki oceniania. Edukacja. Studia. Badania. Innowacje Nr 4 (56) 1996.

Brejnak A., Strojna E.: Projektowanie modułowych programów kształcenia zawodowego w formie kursowej i szkolnej - Poradnik. MPiPS, Warszawa 2000.

Chrosciel E., Plumbridge W.: Podręcznik modułowych szkoleń umiejętności zawodowych. Warszawa - Genewa: MPiPS, MOP, 1994.

Informator o programach modułowych dla szkolenia zawodowego. MPiPS, Projekt TOR#9 - Szkolenie Dorosłych. Warszawa 1997.

Strojna E.: Projektowanie i wdrażanie programów szkolenia zawodowego opartego na modułach umiejętności zawodowych - MES. Doświadczenia polskie. MPiPS, Warszawa 2000 (materiał bindowany).