

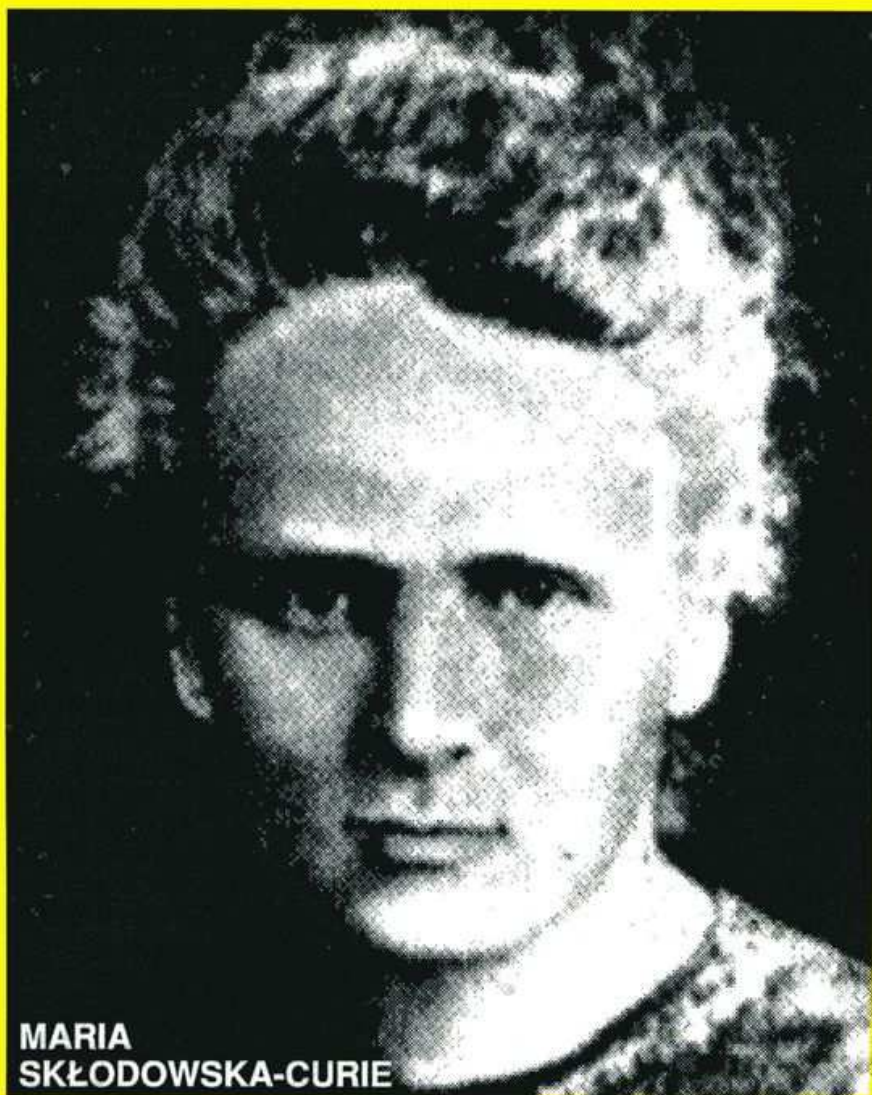
# EDUKACJA DOROSŁYCH

2(8)/95

ISSN 1230-9206

KWARTALNIK

## 2/95



**MARIA  
SKŁODOWSKA-CURIE**

### W NUMERZE

ZWIĄZEK ZAKŁADÓW  
DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

KSZTAŁCENIE I DOSKONALENIE  
DOROSŁYCH

KSZTAŁCENIE MŁODZIEŻY

POŚREDNICTWO PRACY

WSPÓLPRACA ZAGRANICZNA

KONFERENCJE SEMINARIA  
SYMPOZJA

CO WARTO PRZECZYTAĆ

INSTYTUT  
TECHNOLOGII  
EKSPLOATACJI

STOWARZYSZENIE  
OŚWIATOWCÓW  
POLSKICH

KRAJOWY  
URZĄD  
PRACY

WYŻSZA  
SZKOŁA  
PEDAGOGICZNA  
TWP

ZWIĄZEK  
ZAKŁADÓW  
DOSKONALENIA  
ZAWODOWEGO

**Instytut Technologii Eksploatacji  
Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia Kadr  
ul. K. Pułaskiego 6, 26-600 Radom**

**Stowarzyszenie Oświatowców Polskich  
ul. Stawki 4, 00-193 Warszawa**

**Krajowy Urząd Pracy  
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa**

**Wyższa Szkoła Pedagogiczna  
Towarzystwa Wiedzy Powszechnej  
ul. Urbanistów 3, 00-901 Warszawa**

**Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego  
ul. Podwale 17, 00-252 Warszawa**

**VI OGÓLNOPOLSKA SESJA  
WIOSENNEJ SZKOŁY  
ANDRAGOGIKI**

**Kalisz, 15—17.05.1995 r.**

Szczegółowe informacje str. 82.



# **EDUKACJA DOROSŁYCH**

**2(8)/95**

## **WYDAWCY**

**Instytut  
Technologii  
Eksploatacji**

**Krajowy  
Urząd Pracy**

**Wyższa Szkoła  
Pedagogiczna  
TWP**

**Związek  
Zakładów  
Doskonalenia  
Zawodowego**

**Stowarzyszenie  
Oświatowców  
Polskich**

## **RADA PROGRAMOWA**

Dr Winfried Höhn, prof. dr hab. Julian Auleytner, prof. dr hab. Stanisław Kaczor, prof. dr hab. Tadeusz Wujek, prof. dr hab. Igor P. Smirnov, dr inż. Henryk Bednarczyk, mgr Zbigniew Kuźmiński, mgr Andrzej Piłat

## **REDAKCJA**

Henryk Bednarczyk (p. o. redaktora naczelnego), Stanisław Kaczor, dr Stanisław Karaś, Andrzej Kirejczyk, Dorota Koprowska, Alicja Sadiłowska (sekretarz), Stanisław Suchy, korekta: Joanna Fundowicz, Joanna Iwanowska.

ul. K. Pułaskiego 6, 26-600 Radom  
tel. 442-41 w. 260  
telex 672687, fax 44760

115. wydawnictwo ITeE

ISSN 1230-9206

**ZWIĄZEK ZAKŁADÓW  
DOSKONALENIA  
ZAWODOWEGO**

**KSZTAŁCENIE  
I DOSKONALENIE  
DOROSŁYCH**

**KSZTAŁCENIE  
MŁODZIEŻY**

**POŚREDNICTWO PRACY**

**WSPÓŁPRACA  
ZAGRANICZNA**

**KONFERENCJE,  
SEMINARIA, SYMPOZJA**

**CO WARTO PRZECZYTAĆ**

Wydanie publikacji dofinansowane przez Komitet Badań Naukowych



CN 306/1

© Copyright by Instytut Technologii Eksploatacji 1995

---

Opracowanie wydawnicze, skład, druk i oprawa:  
Wydawnictwo i Zakład Poligrafii  
Instytutu Technologii Eksploatacji  
26-600 Radom, ul. K. Pułaskiego 6  
tel. 442-41, w. 230, 235, telex 672687, fax 44760

**EDUKACJA  
DOROSŁYCH**  
2(8)/95

**Od Redakcji** ..... 5

**ZWIĄZEK ZAKŁADÓW DOSKONALENIA ZAWODOWEGO** 7

**Danuta Grabowska:** Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego partnerem Ministerstwa Edukacji Narodowej w reformowaniu kształcenia zawodowego ..... 7

**Leon Grela:** Współpraca urzędów pracy i zakładów doskonalenia zawodowego w zakresie szkolenia bezrobotnych ..... 10

**Maciej Prószyński:** Zakłady Doskonalenia Zawodowego partnerem Organizacji Rzemiosła w procesie kształcenia i doskonalenia rzemieślników ..... 13

**Józef Kowtun:** Kilka refleksji z przeszłości ZZDZ i co dalej? . 16

**Jacek Kwiatkowski:** Zakład Doskonalenia Zawodowego — wielofunkcyjne stowarzyszenie oświatowe ..... 21

**Jerzy Skutecki:** Kierowanie Zakładem Doskonalenia Zawodowego poprzez Centra Kształcenia Zawodowego ..... 24

**Antoni Górski:** Współpraca Zakładu Doskonalenia Zawodowego z lokalnymi władzami, organizacjami i zakładami pracy 26

**Mariusz Mikołajczak:** Centrum Kształcenia w Poznaniu ..... 28

**KSZTAŁCENIE I DOSKONALENIE DOROSŁYCH** 30

**Marta Kicińska-Galkowska:** Nowe kierunki kształcenia kursowego ..... 30

**Janina Jackiewicz-Sikorska:** Programy modułowe wstępem do nowoczesnego kształcenia dorosłych ..... 34

**Jolanta Ślęczkowska:** Nowoczesne kształcenie kursowe w zakładzie doskonalenia zawodowego w Warszawie ..... 36

**Stanisław Florek:** Modernizacja infrastruktury technicznej i jej wykorzystanie dla celów szkoleniowych ..... 39

**Michał Weber:** Z doświadczeń kształcenia w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Toruniu ..... 41

**Władysław Krzywoń:** 10 lat starań o poprawę bezpieczeństwa na drogach ..... 43

**Adam Rybakiewicz:** Szkolenie spawaczy — stan aktualny, perspektywy rozwoju ..... 45



|  |           |
|--|-----------|
| <b>Halina Frąckiewicz:</b> Szkolenie osób niepełnosprawnych w Centrum Edukacji Dorosłych w Bydgoszczy .....      | 47        |
| <b>Urszula Majewska:</b> Szkolenie służb granicznych .....   | 49        |
| <b>KSZTAŁCENIE MŁODZIEŻY</b>   | <b>50</b> |
| <b>Andrzej Kirejczyk:</b> Kształcenie młodzieży — zadanie statutowe ZDZ .....                                    | 50        |
| <b>Joachim Meisner:</b> Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania w Katowicach .....                                      | 53        |
| <b>Piotr Mickiewicz:</b> Szkoła zawodowa ZDZ w Toruniu .....   | 54        |
| <b>Krystyna Grzbiela:</b> Działalność organizacji młodzieżowych w Zasadniczej Szkole Zawodowej w Tychach .....   | 55        |
| <b>Witold Sojka:</b> Z doświadczeń warsztatów szkoleniowych ZDZ .....  | 58        |
| <b>Jerzy Miłkowski:</b> Procesy wychowawcze w praktycznej nauce zawodu .....                                     | 62        |
| <b>Jerzy Stawski:</b> Ukierunkowanie produkcji warsztatowej na rozwiązywanie problemów społecznych .....         | 67        |
| <b>Wanda Surosz:</b> Kształcenie kadr krawieckich domeną ośrodków kształcenia zawodowego i szkół .....           | 68        |
| <b>Wita Ludwichowska-Pawłowska:</b> Pozaszkolne formy kształcenia młodzieży .....                                | 70        |
| <b>POŚREDNICTWO PRACY</b>  | <b>72</b> |
| <b>Jacek Jaczewski:</b> Agencje pośrednictwa pracy w Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego .....              | 72        |
| <b>Wita Ludwichowska-Pawłowska:</b> Agencja pracy Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku .....                | 75        |
| <b>WSPÓLPRACA ZAGRANICZNA</b>  | <b>77</b> |
| <b>Danuta Kossobudzka:</b> Współpraca Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego z zagranicą .....                 | 77        |
| <b>Henryk Kuchczyński:</b> Współpraca Bydgoskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego i Niemiec w kształceniu .....  | 78        |
| <b>Zbigniew Staszak:</b> Współpraca przygraniczna Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Gorzowie Wielkopolskim ..... | 81        |
| <b>KONFERENCJE, SEMINARIA, SYMPOZJA</b>  | <b>82</b> |
| <b>CO WARTO PRZECZYTAĆ</b>   | <b>87</b> |
| Wydawnictwa Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu ...   | 96        |

## Od Redakcji



Szanowni Czytelnicy!

*Korzystając z życzliwości Redakcji „Edukacja Dorosłych” — pozwalamy sobie w niniejszym numerze przedstawić szereg materiałów obrazujących różne dziedziny pracy Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego. Okazją jest zbliżająca się Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza Związku ZDZ, która oceni dorobek kadencji lat 1991—1994 i wybierze nowe władze.*

*Nasz Związek, tak jak większość organizacji szkoleniowych i cały kraj, przechodził przeobrażenia prawne, organizacyjne i programowe. Na kłopoty ekonomiczne nakładały się bariery świadomościowe i psychospołeczne. Organizacja, której korzenie sięgają 120 lat, musiała tak kiedyś, jak i obecnie, bez instytucjonalnej pomocy Państwa walczyć o swoje miejsce w systemie Edukacji Narodowej. Dzień dzisiejszy zastaje naszą organizację już w dość dobrej kondycji. Mamy niezaprzeczalne atuty, takie jak: własna baza, doświadczona i zaangażowana kadra, ogólnopolski sieciowy charakter, własny bank programów i skryptów, ale co najważniejsze, pewność, że nasza praca potrzebna jest społeczeństwu i państwu.*

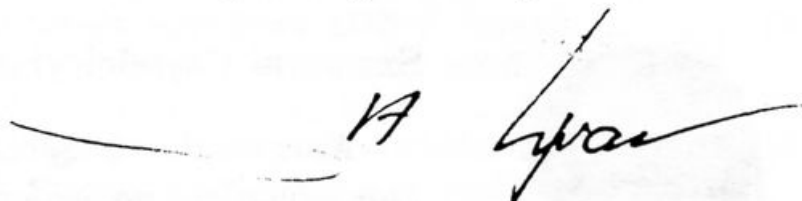
Szanowny Czytelniku!

*Poszczególne teksty dotyczą różnych obszarów działania Związku ZDZ i zostały napisane przez osoby, które najczęściej tą tematyką zajmują się osobiście — Zarząd Główny nie ingerował w treść napisanych*

*materialów — także wyrażane w nich oceny, sądy i opinie są własnością autorów.*

*Mamy nadzieję, że tak duża dawka materiałów dotyczących naszej organizacji w jednym numerze nie będzie budziła u Państwa zniecierpliwienia, a zostanie przyjęta z życzliwością i zrozumieniem.*

*Z pozdrowieniami dla Czytelników  
„Eukacji Dorosłych”*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Pilat', with a long horizontal flourish extending to the left.

**Andrzej Pilat**  
**Prezes Zarządu Głównego**  
**Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego**



# Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego



**Danuta Grabowska**  
Podsekretarz Stanu — Ministerstwa Edukacji Narodowej

## **ZZDZ PARTNEREM MEN W REFORMOWANIU KSZAŁCENIA ZAWODOWEGO**

W pierwszym kwartale 1995 r. kończy się czteroletnia kadencja statutowych władz Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego. Przypadła ona na okres, który bez przesady można nazwać niezwykłym, a może również najważniejszym w całej dotychczasowej działalności oświatowej Związku i jego zakładów — organizacji, których korzenie sięgają II Rzeczypospolitej. Właśnie w tym okresie Związek, podobnie jak cały system kształcenia zawodowego w Polsce, musiał znaleźć pozytywną odpowiedź na zupełnie nowe wyzwania edukacyjne. Były one konsekwencją zmian ustrojowych i głębokiej przebudowy gospodarki. Nie było to i nie jest nadal zadanie łatwe. Kryzys związany z transformacją gospodarki, niepewność co do dalszego jej rozwoju, nie ukształtowane i nie ukierunkowane przyszłościowo potrzeby społeczne stwarzały wysokie zagrożenie nie tylko dla rozwoju, ale nawet dla dalszego istnienia placówek i struktur organizacyjnych Związku. Były one przecież niezależne od administracji, a zatem i od budżetu i utrzymywały się wyłącznie z efektów prowadzonej działalności gospodarczej. Dzisiaj, mimo że wiele problemów wymaga jeszcze rozwiązania, można z satysfakcją powiedzieć, że Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego nie tylko poradził sobie z trudnymi warunkami początkowej fazy okresu przejściowego, ale umocnił się w roli partnera Ministerstwa Edukacji Narodowej w reformowaniu systemu kształcenia. Działalność Związku w minionym czterolecium, zastosowanie wielu nowych rozwiązań systemowych i organizacyjnych w realizacji zadań edukacyjnych, zakreślają również coraz wyraźniej przewidywane miejsce i rolę tej organizacji w przyszłościowym modelu kształcenia zawodowego. Na sukces Związku złożyło się

niewątpliwie wiele czynników. Jednym z nich jest bez wątpienia ogromny wieloletni dorobek, mierzony wielomilionowymi liczbami absolwentów różnorodnych kursów i szkół zawodowych, ale przede wszystkim wysokim poziomem kadry nauczycieli, wykładowców, instruktorów i organizatorów kształcenia zawodowego, dyrektorów szkół i placówek, prezesów, kierowników i pracowników organów i ciał statutowych oraz innych struktur organizacyjnych Związku. Kwalifikacje kadry, własne wypracowane metody, stan bazy dydaktycznej i technicznej pozwolił na rozwinięcie wielu nowych kierunków działalności, szczególnie odpowiadających nowym potrzebom społecznym i gospodarczym. Wymienić tu można m.in.:

- aktywne uczestnictwo Związku i jego placówek w realizacji rządowych programów walki z bezrobociem, w tym organizowanie na zamówienie społeczne i urzędów pracy różnorodnych kursów przekwalifikowujących lub przyuczających do zawodu,
- szerokie rozwinięcie oferty edukacyjnej na kursach i w szkołach, poprzez uruchamianie nowych kierunków kształcenia zgodnie ze zmieniającymi się potrzebami,
- modernizowanie bazy ośrodków kształcenia zawodowego, szkół i warsztatów szkoleniowych w celu dostosowania jej do standardów europejskich,

Należy przy tym podkreślić, że szereg osiągnięć dydaktycznych Związku i jego placówek, jak również sprawdzonych rozwiązań organizacyjnych zostanie wykorzystanych w ramach partnerskiego współdziałania w szkołach i placówkach prowadzonych przez kuratoria oświaty, które podobnie jak placówki Związku znajdują się w okresie istotnej przebudowy. Można tu wymienić np. uzyskane przez Związek doświadczenia w tworzeniu programów kształcenia zawodowego, zwłaszcza programów modułowych, doświadczenia wynikające z wdrażania nowych koncepcji działalności produkcyjno-szkoleniowej warsztatów i wiele innych.

Tradycje i doświadczenia Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego, a także istniejący realnie stan posiadania (kadra, baza materialna, wyposażenie w środki dydaktyczne itp.) pozwalają na prognozowanie jego rosnącej roli w nowym modelu kształcenia zawodowego. Dzisiaj nikt nie jest w stanie przewidzieć, jaki będzie ostateczny koszt tego modelu, niemniej ogólny zarys tego modelu, który musi odpowiadać na społeczne i gospodarcze potrzeby Polski pierwszych dziesięcioleci przyszłego wieku, wydaje się oczywisty. Sprowadza się on w ogromnym skrócie do następujących przewidywań:

- szkoły zawodowe wszystkich typów i poziomów będą kształcić w konkretnych zawodach, specjalnościach, a może nawet specjalizacjach związanych z określonym stanowiskiem pracy tylko na wyraźne zamówienie kadrowe podmiotów gospodarczych, deklarujących współdziałanie ze szkołą w tym kształceniu,
- szkoły ponadpodstawowe (poza liceami ogólnokształcącymi) nie mające zapewnionego odbioru swoich absolwentów (takich szkół będzie zapewne większość) będą realizować kształcenie ogólnozawodowe, w tym kształtować cechy i umiejętności zachowań w gospodarce rynkowej. Absolwenci tych szkół nie będą uzyskiwać konkretnego zawodu i związanego z tym tytułu kwalifikacyjnego,

— kształcenie zawodowe absolwentów szkół ponadpodstawowych (głównie średnim) przejmie od szkół obecnego typu system poszkolnego kształcenia zawodowego, który tworzyć będą m.in. placówki kształcenia kursowego (i w innych formach) prowadzone przez różnorodne firmy oświatowe, placówki edukacyjne (łącznie z kształceniem przywarsztatowym) zakładów pracy, a także szkoły policealne.

Równocześnie ukształtowany zostanie, porównywalny z rozwiązaniami stosowanymi w krajach Unii Europejskiej system tytułów kwalifikacyjnych i warunków ich uzyskiwania. Oznacza to, że obok kształcenia pozaszkolnego ukierunkowanego głównie na uzyskiwanie zdolności do podjęcia pracy w określonym zawodzie, musi rozwinąć się w różnorodnych formach, kształcenie prowadzące do uzyskania odpowiednich stopni kwalifikacyjnych i związanych z nimi tytułów. Wzrośnie zatem w sposób oczywisty zapotrzebowanie na usługi edukacyjne, a ponieważ jakość tych usług będzie jednoznacznie weryfikowana wynikami egzaminów kwalifikacyjnych, dominować w systemie będą placówki najmocniejsze, dysponujące kadrami o najwyższych kwalifikacjach, potrafiące przez dobór odpowiednich metod dydaktycznych i organizacyjnych zapewnić najwyższy poziom kształcenia. Z dzisiejszej perspektywy można z dużą dozą prawdopodobieństwa prognozować, że najsilniejszymi placówkami w poszkolnym systemie kształcenia zawodowego będą niektóre szkoły zawodowe specjalizujące się również w kształceniu kursowym i oczywiście placówki zakładów doskonalenia zawodowego.

Realizacja tego kierunku reformy kształcenia zawodowego wyznacza zatem Związkowi Zakładów Doskonalenia Zawodowego, a wraz z nim innym podmiotom prowadzącym poszkolne kształcenie zawodowe całkowicie odmienną niż obecnie rolę i zupełnie nowe zadania sprowadzające się do sprostaniamu zamówieniu gospodarki i zapotrzebowaniu społecznemu na kwalifikacje zawodowe, między innymi przez przejście znacznego zakresu zadań realizowanych dziś przez szkoły zawodowe.

Pozostaje zatem życzyć nowym statutowym władzom Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego, aby w najbliższym czterolecu kontynuując kierunki działalności edukacyjnej władz obecnych, doprowadziły do dalszego umocnienia placówek Związku, dalszego wzrostu poziomu pracy dydaktycznej i organizacyjnej, ukierunkowanej na rzeczywiste potrzeby społeczne i gospodarcze, umacniając tym samym i rozszerzając rolę Związku w systemie kształcenia zawodowego w Polsce.





**Leon Grela**

Prezes Krajowego Urzędu Pracy

## **WSPÓŁPRACA URZĘDÓW PRACY I ZAKŁADÓW DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W ZAKRESIE SZKOLENIA BEZROBOTNYCH**

Szkolenie bezrobotnych jest jednym ze strategicznych zadań urzędów pracy w zakresie przeciwdziałania negatywnym skutkom bezrobocia. Zadanie to urzędy pracy od kilku już lat realizują w ramach ścisłej współpracy z zakładami doskonalenia zawodowego. Są one głównym partnerem urzędów pracy w realizacji zadań edukacyjnych. Nowe zadania edukacyjne systemu urzędów pracy wynikają ze zmiany funkcji i zwiększenia znaczenia oświaty dorosłych w Polsce na skutek procesów transformacji, recesji i restrukturyzacji gospodarki. Edukacja dorosłych stanęła wobec wielu nowych wyzwań. Najważniejsze z nich — to pomoc w dostosowaniu kwalifikacji pracowników do wymagań rynku pracy. Obecny poziom wiedzy i kwalifikacji społeczeństwa nie odpowiada nowym potrzebom gospodarki. Wytworzyła się luka pomiędzy wiedzą i kwalifikacjami społeczeństwa funkcjonującego w gospodarce centralnie planowanej a wymaganiami i potrzebami kwalifikacyjnymi występującymi w gospodarce rynkowej. Wielu bezrobotnych, aby ponownie wejść na rynek pracy, musi zmienić kwalifikacje zawodowe i dostosować je do aktualnych wymagań. Na koniec stycznia br. w Polsce było zarejestrowanych 2 875 091 bezrobotnych, a stopa bezrobocia wynosiła 16,2%.

Charakterystyczne cechy bezrobocia w Polsce to:

- stosunkowo duży udział ludzi młodych w wieku 18—35 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych (ponad 60%),
- wysoki udział ludzi z wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym wśród ogółu bezrobotnych (prawie 70%),
- duże zróżnicowanie bezrobocia w poszczególnych regionach (od 7,1% do 31%).

Analiza tych cech wyznacza zadania podmiotów edukacji dorosłych, tj. resortu edukacji zawodowej, resortu pracy i polityki socjalnej, systemu urzędów pracy i jednostek szkolących. Wysoki odsetek bezrobotnych wśród absolwentów wymaga reformy szkolnictwa i stworzenia nowego modelu kształcenia zawodowego, którego zarys jest aktualnie budowany. Duży udział w stworzeniu tego modelu ma Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego, który opracował przyszłościową koncepcję kształcenia młodzieży w strukturach organizacyjnych ZDZ. Mamy nadzieję, że wdrożenie tej koncepcji w życie przyczyni się do zmniejszenia liczby bezrobotnych absolwentów i zharmonizowaniu kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

W warunkach restrukturyzacji gospodarki coraz większe znaczenie dla rozwoju edukacji dorosłych mają urzędy pracy, gdyż konieczne jest kompleksowe widzenie

spraw zatrudnienia i kształcenia zawodowego. Dużą rolę ma tu do odegrania Krajowy Urząd Pracy, jako centralny organ administracji państwowej. Rola ta polega głównie na:

- wypracowaniu strategii dostosowywania kwalifikacji zawodowych bezrobotnych do potrzeb rynku pracy, rozwijanie mobilności edukacyjnej i zawodowej dorosłych,
- udzielanie pomocy merytorycznej i organizacyjnej urzędem pracy w zakresie rozwijania działalności edukacyjnej,
- tworzenie systemu poradnictwa i informacji zawodowej.

Począwszy od 1990 r. występuje stały rozwój działalności urzędów pracy w zakresie szkolenia bezrobotnych. Obrazuje to wzrost środków Funduszu Pracy wydatkowanych na ten cel:

- w 1990 r. — 16 mld starych złotych, tj. 0,4% Funduszu Pracy,
- w 1991 r. — 90 mld starych złotych, tj. 0,7% Funduszu Pracy,
- w 1992 r. — 193 mld starych złotych, tj. 0,8% Funduszu Pracy,
- w 1993 r. — 449 mld starych złotych, tj. 1,4% Funduszu Pracy,
- w 1994 r. — 595 mld starych złotych, tj. 1,3% Funduszu Pracy.

Poważnym partnerem Krajowego Urzędu Pracy w realizacji zadań edukacyjnych jest Zarząd Główny Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego. Zasady współpracy pomiędzy Krajowym Urzędem Pracy a ZGZZDZ zostały określone w „Porozumieniu w sprawie współdziałania w zakresie szkolenia bezrobotnych” zawartym w dniu 26.04.1993 r. Porozumienie określa taktykę współpracy oraz główne zadania stron w zakresie:

- 1) wypracowania zasad tworzenia systemu szkolenia bezrobotnych oraz przekwalifikowywania pracowników do nowych miejsc pracy,
- 2) tworzenie i usprawnianie systemu orientacji i poradnictwa zawodowego,
- 3) opracowywania modułowych programów szkolenia opartych na zasadzie elastyczności i ustawiczności,
- 4) udziału zakładów doskonalenia zawodowego w pracach międzynarodowych organizacji działających w obszarze zagadnień związanych ze szkoleniem,
- 5) analizy sytuacji na rynku pracy celem określenia pożądanych kierunków szkolenia oraz informatycznej obsługi rynku pracy,
- 6) doskonalenia funkcjonowania systemu pośrednictwa pracy.

Zadania te są realizowane głównie poprzez szeroko pojętą współpracę w zakresie organizacji szkolenia bezrobotnych. Na ogólną liczbę przeszkolonych w 1994 r. bezrobotnych wynoszącą 87 923 osoby, aż 27 277 osób bezrobotnych ukończyło kursy organizowane przez zakłady doskonalenia zawodowego. Stanowi to 31,02% ogółu przeszkolonych bezrobotnych. Oczywiście liczba przeszkolonych w zakładach doskonalenia zawodowego kształtuje się różnie w różnych województwach. Najwięcej bezrobotnych przeszkolono w zakładach doskonalenia zawodowego zlokalizowanych w województwach: szczecińskim, warszawskim, białostockim, natomiast najmniej przeszkolono w ZDZ mieszczących się w województwach: nowosądeckim, gdańskim, przemyskim. Skłania to do refleksji nad przyczynami tak dużego zróżnicowania stopnia współpracy. Analizę tego zjawiska należałoby przeprowadzić na wspólnych

posiedzeniach przedstawicielei rejonowych i wojewódzkich urzędów pracy oraz terenowych zakładów doskonalenia zawodowego.

Krajowy Urząd Pracy bardzo wysoko ocenia inicjatywę Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego w zakresie przygotowania „Procedury konstruowania modułowych programów nauczania dla form pozaszkolnych”. Procedura ta stanowi cenny materiał metodyczny dla autorów programów szkoleniowych, członków komisji programowych i specjalistów SUP zajmujących się szkoleniem bezrobotnych. Zostanie ona upowszechniona wśród jednostek szkolących współpracujących z urzędami pracy w zakresie szkolenia bezrobotnych.

Godna popularyzacji jest również koncepcja wzbogacenia kursów zawodowych o dwa moduły uzupełniające: moduł „Komunikacja i współpraca” oraz moduł „Aktywny na rynku pracy”. Pierwszy z nich ma na celu zintegrowanie uczestników szkolenia, natomiast drugi — nauczenie absolwentów kursów umiejętności efektywnego poszukiwania pracy.

Urzędy pracy znajdują również w zakładach doskonalenia zawodowego poważnego partnera służącego pomocą w znajdowaniu miejsc pracy dla absolwentów kursów. Obecnie w strukturze ZDZ działa 9 agencji zatrudnienia, które pomogły uzyskać pracę prawie 1700 bezrobotnym. Agencje te wspomagają urzędy pracy w rozpoznawaniu potrzeb szkoleniowych pracodawców oraz pozyskiwaniu ofert pracy dla uczestników szkolenia.

Zakłady doskonalenia zawodowego również chętnie włączają się w działania urzędów pracy w zakresie aktywizacji bezrobotnych poprzez współtworzenie klubów pracy i rozwój usług w dziedzinie informacji i poradnictwa zawodowego. Tym samym działalność zakładów doskonalenia zakładowego nabiera charakteru kompleksowej obsługi bezrobotnych. Poprzez rozszerzanie zakresu usług, automatycznie wzbogaca się skala współpracy i podwyższa poziom świadczeń dla bezrobotnych.

Krajowy Urząd Pracy wysoko ceni otwartość zakładów doskonalenia zawodowego na nowe kierunki kształcenia z jednoczesną kontynuacją tych kursów tradycyjnych, które cieszą się zainteresowaniem na rynku pracy. Wzbogacana jest również oferta ZDZ w zakresie form kształcenia. Wprowadzane są kursy indywidualne, kursy orientacji zawodowej. Uruchomione pierwsze w kraju firmy symulacyjne wg wzorów zachodnich, które zapewniają wysoką efektywność kształcenia. Tak więc zakłady doskonalenia zawodowego korzystają z wieloletnich doświadczeń organizatorów kursów, ale jednocześnie unowocześniają bazę szkoleniową, wprowadzają nowoczesne metody nauczania, szkolą własne kadry. Pozwala to wyrazić przekonanie, że zakłady doskonalenia zawodowego będą nadal odgrywać znaczącą rolę w edukacji dorosłych w Polsce.







**Maciej Prószyński**  
Związek Rzemiosła Polskiego

## **ZAKŁADY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO PARTNEREM ORGANIZACJI RZEMIOSŁA W PROCESIE KSZTAŁCENIA I DOSKONALENIA RZEMIEŚLNİKÓW**

Zakład rzemieślniczy to nie tylko jednostka ekonomiczna powołana do prowadzenia działalności gospodarczej — to również miejsce nauki zawodu. Młodzież wielu pokoleń zdobywa tu umiejętności zawodowe, aby później zasilić kadry dla potrzeb gospodarki.

Obecnie w ponad 60 tysiącach zakładów rzemieślniczych blisko 200 tysięcy młodocianych i pełnoletnich uczniów zdobywa zawód.

Ukształtowana przez lata organizacyjna formuła rzemieślniczego procesu edukacyjnego jest na tyle elastyczna, iż z łatwością dostosowuje się do nowych potrzeb, jakie niosą ze sobą procesy zmian politycznych, gospodarczych i społecznych w naszym kraju. Potwierdzeniem jest rosnąca od kilku lat liczba uczniów z zakładach rzemieślniczych. To rzemiosło w okresie gwałtownego kryzysu w szkolnictwie zawodowym, w miarę swych możliwości wchłaniało młodzież, która utraciła miejsca nauki w likwidowanych szkołach przyzakładowych i spółdzielczości pracy.

Przyczynił się do tego dobrze funkcjonujący system, w którym istotną rolę spełnia nie tylko zakład rzemieślniczy, ale również organizacje rzemiosła: izby rzemieślnicze i cechy realizujące zadania w sferze organizacji i nadzoru przebiegu procesu nauki uczniów w rzemiośle.

Zadania organizacji rzemieślniczych w dziedzinie oświaty zawodowej można określić jako:

- uczestniczenie w procesie nauki zawodu uczniów w rzemieślniczych zakładach pracy (rejestracja umów o naukę, doradztwo prawne i ekonomiczne związane z rozstrzygnięciem problemów wynikających z kształcenia w zakładzie, tworzenie i udostępnianie materiałów programowych i dokumentacji uczniowskiej),

- organizowanie dokształcania i doskonalenia rzemieślników i pracowników ich warsztatów przy współpracy z zakładami doskonalenia zawodowego,
- tworzenie rzemieślniczych komisji egzaminacyjnych i przeprowadzanie egzaminów na tytuły czeladnika i mistrza w rzemiośle.

Działalność oświatowa jest najbardziej widoczną i najbardziej efektywną formą realizacji zadań statutowych organizacji rzemiosła i zajmuje najwięcej miejsca w codziennej pracy cechów i izb rzemieślniczych. Nie może to dziwić, gdyż chociażby tylko w komisjach egzaminacyjnych zasiada ponad pięć tysięcy rzemieślników, wyróżniających się poziomem wiedzy zawodowej i umiejętności praktycznych.

Kształcenie zawodowe w rzemiośle jest więc istotnym źródłem wykwalifikowanych kadr dla usług i drobnej wytwórczości. Szczególnie widoczne to jest w budownictwie i produkcji materiałów budowlanych, usługach bytowych oraz w kompleksie żywnościowym. Kształcenie w rzemiośle przysparza także fachowców sferze rewaloryzacji i pomnażania dorobku kultury materialnej, przygotowując kadry w rzemiosłach artystycznych.

Dla funkcjonowania tego systemu edukacji pozaszkolnej niezbędni są fachowcy potrafiący równie dobrze kierować własnym przedsiębiorstwem, jak i organizować i prowadzić naukę zawodu. Doświadczenie uczy, że wiedza i umiejętności uzyskane w procesie szkolnej nauki wymagają stałego i systematycznego uzupełniania i wzbogacania. Zmuszają do takiego postępowania nowe technologie, nowe materiały, nowe sytuacje na rynku. Stałym i niezawodnym partnerem rzemieślnika, w tym nieustającym procesie doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji, są zakłady doskonalenia zawodowego. Bez obawy błędu można stwierdzić, że w gronie rzemieślników prowadzących zakłady przed 1989 rokiem (czyli w okresie, kiedy wymagano kwalifikacji zawodowych) nie było takich, którzy nie zetknęli się z tą organizacją szkoleniową. Kursy przygotowujące do egzaminu czeladniczego lub mistrzowskiego, kursy doskonalące wiedzę zawodową, kursy pedagogiczne, przygotowanie w dziedzinie organizacji pracy bezpiecznej i zgodnej z przepisami prawa, czy wreszcie zasady marketingu — to były i są tematy interesujące rzemieślników.

Do systematycznej i programowej działalności na rzecz środowiska rzemieślniczego przyczyniło się porozumienie zawarte w 1971 roku przez Związek Rzemiosła Polskiego ze Związkiem Zakładów Doskonalenia Zawodowego, ostatnio odnowione w 1992 r. i w kolejnych okresach poddawane systematycznej ocenie przez obydwie organizacje, zarówno na szczeblu ogólnopolskim, jak i w układzie wojewódzkim. Plonem tej współpracy są dziesiątki tysięcy rzemieślników i ich pracowników, którzy wiedzę zdobytą na kursach ZDZ-tu potwierdzili przed rzemieślniczymi komisjami egzaminacyjnymi i wykorzystują ją w codziennej pracy. W tym miejscu warto cofnąć się do historii.

W roku 1875 powstało w Warszawie Muzeum Przemysłu i Rzemiosła, które było w swojej istocie zakamuflowaną placówką oświatową, stanowiącą odpowiedź na politykę rusyfikacyjną. Prof. Roman Żuliński, założyciel Muzeum, był również inicjatorem powstania w Warszawie czternastu szkół wieczorowych dla czeladników

rzemieślniczych. Można stwierdzić, że duch pozytywistycznej pracy od podstaw, w jakim powstawały wówczas te placówki, towarzyszy do dzisiaj zakładom doskonalenia zawodowego. To zestawienie ma swoje uzasadnienie, gdyż od marca 1935 r. kontynuatorem działalności Muzeum i spadkobiercą jego dorobku stał się Instytut Naukowy Rzemiosła. Decyzję w tej sprawie podjęła wówczas Rada Związku Izb Rzemieślniczych. Nowa forma organizacyjna wkrótce przyjęła się powszechnie i Instytuty powstały w Krakowie, Katowicach, Poznaniu i Grudziądzu. Działalność tych organizacji skierowana była na tworzenie zawodowych kursów krótkoterminowych, szkolenie ogólne, poradnictwo zawodowe, działalność wydawniczą. Wówczas pojawiła się także nowa forma kształcenia nosząca nazwę „Kursy Doskonalenia Zawodowego Rzemiosła”. Były to szkolenia o typowym charakterze doskonalącym, przeznaczone dla samodzielnych rzemieślników — czeladników i mistrzów.

Instytuty Naukowe Rzemiosła przetrwały okres okupacji niemieckiej, prowadząc działalność edukacyjną — oczywiście w okrojonych rozmiarach i formach. Po zakończeniu wojny światowej, już w 1945 roku te placówki oświatowe wznowiły swoją działalność, korzystając często z lokali organizacji rzemieślniczych i ich środków finansowych. Na uwagę zasługuje utworzenie Instytutów Naukowych Rzemieślniczych przez izby rzemieślnicze w Szczecinie i Olsztynie już w 1946 roku. Instytuty — jako rzemieślnicze placówki oświatowo-szkoleniowe powstawały wówczas powszechnie. Wykształcił się układ strukturalny; izba rzemieślnicza zajmowała się organizacją i przeprowadzaniem egzaminów, wydawaniem opinii o kwalifikacjach niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej, rejestracją umów o naukę i nadzorowaniem jej przebiegu, a instytuty prowadziły działalność szkoleniową i wydawniczą, a także udzielały pomocy socjalnej uczniom rzemieślniczym. Jak ważna była rola instytutów rzemieślniczych w owym czasie, kiedy wszelkimi siłami należało nadrabiać zaległości edukacyjne powstałe w okresie pięciu lat wojny, świadczy fakt ewidencjonowania ich działalności z Państwowego Planu Inwestycyjnego i oczywiście przez organizację rzemiosła.

W styczniu 1948 roku Rada Główna Centrali Naukowych Instytutów Rzemieślniczych uchwaliła zmianę nazwy na Związek Zakładów Doskonalenia Rzemiosła, przyjmując jednocześnie jednolitą nazwę dla dotychczasowych instytutów — zakłady doskonalenia rzemiosła. Nowa nazwa tej ogólnopolskiej organizacji nawiązywała niewątpliwie do sprawdzonej formuły kursów „Doskonalenia Zawodowego Rzemiosła”, prowadzonych od 1935 roku.

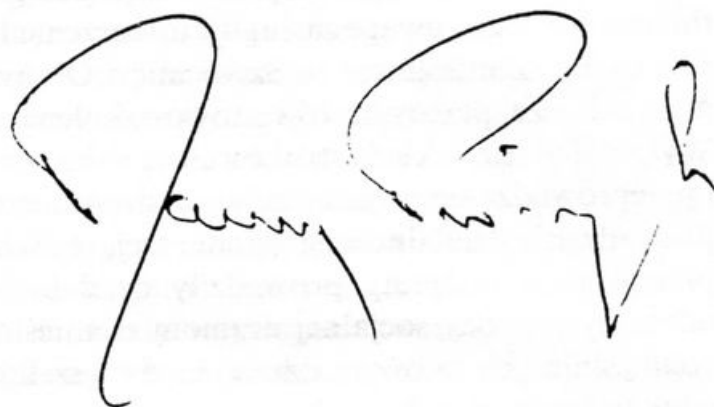
Oceniając działalność instytutów, później zakładów doskonalenia rzemiosła, a obecnie zakładów doskonalenia zawodowego należy stwierdzić, że stworzyły one wielką, życiową szansę dla setek tysięcy rzemieślników, ich pracowników i uczniów, przygotowując ich do samodzielnej pracy zawodowej. Organizacja ta przygotowała wielkie rzesze wykwalifikowanych pracowników dla sfery usług i gospodarki drobnotowarowej, robiąc to także w okresie zafascynowania szkolnictwa potrzebami wielkiego przemysłu.

Z perspektywy lat należy jednoznacznie stwierdzić, że podstawowym partnerem organizacji rzemiosła w procesie kształcenia i doskonalenia zawodowego rzemieśln-



ników były zawsze zakłady doskonalenia zawodowego w kolejnych swoich wciele- niach. Te dwie organizacje łączy nie tylko wspólny historyczny rodowód, ale i obecna działalność, w której ukształtował się model: zakłady doskonalenia zawodowego — kształcą, izby rzemieślnicze — egzaminują.

Jakość produktu i usługi uzależniona jest od wielu czynników materialnych, jak: surowce, maszyny, urządzenia, a także organizacji pracy, ale czynnikiem podstawowym w rzemieślniczym systemie pracy jest człowiek, jego wiedza zawodowa, połączona z umiejętnościami. Im wyższe kwalifikacje zawodowe, a więc i umiejętności — tym wyższa jakość pracy, tym lepszy i bardziej konkurencyjny na rynku produkt. Te oczywiste prawdy nigdy nie straciły znaczenia w działalności zakładów doskonalenia zawodowego i organizacji rzemiosła, które zawsze dążyły do podnoszenia wiedzy zawodowej środowiska i przygotowywały kadry dla całej gospodarki narodowej. To jest istotą współpracy organizacji rzemiosła z zakładami doskonalenia zawodowego obecnie i w przyszłości, gdyż niewątpliwie rola i znaczenie wiedzy zawodowej — stale aktualizowanej — będą rosły w naszym życiu gospodarczym.



**Józef Kowtun**

Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego

## **KILKA REFLEKSJI Z PRZESZŁOŚCI ZZDZ I CO DALEJ?**

Zastanawiałem się czy w warunkach kryzysu społeczno-gospodarczego, w jakim znajduje się nasz kraj należy mówić pozytywnie o przeszłości. Każda moja refleksja z lat mojej pracy w Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego może być

przyjmowana sceptycznie, z niewiarą i negatywnie. Spróbuję jednak. Ci, którzy znają zakłady doskonalenia zawodowego i pozytywne oceny zjawisk im towarzyszących uwierzą. Natomiast ci, którzy nie znają, mogą podważyć prawdziwość danych określających skalę naszego powodzenia. Ryzyko zawsze jest niewątpliwe. Ale zawsze je podejmowałem w pracy i podejmuję obecnie, bowiem uważam, że jest ono jednym z kierunków postępu. Oczywiście nie chodzi tu o oryginalność, ale o odpowiedzialność w działaniu, o umiejętne przewidywanie jego skutków i tych ujemnych i tych dodatnich.

W świetlicy kieleckiego ZDZ za „moich czasów” wisiało hasło (może jeszcze wisi — nie wiem) **„Kto chce, szuka sposobów, kto nie chce, szuka powodów”**. Proszę zwrócić uwagę na głębokość tej sentencji. Preferuje się dążenie do szukania sposobu na sukces. Tak właśnie w całym związku postępowaaliśmy. Nie ulegaliśmy nigdy — cieszę się, że ZZDZ nie ulega i teraz — obozwładniającemu zawołaniu o niemożności. Zresztą nie my jedni rozwijaliśmy się. Trzeba o tym mówić. Nie chodzi o „propagandę sukcesu”, ale o sukces propagandy tego wszystkiego co tworzyło i tworzy dziś teraźniejszość i przyszłość Zakładów Doskonalenia Zawodowego. Przyszłość to nic innego, jak dzień dzisiejszy, tylko trochę dalej.

Związki ZDZ-tów z życiem społecznym i gospodarczym kraju były i są wielorakie. To zaś określa ich siłę, prężność, elastyczność działania — więcej, określa oświatowe powinności wobec społeczeństwa i gospodarki narodowej zarówno tej uspołecznionej jeszcze, jak i tej rynkowej.

Rezultaty pracy ZDZ konsumowane są poza organizacją. Ludzie wykształceni u nas pracują dla innych i dla siebie, zaś wyprodukowane dobra znajdują bezpośrednie zastosowanie w gospodarce, w konsumpcji. Nie zamykaliśmy się więc w sobie. Wszystko to, co czyniliśmy, czyniliśmy z myślą o odbiorcach naszych usług oświatowych.

W tym zakresie byliśmy samowystarczalni. Oznaczało to:

- a) opracowywanie i wydawanie programów kursów i podręczników,
- b) produkcję niezbędnych pomocy dydaktycznych,
- c) realizację inwestycji ułatwiających uczenie się słuchaczom kursów, uczniom szkół, a pracę naszym załogom,
- d) doskonalenie wiedzy wykładowców i instruktorów nauczania zawodu. (Ważną rolę odgrywały „Zeszyty Metodyczne” i „Materiały Szkoleniowe” ZG ZZDZ).

Możliwość podejmowania stosownych decyzji w tym zakresie, nie tylko zresztą na szczeblu centralnym, ale i na poziomie ZDZ, dawało swobodę działania, czyniło to działanie skuteczniejszym. Z perspektywy lat z uwzględnieniem transformacji ustrojowej spojrzenie na te przedsięwzięcia musi być krytyczne, samokrytyczne. Uczyniło to kierownictwo Związku i Zarządy ZDZ. Nie dostrzegam w tym próby dewaluowania własnego wysiłku, ale decyzje pozwalające na przystosowanie się do nowych warunków społeczno-gospodarczych. Może nawet trudniejszych niż w tamtych latach.

Zakłady doskonalenia zawodowego były (są nadal) podmiotem Związku. Posiadały one osobowość prawną, własne statuty i władze, które w sposób suwerenny programowały pracę ZDZ i sprawowały nad nią kontrolę. Samodzielność zakładów



doskonalenia zawodowego była podstawowym warunkiem ich prawidłowego funkcjonowania, zgodnie z potrzebami województwa, regionu czy gminy.

Zakłady wespół z innymi organizacjami tworzyły jeden Związek. A ten Związek funkcjonował sprawnie dlatego, że obowiązywały w nim wspólne założenia funkcjonowania, choć szczegóły i formy rozwiązań w ZDZ były i muszą być różne.

Wśród pracowników i społeczników panował w tym względzie jednolity pogląd. Zakładom doskonalenia zawodowego potrzebny był Związek, a Związkowi potrzebne były samodzielne zakłady.

W „poprzednich latach” popełniano wiele błędów, były zakazy, nakazy, było paraliżowanie inicjatyw. Jednak wiele decyzji stymulowało postęp w technice, nauce, oświacie, kulturze i wreszcie w całej gospodarce. Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego należał do tych organizacji, które właśnie rosły w siłę i rozwijały się. Tendencja ta przekreślała próby jego rozwiązania i w latach pięćdziesiątych, siedemdziesiątych, osiemdziesiątych, a nawet i dziewięćdziesiątych. A działało się tak dlatego, że u podstaw naszej działalności leżała — taką sytuację mamy i obecnie — społeczna potrzeba działania, siła niezależna i ekonomiczna. Samofinansowanie swojej działalności, rozsądne i oszczędne gospodarowanie własnymi środkami stworzyło możliwość przewyciężenia „niezgodności” prawnych i „zamachów” na nasz byt. Nie łamaliśmy prawa — tego czynić nie wolno i dziś. Natomiast własnymi samodzielnymi decyzjami i propozycjami to prawo wzbogacaliśmy — proponowaliśmy zmiany.

Zakłady Doskonalenia Zawodowego nie były i nie są ogarnięte niemocą.

Mam świadomość, że obojętnie w jakim okresie one się znajdowały, ich samodzielność determinowana była sytuacją w gospodarce, w której nikt sam, bez współpracy z innymi działać nie mógł.

Samodzielność więc to przede wszystkim uświadomienie sobie konieczności i motywacja do spełnienia obowiązku.

Żadna samodzielność, ktokolwiek i gdziekolwiek by ją miał — sędzę — nie może być samowolą, samodzielnością nieograniczoną, funkcjonującą poza prawem i poza interesem społecznym.

Z samodzielności więc trzeba umieć korzystać. Nie jest to takie proste. Wielu ludzi samodzielność rozpatrywało w kategoriach władzy. Na prezesa, dyrektora, kierownika patrzyło się (chyba i obecnie niewiele się zmieniło) przez pryzmat rzekomych przywilejów, „dodatkowych” apanaży itp. Chciałoby się mieć to wszystko, ale bez obowiązków. Moim zdaniem samodzielność idzie w parze właśnie z obowiązkami. Brak świadomości tego faktu może spowodować komplikacje w zakresie efektywności zarządzania, kształtowania układów „góra—dół” i odwrotnie. A zatem spełnianie obowiązków, to przede wszystkim podejmowanie decyzji w tym oczywiście trudnych, niepopularnych, a nawet takich, które powodują niezadowolenie u jednostek i kolektywów.

Nadrzędność interesu organizacji i jej ogniw była i jest nadal tego najczęstszym powodem. Im wyżej — widać lepiej, ale nie zawsze dokładniej. Troszczyłem się zatem o kontakty z pracownikami, działaczami społecznymi, chyba nie zawsze docenianymi obecnie (może czegoś nie rozumiem, albo się mylę). Praca wciąż mnie pasjonowała

i inspirowała do niepokoju o dzień dzisiejszy, a przede wszystkim o jutro Związku. Nie chodziło tu tylko o likwidację ewentualnych zagrożeń, ale również o polepszenie warunków pracy i zwiększenie gotowości pracowników do świadczenia usług oświatowych społeczeństwu i gospodarce narodowej.

Czasem się zastanawiam nad tym — rozwiązanie jakich kompleksowych problemów zakładów doskonalenia zawodowego zdecydowało o powodzeniu i pozytywnych osiągnięciach?

**Po pierwsze** — Umocniliśmy społeczny charakter naszej organizacji. Oznaczało to uczestnictwo wielu tysięcy społeczników, wykładowców, instruktorów nauczania zawodu w formułowaniu i elastycznej realizacji programów działania zakładów i Związku. Miało to wpływ na efektywność i sprawność funkcjonowania wszystkich ogniw organizacji. Realizowany bowiem był własny plan tworzony przez każdego.

Kadra pedagogiczna wyróżniała się wysokim stopniem poczucia integracji ze Związkiem jako pracodawcą i konkretnymi zakładami, szkołami i warsztatami. To poczucie więzi w kategoriach racjonalnych i emocjonalnych miało dla działalności ZZDZ wyjątkowe znaczenie. Z jednej strony tworzyło wymierne wartości, z drugiej budziło wysokie morale pracownicze.

**Po drugie** — Działaniami zarządów zakładów i nie tylko, udało nam się upowszechnić wśród pracowników pogląd o ich usługowych funkcjach wobec społeczeństwa i gospodarki. Nierozumienie tego faktu mogło i może być powodem upadku różnych ogniw ZDZ, a nawet i Związku.

**Po trzecie** — Prawidłowa struktura wewnętrznej organizacji, co pewien czas doskonalona. Wysoka pozycja rad zakładów, zarządów i ich prezesów — faktycznych gospodarzy naszych dóbr. Właściwe stosunki między Zarządem Głównym a zakładami pozbawione arbitralnych decyzji — oto kolejne tytuły rozwiązanych spraw.

**Po czwarte** — Rozwiązanie problemów z zakresu organizacji i zarządzania miało zasadniczy wpływ na efektywność naszego działania. Jej miernikiem była nasza niezależność ekonomiczna.

**Po piąte** — Realizacja programu praktycznego nauczania zawodu. ZDZ uczą pracy w toku produkcji. Było to nasze wielkie osiągnięcie — nie zawsze doceniane przez specjalistów szkolnictwa zawodowego.

Oczywiście istniało wiele spraw, których nie udało się rozwiązać zakładom i Zarządowi Głównemu. Do nich zaliczam:

1. Niedostateczną jeszcze własną sieć ośrodków, dobrze wyposażonych w pomoce dydaktyczne.

2. Zbyt długi cykl wydawania programów i podręczników. Nie dysponowaliśmy dostateczną bazą poligraficzną. Zapotrzebowanie na kurs rodziło się z dnia na dzień, a podręcznik 2—3 lata. Na szczęście teraz już ten problem nie występuje.

3. Słabe zaopatrzenie w materiały i surowce potrzebne do realizacji praktycznego nauczania zawodu. To już jest nieaktualne.

4. Brak spójnego systemu doskonalenia wiedzy wykładowców. Mieliśmy ich ponad 20 tys. Nie wiedzieliśmy do końca, jak z nimi pracować. Kursy prowadziliśmy

prawie w 500 zawodach i specjalnościach. Niedostatecznie też pracowaliśmy z instruktorami praktycznej nauki zawodu.

6. Słabe zainteresowanie naukowców zajmujących się oświatą dorosłych problematyką ZDZ. Ich uwaga koncentrowała się głównie — moim zdaniem niesłusznie — na kształceniu dorosłych w systemie szkolnym. Oczywiście ten obszar oświaty był bardzo ważny, ale nie mniej ważne jest to, co robią ZDZ w systemie pozaszkolnym. By zwiększyć zainteresowanie problematyką naukowo-badawczą w ZDZ rozważaliśmy nawet możliwość powołania instytutu kształcenia dorosłych lub naukowy zakład andragogiki. Niestety nie wyszło to nam.

Z troską odnosiliśmy się do naszych niedomagań, kłopotów czy błędów. Szukaliśmy przyczyn, jednak bez żadnej nerwowości. Byliśmy rzecznikami konsekwentnych działań, odpowiedzialnych i skutecznych. Z satysfakcją stwierdzam, że taki stosunek do pracy ZZDZ obowiązuje i dziś. To ważne. Bowiem w kształceniu dorosłych kroki pozorne to stracony czas nie gwarantujący postępu.

Pracowaliśmy nad programami „ZZDZ-2000”. Wielu się dziwiło, że to czyniliśmy w trudnym okresie, w którym nie wiadomo było, jak będzie funkcjonowała gospodarka przyszłych lat. A dziś wiemy? Może warto rozpocząć pracę nad nowym programem „ZZDZ-2000”, godnym naszych aspiracji przystąpienia do Unii Europejskiej. A to wymagałoby zwiększenia skutecznych działań Związku, dalszego wzmocnienia jego roli i funkcji. Innego spojrzenia na struktury ZDZ. Większego zaangażowania kadr naukowych w życie naszej organizacji.

Przemiany polskiego świata pracy w mniejszym stopniu niż w krajach uprzemysłowionych wiążą się z techniką, a bardziej z przekształceniami gospodarczymi i związanymi z nimi formami własności. W Polsce mamy dziś 1,7 mln prywatnych przedsiębiorstw poza rolnictwem. Pracuje w nich kilka milionów ludzi. Los ich już dziś, w jak najbardziej bezpośredni sposób zależy od szybkości, konsekwencji i powodzenia przemian ustrojowych.

W styczniu 1995 r. było zarejestrowanych 2 875 000 bezrobotnych. Nadal bez pracy jest więcej kobiet — 52,2%.

Tymczasem niemal cały system kształcenia zawodowego nastawiony jest na zaspokajanie potrzeb gospodarki państwowej, w mniejszym stopniu gospodarki rynkowej.

Zmiany systemowe, które zachodzą w kraju, rewidują nie tylko pewne dogmaty ideologiczne, ale i oświatowe. W ich świetle coraz wyraźniej widać jej słabości, a nawet anachroniczność tym bardziej, że kształcenie trzeba prowadzić przy niedoborze pracy.

Warto więc inaczej spojrzeć i na oświatę dorosłych, a ponieważ ZDZ są jej trwałym elementem i na Zakłady Doskonalenia Zawodowego. Oświata dorosłych musi uwolnić się od monotonii organizacyjnej zastępując ją różnorodnością i elastycznością oferowanych form edukacyjnych, musi sięgać po rozwiązania niekonwencjonalne, stać się bardziej samorządną i uspołecznioną.

Fundamentalnym problemem naszych czasów jest narastająca konieczność zmian zawodu w stosunku do pewnych grup pracowników. Ludzie zmieniający zawód to



nowa kategoria uczestników oświaty dorosłych we współczesnym świecie.

Piszę o tym nie dlatego, by kogokolwiek pouczyć. Cenię przeszłość ZZDZ. Jestem z niej dumny. Ale z niezwykłą troską odnoszę się do jego przyszłości. Sądzę, że odwagi nam nie zabraknie, ale czy wystarczy siły i środków.

\* \* \*

Rodowód obecnego Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego sięga początków XX wieku. Wówczas to powstały Instytuty Naukowe Rzemiosła.

Związek nasz powstał 23 czerwca 1946 r. W 1996 r. będzie 50 rocznica. Proponuję więc, aby:

- Opracować program „ZZDZ-2000” (może nieco dalej). Uruchomić dla tego siły i środki nie tylko ZDZ.
- Zorganizować Sesję Naukową na temat (roboczy) **Oświata dorosłych dziś i jutro i w niej rola Zakładów Doskonalenia Zawodowego,**
- Zwołać w czerwcu 1996 r. Krajową Radę ZZDZ i przyjąć program „ZZDZ-2000” (50 rocznica powstania Związku).

Nie wykluczam stosownych inicjatyw Zakładów Doskonalenia Zawodowego.

**Jacek Kwiatkowski**  
Prezes ZDZ Katowice

## **ZAKŁAD DOSKONALENIA ZAWODOWEGO — — WIELOFUNKCYJNE STOWARZYSZENIE OŚWIATOWE**

Mający blisko 70-letnie tradycje kształcenia zawodowego dorosłych Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach, powstał 20 grudnia 1926 r. pod nazwą Śląski Instytut Rzemieślniczo-Przemysłowy. W okresie międzywojennym nasza działalność koncentrowała się na przygotowywaniu kadr dla repolonizującego się rzemiosła na Górnym Śląsku. Kolejne lata przynosiły rozwój zakresu działania i stosowanych form kształcenia.

Dzisiaj katowicki ZDZ jest jednym z największych w kraju stowarzyszeń oświatowych. Zachowując swój samorządowy charakter liczy 300 członków zwyczajnych

i kilku współpracujących członków prawnych. Obszar działania Zakładu obejmuje trzy województwa: bielsko-bialskie, częstochowskie i katowickie.

Realizując podstawowy cel statutowy — społeczno-zawodowej edukacji społeczeństwa, mamy ambicje być uniwersalną organizacją oświaty zawodowej o bardzo szerokim spektrum działania.

Zakres tego działania wyznaczają z jednej strony rozmiary kształcenia, a z drugiej różnorodność form. Obejmujemy swym zasięgiem zarówno formy szkolne, jak nieszkolne — kursy i seminaria.

W formach szkolnych kształcimy zawodowo młodzież i dorosłych, oferując kształcenie na wszystkich poziomach edukacji zawodowej. Od zasadniczych szkół zawodowych, poprzez kształcenie na poziomie szkół średnich i studiów policealnych, aż do wyższej szkoły zawodowej. Uruchomiona w październiku 1993 r. Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania była pierwszą w regionie niepaństwową uczelnią wyższą.

Rozwinięciem tej oferty jest fakt, że wśród 12 prowadzonych szkół różnorodnych typów występują szkoły publiczne, niepubliczne oraz niepubliczne z uprawnieniami szkół publicznych.

Łącznie w szkołach Zakładu kształci się w roku szkolnym 1994/95 1700 uczniów i studentów.

Kształcenie zawodowe organizowane przez zakłady doskonalenia zawodowego jest uzupełnieniem państwowego systemu oświaty, zwłaszcza w formach szkolnych.

Wyjątkowo istotne znaczenie odgrywają ZDZ w sferze kształcenia kursowego. Jest to szczególnie wyraziste w przypadku Zakładu katowickiego, zdecydowanie największego w kraju. W 1994 roku liczba osób kończących różnorodne formy kształcenia, doskonalenia i re kwalifikacji wyniosła 45 500 osób. Łączna liczba absolwentów naszych kursów w całej historii Zakładu sięga 1 550 000 osób.

Wykazując się takimi rozmiarami działalności kursowej Zakład jest ważnym partnerem dla instytucji i organów odpowiedzialnych za kształtowanie systemu oświaty zawodowej i rynku pracy w regionie. Istotnym wsparciem pozycji ilościowej jest wszechstronność oferty szkoleniowej, jej wysoki poziom merytoryczny i stała dążność do rozwoju, modernizacji i uelastycznienia programów, doskonalenia kadry i bazy dydaktycznej, wprowadzenia nowatorskich form organizacyjnych.

Ważnym przedsięwzięciem roku 1994 było zorganizowanie, najpierw w Katowicach, a następnie w Bielsku-Białej, kształcenia bezrobotnych w tzw. firmach symulacyjnych. Te nowatorskie w warunkach polskich specjalistyczne ośrodki kształcenia pracowników menedżersko-administracyjnych wykorzystują wzorzec niemiecki „U-bungsfirma”. Charakteryzują się one najnowocześniejszą bazą dydaktyczną, mocno nasyconą komputerami, bardzo intensywnym kształceniem (po 8 godz. dziennie przez 26 tygodni) oraz autorskim programem nauczania, w którym zajęcia praktyczne sięgają ponad 80%. Formuła tego szkolenia zorganizowana przez ZDZ Katowice w porozumieniu z Wojewódzkimi Urzędami Pracy sprawdziła się w praktyce, owocując podjęciem pracy przez 100% bezrobotnych kończących pierwszy cykl kształcenia. Intensywna współpraca Zakładu z rejonowymi i wojewódzkimi urzędami pracy oparta



na zawartych porozumieniach sprawiła, że w ostatnich latach rekwalifikowaliśmy ponad 10 tys. bezrobotnych. Uzyskali oni kwalifikacje zawodowe w ponad 100 zawodach i specjalnościach.

Oprócz oferty szkoleniowej katowicki ZDZ oferuje również bezrobotnym możliwość porad prawnych, a także uzyskania stałej pracy. Jest to możliwe dzięki zorganizowaniu w naszej strukturze 5 Biur Pośrednictwa Pracy „Profesja”, które pośredniczą między poszukującymi pracy a pracodawcami. Biura te stanowią dla nas także element rozpoznawania sytuacji rynku pracy i korelowania oferty szkoleniowej z potrzebami gospodarki regionu.

Cechą wyróżniającą katowicki Zakład jest fakt bardzo ścisłej współpracy naszych warsztatów i ośrodków szkoleniowych ze szkołami zawodowymi prowadzonymi przez kuratoria oświaty. W wyniku zawartych przez Zarząd Zakładu umów na świadczenia przez ZDZ usług oświatowych w zakresie praktycznej nauki zawodu, zdobywa aktualnie kwalifikacje zawodowe ok. 900 uczniów tych szkół. Niezależnie od realizowanej praktycznej nauki zawodu dla uczniów szkół zawodowych i własnych młodocianych pracowników, warsztaty szkoleniowe wykonują szereg wyrobów finalnych i usług. Wśród nich rodzinę 5 typów spawarek transformatorowych, wiertarki stołowe i słupowe, tokarki stołowe, podnośniki hydrauliczne, maszyny rolnicze oraz kontenery sanitarne. Uzupełnieniem produkcji finalnej są wyroby kooperacyjne i usługi elektryczne, mechaniczne i odzieżowe świadczone dla odbiorców krajowych i na eksport.

Dopełnieniem różnorodności form naszej działalności jest zorganizowane na terenie województwa katowickiego i bielskiego 4 wojewódzkich Ośrodków Egzaminowania Kierowców, w których przystępuje do egzaminu ponad 53 tys. osób.

Zarządzanie tak zróżnicowaną, a równocześnie wielką strukturą oświatową, liczącą ponad 60 jednostek organizacyjnych i zatrudniającą blisko 500 pracowników etatowych oraz ponad 1500 kontraktowych, wymaga wiele wysiłku i dużej aktywności całej załogi. Jednostki organizacyjne zatrudniające od kilku do 50 osób posiadają znaczny zakres kompetencji, samodzielności i odpowiedzialności. Staramy się kierować Zakładem poprzez formułowanie indywidualnych zadań dla poszczególnych jednostek, które winny składać się na podstawowy cel statutowy całości. Elastyczna formuła zarządzania jest silnie wspierana poprzez system ekonomiczny pozwalający ustalać wyniki jednostkowe, z którymi ściśle związane są warunki wynagradzania. Generalne kierownictwo zapewnia Zarząd Zakładu, którego kompetencje pozwalają skutecznie koordynować działalność bieżącą jednostek terenowych, konstruować cele rozwojowe oraz zapewniać środki ich realizacji. Rolą Zarządu jest zapewnienie zgodności podejmowanych przedsięwzięć z potrzebami regionu poprzez ścisłą współpracę z urzędami pracy i kuratoriami oświaty, organami samorządu gospodarczego i terytorialnego oraz podmiotami gospodarczymi.

Szczególne wagę przywiązujemy do systematycznego rozwoju naszej kadry, zapewniając różnorodne formy szkoleniowe w kraju i zagranicą. Jest to możliwe dzięki utrzymywanym kontaktom z niemieckimi instytucjami oświatowymi Carl Duisberg

Gesellschaft (CDG), Senior Experten Service (SES), SRS oraz szwedzką — AMU. Również wygranie przetargu na udział w tzw. TORze-9, czy też na współpracę z funduszem europejskim STRUDER pozwala na doskonalenie naszej pracy.

**Jerzy Skutecki**

Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Szczecinie

## **KIEROWANIE ZAKŁADEM DOSKONALENIA ZAWODOWEGO POPRZEZ CENTRA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO**

Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego w Szczecinie jest najstarszą w Szczecinie, bo istniejącą od 1946 roku i największą organizacją oświaty zawodowej województwa szczecińskiego. Swoje agendy rozmieszczone na terenie województwa, w takich miejscowościach, jak: Szczecin, Świnoujście, Stargard, Nowogard, Trzebiatów, Łobez i Kamień Pomorski.

Działalność oświatową realizuje w czterech Zasadniczych Szkołach Zawodowych, w siedmiu warsztatach szkoleniowych i dziesięciu ośrodkach kształcenia zawodowego, kształcąc młodzież i dorosłych w formach szkolnych i pozaszkolnych na kursach i seminariach.

Od 1990 r. zmiany gospodarcze i społeczne oraz utrata stałego zleceniodawcy, jakim były państwowe zakłady pracy, załamanie się gospodarcze warsztatów szkoleniowych oraz pogorszenie się dochodów ludności spowodowały w Zakładzie spadek przychodu w stosunku do ponoszonych kosztów. Straty były duże, co spowodowało konieczność zmniejszenia zatrudnienia i zamrożenia wynagrodzenia, a co za tym idzie niezadowolenie pracowników. Stan zapaści trwał krótko, Zarząd i załoga zmobilizowały się szybko, określiły kierunki zmian organizacyjnych, aby dotychczasowe cele i zadania oraz charakter stowarzyszenia mogły być zachowane.

W minionych latach wszystkie jednostki terenowe sterowane były bezpośrednio z Zarządu w Szczecinie, gdzie poszczególne komórki odpowiednio rozbudowane, miały wpływ i wydawały decyzje o wszystkim.

W połowie 1992 r. zreorganizowano sposób zarządzania jednostkami terenowymi.

WZDZ w Szczecinie jako związek stowarzyszeń zrzeszony w Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego posiada osobowość prawną. Osobowość ta nie jest przenoszona na jednostki i komórki organizacyjne w terenie. Prezes Zarządu wykonuje

czynności przewidziane w Kodeksie Pracy dla kierownika zakładu. Do sprawowania nadzoru nad działalnością jednostek i komórek organizacyjnych, do inicjowania kierunków działalności i zamierzeń jednostek oraz do statutowej obsługi władz Zakładu powołano Biuro Zarządu składające się z pięciu pracowników, głównych specjalistów i samodzielnych pracowników. Przenosi ona na jednostki program uchwalony przez Krajową Radę ZZDZ i realizowany przez Zarząd Główny w zakresie oświaty zawodowej. Zarząd Zakładu w imieniu WZDZ prowadzi swoją działalność w oparciu o pełny zewnętrzny rozrachunek gospodarczy.

Pozostałe jednostki zorganizowano w cztery terenowe Centra Kształcenia Zawodowego w Szczecinie, Świnoujściu, Trzebiatowie i Stargardzie. W skład każdego Centrum Kształcenia Zawodowego wchodzi:

- Zasadnicza Szkoła Zawodowa (Technikum),
- warsztaty szkoleniowe,
- Ośrodki Kształcenia Zawodowego,
- komórki obsługujące Centrum.

Centra Kształcenia Zawodowego są jednostkami organizacyjnymi o niewyodrębnionej działalności, posiadają konta bankowe, prowadzą działalność na podstawie własnego wewnętrznego ograniczonego rachunku gospodarczego. Centrum tworzy gospodarczą całość jednostek wchodzących w jego skład, utrzymuje się z własnych przychodów pochodzących ze sprzedaży wyrobów i usług powstałych w wyniku praktycznej nauki zawodu, z działalności kursowej i z innych wpływów. Centra przejmują koszty utrzymania Biura Zarządu przekazując na to określony procent do własnych przychodów. Każdego roku Zarząd WZDZ zatwierdza zasady systemu ekonomiczno-finansowego regulujące wszelkie rozliczenia wewnątrz oraz zobowiązania Centrów i Biura Zarządu w stosunku do budżetu państwa.

Dyrektor Centrum upoważniony jest przez Prezesa Zarządu w zakresie gospodarowania majątkiem Centrum, do prowadzenia obrotów i rozliczeń z bankami, zakupu lub sprzedaży środków trwałych i wyposażenia, do zatrudniania pracowników, przyjmowania zleceń produkcyjnych i usługowych, uruchamianiu kursów, podpisywania umów i porozumień, uzgadniania cen, wydawania świadectw i zaświadczeń. Jednym słowem Dyrektor Centrum posiada wszelkie możliwości zarządzania powierzonym majątkiem i zatrudnionymi pracownikami.

Dochód z działalności Centrów, po potrąceniu stosownych podatków, w pierwszej kolejności przeznaczony jest na cele statutowe, przez które rozumie się zasilenie funduszy zakładowych i tworzenie oświatowych funduszy celowych WZDZ.

Przed Centrami postawiono podstawowe zadania — dostosowanie oferowanych usług do potrzeb regionalnej gospodarki rynkowej poprzez unowocześnienie bazy dydaktycznej i wprowadzenie nowych kierunków kształcenia, silne powiązanie z Rejonowymi Urzędami Pracy, przeniesienie doświadczeń niemieckich i szwedzkich w zakresie rekwalifikacji bezrobotnych.

Po niespełna trzech latach wysiłków, na koniec 1994 roku, osiągnięto dodatni wynik finansowy. W tym czasie utrzymano na właściwym poziomie liczbę szkolonych



na kursach i uczących się w szkołach, we wszystkich miejscowościach zachowano posiadane agendy i ich bazę. Rozwinięto sieć pracowni specjalistycznych, wyposażono pracownie w urządzenia dydaktyczne i komputery. Centra łącząc w sobie szkołę, warsztaty szkoleniowe i ośrodki kształcenia kursowego stworzyły silne jednostki dydaktyczne konkurujące na rynku oświatowym z kuratorskimi Centrami Kształcenia Ustawicznego.

Zrestrukturyzowano zatrudnienie, co pozwoliło na 30% jego zmniejszenie, a zarazem wyzwoliło ukryte zasoby energii i zdolności oraz wzrost aktywności pracowników do działania na własnym terenie dla pozyskiwania zleceń szkoleniowych i usługowych. Pozostawione przed Centrami podstawowe zadania są prawidłowo realizowane. Kadra kierownicza Centrów poprzez bezpośrednie kontakty z władzami miast i gmin, kierownictwem Rejonowych Urzędów Pracy i dyrektorami przedsiębiorstw zdobywa rozeznanie potrzeb szkoleniowych na rynku pracy i zbliża pracodawców do oferowanych przez Centra możliwości kształcenia.

**Antoni Górski**  
Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Słupsku

## **WSPÓŁPRACA ZAKŁADU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO Z LOKALNYMI WŁADZAMI, ORGANIZACJAMI I ZAKŁADAMI PRACY**

Samodzielność Zakładu Doskonalenia Zawodowego ma charakter jedynie prawny i ekonomiczny. Statutowe zadania naszego Stowarzyszenia budowane są przede wszystkim na kontaktach ze środowiskiem, dla którego działają Ośrodki Kształcenia Zawodowego, Szkoły i Warsztaty Szkoleniowe ZDZ.

Potencjalnym obiektem zainteresowania Zakładu jest każdy człowiek, który może być słuchaczem, uczniem i kooperantem naszych placówek.

Uporządkowaną i celową działalność zakład szkolący prowadzić może jedynie w porozumieniu z wyspecjalizowanymi instytucjami i organizacjami.

Partnerów podpowiada nam zarówno tradycja, jak i aktualne potrzeby zmieniających się szybko realiów gospodarczych. Swoista klasyfikacja tych kontaktów oparta na



kryteriach rozwiązywania wspólnych problemów, częstotliwości spotkań na różnych szczeblach terytorialnych. Na pierwszy plan w ostatnich latach wysuwa się współpraca z Wojewódzkimi i Rejonowymi Urzędami Pracy. Koszalińskie i Słupskie to rejony wysokiego bezrobocia, szczególnie dotkliwego dla mieszkańców wsi, kobiet, młodzieży i osób niepełnosprawnych.

Aktywne formy walki z bezrobociem to nade wszystko działania edukacyjne przez rekwalifikację i doskonalenie zawodowe. Na tym polu wspólnie z Urzędami Pracy uzgadniamy prognozy, prowadzimy poradnictwo zawodowe, uczymy aktywnego zachowania bezrobotnych w poszukiwaniu pracy. Zakład nasz w ubiegłym roku przeszkolił dwa tysiące bezrobotnych. Pracownicy Zakładu są stałymi członkami Wojewódzkich i Rejonowych Rad Zatrudnienia.

Kuratoria Oświaty sprawują od lat nadzór merytoryczny nad placówkami szkolnymi i pozaszkolnymi Zakładu. Kontakty te mają wyraźnie charakter partnerski zarówno z pracownikami Kuratorium, jak i dyrektorami wielu szkół, zwłaszcza zawodowych. Zakład Doskonalenia Zawodowego korzysta często z bazy dydaktycznej i kadry wykładowców i instruktorów tych szkół.

Współpracujemy również z Poradniami Psychologiczno-Pedagogicznymi, działającymi na terenie obu województw. Uczestniczymy w ich posiedzeniu dając pełną informację w zakresie naszych możliwości edukacyjnych.

Z Izbą Rzemieślniczą łączą nas tradycją utrwalone więzy. Pola wspólnych zainteresowań to pedagogiczne doskonalenie mistrzów, udział w Izbowych Komisjach Egzaminacyjnych na tytuły kwalifikacyjne.

Kształcenie zawodowe pracowników zbliżyło nas do Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowego Dozoru Technicznego, Wydziałów Komunikacji i Budownictwa, Urzędów Wojewódzkich. Tam szukamy doradztwa fachowego, autorów programów i skryptów.

Działalność szkoleniowo-produkcyjna Zakładu została szczególnie ukierunkowana na współpracę kooperacyjną ze stoczniami, elektrociepłowniami, zakładami branży metalowych.

Zakład jest członkiem Koszalińskiej Izby Gospodarczej, jest to również droga do promocji naszej działalności i szansa na nowe kontakty.

Działalność szkoleniowa i produkcyjna wiąże nas od lat z zakładami państwowymi, prywatnymi, spółdzielniami, zakładami pracy chronionej i rzemiosła.

**Mariusz Mikołajczak**  
Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Poznaniu

## **CENTRUM KSZTAŁCENIA W POZNANIU**

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu kształci młodzież i dorosłych od 1931 roku. Obecnie działa na terenie 5 województw — poznańskiego, pilskiego, kaliskiego, konińskiego i leszczyńskiego — posiadając na terenie każdego z nich ośrodek wojewódzki i ośrodki terenowe.

Zarząd i ośrodki kształcenia w Poznaniu miały swoją siedzibę w części budynku dzierżawionego od Izby Rzemieślniczej. Wysokie koszty dzierżawy pomieszczeń, brak możliwości przystosowania istniejącej substancji budynku do celów nowoczesnego kształcenia wymogły na Zarządzie Zakładu konieczność adaptacji własnego budynku dla celów szkoleniowych.

W wyniku połączenia dwóch odległych od siebie tylko o 7 km warsztatów szkoleniowych opustoszały budynki administracyjne i hale warsztatowe w Poznaniu przy ul. Jeleniogórskiej 4/6.

Pod koniec 1992 roku rozpoczęto przebudowę hal warsztatowych na sale wykładowe i pracownie specjalistyczne.

Od września 1993 roku w byłych pomieszczeniach warsztatowych rozpoczęło działalność Centrum Kształcenia ZDZ.

W budynku funkcjonuje osiem sal, w tym pracownie specjalistyczne: fryzjerska, kosmetyczna, szwalnicza, krawiecka, przewozu materiałów niebezpiecznych, komputerowa.

Obecnie trwają prace nad zakończeniem modernizacji i adaptacji drugiej części hali, w której będą mieściły się cztery sale — w tym pracownia symulacyjna — oraz hol i palarnia. W adaptowanych pomieszczeniach znalazły miejsce bufet i szatnia. Były budynek administracyjny warsztatu zajęły ośrodki kształcenia i Zarząd Zakładu. Po oddaniu drugiej części adaptowanego budynku — kwiecień 1995 r. — były warsztaty szkoleniowe będą bazą szkoleniową, spełniającą warunki nowoczesnego kształcenia.

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu oprócz tradycyjnych form kształcenia kursowego prowadzi szkoły i kursy długoterminowe. W nowym budynku Centrum Kształcenia prowadzona jest nauka w Policealnym Studium Kosmetycznym, Studium Kupieckim i Policealnym Studium Informatycznym, a także na kursach krawieckich i fryzjerskich. Nauka w szkołach trwa dwa lata i kończy się — prócz Studium Kupieckiego — uzyskaniem tytułu technika.

Na trzyletnich kursach krawieckich słuchaczki uzyskują przygotowanie do egzaminu czeladniczego przed Komisją Izby Rzemieślniczej w Poznaniu. Po uzyskaniu tytułu czeladnika mogą uczęszczać na kurs uzupełniający z zakresu ZSZ i zdać egzamin przed Komisją Kuratorską. Pozytywnie zdany egzamin potwierdzony zostaje świadectwem ukończenia ZSZ dla eksternów.

Na trzyletnich kursach fryzjerskich — tytułem eksperymentu — przygotowujemy uczniów równoległe do egzaminu na tytuł czeladnika i do egzaminu eksternistycznego z zakresu ZSZ. W obydwu przypadkach po uzyskaniu świadectw ZSZ absolwenci mają możliwość kontynuowania nauki w technikum.

W WOKZ w Kaliszu od listopada 1991 roku — na podstawie upoważnienia Wojewody Kaliskiego — działa Ośrodek Egzaminowania Kandydatów na kierowców. Na potrzeby Ośrodka Egzaminowania przeznaczony został cały parter budynku głównego wraz z zapleczem technicznym o pow. 800 m<sup>2</sup> oraz utwardzony teren o pow. ok. 11 000 m<sup>2</sup>, na którym utworzono place manewrowe do oceny umiejętności egzaminowanych.

Ośrodek Egzaminowania dysponuje 8 samochodami osobowymi, samochodem ciężarowym, autobusem, ciągnikiem rolniczym oraz motorowerem i rowerami. Ośrodek posiada własny warsztat samochodowy, który zapewnia pełną sprawność techniczną pojazdów.

W ubiegłym roku w Ośrodku Egzaminowania przeegzaminowano 28 431 osób, przeprowadzono 18 336 egzaminów praktycznych.

# Kształcenie i doskonalenie dorosłych

*Marta Kicińska-Galkowska*  
*Zarząd Główny*  
*Związku Zakładów*  
*Doskonalenia Zawodowego*

## **Nowe kierunki kształcenia kursowego**

Podstawową jednostką organizacyjną systemu kształcenia kursowego zakładów doskonalenia zawodowego są ośrodki kształcenia kursowego (okz). Sieć ośrodków pokrywa cały kraj. Jest ich około 350. Zatrudnieni są w nich wyspecjalizowani, profesjonalni organizatorzy kursów. Stała kadra zatrudniona w pionie kształcenia kursowego na terenie kraju liczy około tysiąca osób.

Zakłady doskonalenia zawodowego kojarzą się opinii publicznej z kursami dla kierowców, kursami bhp oraz kursami rzemieślniczymi. Wiąże się to z rzemieślniczą tradycją. Zakłady wywodzą się z rzemiosła i historycznie pozostają z nim związane od przeszło stu lat. Jednakże, w okresie Polski Ludowej, stanowiły silne zaplecze oświaty państwowej, umożliwiając setkom tysięcy osób uzyskanie kwalifikacji robotniczych i mi-

strzowskich na organizowanych dla nich kursach.

Wprowadzenie ustawy o działalności gospodarczej z dn 23 XII 1988 r. umożliwiło uruchamianie ośrodków kursowych wszystkim zainteresowanym. Powstał niekontrolowany rynek usług edukacyjnych, także w dziedzinie kursowego kształcenia zawodowego.

Ośrodki ZDZ wyróżniają się wśród innych przede wszystkim wielofunkcyjnością. Poza kursami, w których są wyspecjalizowane, od kilku lat mają zdolność do zorganizowania każdego kursu, zgodnie z zamówieniem klienta. Silna konkurencja zmusza je do zwiększenia elastyczności, a wypracowana przez lata kultura firmy, za cechę wyróżniającą na rynku uznaje rzetelność świadczonych usług.

Dzisiejszy wizerunek Zakładów Doskonalenia Zawodowego zróżnicowany jest lokalnie.

Oferta zakładów dostosowywana jest do potrzeb lokalnego rynku pracy, a tradycyjne kierunki kształcenia, takie jak spawanie, palacz kotłów c.o., obsługa dźwigów, kursy obsługi maszyn, kursy dla konserwatorów maszyn i urządzeń, elektromechaniczne, ślusarskie, budowlane, gastronomiczne rozszerzone o no-



we: księgowości komputerowej, obsługi małego i średniego biznesu, bankowości, podatkowe, marketingu, sekretarskie — stosownie do wymagań chwili. Poza kursami zakłady organizują krótkie formy szkoleniowe: seminaria, treningi, konferencje. Im mniejsze jest środowisko lokalne, tym bardziej wielofunkcjonalnie postrzegany jest w jego świadomości ZDZ, który poza tym, że kształci, często jest także jednym z największych zakładów pracy.

W dużych miastach wzrasta konkurencyjność i w pewnym sensie samoistnie dokonuje się podział rynku, narzucając specjalizację.

Już w pierwszym okresie transformacji, zachodnie misje rządowe oferując Polsce pomoc, zwróciły uwagę na rolę, jaką w rozwoju kraju może odegrać upowszechnienie edukacji. Na uzupełnianie wiedzy Polaków z zakresu gospodarki rynkowej przeznaczono znaczące sumy. Wiele osób miało szczęście otrzymać miejsce w programach kształcenia kadr fachowych w zarządzaniu. Powstało także wiele fundacji, stowarzyszeń, których zadaniem statutowym jest przygotowanie części społeczeństwa do pełnienia nowych ról: kierowników spółek, rad nadzorczych, przekształceń własnościowych, wyceny majątku, negocjacji, mediacji. Część z tych kursów ma polepszyć komunikację interpersonalną i tym samym doprowadzić do określenia wspólnych dla władz i społeczeństwa kierunków rozwoju. Zwrócono uwagę na bardzo potrzebną w zarządzaniu umiejętność pracy z personelem, zarządzanie zasobami ludzkimi.

Innym kierunkiem niezmiernie popularnym stały się kursy komputerowe. W ciągu kilku ostatnich lat Polska zalana

została komputerami. Znajomość podstawowej obsługi komputera przez wiele środowisk zawodowych uznano za umiejętność podstawową. Liczba firm oferujących kursy komputerowe jest ogromna.

Następną dziedziną, w której społeczeństwo uzupełnia braki, są języki obce — głównie angielski, ale także niemiecki, francuski oraz coraz bardziej popularny hiszpański i rosyjski. W kraju powstała niezliczona liczba szkół prywatnych i spółek językowych. Często połączonych z biurami podróży, powiązanych z zachodnimi college'ami. Mimo bardzo wysokich cen, wiele z nich wciąż utrzymuje się na rynku.

W ogromnym tempie powstawały szkoły biznesu oraz kursy związane z obsługą biznesu. Także kursy z zakresu prawa celnego. Reaktywowano giełdę — na rynku pojawili się maklerzy oraz organizatorzy kursów z zakresu obsługi giełdy.

Pojawiło się wiele nowych specjalności, nie rejestrowanych dotychczas w przyjętej w Polsce klasyfikacji zawodów i specjalności: dealerzy, specjaliści od controllingu, doradcy pracy, logistycy itp. Takie ośrodki kształcenia ZDZ poddały się ogólnopolskim trendom, wprowadzając do swojej oferty nowe kierunki kształcenia.

Zmiany gospodarcze zawsze związane są ze zmianą struktury zatrudnienia, a więc zmianą struktury kwalifikacji. Zapotrzebowanie na kwalifikacje na lokalnym rynku pracy związane jest z kierunkami przekształceń i rozwoju tego właśnie rynku. Jeśli gdzieś powstaje nowoczesny przemysł przetwórczy — niezbędni są pracownicy do obsługi automatycznych lub pneumatycznych urządzeń. Jeśli zaś po pożarze wycina się lasy — po-

trzebni są pilarze, drwale. Nowe kwalifikacje nie zawsze związane są ze znajomością języka obcego lub komputera. Często jedynie z nową technologią, np. w pracach wykończeniowych w budownictwie. W początkach lat 90. wydaje się, że o tym zapomniano. Języki, komputery, biznes. Zaś z fabryk zwalniani byli robotnicy — często bardzo wąsko wyspecjalizowani, inżynierowie, technicy, projektanci, a z urzędów pracownicy administracyjni — przeważnie kobiety.

W takiej oto sytuacji, wśród rozszalałej i często nieuczciwej konkurencji, bez określenia przez władze kierunków rozwoju gospodarczego regionów i przy enigmatycznie zarysowanej reformie oświaty — zakłady doskonalenia zawodowego zmuszone zostały do odnalezienia swej nowej tożsamości, a ściślej do przeobrażeń, przy zachowaniu tożsamości wypracowanej przez lata.

Dla doświadczonego organizatora kursów jasne bowiem było, że otwierając się na nowe kierunki kształcenia należy unowocześnić ofertę, ale nie zrezygnować w niej z kursów tradycyjnych. Dwie sprawy wydawały się być najważniejsze:

**po pierwsze:** pozostać organizacją, która kształci młodzież w systemie szkolnym i kursowym, a także w szkolnych warsztatach oraz wychodzi z szeroką ofertą kształcenia kursowego dla osób dorosłych, szczególnie bezrobotnych;

**po drugie:** ochronić miejsca pracy, ograniczać zwolnienia pracowników zatrudnionych w nierentownych i niedostosowanych do rynku warsztatach szkoleniowo-produkcyjnych, pozostawiając tym samym młodzieży miejsce do praktycznej nauki zawodu, w modernizowanej bazie.

Bezrobocie, które w r. 1990 było zjawiskiem nowym, po pięciu latach po-

strzegane jest zarówno przez społeczeństwo, jak i samych bezrobotnych inaczej. Minęły reakcje szokowe. Stało się ono najbardziej drastycznym problemem społecznym, zważywszy, że jego dzisiejsze cechy to: bezrobocie ludzi młodych oraz bezrobocie długotrwałe, powyżej 1 roku.

Zadaniem ośrodków kształcenia ZDZ jest dostosowanie kierunków kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego środowiska: pracodawcy — by dostarczyć mu pracowników zgodnie z oczekiwaniem, pracobiorców — by przygotowując ich na kursach brać pod uwagę indywidualne możliwości i predyspozycje oraz biur pracy — by skierowanych na kurs — zaktywizować do poszukiwania pracy oraz motywować do jej podjęcia.

Zwiększają się tym samym obowiązki zatrudnionej w zakładach doskonalenia zawodowego kadry: o zacieśnianą współpracę z partnerami — kuratoriami, urzędami pracy, pracodawcami, o wzmożony nadzór merytoryczny i pedagogiczny oraz o dokonywanie niezbędnych analiz rynku pracy, analiz potrzeb szkoleniowych, do czego niezbędna jest elastyczność oraz umiejętność antycypacji, a także znajomość technik stosowanych w wymienionych dziedzinach.

Nowoczesne zarządzanie ośrodkiem jedynie dla laików wiąże się z wprowadzeniem nowego kierunku kształcenia kursowego. Nowy kierunek, z punktu widzenia rynku pracy, to kierunek potrzebny, a nie kierunek modny. To kierunek, który pomoże usprawnić pracę pracodawcy, a bezrobotnemu dać miejsce zatrudnienia. To kierunek, który odciąży Fundusz Pracy, a szkoleniowcom zatrudnionym w rejonowych urzędach pozwoli na zwiększenie mobilności. W rejonach

szczególnie zagrożonych bezrobociem przeważnie nie przybyło nowych miejsc pracy. Polityka aktywnej walki z bezrobociem nie jest na ogół związana z polityką aktywnego zatrudnienia.

Kurs zawodowy dla każdego z bezrobotnych może stanowić różną wartość: jednemu daje zwiększenie szans, inny ma po prostu dokąd wyjść z domu, a jeszcze inny — unika marginalizacji. Często już na wstępie wiadomo, że szanse na znalezienie pracy dzisiaj są żadne — stąd ustawa mówi o uprawdopodobnieniu.

Wykorzystywanie kształcenia kursowego to także gospodarka zasobami ludzkimi. Dla lokalnych władz — to także gospodarka społecznymi nastrojami.

Znajomość języka obcego, prawo jazdy, obsługa komputera, wstęp do przedsiębiorczości — to przepustki do Europy. Przepustką do rynku pracy w małej miejscowości jest pokonanie bierności, zmiana postaw. I dlatego nowoczesny kurs — to może być także kurs krawiecki, palacza c.o. — kurs, w którym jego uczestnik będzie podmiotem, kurs, który pomoże mu odnaleźć i zrozumieć własną wartość.

Zakłady doskonalenia zawodowego często spotykają się z zarzutem, że robią kursy stare, nienowoczesne, tradycyjne. Nowoczesny kurs to nowocześnie wyposażona baza, dobrze przygotowany nauczyciel, nowoczesne metody. W ciągu ostatnich kilku lat w ośrodkach kształcenia zawodowego zmieniło się bardzo wiele. Przygotowane są do organizowania kursów z zakresu marketingu, zarządzania, biznesu, z reguły z posiadającymi nowoczesne pracownie komputerowe, organizują kursy dla agentów celnych i maklerów. Przygotowane są w stopniu znacznie dojrzałym do projektowania

nowoczesnych kursów we własnym zakresie, świadczą usługi rzetelnie, jednakże w doborze kierunków kształcenia kursowego muszą liczyć się z zapotrzebowaniem rynku oraz dostosowaniem kosztów kształcenia do możliwości spauperyzowanego społeczeństwa.

Wychodząc naprzeciw potrzebom społeczeństwa i urzędów pracy w zakładach doskonalenia wprowadzono wiele nowych, nie stosowanych dotychczas form kształcenia. Między innymi:

- **Kursy indywidualne** — zorganizowane po raz pierwszy w ZDZ w Gdańsku, głównie z myślą o bezrobotnych. Kandydat zgłaszający się na kurs indywidualny zostaje przeszkolony w okz z teorii, a w warsztacie rzemieślniczym pod opieką mistrza poznaje tajniki zawodu. Egzamin na czeladnika zdaje przed Komisją Izby Rzemieślniczej.
- **Kurs orientacji zawodowej** — został zorganizowany przez ZDZ w Toruniu wg wzorów szwedzkich w wyniku współpracy z AMU. Jest to kurs, którego celem jest pomoc w wyborze właściwego spośród kilku zawodów, które słuchacz poznaje w trakcie kursu.
- **Firma symulacyjna** — Übungbüro — wprowadzona w trzech ośrodkach ZDZ w Katowicach — jest to nowoczesny model szkolenia, oparty przede wszystkim na treningu i bezpośrednim kontakcie z zadaniami zawodowymi. Firma szkoli pracowników dla obsługi przedsiębiorstw handlowych.
- **Centrum Szkolenia Spawaczy** w Kielcach — jest nowoczesną placówką szkolącą spawaczy oraz instruktorów spawania, przygotowującą do europejskiego rynku pracy,



— **Kursy Komunikacji oraz Aktywnego Poszukiwania Pracy** — jest to specjalna nowoczesna oferta przygotowana dla biur pracy jako moduły uzupełniające kursy zawodowe.

Poza kształceniem kursowym zwiększa się oferta szkolna ZDZ, skierowana do absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Sieć okz uzupełniana jest o sieć agencji pośrednictwa pracy oraz informacji zawodowej.

Od dwóch lat w Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego trwają intensywne prace nad udoskonaleniem mikrosystemu kształcenia. Wypracowywane są modelowe rozwiązania. Opracowano procedurę modułowego projektowania programów nauczania kursowego, przystąpiono do modularyzacji programów nauczania.

Prace te mają na celu między innymi unowocześnienie, niezbędnych nadal, kursów tradycyjnych oraz wprowadzenie nowych, krótkich form kursowych.

*Janina Jackiewicz-Sikorska*  
*Zarząd Główny*  
*Związku Zakładów*  
*Doskonalenia Zawodowego*

## **Programy modułowe wstępem do nowoczesnego kształcenia dorosłych**

Związek Zakładów Kształcenia Zawodowego jest instytucją, która w dużym stopniu wypełnia lukę, jaka istnieje na rynku usług edukacyjnych.

ZDZ ma wieloletnią tradycję i doświadczenie w kształceniu kursowym, chcąc być jednak nadal instytucją konkurencyjną nie poprzestaje na prowadzeniu tradycyjnych kursów. Poszukuje nowych kierunków, nowych form i metod szkolenia. Jednym z najbardziej interesujących kierunków jest koncepcja kształcenia modułowego, której celem jest m.in. dostosowanie programów nauczania do specyficznych wymagań rynku pracy, zapewnienie stosunkowo niskich kosztów szkolenia, w stosunkowo krótkim czasie przygotowanie słuchacza do pracy zawodowej, zindywidualizowanie procesu nauczania oraz poprawienie jakości i efektywności kształcenia. Pierwszym krokiem we wprowadzaniu tej koncepcji kształcenia w ZDZ było opracowanie Procedury konstruowania modułowych programów nauczania dla form „pozaszkolnych” — materiału pomocniczego dla autorów programów, członków komisji programowych i recenzentów. Procedura zawiera podstawowe pojęcia i definicje z zakresu kształcenia modułowego, przedstawia genezę kształcenia modułowego, określa podstawy konstruowania modułowych programów nauczania, układ i komponenty dokumentacji programowej, także nowe zadania stojące przed organizatorami i wykładowcami kształcenia kursowego w systemie modułowym. Procedura ta uwzględnia polskie realia, nawiązuje do tradycji i koncepcji kształcenia w Polsce oraz adaptuje sprawdzone doświadczenia zagraniczne z zakresu teorii i praktyki kształcenia modułowego.

Prace przy tworzeniu programów modułowych przebiegają w trzech uzupełniających się etapach:

1. Etap przygotowawczy, w którym następuje:

- sporządzenie ogólnego opisu pracy w zawodzie,
- określenie zadań i czynności zawodowych,
- opracowanie opisu zawodu zawierającego kwalifikacje zawodowe w układzie wymaganych umiejętności, postaw sprzyjających wykonywaniu zadań zawodowych, wymagań psychofizycznych oraz przeciwwskazań do wykonywania zawodu,
- określanie umiejętności wstępnych — wejściowych, jakim powinna legitymować się osoba podejmująca kształcenie w zawodzie.

2. Etap projektowania programów, który przewiduje:

- grupowanie zadań zawodowych w moduły oraz przypisywanie im ogólnych celów kształcenia,
- grupowanie czynności zawodowych — dla określonego zadania zawodowego — w jednostki modułowe i przypisanie im pośrednich celów kształcenia,
- określanie szczegółowych celów kształcenia dla jednostek modułowych na podstawie analizy celów ogólnych i pośrednich,
- opracowanie zestawów umiejętności wstępnych oraz testów kontrolnych do modułów i poszczególnych jednostek modułowych,
- opracowanie niezbędnego zakresu treści kształcenia dla osiągnięcia założonych szczegółowych celów w poszczególnych jednostkach modułowych,

- określanie korelacji treści kształcenia wewnątrz jednostek modułowych oraz korelacji pomiędzy jednostkami modułowymi i modułami,
- dobór metod nauczania-uczenia się oraz ćwiczeń, pokazów, projektów do realizacji treści kształcenia w poszczególnych jednostkach modułowych,
- dobór środków dydaktycznych oraz opracowanie dla nich niezbędnego oprogramowania dydaktycznego do jednostek modułowych,
- tworzenie zestawów pakietów edukacyjnych wspomagających realizację jednostek modułowych,
- opracowanie systemu kontroli osiągnięć uczniów i końcowych efektów kształcenia zawodowego (wymagań egzaminacyjnych).

3. Etap doskonalenia programów jako stały proces unowocześniania treści kształcenia (wymiana nieaktualnych jednostek modułowych) oraz oprogramowania dydaktycznego.

Prace nad opracowaniem pierwszych programów modułowych są już zakończone, jednak stworzenie systemu kształcenia modułowego oprócz przygotowania programów wymagać będzie:

- odpowiedniego przygotowania ośrodków kształcenia i wyposażenia ich w nowoczesny sprzęt, dostosowany do otwartego kształcenia,
- opracowania pakietów edukacyjnych jako komplementarnej części programów,
- przeszkolenia kadry organizatorów kształcenia w zakresie zastosowania teorii kształcenia modułowego w praktyce,

— wyszkolenie kadry wykładowców i instruktorów do prowadzenia zajęć na kursach modułowych.

Przed Zakładami Doskonalenia Zawodowego stoi ogrom zadań, jakie należy wykonać w związku z wdrażaniem systemu kształcenia modułowego do działalności kursowej, jest to jednak niezbędne dla utrzymania pozycji lidera na rynku szkoleń.

*Jolanta Ślęczkowska*  
*Zakład Doskonalenia Zawodowego*  
*w Warszawie*

## **Nowoczesne kształcenie kursowe w zakładzie doskonalenia zawodowego w Warszawie**

Warszawski Zakład Doskonalenia Zawodowego jest najstarszym w Polsce. Jego tradycje kształceniowe sięgają swymi korzeniami ubiegłego stulecia. W II połowie XIX wieku, gdy z dużą dynamiką zaczął rozwijać się warszawski przemysł i rzemiosło, gwałtownie wzrosło zapotrzebowanie na kształcenie fachowców w różnych dziedzinach, profesor matematyki — Roma Żuliński podjął się organizowania pierwszych odczytów dla rzemieślników warszawskich.

W kolejnych latach cele kształcenia i doskonalenia zawodowego realizowane były ze względu na określoną sytuację społeczno-polityczną w zmieniających

swe nazwy placówkach, które przez historyków uznawane są za protoplastów Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie.

Chronologicznie było to:

— Muzeum Rolnictwa i Przemysłu (od 1875 r.) prowadzące kształcenie zawodowe poprzez tzw. „sale rysunkowe”, gdzie rozpoczęła swą karierę naukową wybitna uczona polska Maria Skłodowska-Curie.

Muzeum to powołało następnie:

— Muzeum Rzemiosł i Sztuki Stosowanej (od 1892 r.), przekształcone w:

— Instytut Naukowy Rzemieślniczy im. Piłsudskiego (od 1935 r.), który w okresie II wojny światowej funkcjonował jako:

— Rzemieślniczy Instytut Doskonalenia Zawodowego, a tuż po zakończeniu działań wojennych jako:

— Instytut Naukowy Rzemieślniczy. Ten zaś został przemianowany w 1948 r. na Zakład Doskonalenia Rzemiosła, a od początku lat 60. funkcjonuje pod nazwą:

— **ZAKŁAD DOSKONALENIA ZAWODOWEGO** (od 1962 r.).

Tradycja ta stanowi nie tylko chlubę współczesnego Zakładu Doskonalenia Zawodowego. To, iż Maria Skłodowska-Curie pobierała naukę w tzw. „salach rysunkowych” Muzeum Rolnictwa i Przemysłu, które przez historyków uznane zostało za jednego z protoplastów ZDZ jest bardzo zobowiązujące. Tym bardziej, że nasz Zakład Doskonalenia Zawodowego działa m.in. na terenie Warszawy, która wręcz stanowi skupisko bardzo wielu różnego rodzaju firm oświatowych.



ZDZ Warszawa funkcjonuje obecnie na terenie 5 województw: stołecznego, ciechanowskiego, ostrołęckiego, siedleckiego i płockiego. W każdym z nich posiada sieć ośrodków kształcenia zawodowego, z których największe znajdują się w Warszawie, Ciechanowie, Siedlcach, Sokołowie Podlaskim, Kutnie, Wyszkowie i Radzyminie.

W ZDZ Warszawa po okresie znacznego spadku liczby osób szkolonych w latach 1989—1991 wynikającym głównie z przechodzenia do gospodarki rynkowej i postępującą pauperyzacją społeczeństwa, zaczął następować stopniowy wzrost ilości osób szkolonych. W 1992 r. wyniósł 19 518, w 1993 r. 26 677, a w 1994 r. — 28 173. Niebagatelny udział w formach kursowych miały zwłaszcza w latach 1993—1994 osoby bezrobotne, których liczby wynosiły odpowiednio: w 1993 — 2795 i w 1994 — 3667 (dla porównania — w 1992 r. przeszkolono 672 osoby bezrobotne).

Pozyskiwaniu osób na szkolenia sprzyjało stopniowe unowocześnianie kształcenia kursowego poprzez modyfikację istniejących i tworzenie nowych programów kształcenia oraz modernizację bazy szkoleniowej. Zgodnie z zasadami dydaktyki dorosłych, która uznaje, iż najważniejszymi czynnikami decydującymi o kształceniu są:

- programy,
- kadra,
- baza

w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Warszawie dokonano i dokonuje się nadal wiele zmian.

A. Zmodyfikowano większość programów.

Powstało także ponad 20 nowych programów, m.in.: pracownik administracyjno-biurowy, pracownik działu spraw osobowych, koncesjonowany pracownik agencji celnej, makler giełdowy, handlowiec-kupiec, marketing i reklama, zarządzanie, akwizytor, komputer w biurze, komputer dla kosztorysantów, komputer dla kasjera walutowego, grafika komputerowa, obsługa komputerów „MACINTOSH”, księgowość z obsługą komputerowych programów użytkowych (program zmodyfikowany), bankowość z obsługą komputerowych programów użytkowych (program zmodyfikowany), metody i techniki aktywnego poszukiwania pracy, diagnosta samochodowy, zgrzewanie rurociągów z tworzyw sztucznych, kurs przecinaczy gazowych ręcznych, prace na wysokości przy konserwacji anten, obsługa pieców piekarniczych, eksploatacja prostowników i akumulatorów, monter zewnętrznych sieci komunalnych, obsługa węzła CO, eksploatacja generatorów, napełnianie zbiorników samochodowych gazem, tkactwo artystyczne, zioła i ich praktyczne zastosowanie, bioenergoterapia, kinezyterapia, gimnastyka korekcyjna, minimum sanitarne, wychowawca kolonii i obozów, opiekunka w miniprzedszkolu, gospodyni domowa.

Bardzo inspirujące były dla nas potrzeby edukacyjne osób bezrobotnych. Opracowane programy kształcenia pozwalają osobom pozostającym bez pracy dążącym do przekwalifikowania odnaleźć się na rynku pracy zarówno pod względem ich umiejętności zawodowych, jak też umiejętności poszukiwania pracy. Okazało się bowiem, że umiejętności sku-

tecznego poszukiwania pracy stały się w aktualnych warunkach bardzo ważne. Trening tych umiejętności następuje natomiast w postaci zajęć towarzyszących przy kursach zawodowych, bądź w szerszym zakresie — w Klubach Pracy.

W przyszłości dużą rolę będą miały do spełnienia programy modułowe. Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego przygotował procedurę konstruowania programów modułowych, którą zamierzamy wykorzystywać przy opracowaniu naszych programów kształcenia. Spodziewamy się także, iż wymagane w konkursie Banku Światowego toru # 9 kierunki (takie, jak: spawanie, mała przedsiębiorczość, specjalista ds. ekorozwoju gminy, krawiectwo) pozwolą nam na udoskonalenie programów w tym zakresie.

**B.** W nowoczesnym kształceniu kursowym ważne jest, aby były prowadzone przez odpowiednio dobraną kadrę wykładowców.

W ZDZ kadra prowadząca zajęcia dydaktyczne rekrutuje się z wyższych uczelni, szkół, urzędów państwowych, a także z innych instytucji w tym przemysłowych, usługowych itp. prezentująca odpowiedni poziom merytoryczny i metodyczny. W procesach nauczania wykorzystuje się aktywne metody kształcenia sprzyjające opanowaniu wiadomości i umiejętności przez ludzi dorosłych.

Kadra dydaktyczna podlega stałej weryfikacji. Przeprowadzane są sondaże ankietowe wśród uczestników — absolwentów kursów, prowadzone są hospitały zajęć przez wyspecjalizowany zespół nadzoru pedagogicznego. Dbając o dobry poziom staramy się pozyskiwać coraz to nowych wykładowców. Jesteśmy także

w trakcie tworzenia komputerowego banku wykładowców, który, mamy nadzieję, pozwoli nam na lepsze wykorzystanie kadry dydaktycznej.

**C.** Znaczną wagę ZDZ Warszawa przywiązuje do bazy szkoleniowej kształcenia kursowego. W ostatniej 4-letniej kadencji Zarządu przybyło nam prawie 3 tys. m<sup>2</sup> powierzchni szkoleniowej. Powstało 48 nowoczesnie wyposażonych pracowni, w tym 10 komputerowych (podczas, gdy na początku kadencji było ich tylko 2). Nowoczesna baza, na którą wydano (na inwestycje i zakup środków trwałych) ponad 16 miliardów starych złotych, to m.in. pracownie fryzjerskie, kosmetyczne, manicure-pedicure, masażu, krawieckie, spawalnicze, kształcenia kierowców, kształcenia w zakresie przewozu materiałów niebezpiecznych, a także wiele sal wykładowych. W wyniku tych inwestycji powstała nowa baza szkoleniowa w Ciechanowie, Siedlcach i Kutnie, a modernizacji uległa w Warszawie, Wyszakowie i Sokołowie. Pewną specyfiką odznacza się baza kształcenia w Ciechanowie, gdzie znajduje się Wojewódzki Ośrodek Egzaminów Kierowców.

Na kursy do ZDZ Warszawa trafiają osoby, które chcą się przekwalifikować, udoskonalić swoje umiejętności, przygotować się do egzaminów kwalifikujących na tytuł mistrza lub czeladnika, bądź — rozwinąć swoje zainteresowania. W ostatnim okresie obserwujemy niezbyt dużą liczbę osób zainteresowanych kursami dla potrzeb własnych, co może stanowić potwierdzenie tezy, iż głównym czynnikiem jest chęć podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych.

Dotyczy to zarówno osób bezrobotnych, jak też i tych, które zdają sobie

sprawę, że ze względu na niewystarczające kwalifikacje mogą być zagrożone utratą miejsca pracy. A zatem, jak można sądzić — czynnikiem o największym znaczeniu w kształceniu i doskonaleniu zawodowym jest obecnie rynek pracy — zwłaszcza lokalny, który podlega ciągłym przemianom. Aby być na tym rynku atrakcyjnym dla potencjalnych uczestników trzeba programy kursów modyfikować na tyle, by z ich ukończenia byli zadowoleni sami kursanci, lecz również przede wszystkim — pracodawcy.

Rozwój kształcenia kursowego Zakładu Doskonalenia Zawodowego Warszawa upatruje w coraz to lepszym rozpoznawaniu potrzeb edukacyjnych osób dorosłych, w tym także osób bezrobotnych i bardzo elastycznym dostosowaniu do nich kierunków i form kształcenia. Dużą wagę przywiązuje się także do właściwej upowszechnianej informacji o zawodach oraz poradnictwa zawodowego.

Aby uzyskać dobrą efektywność kształcenia niezbędny jest odpowiedni dobór uczestników uwzględniający odpowiednie predyspozycje, a także motywacje do kształcenia. Jako formę promocji najlepszych absolwentów kursów oraz pomoc dla osób poszukujących pracy — ZDZ Warszawa prowadzi Agencję Pracy, która funkcjonuje od 1993 r. i co roku poddawana jest weryfikacji.

Jesteśmy przekonani, iż kierunki podjętych działań zmierzające do równoczesnego doskonalenia programów, kadry wykładowców i kadry własnej, a także ciągłego unowocześniania bazy szkoleniowej będą służyły stałemu podnoszeniu jakości kształcenia osób dorosłych w ZDZ Warszawa, a także jak najlepszej synchronizacji z lokalnymi rynkami pracy.

*Stanisław Florek*

*Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Krakowie*

## **Modernizacja infrastruktury technicznej i jej wykorzystanie dla celów szkoleniowych**

Przemiany gospodarczo-społeczne, jakie dokonały się w Polsce w ciągu ostatnich lat, nie pozostały bez wpływu na sytuację Zakładu Doskonalenia Zawodowego. Mniej negatywnie odbiły się na działalności szkoleniowej, bardziej dotknęły dział warsztatów szkoleniowo-produkcyjnych, powodując ograniczenie pewnych gałęzi produkcji, bądź ich zanik. Powstał problem zagospodarowania substancji lokalowej wyłączanej spod działalności produkcji w warsztatach. Te pomieszczenia warsztatowe, które nie odpowiadały normom i nie spełniały wymogów dla celów szkoleniowych wydzierżawiono. Natomiast pozostałe sale powarsztatowe zaadaptowano do celów dydaktycznych i znalazły swoje zastosowanie jako sale wykładowe oraz specjalistyczne pracownie.

Zakład Doskonalenia Zawodowego w ciągu prawie całej swojej historii cierpiał na brak bazy lokalowej o czym świadczyć mogły liczne dzierżawione pomieszczenia na ośrodki kształcenia kursowego w szkołach na terenie miasta Krakowa. Sytuacja ta dopiero uległa poprawie po oddaniu do użytku budynku przy ul. Wybickiego 3a. W ten sposób część ośrodków kształcenia przeniesiono ze szkół do budynku przy ul. Dietla 38,



będącego własnością Zakładu, część do budynku przy ul. Wybickiego 3a, który i tak nie był w stanie zaspokoić pełnych potrzeb lokalowych, ale równocześnie stworzył możliwości rozwijania szerokiej działalności szkoleniowej w nowych, atrakcyjnych kierunkach. Tak np. zorganizowano pracownie: fryzjerską, komputerową, językową i niezbędną liczbę sal wykładowych dla prowadzenia procesu nauczania.

Wszystko to wymagało dużego wysiłku organizacyjnego i finansowego. Dzięki dobrej organizacji i zapewnieniu wysokiego poziomu nauczania z roku na rok rośnie liczba kandydatów na szkolenie w Policealnym Studium Zawodowym, które aktualnie kształci 170 uczniów i wykazuje tendencje rozwojowe w następujących specjalnościach:

- informatyki,
- ekonomiki i organizacji firm,
- kosmetyki.

Policealne Studium posiada uprawnienia szkoły publicznej oraz jest dotowane przez Kuratorium Oświaty. Dodać należy, że dla polepszenia warunków pracy Policealnego Studium Zawodowego niektóre pomieszczenia biurowe przerobione zostały na sale lekcyjne.

Zakład Doskonalenia Zawodowego ciągle aktywnie włącza się do realizacji zadań, które wynikają z potrzeb środowiska. Tak np. ostatnio zaangażował się w problematykę edukacji ekologicznej. W tym celu nawiązał współpracę i podpisał stosowne umowy z Centrum Inżynierii i Ekologii, z Przedsiębiorstwem Zmechanizowanych Robót Inżynierskich, z Biurem Promocji i Edukacji Ekologicznej Ludowego Towarzystwa Naukowego w Krakowie. Podstawowym za-

daniem tej działalności jest rozbudzanie i zmiana świadomości społecznej dotychczas niedocenianej i zaniechanej w dziedzinie ochrony środowiska. W wyniku powyższej współpracy opracowano program i podręcznik dla słuchaczy nowych kursów. Niezależnie od tego przyjęto jako zasadę, że każdy słuchacz prowadzonego przez Zakład Doskonalenia Zawodowego kursu spotka się w trakcie procesu dydaktycznego z zagadnieniami ekologii w ogólnym i szczegółowym zarysie związanym z przyszłym zawodem, natomiast ilość godzin przeznaczonych na zajęcia ekologiczne będzie wprost proporcjonalna do trwania kursu w całości. Podstawową bazę do zajęć praktycznych i ćwiczeń stanowi Przedsiębiorstwo Zmechanizowanych Robót Inżynierskich w Krakowie, które posiadając duże możliwości wyposażyło salę zajęć w środki dydaktyczne w postaci modeli różnych materiałów.

Zakład wykazał praktyczne działanie na rzecz ochrony środowiska przez:

- realizowany program szkolenia na kursach,
- urządzenie kotłowni ekologicznej,
- uruchomienie pralni ekologicznej włącznie ze szkoleniem,
- program uruchomienia produkcji deski ekologicznej przy Zasadniczej Szkole Zawodowej w Czarnym Dunajcu,
- budowę tanich domów z zastosowaniem materiałów o dobrych ekologicznie parametrach i „Ekofibru” (materiały o wysokich parametrach izolacyjnych i ekologicznych).

Ukoronowaniem a zarazem uhonorowaniem wysiłku Zakładu w zakresie ekologii była zorganizowana przez ZDZ

inauguracja szkolenia i promocji edukacji ekologicznej w Polsce Południowej w dniu 27 września 1994 r., w której wziął udział Wiceminister Edukacji Narodowej prof. dr Tadeusz Pilch, wysoko oceniając dotychczasowe wyniki i dalsze zamierzenia Zakładu w zakresie edukacji ekologicznej. Podkreślić należy, że Zakład Doskonalenia Zawodowego w wyborze kierunków kształcenia i w prognozowaniu działalności szkoleniowej opiera się nie tylko na własnych danych opracowanych przez Punkt Informacji i Poradnictwa Zawodowego ZDZ, ale również dzięki współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy powyższe dane weryfikują pod kątem możliwości uzyskania pracy przez absolwentów kursów, organizuje kursy przyuczające do zawodu i rekwalifikacyjne dla bezrobotnych.

*Michał Weber*

*Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Toruniu*

## **Z doświadczeń kształcenia w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego w Toruniu**

Mija kolejny rok głębokich zmian strukturalnych i organizacyjnych, który jak poprzednie wpłynął znacząco na przeobrażenia gospodarcze i społeczne w kraju. Okres tych pięcioletnich dokonaniań nie ominął również oświaty. I tak jak cała gospodarka, także system kształce-

nia uległ i ulega stopniowej transformacji dostosowując swoje funkcje do wymagań rynku i potrzeb młodzieży. Powstało wiele nowych kierunków, specjalności. Zmieniły się formy, środki i metody kształcenia. Pojawił się — dotąd rzadko stosowany — system kształcenia prywatnego prowadzony przez osoby fizyczne, różne organizacje oświatowe i stowarzyszenia.

Wieloletnie doświadczenia organizatorów szkolenia kursowego w moim stowarzyszeniu zaowocowały w tym okresie nowymi rozwiązaniami systemowymi. Powstało wiele nowych kierunków kształcenia dorosłych od form krótkich po kilkusemestralne — dające wysokie uprawnienia specjalizacyjne i rzetelną, opartą na doświadczeniach kadry nauczającej — wiedzę fachową. Stało się tak dzięki zrozumieniu i akceptacji propozycji programowych przez dotychczasowe kierownictwo Zakładu. Z jego poparciem zaistniało szereg nowych, samodzielnych ośrodków kształcenia, które dziś mogą chwalić się licznymi grupami absolwentów, kursów: kupieckich, informatycznych, turystycznych, hotelarskich i gastronomicznych.

Wiele z nich wyspecjalizowało się w jednej lub kilku specjalnościach. Takie znamiona ma ośrodek, którym kieruję i któremu chciałbym poświęcić nieco więcej miejsca.

Prace organizacyjne rozpoczęły się od przygotowania wariantów przyszłej działalności. Mieliśmy do dyspozycji zwolnione pomieszczenia po zlikwidowanym internacie, salę telewizyjną, stołówkę z zapleczem i wszelkimi urządzeniami. Przystąpiliśmy do rozpoznawania i badania potrzeb wśród młodzieży szkół śred-

nich i podstawowych. Wyniki okazały się zaskakujące. Dla absolwentów szkół podstawowych zabrakło miejsc w zasadniczych szkołach zawodowych. Zakończyły też swoją pracę klasy przysposabiające do zawodu. Absolwenci szkół średnich z trudem szukali miejsc w szkołach policealnych. Tylko analiza tych problemów — wsparta doniesieniami prasowymi — dostarczyła wielce wymownych przesłanek.

W trosce o zaspokojenie potrzeb i oczekiwań absolwentów szkół podstawowych, przygotowałem program kształcenia kwalifikacyjnego na trzyletnim kursie gastronomicznym. Program obejmował zajęcia praktyczne i teoretyczne z przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących z obowiązującym językiem angielskim.

Dzięki współpracy z podobną organizacją szkoleniową ze Szwecji (AMU GRUPPEN — Uppsala) założenia programowe zostały wzbogacone o najnowsze treści i różnorakie formy organizacyjne. Od 1991 roku w przygotowanym systemie kształci się 120 słuchaczy. W bieżącym roku pierwszą grupę (47 osób) przygotowujemy do egzaminów, czeladniczego i eksternistycznego z zakresu programu zasadniczej szkoły zawodowej. Także w 1991 roku przyjęliśmy 30 absolwentów szkół średnich na cztero-semestralny kurs obsługi ruchu turystycznego.

Kolejne lata to systematyczny napływ kandydatów i potrzeba utworzenia nowego kierunku kształcenia w specjalności hotelarskiej. Duże uznanie dla kadry pedagogicznej i organizatorskiej ze strony kierownictwa Zakładu i lokalnych władz

oświatowych pozwoliło nam powołać z dniem 1 września 1994 roku — Policealne Studium Zawodowe Hotelarstwa i Obsługi Ruchu Turystycznego. Dziś w studium kształcimy 80 słuchaczy na kierunku turystycznym i hotelarskim. W końcu 1994 roku mury naszej szkoły opuściło 42 absolwentów z tytułem technika obsługi turystycznej.

Rozpoczęty proces kształcenia staramy się rozwijać i rozszerzać tak, by obejmował coraz większe grupy oczekujących. Dlatego też przygotowaliśmy program kształcenia pilotów wycieczek zagranicznych, który po zatwierdzeniu przez UKFiT mógł zaowocować pod koniec 1994 roku szkoleniem pierwszych kandydatów. Kurs ukończyło 13 słuchaczy. Kolejnym etapem tego kursu będzie szkolenie dla słuchaczy IV semestru Policealnego Studium Obsługi Ruchu Turystycznego.

W bieżącym roku szkolnym zamierzamy wdrożyć wcześniej opracowany program szkolenia w zakresie agroturystyki. Jest on skierowany głównie do osób bezrobotnych z regionów wiejskich o szczególnych walorach turystycznych. Wspólnie z władzami lokalnymi kilku gmin województwa toruńskiego, dokonaliśmy weryfikacji rejonów w aspekcie: posiadanej bazy lokalowej, walorów turystycznych i stopnia bezrobocia. Zaprezentowaliśmy założenia programowe i organizacyjne, które zostały zaakceptowane przez większość reprezentantów władz lokalnych. W chwili obecnej trwa przygotowania do rozpoczęcia szkolenia podstawowego dla pierwszych trzech grup z rejonów Nowego Miasta Lubawskiego i Brodnicy. Ponadto zamierzamy



zainteresować tematem agroturystycznym przedstawicieli sąsiednich gmin z województw: wrocławskiego i elbląskiego.

W związku z dużym zainteresowaniem i ogromnymi potrzebami, a także z uwagi na wypracowanie radykalnego programu, zgłosiliśmy aplikację do Programu LIEN (jest to inicjatywa Komisji Europejskiej dla krajów Wschodnioeuropejskich w ramach PFARE i TACIS). Złożony projekt jest na etapie analiz przedstawicieli Komisji.

Założenia pierwszych miesięcy dziewięćdziesiątego roku okazały się w pełni słuszne. Potwierdziły je licznie napływające grupy chętnych do uczestnictwa w tej formie kształcenia. Zadowolenie słuchaczy z możliwości dalszej samorealizacji, częste kontakty absolwentów z kadrą ośrodka oraz ciepłe słowa z okazji świąt, to dodatkowe argumenty przemawiające za celowością obranej drogi. Z osobistych obserwacji i doświadczeń zauważyłem, że prowadzone w ostatnich latach szkolenia, które cechują dialog i partnerstwo, przynoszą dużą satysfakcję tak młodzieży, jak i kadrze nauczającej. Szeroko pojęta podmiotowość myślowa i czynna naszych słuchaczy wpływa mobilizująco na poszukiwanie nowych rozwiązań, uniwersalnych wzorów. Prawdopodobnie obrany przez nas kierunek i ciągłe jego modyfikacje pozwolą nam jeszcze lepiej i pełniej zaspokajać potrzeby młodzieży i dorosłych.

Niewątpliwie korzystne będzie włączenie się Komisji Europejskiej, a także władz lokalnych województwa w realizację naszych zamierzeń. Chętnie wysłuchamy uwag i propozycji od Szanownych Czytelników.

**Władysław Krzywoń**

Zarząd Główny

Związku Zakładów

Doskonalenia Zawodowego

## **10 lat starań o poprawę bezpieczeństwa na drogach**

Od wielu lat obserwujemy nasilanie się przewozu materiałów niebezpiecznych w transporcie drogowym, tak w ruchu krajowym, jak i międzynarodowym. W kraju oraz na terenie państw europejskich coraz częściej obserwujemy kolizje w ruchu drogowym z udziałem pojazdów, w których przewożone są materiały niebezpieczne. Kierowcy prowadzącemu taki pojazd nie wystarczy bardzo dobra znajomość „Prawa o ruchu drogowym”. Musi być dokładnie zapoznany z obowiązkami kierowcy podczas przewozu materiałów niebezpiecznych oraz jego dużej odpowiedzialności za taki przewóz odpowiedniej klasy materiału niebezpiecznego. Dlatego też nasze władze państwowe wydały w tej sprawie odpowiednie przepisy, na podstawie których każdy kierowca wyznaczony do przewozu materiałów niebezpiecznych musi odbyć odpowiednie przeszkolenie. Obowiązek doszktałania kierowców został powierzony zakładom doskonalenia zawodowego zrzeszonym w Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego.

W latach 1984—1994 doszktałanie kierowców prowadzono w około 100 ośrodkach kształcenia zawodowego (OKZ), zlokalizowanych w większych miastach na terenie całego kraju. W tym okresie zakłady doskonalenia zawodo-

wego pod nadzorem wojewodów przeszkoliły około 130 tys. kierowców. Tylko w 1994 r. przeszkolono ponad 12 000 osób. Najwięcej przeszkoliły ZDZ: Katowice (1837), Warszawa (1785), Poznań (1098), Wrocław (951), Kielce (603), Gdańsk (602), Rzeszów (584), Łódź (582), pozostałe zakłady doskonalenia zawodowego przeszkoliły mniej niż 500 kierowców.

Od kilku lat na życzenie przedsiębiorstw (produkujących, przechowujących oraz zajmujących się transportem) prowadzone jest doszkalać osób zatrudnionych m.in. przy magazynowaniu, załadowywaniu i rozładowywaniu oraz transporcie (np. konwojentów) materiałów niebezpiecznych.

Zakłady doskonalenia zawodowego współpracują w zakresie edukacji związanej z przewozem materiałów niebezpiecznych z policją i strażą graniczną.

Począwszy od końca 1993 r. do udziału w seminariach zapraszano funkcjonariuszy policji, zwłaszcza policjantów z wydziałów ruchu drogowego. Należy podkreślić tutaj dobrą współpracę kierownictw zakładów doskonalenia zawodowego z odpowiednimi wydziałami komend wojewódzkich policji. Na życzenie komend straży granicznej w 1994 r. przeprowadzono doszkalać kilkudziesięciu funkcjonariuszy straży granicznej. Przeszkolenie dotyczyło m.in. obowiązków funkcjonariuszy straży granicznej przy kontroli pojazdów, które przewożą materiały niebezpieczne.

Od końca 1993 r. na wszystkich kursach doszkalać kierowców rozszerzono treści programowe o obowiązkowe zajęcia praktyczne z autocysterną oraz praktycznym gaszeniem zaistniałego po-

żaru z użyciem środków gaśniczych, w które są wyposażone pojazdy przewożące określone rodzaje materiałów niebezpiecznych. Zajęcia praktyczne z autocysterną prowadzone są w bazach transportowych dysponujących cysternami. Zaś zajęcia dotyczące zachowania się kierowcy w razie potrzeby gaszenia zaistniałego pożaru prowadzą wykwalifikowani funkcjonariusze straży pożarnej. Już pierwsze zajęcia pokazały, jak celowe było wprowadzenie tej tematyki, gdyż w 95% kierowcy nie umieli posługiwać się sprzętem gaśniczym, w który są wyposażone pojazdy samochodowe przeznaczone do transportu materiałów niebezpiecznych.

Chcąc właściwie i dobrze organizować i prowadzić doszkalać osób, o których mowa wyżej, wykorzystując doświadczenia międzynarodowe, a zwłaszcza Republiki Federalnej Niemiec, Zarząd Główny ZZDZ przy wydatnej pomocy Departamentu Administracji Transportu Samochodowego dwukrotnie zorganizował seminaria dla kandydatów na wykładowców przygotowując ich do prowadzenia zajęć. Na przełomie 1993 i 1994 r., po wprowadzeniu zmian w załącznikach do międzynarodowej umowy ADR, zorganizowano seminaria kończące się egzaminem, które z wynikiem pozytywnym (w 90% bardzo dobrym i dobrym) ukończyło 209 wykładowców.

Zakłady doskonalenia zawodowego dbają o właściwą bazę dydaktyczną, przeznaczając znaczne środki na zakup pomocy dydaktycznych, sprzętu audio-wizualnego do wyposażenia pracowni (sal), w których prowadzone są zajęcia dla tej grupy słuchaczy. Zakład Dosko-

nalenia Zawodowego w Warszawie od kilku lat stał się jednostką, która we własnym zakresie produkuje i rozprowadza dla wszystkich ZDZ określone pomoce dydaktyczne. Niektóre z nich — produkowane przez różne firmy — zakupuje (w tym również poza granicami kraju), sporządza odpowiednie zestawy i rozprowadza do poszczególnych zakładów doskonalenia zawodowego. Na wszystkich kursach uczestnicy szkolenia zaopatrywani są w poradniki kierowcy — „Przewóz materiałów niebezpiecznych”.

Zakłady doskonalenia zawodowego ściśle współpracują z lokalnymi instytucjami zainteresowanymi transportem materiałów niebezpiecznych i ochroną środowiska.

Wykorzystując doświadczenia sygnatariuszy Europejskiej Umowy dotyczącej międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR), sporządzonej w Genewie w dniu 30 września 1957 r. (tekst Umowy został ratyfikowany i ogłoszony w załączniku do Dziennika Ustaw z 1959 r. Nr 35, poz. 189) zwłaszcza Francji, Belgii i Republiki Federalnej Niemiec, Zarząd Główny Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego zaproponował nowelizację obowiązującego od 1984 r., programu nauczania.

Zmiany programowe idą w kierunku możliwości organizowania kursu podstawowego obejmującego warunki przewozu materiałów na wszystkie klasy niebezpieczeństwa:

- a) tylko w cysternach,
- b) tylko pojazdami innymi niż cysterny, zwanymi „pojazdami skrzyniowymi” lub

c) jednocześnie cysternami i pojazdami skrzyniowymi.

Ponadto wzorem krajów zachodnich egzamin ma być przeprowadzany przez komisje egzaminacyjne z zastosowaniem odpowiednich testów. Ten sposób przeprowadzania egzaminów ma ujednoczyć wymagania, co w rezultacie winno się przyczynić do lepszego przygotowania kierowców wyznaczonych do przewozu materiałów niebezpiecznych, a tym samym do poprawy bezpieczeństwa w ruchu drogowym.

Omawiane wyżej propozycje uzyskały aprobatę Departamentu Ruchu Drogowego Ministerstwa Transportu i Gospodarki Morskiej i oczekują na ich zatwierdzenie.

*Adam Rybakiewicz*  
*Zarząd Główny*  
*Związku Zakładów*  
*Doskonalenia Zawodowego*

## **Szkolenie spawaczy** **— stan aktualny,** **perspektywy rozwoju**

Szkolenie spawaczy zajmuje ciągle znaczącą pozycję w strukturze kształcenia kursowego Zakładów Doskonalenia Zawodowego. W 1994 r. na kursach spawania przeszkolono ponad 12 tys. osób. Ostatnie lata charakteryzują się tendencją wzrostową liczby szkolonych. W wielu ZDZ rośnie zainteresowanie kursami spawalniczymi.



Z urzędów pracy wpływają zlecenia na organizowanie tego rodzaju kursów, gdyż wielu bezrobotnych jest zainteresowanych zdobyciem zawodu spawacza.

W ostatnim okresie, a zwłaszcza w minionych dwóch latach uległ wyraźnej poprawie stan własnej bazy spawalniczej. Powstały nowe ośrodki spawalnicze, np. w ZDZ w Słupsku, w ZDZ w Warszawie. Rozbudowuje się i unowocześnia spawalnie w Zakładach Doskonalenia Zawodowego, np. w Łodzi, Lublinie, Poznaniu, Szczecinie, we Wrocławiu. Na uwagę zasługuje uruchomienie kilkunastu stanowisk do spawania w osłonie CO<sub>2</sub> i osłonie argonu.

Wizytówkę w szkoleniu spawaczy stanowi istniejące od pięciu lat w kieleckim ZDZ Centrum Szkolenia i Weryfikacji Spawaczy posiadające bazę spawalniczą w niczym nie ustępującą europejskim standardom.

Centrum kształci średnio rocznie ca 1500 spawaczy we wszystkich specjalnościach. Placówka ta podejmuje szereg inicjatyw edukacyjnych, np. organizuje wspólnie z Instytutem Spawalnictwa w Gliwicach kursy doskonalące dla instruktorów spawalnictwa, seminaria nt. euronormy EN-287, konferencje z udziałem specjalistów zagranicznych (np. konferencje nt. spawania tworzyw sztucznych z udziałem specjalistów z Instytutu Spawalnictwa w Wiedniu). Przy Centrum istnieje od 3 lat Roczna Szkoła Spawaczy.

Baza spawalnicza, w której odbywają się zajęcia praktyczne na kursach spawalniczych organizowanych przez Zakłady Doskonalenia Zawodowego posiada atest Instytutu Spawalnictwa w Gliwi-

cach. 55 ZDZ-owskich egzaminatorów ma licencje egzaminatorów Instytutu. Atest posiadają także ZDZ-owskie programy szkolenia podstawowego, jak i ponadpodstawowego, w tym tak unikalne, jak np. program Rocznej Szkoły Spawaczy, czy też program kursu doskonalącego zgrzewania rurociągów z tworzyw sztucznych. Wypada przypomnieć, że w 1993 r. Instytut Spawalnictwa został uznany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej za jedyną instytucję upoważnioną do wydawania atestów na prowadzenie kursów, a w szczególności na przeprowadzenie egzaminów u wszystkich podmiotów organizujących szkolenie spawaczy stopnia podstawowego i ponadpodstawowego, a nadzorowanych przez kuratoria oświaty na terenie całego kraju.

Aby ZDZ utrzymały wiodącą pozycję na rynku edukacyjnym w kształceniu spawaczy muszą stale dbać o jakość i odpowiednio wysoki poziom szkolenia. Istotnym elementem warunkującym taki poziom jest doskonalenie kadry nauczającej. Chodzi tu zwłaszcza o podwyższanie kwalifikacji kadry instruktorskiej nauczania praktycznego. W związku z tym Zakłady Doskonalenia Zawodowego podejmują starania mające na celu doskonalenie zawodowe instruktorów. Najczęstszą formą takiego doskonalenia są krótkie seminaria, inspirowane też instruktorów do samokształcenia. Na przykład ZDZ w Katowicach opracował dla instruktorów spawania zamierzających podwyższyć swoje kwalifikacje zestaw materiałów dydaktycznych pomocnych w samokształceniu. Katowicki ZDZ organizuje też seminaria doskona-

łace dla kadry instruktorskiej. Seminaria takie organizują także Zakłady Doskonalenia Zawodowego, np. ZDZ w Rzeszowie, we Wrocławiu. Wspomniane już Centrum Szkolenia i Weryfikacji Spawaczy ZDZ w Kielcach jest organizatorem seminariów ogólnopolskich. Instruktorzy spawalnictwa w ZDZ uczestniczą też w różnych formach doskonalenia za granicą. Na przykład 30 instruktorów z ZDZ dzięki pomocy finansowej Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych Austrii uczestniczyło w 1993 r. w kursie doskonalącym zorganizowanym przez Instytut Spawalnictwa w Wiedniu.

Istotną rolę w rozwijaniu i doskonaleniu szkolenia spawaczy w ZDZ odgrywają Oddziałowe Komisje Spawalnicze oraz Centralna Komisja Spawalnicza działająca przy ZG ZDZ. Komisje te skupiają w swoim składzie specjalistów spawalników, pedagogów oraz organizatorów szkolenia spawaczy, udzielają pomocy ZDZ zwłaszcza w usprawnianiu procesu kształcenia, w sprawdzaniu kwalifikacji spawaczy, a także w opiniowaniu bazy spawalniczej pod kątem przydatności do celów szkolenia praktycznego i teoretycznego.

Należy zakładać, że w najbliższych latach wzrośnie zainteresowanie zawodem spawacza, wiąże się to z planowanymi inwestycjami o znaczeniu ogólnopolskim, a mianowicie budową rurociągu gazowego oraz sieci autostrad. Realizacja tych inwestycji przyczyni się niewątpliwie do wzrostu ilości szkoleń spawaczy.

*Halina Frąckiewicz*  
*Bydgoski Zakład*  
*Doskonalenia Zawodowego*

## **Szkolenie osób niepełnosprawnych w Centrum Edukacji Dorosłych w Bydgoszczy**

W 1994 roku Bydgoski Zakład Doskonalenia Zawodowego podjął działalność oświatową w zakresie szkolenia i przekwalifikowania osób niepełnosprawnych w nowo otwartym obiekcie — Centrum Edukacji Dorosłych BZDZ w Bydgoszczy.

Realizując zobowiązania podjęte w tej dziedzinie przez Zakłady Doskonalenia Zawodowego w kraju na mocy porozumienia zawartego w dniu 10.12.1993 r. pomiędzy Pełnomocnikiem do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Sekretarzem Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej a Związkiem Zakładów Doskonalenia Zawodowego oraz porozumienia zawartego w dniu 20.07.1993 r. pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy w Bydgoszczy a Bydgoskim Zakładem Doskonalenia Zawodowego w sprawie współdziałania w zakresie szkolenia bezrobotnych — dostosowaliśmy nowy obiekt szkoleniowy do potrzeb związanych z kształceniem osób niepełnosprawnych.

W ramach współpracy z Wojewódzkim Ośrodkiem ds. Rehabilitacji i Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych w Bydgoszczy zlikwidowane zostały w Centrum Edukacji Dorosłych istnieją-

ce bariery architektoniczne, co umożliwiło podjęcie działalności oświatowej na rzecz osób niepełnosprawnych.

Centrum Edukacji Dorosłych jest placówką oświatową dysponującą nowoczesną bazą dydaktyczną oraz kadrami doświadczonych wykładowców i instruktorów posiadających wysokie kwalifikacje zawodowe i uprawnienia pedagogiczne, od lat współpracujących z Bydgoskim ZDZ w szkoleniu kursowym młodzieży i dorosłych. Baza szkoleniowa CED obejmuje sale wykładowe, dwie pracownie komputerowe wyposażone w 15 stanowisk komputerowych każda oraz inne pracownie przygotowane do prowadzenia zajęć praktycznych na kursach zawodowych. Działalność oświatowa nowego obiektu obejmuje obok szkolenia kursowego także kształcenie w formach szkolnych (zaoczne licea ogólnokształcące i ekonomiczne oraz policealne studium zawodowe o kierunkach: organizacja i zarządzanie, finanse i rachunkowość).

W ramach współpracy z Wojewódzkim i Rejonowym Urzędem Pracy w Bydgoszczy przeszkoliliśmy w 1994 roku 75 osób niepełnosprawnych na kursach obsługi mikrokomputerów IBM. Wszyscy absolwenci tych kursów zostali zatrudnieni w różnych zakładach pracy za pośrednictwem Rejonowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy, z którym Bydgoski ZDZ współpracuje także w zakresie szkolenia i przekwalifikowań osób bezrobotnych. Niepełnosprawni absolwenci naszych kursów zostali w większości zatrudnieni na nowo utworzonych stanowiskach pracy, których koszty wyposażenia oraz częściowa refundacja płac pracowników niepełnosprawnych w okresie pierwszych 18 miesięcy pracy pokryte

zostały:

- przy współdziale organizacyjnym Wojewódzkiego Ośrodka ds. Rehabilitacji i Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych w Bydgoszczy,
- ze środków finansowych PERON.

Kursy obsługi mikrokomputerów dla osób niepełnosprawnych obejmowały 190 godzin zajęć, w tym 180 godzin zajęć praktycznych.

Program kursu miał na celu zdobycie przez słuchaczy wiedzy i umiejętności praktycznych w zakresie budowy, działania i obsługi mikrokomputerów, komend DOS, NC, TAG, pracy w środowisku WINDOWS, wybranych programów użytkowych, bazy danych oraz arkusza kalkulacyjnego LOTUS.

Wykładowcy i instruktorzy prowadzili zajęcia ze szczególnym zaangażowaniem i troską o opanowanie przez niepełnosprawnych kursantów pełnej wiedzy i umiejętności z zakresu materiału nauczania objętego programem. Szczególne znaczenie przywiązywali do indywidualizacji nauczania zgodnej z możliwościami i potrzebami osób niepełnosprawnych.

Obecnie — dzięki zaangażowaniu własnych środków finansowych i przy wsparciu Fundacji Współpracy Polsko-Niemieckiej — baza lokalowa i dydaktyczna Centrum Edukacji Dorosłych w Bydgoszczy jest w pełni przygotowana do prowadzenia dalszych szkoleń i przekwalifikowań osób niepełnosprawnych w szerokim zakresie. Nadal w tej dziedzinie będziemy ściśle współpracować z Wojewódzkim i Rejonowym Urzędem Pracy w Bydgoszczy oraz z Wojewódzkim Ośrodkiem ds. Rehabilitacji i Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych.



*Urszula Majewska*  
*Zakład Doskonalenia Zawodowego*  
*w Zielonej Górze*

## **Szkolenie służb granicznych**

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze istnieje od 1959 roku. Od początku swojej działalności głównym założeniem było szkolenie i doskonalenie w różnych zawodach na potrzeby regionu.

Z racji przygranicznego położenia województwa zawiązana została współpraca z Wojskami Ochrony Pogranicza, przekształconymi później w Lubuski Oddział Straży Granicznej.

Szkolenie kadry oficerskiej i żołnierzy odbywa się zgodnie z potrzebami zgłaszanymi zarówno przez garnizon, jak i przez poszczególne strażnice. Prowadziliśmy i prowadzimy kursy przyuczające do zawodu palacza i kucharza dla żołnierzy, którzy potem podejmują samodzielną pracę w strażnicach, wyuczaliśmy zawodu spawacza, aby młodzi ludzie po ukończonej służbie, mogli wrócić do domu z pełnymi kwalifikacjami i książeczką spawacza. Organizowaliśmy kursy przyuczające do zawodu: dekarz, betoniarz, blacharz budowlany, murarz, malarz.

Dla żołnierzy, którzy posiadali praktykę w zawodach budowlanych prowadzone były kursy przygotowujące do egzaminów czeladniczych, przed komisją

Izby Rzemieślniczej. W ramach kursów doskonalących w zawodzie organizowaliśmy szkolenia w zakresie obsługi drobnego sprzętu budowlanego, przygotowujące do egzaminów na uprawnienia dla elektryków, kursy bhp. W Gubinie w pralni garnizonowej, dwukrotnie przeprowadziliśmy szkolenie w zakresie obsługi maszyn pralniczych zakończone egzaminem państwowym na tytuł robotnika wykwalifikowanego w zawodzie — pracz. Dla Kół Rodzin Wojskowych prowadziliśmy kursy kroju i szycia, haftu, gobeliniarstwa, gotowania i pieczenia oraz języka niemieckiego.

Współpraca ze Sztabem Kwatermistrzowskim, z Wojskową Administracją Koszar i z poszczególnymi jednostkami Straży Granicznej od lat przebiegała we wzajemnej, bardzo życzliwej atmosferze. Przedstawiciele ZDZ wielokrotnie zapraszani byli na uroczystości oficjalne i spotkania towarzyskie. W latach 90. w związku ze zmianami organizacyjnymi w wojsku zmniejszyła się ilość organizowanych kursów. Nadal na potrzeby strażnic organizowane są kursy palaczy, kucharzy i elektryków.

W 1995 r. zakończyliśmy pierwszy z serii kursów dla funkcjonariuszy Straży Granicznej z zakresu klasyfikacji materiałów niebezpiecznych przewożonych środkami transportu przez granicę. Przygotowujemy się również do zorganizowania kursów konwersacji w języku niemieckim dla oficerów i żołnierzy służb granicznych.

# Kształcenie młodzieży

*Andrzej Kirejczyk*

*Zarząd Główny Związku ZDZ*

## **Kształcenie młodzieży — zadanie statutowe ZDZ**

Jedno z podstawowych zadań statutowych Zakładów Doskonalenia Zawodowego to uczestnictwo w procesie kształcenia młodzieży. Zadanie to realizowane jest na różnych poziomach edukacyjnych i w zdecydowanej większości dotyczy kształcenia zawodowego zarówno teoretycznego, jak i praktycznego. Zaczynając od kształcenia na poziomie podstawowym (szkoły przysposabiające do zawodu), poprzez dominujące do 1992 r. kształcenie na poziomie zasadniczych szkół zawodowych, rozwijające się coraz bardziej szkolnictwo średnie (licea zawodowe i ogólnokształcące, technika 3- i 5-letnie, średnie studia zawodowe), kształcenie policealne, aż do szkoły wyższej, kształcącej na poziomie licencjatu. Na młodzież, która z różnych przyczyn po ukończeniu szkoły podstawowej nie decyduje się na podjęcie kształcenia w szkole średniej, w zakładach doskonalenia zawodowego czeka bogata oferta 3-letnich kursów zawodowych przygoto-

wujących do podjęcia, po złożeniu egzaminu czeladniczego, pracy w rzemiośle. Wszyscy uczniowie tych placówek, gdzie w programach nauczania występuje praktyczna nauka zawodu, mają możliwość realizowania jej we własnych warsztatach szkoleniowych ZDZ lub w pracowniach kształcenia praktycznego.

W roku szkolnym 1994/95 prawie 27 tysięcy młodych ludzi uczestniczy w procesie edukacyjnym prowadzonym w szkołach i placówkach ZDZ, z czego do 48 szkół publicznych uczęszcza prawie 8000 uczniów, do 75 szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych 6500 uczniów, do 66 szkół niepublicznych ponad 3500 uczniów, a do 120 placówek kształcenia kursowego 9000 słuchaczy. W trzech specjalnościach Wyższej Śląskiej Szkoły Zarządzania w Katowicach w systemie stacjonarnym i zaocznym kształcą się około 700 studentów. Szkoły ZDZ kształcą w 61 zawodach i specjalnościach, z czego 12 to zawody nie występujące w klasyfikacji zawodów szkolnych, ale na które występuje zapotrzebowanie w środowiskach lokalnych (szkoły niepubliczne). Czeladników ZDZ kształcą głównie w zakresie takich usług rzemieślniczych, jak: krawiectwo damskie, fryzjerstwo, gastronomia i mechanika samochodowa.

Polityka oświatowa zakładów doskonalenia zawodowego w ostatnich latach zmierza w kierunku zmian strukturalnych w kształceniu młodzieży na korzyść kształcenia w szkołach średnich i policealnych. Wzrost liczby młodzieży w tych placówkach tylko w stosunku do roku szkolnego 1993/94 wyniósł 128% przy 29% w zasadniczych szkołach zawodowych i szkołach przysposabiających do zawodu. Zmieniła się także wyraźnie popularność zawodów nauczanych w szkolnictwie ZDZ. Te grupy zawodów, które dotychczas dominowały w szkołach (metalowe, elektryczne, drzewne i budowlane) coraz bardziej ustępują miejsca na rzecz zawodów ekonomicznych, handlowych, administracyjnych, informatycznych, związanych z turystyką i podstawowymi usługami dla ludności (krawiectwo, gastronomia, fryzjerstwo, kosmetyka).

U podstaw przedstawionych tu zmian leżą kilka przesłanek wynikających z przemian społecznych i gospodarczych ostatnich lat. Zaliczyć do nich można między innymi:

- zmniejszające się zapotrzebowanie rynku pracy na zawody robotnicze i wysoki wskaźnik bezrobocia wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych,
- zmieniające się dynamicznie potrzeby środowisk lokalnych na zawody, które pozwalają podejmować pracę na własny rachunek,
- coraz częściej pojawiająca się w społeczeństwie potrzeba kształcenia na poziomie średnim i budząca się świadomość, że najlepszą i najtańszą inwestycją jest inwestowanie we własną wiedzę i umiejętności,

- wzrastające koszty kształcenia praktycznego ponoszone przez ZDZ-ty w sytuacji występujących trudności ekonomicznych i związana z tym pośrednio potrzeba przechodzenia z kształcenia w toku procesu produkcyjnego na ćwiczenia i inne formy dydaktyczne,
- realizowany od 4 lat program rozszerzania przez ZDZ-ty oferty edukacyjnej, czemu sprzyjają przyjęte w ustawie o systemie oświaty z 1991 r. rozwiązania prawne oraz przygotowywana w Ministerstwie Edukacji Narodowej reforma systemu kształcenia zawodowego.

Ważnym czynnikiem, prowadzącym do zmian jest przeświadczenie kadry kierowniczej zakładów doskonalenia zawodowego, że kształcenie zawodowe, jego struktura i zakres programowy musi w dużym stopniu odpowiadać na zapotrzebowanie pracodawców. Na kształcenie dla samej przyjemności kształcenia nie mogą sobie pozwolić nawet najbogatsze kraje, a co dopiero stowarzyszenie oświatowe, jakim jest ZZDZ. Dlatego też nawiązujemy kontakty z organizacjami pracodawców, a przykładem tego jest tworzona wspólnie z Krajową Izbą Gospodarczą sieć Policealnych Studiów Kupieckich ZDZ. Programy nauczania, realizowane w tych placówkach zostały opracowane przy znaczącym udziale pracodawców, a programy specjalizacji we współpracy z Federalnym Instytutem Kształcenia Zawodowego (BiBB) w Berlinie, Międzynarodową Szkołą Handlu w Warszawie, Heskim Instytutem Organizacji Oświaty (HIBS) w Wisbaden i Instytutem Rynku Wewnętrznego i Konsumpcji w Warszawie, który to Instytut



sprawuje opiekę naukową nad całym przedsięwzięciem. Egzaminacje dyplomowe słuchacze będą składali przed komisjami powołanymi przez Krajową Izbę Gospodarczą i Zarząd Główny ZZDZ, a znaczący udział w tych komisjach będą mieli przedstawiciele pracodawców. Tak więc o kwalifikacjach zawodowych absolwenta nie będzie decydował nauczyciel, a fachowiec — potencjalny pracodawca. Podobne działania, po zebraniu pierwszych doświadczeń z opisanego przedsięwzięcia podejmujemy także w innych dziedzinach gospodarczych.

Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego znajduje się w przededniu sprawozdawczo-wyborczego posiedzenia Krajowej Rady, najwyższego ciała statutowego Związku. Czas ten nie tylko upoważnia do dokonywania podsumowania dotychczasowych poczynań, ale także do patrzenia w przyszłość, do określania przypuszczalnych kierunków działania. Osiągnięcia Zakładów Doskonalenia Zawodowego uzyskane na przestrzeni ostatnich paru lat tworzą bardzo dobrą podstawę do kontynuowania rozwoju.

Przyjęty w 1994 r. przez Zarząd Główny Związku ZDZ program „Perspektywy kształcenia młodzieży w zakładach doskonalenia zawodowego” jest kontynuacją podejmowanych przemian i zakłada dalszą restrukturyzację prowadzonej działalności. U jego powstania legły zarówno przesłanki wynikające z założeń reformy systemu kształcenia zawodowego, zadań statutowych zakładów doskonalenia zawodowego, ich obecnej i przewidywanej sytuacji ekonomicznej, potrzeby ciągłego doskonalenia procesu kształcenia poprzez stosowanie nowocze-

nych rozwiązań programowych czy środków dydaktycznych, ale także posiadanych zasobów kadry organizatorów kształcenia i pracowników dydaktycznych czy bazy lokalowej i jej wyposażenia. Przyjęto także założenie, że system kształcenia młodzieży w ZDZ musi w optymalnym stopniu odpowiadać potrzebom lokalnych środowisk, być elastyczny i do minimum zredukować udział absolwentów w grupie bezrobotnych.

Program przewiduje, że w zakładach doskonalenia zawodowego, jak sama nazwa wskazuje, dominować będzie przygotowywanie młodzieży i dorosłych do uzyskiwania kwalifikacji zawodowych, a więc kształcenie teoretyczne, a szczególnie praktyczne nie tylko w zawodach występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności szkolnictwa zawodowego, ale także w klasyfikacji zawodów i specjalności gospodarki narodowej. W tym drugim przypadku kształcenie będzie prowadzone we współpracy z samorządami gospodarczymi i organizacjami pracodawców.

Program zakłada tworzenie placówek specjalistycznych, prowadzących kształcenie w jednej branży gospodarczej lub dziedzinie zawodowej, oferujących pełny zakres specjalizacji, a nawet kształcenie pracowników dla poszczególnych stanowisk pracy. W ramach organizacyjnych tych placówek będą funkcjonowały różne typy szkół, od ZSZ do policealnych, warsztaty szkoleniowe i zespoły specjalistycznych pracowni prowadzące kształcenie praktyczne, ośrodki poszkolnego kształcenia praktycznego młodzieży, a także wydziały kształcenia i doskonalenia dorosłych. Placówki te będą mogły

prowadzić filie i będą jednostkami oddziałującymi na ośrodki prowadzące kształcenie w danej branży czy dziedzinie zawodowej na terenie całego kraju.

Czas kształcenia dla poszczególnych zawodów, specjalności i specjalizacji będzie mocno zróżnicowany i będzie uzależniony m.in. od poziomu prezentowanego przez słuchaczy, a system kształcenia zbliżony do indywidualnego toku nauczenia. W związku z tym proces kształcenia w wielu przypadkach będzie realizowany z wykorzystaniem programów modułowych, co jednocześnie powinno pozwolić na zdobywanie przez absolwenta, w ciągu życia zawodowego, kolejnych specjalizacji bez potrzeby powracania w toku procesu kształcenia do zdobytej wcześniej wiedzy i umiejętności.

Opracowane są założenia systemu zarządzania, poradnictwa metodycznego i trwają prace nad uszczegółowieniem pozostałych składników programu. Jest to program otwarty, przewidujący możliwość jego modyfikacji w zależności od rozwoju sytuacji w kraju, a dochodzenie do modelu docelowego będzie prowadzone różnymi drogami.

Realizacja tego programu przewidziana jest na okres 8—9 lat, a po jego pełnym wdrożeniu placówki oświatowe ZDZ będą w pełni odpowiadały standardom europejskim.

*Joachim Meisner*

*Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania  
w Katowicach*

## **Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania w Katowicach**

Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania rozpoczęła swą działalność dydaktyczną w dniu 1 października 1993 roku. Została ona wpisana do Rejestru Uczelni Niepaństwowych przez Ministra Edukacji Narodowej pod pozycją 18 decyzją Nr DNS 3-0145/TBM/26/93 z dnia 28.05.1993 r. Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania posiada osobowość prawną.

Założycielem Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania jest Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach, który nie tylko wniósł wymagany aport, lecz ponadto udostępnił Śl.W.Szk.Z. swoją bazę lokalową, pomoc administracyjną i częściowo personel administracyjny. Dzięki przychylności Zarządu Zakładu Doskonalenia Zawodowego Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania mogła pomyślnie wystartować i prowadzić swą działalność.

Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania prowadzi studia dzienne i studia zaoczne na kierunku Zarządzania i Marketingu. Na studiach zajęcia dydaktyczne są prowadzone w ramach następujących specjalności:

- Organizacja i zarządzanie przedsiębiorstwem,
- Informatyka ekonomiczna,
- Handel i kupiectwo.

Studia trwają trzy lata, absolwenci otrzymują tytuł licencjata. Na studiach zaocznych realizowana jest tylko pierwsza specjalność „organizacja i zarządzanie przedsiębiorstwem”.

W Śląskiej Wyższej Szkole Zarządzania studiuje około 700 studentów, w tym około 260 na studiach dziennych oraz około 440 na studiach zaocznych. Największym powodzeniem cieszy się specjalność „organizacja i zarządzanie”. Studenci posiadają swój samorząd, który stanowi nie tylko ich reprezentację, ale stopniowo staje się także organizatorem życia studenckiego.

Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania zatrudnia 46 nauczycieli akademickich, w tym 6 profesorów tytularnych, 8 doktorów habilitowanych, 15 doktorów i 17 magistrów. Kadra rekrutuje się przeważnie z Akademii Ekonomicznej w Katowicach oraz z Uniwersytetu Śląskiego. Pracownicy są zorganizowani w pięciu katedrach, trzech zakładach oraz w Centrum Nauczania Języków Obcych. W miarę rozwoju uczelni (uruchomienia trzeciego roku studiów) kadr będzie się zwiększać.

Uczelnia posiada własną bibliotekę oraz pracownię komputerową.

Zasadniczą troską uczelni jest zapewnienie wysokiego poziomu nauczania oraz kształcenia w specjalnościach, w których gospodarka zwłaszcza naszego regionu — odczuwa braki kadrowe. Z tego punktu widzenia rozważa się możliwość uruchomienia nowych specjalizacji.

Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania — jak każda młoda uczelnia — musi rozwiązać szereg problemów. Jeden, to znaczne zwiększenie bazy lokalowej. Sądzimy, że dzięki przychylności i pomocy

Zarządu Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach uda się ten palący problem rozwiązać. Drugi problem — to ukształtowanie trzonu własnej kadry dydaktycznej. Szereg problemów powstanie także w związku z realizacją Ustawy o Wyższych Szkołach Zawodowych, której projekt ma wpłynąć do Sejmu RP.

*Piotr Mickiewicz*

*Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Toruniu*

## **Szkoła Zawodowa ZDZ w Toruniu**

Szkoła została powołana przez Zarząd Główny Związków Zakładów Doskonalenia Rzemiosła w 1959 r. W 1985 szkole nadano imię St. Staszica. W 1992 r. decyzją Kuratora Oświaty w Toruniu szkoła uznana została za placówkę publiczną.

W 1987 r. oddano nowy budynek specjalnie na potrzeby szkoły, którego stan i wyposażenie pozwala na właściwą realizację założeń dydaktycznych i wychowawczych. Wyposażenie pracowni dzięki zaangażowaniu nauczycieli jest modernizowane przy współudziale młodzieży. Posiadamy bibliotekę, której księgozbiór pozwala na rozszerzenie wiedzy i zainteresowań. Współpraca z Ośrodkiem Kształcenia Kursowego Zakładu daje możliwość zdobywania przez naszych uczniów dodatkowych umiejętności.



ści i uprawnień. Od kilku lat organizujemy kursy samochodowe oraz spawania elektrycznego i gazowego. W ten sposób nasi absolwenci mogą uzyskać uprawnienia dające im większe szanse na uzyskanie zatrudnienia. Obecnie kształcimy około 300 uczniów w następujących zawodach:

- stolarz,
- ślusarz mechanik,
- tokarz,
- elektromonter,
- elektromechnik.

Zajęcia praktyczne odbywają się w warsztatach szkoleniowych Zakładu. Wyposażenie warsztatów, konieczność utrzymania wysokiej jakości wyrobów, oraz fachowość instruktorów wykształcają w naszych uczniach pozytywne nawyki techniczne i technologiczne. Uczniowie nasi są młodocianymi pracownikami Zakładu i za wykonywaną, w ramach zajęć praktycznych, pracę otrzymują wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami. Wprowadzony przez kierownictwo warsztatów system dający możliwości zwiększenia wynagrodzenia uczniom szczególnie wyróżniającym się w czasie zajęć praktycznych stanowi bardzo pozytywną motywację.

Kadra pedagogiczna szkoły to w chwili obecnej 11 pełnozatrudnionych nauczycieli. Wszyscy mają wyższe wykształcenie i pełne przygotowanie pedagogiczne. Nauczyciele przedmiotów zawodowych mają wieloletnią praktykę w zakładach przemysłowych.

Oprócz dobrych warunków nauki staramy się stworzyć odpowiednie warunki do rozwoju kultury fizycznej, zainteresowań oraz propagowania aktywnego wypoczynku naszych uczniów. Od

wielu lat prowadzimy zajęcia dla szkolnego zespołu muzycznego, młodzież ma również możliwość uczestniczenia w zajęciach szkolnego klubu sportowego. Staramy się rozbudzić w naszych uczniach zamiłowania turystyczne. Tradycją stały się organizowane w okresie wakacyjnym spływy kajakowe cieszące się dużym zainteresowaniem ze względu na niewątpliwą atrakcyjność tej formy wypoczynku. Od trzech lat prowadzone są zajęcia gimnastyki korekcyjnej dla uczniów z wadami postawy. Dla uczniów mających poważne braki organizujemy zajęcia wyrównawcze z j. polskiego i matematyki.

Pogarszające się warunki materialne naszych uczniów sprawiają, że w coraz większym stopniu obejmowani są oni pomocą socjalną ze strony Zakładu. Pomoc ta obejmuje nie tylko zapomogi, ale również poważne dofinansowanie do żywienia, wypoczynku, imprez szkolnych itp.

*Krystyna Grzbiela*

*Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Katowicach*

## **Działalność organizacji młodzieżowych w Zasadniczej Szkole Zawodowej w Tychach**

Organizacje młodzieżowe są, obok działalności Rady Pedagogicznej oraz

Rady Rodziców, ogniwem współdecydującym o życiu szkoły. Funkcje organizacji młodzieżowych w szkole są bardzo różnorodne, a najważniejszą z nich wydaje się być przygotowanie młodego człowieka do trudnej sztuki odpowiedzialnego działania.

Szkoła ma do spełnienia wiele zadań. Jej pierwszym obowiązkiem jest wyposażenie ucznia w niezbędny zasób wiedzy tak, aby był on zdolny twórczo i radośnie wykonywać swój zawód. Równie ważnym obowiązkiem szkoły wobec ucznia jest przygotowanie go do życia społecznego. Społeczność klasy, szkoły jest zminiaturyzowanym społeczeństwem ludzi dorosłych z takimi jego problemami, jak stresy, poczucie niższości wobec innych lub przeciwnie — mania wielkości, bolesne odczuwanie krzywdy i żądanie sprawiedliwości, a także uzależnienia. Trzeba tak wychować młodego człowieka, aby w dorosłym życiu „jemu było dobrze i z nim było dobrze” zgodnie z wciąż aktualnym zaleceniem renesansowego myśliciela Andrzeja Frycza Modrzewskiego. I tu ogromną rolę pomocniczą powinny odegrać organizacje młodzieżowe, takie jak samorząd uczniowski oraz drużyna harcerska. Obie te organizacje działają w Zasadniczej Szkole Zawodowej ZDZ w Tychach.

Samorząd Uczniowski składa się z przedstawicieli poszczególnych klas wybranych przez uczniowskie zespoły klasowe. Są nimi przewodniczący samorządu klasowego, sekretarz i skarbnik. Nad przebiegiem wyborów w klasie czuwa wychowawca, ponieważ jest to bardzo ważny etap w wyłanianiu przedstawicieli uczniowskiej „władzy”, a ponadto praktyczna lekcja demokracji, o której młodzież wciąż słyszy, ale mało ma okazji do

demokratycznych działań. Ważne jest, aby wybory nie stały się formalnością, a funkcji nie przydzielono z góry uczniom zbyt słabym, by protestować przeciwko ich przyjęciu. Tak wyłoniona reprezentacja na pewno niczego nie zdziała.

Uczniów należy do wyborów przygotować, wyjaśnić, że wybór musi być przemyślany, bo kandydaci będą pełnić służbę dla dobra całej społeczności uczniowskiej i muszą być przez ogół szanowani. Trzeba w tym momencie mocno podkreślić, że bezinteresowna praca dla innych jest czymś szlachetnym i bardzo aprobowanym przez społeczeństwo. Należy dążyć do kształtowania u młodzieży takich postaw, by kiedyś, już w dorosłym życiu pogoń za pieniądzem nie była jedynym motorem działania, a bezinteresowna chęć aktywności społecznej czymś oczywistym.

Praca Samorządu Uczniowskiego zależy od tego, kim są jego członkowie. Jeżeli w wyniku wyborów klasowych wyłoni się zespół aktywny, z inicjatywą, chętny do działania w swoim wolnym czasie, to możliwości kreowania codziennego życia szkoły i wpływania na jego jakość są bardzo duże. Niezmiernie ważna jest także współpraca Samorządu Uczniowskiego z Dyrekcją Szkoły i Radą Pedagogiczną. To dorośli w szkole decydują, a swoich uczniów do współdecydowania przyuczają. Stąd musi pojawić się w stosunku do samorządu życzliwe zainteresowanie, pewna pobłażliwość i wyrozumiałość wobec nieporadności a jednocześnie konsekwencja ze strony władz szkolnych.

Samorząd Uczniowski jest łącznikiem pomiędzy młodzieżą a jej wychowawcami. Jeśli w gronie pedagogicznym

znajdą się nauczyciele obdarzeni przez uczniów zaufaniem, to jest szansa przeniknięcia do coraz bardziej hermetycznego świata młodzieży, w którym każdy dorosły jest intruzem. Jest ważne, by mieć wgląd w „podskórne” życie klasy, ponieważ lekcja przedmiotowa przypomina na ogół wygładzoną taflę wody, a pod jej spokojną powierzchnią kłębią się poważne nieraz problemy, które dobry i mądry nauczyciel pomoże rozwiązać, jeśli je w porę pozna. Rolą Samorządu Uczniowskiego jest nawiązywanie szczerego kontaktu z wychowawcą, opiekunem organizacji lub Dyrektorem Szkoły.

Z powyższych uwag na temat roli funkcjonowania Samorządu Uczniowskiego, jak i innych organizacji młodzieżowych wynika, że są one bardzo ważne i trudno wyobrazić sobie współczesną szkołę bez reprezentacji uczniów w procesie organizowania i planowania jej zadań. W Zasadniczej Szkole Zawodowej ZDZ w Tychach działa Samorząd Uczniowski według zgodnie ze Statutem Szkoły opracowanego regulaminu i szczegółowego planu pracy.

Współpraca Rady Samorządu Uczniowskiego z Dyrekcją Szkoły jest stała i dobra. Przedstawiciele młodzieży bywają zapraszani na posiedzenia Rady Pedagogicznej zwłaszcza wtedy, gdy omawia się problemy natury dyscyplinarnej; R.S.U. ma prawo poręczenia za uczniów zagrożonych usunięciem ze szkoły. Uczniowie mają prawo współtworzenia Regulaminu Szkoły poprzez wyrażenie swojej opinii o jego postanowieniach przed ostatecznym zatwierdzeniem przez Radę Pedagogiczną. Z inicjatywy R.S.U. młodzież ma możliwość rozwijania swoich zainteresowań, czego przykładem

może być bezpłatny kurs informatyczny zorganizowany dla amatorów komputerów a opłacony ze środków Komitetu Rodzicielskiego.

Zainteresowania humanistyczne młodzież naszej szkoły rozwija poprzez uczestnictwo w spektaklach teatralnych wystawianych dla młodzieży szkolnej przez Teatr Śląski w Katowicach. W szkole funkcjonuje ponadto Koło Miłośników Poezji, którego członkowie przygotowują repertuar poetycki na imprezy okolicznościowe, a niektórzy tworzą własne wiersze. Swoistą „trybuną uczniowską” są gablotki na korytarzu szkolnym redagowane na bieżąco przez samorząd i harcerzy. Uczniowie zamieszczają w nich swoje opinie o różnych sprawach z życia Szkoły, zgłaszają swój akces popierający ogólnopolskie akcje charytatywne, np. Jurka Owsiaka, a także zamieszczają wyniki klasyfikacji semestralnej i rocznej.

Rada Samorządu Uczniowskiego ma swoich przedstawicieli w Sejmiku Uczniowskim, będącym środowiskowym forum młodzieży szkół okręgu Tych i Mikołowa, przy czym jeden z byłych delegatów naszej młodzieży pełni obecnie funkcję rzecznika prasowego tej organizacji.

W ZSZ ZDZ w Tychach od dziesięciu lat działa drużyna starszoharcerska, której założycielem i opiekunem do dziś pozostaje hm. inż. Kazimierz PUC. Drużyna pracuje zgodnie z metodyką drużyn starszych. Harcerze zdobywają sprawności i stopnie. Drużyna jest członkiem Hetmanatu Drużyn Starszoharcerskich Chorągwi Katowickiej. Atrakcyjne formy harcerskiego spędzania czasu znajdują wielu chętnych, a zbiórki harcerskie, biwaki i obozy wciąż mają swoich zwo-



lenników. Z ostatnich przygotowywanych przez harcerzy imprez należy wymienić udział drużyny w IV Jesiennym Rajdzie Hufca, przygotowanie uroczystości Mikołajkowej dla uczniów Szkoły Podstawowej, dyskoteki dla młodzieży, wieczoru wigilijnego. Ze względu na brak funduszy nie udało się zorganizować zimowiska podczas ferii zimowych w bieżącym roku.

W Zasadniczej Szkole Zawodowej ZDZ w Tychach pracuje również Harcerska Sekcja Kartingowa, której członkami są zarówno harcerze, jak i młodzież nie zrzeszona w ZHP.

W 1991 roku Sekcja została zarejestrowana w Polskim Związku Motorowym, a pierwsi zwolennicy zdobyli licencje sportowe. W zawodach w kategorii młodzieżowej zajęła wówczas drugie miejsce w Okręgu (woj. bielsko-bialskie, częstochowskie i katowickie). W 1994 roku w zawodach kartingowych w kategorii młodzieżowej trzech zawodników zakwalifikowało się do finału Mistrzostw Polski, gdzie drużynowo zajęli ósme miejsce. Sekcja wciąż się rozwija, wszyscy pracują społecznie mając do dyspozycji 21 kartów w tym 5 prywatnych.

Z pewnością organizacje uczniowskie mogłyby zrobić jeszcze wiele dobrego. W tym celu zarówno Dyrektor mgr Jan Warykiewicz, jak i wszyscy nauczyciele pracujący w ZSZ ZDZ w Tychach, starają się pobudzać inicjatywę powierzonych sobie uczniów, z których wielu wymaga opieki indywidualnej i specjalnej troski, a w procesie dydaktyczno-wychowawczym kształtować takie postawy, jakich od swoich obywateli wymaga demokratyczne państwo.

*Witold Sojka*

*Zarząd Główny Związku Zakładów  
Doskonalenia Zawodowego*

## **Z doświadczeń warsztatów szkoleniowych ZDZ**

Warsztaty szkoleniowe ZDZ w systemie szkolnictwa Związku zawsze stanowiły jedno z najważniejszych ogniw działalności szkoleniowej i były czynnikiem decydującym o ekonomicznej kondycji poszczególnych zakładów. W ujęciu historycznym, to dzięki realizowanej w nich produkcji ZDZ-ty dynamicznie zaczęły w latach sześćdziesiątych zdobywać liczące się środki finansowe, które można było przeznaczać na rozwój bazy kształceniowej. Skromne początki praktycznej nauki zawodu połączone z wytwarzaniem konkretnych dóbr i włączeniem uczniów (młodocianych pracowników) w aktywny proces produkcji wykazały prawidłowy wybór koncepcji. Najbardziej dynamicznym w rozwoju warsztatów ZDZ był przełom lat 1970/80. W tym okresie powstało najwięcej jednostek warsztatowych, a czynnikiem wspomagającym ich rozwój był Centralny Fundusz Rozwoju. Dzięki temu funduszowi możliwa była realizacja w latach osiemdziesiątych takich przedsięwzięć, jak budowa kompleksów szkoleniowo-warsztatowych w Toruniu, Białymstoku, Słupsku, Poznaniu, Krakowie oraz nowych obiektów warsztatowych na terenie działania Zakładów: lubelskiego, warszawskiego, szczecińskiego, zielonogórskiego oraz innych ZDZ. Powstające

wówczas warsztaty charakteryzowały się nie tylko nowoczesnością rozwiązań konstrukcyjno-architektonicznych, lecz również nowoczesnym parkiem maszynowym. Szczytowym okresem rozwoju bazy warsztatowej była połowa lat osiemdziesiątych. W strukturach ZDZ funkcjonowały 144 warsztaty szkoleniowe, w których pobierało naukę zawodu ok. 13 000 uczniów i młodocianych pracowników.

W okresie tym warsztaty szkoleniowe znajdowały się u szczytu swej wydolności produkcyjnej, produkując ponad 1000 wyrobów bezpośrednio na rynek oraz w ramach powiązań kooperacyjnych z przemysłem państwowym. Znaczącą pozycję stanowiła produkcja na eksport, która świadczyła o poziomie naszych wyrobów. Całość produkcji i usług pozwalała w 100% zabezpieczyć potrzeby realizacji programów praktycznej nauki zawodu.

Koordinacja działalności produkcyjnej warsztatów przez ZG ZZDZ pozwoliła na wdrożenie w wielu warsztatach produkcji obrabiarek w tym całej rodziny wiertarek stołowych WSD i tokarek. Stałe udoskonalenie produkowanych obrabiarek i rozszerzanie ich asortymentu uczyniło z ZDZ liczącego się producenta w kraju (łącznie ok. 17 000 sztuk rocznie w blisko 50 pozycjach asortymentowych).

Lata osiemdziesiąte to również rozwój nowych kierunków produkcji głównie w dziedzinie elektroniki. Wybór tego kierunku podyktowany był ogólnymi warunkami rozwoju elektroniki w kraju i zapotrzebowaniem na kadry robotnicze w tej dziedzinie produkcji. Warsztaty elektroniczne powstały w ZDZ Warsza-

wa, Łódź, Lublin, Rzeszów, Wrocław, Szczecin i Kraków. Powstanie i rozwój tych warsztatów wiązało się z restrukturyzacją dotychczasowej bazy i realizowanej w niej produkcji na ogół elektrycznej lub elektromechanicznej.

Praktyczna nauka zawodu realizowana jest na podstawie własnego ZDZ-owskiego systemu tzw. przemienności, polegającego na tygodniowej koncentracji zajęć praktycznych i nauki teoretycznej w szkole zawodowej. Uzyskane w ten sposób wydłużenie nauki w cyklach tygodniowych (w odróżnieniu od systemu w szkołach i warsztatach kuratorskich 3x2) przynosi korzyści zarówno uczniom, jak i nauczycielom i instruktorom. Pozwala na lepszą organizację praktycznej nauki zawodu w warsztacie, skraca okres psychologicznej aklimatyzacji w warsztacie i daje możliwość angażowania ucznia w technologiczne procesy produkcji ucząc jednocześnie dodatkowo dyscypliny, odpowiedzialności i rzetelności wykonywanej pracy.

Przełom lat dziewięćdziesiątych zbiegł się z historycznym początkiem okresu transformacji ustrojowej i społeczno-ekonomicznej. Towarzyszące temu okresowi załamanie gospodarcze dotknęło także warsztaty szkoleniowe. W okresie transformacji pierwsze uległy przerwaniu nici kooperacji z przemysłem państwowym, następnie załamał się rynek i spadło zapotrzebowanie na wyroby rynkowe. Warsztaty borykały się ze sprzedażą swoich produktów, do pokonania były nie tylko problemy nowo tworzących się podmiotów gospodarczych w dystrybucji i ich wiarygodności, ale również gwałtownie rosnąca konkurencja rynkowa towarów importowa-

nych charakteryzujących się niższymi cenami i ciekawszym wzornictwem chociaż nie zawsze lepszych pod względem jakościowym. Zmalało również zapotrzebowanie na zakupy środków produkcji (obrabiarki) w związku z zahamowaniem inwestycji w rzemiośle i przemyśle. W tym bardzo trudnym okresie warsztaty szkoleniowe szukały różnych dróg wyjścia z impasu, ograniczały produkcję do niezbędnego minimum, aby nie powiększyć zapasów, szukały przejściowo zleceń na produkcję wyrobów dających możliwość wykorzystania posiadanego parku maszynowego, zmniejszały zatrudnienie robotników, lecz generalnie nie przerywały szkolenia uczniów nawet w sytuacji, kiedy warsztat nie uzyskiwał innych efektów poza dydaktycznymi. Wewnętrznym skutkiem takiego stanu rzeczy było nieznanie w historii ZDZ utrzymywanie warsztatów szkoleniowych przez inne formy działalności w tym najczęściej przez szkolenie kursowe.

Zarząd Główny Związku ZDZ już od początku okresu transformacji zdawał sobie sprawę z konieczności podjęcia bardzo zdecydowanych działań na rzecz restrukturyzacji warsztatów. U podstaw tych działań leżały zmiany ustrojowe w gospodarce, przebudowa systemu własności oraz najważniejsze — konieczność zmian strukturalnych w systemie kształcenia i inne niż dotychczas określanie potrzeb na rynku pracy.

Najtrudniejszymi dla warsztatów były lata 1990/92, kiedy nadrzędnym celem dla zarządów ZDZ stało się przetrwanie z maksymalnym zachowaniem posiadanego dorobku. Wiele ZDZ dokonując wyboru tzw. mniejszego zła przyjęło kon-

ceptę czasowego zamykania warsztatów, które nie znajdowały możliwości własnego utrzymania się z wydzierżawienia bazy innym podmiotom gospodarczym lub zamykania niektórych kierunków kształcenia i łączenia warsztatów. W wyniku tych działań liczba warsztatów szkoleniowych w 1992 roku zmniejszyła się do 92. Jednocześnie prowadzone były intensywne działania poszukiwawcze kierunków restrukturyzacji działalności warsztatowej. Poszukiwania szły m.in. w kierunku:

- przekształcania warsztatów dotychczas służących potrzebom ZDZ w warsztaty szkolące uczniów szkół kurytoryjnych,
- zmiany profilu produkcji i restrukturyzacji w kierunku zapewniającym długoletnie zapotrzebowanie na nowe wyroby,
- przekształcanie bazy warsztatowej w centra kształcenia kursowego,
- organizowania produkcji specjalistycznej w wydzielonych częściach warsztatu bez szkolenia uczniów dla podtrzymywania lub wspierania pozostałej działalności warsztatu szkoleniowego.

Poszukiwaniom tym towarzyszyły zmiany organizacyjne i technologiczne we wszystkich wyżej opisanych przykładach i przyniosły pełne powodzenie realizującym je zakładom.

Oprócz działań o charakterze restrukturyzacyjnym niemal wszystkie warsztaty podejmowały działania zmierzające do skutecznego funkcjonowania na rynku. Pomimo trudności finansowych nasilono działania promocyjne i reklamowe własnej produkcji, utworzono stanowiska marketingowe, wprowadzono nowe



wyroby do produkcji i zastosowano ulepszone lub nowe technologie szczególnie mające wpływ na podniesienie estetyki wyrobu oraz nawiązano kontakty kooperacyjne na dostawy elementów dotychczas nie wytwarzanych w ZDZ (np. elementy z tworzyw sztucznych, którymi zastąpiono niektóre elementy metalowe).

Wszystkie powyższe działania okazały się skuteczne w praktyce i przyniosły w efekcie stopniową odbudowę struktur warsztatów szkoleniowych w 1994 r. do 112 jednostek. Obok wzrostu ilościowego warsztatów szkoleniowych poprawiła się wydatnie ich kondycja finansowa. Można śmiało stwierdzić, że warsztaty szkoleniowe, które przystąpiły do restrukturyzacji posiadając na jej przeprowadzenie własne środki, uniknęły głębokich „tąpnięć” i szybciej odnalazły się w nowych realiach ustrojowych.

Podstawową grupę warsztatów szkoleniowych ZDZ stanowią nadal warsztaty mechaniczne (44), w których młodzież zdobywa tradycyjne zawody: ślusarz, ślusarz mechaniczny, ślusarz spawacz, ślusarz narzędziowy, tokarz, frezer, szlifiernik, operator obrabiarek skrawających, mechanik przemysłowy oraz warsztaty elektryczne i elektroniczne (36) kształcące w specjalnościach elektryk, elektromechanik, elektromonter, monter układów elektronicznych i automatyki przemysłowej, monter podzespołów elektronicznych. Do tradycyjnych kierunków należą również warsztaty drzewne i budowlane (17) kształcące w zawodach stolarz, stolarz-tapicer, murarz, monter wewn. instalacji, malarz budowlany.

We wszystkich warsztatach szkoleniowych w 1994 r. praktyczną naukę zawodu zdobywało ok. 10 500 młodzieży

w 27 zawodach i specjalnościach zawodowych.

Praktyczna nauka w warsztatach szkoleniowych była, jest i będzie ich najważniejszym zadaniem. W latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych bez mała do perfekcji została doprowadzona metoda kształcenia praktycznego w toku procesu wytwórczego. Często synonimem nazwy — warsztat — używanym dla lepszego oddania faktycznie tam przebiegających procesów była nazwa „fabryka—szkoła”. Wzięła się ona stąd, że absolwent, bezpośrednio po zakończeniu nauki mógł podejmować pracę w każdym zakładzie, bez zbędnego w jego przypadku okresu adaptacyjnego. Szeroko rozwijany był ruch racjonalizatorstwa (coroczne konkursy „Każdy uczeń racjonalizatorem produkcji”) i działalność mająca na celu ciągłe doskonalenie wiedzy i umiejętności w zawodzie, której efekty były bardzo widoczne na organizowanym w 10 zawodach i specjalnościach Konkursie „Sprawny uczeń w zawodzie”. Wiele czasu i pieniędzy poświęcono na działalność wychowawczo-rekreacyjną, turystyczną i sportową.

Przemiany lat dziewięćdziesiątych, które spowodowały prawie całkowite odejście zakładów produkcyjnych od kształcenia praktycznego (rezygnacja z prowadzenia szkół i stanowisk szkoleniowych w zakładach) i przekazanie kształcanej młodzieży kuratoriom oświaty, nie powieliły tego procesu w Zakładach Doskonalenia Zawodowego. Jako stowarzyszenia oświatowe, widzieliśmy i widzimy dalej potrzebę prowadzenia kształcenia praktycznego młodzieży. Zmniejszała się co prawda liczba kształcanej młodzieży, jednak wszędzie tam,

gdzie funkcjonowały szkoły zawodowe ZDZ cała młodzież znajdowała i znajduje miejsce na praktyczną naukę zawodu w naszych warsztatach szkoleniowych. W szeregu przypadków kształci się w nich także młodzież z innych szkół. Trudności produkcyjne, o których wcześniej była mowa spowodowały, że w wielu przypadkach trzeba było zmienić metody kształcenia, prowadzić zajęcia w znacznie większych grupach, bardziej wykorzystywać pomoce dydaktyczne, zmniejszyć wysoki stopień wyuczalności poszczególnych operacji, jednak cały czas programy praktycznej nauki zawodu są realizowane w bardzo wysokim procencie.

Najbliższa przyszłość szkoleniowa, jaką widzimy przed naszymi warsztatami to rozwój produkcji kooperacyjnej, pozwalającej podejmować kształcenie na zapotrzebowanie środowisk lokalnych, przekwalifikowywanie bezrobotnych, przygotowywanie niedużych grup młodzieży na zapotrzebowanie rozwijających się w regionie inwestycji produkcyjnych. Przyszłość dalsza to tworzenie specjalistycznych branżowych placówek kształcenia praktycznego uzupełniających wykształcenie specjalistyczne absolwentów systemu kształcenia zawodowego młodzieży.

*Jerzy Milkowski*  
*Zarząd Główny*  
*Związku Zakładów*  
*Doskonalenia Zawodowego*

## **Procesy wychowawcze w praktycznej nauce zawodu**

W warsztatach szkoleniowych zakładów doskonalenia zawodowego corocznie uczy się zawodu ponad 10 tysięcy uczniów. Warto w tym miejscu przypomnieć, że w latach wyżu demograficznego liczba ta przekraczała 17 tys. Stąd wniosek, że warsztaty szkoleniowe ZDZ dysponują potencjalną rezerwą kilku tysięcy uczniowskich stanowisk pracy. Nie znaczy to oczywiście, że stanowiska te istnieją niewykorzystywane, ale że w razie potrzeby stan aktualny, po pewnych przemianach organizacyjnych, może być łatwo dostosowany do rzeczywistego zapotrzebowania. Nauczanie zawodu w zakładach doskonalenia zawodowego prowadzone jest w 7 szkołach przysposabiających do zawodu, 33 zasadniczych szkołach zawodowych, 4 technikach i 2 liceach zawodowych oraz w 112 warsztatach szkoleniowych, położonych w 66 miejscowościach na terenie kraju. Rozmieszczenie terytorialne warsztatów stwarza w miarę dogodne warunki z punktu widzenia ich dostępności w stosunku do miejsc zamieszkania uczniów. Pod tym względem oferta zakładów doskonalenia zawodowego jest dość różnorodna. Zakłady kształcą dla branż takich, jak metalowa, elektromechaniczna, elektryczna, elektroniczna, samochodowa, budo-

wlano-instalacyjna, odlewnicza, drzewna, krawiecka i rzemiosł artystycznych, zarówno na potrzeby przemysłu i usług, jak też drobnej wytwórczości czy indywidualnych rzemieślników. Zatem potencjalne możliwości zatrudnienia absolwenta ZDZ są stosunkowo duże. Absolwent może podjąć działalność gospodarczą, założyć własny zakład lub warsztat produkcyjny lub usługowy. Aby to jednak było możliwe, absolwent musi otrzymać odpowiednią wiedzę i nauczyć się praktycznego wykonywania wielu prac wiążących się z wybranym przez niego zawodem. Powinien także nabyć wiele pozytywnych cech osobowych sprzyjających wejściu w dorosłe życie i podjęciu pracy zawodowej, niezależnie od jego decyzji co do sposobu realizacji celów życiowych.

Powyższe ujęcie pozwala na zdefiniowanie pożądanej charakterystyki absolwenta szkoły zawodowej pobierającego praktyczną naukę zawodu w warsztatach szkoleniowych zakładów doskonalenia zawodowego. Aby spełnić społeczne oczekiwania, absolwent powinien charakteryzować się zespołem cech, z których do najważniejszych należy zakwalifikować:

- posiadanie niezbędnego zasobu wiadomości teoretycznych związanych z danym zawodem tak ogólnych, jak też zawodowych w tym zwłaszcza obejmujących zagadnienia technologii,
- zdolności manualne i umiejętność zastosowania w praktyce wiedzy z zakresu technologii,
- znajomość organizacji pracy w zakładzie produkcyjnym lub usługowym,
- rozumienie podstawowych zasad ekonomii produkcji,

- samodzielność w wykonywaniu pracy i poczucie odpowiedzialności za jej właściwe wykonanie, jak: terminowość, jakość, estetyka, ekonomika itp. uwarunkowania,
- znajomość dokumentacji technicznej, jej znaczenie i umiejętność posługiwania się dokumentacją,
- umiejętność pracy w wieloosobowych zespołach produkcyjnych, koleżeńskość, świadomość wspólnej odpowiedzialności za efekty pracy.

Tak pomyślane cele nauczania stawiają przed organizacją szkolącą odpowiedzialne zadania związane z osiągnięciem złożonych celów pracy dydaktyczno-wychowawczej. Zadania te realizowane są przez szkoły, w zakresie zagadnień teoretycznych i wychowawczych i w warsztatach szkoleniowych w zakresie praktyki i również pracy wychowawczej.

W szkolnictwie Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego proces wychowania jest nierozzerwalnie związany z procesami uczenia pracy i nauczania zawodu. Stanowią one integralną całość opartą na pełnej korelacji między nimi, zapewniającą osiągnięcie głównego celu, jakim jest dobre przygotowanie ucznia do pracy zawodowej i do udziału w życiu społecznym.

Praktyczne nauczanie zawodu prowadzone jest w toku procesu wytwórczego w warunkach organizacji pracy stosowanej w zakładach pracy w przemyśle, drobnej wytwórczości czy w zakładzie usługowym. Dominującym elementem procesu wychowawczego jest wychowanie przez pracę do pracy. Przyjęcie takiej zasady nie oznacza, że chodzi tu wyłącznie o pracę fizyczną i umysłową. Proces nauczania pracy łączy w sobie



nieograniczone możliwości wzajemnego przenikania wszystkich wartości wychowawczych i kształtowania pożądanych postaw etycznych, społecznych i estetycznych.

Najważniejsza rola w tym procesie przypada warsztatom szkoleniowym realizującym programy praktycznej nauki zawodu. Rzeczywiste warunki produkcyjne stwarzają wiele autentycznych sytuacji powodujących dobre okazje do oddziaływań wychowawczych. Uczeń spotyka się tu z wieloma przykładami dobrej roboty i właściwej organizacji pracy, ma też możliwość do własnych ocen skutków niedociągnięć, których nie da się całkowicie wyeliminować z procesu produkcji. Tak więc w procesie wychowawczym wykorzystuje się zarówno przykłady pozytywne, jak też i negatywne.

Przyjęta w zakładach doskonalenia zawodowego zasada prowadzenia procesu kształcenia w toku realizacji zadań produkcyjnych tworzy dobre warunki do równoległej pracy wychowawczej. Organizacja tych procesów pozwala na:

- Wytworzenie u ucznia przekonania o jego przydatności społecznej poprzez jego bezpośrednie uczestnictwo w osiąganiu efektów ekonomicznych zapewniających rozwój warsztatu. Wyraża się to w postaci poprawy warunków socjalnych, w zakupie nowych i nowoczesnych maszyn, urządzeń i narzędzi, poprawie warunków i estetyki miejsc pracy, opieki socjalnej, rozbudowie inwestycyjnej itp.
- Kształtowanie osobistej odpowiedzialności za wykonywanie zadań produkcyjnych, rzetelność pracy i jakość wykonywanego produktu oraz

terminowość realizacji zleceń produkcyjnych. Osiąga się to poprzez włączanie uczniów do wykonywania wyrobów przeznaczonych do sprzedaży, w tym bezpośrednio na rynek, gdzie uczeń może zobaczyć efekt swojej pracy, usłyszeć opinię o wyrobie, mieć osobistą satysfakcję lub wyciągnąć inne wnioski.

- Poznanie zasad pracy i organizacji zakładu pracy, jego funkcjonowania, i występujących w nim złożonych zależności, warunkujących płynny przebieg procesów produkcji, zaopatrzenia w materiały, kontroli jakości. Poznanie dokumentacji konstrukcyjnej, technologicznej i innej związanej z działalnością gospodarczą i ekonomiczną. Wszystko to razem kształtuje u ucznia rzeczywisty obraz pracy produkcyjnej, co ma znaczenie przy podejmowaniu przez niego pierwszej pracy zawodowej. Rzeczywiste warunki pracy stwarzają też możliwość krytycznych ocen i pobudzenia zdolności twórczych do zmian na lepsze.
- Kształtowanie takich cech osobowych, jak: dążenie do osiągania wyróżniających wyników w nauczaniu i pracy, wysokiego stopnia umiejętności zawodowych poprzez zdrową rywalizację. Niezależnie od normalnie funkcjonującego systemu wyróżnień i nagród, od wielu lat sprzyjał tym celom organizowany Centralny Konkurs pn. „Sprawny Uczeń w Zawodzie” obejmujący uczniów klas końcowych. Zasady tego konkursu polegające na wieloszczeblowości nadawały mu charakter ciągłości. Praktycznie trwał on przez cały rok nauki. Kolejne eliminacje, najpierw w war-

sztatach, czy zespołach warsztatów potem pomiędzy reprezentacjami warsztatów w ramach zakładu doskonalenia zawodowego i wreszcie na koniec roku, na szczeblu centralnym, gdzie uczniowie rywalizowali o tytuł najlepszego ucznia w skali Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego. Konkurs centralny obejmował z reguły kilka zawodów występujących w większości zakładów. W innych zawodach, mniej licznych, konkursy kończyły się na szczeblu zakładu. Wyróżnieni uczniowie otrzymywali cenne nagrody. Wszyscy uczestniczący w centralnym konkursie mieli okazję uczestniczyć w imprezach towarzyszących, takich jak: zwiedzanie interesujących zakładów przemysłowych, wycieczki poznawcze, spektakle teatralne, dyskoteki i inne dobrane stosownie do miasta, w którym odbywały się konkursy. Z przykrością należy jednak stwierdzić, że trudna sytuacja zakładów doskonalenia zawodowego spowodowała jego zawieszenie.

- Rozwijanie indywidualnych zainteresowań i zdolności poprzez tworzenie odpowiednich do tego warunków. Uczniowie uczestniczą w usprawnianiu pracy i technologii produkcji, w inicjowaniu uruchomienia nowych wyrobów, biorąc bezpośredni udział indywidualnie lub zespołowo w szeroko rozumianej racjonalizacji i wynalazczości, w tym także w ramach organizowanego konkursu pn. „Każdy Uczeń Racjonalizatorem Produkcji”. Wiele opracowań uczniowskich w postaci projektów wynalazczych technologicznych, konstrukcyjnych,

w tym dotyczących nowych wyrobów, zostało przyjętych przez Zakładowe Komisje Wynalazczości i wdronionych, zaś uczniowie otrzymywali ustawowe wynagrodzenia, ponadto byli wyróżniani i nagradzani zgodnie z regulaminem konkursu. Spotkania centralne laureatów konkursu obok takich walorów, jak poznawanie kraju, jego historii, przeżyć intelektualnych, pozwalały na nawiązywanie znajomości czy przyjaźni.

Można zatem przyjąć, że w warsztacie szkoleniowym istnieją stosunkowo dobre warunki dla prowadzenia pracy wychowawczej. Jak już wspomniano wyżej kształcenie w warsztatach stanowi ważne, lecz nie jedyne ogniwo w procesie dydaktyczno-wychowawczym. Równoległe działają szkoły zawodowe zakładów doskonalenia zawodowego.

W strukturze organizacyjnej zakładów warsztaty i szkoły usytuowane są jako jednostki równoległe, nie ma między nimi żadnych zależności administracyjnych. Są one zastąpione powiązaniem funkcjonalnymi określającymi zasady pracy i współpracy w realizacji tego samego celu, tj. nauczania i wychowania. Proces ten musi być jednolity i rozumiany jednoznacznie. Interpretacja stosowanych zasad i celów wychowawczych i dydaktycznych zarówno w warsztatach, jak i w szkołach nie może być różna. Warunek ten spełniony jest na kilka sposobów.

Po pierwsze, istnieje jeden plan pracy dydaktyczno-wychowawczej obowiązujący szkoły i warsztaty opracowany w ścisłej współpracy tych jednostek.

Po drugie, w strukturach każdego zakładu doskonalenia zawodowego działa system wewnętrznego nadzoru peda-

gogicznego, który pełnią wyspecjalizowane komórki lub stanowiska, które w ramach swoich zadań realizują także funkcje kontrolne, doradcze i koordynacyjne w relacji szkoła—warsztat.

Po trzecie, poprzez szczególną rolę dyrektora szkoły, który posiada uprawnienia i obowiązek wizytowania warsztatów. Pełni on więc w tych kwestiach swego rodzaju rolę nadrzędną w stosunku do warsztatu.

Po czwarte, poprzez uczestnictwo instruktorów praktycznej nauki zawodu i kierowników warsztatów w pracach rad pedagogicznych szkół. Część uczniów pobierających praktyczną naukę zawodu w warsztatach zakładów doskonalenia zawodowego pochodzi ze szkół kuratorskich. Ma to miejsce wówczas, gdy szkoły te nie posiadają zaplecza warsztatowego lub gdy jest ono niewystarczające. W takich przypadkach procesy wychowawcze w warsztacie prowadzone są na tych samych zasadach, jakie są stosowane w stosunku do uczniów własnych, włącznie ze sprawami współpracy ze szkołą, z tym że związki warsztatu ze szkołami są nieco luźniejsze, jeśli chodzi o bieżące kontakty, co jest rzeczą naturalną. Nie powoduje to jednak utrudnień ani zakłóceń w procesie wychowawczym.

Stworzenie najlepszych nawet warunków dla nauki i pracy nie jest wystarczające do uzyskiwania oczekiwanych efektów pracy dydaktycznej i wychowawczej. Dominującym w tym procesie jest człowiek, w warsztatach jest to instruktor praktycznej nauki zawodu, na którego bezpośrednio spada najważniejsza część zadań i odpowiedzialności za nauczanie i wychowanie. On stanowi dla ucznia autorytet w sprawach zawodo-

wych, wiedzy i umiejętności, postaw moralnych i zachowań. Instruktor swoim przykładem kształtuje u ucznia stosunek do pracy, maszyn i narzędzi, do środowiska i otoczenia. On swoim postępowaniem może z wielokrotnie wysiłki nauczycieli szkół i innych służb warsztatowych i zakładowych i które współtworzą i zapewniają jak najlepsze warunki do pracy z uczniem. On wreszcie może też wysiłki te zniweczyć.

Stąd też sprawa warsztatowej kadry instruktorskiej w zakładach doskonalenia zawodowego stała się od lat jednym z najważniejszych problemów w organizacji procesów dydaktyczno-wychowawczych.

Spośród całej kadry zatrudnionej w warsztatach szkoleniowych zakładów doskonalenia zawodowego, w stosunku do instruktorów określono chyba najwięcej wymagań. Dotyczy to wiedzy zawodowej, umiejętności praktycznych i doświadczenia, wykształcenia i cech osobowych, wynikających z pracy z uczniami, popartych uzupełniającym doksztalceniem pedagogicznym.

Wieloletnia konsekwencja w przestrzeganiu tych wymagań doprowadziła do ukształtowania struktury kadry instruktorskiej spełniającej stawiane przed nimi wymagania. Generalnie można następująco scharakteryzować kadre instruktorów praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w warsztatach szkoleniowych ZDZ.

Posiadający co najmniej wykształcenie zasadnicze i tytuł mistrza w zawodzie stanowią około 55% ogółu. 44% ma wykształcenie średnie zawodowe lub średnie i pedagogiczne studium techniczne. Około jednego procenta stanowią instruk-



torzy z wykształceniem wyższym technicznym. Ta grupa obejmuje przede wszystkim zawody elektroniczne i pokrewne. Wszyscy mają wymagane uprawnienia pedagogiczne i doświadczenie zawodowe.

Organizacja procesu daktyczno-pedagogicznego w zakładach doskonalenia zawodowego nie jest niezmienna. Podlega ona sukcesywnym przemianom, których konieczność przynosi życie, doświadczenia własne, jak też ogólnie zmieniające się warunki w szkolnictwie zawodowym. Niezależnie od oczekiwanych od dawna państwowych uregulowań w tym obszarze, zakłady doskonalenia zawodowego doskonałą swój model kształcenia praktycznego. Wprowadzane są i uważnie obserwowane eksperymentalne rozwiązania strukturalne, których celem są poszukiwania bardziej skutecznej i efektywnej organizacji procesów nauczania zawodu i wychowania młodzieży w połączeniu z ekonomiką procesów produkcji. Efektywność ekonomiczna w działalności zakładów doskonalenia zawodowego jest bowiem motorem ich istnienia i wszechstronnego rozwoju. Dwa te, jak by się wydawało, rozbieżne cele, są łączone z efektem dla obu rodzajów działalności.

W reasumpcji trzeba nadmienić, że przemiany polityczne, społeczne i gospodarcze zapoczątkowane w latach dziewięćdziesiątych, nie mogły nie mieć wpływu na sferę działalności dydaktyczno-wychowawczej. Nie wszystkie stosowane z powodzeniem formy i metody pracy pedagogicznej można było kontynuować z różnych przyczyn, głównie ekonomicznych. Obecnie prowadzone są prace nad nowym modelem wychowawczym, który zachowując wszystkie moż-

liwe do zachowania dotychczasowe działania, będzie przystosowany do nowych warunków społeczno-gospodarczych.

**Jerzy Stawski**

*Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Zielonej Górze*

## **Ukierunkowanie produkcji warsztatowej na rozwiązywanie problemów społecznych**

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze został powołany w 1959 roku. Początki jego działalności były bardzo trudne z uwagi na niewielką bazę szkoleniowo-produkcyjną. Z konieczności ograniczono się wówczas do szkolenia kursowego.

Po roku 1970 uruchomiono kilka warsztatów, w których realizowano praktyczną naukę zawodu dla uczniów szkół kuratorskich.

Zarząd ZDZ w Zielonej Górze pragnąc włączyć się w rozwiązywanie nabrałych problemów społecznych po 1989 r. obok szkolenia kursowego uruchomił w Warsztacie Szkoleniowym w Lubsku, we współpracy z kontrahentem z Danii, produkcję sprzętu rehabilitacyjnego. Wyroby te to łóżka szpitalne, łóżka rehabilitacyjne, podnośniki do przewożenia osób obłożnie chorych, podpórki (rolatory), podnośniki schodowe, kule i wiele innych. Sprzęt ten jest

wytwarzany na bazie sprawdzonych na rynkach zachodnich rozwiązań konstrukcyjnych. Chroniony jest patentami i posiada atesty EWG. Wyroby te tak bardzo potrzebne w szpitalach, sanatoriach, domach opieki społecznej, jak i w użytku prywatnym produkowane są w naszym warsztacie od podstaw i znajdują zbyt w krajach Europy Zachodniej.

Z uwagi na istniejące w Lubsku bezrobocie, w warsztacie tym zwiększono zatrudnienie. Realizując zaś zasadę pomocy dla osób niepełnosprawnych zatrudniono przy produkcji sprzętu rehabilitacyjnego kilku inwalidów po uprzednim przeszkoleniu. W ten sposób sprzęt dla osób niepełnosprawnych jest częściowo wykonywany także przez osoby niepełnosprawne.

Za rok 1994 Warsztat Szkoleniowo-Produkcyjny ZDZ w Lubsku osiągnął wartość produkcji rzędu 6 mld zł z tego większa część sprzedana została do Danii, USA, Kanady. Jakość produkowanych wyrobów oceniana jest bardzo wysoko. Uzyskano ją dzięki modernizacji i unowocześnieniu parku maszynowego i nowoczesnej malarni proszkowej. Dodatkową korzyścią jest fakt, że 140 uczniów naszej Zasadniczej Szkoły Zawodowej zdobywających zawody ślusarza i elektryka, w ramach praktycznej nauki zawodu poznaje nowoczesną technologię i nowe techniki wytwarzania.

Warto dodać, że na wielu liczących się imprezach wystawienniczych oraz na targach krajowych w Poznaniu reklamowaliśmy nasze wyroby uzyskując dobre oceny oraz szereg nowych zamówień.

Zakład aktywnie uczestniczy w zwalczaniu bezrobocia na terenie miasta i gminy Lubsko poprzez tworzenie no-

wych miejsc pracy oraz rekwaliifikacje osób poszukujących pracy na specjalnie zorganizowanych w tym celu kursach. Korzystne wyniki uzyskane przez nasz Zakład były możliwe dzięki dobrej współpracy i pomocy miejscowych władz.

Dobrym przykładem pomyślnego rozwiązywania przez ZDZ ważnych problemów społecznych w województwie to uruchomienie w Zielonej Górze niepublicznej Zasadniczej Szkoły Zawodowej o specjalnościach krawiectwo i fryzjerstwo. Szkoła ta posiada filie w Żarach, Wolsztynie, Lubsku, Szprotawie. W ten sposób młodzież ma możliwość zdobycia zawodu i założenia w przyszłości własnego warsztatu usługowego. Szkoła ta w swoich warsztatach krawieckich podjęła produkcję odzieży roboczej, co pozwoli na obniżenie odpłatności za naukę.

Zarząd Zakładu w chwili obecnej rozważa możliwość uruchomienia nowych warsztatów szkoleniowo-produkcyjnych w porozumieniu z samorządami miast i gmin.

*Wanda Surosz  
Zarząd Główny  
Związku Zakładów  
Doskonalenia Zawodowego*

### **Kształcenie kadr krawieckich domeną ośrodków kształcenia zawodowego i szkół**

Spośród kursów trwale związanych z historią Zakładów Doskonalenia Zawodowego szczególne miejsce zajmowały

zawsze długoterminowe kursy krawieckie dla młodzieży. Nie będzie błędem, jeśli powiemy, że początki organizowania sięgają drugiej połowy lat pięćdziesiątych. Przyczyny ich powstania związane były najczęściej z brakiem szkół o profilu krawieckim w małych miastach i miasteczkach, zapotrzebowaniem na krawiectwo miarowe wobec niewygodności przemysłu odzieżowego oraz z potrzebą szybkiego usamodzielnienia się zawodowego w rodzinach wiejskich i małomiasteczkowych.

O ich rosnącej z roku na rok popularności decydowało zawsze gruntowne przygotowanie zawodowe, znacznie bardziej wszechstronne niż kwalifikacje uzyskiwane inną drogą, bo obejmujące wszystkie etapy powstawania odzieży. Przez blisko ćwierć wieku były to kursy kończące się wyłącznie egzaminem czeladniczym. System ten nie gwarantował jednak drożności z systemem szkolnym. Z tego względu w połowie lat osiemdziesiątych program nauczania uległ zmianie. Przy zachowaniu głównej zasady kształcenia krawca odzieży damskiej miarowej powstała możliwość zdobycia wykształcenia na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej. Dołączając do części zawodowej blok przedmiotów ogólnokształcących stworzono możliwość zdawania egzaminu eksternistycznego i uzyskania świadectwa ukończenia ZSZ. System ten zapewnił drożność z systemem szkolnym i pozwolił na kontynuowanie nauki wszystkim ambitnym i zdolnym słuchaczom kursów długoterminowych.

Kolejnym etapem zmian programowych była inicjatywa opracowania programu w formie modułowej. Prace w tym zakresie są daleko posunięte, jednak na

efekty kształcenia przyjdzie jeszcze trochę poczekać.

Przez ostatnie 10 lat liczba młodzieży uczącej się krawiectwa w ZDZ oscylowała wokół 8—16 tys. rocznie. Po roku 1993 sytuacja zaczęła ulegać zmianie. Brak statusu ucznia i konsekwencje tego spowodowały w uboższych rodzinach przesunięcie się zainteresowania młodzieży w stronę systemu szkolnego. Odpowiedzią ZDZ na tę sytuację było powoływanie szkół wszędzie tam, gdzie było na nie społeczne zapotrzebowanie i gdzie istnieją warunki dydaktyczne do powołania szkół. Sytuację ułatwiał fakt posiadania własnej bazy i dobrze przygotowanej zawodowo i metodycznie kadry nauczycielskiej. O jej kwalifikacjach może zaświadczyć bardzo wysoki odsetek absolwentek zdających egzaminy czeladnicze i eksternistyczne z zakresu ZSZ. Należy podkreślić, że egzaminy te przeprowadzają niezależne komisje egzaminacyjne.

Sprawa doskonalenia zawodowego i metodycznego kadry nauczającej zawsze była i jest nadal w centrum zainteresowania ZDZ. Praca ta przebiega kikutorowo. W ośrodkach kształcenia zawodowego najczęściej organizowane są lekcje koleżeńskie oraz udzielana jest pomoc merytoryczna wizytatorów ZDZ w zakresie rozwiązywania bieżących problemów dydaktyczno-wychowawczych. Podczas narad i seminariów organizowanych przez ZDZ następuje wymiana doświadczeń pomiędzy ośrodkami kształcenia zawodowego, upowszechnia się takie rozwiązania i metody pracy, które zwiększają jej efektywność i przyczyniają się do lepszego opanowania wiedzy przez słuchaczy. Ponadto zapraszani są na wykłady specjaliści z ośrodków doskonal-



nia nauczycieli i przedstawiciele zakładów odzieżowych. Podczas seminariów ogólnopolskich doskonalili się wiedzę i umiejętności zawodowe i metodyczne oraz upowszechnia doświadczenia najbardziej twórcze i innowacyjne, zapoznaje z nowymi rozwiązaniami technologicznymi w krawiectwie oraz głównymi kierunkami zmian w modzie. Ponadto prezentuje się informacje o aktualnych problemach oświatowych i obowiązujących przepisach prawnych. Od ubiegłego roku proces doskonalenia zawodowego instruktoerek zajęć praktycznych poszerzony został o dwutygodniowe kursy doskonalące w Niemczech. 30 osób poznało niemiecki system kształcenia kadr krawieckich, jego strukturę i osiągnięcia, zapoznało się z bazą dydaktyczną oraz kierunkami zmian w zakresie osiągnięcia jak najwyższego poziomu nauczania. Uczestniczki tych kursów przekazały zdobytą wiedzę swoim koleżankom podczas narad i spotkań organizowanych przez ZDZ. W procesie doskonalenia metodycznego współpracuje się również ze Stowarzyszeniem Oświatowców Polskich w Toruniu.

Na uwagę zasługuje również fakt, że przez ostatnie dwa lata słuchaczki kursów krawieckich długoterminowych uczestniczyły w konkursie o nagrodę Anne Burda uzyskując wyróżnienia dla uszytych i zaprezentowanych przez siebie ubiorów. Wysoka ocena ich umiejętności potwierdziła efektywną pracę instruktoerek zajęć praktycznych oraz tradycję gwarancji poziomu nauczania w placówkach ZDZ.

*Wita Ludwichowska-Pawłowska*  
*Zakład Doskonalenia Zawodowego*  
*w Gdańsku*

## **Pozaszkolne formy kształcenia młodzieży**

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku jest jedną z najstarszych — istniejącą od 50 lat organizacją oświaty zawodowej. Swoim działaniem obejmuje województwo gdańskie i elbląskie. Swoją ofertę szkoleniową dostosowuje do ciągle zmieniających się uwarunkowań ekonomicznych gospodarki rynkowej.

Działalność oświatową Zakład Doskonalenia Zawodowego prowadzi głównie w formach pozaszkolnych.

W sferze edukacyjnych oddziaływań Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku znajdują się również młodzie ludzie w przedziale wiekowym od 15 do 18 lat, wymagający uzupełnienia wykształcenia i zdobycia kwalifikacji zawodowych. Wychodząc naprzeciw istniejącym potrzebom w zakresie realizacji tych zadań dydaktycznych i wychowawczych Zakład Doskonalenia Zawodowego organizuje szkolenia kursowe, których uczestnikami jest młodzież z ukończoną lub niepełną szkołą podstawową oraz absolwenci liceów ogólnokształcących. Wymienione grupy młodzieży należą do najbardziej zagrożonych bezrobociem i mają trudności w znalezieniu nie tylko satysfakcjonującej i dobrze płatnej pracy, ale w uzyskaniu jej w ogóle. Młodzież taka wykazuje małe zdolności adaptacyjne w środowisku życiowym i szczególną

bezradność wobec problemu braku zatrudnienia. Ta grupa społeczna, w której zwykło się upatrywać zawsze szansę dla rozwoju społecznego, wymaga wielu działań wspierających jej kondycję życiową i odporność psychospołeczną.

Działaniem niezbędnym jest przygotowanie zawodowe tych młodych ludzi, jak również zapoznanie ich ze strategiami aktywnego i skutecznego radzenia sobie z problemami żywymi — wypracowaniem nowego modelu życia.

Na przygotowanie zawodowe absolwentów realizowane w systemach szkolnych, jak i pozaszkolnych, wpływa wiele czynników. Dominującymi są kwalifikacje i praca dydaktyczna nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Czynniki te wpływają bezpośrednio na kształtowanie charakteru i umiejętności zawodowych przyszłych pracowników.

Szczególnie ważnym elementem jest system kształcenia kursowego przystający do potrzeb lokalnego rynku pracy, nadążający za jego zmianami i stwarzający warunki do elastycznej rekwalifikacji zawodowej.

Funkcje takie spełnia modułowy system kształcenia kursowego wprowadzany obecnie przez Zakłady Doskonalenia Zawodowego w różnych zawodach i specjalnościach.

Procesem kształcenia w systemie kursowym Zakład Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku objął w roku 1994

— 848 absolwentów liceów ogólnokształcących oraz 152 absolwentów szkoły podstawowej, tytuły robotnika wykwalifikowanego zdobyło 223 osoby.

Wśród kursów długoterminowych dominowały: kursy kroju i szycia, gastronomiczne, fryzjerskie, kosmetyczne i masażu. Słuchacze szkoleń kursowych z wykształceniem podstawowym przyuczani byli do pracy w zawodach: murarza, stolarza, brukarza, gospodyni i pomocy domowej.

Transformacja systemowa zdążająca w kierunku gospodarki rynkowej, w uwarunkowaniach aglomeracji przemysłowej Trójmiasta stwarza potrzebę rozbudowania w Zakładzie Doskonalenia Zawodowego form szkolnych, a tym samym powołania Gdańskiej Wyższej Szkoły Biznesu, której zadaniem będzie przygotowywanie kadr dla potrzeb szerokiego rynku pracy: turystyki, handlu i kupiectwa, jak również administracji samorządowych szczebla podstawowego. Za realizacją tych zamierzeń przemawia fakt posiadania przez Zakład Doskonalenia Zawodowego odpowiedniej bazy materialnej, kontakty ze środowiskami naukowo-dydaktycznymi uczelni Trójmiejskich, a także z zainteresowanymi współpracą kontrahentami zagranicznymi gotowymi wspierać takie działania w zakresie przedsiębiorczości i rozwoju aktywizacji zawodowej.

# Pośrednictwo pracy

**Jacek Jaczewski**

Zarząd Główny

Związku Zakładów

Doskonalenia Zawodowego

## **AGENCJE POŚREDNICTWA PRACY W ZWIĄZKU ZAKŁADÓW DOSKONALENIA ZAWODOWEGO**

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi pośrednictwo pracy może być prowadzone przez podmiot prawny czy osobę fizyczną po uzyskaniu upoważnienia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.<sup>1)</sup> Upoważnienie szczegółowo określa zasady, warunki oraz termin ważności, zakres prowadzenia pośrednictwa i obowiązków z nim związanych oraz daje możliwość pobierania opłat od pracodawców z tytułu zwrotu kosztów pośrednictwa do wysokości przeciętnego wynagrodzenia — pod warunkiem, że opłaty nie przekraczają faktycznie poniesionych kosztów, gdyż pośrednictwo pracy nie może być prowadzone w celach zysku. Nie wolno także pobierać opłat od osób poszukujących pracy i bezrobotnych. Każda upoważniona jednostka jest zobowiązana do prowadzenia ewidencji

wpłat, ewidencji osób poszukujących pracy, opracowywania i przekazywania do UP syntetycznych sprawozdań oraz do współpracy z urzędami pracy. Upoważnienie jest wydawane na 1 rok.

Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego będąc długoletnim i sprawdzonym partnerem społecznym administracji państwowej aktywnie włączył się w przeciwdziałanie negatywnym skutkom bezrobocia w Polsce. Przede wszystkim znacznie rozszerzył ofertę kursową, włączył się w społeczny ruch powstania klubów pracy oraz przystąpił do organizowania sieci agencji pośrednictwa pracy w trosce o absolwentów kursów i szkół Zakładów Doskonalenia Zawodowego oraz pozostałych bezrobotnych. W czerwcu 1992 r. uzyskał upoważnienia Ministra Pracy na prowadzenie pośrednic-

<sup>1)</sup> Od 1.01.1995 r. upoważnień udziela Prezes Krajowego Urzędu Pracy.



twą pracy w kraju i za granicą. Po skontrolowaniu naszej działalności upoważnienia były dwukrotnie przedłużane: w 1993 r. (krajowe i zagraniczne) w 1994 r. (upoważnienie krajowe).

Na podstawie krajowego upoważnienia rozpoczęła działalność Agencja Pośrednictwa Pracy ZDZ w Warszawie, Agencja nie pobierała opłat od pracodawców. Do końca 1992 r. poprzez agencję skierowano do pracy ponad 500 osób, a największym zainteresowaniem pracodawców cieszyły się osoby mogące podjąć pracę jako akwizytorzy, agenci ochrony, sekretarki, pracownicy budowlani, kelnerzy, kosmetyczki.

W 1993 r. krajowe pośrednictwo pracy uruchomiły także ZDZ w Katowicach, Bydgoszczy i Kielcach (OKZ w Starachowicach). Działająca w ZDZ w Katowicach agencja „Profesja” korzystała z możliwości do pobierania opłat od pracodawców.

W 1994 r. do grupy zakładów prowadzących agencje dołączył ZDZ w Toruniu, zaś w ZDZ w Katowicach na bazie doświadczeń agencji „Profesja” utworzył 4 nowe w: Tychach, Bielsku-Białej, Częstochowie i Lublińcu (dzięki temu powstała skomputeryzowana sieć agencji „Profesja” obejmująca swym zasięgiem teren działalności zakładu katowickiego). W grudniu 1994 r. powstała także agencja w ZDZ w Gdańsku, a do prowadzenia pośrednictwa przygotowują się ZDZ-y w Szczecinie i w Opolu.

Koordynatorem działalności Agencji Pośrednictwa Pracy ZZDZ jest Zarząd Główny ZZDZ. Osobami odpowiedzialnymi za działalność agencji są prezesi ZDZ lub wiceprezesi ds. szkolenia oraz osoby prowadzące agencje.

Obecnie w strukturze ZZDZ działa 9 agencji, w których pomocą osobom bezrobotnym zajmuje się 20 osób. W ciągu ponad dwóch lat działalności poprzez agencje zatrudnionych zostało prawie 1700 osób. Usługi agencji w Warszawie, Starachowicach, Gdańsku i Toruniu pozostają bezpłatne, zaś agencje „Profesja” pobierają opłaty od pracodawców zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W strukturach zakładów agencje działają jako samodzielne komórki organizacyjne — pośrednictwo pracy jest ich działalnością zasadniczą lub są dołączane do punktów informacji o kursach czy ośrodkach kształcenia jako działalność dodatkowa.

Bez względu na wariant organizacyjny Agencji Pośrednictwa Pracy ZZDZ zajmują się:

- wyszukiwaniem wolnych miejsc pracy,
- nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów z pracodawcami,
- kierowaniem osób poszukujących pracy i bezrobotnych do pracy,
- informowaniem o możliwościach kształcenia w ZDZ,
- uczestnictwem w giełdach pracy,
- propagowaniem działalności własnej i całego zakładu,
- współpracą z Wojewódzkimi i Rejonowymi Urzędami Pracy (wymiana doświadczeń i informacji),
- rozpoznawaniem potrzeb lokalnego rynku pracy,
- ścisłą współpracą z Ośrodkami Kształcenia Zawodowego ZDZ,
- prowadzeniem dokumentacji dotyczącej pośrednictwa.

W miarę możliwości zatrudnieni w agencjach pracownicy udzielają infor-

macji i porad z zakresu prawa pracy, ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, regulacji prawnych związanych z ubezpieczeniami społecznymi oraz pomagają w wyborze szkoleń oferowanych przez zakład.

Agencje utrzymują także stałe kontakty z ZG ZZDZ oraz informują o efektach swojej pracy, na podstawie których przygotowywane są informacje i sprawozdania dla Krajowego Urzędu Pracy. Agencje nie prowadzą samodzielnej sprawozdawczości, a ich reprezentantem wobec władz administracji centralnej jest zgodnie ze statutem Zarząd Główny ZZDZ.

W celu doskonalenia pośrednictwa pracy organizowane są spotkania i szkolenia dla pracowników agencji. Agencje otrzymują także wiele materiałów pomocniczych przydatnych w kontaktach z osobami poszukującymi pracy i pracodawcami.

Główne korzyści, jakich Zakładom Doskonalenia Zawodowego dostarczają Agencje Pośrednictwa Pracy ZZDZ to:

1. Ułatwienie wejścia na rynek pracy absolwentom szkoleń, organizowanych przez ZDZ.
2. Aktualne informacje od pracodawców, dotyczące zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę — możliwość organizowania i modyfikacji szkoleń w zależ-

ności od potrzeb pracodawców.

3. Poprawa kontaktów z Wojewódzkimi i Rejonowymi Urzędami Pracy: ZDZ-y nie są tylko zleceniobiorcą szkoleń, ale także partnerem wspomagającym trudną pracę Urzędów w zakresie pośrednictwa pracy.
4. Rozszerzenie informacji o ofertach kształcenia na grupę klientów agencji — osoby poszukujące pracy często stają się uczestnikami kursów organizowanych w ośrodkach ZDZ.
5. Zapewnienie usług, wspomagających działalność edukacyjną zakładu i wpływających na zwiększenie zainteresowania szkoleniami oraz ilość zleceń.
6. Informacje źródłowe do analiz efektywności organizowanych szkoleń.

Efekty działalności Agencji Pośrednictwa Pracy ZZDZ oraz ich wpływ na działalność szkoleniową, a także rosnące zainteresowanie ZDZ-ów wskazują, że pośrednictwo pracy staje się istotną i znaczącą formą działalności w ZDZ-ach. Znaczenie pośrednictwa pracy wzrosło także w aspekcie nowelizacji Ustawy o Systemie Oświaty i zbliżającej się kategoryzacji placówek kształcenia ustawicznego, w myśl której każda organizacja edukacyjna zobowiązana będzie do zagwarantowania usług na najwyższym poziomie oraz prowadzenia badań efektywności szkoleń.

**Wita Ludwichowska-Pawłowska**  
Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Gdańsku

## **AGENCJA PRACY ZAKŁADU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W GDAŃSKU**

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku wychodząc naprzeciw istniejącym problemom społecznym, włączył się w nurt działań zmniejszających negatywne skutki bezrobocia. Znacznie rozszerzył nie tylko swoją ofertę szkoleń kursowych, stwarzając tym samym możliwość zdobycia nowych i atrakcyjnych specjalności zawodowych, a także w trosce o absolwentów specjalności zawodowych, a także w trosce o absolwentów szkoleń kursowych, szkół oraz pozostałych bezrobotnych, przystąpił do zorganizowania i powołania w swoich strukturach Agencji Pośrednictwa Pracy.

Agencja Pracy Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku rozpoczęła swoją działalność zgodnie z Upoważnieniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej oraz na podstawie Porozumienia zawartego z Rejonowym Urzędem Pracy w Gdańsku.

W uroczystym otwarciu Agencji Pracy w dniu 31 stycznia 1995 uczestniczyli zaproszeni goście z Wicewojewodą Gdańskim prof. Józefem Borzyszkowskim na czele, wśród zaproszonych osób byli: przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy ds. szkoleń — Krzysztof Dawid, Kierownik Rejonowego Urzędu Pracy — Roland Budnik, Kierownik Rejonowego Urzędu Pracy w Gdyni — Joanna Siwicka-Zapolnik, przedstawiciel

Zarządu Głównego Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego — Jacek Jacewski, Prezes Izby Rzemieśniczej w Gdańsku — Włodzimierz Szordykowski, Dyrektor Gdańskiej Izby Gospodarczej — Roman Malinka oraz liczni przedstawiciele firm i zakładów pracy.

Agencja Pracy Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku już w pierwszym okresie swojej działalności zarejestrowała 270 osób bezrobotnych, poszukujących pracy w różnych zawodach i specjalnościach.

Nawiązana bliska współpraca z pracodawcami zaowocowała skierowaniami i podjęciem pracy przez 83 osoby bezrobotne.

Agencja pośredniczy pomiędzy firmami i zakładami pracy a bezrobotnymi i poszukującymi pracy. W specjalnych kartotekach gromadzone są informacje: propozycje i wymagania obu stron. Osoba poszukująca pracy wypełnia druk oferty, w którym odpowiada na pytania dotyczące nie tylko swojego zawodu i udokumentowanych kwalifikacji, ale także faktycznych umiejętności, których nie potwierdza żaden dyplom. Te dane łączone są z ofertami zabranymi od firm poszukujących pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach.

Specjaliści pośrednictwa pracy zatrudnieni w Agencji Pracy sprawdzają oferty



pracodawców oraz warunki zatrudnienia kierowanych do pracy osób. Wśród poszukiwanych na rynku pracy najczęściej potrzebni są pracodawcom: monterzy kadłubów, sekretarki, księgowi, akwizytorzy usług oraz informatycy. Specjaliści pośrednictwa pracy prowadzą pertraktacje z pracodawcami tak, aby np. poszukiwana księgowa nie musiała koniecznie mieć mniej niż 35 lat i długiego stażu pracy zawodowej.

Wśród osób bezrobotnych poszukujących zatrudnienia największą grupę stanowią absolwenci liceów ogólnokształcących, nie posiadający kwalifikacji zawodowych ze słabą znajomością języków obcych oraz bez umiejętności obsługi komputera.

Agencja Pracy Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku prowadzi swoje usługi na terenie województwa gdańskiego w zakresie nie tylko pośrednictwa pracy, lecz również doradztwa zawodowego, poradnictwa prawnego i to zarówno dla osób bezrobotnych, jak i pracodawców. Gwarantuje sprawdzenie rzetelności i kondycji firm, ściśle współpracuje z Rejonowym Urzędem Pracy w Gdańsku oraz Gdańską Izbą Gospodarczą skupiającą znaczących na rynku pracy pracodawców. Zainteresowanym podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych oferuje również szkolenie branżowe i specjalistyczne, przekwalifikowania zawodowe, egzaminy przedłużające uprawnienia specjalistyczne.

# Współpraca zagraniczna

**Danuta Kossobudzka**

Zarząd Główny

Związku Zakładów

Doskonalenia Zawodowego

## Współpraca Związku ZDZ z zagranicą

Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego od wielu lat korzysta z wartościowych doświadczeń swoich partnerów zagranicznych z zakresu oświaty dorosłych i kształcenia młodzieży, a przedstawiciele Związku aktywnie uczestnicząc w międzynarodowych seminariach i konferencjach prezentują osiągnięcia Związku.

Szczególnym zainteresowaniem wśród kadry ZZDZ cieszą się wyjazdy szkoleniowe za granicę. Związek od kilkunastu lat współpracuje z Fundacją Carla Duisberga (CDG) z Niemiec, organizuje wymianę kadr. Kilkudziesięciu organizatorów kształcenia kursowego w ZDZ-ach, w trakcie 2-tygodniowych pobytów miało możliwość osobiście zapoznać się z problemami kształcenia zawodowego w Niemczech. Także niemieccy specjaliści kształcenia zawodowego gościli w Zakładach Doskonalenia Zawodowego.

W Niemczech doskonalili również swoją wiedzę i umiejętności: instruktorki krawiectwa, instruktorzy w zawodach: elektromechanik, informatyk, obróbka drewna.

Wiedeński Instytut Spawalnictwa (SZA) zorganizował doskonalenie zawodowe dla 30 instruktorów szkolących spawaczy.

Wspólnie ze specjalistami niemieckimi, zwłaszcza z Federalnym Instytutem Kształcenia Zawodowego z Berlina (BiBB) oraz Heskim Instytutem Rozwoju Oświaty i Rozwoju Szkolnictwa z Wiesbaden (HIBS), ZZDZ i Fundacja Kształcenia Kupieckiego „Mercurius” opracowuje programy szkolenia oraz przygotowuje kadre do specjalizacji kupieckich.

W ostatnich latach zauważa się duże zainteresowanie Naszą Organizacją ze strony różnych organizacji i instytucji z wielu krajów. Chętnie podejmujemy gości i prezentujemy Związek ZDZ i jego osiągnięcia.

Zakłady Doskonalenia Zawodowego coraz częściej nawiązują dwustronne kontakty z partnerami zagranicznymi, bądź w ramach współpracy przygranicznej (Gorzów, Zielona Góra, Szczecin, Przemyśl), bądź realizując wspólne projekty np. w ZDZ Katowicach, Bydgoszczy, Łodzi, Toruniu.

Autorzy nowatorskich, modułowych programów nauczania oraz organizatorzy kształcenia w dużym zakresie korzystają z zagranicznych doświadczeń i opracowań, modyfikując je do polskich warunków, natomiast wspólne projekty realizowane z zagranicznymi partnerami umożliwiają bezpośrednią wymianę doświadczeń i wdrażanie ich do praktyki szkoleniowej.

Rozszerzanie współpracy międzynarodowej Związku jest niezbędne do dalszego rozwoju naszej Organizacji, jej dostosowania do zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej kraju, co powinno ułatwić uzyskanie europejskiego poziomu świadczonych przez nas usług oświatowych.

**Henryk Kuchczyński**  
Bydgoski Zakład  
Doskonalenia Zawodowego

## **Współpraca Bydgoskiego Zakładu Doskonalenia Zawodowego i Niemiec w kształceniu**

Bydgoski Zakład Doskonalenia Zawodowego prowadzi od kilku lat rozległą współpracę oświatową z Niemcami. Współpraca dotyczy głównie wymiany doświadczeń w zakresie kształcenia kursowego. Uzgodniliśmy też coroczną wymianę młodzieży naszych szkół. Wymiana doświadczeń prowadzi m.in. do analizy niemieckich programów nauczania

kursowego i stosownej ich adaptacji do warunków polskich. Wymiana młodzieży prowadzi do zbliżenia się młodych ludzi — dwóch narodów, pozwala poznać kulturę i obyczaje.

Obecnie współpracujemy z:

- Aus — und Fortbildungsgesellschaft für Wirtschaft und Verwaltung w Berlinie (Stowarzyszenie mające na celu wykształcić, kształcić dla gospodarki i zarządzania),
- Centralnym Międzynarodowym Ośrodkiem Kursowym w Sonnenberg/Bad Harz,
- DVV — Niemieckim Związkiem Uniwersytetów Ludowych — Przedstawicielstwem w Polsce,
- Zespołem Szkół Ekonomicznych i Gastronomicznych w Osterode/Getyngi,
- Fundacją Współpracy Polska—Niemcy,
- Fundacją Carl Duisberg Gesellschaft,
- w trakcie nawiązujemy kontakty z Zespołem Szkół Ekonomicznych w Mannheim (miastem partnerskim dla m. Bydgoszczy).

W wyniku szeroko prowadzonej współpracy widzimy, że młodzież niemiecka zdobywa wiedzę w zupełnie innym systemie szkolnym, trudno tutaj nam konkurować, szczególnie w kształceniu zawodowym. Młodzież nasza ucząc się zawodu najczęściej jednocześnie produkuje proste urządzenia, które w następstwie sprzedaży wzbogacają zasoby finansowe własnej szkoły.

W Niemczech obowiązuje system dualny w nauczaniu, młodzież zdobywając praktykę swoich wyrobów nie sprzedaje, najczęściej pozostają one jako eksponaty w domu rodzinnym, na pamiątkę. Jeżeli chodzi o wyposażenie niemieckich szkół



zawodowych, jest ono nieporównywalne z polskimi szkołami. Na przykład w jednym tylko mieście — Osterode liczącym ok. 30 tys. mieszkańców — w zwiedzanych przeze mnie szkołach zawodowych dostrzegłem 2 obrabiarki komputerowe CNC, w Bydgoszczy — mieście liczącym ok. 0,5 mln mieszkańców — nie ma żadnej. Natomiast system nauki teoretycznej w naszych szkołach jest porównywalny. Zupełnie inaczej wygląda działalność kursowa. W Niemczech, ze względu na duże dofinansowanie, oferowanie kursów dla młodzieży i dorosłych jest zdecydowanie większe, a także liczba uczęszczających w kursach osób jest wyższa. Zdecydowanie więcej osób podwyższa swoje kwalifikacje, rekwalifikuje się, częściej poddają się kształceniu hobbistycznym, np. j. obce, nauka gry na instrumentach, rękodzieło etc. Moim zdaniem dążenie naszych społeczeństw do kształcenia kursowego, podwyższania swoich umiejętności jest podobne, jednak sposób finansowania powoduje, że w Polsce w szkoleniu kursowym bierze udział mniejsza liczba osób. W Polsce osoba, która podwyższa kwalifikacje w kształceniu kursowym, opłaty wnosi przeważnie sama ze swoich środków finansowych. Tylko w przypadku kierowania bezrobotnych na kursy pełne koszty kursowe pokrywają Urzędy Pracy. Nieliczne zakłady pracy pokrywają koszty kursowe swoich pracowników, najczęściej, kiedy to szkolenie jest obowiązkowe z tytułu wykonywanej pracy. W Niemczech ciężar każdego szkolenia kursowego z wolnego naboru (kierowanego poza Urzędami Pracy lub zakładami pracy) rozłożony jest na trzech płatników: 1/3 kosztów pokrywa uczestnik kursu, 1/3 — Land

(kraj), 1/3 — Samorząd Miejski lub Gminny.

Obiektami godnymi naśladowania w Polsce są Centra Informacji Zawodowych w Niemczech. Centra takie znajdują się w każdym z większych miast. Są one wyposażone w najnowsze urządzenia techniczne. Zadaniem Centrum jest prowadzenie reorientacji zawodowej dla młodzieży zdobywającej pierwszy zawód, jak i dla grup przekwalifikowujących się. Pomocą służą charakterystyki wszystkich zawodów. Są one przygotowane na druku wraz ze szkołami, które kształcą w danych zawodach. Na monitorach można prześledzić pracę w poszczególnych zawodach, a założenie słuchawek (indywidualnie) pozwala zapoznać się również z akustyką wybranego zawodu.

Ideą przewodnią kształcenia zawodowego w Niemczech jest hasło — „Samodzielnie działać może tylko ten, kto podczas uczenia może samodzielnie działać. Odpowiedzialność wykaże tylko ten, kto został nauczony odpowiedzialnego postępowania”. System kształcenia pozaszkolnego w Niemczech (w Polsce domena ZDZ) jest mocno dofinansowywany. Co roku ok. 7—8 mld DM przeznaczają się na szkolenie ok. 500 000—600 000 pracowników.

Ze względu na stale rosnące bezrobocie w Niemczech zwraca się szczególną uwagę na doskonalenie zawodowe, podnoszenie kwalifikacji i rekwalifikowanie się. Ponadto czynnikiem motywującym szkolenie jest to, że Urząd Pracy ponosi koszty kształcenia zawodowego, odzieży roboczej, przejazdów i zakwaterowania. Dodatkowym bodźcem jest tzw. „kieszonkowe”. Zasiłek dla bezrobotnych wynosi 63% ostatecznego zarobku netto,

natomiast dla rodzin z dziećmi 68%. Bezrobotny, jeżeli jednocześnie rozpoczyna naukę, wówczas otrzymuje wyższe zasiłki 64—73%.

Oczekiwania słuchaczy szkoleń kursowych w Polsce ze względu na świadczoną jakość powinny być spełnione. Jednak proces i kierunki kształcenia w Polsce winny ulegać modyfikacji, przede wszystkim w kierunku systemu i metod powszechnie stosowanych w krajach wysoko rozwiniętych. W naszych warunkach uwzględniać ciągle trzeba obecne zdolności finansowania. Aby móc szybko zmienić nasz system edukacyjny, nie posiadając na ten cel odpowiednich własnych środków finansowania, należy poszukać finansowania alternatywnego. Finansowanie alternatywne może być udzielone poprzez Zachodnie Fundacje, których wiele działa w Polsce i one posiadają na ten cel środki. Warunki jednak uzyskania dofinansowania podlegają „żelaznym” kryteriom. Trzeba mieć atrakcyjny program, umieć uzasadnić potrzebę jego realizacji i znaleźć ludzi, którzy (zarówno z kraju, który udziela pomocy finansowej i z kraju, gdzie finanse uzyskane mają być realizowane) udzielą rekomendacji osobie kierującej danym projektem. My w Bydgoszczy realizowaliśmy dwa programy. Jeden z programów to otwarcie w 1993 roku Szkoły Biznesu w Chojnicach, w której główną metodą nauczania jest symulacja. Szkoła Biznesu uruchomiona została w oparciu o niemieckie środki finansowe. Nadzór nad prawidłowością działania szkoły i prawidłowym stosowaniem metod symulacyjnych w nauczaniu sprawuje Przedsiębiorstwo Niemieckich Uniwersytetów Ludowych. Przedstawicielstwo to (DVV) na

kursach w Polsce i Niemczech przygotowano kadrę uczącą w tej placówce. Prowadzona przez nas Szkoła Biznesu wyposażona została w najnowocześniejszy sprzęt i urządzenia potrzebne do realizacji programu. Program szkoły obejmuje m.in.: bankowość, prawo handlowe, celne, psychologię, powszechne stosowanie komputerów w pracy, pisanie na maszynie, księgowość etc. Szkoła umieszczona w Chojnicach pozwala chętnym z pobliskich miast zdobywać podobną wiedzę, jaką zdobywają kursanci niektórych dużych ośrodków akademickich w Polsce.

W Bydgoszczy w 1994 r. powstało Centrum Edukacji Dorosłych; po nawiązaniu kontaktów z Zespołem Szkół Zawodowych w Osterode, można było wystąpić do Fundacji Współpracy Polska—Niemcy z prośbą o doposażenie CED. W wyniku starań uzyskaliśmy stosowne finanse, aby wyposażyć w sprzęt Centrum Edukacji Dorosłych m.in. w komputery, maszyny do pisania, rzutniki pisma, stoły, krzesła etc.

Bez nawiązywania współpracy z Niemcami w zakresie kształcenia szkolnego i pozaszkolnego, wymiany doświadczeń, sponsorowanie naszego systemu szkolnego i pozaszkolnego w Bydgoszczy byłoby niemożliwe. Niemożliwym byłaby również realizacja wyjazdów naszych organizatorów szkolenia i kadry pedagogicznej do Niemiec i poznawanie stosowanego tam systemu edukacyjnego.

Stosowanie spójnego systemu w nauczaniu ma w konsekwencji doprowadzić nas do celu nadrzędnego — zbliżenia się do Unii Europejskiej.

**Zbigniew Staszak**

Zakład Doskonalenia Zawodowego  
w Gorzowie Wielkopolskim

## **Współpraca przygraniczna Zakładu Doskonalenia Zawodowego ZDZ w Gorzowie Wielkopolskim**

Region gorzowski ze względu na przygraniczne położenie ma duże możliwości współpracy międzynarodowej, szczególnie z firmami niemieckimi. Z Gorzowa do Berlina jest niecałe 100 km, co ułatwia nawiązywanie wielu kontaktów.

Zakład nasz aktywnie uczestniczy w wielu projektach związanych z rozwojem oświaty zawodowej dla młodzieży i dorosłych oraz w promocji gospodarczej naszego regionu, współpracując ściśle z Zachodnią Izbą Gospodarczą w Gorzowie (ZDZ jest członkiem Izby).

ZDZ Gorzów swój udział zapoczątkował w pracach, których celem było utworzenie Biura Koordynacyjnego (finansowanego przez Min. Oświaty Niemiec) we Frankfurcie n. Odrą, gdzie koncentruje się przepływ informacji o instytucjach i firmach chętnych do współpracy.

Ważnym etapem naszej współpracy jest fundacja „Odra—Szprewa mbh na rzecz Rozwoju Lokalnego i Popierania Gospodarki”, której celem jest popieranie współpracy gospodarczej małych firm. Biuro tej fundacji znajduje się w Słubicach.

Wspólnie z pracodawcami z Gorzowa, Berlina i Zielonej Góry założyliśmy fundację pn. „Niemiecko-Polski Ośrodek Kształcenia Kadr dla Gospodarki”, której celem jest pozyskiwanie i tworzenie bazy

na potrzeby rynku szkoleniowego oraz szkolenia pracowników firm i bezrobotnych w wielu zawodach. Zakład nasz jest udziałowcem w utworzonej fundacji.

Najlepiej i najefektywniej rozwija się współpraca z niemiecką firmą — Centrum Kształcenia Zawodowego w Bisenhüttenstad. Dzięki funduszom Unii Europejskiej możemy kształcić multiplikatorów, w takich zawodach, jak: spawanie, zarządzanie jakością, CNC-technik, firma kupiecka, hydraulika/pneumatyka itp. Koszty tych szkoleń pokrywa strona niemiecka. W ostatnim okresie dzięki dobrej współpracy obu firm zaistniała możliwość powołania spółki.

Dobre perspektywy współpracy ma nasza szkoła w Choszczynie, która nawiązała kontakty z miastem Winigen w Holandii. Współpraca może dotyczyć szkoleń i unowocześnienia warsztatu pracy instruktorów nauki zawodu, szczególnie w dziedzinie wikliniarstwa, a także w pomocy w szkoleniu bezrobotnych z regionu Choszczyna.

ZDZ w Trzcielii współpracuje z gminą Arensdorf w Niemczech, gdzie wyroby uczniów i pracowników naszego warsztatu brały udział w targach regionalnych. W Trzcielii nastąpiła na zasadach wzajemności wymiana grup nauczycieli i uczniów.

Możliwości współpracy z firmami z innych krajów są duże, jednak powinniśmy zwracać uwagę na wzajemność tych kontaktów, która umożliwi realizację wspólnych celów.

Wiemy także, że współpraca w szeroko pojętej edukacji obejmującej pas przygraniczny, może mieć istotne znaczenie dla dobrych kontaktów pomiędzy sąsiadującymi krajami i drogą do Zjednoczonej Europy.



# Konferencje, seminaria, sympozja

## VI Ogólnopolska Sesja Wiosennej Szkoły Andragogiki

Kalisz, 15—17.05.1995 r.

Podstawowym celem sesji jest umożliwienie przeprowadzenia rozważań o charakterze diagnostyczno-prognostycznym związanych z funkcjonowaniem pozaszkolnej edukacji dorosłych i jej tendencjami rozwojowymi.

W wyniku bowiem transformacji ustrojowej dokonały się zasadnicze przemiany w tej dziedzinie edukacji i nasza wiedza o tym jest dość skromna.

Wyjaśnienie więc źródeł i uwarunkowań aktualnego stanu i rozwoju pozaszkolnej edukacji dorosłych jest potrzebne i na czasie. Szczegółowe cele Sesji będą koncentrowały się wokół ukazania:

- faktycznego obrazu funkcjonowania i przydatności pozaszkolnej edukacji dorosłych,
- czynników wspierających i hamujących rozwój tej edukacji,
- stanu kadrowego i jego potrzeb,
- teoretycznych aspektów współczesnej pozaszkolnej edukacji dorosłych.

Realizacja ww. celów powinna dostarczyć informacji, które mogą być przydatne dla dokonania oceny pozaszkolnej edukacji dorosłych w stanie

transformacji ustrojowej i próby prognozy przyszłości pozaszkolnej edukacji dorosłych.

*Organizatorzy:*

**Zarząd Główny Stowarzyszenia Oświatowców Polskich,  
Zarząd Główny Związku Nauczycielstwa Polskiego,  
Zarząd Główny Towarzystwa Wiedzy Powszechnej,  
Zarząd Główny Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego,  
Krajowy Urząd Pracy,  
Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu.**

*Referaty plenarne:*

**Tadeusz Wujek — Przyszłość pozaszkolnej edukacji dorosłych;**

**Stanisław Karaś — Stowarzyszenie społeczne jako środowisko edukacyjne (na przykładzie TWP);**

**Włodzimierz Trzeciak — Edukacja dorosłych a bezrobocie;**

**Andrzej Pilat — Rola państwa w edukacji dorosłych w opinii stowarzyszeń oświatowych;**

*Referaty w sekcjach:*

**Sekcja pierwsza:**

**Czesław Banach — Teoretyczne aspekty pozaszkolnej edukacji dorosłych;**

**Edmund Trempala — Problemy badań oświaty równoległej;**

*Krzysztof Symela* — **Elastyczne systemy edukacji pozaszkolnej;**

*Alicja Sadłowska* — **Funkcje informacji naukowej w edukacji dorosłych.**

Sekcja druga:

*Stanisław Kaczor* — **Funkcjonalność i przydatność pozaszkolnej edukacji dorosłych;**

*Henryk Bednarczyk* — **Naukowo-metodyczne aspekty jakości edukacji zawodowej dorosłych;**

*Zenon Kaczmarek* — **Funkcje pozaszkolnej oświaty dorosłych — łagodzenie skutków bezrobocia na terenie woj. kaliskiego;**

*Kazimierz Stojek* — **Z doświadczeń edukacji bezrobotnych w woj. radomskim;**

*Dorota Koprowska* — **Jakość produkcji i usług a zadania kształcenia ustawicznego w przedsiębiorstwie.**

Sekcja trzecia:

*Mieczysław Marczuk* — **Stan kadry pozaszkolnej edukacji dorosłych;**

*Janusz Figurski i Zbigniew Kramek* — **Rola i funkcje nauczycieli w kształceniu opartym na modułowych pakietach edukacyjnych.**

Informacje ZG SOP, tel. 31-94-41

### **Instytucje szkoleniowe we wdrażaniu strategii restrukturyzacji i prywatyzacji województwa radomskiego**

Strukturalne przeobrażenia gospodarki województwa radomskiego zawarte zostały w opracowanym ponad dwa lata temu programie R-Radom 92. Celem programu jest realizacja długofalowego, systemowego dostosowania gospodarki do zmieniającego się rynku pracy, a także

zaspokajania socjalnych potrzeb społecznych. Proces przeobrażeń struktur regionalnych powinien zapewnić sprawne i efektywne funkcjonowanie gospodarki w nowych warunkach. Istotnym czynnikiem rozwoju społeczno-gospodarczego województwa jest właściwe przygotowanie kadr wspierających i uczestniczących w procesach restrukturyzacyjnych. Jest to zadanie dla systemu oświaty i jego struktur oraz instytucji i organizacji realizujących kształcenie i doskonalenie w systemie pozaszkolnym.

Problematyka przygotowania kadr dla sprawnego funkcjonowania gospodarki regionu w okresie transformacji systemowej posiada swego rodzaju priorytet w działalności władz administracyjnych. Wykonano szereg działań, zwłaszcza diagnostycznych i organizatorskich dla zintensyfikowania tych procesów. Przeprowadzono kolejne seminaria instytucji szkoleniowych, podczas których dokonano wymiany doświadczeń, i oceny dotychczasowych efektów działalności szkoleniowej. Wypracowano też nowe, bardziej aktywne formy współpracy dla wspierania procesów restrukturyzacyjnych. Temu celowi służyły także opracowane przez wyłonione zespoły ekspertyzy tematyczne i diagnostyczne badania empiryczne.

Wszystkie dotychczasowe działania potwierdzają tezę, że województwo radomskie, mimo występowania wielu trudności i zagrożeń, dysponuje zdolnościami organizacyjnymi dla dokonania istotnych zmian w gospodarce. Przeprowadzenie ich jest jednak uwarunkowane przygotowaniem specjalistycznych kadr nowoczesnych menedżerów, fachowców priorytetowych gałęzi przemysłów lokal-

nych, ludzi odważnych podejmujących ryzykowne choć nie pozbawione realizmu działania. Bardzo ważnym warunkiem powodzenia procesów restrukturyzacyjnych jest mobilizacja aktywności społecznej na rzecz programu zmian. Osiągnięcia aprobaty społecznej dla przebudowy struktur gospodarczych, przyzwolenie dla wprowadzanych zmian jest niezbędne, aby społeczny i ekonomiczny rozwój regionu przebiegał sprawnie i we właściwym kierunku. Wysoki poziom integracji i aktywności społecznej jest ważnym elementem działań na rzecz osiągnięcia wspólnych celów. Są to kwestie trudne, często nie mające precedensowych rozwiązań w innych, o podobnym charakterze, regionach. Wymagać będą więc wyjścia poza teren województwa, a być może sięgnięcia po doświadczenia europejskie.

Stwierdzono, że kwestią wymagającą szybkich i skutecznych działań jest zdecydowana walka z bezrobociem. Zjawisko to jest dla wielu ludzi trudnym doświadczeniem życiowym rodzącym wiele nie znanych wcześniej problemów, nie tylko finansowych mających decydujący wpływ na zaspokajanie podstawowych potrzeb życiowych, ale również wywołuje ujemne skutki natury psychologicznej. Długotrwałe bezrobocie prowadzi do bezradności człowieka dotkniętego tą plagą, powoduje pogorszenie samopoczucia, utratę nadziei, obniżenie poczucia własnej godności, fatalizm i pesymistyczny stosunek do życia. Wszelkie badania tego zjawiska jednoznacznie potwierdzają ujemne skutki bezrobocia w sferze ekonomicznej i społecznej. Dlatego regionalny program restrukturyzacyjny powinien przyczynić się do zmniejszenia

strukturalnych źródeł bezrobocia i łagodzenia jego ujemnych społecznie skutków.

Procesy restrukturyzacyjne województwa wymuszają konieczność racjonalizacji zatrudnienia. Konsekwencją takich działań może się okazać konieczność przemieszczenia siły roboczej pomiędzy sferą produkcji a sferą usług. Aby dokonać takich skomplikowanych rozsad, należy organizować programowo skuteczne przekwalifikowania zawodowe. Winny one mieć na celu zdobycie nowego zawodu w czasie krótszym niż podczas kształcenia szkolnego. Dotychczasowe obserwacje dowodzą, że szkolenie zwiększa szansę na podjęcie pracy oraz — co jest bardzo ważne — podtrzymuje aktywność zawodową pracownika.

Instytut Technologii Eksploatacji deklaruje swój aktywny udział w procesie restrukturyzacji regionu. Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia Kadr ITeE współdziałając z Wojewódzkim Urzędem Pracy i wieloma instytucjami edukacyjnymi uczestniczy w szkoleniu bezrobotnych przygotowując ich do podjęcia zatrudnienia w nowych, atrakcyjnych i poszukiwanych na rynku pracy zawodach. Jesteśmy przygotowani do przeprowadzenia szkoleń kursowych w dziedzinach stanowiących profesjonalne zainteresowania Instytutu. Zgłaszamy ofertę przeprowadzenia następujących szkoleń:

- kursy doskonalące w zakresie nowoczesnej technologii wytwarzania i eksploatacji dla pracowników instytucji naukowych i przemysłu,
- kursy kwalifikacyjne dla pracowników przemysłu,
- kursy zawodowe, doskonalące, dla inżynierów i wyższej kadry technicznej,



- kursy metodyczne dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu,
- kursy policealne w zakresie nowoczesnych technologii, w tym np. „zastosowanie sprzętu informatycznego w zarządzaniu, administracji i obsłudze przedsiębiorstw”,
- kursy doskonalące dla kierowniczej kadry szkolnictwa zawodowego i ogólnokształcącego,
- kursy rekwalifikacyjne dla bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, powracających do pracy.

Proponowany zakres, tematyka szkoleń wynika z dokonanych analiz rynku pracy. Efektem tej działalności szkoleniowej będzie przygotowanie kadr dla potrzeb restrukturyzowanej gospodarki województwa. Każdy z zaprezentowanych kursów posiada pełną obudowę metodyczną. Ponadto Instytut dysponuje nowoczesną bazą laboratoryjną i wykształconą kadrą dydaktyczną.

*Kazimierz Stojek*

### **III Międzynarodowe Targi Kształcenia Profesjonalnego EUROPROFESJA '95**

Warszawa, 22—24.03.1995 r.

W targach wzięło udział około pięćdziesiąt firm prezentujących zarówno profesjonalne środki dydaktyczne, jak i informacje o możliwościach zdobycia wy-

kształcenia zawodowego w różnych obszarach i na różnych poziomach.

Na targach zaprezentowano wysoki poziom i profesjonalizm materiałów informacyjnych rynku pracy oraz duży stopień wykorzystania mediów w doradztwie zawodowym.

Targom towarzyszyły seminaria związane tematycznie z doradztwem zawodowym i wykorzystaniem nowoczesnych środków dydaktycznych oraz mediów w edukacji, a także w kreowaniu elastycznego systemu doradztwa zawodowego oraz konferencja „Najnowsze tendencje w zarządzaniu potencjałem społecznym”. Została zorganizowana w ramach programu TESSA przez Warszawską Szkołę Biznesu i Uniwersytet Warszawski — Wydział Zarządzania. Dotyczyła zagadnień związanych z edukacją wyższą menedżerów w Polsce w porównaniu z kształceniem na świecie, w tym również studiów licencjackich. Była to impreza zamknięta, tylko dla tych, którzy wykupili karty uczestnictwa. Tematyka konferencji obejmowała filozofię zarządzania, nowoczesne trendy w edukacji kadr menedżerskich, standaryzację i akredytację programów nauczania i uczelni kształcących menedżerów oraz nowatorskie rozwiązania metodyczno-programowe kształcenia menedżerów. Obecnie absolwenci wybranych szkół menedżerskich w naszym kraju są akredytowani przez niezależne stowarzyszenie profesjonalistów Fortuna, które złożyło wnioski o akredytację europejską.

*Marzena Bochniak*

## **Edukacja ogólnotechniczna — dylematy teorii i praktyki**

Zacisze k. Bydgoszczy, 26—27.09.1995 r.  
Konferencja organizowana jest przez Zakład Dydaktyki Techniki Instytutu Techniki Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy.

Główne cele:

- próba określenia zadań edukacji technicznej w obecnej rzeczywistości oświatowej,
- stan badań nad edukacją techniczną — przedyskutowanie założeń metodologicznych na tle różnorodnych paradygmatów preferowanych przez nauki humanistyczne,
- próba uaktywnienia założeń kształcenia nauczycieli techniki dla nowej rzeczywistości oświatowej.

Przewiduje się opublikowanie materiałów konferencyjnych. Termin nadsyłania tez referatów (objętość 1 strona maszynopisu) do 30 kwietnia, zaś tekstów referatów (do 5 str. maszynopisu) i streszczenia w jęz. angielskim lub niemieckim do 30 maja. Informacji nt. konferencji udzielają:

dr Teresa Retmańska

dr Maria Kadasz-Aonil.

Adres:

Wyższa Szkoła Pedagogiczna  
Zakład Dydaktyki Techniki  
ul. Chodkiewicza 30  
85-064 Bydgoszcz  
tel. 41-32-03...09 w. 377, 370  
fax 41-35-33

*Alicja Sadłowska*

## **Internationales Symposium INGENIEURPÄDAGOGIK '95**

Wolfsburg (Niemcy), 19—22.09.1995  
Kontakt: Universität Klagenfurt Universitätsstrasse 65-67, A-9020  
Klagenfurt, tel: (0463) 27 00 371,  
fax: (0463) 27 00 292

## **World Conference on Engineering Education „Restructuring Engineering Education for Meeting World Needs”**

Minneapolis (USA), 15—20.10.1995  
Kontakt: E.R. Krueger, Ph.D.  
Executive Director Technology-Based  
Engineering Education Consortium William C. Norris Institute.  
One Appletree Square Suite 1548  
Bloomington, Minnesota 55425  
USA, Tel: (612) 853-0225,  
fax: (612) 853-0287.

# Co warto przeczytać

## Jak zdobyć zawód i pracę?

Stanisław Suchy, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 1995.

Książka składa się z 34 rozdziałów i stanowi źródło niezbędnych informacji z zakresu organizacji, programowania, planowania i funkcjonowania edukacji dorosłych w Polsce, w latach dziewięćdziesiątych. Przeznaczona jest dla pracowników, osób bezrobotnych, zagrożonych utratą pracy, urzędów pracy i instytucji zajmujących się edukacją dorosłych. Może być więc wykorzystana w codziennej pracy komórek szkoleniowo-kadrowych zakładów pracy, doradców zawodowych, organizatorów szkolenia pracowników i bezrobotnych, jak i przez pracowników, osoby bezpośrednio zainteresowane dalszą nauką.

Przekazane do rąk czytelników opracowanie pozwala skorzystać z możliwości, jakie daje zorganizowany system edukacji dorosłych, poradnictwo zawodowe, przedstawia prawa i obowiązki pracowników łączących pracę zawodową z nauką, bezrobotnych poszukujących pracy, wskazuje wyraźnie na wszystkie podmioty, które powinny przyjść z pomocą, łączy omawiane zagadnienia z urzędami pracy, zakładami pracy sugerując, iż

w znacznym stopniu stanowią one o rozwoju edukacji dorosłych.

We wstępie Autor charakteryzuje zakres, funkcje, cele i zadania współczesnej oświaty dorosłych.

W poszczególnych rozdziałach omawia formy, metody kształcenia dorosłych, zasady doboru i treści. Próbując odpowiedzieć na pytanie „Jak zdobyć zawód i pracę” za szczególnie ważne uznaje chęć zdobycia pracy, mobilność zawodową, nieustanne dążenie do zatrudnienia się, zdobywanie nowych kwalifikacji. Uczenie się przez całe życie uważa za konieczność i uzasadnia to wieloma uwarunkowaniami.

Uważa, iż oświata dorosłych nie może powtarzać i dublować systemu szkolnego. Powinna w większym stopniu uwzględniać potrzeby, doświadczenia, cechy osobowe, odmienne warunki pracy i życia. Musi być zróżnicowana pod względem treści, form i metod nauczania. Należy więc korzystać przy tworzeniu programów nauczania z charakterystyk zawodów, przyjmując ogólne zasady tworzenia programu i metod, co pozwoli ograniczyć optymalny program nauczania dla pozaszkolnej formy kształcenia zawodowego dorosłych bez względu na to, w jakim ośrodku powstaje.

Nowoczesny program kształcenia w rozumieniu treści nauczania powinien



zawierać istotne prawa i zależności w danej dziedzinie wiedzy, pozwalać szybko zrealizować cel nauczania. Muszą więc być programami modułowymi, elastycznymi, perspektywicznymi, umożliwiającymi nauczanie przewidywania, prognozowania, widzenia tendencji rozwoju.

Program modułowy cechuje podporządkowanie programów szkolenia potrzebom uczących się, dostosowanie do potrzeb wynikających z rynku pracy, umożliwienie podjęcia pracy na określonym stanowisku już po opanowaniu jednego modułu kształcenia w szerokim zawodzie.

W rozdziale 5 „Kierunki kształcenia zawodowego” Autor przedstawia klasyfikacje zawodów i specjalności szkolnictwa zawodowego z podziałem na 27 grup, jak też informacje o kierunkach kształcenia dorosłych w szkołach wyższych.

Rozdział 7 i 8 to charakterystyka szkolnych i pozaszkolnych form edukacji dorosłych oraz jednostek organizujących edukację dorosłych. Autor określa główne kierunki działalności szkół dla dorosłych i placówek pozaszkolnych, łączy je ściśle z zadaniami produkcyjnymi bądź usługowymi.

Dużo uwagi poświęca Autor szkołom dla dorosłych. Omawia zarówno szkolnictwo podstawowe, jak też różne szczeble szkolnictwa średniego. Prezentując i omawiając poszczególne formy kształcenia dorosłych (również kursy ogólnokształcące) ukazuje współzależność pomiędzy wykształceniem, kwalifikacjami zawodowymi a wymaganiami stanowisk pracy. Ponadto Autor na podstawie przepisów obowiązującego prawa przedstawił warunki zdawania egzaminów eksternistycznych z zakresu programu nauczania

szkół dla dorosłych oraz uzyskiwania tytułów kwalifikacyjnych: wykwalifikowany robotnik i mistrz w określonym zawodzie. Osobne rozdziały poświęcone są zadanom edukacyjnym służby pracowniczej i poradnictwa zawodowego.

Autor książki uważa, iż obowiązki dotyczące kształcenia i szkolenia pracowników ma służba pracownicza, zaś o efektywności kształcenia dorosłych w znacznej mierze decyduje poradnictwo zawodowe. Służby pracownicze organizują, prowadzą, kontrolują różne formy szkolenia zawodowego, doksztalcania, doskonalenia kwalifikacji pracowników poprzez np. kursy, szkoły przyzakładowe. Za szczególnie ważne zadanie uznaje Autor stworzenie warunków do pełnego wykorzystania kwalifikacji i uzdolnień pracowników, doskonalenie systemu awansowania połączonego z okresowymi ocenami i wyróżnieniami pracowników oraz dobór, doskonalenie i wykorzystanie rezerwy kadrowej. Podkreśla również, iż w ostatnim czasie stworzono dodatkowe pole działania dla służb pracowniczych, umożliwiając finansowanie szkoleń pracowników będących w okresie wypowiedzenia lub zwalnianych z przyczyn zakładu pracy.

Poradnictwo zawodowe odgrywa, zdaniem Autora książki, szczególną rolę dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem. Efekty kształcenia zależą bowiem w dużym stopniu od prawidłowego wyboru kierunku i formy dalszej nauki, zdobywania kolejnych kwalifikacji, nowego zawodu. Poradnictwo zawodowe musi również aktywizować bezrobotnego do samodzielnego poszukiwania pracy, samodzielnego poszukiwania pracy, samodzielnego rozwiązywania problemów zawodowych.

W książce znajdują się również niezbędne informacje o działalności edukacyjnej, elementach strategii, zadaniach, roli i powinności urzędów pracy. Osobne rozdziały poświęcone są szkoleniu bezrobotnych, osób zagrożonych utratą pracy, osób niepełnosprawnych. W zakresie szkolenia i zatrudnienia bezrobotnych Autor przedstawia przykłady lokalnych inicjatyw (prace interwencyjne, roboty publiczne, pożyczki z Funduszu Pracy).

W końcowej części Autor przedstawił wykaz podstawowych aktów prawnych określających zasady kształcenia dorosłych aktualnie na dzień 15.02.1995 r. Zamieścił również adresy: kuratoriów oświaty, Centrów Kształcenia Ustawicznego, Wojewódzkich Urzędów Pracy.

Z uwagi na bogatą treść obejmującą praktycznie całość problematyki kształcenia dorosłych, z punktu widzenia pracodawców, pracowników i bezrobotnych książka stanowi cenne źródło informacji dla organizatorów kształcenia dorosłych, zlecających kształcenie instytucjom edukacyjnym osób dorosłych chcących podjąć naukę w celu zdobycia nowego zawodu, zawodu poszukiwanego na rynku pracy, zwiększając swoje szanse na zatrudnienie.

*Dorota Koprowska  
Marek Józef Żukowski*

### **Organizacja i funkcjonowanie współczesnych systemów edukacyjnych**

Teresa Gomuła, Józef Krasudzki, Stanisław Majewski, Kielce 1994, s. 687.

Książka jest antologią dokumentów i materiałów przygotowaną przez pra-

cowników naukowych Kieleckiej Wyższej Szkoły Pedagogicznej.

Autorzy wyboru źródeł i innych materiałów dokonali ich podziału na trzy oddzielne tomy — części.

Cz. I. Współpraca międzynarodowa w dziedzinie oświaty i wychowania, s. 275.

Cz. II. Organizacja systemu edukacyjnego w Polsce w latach 1932—1993, s. 252.

Cz. III. Wybrane problemy systemów edukacyjnych w świecie, s. 160.

W części pierwszej Autorzy przedstawili wybrane materiały obrazujące międzynarodową współpracę w dziedzinie oświaty. Na uwagę zasługuje tu zestawienie różnych dokumentów i opracowań rozproszonych w wielu wydawnictwach takich, jak np. Statut UNESCO, Powszechna deklaracja praw człowieka, Konwencja o prawach dziecka, Memorandum w sprawie roli oświaty w procesie jednoczenia Europy, fragmenty raportów o stanie oświaty.

Część druga obejmuje zestaw ważnych dokumentów dotyczących struktury systemu edukacyjnego funkcjonującego w Polsce w latach 1932—1993. Składają się na nie: dokumenty okresu międzywojennego, wojny i okupacji, okresu powojennego obejmującego lata 1944—1993. Są wśród nich ustawy jędrzejewiczowskie o ustroju szkolnym, o prywatnych szkołach i zakładach naukowych i wychowawczych, o szkołach akademickich.

Interesujące i wymowne są też dokumenty przedstawiające politykę oświatową okupantów hitlerowskich oraz materiały podziemnych władz oświatowych Polski.

Na podkreślenie zasługuje trafny dobór dokumentów z lat 1944—1993. Pierwszym dokumentem z tych lat są „Wytyczne organizacji szkół powszechnych 1944/1945”. Ostatnim — Dziennik Urzędowy MEN Nr 3 z 1993 r. zawierający wykaz obowiązujących aktów prawnych.

Część trzecia zawiera głównie zestawienia statystyczne ilustrujące wybrane problemy funkcjonowania systemów edukacyjnych.

Część ta prezentuje problemy edukacyjne współczesnego świata w ostatnich dwóch dekadach lat: tendencje demograficzne, możliwości ekonomiczne państw, potrzeby edukacyjne, wskaźniki powszechności nauczania oraz stopień objęcia młodzieży edukacją na szczeblu średnim i wyższym, a także niektóre problemy kadry nauczycielskiej, jak np. liczba uczniów przypadająca na jednego nauczyciela, procentowy udział płac nauczycieli w całości środków przeznaczonych na oświatę. Na uwagę zasługują również schematy systemów edukacyjnych kilkunastu państw z różnych regionów świata.

Część tę kończą zestawienia tabelaryczne charakteryzujące system edukacji w Polsce. Pozwalają one ocenić dynamikę i charakter przemian polskiej edukacji na przestrzeni lat 1922—1994.

Autorzy publikacji zaadresowali ją do studentów kierunków pedagogicznych i nauczycieli.

Wydaje się jednak, że ze względu na zastosowaną metodologię badań stosowaną w pedagogice porównawczej ułatwiająca doskonalenie systemów oświatowych oraz pełniejsze rozumienie związków zachodzących między oświatą a społeczeństwem równie dobrze służyć będzie

administracji szkolnej, politykom i organizatorom edukacji młodzieży i dorosłych.

*Stanisław Suchy*

### **Andragogika w Drugiej Rzeczypospolitej. Warunki rozwoju — Problematyka — Koncepcja**

Agnieszka Stopińska-Pająk, Uniwersytet Śląski, Katowice 1994, s. 223.

Książka stanowi próbę wprowadzenia do współczesnej andragogiki dorobku andragogiki Drugiej Rzeczypospolitej. Przedmiotem badań uczyniła Autorka myśl andragogiczną Drugiej Rzeczypospolitej, czyli poglądy, spostrzeżenia, przekonania, koncepcje i różnorodne rozważania teoretyczne dotyczące kształcenia i wychowania człowieka dorosłego, które znalazły odzwierciedlenie w twórczości naukowej i publicystycznej. Ponadto A. Stopińska-Pająk odwołała się do okresu objętego latami 1918—1939 nieprzypadkowo. Okres ten w kształtowaniu się myśli andragogicznej był niezwykle znaczący. Andragogika zyskała bazę instytucjonalną, rozszerzyła naukowe podstawy wyjaśniania zjawisk andragogicznych, rozwinęła teoretyczną myśl, zdefiniowała wiele pojęć, sformułowała podstawową problematykę, wypracowała teoretyczne koncepcje wychowania ludzi dorosłych, zdobyła wielu badaczy, teoretyków, uczonych, których można określić mianem andragogów.



Omawiana pozycja zawiera cztery zasadnicze rozdziały.

Rozdział I — „Teoretyczne i instytucjonalne podstawy rozwoju andragogiki w Drugiej Rzeczypospolitej” (s. 17—91) składa się z trzech obszernych podrozdziałów. Pierwszy z nich zawiera ogólną charakterystykę dorobku polskiej myśli andragogicznej czasu niewoli narodowej z przełomu XIX—XX stulecia. Przyjęte zasady dorobku źródeł myśli andragogicznej stanowiły takie nauki, jak: pedagogika, psychologia i socjologia. Autorka zaprezentowała w sposób syntetyczny dziedzictwo andragogiki w zakresie zagadnień podstawowych (S. Karpowicz, H. Radlińska, S. Michalski, L. Krzywicki, M. Stępkowski). W drugim podrozdziale ukazano przegląd światowych, zwłaszcza europejskich, prądów i kierunków naukowych początku XX stulecia, ograniczony do potrzeb pracy.

Jedną z tych koncepcji filozoficznych XX wieku, która szerokim echem rozszła się w świecie oraz wywarła ogromny wpływ na kształtowanie się myśli andragogicznej był pragmatyzm (W. James, Ch. Peirce, J. Dewey).

Pragmatyzm I połowy XX wieku był wzmocniony pojawieniem się w psychologii nowego prądu — behawioryzmu, którego twórcą był J.B. Watson. Kierunek ten wniósł istotne dla myśli andragogicznej przesłanie o nieograniczonych możliwościach wychowania człowieka. Polska myśl andragogiczna w okresie późniejszym zainspirowana była filozofią tzw. szkoły badeńskiej i filozofią fenomenologiczną. Wspólną ich płaszczyzną było uznanie istnienia wartości obiektywnych (W. Windelband, H. Rickert, S. Hessen, E. Spranger, G. Kers-

chensteiner, B. Nawroczyński, B. Suchodolski oraz E. Husserl, M. Scheler, R. Ingarden). Kolejnym nurtem mającym wpływ na myśl andragogiczną zdaniem Autorki miał personalizm chrześcijański (J. Howison, B.P. Bowne, J. Maritain). Duży wpływ na rozwój poglądów andragogicznych odegrała socjologia E. Durkheima; socjologia humanistyczna — F. Tönnies, G. Simml, M. Weber. W podrozdziale trzecim ukazano kształtowanie się instytucjonalnych podstaw rozwoju polskiej myśli andragogicznej w Drugiej Rzeczypospolitej ze szczególnym naświetleniem uczelnianych i pozauczelnianych środowisk naukowych, w których podejmowano problematykę andragogiczną (Wolna Wszechnica Polska, Centralne Biuro Kursów dla Dorosłych, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, Instytut Oświaty Dorosłych, Instytut Gospodarstwa Społecznego, Instytut Spraw Społecznych, Państwowy Instytut Kultury, Studium Oświaty Pozaszkolnej, Studium Pedagogiczne UJ, KUL). Problemy andragogiczne były przedmiotem rozważań w wielu publikacjach, w których analizowano szczegółowe zagadnienia, m.in. rozwój oświaty dorosłych w innych krajach, działalność różnorodnych form pracy oświatowo-kulturalno-wychowawczej z dorosłymi, np. uniwersytetów ludowych, powszechnych, świetlic i domów ludowych.

W rozdziale II — „Interdyscyplinarne analizy kształcenia i wychowania dorosłych oraz ich poznawcze konsekwencje” (s. 92—126, autorka przedstawiła możliwości oraz uwarunkowania kształcenia i wychowania dorosłych w aspekcie psychologicznym. Psychologiczne podstawy teoretyczne rozwijały się głównie pod

wpływem inspiracji pochodzących z badań i refleksji teoretycznych. Stanowiły one początki nowej orientacji psychologii rozwoju człowieka w ciągu życia. Drugi podrozdział dotyczył rozważań socjologów tego okresu na myśl andragogiczną. Podjęte problemy dostarczyły wiedzy o charakterze relacji: jednostka—grupa społeczna i grupa społeczna—jednostka. Poglądy socjologów pod względem wychowania i kształcenia dorosłych były zbieżne z wnioskami psychologów. Zwrócenie uwagi na potrzeby dorosłych było niezwykle ważne i stało się świadectwem przemian zachodzących w oświacie dorosłych. Potrzeby te w dużym stopniu były zdeterminowane środowiskowo.

Rozdział III — „Problematyka kształcenia i wychowania dorosłych w myśli andragogicznej Drugiej Rzeczypospolitej” (s. 127—182). Teologiczne myśli andragogiczne II Rzeczypospolitej zostały podjęte dopiero w latach 80. XX stulecia, np. podkreślenie wolności człowieka w wyborze wartości, uznanie rozwojowego, opartego na wewnętrznych siłach jednostki, charakteru osobowości człowieka, co stanowiło podstawy pedagogiki humanistycznej. W kolejnym podrozdziale rozważania Autorki nad kierunkami pracy oświatowej, nad zagadnieniami autonomii i heteronomii w oświacie dorosłych, teoretyczne refleksje nad metodami, formami i narzędziami oświatowo-wychowawczymi dostarczyły argumentów potwierdzających zasadność traktowania kształcenia i wychowania ludzi dorosłych odmiennie niż kształcenie dzieci (specyfika, znaczenie i rola nauczyciela dorosłych). Model nauczyciela dorosłych kreowany przez andragogów stanowił wynik teoretycznych analiz zagadnień andragogi-

cznych, nowych wizji oświaty dorosłych, a z drugiej strony — konstruowany był na podstawie doświadczeń polskiej praktyki oświatowej wśród dorosłych.

Rozdział IV — „Teoretyczne koncepcje wychowania dorosłych — ich naukowe implikacje w teorii i praktyce andragogiki” (s. 183—206). Przedstawione koncepcje wychowania dorosłych H. Radlińskiej stanowiły bazę teoretyczną pozostałych, np. K. Kornilowicza, A. Niesiołowskiego, I. Solarza i F. Znanickiego. Świadczą o wielorakości interpretacji i ujęć wychowania ludzi dorosłych. Ukazują złożoność i różnorodność uwarunkowań przebiegu procesów wychowawczych. Wszystkie koncepcje uznają aktywność człowieka za niebagatelny warunek jego autorozwoju, prowadzący w efekcie do samokształcenia i samowychowania.

Całość opracowania zamyka „Zakończenie” oraz 271 pozycji bibliograficznych.

Opracowanie tej złożonej problematyki, o której traktuje książka A. Stopińskiej-Pająk, jest rezultatem wykorzystania stosunkowo szerokiej bazy źródłowej. Podstawę źródłową stanowią: opracowania naukowe i publicystyczno-naukowe, artykuły, rozprawy, źródła archiwalne, prasa, czasopisma.

Autorka za naczelną zasadę konstrukcji pracy przyjęła problemowy sposób porządkowania źródeł i prezentacji omawianych zagadnień. Za problemowym sposobem opracowywania myśli andragogicznej przemawia stan jej rozwoju w II Rzeczypospolitej, brak jej monograficznych opracowań historycznych oraz współczesne potrzeby andragogiki.

Książka A. Stopińskiej-Pająk ukazująca dorobek andragogiki w Drugiej

Rzeczypospolitej dostarcza w miarę pełnej wiedzy na temat jeszcze tak niedawno zaniedbanego badawczo odcinka polskiej oświaty lat międzywojennych. Wiedza ta jest tym bardziej cenna, że Autorka dokonuje prezentacji wspomnianego dorobku na szerszym tle porównawczym. Szkoda, że Autorka nie pokusiła się o zamieszczenie indeksu nazwisk i tematyczno-zagadnieniowego. Recenzowana pozycja stanowi niewątpliwie pracę oryginalną i interesującą. Wychodzi zarazem naprzeciw potrzebom, jakie stanowią przed historiografią oświatową współczesny stan i dalszy rozwój myśli andragogicznej w Polsce. Dorobek andragogiki w drugiej Rzeczypospolitej nic nie stracił na aktualności, nadal może stanowić podstawę dla współczesnych badawczy zagadnień andragogicznych. Wiele myśli, poglądów i koncepcji międzywojennych andragogów przeżywa obecnie renesans. Współcześni andragodzy znajdują więc w twórczości andragogów Drugiej Rzeczypospolitej liczne uzasadnienia swych poglądów i koncepcji. Doświadczenia w kształceniu specjalistów do pracy w oświacie dorosłych mogą być pomocne w poszukiwaniu współczesnych rozwiązań w tym względzie. Z tych względów książka A. Stopińskiej-Pająk zasługuje na popularyzację w szerszych kręgach czytelnicznych: nauczycieli, dyrektorów, działaczy oświatowych, historyków wychowania, pracowników nadzoru pedagogicznego, studentów kierunków pedagogicznych. Niestety, temu ostatniemu nie sprzyja niski nakład (350 egzemplarzy). Strona edytorska bez zarzutu.

*Piotr Kowolik*

**Berufsbildung in Wissenschaft  
und Praxis. Zeitschrift  
Bundesinstitut für Berufsbildung.  
Heft 1/1995 Januar-Februar**

Pierwszy zeszyt naukowo-praktycznego czasopisma za rok 1995 wydawany przez Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego w Berlinie zawiera treści tradycyjnie pogrupowane w działach: 1) komentarz, 2) zagadnienia fachowe, 3) dyskusje, 4) komunikaty i sprawozdania, 5) prace główne i 6) recenzje.

Z punktu widzenia Polski może okazać się istotna informacja zawarta w dziale pierwszym opracowana przez Sekretarza Generalnego BIBB Hermana Schmidta na temat: „Europejska Fundacja dla Kształcenia Zawodowego” oraz „Dialog i Współpraca między Wschodem i Zachodem”. Istotą tej współpracy ma być wzmocnienie tego wszystkiego, co dotyczy rozwoju i podwyższania poziomu kształcenia zawodowego w Europie. Fundacja ta powstała dzięki Radzie Wspólnoty Europejskiej w 1990 roku i jej trwanie przedłużono decyzją z 27 lipca 1994 roku. Wtedy właśnie skonkretyzowano jej zadania. Głównym punktem obok określenia roli, zadań i celów tej Fundacji było uchwalenie przez gremium wyłonione w ramach Rady Wspólnoty Europejskiej pierwszego roboczego programu na lata 1995—1996. Program ten został przedyskutowany w dniach 23/24 października 1994 w Brukseli w obecności ponad 80 specjalistów z dziedziny kształcenia zawodowego, którzy przyjechali z Krajów Unii Europejskiej oraz z Europy Środkowej, Wschodniej oraz Mongolii, a także z międzynarodowych



organizacji zajmujących się kształceniem zawodowym.

Realizacja uchwalonego programu będzie przebiegała w powiązaniu z tym, co dzieje się w programach PHARE i TEMPUS II.

Wspomniany program został podzielony na cztery części, których koordynację powierzono wybranym kierownikom.

Grupa robocza A pod przewodnictwem **Igora P. Smirnowa** — dyrektora Instytutu Kształcenia Zawodowego w Moskwie, ma się zajmować zagadnieniami budowania systemów kształcenia zawodowego w kontekście rozwoju strategicznego, stroną prawną, organizacyjną i strukturalną, kadrami i treściami oraz deformacjami w kształceniu i doskonaleniu zawodowym.

Grupa robocza B będzie pracować pod kierunkiem **Andreasa Bendeka** — zastępcy Sekretarza Generalnego w Ministerstwie Pracy Węgier. Jej przedmiotem pracy będą zagadnienia związków prywatnej gospodarki z kształceniem zawodowym.

Trzecią grupą roboczą C będzie kierował **Hermann Schmidt** — Sekretarz Generalny w Federalnym Instytucie Kształcenia Zawodowego w Berlinie. Przedmiotem pracy będą zagadnienia związane ze standardami zawodowymi. Ma być przeprowadzona analiza porównawcza standardów kwalifikacji w systemie zdecentralizowanym.

Grupa robocza oznaczona literą D będzie pracować pod kierownictwem **Arkadego Szklira** — dyrektora Instytutu Kształcenia Zawodowego Białorusi w Mińsku. Problemem podstawowym do rozwiązania będzie strategia doskonalenia zawodowego.

Grupa zajmująca się standardami zawodowymi chce wykorzystać kontakty bilateralne z innymi krajami dla swoich studiów. Mowa jest o takich krajach, jak: Turcja, USA, Chiny oraz Afryka Południowa.

Pozostałe artykuły w czasopiśmie poświęcają uwagę sprawom związków praktyki z podstawową informacją naukową, sprawom nowych form organizacyjnych w kształceniu zawodowym, kształceniu kadr kierowniczych oraz nowym koncepcjom kształcenia zawodowego.

Obok pracowników BIBB na temat technologii i nowych koncepcji w tym zakresie piszą pracownicy z Centrum Kształcenia w zakładach Mercedes-Benz w Stutgardzie.

*Stanisław Kaczor*

## Szkola Zawodowa

Nr 1/1995

Baraniak B.: Koncepcje doboru treści wobec specyfiki kształcenia zawodowego, s. 4—9.

Żołubowski H.: Znowelizowane Polskie Normy Elektryczne (Normy Europejskie) i ich przydatność w szkolnictwie zawodowym, s. 19—20.

J.M.: Modelowanie Liceum Technicznego, s. 22—23.

## Rynek Pracy

Nr 1/1995

Poławski P.: Ideologie w programach przeciwdziałania bezrobociu, s. 3—12.

Dzięcielska-Machnikowska S.: Osobliwości polskiego bezrobocia, s. 13—23.  
Omelczuk-Szlachta A.: Regionalne zróżnicowanie bezrobocia — tendencje, s. 24—34.  
Gizowski M.: Dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, s. 55—58.

**Edukacja menedżerska w Polsce. Fakty i oceny**, Ewa Chmielewska red., Warszawa 1994.

Master of business administration czyli jak kształcić menedżerów, Aleksander Sulejewicz red., Warszawa 1994.

Informator o szkołach biznesu w Polsce, Warszawa 1994.

Wydawnictwa Biura Koordynacji Kształcenia Kadr Funduszu Współpracy

# Wydawnictwa Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu

## Podstawy organizacji i kierowania w oświacie

Władysław Kobyliński

Monografia zawiera ogólną charakterystykę wiedzy o organizacji w oświacie, prakseologicznych podstawach, formułowaniu celów, planowaniu pracy, pozyskiwaniu zasobów, organizowaniu działań, kontroli, kierowaniu, stylach i strategiach kierowania ludźmi, współpracy z otoczeniem oraz kulturze organizacyjnej kierownika i jej implikacjach społecznych.

Książka może być wykorzystana jako podręcznik akademicki do przedmiotu „Organizacja i kierowanie w oświacie” w szkołach wyższych kształcących nauczycieli.

ITeE, SOP

ISBN 83-86148-09-8

ark. druk 23, cena 8 zł

## Jak zdobyć zawód i pracę?

Stanisław Suchy

Opisano całokształt problemów związanych z kształceniem i doskonaleniem

zawodowym dorosłych pracowników i osób bezrobotnych.

Opisano sposoby i możliwości zdobywania zawodu i pracy poprzez zdobycie wymaganych na rynku kwalifikacji.

Przedstawiono warunki i możliwości korzystania z systemu szkolenia urzędów pracy pracownikom urzędów pracy i instytucji oświatowych i szczególnie bezrobotnym i pracownikom zagrożonym utratą pracy.

ISBN 83-86148-14-4

ark. druk. 12, cena 7 zł

## Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych

Franciszek Szlosek

Opracowanie ma charakter refleksji i jednocześnie propozycji dydaktycznej, przeznaczonej głównie dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Obejmuje cele kształcenia zawodowego przedstawione w sposób nowoczesny treści, które mają służyć realizacji tych celów, zasady procesu nauczania-uczenia się, metody współpracy nauczyciela z uczniami, wspomagające proces kształcenia środki



dydaktyczne oraz sposoby kontroli oceny procesu nauczania-uczenia się.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt szczegółowego opisanie wielu nietypowych i mało znanych metod nauczania.

Opracowanie może być wykorzystane jako podręcznik w procesie kształcenia i doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych realizowanym w formie fakultatywnego studium pedagogicznego w szkołach wyższych lub studiów i kursów pedagogicznych organizowanych w systemie wojewódzkich ośrodków metodycznych.

ISBN 83-86148-32-2  
ark. druk. 10, cena 6 zł

## **Dydaktyka oświaty pozaszkolnej**

Stanisław Karaś

Praca jest poświęcona dydaktyce oświaty pozaszkolnej; w tym kształcenia kursowego, form wszechnicowych (prelekcje, odczyty, seminaria), uniwersytetów powszechnych i wdrażaniu do samokształcenia.

Wiele miejsca poświęcono metodyce nauczania języków obcych, z wykorzystaniem w tym procesie elementów kształcenia modułowego, z zastosowaniem technik multimedialnych.

Obszerna bibliografia ułatwi czytelnikowi pogłębienie zagadnień zawartych w pracy.

Książka adresowana jest do organizatorów i pracowników dydaktycznych oświaty pozaszkolnej.

ISBN 83-86148-31-4  
ark. druk. 15, cena 7 zł

## **Problemy i dylematy andragogiki**

Praca zbiorowa pod redakcją  
Mieczysława Marczuka

Zbiór rozpraw opisujących ogólne problemy i dylematy andragogiki jako nauki. Omówiono teoretyczne podstawy nauczania i uczenia się, dylematy socjalizacji i wychowania dorosłych. Praca zawiera bogatą bibliografię.

Książka adresowana jest do nauczycieli i organizatorów oświaty dorosłych oraz studentów kierunków pedagogicznych i nauczycielskich.

Uniwersytet Lubelski, ITeE  
Towarzystwo Wolnej Wszechnicy  
ISBN 83-86172-02-9  
ark. druk. 22, cena 7 zł

## **Polityka społeczna pomiędzy ideą a działaniem**

Julian Auleytner

Nauka o polityce społecznej jako idei i działaniu jest teorią służby człowiekowi. Teza ta znajduje potwierdzenie w rozważaniach o genezie kwestii socjalnej, doktrynach liberalizmu, socjalizmu, nacjonalizmu, katolicyzmu społecznego. Zamieszczono dokumenty międzynarodowego ustawodawstwa socjalnego.

Monografia jest adresowana do pracowników nauki i studentów uczelni humanistycznych, działaczy politycznych i samorządowych.

Uniwersytet Warszawski, ITeE  
ISBN 83-86148-11-X  
ark. druk. 20, cena 8 zł

## **Kształcenie i doskonalenie zawodowe w okresie przemian**

Stanisław Kaczor

Na tle informacji o kształceniu i doskonaleniu zawodowym w ośmiu krajach oraz działalności organizacji międzynarodowych ukazano związki z życiem ekonomicznym i społecznym.

Omówiono cele, metody i formy przygotowania kadr dla gospodarki rynkowej.

Książka może być pomocna nauczycielom, organizatorom oświaty oraz studentom kierunków nauczycielskich.

ISBN 83-85064-87-9

ark. druk. 16, cena 5 zł

## **Problemy współczesnej edukacji**

Praca zbiorowa pod redakcją  
Jerzego Stochmiałka

Zbiór opracowań polskich i niemieckich opisujących podstawowe problemy teorii i praktyki współczesnej edukacji w okresie transformacji.

Książka jest adresowana do pracowników naukowych, studentów, nauczycieli praktyków zainteresowanych modernizacją kształcenia i doskonalenia.

ISBN 83-86148-12-8

ark. druk. 10, cena 6 zł

## **Rozwój kształcenia zawodowego i oświaty dorosłych**

Praca zbiorowa pod redakcją  
Tadeusza Wujka

Monografia prezentuje refleksje nad podstawowymi problemami kształcenia i doskonalenia zawodowego w okresie transformacji. Ukazując dorobek nauki prognozuje, że narastająca dążność społeczeństwa do poprawy warunków życia, obrony przed bezrobociem będzie powodowała zwiększenie zainteresowania edukacją zawodową.

Monografia może być pomocna pracownikom nauki, studentom wydziałów pedagogicznych, pracownikom urzędów pracy, działom kadr przedsiębiorstw.

ITeE, SOP

ISBN 83-86148-08-X

ark. druk. 15, cena 7 zł

## **Problemy edukacji młodzieży i dorosłych w warunkach transformacji**

Praca zbiorowa pod redakcją  
Janusza Bogusza i Mieczysława Marczyka

W publikacji ukazano polityczne, społeczno-ekonomiczne i cywilizacyjne podłoże przemian edukacyjnych w Polsce i Europie oraz rolę edukacji dorosłych w procesach transformacji; przedstawiono węzłowe problemy polityki edukacyjnej okresu przemian, wybrane wyniki badań dotyczące postaw młodzieży i dorosłych wobec edukacji, wskazano na potrzebę rekonstrukcji przygotowania kadry edukacyjnej w dobie przemian

oraz potrzeby i możliwości edukacyjne bezrobotnych.

Książka przeznaczona jest dla pracowników naukowych, studentów i nauczycieli, pracowników placówek pozaszkolnej oświaty dorosłych, wojewódzkich i rejonowych biur pracy oraz innych osób zainteresowanych przemianami edukacji w Polsce.

Uniwersytet Lubelski, ITeE

ISBN 83-227-0721-5

ark. druk. 13, cena 7 zł

### **Drogi i bezdroża kształcenia nauczycieli**

Praca zbiorowa pod redakcją  
Franciszka Szloska

Opracowanie obejmuje poza wstępem i zakończeniem materiały stanowiące treść wystąpień i komunikatów wygłoszonych na konferencji pt. „Drogi i bezdroża kształcenia i doskonalenia nauczycieli w Polsce”, zorganizowanej w dniach 22—23 listopada 1994 r. przez Wyższą Szkołę Inżynierską w Radomiu z okazji 10-lecia kształcenia nauczycieli na tej Uczelni.

Całość opracowania została przygotowana przez Henryka Bednarskiego i Franciszka Szloska i podzielona na cztery działy tematyczne, z których pierwszy nawiązuje do historii kształcenia nauczycieli w WSI Radom, w drugiej omówione są współczesne dylematy zawodu nauczycielskiego, natomiast dział trzeci zajmuje się problematyką kształcenia i doskonalenia nauczycieli przedmiotów. W dziale czwartym są zamieszczone ko-

munikaty i doniesienia związane z problematyką konferencji.

WSI w Radomiu, ITeE

ISBN 83-86148-27-6

ark. druk. 18, cena 7 zł

### **Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych**

Praca zbiorowa pod redakcją  
Michała Butkiewicza

Monografia zawiera propozycję systemu polskich standardów kwalifikacji zawodowych. Na tle doświadczeń wybranych państw oraz dorobku polskich autorów przedstawiono teoretyczne podstawy standaryzacji kwalifikacji zawodowych oraz modelowe rozwiązania praktyczne.

W pracy uwzględniono zagadnienia jakości kształcenia nawiązując do międzynarodowych norm jakości serii ISO-9000 oraz certyfikacji personelu.

Książka przeznaczona jest dla pracowników centralnej i terenowej administracji państwowej, pracowników nauki oraz jednostek organizacyjnych prowadzących działalność edukacyjną.

Edukacja i Praca, ITeE

ISBN 83-86148-30-2

ark. druk. 15, cena 7 zł

### **Teoretyczno-metodyczne problemy rozwoju kształcenia zawodowego**

Praca zbiorowa pod redakcją  
Henryka Bednarczyka

Przedstawiono polskie i rosyjskie opracowania dotyczące podstawowych



problemów teorii i metodyki rozwoju edukacji zawodowej na tle aktualnie prowadzonych prac nad modernizacją kształcenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych.

ITeE Radom,  
Instytut Kształcenia Zawodowego  
w Sankt Petersburgu  
ISBN 83-86148-12-8  
ark. druk. 8, cena 6 zł

### **Relacje edukacyjne człowiek—maszyna**

Henryk Bednarczyk, Wiesław Leszek  
Bolesław Wojciechowicz

W monografii przedstawiono związki między zmniejszającymi się narzędziami pracy a zasadami uczenia wykonywania pracy przy ich pomocy. Zmiany te przedstawione w trzech częściach: opisując epoki przedprzemysłowe, przemysłowe, poprzemysłowe (postinstrualne).

Przedstawiono próbę prognozy form i metod kształcenia i doskonalenia zawodowego na przykładzie modułowego modelu kształcenia mechaników.

Monografia może być wykorzystana przez pracowników naukowych oraz w praktyce pedagogicznej jako książka pomocnicza w nauce przedmiotów zawodowych, mechaników w szkolnictwie średnim i wyższym, a także w orientacji i poradnictwie zawodowym.

ISBN 83-86148-26-8  
ark. druk. 10, cena 7 zł

### **Orientacja i poradnictwo zawodowe Materiały informacyjno-metodyczne**

Ryszard Parzęcki, Krzysztof Symela

Dokonano przeglądu teorii rozwoju zawodowego człowieka. Przedstawiono analizę stanu przygotowania młodzieży do wyboru drogi edukacyjno-zawodowej, zmiany zawodu oraz uwarunkowania restrukturyzacji orientacji i poradnictwa zawodowego. Ukazano przesłanki pedagogiczno-psychologiczne działań w zakresie orientacji życiowej w szkołach zawodowych z uwzględnieniem specyfiki wolnego rynku. Opisano przykłady poradnictwa i orientacji zawodowej w Republice Federalnej Niemiec, Japonii, Belgii i Stanach Zjednoczonych, które mogą być pomocne dla doskonalenia w warunkach ogromnych trudności na rynku pracy.

Książka adresowana jest do pracowników urzędów pracy, poradni wychowawczo-zawodowych i biur pracy oraz studentów kierunków pedagogicznych i nauczycielskich.

ISBN 83-86148-29-2  
ark. druk. 10, cena 6 zł

### **Polska bibliografia oświaty dorosłych**

Praca zbiorowa pod redakcją  
Tadeusza Wujka

Bibliograficzne opisy publikacji związanych z oświatą dorosłych w Polsce w okresie od czasów najdawniejszych do 1994 r.

Książka jest adresowana do pracowników naukowych, studentów, organizatorów i nauczycieli oświaty dorosłych.

ark. druk. 15, cena 7 zł

Pieczęć zamawiającego

WYDAWNICTWO  
INSTYTUTU TECHNOLOGII EKSPLOATACJI  
W RADOMIU  
26-600 Radom, ul. K. Pułaskiego 6

### ZAMÓWIENIE

| Lp.   | Autor lub redaktor, tytuł   | Cena (zł) | Ilość egz. | Do zapłaty<br>(ilość numerów ×<br>× ilość egz × cena) |
|-------|---|-----------|------------|---|
| 1     | Władysław Kobyliński: <b>Podstawy organizacji i kierowania w oświacie</b>                             | 8,00      |            |   |
| 2     | Stanisław Suchy: <b>Jak zdobyć zawód i pracę?</b>   | 7,00      |            |   |
| 3     | Franciszek Szlosek: <b>Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych</b>                                  | 6,00      |            |   |
| 4     | Stanisław Karaś: <b>Dydaktyka oświaty pozaszkolnej</b>  | 7,00      |            |   |
| 5     | Mieczysław Marczuk: <b>Problemy i dylematy andragogiki</b>  | 7,00      |            |   |
| 6     | Julian Auleytner: <b>Polityka społeczna pomiędzy ideą a działaniem</b>                                | 8,00      |            |   |
| 7     | Stanisław Kaczor: <b>Kształcenie i doskonalenie zawodowe w okresie przemian</b>                       | 5,00      |            |   |
| 8     | Jerzy Stochmiałek: <b>Problemy współczesnej edukacji</b>  | 6,00      |            |   |
| 9     | Tadeusz Wujek: <b>Rozwój kształcenia zawodowego i oświaty dorosłych</b>                               | 7,00      |            |   |
| 10    | Janusz Bogusz i Mieczysław Marczuk: <b>Problemy edukacji dorosłych w warunkach transformacji</b>      | 7,00      |            |   |
| 11    | Franciszek Szlosek: <b>Drogi i bezdroża kształcenia nauczycieli</b>                                   | 7,00      |            |   |
| 12    | Henryk Bednarczyk: <b>Systemy i standardy kształcenia zawodowego</b>                                  | 7,00      |            |   |
| 13    | Michał Butkiewicz: <b>Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych</b>                           | 7,00      |            |   |
| 14    | Henryk Bednarczyk: <b>Teoretyczno-metodyczne problemy rozwoju kształcenia zawodowego</b>              | 6,00      |            |   |
| 15    | Henryk Bednarczyk, Wiesław Leszek, Bolesław Wojciechowicz: <b>Relacje edukacyjne człowiek—maszyna</b> | 7,00      |            |   |
| 16    | Ryszard Parzęcki, Krzysztof Symela: <b>Orientacja i poradnictwo zawodowe</b>                          | 6,00      |            |   |
| 17    | Tadeusz Wujek: <b>Polska bibliografia oświaty dorosłych</b>   | 7,00      |            |   |
| RAZEM |   |           |            |   |

słownie .....



VERTE

## ZAMÓWIENIE c.d.

### PRENUMERATA

| Lp.   | Tytuł (ilość numerów w roku)    | Cena (zł)<br>(1 egz.) | Ilość egz. | Do zapłaty<br>(ilość numerów ×<br>× ilość egz × cena) |
|-------|---------------------------------|-----------------------|------------|---|
| 1     | <b>Pedagogika Pracy</b> (2)     | 7,00                  |            |   |
| 2     | <b>Edukacja Dorosłych</b> (4)   | 5,00                  |            |   |
| 3     | <b>Studia Pedagogiczne</b> (1)  | 5,00                  |            |   |
| 4     | <b>Rocznik Pedagogiczny</b> (1) | 5,00                  |            |   |
| RAZEM |                                 |                       |            |   |

Oświadczamy, że jesteśmy\*, nie jesteśmy\* podatnikami VAT i posiadamy numer identyfikacyjny ..... oraz że upoważniamy dostawcę do wystawienia faktury bez podpisu nabywcy (zgodnie z cenami oferty).

Należność wraz z kosztami przesyłki uregulujemy po otrzymaniu faktury\* — przy odbiorze przesyłki (za pobraniem pocztowym)\* — przelewem z naszego konta\* .....

\* Niepotrzebne skreślić

.....  
(podpisy osób upoważnionych)



**Zakłady Doskonalenia Zawodowego:**

Nr telefonu

|   |                  |
|---|------------------|
| 15-365 BIAŁYSTOK, Pogodna 63                          | 0-85/4257-50     |
| 85-010 BYDGOSZCZ, Dworcowa 62                         | 0-52/224-493     |
| 57-500 BYSTRZYCA KŁ., Zamenhofska 38                  | 0-72/110-251     |
| 80-239 GDAŃSK, Miszewskiego 12                        | 0-58/410-076     |
| 66-400 GORZÓW WLKP., Sikorskiego 95                   | 0-95/237-47      |
| 40-952 KATOWICE, Krasińskiego 2                       | 0-3/155-24-33    |
| 29-950 KIELCE, Paderewskiego 55                       | 0-41/664-791     |
| 31-261 KRAKÓW, Wybickiego 3A                          | 0-12/345-855     |
| 20-950 LUBLIN, Królewska 15                           | 0-81/270-21      |
| 18-400 ŁOMŻA, Krzywe Koło 9                           | 0-86/162-631     |
| 90-563 ŁÓDŹ, Łąkowa 4                                 | 0-42/376-222     |
| 33-300 NOWY SĄCZ, Reja 11                             | 0-18/423-039     |
| 10-548 OLSZTYN, Wojewódzki ZDZ, Mickiewicza 5         | 0-89/273-344     |
| 10-548 OLSZTYN, Warmińsko-Mazurski ZDZ, Mickiewicza 5 | 0-89/270-921     |
| 45-259 OPOLE, Małopolska 18                           | 0-77/555-611     |
| 09-402 PŁOCK, 3 Maja 18                               | 0-24/642-277     |
| 61-891 POZNAŃ, Jeleniogórska 4/6                      | 0-61/685-417     |
| 37-700 PRZEMYŚL, Wilsona 12                           | 0-10/24-04/68-91 |
| 35-959 RZESZÓW, Piłsudskiego 2                        | 0-17/628-093     |
| 76-200 SŁUPSK, Szczecińska 57                         | 0-59/432-500     |
| 70-965 SZCZECIN, Kilińskiego 3                        | 0-91/501-201     |
| 33-100 TARNÓW ZDZ, Mościckiego 6                      | 0-14/221-661     |
| 33-100 TARNOWSKI ZDZ, Bema 16                         | 0-14/224-142     |
| 87-100 TORUŃ, Żółkiewskiego 37/41                     | 0-56/398-525     |
| 00-252 WARSZAWA, Podwale 13/15                        | 31-00-81         |
| 87-800 WŁOCŁAWEK, Smolna 7                            | 0-54/343-796     |
| 50-148 WROCŁAW, Biskupia 10a                          | 0-71/443-671     |
| 65-067 ZIELONA GÓRA, St. Rynek 17                     | 0-68/270-516     |
| 59-500 ZŁOTORYJA, Wojska Polskiego 52                 | 0-76/783-819     |

**ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU ZAKŁADÓW  
DOSKONALENIA ZAWODOWEGO**

00-950 WARSZAWA, ul. Podwale 17, skr. poczt. 60

Telefon centrali: 31-00-51

Telefon Sekretariatu ZG 31-15-03

**KRAJOWA RADA ZWIĄZKU ZAKŁADÓW  
DOSKONALENIA ZAWODOWEGO**



**POSIEDZENIE SPRAWOZDAWCZO-WYBORCZE**

**KWIECIEŃ 1995**