

Ekspertyza do tematy projektu innowacyjnego Nr 21

Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy

1. Zasadnicze problemy/potrzeby w obszarze określonym danym Tematem, na tle opisu aktualnej sytuacji w obszarze oraz na tle już obecnie podejmowanych działań (także tych podejmowanych w ramach projektów systemowych PO KL).

W aktualnej sytuacji globalnego spowolnienia gospodarczego edukacja zawodowa i przygotowanie profesjonalnych kadr stanowi podstawowy wyznacznik rozwoju krajowych systemów edukacji. Konsekwencją tego jest intensyfikacja w Polsce działań zmierzających do poprawy stanu i jakości kształcenia zawodowego, w szczególności w zakresie praktycznego kształcenia uczniów zasadniczych szkół zawodowych i innych szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe poprzez stworzenie możliwości ściślejszego powiązania kształcenia teoretycznego z praktyką i potrzebami rynku pracy.

Na kształtowanie **wiedzy, umiejętności i postaw** współczesnego społeczeństwa (są to trzy fundamentalne elementy kwalifikacji zawodowych) mają niewątpliwie wpływ nieustannie toczące się zmiany w treściach pracy. Określane są one jako układ czynności i elementów składających się na proces pracy, który uwarunkowany jest stasowanymi technologiami i możliwościami pracującego człowieka. Treści pracy ulegają ciągłej ewolucji, zwłaszcza w kontekście rozwoju nauki i techniki, ale podłoże tej ewolucji jest znacznie głębsze. Na naszych oczach dokonuje się postęp cywilizacji naukowo-technicznej, społeczeństwa informacyjnego, globalizacji gospodarki oraz społeczeństwa wielokulturowego. Pochodną tych tendencji są m.in. zmiany w funkcjonowaniu państwa oraz w zatrudnieniu (nowe formy zatrudnienia np. telepraca) związane z rozwojem sektora usług i przetwarzania informacji (społeczeństwo usługowe), przy jednoczesnym obniżaniu zatrudnienia w sektorze rolniczym i przemysłowym.

Obserwujemy również dynamiczny rozwój sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) oraz pogłębianie się konkurencyjności zasobów pracy w wymiarze lokalnym, regionalnym i globalnym. Należy również zauważyć, że w wyniku niedopasowania popytu i podaży pracowników w wielu dziedzinach życia gospodarczego powstaje luka, którą wypełniają pracownicy-migranci. Jeśli do tego dodamy problemy ochrony środowiska, prognozy demograficzne oraz zjawisko starzenia się społeczeństwa europejskiego, czego konsekwencją są wysokie wymagania dotyczące usług edukacyjnych dostosowanych do realiów gospodarki i potrzeb rynku pracy.

Dotyczą one zwłaszcza permanentnego rozwoju kwalifikacji i kompetencji pracowników i kandydatów do pracy, zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie, po to, aby nadążać za zmianami w gospodarce. W efekcie treści pracy ulegają wzbogaceniu i przekształceniom, ale ma to również konsekwencje dla kształtowania się rynku pracy i struktury zatrudnienia oraz tworzenia oferty programowej usług edukacyjnych, w tym w szczególności kształcenia zawodowego.

Głównym wyznacznikiem zmian dla edukacji zawodowej w Polsce jest szybki wzrost gospodarczy połączony z rozwojem technologicznym oraz pogłębiająca się integracja

europejska, które powodują, że szkolnictwo zawodowe jest ciągle konfrontowane z wymogami międzynarodowej konkurencji i globalizacji gospodarki. Z tej perspektywy wyrosła idea uczenia się przez całe życie (*lifelong learning* – *LLL*), zgodnie z którą do kwalifikacji i kompetencji wymaganych na rynku pracy można dochodzić różnymi drogami poprzez kształcenie w trybie formalnym (szkolnym), pozaformalnym (doksztalcenie, doskonalenie i szkolenie) i nieformalnym (samouczenie się oraz doświadczenie uzyskane w pracy).

Jest wiele czynników, które determinują zmiany w systemie kształcenia zawodowego i ustawicznego. Wśród nich możemy m.in. wyodrębnić te, które składają się kontekst polski (rys. 1) oraz wynikające ze zobowiązań naszego kraju jako stałego członka Unii Europejskiej (kontekst europejski – rys. 2). Obie grupy czynników są komplementarne – wzajemnie się uzupełniają, mają złożony charakter oraz wymagają podejścia interdyscyplinarnego przy rozwiązywaniu problemów związanych z ich implementacją do systemu kształcenia zawodowego w Polsce.



Rys. 1. Czynniki zmian w kształceniu zawodowym - kontekst polski

Obie grupy czynników są **katalizatorem zmian**, są one komplementarne – wzajemnie się uzupełniają, mają złożony charakter oraz wymagają podejścia interdyscyplinarnego przy rozwiązywaniu problemów związanych z ich implementacją w „modelu docelowym - przyszłościowym” kształcenia zawodowego w Polsce (po 2012/2013 roku) oraz w okresie „prześciowym” (do roku 2012/2013) dla usprawnienia tych elementów systemu, które już teraz można poprawiać, jak chociażby tworzenie przez szkoły własnej oferty programowej (znowelizowana ustawa o systemie oświaty i akty wykonawcze do niej takie warunki stwarzają).

Zakłada się, że w „modelu docelowym” **szkoła zawodowa będzie szkołą pozytywnego wyboru, innowacyjnej wiedzy, umiejętności i kompetencji**, co wskazuje że najważniejsze są efekty kształcenia, czyli faktycznie co uczeń/absolwent będzie potrafił.

W tym kontekście niezwykle ważna jest modernizacja systemu kształcenia, czemu służy m.in. reforma programowa w kształceniu ogólnym, której celem jest podwyższanie efektów kształcenia i rozwijanie kompetencji kluczowych przez przesunięcie dzisiejszego nacisku z deklaracyjnego określania treści, które w szkole powinny być nauczane, na ścisłe zdefiniowanie standardów wiedzy i umiejętności, które będą wymagane na koniec danego etapu edukacji.



Rys. 2. Czynniki zmian w kształceniu zawodowym - kontekst europejski

Podstawową cechą współczesnego rynku pracy jest to, iż wymaga on od młodych ludzi, wkraczających w życie zawodowe, coraz wyższych, a zarazem zmieniających się kwalifikacji, czemu nie zawsze potrafią oni sprostać, a co zmniejsza ich szanse na zatrudnienie.

Powodzenie na rynku pracy nie zależy głównie od posiadania kwalifikacji ściśle zawodowych, ale także od posiadania dodatkowych kompetencji (tzw. kompetencji kluczowych) i umiejętności, w tym kompetencji matematycznych, informatycznych, sprawnego posługiwania się językiem polskim i językiem obcym, rozumienia, porządkowania, oceniania wartości i znaczenia informacji oraz ich wykorzystywania w działaniu przez tworzenie informacji w języku właściwym dla danej dyscypliny, wyciągania wniosków, planowania, przewidywania skutków, w tym umiejętności rozwiązywania problemów, po oczekiwane przez pracodawców cechy osobowościowe, tj. aktywną postawę wobec otoczenia, samodzielne uczenie się i podejmowanie zadań oraz przestrzeganie reguł życia społecznego.

Rynek pracy oczekuje od systemu szkolnictwa, że dostarczy pracodawcom (a jest to coraz częściej oczekiwane ze strony pracodawców reprezentujących „nowe” sektory) młodych ludzi łatwo poddających się szkoleniu, o szerszych raczej, niż węższych zakresach umiejętności, które nie zestarzeją się wraz ze zmianami technologicznymi czy zmianami struktury przemysłowej. Ludzie ci powinni posiadać zdolność do samodzielnej pracy, ale także pracy w zespole, do formułowania ocen krytycznych i do rozwiązywania konfliktów. dopełnieniem tak pojętego kształcenia ogólnego jest modernizacja kształcenia zawodowego polegająca m.in. na takich zmianach organizacyjno-programowych, które doprowadzą do zaangażowania pracodawców w kształcenie przyszłych pracowników szczególnie w sektorach poddanych szybkim zmianom technologicznym oraz zmianom w organizacji produkcji lub usług, a tym samym do trwałego zbliżenia edukacji i rynku pracy.

Zmieniające się wymagania zawodów, ich ewolucja, powstawanie oraz zanikanie sprawia, że należy poszukiwać efektywnych sposobów kształcenia zawodowego oraz elastycznego dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Na tym tle wyłania się „**koncepcja kształcenia modułowego**” jako skuteczny sposób radzenia sobie z dynamicznymi zmianami w treściach pracy.

Z początkiem 2000 r., wobec zbliżającej się reformy szkolnictwa ponadgimnazjalnego, w tym utworzenia zreformowanych szkół prowadzących kształcenie zawodowe, Ministerstwo Edukacji Narodowej podjęło decyzję o sukcesywnym wdrażaniu kształcenia zawodowego z wykorzystaniem programów nauczania o strukturze modułowej. Datujące się od wczesnych lat dziewięćdziesiątych doświadczenia polskie potwierdziły, że dzięki programom modułowym wzrasta elastyczność kształcenia oraz możliwość dostosowania procesu kształcenia do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Na bazie tych doświadczeń, w roku 2002, powstała oryginalna polska metodologia opracowywania modułowych programów nauczania dla potrzeb kształcenia zawodowego (*Zarys metodologii konstruowania modułowego programu nauczania dla zawodu*. KOWEŻiU, Warszawa 2002). W metodologii, jak już wcześniej wspomniano, wykorzystano założenia Międzynarodowej Organizacji Pracy zastosowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w projektowaniu modułowych programach szkolenia zawodowego. Podejście to zakłada, iż moduły w programie nauczania zawierają jednostki modułowe, a każda jednostka modułowa obejmuje logiczny i możliwy do wykonania wycinek pracy zawodowej, o wyraźnym początku i zakończeniu, nie podlegający zwykle dalszym podziałom, a jego rezultatem jest **produkt, usługa lub istotna decyzja**. Taki podział programu nauczania powoduje ścisłą integrację nabywanych przez uczącego się umiejętności intelektualnych i praktycznych. Programy nauczania, opracowane według wymienionej metodologii są uniwersalne. Można je wykorzystywać w systemie szkolnym do kształcenia w zawodach, ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, a także, poszczególne moduły lub nawet jednostki modułowe z tych programów nauczania, mogą znaleźć zastosowanie podczas realizacji pozaszkolnych kursowych form kształcenia, doskonalenia zawodowego lub przekwalifikowywania.

Z pedagogicznego punktu widzenia, moduł można traktować jako „mikroprogramem” nauczania. Natomiast program modułowy może być zdefiniowany jako program nauczania, który jest zorganizowany w odrębne, logicznie dobrane i ustrukturyzowane treści kształcenia. Treści te są zintegrowane w modułową strukturę (zgodnie z przyjętą metodologią dla programów modułowych w systemie szkolnym) w formie „wymienialnych” modułów i jednostek modułowych, których używa się do tworzenia ofert programowych dla świadczenia usług edukacyjnych w systemie szkolnym i pozaszkolnym.

Istotnym wsparciem dla idei wprowadzenia do systemu szkolnictwa zawodowego programów nauczania o strukturze modułowej była realizacja w latach 2005-2008, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich, projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego SPO RZL „*Przygotowanie innowacyjnych programów nauczania do kształcenia zawodowego*”. Projekt był koordynowany przez KOWEŻiU. Projekt zakładał **opracowanie, promocję i dystrybucję programów nauczania strukturze modułowej dla 131 zawodów**, ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz opracowanie około **3,5 tysiąca pakietów edukacyjnych**, składających się z poradnika dla ucznia i poradnika dla nauczyciela, wspomagających realizację każdej z jednostek modułowych wyodrębnionych w tych programach.

Od kilku lat, w corocznie publikowanym wykazie programów nauczania dopuszczonych do użytku szkolnego w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, oprócz programów nauczania o tradycyjnej strukturze przedmiotowej, są zamieszczane alternatywne programy

nauczania zaprojektowane w konwencji modułowej. Minister Edukacji Narodowej sukcesywnie dopuszcza do użytku szkolnego programy nauczania opracowane w ramach ww. projektu. Wykaz programów nauczania dopuszczonych do użytku szkolnego w **roku szkolnym 2009/2010** zawiera 384 **propozycje** programów nauczania dla zawodów, w tym **157 programów** o strukturze modułowej.

W ślad za rozszerzaniem się oferty programowej o nowoczesne programy modułowe, wzrasta zainteresowanie szkół możliwością wprowadzenia tych programów do procesu kształcenia. Nadmienić jednakże trzeba, że szkoły mają prawo dokonać swobodnego wyboru programu nauczania dla danego zawodu z tego wykazu. Jednakże jeszcze wiele jest do zrobienia, aby koncepcja kształcenia modułowego na stałe zakorzeniła się w ofercie programowej szkół i placówek kształcenia zawodowego. W szczególności:

- Wprowadzenie do systemu szkolnictwa zawodowego innowacyjnych programów nauczania o strukturze modułowej wymaga przełamania stereotypowego myślenia o programie nauczania, w którym treści kształcenia posiadają układ przedmiotowy, a tym samym, odejścia od podziału kształcenia zawodowego na kształcenie zawodowe teoretyczne i kształcenie zawodowe praktyczne.
- Zaproponowana w innowacyjnych programach nauczania modularyzacja zakłada integrację w poszczególnych modułach celów i treści kształcenia, zarówno o charakterze teoretycznym, jak i praktycznym, wywodzących się z różnych dyscyplin nauki i działów techniki. Modułowa struktura programu nauczania umożliwia elastyczne dostosowanie procesu nauczania – uczenia się do warunków technicznych i dydaktycznych w danej szkole, a przede wszystkim do zmieniających się potrzeb rynku pracy, warunków ekonomicznych i rozwoju technologii.
- W modelu kształcenia zawodowego i ustawicznego podejście modułowe powinno być preferowanym sposobem osiągania kwalifikacji i kompetencji zawodowych na drodze formalnej, pozaformalnej i nieformalnej.
- Podejście modułowe zastosowane do podziału zawodów na kwalifikacje oraz podziału treści kształcenia zawodowego na jednostki uczenia się (jednostki modułowe – jednostki pracy odpowiadające zadaniom zawodowym) stanowić powinno punkt wyjścia do tworzenia w Polsce (zgodnie z zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady) systemu transferu i akumulacji osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (European Credit System for Vocational Education and Training - ECVET). W tym zakresie wymagana jest współpraca resortu edukacji, pracy i innych partnerów oraz powiązanie tych prac z działaniami związanymi z tworzeniem Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji.
- Wdrażanie kształcenia modułowego do praktyki edukacyjnej wymaga zmian w przepisach prawa oświatowego dotyczących kategorii „nauczyciel kształcenia zawodowego”, funkcji i zadań centrów kształcenia praktycznego i ustawicznego we wdrażaniu kształcenia modułowego i zatrudniania specjalistów – pracowników przedsiębiorstw przemysłowych i usługowych w szkołach zawodowych do prowadzenia zajęć edukacyjnych w ramach wybranych jednostek modułowych (zajęcia ukierunkowane) między innymi na osiągnięcie przez uczących się kwalifikacji podstawowych dla zawodu i specjalistycznych).
- W działaniach na rzecz upowszechniania modelu kształcenia modułowego należy dostrzegać w szczególności następujące jego wartości:

- możliwość szybkiego przystosowania szkolnych systemów kształcenia do potrzeb rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na nowe kwalifikacje zawodowe wynikające z rozwoju techniki, technologii i organizacji pracy,
- integracja kształcenia praktycznego i teoretycznego, a tym samym większe upracticznienie kształcenia zawodowego i zbliżenie procesu kształcenia do procesu pracy w wyniku organizacji uczenia się poprzez wykonywanie zadań zawodowych,
- wymóg zapewnienia odpowiedniego standardu wyposażenia pracowni dydaktycznych, jako warunek uruchomienia kształcenia (dotyczy również kształcenia z zastosowaniem programów nauczania o strukturze przedmiotowej),
- organizacja aktywnego uczenia się w toku indukcyjnym „od procesu wykonywania zadania zawodowego do struktury teoretycznej (zasady, prawa, procedury postępowania)”,
- osiąganie kwalifikacji ułatwiających transfer umiejętności, w tym uczenie: uczenia się, pracy samodzielnej, podejmowania decyzji, kreatywności, odpowiedzialności,
- osiąganie wyższych poziomów efektywności kształcenia zawodowego.

Systematycznie aktualizowana oferta kształcenia w zawodach szkolnych w oparciu o modułowe programy jest dostępna na stronie www.koweziu.edu.pl w zakładce - **Programy modułowe i pakiety edukacyjne**. Możliwe jest również pobranie tych plików z tymi dokumentami po przeprowadzeniu procedury rejestracyjnej.

Wprowadzenie kształcenia modułowego wpływa na pięć komponentów procesu kształcenia, pomiędzy którymi występują określone relacje. Możemy je nazwać pięcioma determinantami (warunkami) pomyślnego wdrażania kształcenia modułowego:

- 1) program nauczania podzielony jest na niezależne, odpowiednio zbudowane i skorelowane jednostki nauczania i uczenia się;
- 2) jest możliwe, aby uczniowie zaczynali edukację z różnych poziomów wstępnych, tj. dostępne są różne ścieżki uczenia się, dostosowane do różnych poziomów wcześniej zdobytej wiedzy, predyspozycji indywidualnych i potrzeb;
- 3) nauczyciele projektują i realizują zajęcia edukacyjne na różne sposoby doprowadzając uczących się do uzyskania oczekiwanych rezultatów;
- 4) materiały dydaktyczne odgrywają ważniejszą rolę w nauczaniu i uczeniu się, bowiem umożliwiają sprawdzanie postępów i wyników kształcenia oraz pozyskiwanie „wyselekcjonowanej wiedzy” niezbędnej do kształtowania umiejętności;
- 5) występuje efektywna struktura organizacyjna, która gwarantuje realizację warunków określonych w punktach 1÷4.

Należy stwierdzić, że brak któregoś ze wspomnianych komponentów w kształceniu czy szkoleniu wpływa w niekorzystny sposób na efektywność działań edukacyjnych określanych mianem „kształcenie modułowe”.

Natomiast koncentrując uwagę na warstwie konstrukcyjnej modułowego programu nauczania, jego cechami konstutywnymi są:

- **innowacyjność**, która prowadzi do kształtowania nowego pod względem organizacji środowiska nauczania i uczenia się;
- **mierzalność**, umożliwiająca sprawdzenie czy wyznaczony modułem zakres treści kształcenia przekłada się na konkretne umiejętności i wiadomości uczących się.

Oznacza to, że wymagania określone w module stanowią „jednostkę miary” nabytych kompetencji;

- **wymiennność**, polegająca na adekwatnym do potrzeb uczących się i oczekiwań rynku pracy dobieraniu oraz aktualizacji zakresów treści określonych jako „moduły”, które składają się na całość programu nauczania. Cecha ta wskazuje również na otwartość programu nauczania na zmiany spowodowane kontekstem edukacyjnym;
- **mobilność**, gwarantująca wykorzystanie modułu w różnych konfiguracjach, układach i formach nauczania i uczenia się zarówno w systemie szkolnym, jak i pozaszkolnym. Jest to zatem mobilność pozioma i pionowa modułów;
- **elastyczność**, odnosząca się do struktury i układu treści kształcenia, które podzielne są na niezależne elementy zw. „moduły”, co ułatwia ich aktualizacje oraz wprowadzanie nowych i wymianę przestarzałych treści. Cecha ta wskazuje również na możliwość indywidualizacji kształcenia.

Z prowadzonych dotychczas badań wynika, że procesowi kształcenia z wykorzystaniem programów nauczania o budowie modułowej przypisuje się wysoką efektywność i przydatność, zwłaszcza w kształtowaniu umiejętności zawodowych. Programy tego typu szczególnie sprawdzają się tam, gdzie istnieje potrzeba indywidualizacji, wyboru i różnicowania treści nauczania, gdzie niezbędna jest elastyczność i szybka oraz efektywna technika kształtowania kwalifikacji i kompetencji.

Podejście modułowe w kształceniu zawodowym należy zatem postrzegać jako rodzaj uniwersalnej koncepcji strukturalnej, która oferuje jednostkom dostęp do edukacji w różnych sytuacjach życiowych i z zachowaniem mobilności zawodowej.

W działalności placówki edukacyjnej **program nauczania** stanowi podstawę planowania, realizacji, kierowania i kontroli procesu nauczania i uczenia się. Równocześnie umożliwia on dobór informacji w podręcznikach oraz innych materiałach dydaktycznych i metodycznych (dla nauczycieli). Ważną kwestią jest mechanizm dochodzenia do tworzenia oferty programowej. Warto mieć na uwadze również fakt, że szkoły i ośrodki kursowe posiadają w tym zakresie kilka możliwości do wyboru:

- mogą dobierać i bezpośrednio stosować programy z ogólnodostępnych wykazów zatwierdzonych do użytku przez właściwe gremia decyzyjne (np. przez resort edukacji – programy dopuszczone do użytku szkolnego, czy też resort pracy – modułowe programy szkoleniowe rekomendowane dla rynku pracy) i wdrażać je bezpośrednio do praktyki;
- mogą zmodyfikować ogólnodostępne programy nauczania wybrane z istniejących zbiorów, dopasowując je do własnych potrzeb i oczekiwań klientów (pracodawców, uczniów);
- mogą opracowywać nowe, własne (autorskie) programy nauczania, do których wiedzie jednak „wyboista droga” przez kolejne fazy: zdiagnozowanie potrzeb w zakresie kształcenia (lub szkolenia), określenie zadań i celów kształcenia, zaplanowanie systemu oceny, przygotowanie i wdrożenie programu oraz przeprowadzenie ewaluacji programu. Jest to zarazem odnawialny cykl działań jaki należy stosować ażeby programy nauczania posiadały akceptowalną jakość rynkową.

Każde z tych rozwiązań ma swoje wady i zalety. Bez wątpienia najprościej jest wybrać i zastosować program, który został uznany przez gremia decyzyjne i oficjalnie dopuszczony do użytku. To działanie będzie tym efektywniejsze, im „na rynku usług edukacyjnych”

bogatsza będzie oferta różnorodnych programów nauczania. Dzięki tej różnorodności łatwiejsze będzie również znalezienie programu pasującego do danego typu szkoły lub grupy docelowej. Nie ma również w tej sytuacji większego problemu z materiałami dydaktycznymi, gdyż należy oczekiwać, że każdemu programowi towarzyszy zestaw materiałów dydaktycznych zabezpieczających jego realizację.

Praktyka pokazuje, że zaprojektowanie własnego programu nauczania umożliwia lepszą realizację przyjętych przez dostawcę usług edukacyjnych założeń dydaktyczno-programowych. Ale z drugiej strony wymaga większego wysiłku intelektualnego i finansowego, a w wielu przypadkach również wymagane jest samodzielne opracowywanie materiałów dydaktycznych.

Zapewne pewnym kompromisem jest trzecie z możliwych rozwiązań – dostosowanie, modernizacja, aktualizacja czy też modyfikacja istniejącego programu nauczania do własnych potrzeb.

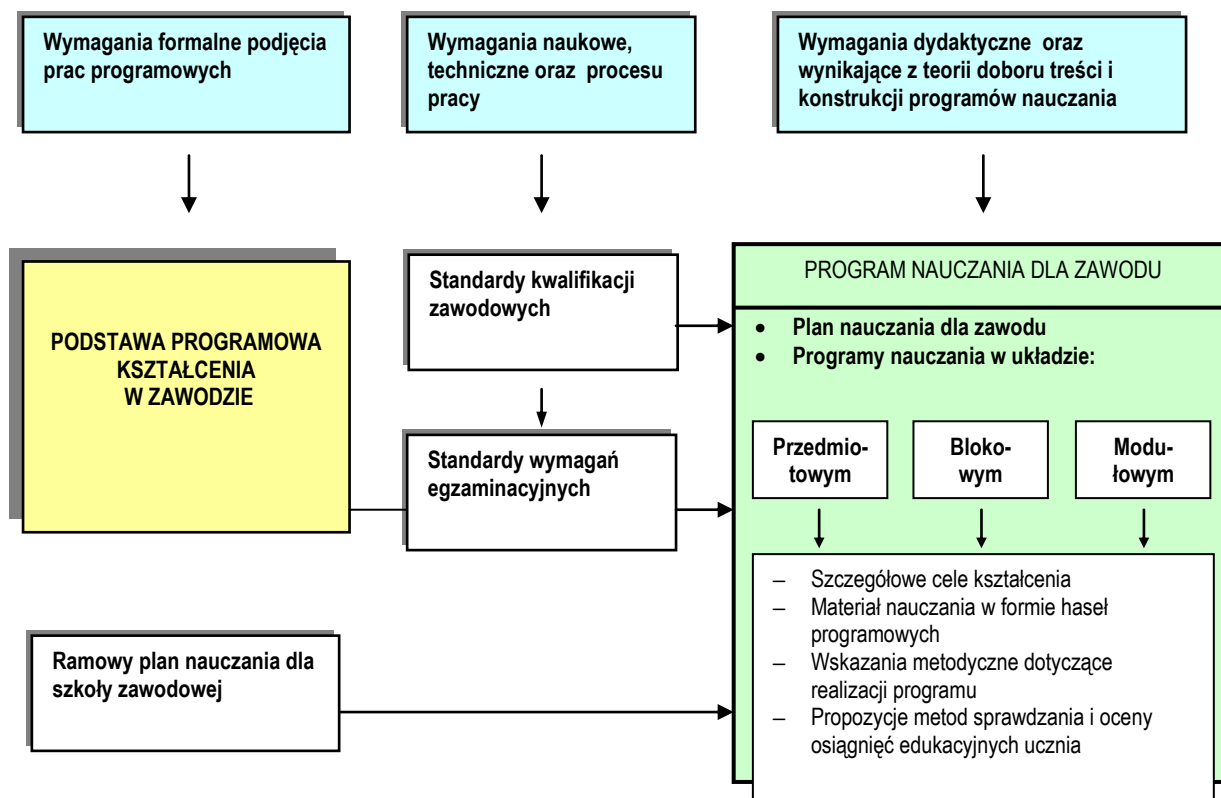
Jest to najbardziej korzystny wariant umożliwiający jednocześnie samodoskonalenie się kadry w zakresie tworzenia i rozwoju oferty programowej palcówki, a zarazem stanowi pomost na drodze do samodzielnego tworzenia oferty edukacyjnej, która w aktualnej sytuacji prawnej jest możliwa.

Aktualna klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego określona Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego zawiera 208 zawodów.

Programy nauczania dla zawodów występujących w szkolnictwie zawodowym budowane są w oparciu o podstawy programowe, ramowe plany nauczania oraz ogólne wymagania formalne (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 czerwca 2009 r. w sprawie dopuszczania do użytku w szkole programów wychowania przedszkolnego i programów nauczania oraz dopuszczania do użytku szkolnego podręczników (Dz.U. Nr 89, poz. 730), z uwzględnieniem wymagań procesu pracy, naukowo-technicznych, jak również wymagań dydaktycznych i wynikających z teorii doboru treści i konstrukcji programów nauczania (rys. 3). Wybór układu programu nauczania dla zawodu (przedmiotowy, blokowy, modułowy, może również być układ mieszany, np. przedmiotowo-modułowy), leży w gestii konstruktorów programu. W programach o układzie przedmiotowym (klasycznym, tradycyjnym) występuje bezpośredni związek przedmiotu z określoną dziedziną wiedzy (np. mechanika, elektronika, budowa maszyn itd.). W programach o układzie blokowym następuje łączenie treści pokrewnych przedmiotów w cykle tematyczne (np. blok humanistyczno-społeczny, blok matematyczno-przyrodniczy). Natomiast w programach o układzie modułowym następuje z reguły integracja treści teoretycznych i praktycznych z różnych dziedzin wiedzy.

Z uwagi na dynamiczne zmiany w gospodarce w szkole zawodowej coraz częściej, jako alternatywne do programów nauczania o budowie przedmiotowej stosowane są programy nauczania o strukturze modułowej. Podstawą budowy programu jest czteroelementowy układ kształcenia w szkole zawodowej, tj.: kształcenie ogólne (ponadzawodowe), kształcenie ogólnozawodowe oraz kształcenie zawodowe i specjalizacyjne, jak również związane z tym układem możliwości wyodrębniania modułów kształcenia zawodowego w ramach zajęć edukacyjnych. Przy opracowywaniu programu, wyodrębnianiu modułów i w dalszej kolejności jednostek modułowych brane są pod uwagę

następujące aspekty: funkcje absolwentów danego typu szkoły oraz przedmioty pracy i dominujący typ współdziałania przy wykonywaniu zadań zawodowych.



Rys. 3. Model tworzenia modułowego programu kształcenia zawodowego (przyjęty przez MEN)

W programach dla kształcenia zawodowego modularyzacja oznacza integrację i strukturyzację celów oraz odpowiadających im treści kształcenia z różnych dyscyplin, dziedzin wiedzy w logicznie powiązane autonomiczne zestawy treści według przyjętych kryteriów, co umożliwia wyodrębnione w programie modułów i jednostek modułowych. **Modułowy program nauczania dla zawodu jest zatem zestawem modułów kształcenia w zawodzie i odpowiadających im jednostek modułowych, których realizacja umożliwia zdobywanie wiedzy, kształtowanie umiejętności oraz postaw właściwych dla danego zawodu.**¹

W przypadku edukacji szkolnej możliwe są trzy „drogi” dochodzenia do zmodularyzowanego układu treści kształcenia zawodowego poprzez:

- (1) analizę podstaw programowych kształcenia w zawodzie oraz programów nauczania dopuszczonych do użytku szkolnego;
- (2) analizę wymagań zawodowych zawartych w różnych materiałach zawodoznawczych lub bezpośrednią analizę pracy na stanowiskach właściwych dla danego zawodu;
- (3) analizę krajowych standardów kwalifikacji zawodowych oraz standardów wymagań egzaminacyjnych.

¹ *Modułowe programy nauczania dla zawodów. Materiał metodyczny dla autorów programu.* MENiS, Warszawa 24 kwietnia 2003 r.

2. Wyjaśnienia Tematu w kontekście celów PO KL dla danego Priorytetu.

Ministerstwo Edukacji Narodowej stoi na stanowisku, że niezbędne jest podjęcie długofalowych prac nad stopniowym i ewolucyjnym wypracowywaniem oraz wdrażaniem rozwiązań dotyczących przeorientowania filozofii i założeń organizacyjnych i programowych systemu kształcenia zawodowego. W bieżącym roku uwaga skoncentrowana jest na identyfikacji potrzeb, diagnozie i analizie poszczególnych elementów systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz konsultowaniu w szerokim partnerstwie społecznym propozycji zmian. Wsparciem dla planowania modernizacji kształcenia zawodowego w Polsce są rezultaty prac Zespołu opiniodawczo-doradczego do spraw kształcenia zawodowego, który funkcjonuje przy MEN (Zarządzenie Nr 15 z dnia 18 czerwca 2008 r.). W skład Zespołu weszli przedstawiciele ministrów właściwych dla zawodów, organizacje pracodawców, organizacje branżowe pracodawców, przedstawiciele środowisk samorządowych, oświatowych i naukowych (łącznie 25 instytucji). Jest to zatem reprezentatywne gremium, które ma realny wpływ na kształt i zakres planowanych zmian w systemie kształcenia zawodowego. Do końca 2009 roku będzie wypracowany projekt koncepcji zmian organizacyjnych i programowych w kształceniu zawodowym i ustawicznym, jako dokument kierunkowy – strategiczny resortu edukacji na najbliższe lata. Główne obszary zmian przewidują w szczególności:

- modernizację klasyfikacji zawodów szkolnych i wyodrębnienia kwalifikacji w zawodach,
- budowanie systemu doradztwa zawodowe w systemie oświaty,
- usprawnienie systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe w uzyskanych w trybie formalnym, pozaformalnym i nieformalnym.
- dostosowanie struktury i organizacji szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy .
- uaktualnienie i uelastycznienie oferty programowej i obudowy programowców kształcenia zawodowego.
- tworzenie przyjaznych warunków do kształcenia młodocianych pracowników i osób o specjalnych potrzebach.
- zapewnienie dopływu profesjonalnych kadr nauczycieli i specjalistów do szkolnictwa zawodowego w powiązaniu z systemem kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia nauczycieli.
- rozwoju edukacji na odległość w kształceniu zawodowym.
- wdrożenia skutecznych mechanizmów zachęcające pracodawców do włączania się w proces planowania, realizacji i walidacji kwalifikacji zawodowych.
- uelastycznienia zasad finansowania kształcenia zawodowego.
- promocji kształcenia zawodowego i ustawicznego.

Fundamentalnym składnikiem planowanych zmian są działania związane z realizacją przez MEN projektów systemowych i konkursowych zaplanowanych w PO KL na lata 2007-20013 - Priorytet III „*Wysoka jakość systemu oświaty*”. Realizowane w szerokim partnerstwie projekty przewidują między innymi:

- opracowanie i wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji i Krajowego Systemu Kwalifikacji (projekt systemowy);

- modernizację podstaw programowych kształcenia zawodowego pod kątem wymogów rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy (projekt systemowy);;
- opracowanie i pilotażowe wdrożenie modelu doradztwa zawodowego w Polsce wraz z budową systemu informacji edukacyjno-zawodowej (projekt systemowy);;
- zapewnienie systemu wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego (projekt systemowy);;
- opracowanie modelu systemu wdrażania i upowszechniania kształcenia na odległość w uczeniu się przez całe życie (projekt systemowy);;
- opracowanie systemu rozwoju i promocji umiejętności zawodowych (projekt systemowy);
- modernizacja systemu egzaminów zawodowych (projekt systemowy);;
- uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych dla osób przygotowujących się do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych (projekt konkursowy);
- opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu (projekt konkursowy);
- opracowanie narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów (projekt konkursowy).

Niezmiernie ważną kwestią jest także realizacja regionalnych polityk edukacyjnych, która wymaga dostosowania kierunków kształcenia na szczeblu województw do regionalnych i lokalnych uwarunkowań rynku pracy i gospodarki. Wsparcie dla regionów w tym zakresie stanowią działania zaprojektowane w Priorytecie IX PO KL „*Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach*”.

Wypracowane rezultaty i rozwiązania służyć powinny realizacji szerszych celów promowania uczenia się przez całe życie, zwiększania możliwości zatrudnienia, mobilności i integracji społecznej pracowników i osób uczących się, a także przyczynią się do unowocześniania systemu edukacji zawodowej pod kątem przejrzystości kwalifikacji w wymiarze europejskim, krajowym i regionalnym.

3. Pożądane kierunki innowacji - jakich rozwiązań, w zakresie jakich problemów można się spodziewać w danym obszarze / Temacie, jakie rozwiązania mogłyby zostać uznane za innowacyjne, a jakie nie byłyby w żadnym razie pożądane i oczekiwane.

W obszarze kształcenia zawodowego należy uruchomić następujące działania, aby projekty systemowe i regionalne były komplementarne:

- Podnieść rangę kształcenia zawodowego i spopularyzować wdrożenie modułowych programów nauczania dla zawodów.
- Zapewnić wsparcie umożliwiające szkołom i placówkom oświatowym sprawne przygotowanie do wdrażania programów o strukturze modułowej.
- Przeciwdziałać trudnościom organizacyjnym, merytorycznym i metodycznym związanych z projektowaniem, realizacją i ewaluacją modułowej oferty programowej,
- Wypełnić lukę informacyjną dotyczącą regionalnego, krajowego i europejskiego rynku pracy i kierunków kształcenia.

- Tworzyć regionalne partnerstwa na rzecz powoju kształcenia zawodowego z udziałem różnych interesariuszy.

Za szczególnie istotne należy uznać następujące obszary planowanych zmian w systemie kształcenia zawodowego:

Integracja kształcenia ogólnego z zawodowym obejmująca również kompetencje kluczowe powinna być tak programowana aby sprzyjała kształtowaniu umiejętności i postaw składających się na szerokoprofilowe kwalifikacje zawodowe, które mogą być atutem w poszukiwaniu swojego miejsca na krajowym i europejskim rynku pracy.

Niewątpliwie sprawdzianem jakości kształcenia zawodowego są **egzamin zewnętrze** potwierdzające kwalifikacji zawodowe. Ich modernizowane, na bazie istniejącego systemu egzaminów, będzie przebiegać m.in. pod kątem ich kompleksowego uprzączynienia, dostosowania do wymogów potwierdzania i uznawania kwalifikacji uzyskanych w uczeniu się pozaformalnym i nieformalnym, ujednolicenia wymagań, procedur i kryteriów w bardziej rozbudowanej niż dotychczasowa sieci akredytowanych placówek uczestniczących w tym procesie (w tym również z udziałem pracodawców i organizacji branżowych), tworzenia z informatyzowanego systemu banku zadań egzaminacyjnych, czy też zapewnienia mechanizmów funkcjonowania systemu egzaminów zawodowych w trybie „całorocznym” (aktualnie tylko sesja zimowa i letnia). Istotną innowacją będzie możliwość potwierdzania tzw. kwalifikacji „częstkowych” (ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu i specjalistycznych) w trakcie trwania procesu kształcenia, co bardziej powinno motywować ucznia do przystępowania do egzaminu

W **organizacji kształcenia zawodowego** utrzymywane będą dotychczasowe typy szkół z tendencją wygaszania liceum profilowanego. Planowany jest dla nich wspólny pierwszy rok kształcenia w zakresie podstawowym kształcenia ogólnego, który stanowił będzie „dopełnienie” kształcenia na poziomie gimnazjalnym. Przyszłe zasadnicze szkoły zawodowe będą szkołami o 3-letnim cyklu nauczania, a dotychczasowy wymiar czasu kształcenia praktycznego będzie utrzymany (tj. min. 60% godzin przeznaczonych na kształcenie zawodowe w całym cyklu). Dużą rolę do spełniania będą miały tworzone w najbliższym czasie nowe podstawy programowe kształcenia ogólnego i zawodowego. Powinny one wzajemnie się uzupełniać w dążeniu do celu jakim jest zapewnienie absolwentom możliwości dalszego kształcenia i funkcjonowania na podstawowych stanowiskach pracy. W osiągnięciu tego celu ważną rolę będą miały również innowacyjne, modułowe programy kształcenia zawodowego, które elastycznie można dostosowywać do indywidualnych potrzeb uczących się (w tym dla uczniów zdolnych) oraz wymagań runku pracy.

Problem **kształcenia, doksztalcania i doskonalenia** nauczycieli kształcenia zawodowego znajduje się w centrum uwagi, tym bardziej że bez udziału nauczycieli sukces proponowanych zmian systemowych nie będzie możliwy. Tymczasem liczba nauczycieli kształcenia zawodowego zmniejsza się systematycznie z roku na rok (w ciągu ostatnich dwóch lat liczba nauczycieli zmniejszyła się o 7,22%). Słabą stroną obecnego systemu doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych jest brak wsparcia merytorycznego (kierunkowego) nauczycieli przedmiotów zawodowych w wielu branżach. Nauczyciele nie tylko realizują nauczanie na terenie szkoły zawodowej, ale również organizują i prowadzą proces praktyczny w pracowniach specjalistycznych, warsztatach szkolnych i rzemieślniczych lub w zakładach pracy. Szybki rozwój przemysłu i usług wymaga również dostosowania

kompetencji merytorycznych nauczycieli do wymogów gospodarki opartej na wiedzy. Zmiany w tym obszarze będą szły w kierunku tworzenia wojewódzkiego (wojewódzkie i powiatowe placówki doskonalenia nauczycieli) systemu wsparcia merytorycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych. Fundamentem tego rozwiązania będą certyfikowani eksperci tj.: branżowi specjaliści, konsultanci i doradcy metodyczni. Aktualnie na jednego konsultanta ds. kształcenia zawodowego, zatrudnionego w wojewódzkich placówkach doskonalenia nauczycieli w roku szkolnym 2008/09 przypada **1129 nauczycieli** przedmiotów zawodowych, tj. 63223 nauczycieli podzielone przez 56 konsultantów.

Kształcenie zawodowe należy do tych obszarów edukacji, które w sposób bezpośredni są powiązane z rynkiem pracy. Dlatego też **wpływ pracodawców na proces kształcenia zawodowego** powinien być wkomponowany w jego planowanie, organizowanie, realizację oraz ewaluację, po to aby do minimum zniwelować „rozdźwięk” jaki występuje w relacji edukacja - rynek pracy. Z tej perspektywy potrzeba jest integracja systemu szkolnego i pozaszkolnego, wzmocnienie relacji i współpracy szkół ze środowiskiem pracy pod kątem zapewnienia możliwości kształcenia praktycznego i praktyk zawodowych, inwestowania w nauczycieli – praktyków, uczniów zdolnych, w wyposażenie technodydaktyczne szkół i placówek, promowanie przykładów dobrych praktyk czy też poszukiwania mechanizmów motywacyjnych, aby osiągnąć systemowy skutek.

Inicjatywy sprzyjające innowacyjności i transferowi wiedzy w kształceniu zawodowym

Ważnym zadaniem, związanym z rozwojem i poprawą jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego w Polsce, jest również zaprojektowanie wdrożenia systemu oceny i uznawania efektów uczenia się innego niż formalne (tzw. systemu walidacji) poprzez rozwój mechanizmów służących uznawaniu i potwierdzaniu efektów uczenia uzyskanych w trybie pozaformalnym i nieformalnym. Wsparciem dla systemu walidacji będzie adaptacja na gruncie polskim **Europejskiego Systemu Transferu Punktów w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym** (European Credit system for Vocational Education and Training - ECVET) do 2011 roku, a następnie wdrożenie go poprzez powiązanie z opracowanymi Krajowymi Ramami Kwalifikacji. System ten docelowo ułatwi gromadzenie, przenoszenie i uznawanie kwalifikacji, rozumianych jako potwierdzone w danym państwie wyniki uczenia. W tym obszarze niezbędne wydaje się być stworzenie nowych rozwiązań instytucjonalnych i prawnych w zakresie koordynacji uznawania i certyfikowania kwalifikacji zawodowych. Również i to zadanie będzie realizowane w ścisłym współdziałaniu z innymi resortami oraz zainteresowanymi stowarzyszeniami zawodowymi i organizacjami gospodarczymi.

Kolejna inicjatywa europejska pn. „**Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym**” (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training - EQARF) również będzie miał istotny wpływ na podejście innowacyjne i transfer wiedzy na wszystkich poziomach kształcenia zawodowego oraz edukacyjnych usług dla rynku pracy.

Bardzo cenny dla promocji i uatrakcyjniania kształcenia zawodowego był również udział polskiej ekipy w konkursie umiejętności zawodowych **EuroSkills2008**. Na zawodach, które odbyły się w Rotterdamie, została zgłoszona kandydatura Polski na organizatora EuroSkills 2012. Konkursy umiejętności zawodowych służą zachęcaniu młodych ludzi do kształcenia się i szkolenia zawodowego. EuroSkills to promocja umiejętności zawodowych, która służy podwyższaniu aktywności społeczno-zawodowej oraz konkurencyjności gospodarki. Organizacja konkursu w Polsce doskonale wpisuje się w ogólne cele realizacji procesu

Kopenhaskiego odnośnie współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, ponieważ EuroSkills zapewnia wyjątkową okazję do poprawy wizerunku, jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego. Przeprowadzenie konkursu EuroSkills w roku 2010 - jako przygotowanie do organizacji konkursu w po roku 2012 w Polsce, stanowi nowe wyzwanie organizacyjne dla promocji polskiej edukacji zawodowej w wymiarze europejskim.

Zgodnie z aktualnie obowiązującymi regulacjami prawnymi publiczne szkoły i placówki **mogą prowadzić działalność innowacyjną i eksperymentalną** (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 9 kwietnia 2002 r. – Dz. U. z dnia 15 maja 2002). **Innowacją** są nowatorskie rozwiązania programowe, organizacyjne lub metodyczne mające na celu poprawę jakości pracy szkoły. Natomiast **eksperyment pedagogiczny** obejmuje działania służące podnoszeniu skuteczności kształcenia w szkole, w ramach których są modyfikowane warunki, organizacja zajęć edukacyjnych lub zakres treści nauczania, prowadzone pod nadzorem jednostki naukowej.

Rozpoczęcie innowacji lub eksperymentu jest możliwe po zapewnieniu przez szkołę odpowiednich warunków kadrowych i organizacyjnych, niezbędnych do planowanych działań eksperymentalnych. Istotnym wymaganiem realizacji innowacji bądź eksperymentu jest przyznanie szkole/placówce dodatkowych środków budżetowych lub z innych źródeł np. projektów EFS. Ponadto organ prowadzący powinien wyrazić pisemną zgodę na finansowanie planowanych działań. Inne wymagania szczegółowo precyzuje ww. rozporządzenie.

4. Propozycje grup docelowych odbiorców rezultatów projektów innowacyjnych, które mogą pojawić się w projektach w ramach danego Tematu.

Nie ulega wątpliwości, że aktywny udział różnych podmiotów zainteresowanych rozwojem edukacji zawodowej w szczegółowych programach dotyczących m.in. doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz rozwoju szkolnictwa zawodowego zgodnie z potrzebami strategii rozwoju regionu może przynieść oczekiwany efekt, tj. z jednej strony dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb regionalnego rynku pracy, z drugiej uczniowie i inni uczestnicy procesu kształcenia otrzymają informacje, które z pewnością będą przydatne przy wyborze kierunku kształcenia, a w konsekwencji przyczynią się do zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia.

Ustawa uchwalona w dniu 12 lutego 2009 r. przez Sejm RP ustawa o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw, w kontekście przygotowywanego rozporządzenia w sprawie dopuszczenia do użytku szkolnego programów wychowania przedszkolnego, programów nauczania i podręczników oraz cofania dopuszczenia m. in. nowelizuje przepisy art. 22 a. W ust. 2 i 2b tego artykułu wprowadza generalną **zasadę dopuszczania w danej szkole** programów nauczania, dotyczącą także programów nauczania dla zawodów i profili. W myśl tej zasady nauczyciel przedstawia dyrektorowi opracowany program nauczania, w oparciu o który chciałby realizować kształcenie, a dyrektor, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, może dopuścić ten program do użytku w danej szkole. Dyrektor szkoły jest ponadto odpowiedzialny za uwzględnienie w programach nauczania podstaw programowych kształcenia w określonych zawodach.

Istotna zmiana w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów polega więc nie tylko na odstępieniu od dopuszczania programów nauczania dla zawodów i profili kształcenia ogólnozawodowego do użytku szkolnego centralnie przez Ministra Edukacji Narodowej, lecz również na odstępieniu od wymogu uzyskania opinii merytorycznych o tych programach – czego w żadnej mierze, w odniesieniu do kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego opinia dyrektora i rady pedagogicznej nie zastąpi. Powstaje zatem pytanie, czy obiektywną będzie ocena programu nauczania wystawiana wyłącznie przez środowisko, z którego wywodzi się autor/autorzy programu? Dotychczas własny program nauczania dla zawodu bądź profilu opracowany przez szkołę do użytku w tej szkole, musi uzyskać pozytywną opinię kuratora oświaty, a także w przypadku niektórych zawodów, opinię ministra właściwego dla danego zawodu. W przypadku programu nauczania dla wybranej specjalizacji (jeśli podstawa programowa taką przewiduje) jest to opinia szkolnego zespołu przedmiotowego właściwego dla danego zawodu. Praktyka pokazuje, że szkoły generalnie korzystają z przykładowych programów nauczania dopuszczanych co roku do użytku szkolnego przez Ministra Edukacji Narodowej ufając w ich jakość, tym bardziej, że koszty ich przygotowania leżą po stronie oferenta (czyli MEN lub innego podmiotu, który opracował program nauczania dla zawodu z własnej inicjatywy). Niewielki procent szkół w systemie szkolnictwa zawodowego prowadzi naukę zawodów z wykorzystaniem programów nauczania opracowywanych samodzielnie przez te szkoły. Być może w przyszłości te relacje ulegną odwróceniu pod wpływem realizacji projektów systemowych i konkursowych EFS PO-KL, ale będzie to dopiero zauważalne od roku szkolnego 2012/2013, kiedy zaczną obowiązywać nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach „szkolnych”.

Docelowo, zgodnie z ustaleniami Zespołu opiniodawczo-doradczego do spraw kształcenia zawodowego funkcjonującego przy MEN, nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach będą uwzględniać podział zawodów na tzw. „kwalifikacje cząstkowe”, agregujące określone zadania zawodowe wykonywane na stanowiskach pracy, precyzyjnie i wyczerpująco zdefiniowane przez takie deskryptory jak: **wiedza, umiejętności i kompetencje**, zalecane przez Europejskie Ramy Kwalifikacji do **opisywania efektów uczenia się**. Przy takim założeniu nowe podstawy programowe kształcenia w zawodach stanowić będą punkt odniesienia dla organizatorów kształcenia zawodowego oraz organizatorów zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie.

Przepisy prawa oświatowego gwarantują zaliczenie wyników ukończonych kursów zawodowych osobom dorosłym powracającym do systemu szkolnictwa zawodowego, jednakże pod warunkiem, iż kurs ten obejmował treści nauczania wybrane z programu nauczania dopuszczonego do użytku szkolnego przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.

Z powyżej perspektywy projekty innowacyjne z powyższej tematyki powinny dotyczyć następujących grup docelowych:

- Dyrektorzy szkół zawodowych i placówek oświatowych (CKU, CKP, ODDZ)
- Kierownicy kształcenia praktycznego.
- Nauczyciele odpowiedzialni za kształcenie zawodowe.
- Nauczyciele konsultanci oraz doradcy metodyczni.
- Pracownicy organów prowadzących (JST).
- Pracownicy nadzoru pedagogicznego (KO).
- Pracodawcy i organizacje pracodawców.

- Stowarzyszenia zawodowe i branżowe.
- Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego.
- Uczniowie i słuchacze szkół i placówek kształcenia zawodowego.
- Osoby o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

Materiały źródłowe:

- Baraniak B.: Programy kształcenia zawodowego. Teoria. Metodologia. Aplikacje. IBE, Warszawa 2001.
- Bednarczyk H.: Moduły i pakiety edukacyjne dla mechaników. ITeE, Radom 1998.
- Figurski J., Symela K. (red.): Modułowe programy nauczania w kształceniu zawodowym. Eksperyment Ministerstwa Edukacji Narodowej. Ujednolicony egzamin z nauki zawodu. MEN – ITeE, Radom 2001.
- Francuz M., Karpiński J., Sotomski S.: Metodyka nauczania zajęć praktycznych. WSiP. Warszawa 1992.
- Europejskiej – Program TERM. Radom 1997.
- Komorowska H.: Konstrukcja, realizacja i ewaluacja programu nauczania. IBE, Warszawa 1995.
- Koncepcja szkolenia modułowego w edukacji ustawicznej w kontekście budowy społeczeństwa opartego na wiedzy. Program Phare 2000 – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. Materiały seminaryjne. MGPIPS, Warszawa 2003.
- Kupisiewicz Cz.: Koncepcje doboru treści kształcenia – stan obecny oraz przewidywane kierunki rozwoju. W: Treści kształcenia w szkole wyższej. WAP, IPNPTiSW, Warszawa 1983.
- Kwiatkowski S.M.: Moduły kwalifikacyjne w procesie doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Rynek Pracy Nr 6, 1993.
- Kwiatkowski S. M., Symela K. (red): Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria. Metodologia. Projekty. IBE, Warszawa 2001.
- Strojana E., Kramek Z., Symela K.: Informator o modułowych programach szkolenia zawodowego. Projekt Phare 2000 – Krajowy System Szkolenia Zawodowego. ITeE-PIB, Radom 2009.
- Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010. Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2003.
- Symela K.: Zasady wdrażania i oceny modułowych programów szkolenia dorosłych. MPiPS, Warszawa 1997.
- Symela K. (red.): Skuteczność kształcenia modułowego w Polsce w systemie szkolnym i pozaszkolnym. ITeE, Radom 2001.
- Symela K. (red.): Kształcenie i szkolenie modułowe dla rynku pracy. Projekt Leonardo da Vinci PL/00/B/f/PP/140.179. ITeE, Radom 2003.
- Symela K., Jacyniuk M.: Doskonalenie kompetencji trenerów w zakresie projektowania modułowych szkoleń zawodowych. Edukacja Ustawiczna Dorosłych Nr 3/2003.
- Symela K. (red): Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego. Projekt Phare 2000 Krajowy System Szkolenia Zawodowego. ITeE-PIB, Radom 2009.
- Symela K.: Paradygmat kształcenia modułowego – od idei w technice do systemowych rozwiązań w edukacji. Edukacja Ustawiczna Dorosłych Nr 3/2005.
- Szafranec K.: Projektowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego dorosłych opartego o koncepcję modułów kwalifikacyjnych. Pedagogika Pracy 18/1992.
- Wskazania metodyczne do opracowania pakietów edukacyjnych. Materiał metodyczny dla autorów pakietów. MENiS, Warszawa 2004.
- Zarys metodologii konstruowania modułowego programu nauczania dla zawodu (praca pod kierunkiem K. Symela). KOWEZ, Warszawa 2001.