



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# REKOMENDACJE

Obszar przyrodniczy.  
Praktyczne doskonalenie nauczycieli  
przedmiotów zawodowych i instruktorów  
praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach



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

## **PUBLIKACJA DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE**

Program opracowany przez  
Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o. – sp.k.  
ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, 90–248 Łódź  
tel. 42 633 17 19  
www.inse.pl

### **Autorzy:**

Sylwia Walerych  
Paweł Tomczak-Tomaszewski

### **Redakcja:**

Beata Socha

### **Recenzja:**

dr Rafał Jaros

### **Korekta:**

Magdalena Torczyńska

### **Skład:**

Kinga Dudzik

### **Projekt okładki:**

Joanna Skrońska

Łódź 2014

### **Druk:**

Drukarnia Cyfrowa i Wydawnictwo „Piktor”  
ul. Tomaszowska 27, 93–231 Łódź  
tel.: (42) 659 71 78, faks: (42) 617 03 07  
www.piktor.pl

## Spis treści

Wstęp.....	5
1. Nowoczesne kształcenie zawodowe – kierunki zmian .....	8
1.1. Nowoczesna edukacja zawodowa – wyzwania dla dydaktyków .....	17
1.2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu .....	24
2. Branża przyrodnicza – możliwości edukacyjne i zawodowe.....	33
2.1. Kształcenie zawodowe w obszarze przyrodniczym.....	34
2.2. Branża przyrodnicza a rynek pracy – perspektywy zawodowe ....	39
3. Współpraca pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami w zakresie doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej.....	43
3.1. Znaczenie współpracy „szkoła – przedsiębiorstwo” dla doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w obszarze przyrodniczym ....	51
3.2. Programy doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach – opracowanie i realizacja.....	52
4. Analiza jakościowa danych empirycznych .....	65
4.1. Założenia i cele projektu „Praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach” .....	66

4.2. Analiza raportów z dyskusji panelowej z udziałem ekspertów ....	71
4.2.1. Kompetencje nauczycieli w kontekście realizacji efektów kształcenia uczniów .....	72
4.2.2. Kierunki rozwoju kompetencji nauczycieli .....	78
4.2.3. Tworzenie programu stażu .....	81
4.2.4. Przygotowanie opiekuna stażu .....	85
4.2.5. Realizacja stażu .....	87
4.3. Raporty opiekunów stażu.....	89
4.3.1. Zakres umiejętności opanowanych przez stażystę oraz ewentualne trudności i braki w wiedzy .....	90
4.3.2. Ocena kompetencji miękkich .....	94
4.4. Raporty opiekunów merytoryczno-organizacyjnych.....	96
4.4.1. Uwzględnione kierunki rozwoju kompetencji.....	97
4.4.2. Realizacja celów stażu.....	100
4.4.3. Zagadnienia o charakterze teoretycznym i praktycznym .....	101
4.4.4. Stopień realizacji stażu .....	102
4.4.5. Spełnienie przez program stażu zasady SMART .....	104
4.4.6. Ocena stanowiska pracy stażysty .....	106
4.4.7. Ocena opiekuna stażu .....	106
Podsumowanie .....	108
Bibliografia.....	110

## Wstęp

Nowoczesny rynek pracy stawia przed osobami na nim funkcjonującymi nowe zadania: elastyczności w dostosowywaniu się do szybko zmieniającej się sytuacji rynkowej, specjalistycznej wiedzy i umiejętności, umiejętności interpersonalnych, szeroko rozumianej przedsiębiorczości. Wpływa to na wyzwania stojące przed systemem oświaty, którego kluczową rolą jest dopasowanie oferty edukacyjnej, a tym samym kwalifikacji oraz kompetencji przyszłej kadry pracowniczej, do wymagań rynku pracy. Postulat ten w szczególny sposób dotyczy placówek kształcenia zawodowego, które zgodnie z oczekiwaniami pracodawców powinny wyposażać swoich absolwentów w wysokie kwalifikacje zawodowe i umiejętności niezbędne do efektywnego funkcjonowania w określonym środowisku zawodowym.

Najważniejszą determinantą jakości kształcenia jest poziom przygotowania kadry dydaktycznej. Gdy patrzy się z tej perspektywy, bardzo ważne jest zwrócenie uwagi na doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz wspieranie ich rozwoju. Nauczyciele i instruktorzy pełnią wiele funkcji, które są kluczowe dla procesu edukacji zawodowej: przekazują uczniom specjalistyczną wiedzę, wyposażają w umiejętności istotne dla danego zawodu, rozwijają kompetencje społeczne uczniów i ich zdolności interpersonalne, kształtują postawę przedsiębiorczą, wspierają w podążaniu wybraną ścieżką kariery. Przed nauczycielami

i instruktorami stoi również ważne zadanie propagowania idei uczenia się przez całe życie, którą sami powinni realizować, dbając o rozwój własnych kompetencji zawodowych i wzbogacanie warsztatu pracy.

Projekt „Praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie), ma na celu podniesienie jakości i skuteczności praktycznego doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu – przede wszystkim dzięki opracowaniu, a następnie wdrożeniu programów staży odbywających się w przedsiębiorstwach dla dydaktyków kształcących w obszarach społeczno-ekonomicznym, przyrodniczym, technicznym, usługowym oraz turystycznym<sup>1</sup>.

Niniejsze opracowanie stanowi teoretyczną podstawę dla procesu opracowania i wdrażania programów praktyk w przedsiębiorstwach – zawiera rekomendacje dotyczące tych działań, sformułowane w oparciu o dane pochodzące z analizy źródeł wtórnych (*desk-research*) związanych ze wskazanym zakresem tematycznym oraz analizy jakościowej danych empirycznych. Rozdział pierwszy został poświęcony obecnej sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce – zachodzącym w nim zmianom i związanym z nimi zadaniami stojącym przed kadrą dydak-

---

<sup>1</sup> Informacje na temat projektu można znaleźć na stronie internetowej [www.praktycznedoskonalenie.pl](http://www.praktycznedoskonalenie.pl).

tyczną, a także tematyce doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Rozdział drugi obejmuje charakterystykę branży przyrodniczej z uwzględnieniem aspektu kształcenia zawodowego zarówno w obszarze przyrodniczym, jak i kariery zawodowej. Rozdział trzeci dotyczy tematyki współpracy pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego i przedsiębiorstwami, szczególnie w odniesieniu do doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. W rozdziale tym zamieszczono również informacje na temat programów doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu we współpracy z przedsiębiorstwami oraz wskazówki dotyczące ich opracowania i realizacji. Rozdział czwarty zawiera rekomendacje w zakresie organizowania staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w obszarze przyrodniczym, które zostały sformułowane na podstawie analizy danych empirycznych pochodzących z: raportów z dyskusji panelowej z udziałem ekspertów, raportów opiekunów stażu oraz raportów opiekunów merytoryczno-organizacyjnych.

# Rozdział 1.

## Nowoczesne kształcenie zawodowe – kierunki zmian

Przemiany zachodzące we współczesnym świecie zobowiązują system edukacji do elastyczności i otwartości na aktualne tendencje. Unowocześnienie systemu kształcenia stanowi oczywistą i niezbędną odpowiedź na rozwój społeczeństwa informacyjnego, z którym wiąże się wzrost wartości nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych i informatycznych, zmiany związane ze wzrostem zatrudnienia w obszarze usług, a także stawianie nowych zadań wobec przedsiębiorstw i pracowników<sup>2</sup>. Zmiany w systemie edukacji związane są również z rozwojem społeczeństwa wiedzy – dla niego właśnie wiedza jest kluczową wartością, która przynosi najwięcej korzyści. Zdobywanie i rozwijanie wiedzy, będącej zasobem, który nigdy nie zostanie całkowicie wyczerpany, jest nadrzędnym celem każdej jednostki i całego społeczeństwa. Idea uczenia się przez całe życie nadaje kierunek działaniom podejmowanym przez społeczeństwo oparte na wiedzy<sup>3</sup>. Dąże-

---

<sup>2</sup> A. Klim-Klimaszewska, *Podstawy edukacyjne na przełomie XX i XXI wieku w świetle raportów oświatowych*, „Rozprawy Społeczne” nr 1 (V) 2011.

<sup>3</sup> S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.



nie ku przeobrażeniu w społeczeństwo wiedzy jest również zadaniem stojącym przed kształceniem zawodowym. Powstanie nowoczesnego systemu edukacji jest warunkowane również procesem globalizacji i związanym z nim powstaniem globalnego rynku oraz z umiędzynarodowieniem handlu. Na system oświaty wpływają także przemiany zachodzące w obszarze naukowo-technicznym, do których należą postęp naukowo-techniczny oraz rozwój i coraz większa powszechność wiedzy naukowej<sup>4</sup>.

Wskazane zjawiska wpływają na zmianę postrzegania edukacji zawodowej. Dotychczasowe „przygotowanie zawodowe” zostaje zastąpione przez „rozwój przydatności do zatrudnienia”. Przydatność do wykonywania konkretnego zawodu jest związana z posiadaniem określonych umiejętności podstawowych, społecznych i technicznych. Zdobywanie wiedzy i motywacja do permanentnego uczenia się wchodzi w zakres umiejętności podstawowych. Do zdolności technicznych należy umiejętność obsługi urządzeń kodujących, przetwarzających i wytwarzających informacje, czyli umiejętności określane mianem *know-how*. Kompetencje społeczne umożliwiają skuteczne funkcjonowanie na rynku pracy. Wśród nich znajdują się: kreatywność, umiejętności komunikacyjne, odpowiedzialność oraz umiejętność współdziałania<sup>5</sup>. Przed systemem edukacji zawodowej stoi tym samym wiele wyzwań. Obszary systemu kształcenia zawodowego, których dotyczą główne zmiany, to<sup>6</sup>:

---

<sup>4</sup> A. Klim-Klimaszewska, op.cit.

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> E.M. Nyga, *Inny wymiar kształcenia młodego pokolenia*, „Oświata Mazowiecka” sierpień 2010, nr 03 (04), s. 5.

1. klasyfikacja zawodów szkolnych, zgodna z klasyfikacją zawodów i specjalności, która opiera się na Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji ISCO;
2. zwiększenie poziomu praktycznego przygotowania absolwentów placówek zawodowych do działania na rynku pracy;
3. system egzaminów i zdobywania potwierdzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych;
4. struktura i organizacja procesu dydaktycznego;
5. dostosowanie treści programowych i programów edukacji zawodowej do aktualnych potrzeb rynku pracy;
6. rozwijanie kompetencji zawodowych nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu;
7. zaangażowanie pracodawców w proces edukacji;
8. edukacja zawodowa prowadzona na odległość;
9. rozwój doradztwa zawodowego;
10. promocja edukacji zawodowej.

System edukacji zawodowej, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom, staje się coraz nowocześniejszy i lepiej dostosowany do potrzeb rynku pracy. Do ważnych działań podejmowanych w nowoczesnym kształceniu zawodowym należą zatem<sup>7</sup>:

1. wzmocnienie relacji „szkoła – rynek pracy” poprzez zwrócenie uwagi na wymagania współczesnego rynku

---

<sup>7</sup> J. Moos, *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy* [w:] J. Moos, M. Sienna (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, Wyd. Łódzkiego Centrum Doskonalenia nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2009, s. 10.

- pracy dotyczące kwalifikacji, umiejętności i wiedzy posiadanych przez absolwentów placówek zawodowych,
2. wprowadzanie kształcenia modułowego oraz zadaniowego, pozwalającego na łączenie teorii z praktyką;
  3. wdrażanie kształcenia zdalnego oraz upowszechnianie wykorzystania zasobów internetowych w procesie rozwiązywania zadań;
  4. standaryzacja kwalifikacji zawodowych, a także umożliwienie nabywania kwalifikacji ogólnozawodowych, ponadzawodowych, podstawowych i specjalistycznych dla określonego zawodu;
  5. wspieranie systemu poradnictwa zawodowego oraz umożliwienie zdobywania umiejętności zawodowych w czasie kształcenia przedzawodowego.

Zmiany wprowadzone w kształceniu zawodowym zostały opisane w Ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. nr 205, poz. 1206). W poniższej tabeli przedstawiono typy szkół ponadgimnazjalnych wyróżnionych w ustawie.

**Tabela 1.** Typy szkół ponadgimnazjalnych

Typ szkoły	Czas nauki	Możliwości po ukończeniu
Zasadnicza szkoła zawodowa	3 lata	uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w określonym zawodzie; dalsze kształcenie rozpoczynające się od drugiej klasy liceum ogólnokształcącego dla dorosłych

Technikum	4 lata	uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w określonym zawodzie oraz uzyskanie świadectwa dojrzałości po zadaniu egzaminu maturalnego
Liceum ogólnokształcące	3 lata	uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego
Szkoła policealna (dla osób posiadających wykształcenie średnie)	nie dłuższy niż 2,5 roku	uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w określonym zawodzie
Szkoła specjalna (przysposabiająca do pracy uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym bądź znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi)	3 lata	uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. nr 205, poz. 1206).

Wymieniona ustawa reguluje również łączenie się szkół i placówek. Połączony zespół szkół i placówek został określony jako centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego. W skład centrum powinna wchodzić minimum jedna szkoła oferująca kształcenie zawodowe. Do głównych zadań centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego należą: prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, podejmowanie aktywności w zakresie poradnictwa zawodowe-

go i informacji zawodowej, nawiązywanie i rozwijanie współpracy z pracodawcami i organizacjami pracodawców<sup>8</sup>.

Klasyfikacja zawodów szkolnych została zawarta w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Klasyfikacja obejmuje 200 zawodów uporządkowanych w formie tabelarycznej, zawierającej następujące informacje:

1. nazwy zawodów szkolnictwa zawodowego, usystematyzowanych według grup wielkich, dużych oraz średnich, które są dostosowane do grup w klasyfikacji zawodów i specjalności ustalonych na potrzeby rynku pracy;
2. wnioskodawców, czyli ministrów właściwych w zakresie określonego zawodu;
3. obszary kształcenia, do których można zaliczyć poszczególne zawody;
4. typy szkół ponadgimnazjalnych kształcących w danym zawodzie;
5. nazwy kwalifikacji przynależnych do określonego zawodu bądź brak wyodrębnienia kwalifikacji, tak jak w zawodach szkolnictwa artystycznego;
6. możliwość kształcenia w trakcie kwalifikacyjnych kursów zawodowych w zakresie kwalifikacji przynależnych do danego zawodu;
7. szczególne uwarunkowania bądź ograniczenia dotyczące kształcenia w określonym zawodzie<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. nr 205, poz. 1206).

Kwalifikacje zawodowe określone w ramach danego zawodu są zawarte w podstawie programowej kształcenia zawodowego jako *zestaw oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, pozwalający na samodzielne wykonywanie zadań zawodowych*<sup>10</sup>. Kwalifikacje zawodowe można zdobywać w toku tradycyjnego kształcenia zawodowego oraz w trakcie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, które kończą się egzaminem potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie w zakresie określonej kwalifikacji.

Obszary kształcenia obejmują zawody, które posiadają wspólne bądź zbliżone kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań w obrębie konkretnego zawodu. Wyróżniono osiem obszarów kształcenia, przy uwzględnieniu Polskiej Klasyfikacji Działalności<sup>11</sup>:

1. obszar administracyjno-usługowy (A),
2. obszar budowlany (B),
3. obszar elektryczno-elektroniczny (E),
4. obszar mechaniczny i górnictwo-hutniczy (M),
5. obszar rolniczo-leśny z ochroną środowiska (R),
6. obszar turystyczno-gastronomiczny (T),
7. obszar medyczno-społeczny (Z),
8. obszar artystyczny (S).

Najważniejsze zmiany dotyczące podstawy programowej, szkolnych planów i programów nauczania przedstawiono w tabeli 2.

---

<sup>9</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2012 r., poz. 7).

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> Ibidem.

**Tabela 2.** Zmiany w zakresie podstawy programowej, planów i programów nauczania

Elementy procesu dydaktycznego	Zakres zmian
Podstawa programowa	<p>Wyróżnienie trzech grup efektów kształcenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów: podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej, język obcy ukierunkowany zawodowo, bezpieczeństwo i higiena pracy, kompetencje personalne i społeczne, organizacja pracy małych zespołów;</li> <li>2. efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów;</li> <li>3. efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach.</li> </ol>
Szkolne plany nauczania	<p>Szkolne plany nauczania najczęściej składają się z dwóch części: pierwsza to tabela z liczbą godzin przyporządkowaną do poszczególnych przedmiotów lub modułów w kolejnych klasach, część druga to tabela zawierająca efekty kształcenia dla zawodu przyporządkowane do poszczególnych przedmiotów bądź modułów.</p> <p>Szkolne plany nauczania mogą być opracowane przez dyrekcję i nauczycieli w grupach projektowych, natomiast już przygotowany szkolny plan nauczania należy poddać pod dyskusję gronu pedagogicznemu. Przygotowanie szkolnych planów nauczania może być wspierane przez ekspertów kształcenia zawodowego.</p>
Programy nauczania	<p>Nauczyciele i dyrektorzy szkół są odpowiedzialni za opracowanie i przyjęcie programów nauczania zgodnie z założeniami nowej podstawy programowej. Mogą je przygotować samodzielnie bądź zaadaptować do własnych potrzeb i możliwości programy uzyskane z Ministerstwa Edukacji Narodowej lub innych instytucji oświatowych. Do najpopularniejszych typów programów nauczania wykorzystywanych w kształceniu zawodowym należą przedmiotowy program nauczania (w którym istnieje wyraźny podział na treści teoretyczne i praktyczne) i modułowy program nauczania (w którym występuje integracja treści praktycznych i teoretycznych w obrębie jednostek modułowych).</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kształcenie zawodowe i ustawiczne – vademecum*, poradnik opracowany w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.

Przedstawione zmiany w systemie edukacji zawodowej są związane przede wszystkim z realizacją postulatu dopasowania kwalifikacji i kompetencji posiadanych przez absolwentów placówek kształcenia zawodowego do aktualnych wymagań rynku pracy. **Zalecane jest zatem, aby szkoły zawodowe i inne placówki kształcenia zawodowego podejmowały działania mające na celu identyfikację potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy. Dobrym rozwiązaniem jest zaangażowanie pracodawców w tworzenie oferty kształcenia, co umożliwi absolwentom placówek kształcenia zawodowego skuteczne funkcjonowanie na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Ważne jest również, aby pogramy nauczania wykorzystywane w szkole uwzględniały wyniki analizy sytuacji na rynku pracy. Rekomendowanym działaniem jest umożliwienie pracodawcom współtworzenia i modyfikacji tychże programów. Z perspektywy wyzwań stojących przed systemem kształcenia zawodowego i przeobrażeń w nim zachodzących niezbędne wydaje się zaangażowanie pracodawców zarówno w proces dydaktyczny, jak i w proces doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu<sup>12</sup>.**

Nowoczesna edukacja zawodowa stawia wiele wyzwań zarówno przed dyrektorami placówek kształcenia zawodowego, nauczycielami przedmiotów zawodowych oraz instruktorami praktycznej nauki zawodu, jak i przed przedsiębiorcami.

---

<sup>12</sup> Zob. A. Dąbrowska i in., *Standardy jakości kształcenia zawodowego*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.



## 1.1. Nowoczesna edukacja zawodowa – wyzwania dla dydaktyków

Zmiany zachodzące w systemie kształcenia zawodowego stawiają przed nauczycielami przedmiotów zawodowych i instruktorami praktycznej nauki zawodu nowe zadania. Jednym z nich jest umożliwianie uczniom nabywania i rozwijania kompetencji kluczowych, wśród których znajdują się<sup>13</sup>:

1. **porozumiewanie się w języku ojczystym** – umiejętność ta związana jest ze zdolnością wyrażania oraz interpretowania pojęć, uczuć, myśli, faktów i opinii zarówno w mowie, jak i w piśmie, obejmuje więc takie zdolności jak mówienie, czytanie, rozumienie ze słuchu; dotyczy ona również językowej interakcji przyjmującej odpowiednią i kreatywną formę uwzględniającą pełny zakres kontekstów kulturowych i społecznych, czyli edukację i szkolenie, pracę, dom i czas wolny;
2. **porozumiewanie się w językach obcych** – kompetencje te dotyczą, podobnie jak w przypadku porozumiewania się w języku ojczystym, zdolności do rozumienia, wyrażania oraz interpretowania pojęć, uczuć, myśli, faktów i opinii w mowie i piśmie w stosownym zakresie kontekstów społecznych i kulturowych, uwzględniających chęci bądź potrzeby konkretnej osoby; porozumiewanie się w językach

---

<sup>13</sup> Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 30.12.2006, eur-lex.europa.eu [data dostępu: 28.08.2013].

obcych wymaga dodatkowo rozwijania umiejętności mediacji, a także rozumienia różnic kulturowych;

3. **kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne** – umiejętności te związane są z rozwijaniem i stosowaniem myślenia matematycznego podczas rozwiązywania problemów pojawiających się w codziennych sytuacjach. Podstawową zdolnością w ramach tych kompetencji jest umiejętność liczenia. W odniesieniu do kompetencji matematycznych ważny jest zarówno sam proces oraz czynność, jak i wiedza w tym zakresie. Kompetencje naukowe związane są ze zdolnością i chęcią zastosowania dostępnego zasobu wiedzy oraz metodologii w celu wyjaśniania świata przyrody, formułowania pytań i wnioskowania opartego na dowodach. Kompetencje techniczne wiążą się z zastosowaniem wiedzy i metodologii w celu zaspokojenia potrzeb i pragnień ludzkich. Kompetencje naukowe i techniczne umożliwiają zrozumienie zmian spowodowanych działalnością ludzką i odpowiedzialności każdego z obywateli;
4. **kompetencje informatyczne** – zdolności te obejmują skuteczne i krytyczne stosowanie technologii społeczeństwa informacyjnego (TSI) w różnorodnych obszarach życia – w rozrywce, pracy i w porozumiewaniu się. Bazują one na elementarnych umiejętnościach w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych: wykorzystywania komputerów do uzyskiwania, przechowywania, oceny, prezento-

wania, tworzenia oraz wymiany informacji, a także w celu porozumiewania się i uczestniczenia w sieciach współdziałania za pośrednictwem internetu;

5. **umiejętność uczenia się** – kompetencje te obejmują umiejętność konsekwentnego i cierpliwego uczenia się, organizowania i planowania własnego procesu uczenia się, z którym wiąże się skuteczne zarządzanie czasem oraz informacjami, indywidualnie i grupowo. Zdolność uczenia się obejmuje również uświadomienie sobie własnego procesu uczenia się oraz potrzeb z nim związanych, rozpoznawanie dostępnych możliwości, a także umiejętność pokonywania trudności w celu osiągnięcia sukcesu w uczeniu się. Uczenie się jest związane z nabywaniem, przetwarzaniem i przyswajaniem nowej wiedzy oraz umiejętności, a także z poszukiwaniem i wykorzystywaniem wskazówek. Dzięki umiejętności uczenia się jednostka może rozwijać umiejętność korzystania z wcześniejszych doświadczeń obejmujących zarówno sam proces uczenia się, jak i ogólne doświadczenia życiowe. Dzięki temu możliwe jest wykorzystanie wiedzy i umiejętności w różnych obszarach życia – pracy, rodzinie, w edukacji i szkoleniu. Czynnikiem, które mają kluczowe znaczenie dla rozwinięcia kompetencji uczenia się, są motywacja oraz wiara we własne możliwości;
6. **kompetencje społeczne i obywatelskie** – do tych kompetencji zaliczane są zdolności osobiste, międzykulturowe

i interpersonalne, które obejmują pełen zakres zachowań umożliwiających jednostkom efektywne i konstruktywne uczestniczenie w życiu zawodowym i społecznym (przede wszystkim w społeczeństwach cechujących się dużą różnorodnością) oraz pomagają w rozwiązywaniu konfliktów. Kompetencje obywatelskie umożliwiają jednostkom pełne uczestniczenie w życiu obywatelskim, bazując na znajomości pojęć oraz struktur politycznych i społecznych, a także zaangażowanie w aktywne oraz demokratyczne uczestniczenie w tym życiu;

7. **inicjatywność i przedsiębiorczość** – kompetencje te odnoszą się do umiejętności wcielania pomysłów w życie, przekształcania idei na czyn. Są one zatem związane z kreatywnością, innowacyjnością i podejmowaniem ryzyka oraz z planowaniem przedsięwzięć i ich prowadzeniem w celu osiągnięcia wyznaczonych celów. Inicjatywność i przedsiębiorczość są kompetencjami niezbędnymi w życiu społecznym, prywatnym i zawodowym. Stanowią one bazę dla rozwoju innych, bardziej konkretnych zdolności i wiedzy, ważnych dla osób biorących udział w przedsięwzięciach społecznych bądź handlowych. Wiążą się one również ze świadomością wartości etycznych oraz z promowaniem dobrego zarządzania;
8. **świadomość i ekspresja kulturalna** – kompetencje te są związane z docenianiem znaczenia kreatywnego wyrażania uczuć, idei i doświadczeń, przy korzystaniu z różno-

rodnych środków wyrazu, takich jak muzyka, literatura, sztuki teatralne i wizualne.

Nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni być przykładem realizacji postulatu zdobywania i rozwijania kompetencji kluczowych. Kompetencje kluczowe są szczególnie istotne z perspektywy samorealizacji i efektywnego funkcjonowania w obszarze zawodowym, społecznym oraz kulturowym. **Konieczne jest zatem zwrócenie uwagi na rozwój kompetencji kluczowych w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Zaleca się tym samym wspieranie działań kadry dydaktycznej, których celem jest rozwój osobisty i wzbogacanie kompetencji zawodowych. Zadanie to powinno być realizowane zarówno przez placówki kształcenia zawodowego, jak i przez ośrodki wspierające doskonalenie zawodowe nauczycieli oraz instruktorów, z wykorzystaniem środków finansowych pozyskanych w ramach projektów współfinansowanych przez Unię Europejską oraz przekazanych przez władze na szczeblu powiatowym.**

Przed nauczycielami przedmiotów zawodowych i instruktorami praktycznej nauki zawodu stoi również ważne zadanie promowania idei uczenia się przez całe życie, wyznaczającej kierunek działań społeczeństwa opartego na wiedzy. Realizowanie idei uczenia się przez całe życie związane jest z ciągłym zdobywaniem i aktualizowaniem już posiadanej wiedzy, rozwijaniem określonych umiejętności zawodowych, wzbogacaniem warsztatu pracy. Postulaty dotyczące edukacji

przez całe życie zostały zawarte w Raporcie Międzynarodowej Komisji do Spraw Edukacji zredagowanym przez Jaques'a Delorsa<sup>14</sup>:

1. „Uczyć się, aby wiedzieć” – wiedza traktowana jest zarówno jako środek pozwalający na rozumienie i funkcjonowanie w otaczającej rzeczywistości, jak i cel życia człowieka dający satysfakcję z możliwości odkrywania, poznawania i rozumienia;
2. „Uczyć się, aby działać” – działanie związane jest z umiejętnością wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce;
3. „Uczyć się, aby żyć wspólnie” – celem edukacji jest uświadomienie różnorodności wśród ludzi, rozwijanie postawy akceptacji i kształcenie umiejętności współpracy;
4. „Uczyć się, aby być” – edukacja powinna przyczyniać się do rozwoju osobistego, szczególnie do rozwijania inteligencji, poczucia estetyki, wrażliwości, odpowiedzialności, krytycznego myślenia oraz duchowości.

Nauczyciele i instruktorzy mają za zadanie zarówno promować ideę uczenia się przez całe życie wśród uczniów, jak i samodzielnie ją realizować. Edukacja ustawiczna kadry pedagogicznej jest szczególnie ważna z perspektywy jakości kształcenia, a także ze względu na rozwijanie w uczniach ciekawości poznawczej, postawy otwartości na zdobywanie wiedzy i dążenia do rozwoju osobistego i zawodowego.

Jednocześnie nauczyciel bądź instruktor, będąc członkiem społeczeństwa informacyjnego, staje się przewodnikiem uczniów w świecie internetu i ogromu informacji, które można w nim znaleźć. Nowo-

---

<sup>14</sup> *Edukacja – jest w niej ukryty skarb. Raport UNESCO dla Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku*, J. Delors (red.), UNESCO, Radom 1988.

czesna kadra dydaktyczna potrafi nie tylko przekazywać informacje, lecz również wskazywać, jak można je odnaleźć, przetworzyć i wykorzystać. Rolą dydaktyków jest zatem wykształcenie w uczniach umiejętności zamiany informacji na wiedzę, a następnie zamiany wiedzy na działanie<sup>15</sup>. Do wyzwań stojących przed nauczycielami i instruktorami, związanych z rozwojem społeczeństwa informacyjnego, należą<sup>16</sup>:

1. zrezygnowanie z centralnej pozycji w procesie dydaktycznym na rzecz pełnienia funkcji animatora oraz konsultanta;
2. efektywne wzbudzanie motywacji do pracy;
3. monitorowanie zdobywania informacji, wyjaśnianie wątpliwości;
4. rozwijanie umiejętności posługiwania się sprzętem komputerowym;
5. uczenie się języków obcych;
6. zachęcanie do wnikliwej analizy sytuacji problemowych;
7. rozwijanie zdolności korzystania z zasobów internetu;
8. wiedza na temat możliwości stwarzanych przez nowoczesne technologie.

**Biorąc pod uwagę powyższe wyzwania stawiane nauczycielom kształcenia zawodowego i instruktorom praktycznej nauki zawodu, rekomenduje się umożliwienie zdobywania i rozwijania wiedzy oraz umiejętności związanych z nowoczesnymi technologiami w ramach doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej –**

---

<sup>15</sup> J. Kosmala, *Nauczyciele wobec procesu informatyzacji edukacji*, Akademia im. Jana Długosza, Częstochowa 2008.

<sup>16</sup> B. Siemieniecki, *Technologia informacyjna w polskiej szkole. Stan i zadania*, Toruń 2002, s. 100–102.

## **zarówno w trakcie szkoleń teoretycznych, jak i praktycznych odbywanych w przedsiębiorstwach.**

Wymagania wobec nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu wynikające z przemian społeczno-gospodarczych i związanych z nimi zmian w systemie edukacji zobowiązują te grupy zawodowe do ustawicznego aktualizowania wiedzy i wzbogacania kompetencji zawodowych. Nowoczesny nauczyciel czy instruktor staje się partnerem ucznia, który wspiera jego rozwój, dzieli się z nim swoją wiedzą, doświadczeniem i umiejętnościami oraz pomaga w podążaniu wybraną ścieżką zawodową.

### **1.2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu**

Kształcenie ustawiczne jest szczególnie istotne z perspektywy wyzwań stawianych nauczycielom kształcenia zawodowego i instruktorom praktycznej nauki zawodu, będących nieodłączną częścią nowoczesnego systemu edukacji zawodowej. Kształcenie ustawiczne kadry pedagogicznej obejmuje doskonalenie i doksztalcenie. Doskonalenie związane jest z rozszerzaniem i pogłębianiem wiedzy oraz zdolności merytorycznych i metodycznych w ramach zdobytych wcześniej kwalifikacji formalnych. Do form doskonalenia zawodowego należą m.in. konferencje, kursy i warsztaty. Doksztalcenie dotyczy zdobywania wyższych kwalifikacji rzeczywistych oraz formalnych bądź dodatkowych kwalifikacji i wiąże się z uzyskaniem dyplomu. Formy doksztalcenia to uzupełniające studia magisterskie, studia podyplomowe



czy kursy kwalifikacyjne<sup>17</sup>. Często jednak stosuje się te określenia zamiennie.

Dokształcanie i doskonalenie zawodowe nauczycieli regulują m.in. następujące akty prawne<sup>18</sup>:

1. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. nr 97, poz. 674 z późn. zm.);
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 marca 2002 r. w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli pomiędzy budżety poszczególnych wojewodów, form doskonalenia zawodowego dofinansowywanych za środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, wojewodów, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania tych środków (Dz.U. z 2002 r. nr 46, poz. 430);
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. z 2009 r. nr 200, poz. 1537 z późn. zm.).

Kształcenie ustawiczne nauczycieli w znaczny sposób wpływa na jakość edukacji. Skuteczny system wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli jest istotną determinantą sukcesów edukacyjnych uczniów, a także wpływa na wzrost prestiżu kształcenia zawodowego. Znaczenie doskonalenia zawodowego nauczycieli dla jakości kształ-

---

<sup>17</sup> E. Goźlińska, A. Kruszewski, *Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce – raport*, publikacja opracowana w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.

<sup>18</sup> Ibidem.

cenia zostało opisane w konkluzjach dotyczących doskonalenia zawodowego nauczycieli opracowanych przez Radę Unii Europejskiej: [...] *od wiedzy, umiejętności i zaangażowania nauczycieli oraz od jakości kierowania szkołami w największym stopniu zależy, czy uda się osiągnąć wysokie jakościowo efekty edukacyjne. Dobre nauczanie oraz umiejętność inspirowania wszystkich uczniów do jak najlepszej realizacji potencjału mogą na trwałe pozytywnie zaważyć na przyszłości młodych ludzi. Dlatego do istotnych zadań należy nie tylko zadbanie o to, by zatrudniani nauczyciele i kadra kierownicza szkół cechowali się jak najlepszymi kwalifikacjami i byli jak najlepiej przygotowani do wypełniania swoich zadań, lecz także zapewnienie nauczycielom wszystkich szczebli najpierw jak najlepszego kształcenia, a następnie doskonalenia zawodowego. To z kolei przyczyni się do podniesienia statusu i zwiększenia atrakcyjności tego zawodu*<sup>19</sup>.

Dokształcanie i doskonalenie zawodowe nauczycieli według postulatów Wspólnoty Europejskiej powinno koncentrować się na kluczowych aspektach, do których należą:

1. praca z wiedzą, informacją i nowoczesnymi technologiami, co stanowi odpowiedź na rozwój społeczeństwa informacyjnego i społeczeństwa wiedzy;
2. praca z innymi ludźmi;
3. praca w społeczeństwie i na rzecz społeczeństwa.

---

<sup>19</sup> Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół, Dziennik Urzędowy UE 12.12.2009.

**Tabela 3.** Kluczowe aspekty zawodu nauczyciela – perspektywa europejska

Obszary działalności	Szczegółowe zadania
Praca z wiedzą, informacją oraz nowymi technologiami	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nauczyciele powinni pracować z różnymi rodzajami wiedzy.</li> <li>2. Nauczyciele powinni posiadać kompetencje w zakresie docierania do wiedzy, jej analizowania, zatwierdzania, poddawania refleksji i przekazywania dzięki zastosowaniu nowoczesnych technologii.</li> <li>3. Nauczyciele powinni wiedzieć, w jaki sposób można wspierać uczniów w zdobywaniu i gromadzeniu informacji.</li> <li>4. Nauczyciele powinni realizować postulat uczenia się przez całe życie.</li> </ol>
Praca z innymi ludźmi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nauczyciele powinni rozwijać indywidualny potencjał każdego z uczniów.</li> <li>2. Nauczyciele powinni promować postawę tolerancji i otwartości na drugiego człowieka.</li> <li>3. Nauczyciele powinni znać zagadnienia dotyczące rozwoju człowieka.</li> <li>4. Nauczyciele powinni rozwijać swoje kompetencje i warsztat pracy przez współpracę z innymi nauczycielami.</li> </ol>
Praca w społeczeństwie i dla społeczeństwa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nauczyciele powinni przygotować uczniów do pełnienia funkcji obywateli Unii Europejskiej.</li> <li>2. Nauczyciele powinni promować ideę uczenia się przez całe życie, mobilność i współpracę w ramach Wspólnoty.</li> <li>3. Nauczyciele powinni kształtować postawę tolerancji i szacunku dla innych kultur.</li> <li>4. Nauczyciele powinni efektywnie współpracować z rodzicami, społecznością lokalną, partnerami, ośrodkami kształcenia nauczycieli.</li> </ol>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej* [w:] K. Sujak-Lesz (red.), *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, Oficyna Wydawnicza Atut, Wrocław 2008, s. 19–20.

**Konieczne wydaje się uwzględnienie powyższych postulatów wypracowanych przez Komisję Europejską w procesie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Rekomenduje się zatem poprzedzenie przygotowywania programów dosko-**

**nalenia zawodowego kadry pedagogicznej wnikliwą analizą postulatów Komisji Europejskiej w tym zakresie. Niezbędne wydaje się również ujednoczenie przepisów dotyczących doskonalenia zawodowego nauczycieli na gruncie Wspólnoty, dzięki czemu możliwe byłoby zbliżenie poziomu kształcenia zawodowego w krajach należących do Unii Europejskiej. Zalecenia Komisji Europejskiej w zakresie kształcenia ustawicznego kadry dydaktycznej umożliwią poprawę jakości edukacji zawodowej i tym samym pozytywnie wpłyną na jej popularyzację.**

Doskonalenie i doksztalcanie zawodowe nauczycieli może mieć następujące formy<sup>20</sup>:

1. studia magisterskie i licencjackie jako druga specjalność,
2. studia podyplomowe kwalifikacyjne,
3. studia podyplomowe doskonalące,
4. studia i kursy kwalifikacyjne do nauczania języków obcych,
5. kursy kwalifikacyjne,
6. kursy doskonalące,
7. konferencje,
8. warsztaty,
9. spotkania metodyczne oraz inne krótkie formy doskonalenia.

Może ono także zostać zrealizowane w ramach Wewnątrzszkolnego Doskonalenia Nauczycieli w postaci<sup>21</sup>:

1. konferencji samokształceniowych Rady Pedagogicznej;
2. obserwacji, np. lekcji otwartych;
3. hospitacji;

---

<sup>20</sup> E. Goźlińska, A. Kruszewski, op.cit.

<sup>21</sup> Ibidem.

4. dyskusji profesjonalnych;
5. uczestniczenia w kursach i konferencjach;
6. studiowania i przeglądu wydawnictw tematycznych (literatura, czasopisma, poradniki);
7. benchmarkingu, polegającego na poszukiwaniu najlepszych praktyk, innowacyjnych pomysłów i efektywnych procedur operacyjnych, prowadzącego do osiągnięcia jak najlepszych efektów kształcenia.

Pomimo dostępności wielu form kształcenia ustawicznego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu doskonalenie w tych grupach zawodowych jest wciąż niewystarczające. Jest to związane zarówno z brakiem odpowiedniej ilości środków finansowych, które mogłyby być przeznaczone na ten cel, jak i z brakiem zainteresowania doskonaleniem zawodowym ze strony nauczycieli i instruktorów. Barięą utrudniającą skuteczne doskonalenie zawodowe jest również niedostosowanie form i treści kształcenia do potrzeb grupy docelowej. **Ze względu na wskazane trudności dobrym rozwiązaniem jest przeprowadzanie przez dyrektorów szkół i innych placówek edukacyjnych systematycznych badań diagnostycznych dotyczących potrzeb w obszarze doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej. Lokalne władze powinny włączyć się w proces doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej poprzez udzielenie wsparcia finansowego. Inicjowanie działań związanych z doskonaleniem zawodowym kadry pedagogicznej jest zadaniem stojącym po stronie szkoły, dlatego tak ważne jest**

### **zaangażowanie w ten proces dyrektorów szkół oraz instytucji zajmujących się doskonaleniem zawodowym nauczycieli.**

Badania przeprowadzone w ramach opracowania raportu dotyczącego systemu edukacji zawodowej w Polsce wykazały, że do najpopularniejszych sposobów wspierania doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych należą:

1. szkolenia i kursy wewnętrzne,
2. przedstawianie kadrze dydaktycznej ofert kursów i szkoleń,
3. częściowe finansowanie kursów i szkoleń,
4. udostępnianie materiałów szkoleniowych i dydaktycznych<sup>22</sup>.

Małą popularnością cieszą się natomiast takie sposoby wspierania doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej jak udzielanie urlopów szkoleniowych i pełne finansowanie kursów i szkoleń<sup>23</sup>.

W poniższej tabeli zaprezentowano formy doskonalenia zawodowego wykorzystane przez nauczycieli pracujących w szkołach zawodowych i centrach kształcenia praktycznego w 2009 r.

**Tabela 4.** Formy doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych i CKP zrealizowane w 2009 r. (badanie przeprowadzone wśród dyrektorów szkół i CKP)

Formy	Szkoły zawodowe (%)	Centra kształcenia praktycznego (%)
szkolenia rad pedagogicznych	93	92
konferencje	91	87
warsztaty	84	72
kursy kwalifikujące	64	65

<sup>22</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011.

<sup>23</sup> *Ibidem*.

seminaria	60	68
wykłady	59	48
studia podyplomowe/MBA	58	49
kursy komputerowe	44	35
studia II stopnia	31	29
kursy językowe	29	11
inne	3	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, op.cit., s. 122.

Zaprezentowane rezultaty badań uwidaczniają luki w ofercie rozwijania kompetencji zawodowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu, związane szczególnie ze zdobywaniem i rozwijaniem umiejętności praktycznych w ramach staży i praktyk dla kadry pedagogicznej w przedsiębiorstwach. Konieczność zwrócenia uwagi na kompetencje praktyczne kadry dydaktycznej potwierdzają także rezultaty badań zaprezentowane w *Raporcie z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*. W świetle wyników tychże badań do form doskonalenia zawodowego uznanych przez nauczycieli przedmiotów zawodowych za potrzebne należą<sup>24</sup>:

1. praktyki w nowoczesnych przedsiębiorstwach dla kadry pedagogicznej;

<sup>24</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, s. 24.

2. współdziałanie z innymi placówkami edukacji zawodowej w kraju i za granicą;
3. wizyty studyjne kadry dydaktycznej w przedsiębiorstwach w kraju i za granicą;
4. konferencje przedmiotowo-metodyczne;
5. współpraca z instytucjami wspierającymi określone branże;
6. branżowe spotkania zawodowe, organizowane wspólnie z przedsiębiorcami.

**Uwzględniając powyższe rezultaty, zaleca się, aby dyrektorzy placówek kształcenia zawodowego, nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu podejmowali działania na rzecz nawiązywania oraz rozwijania współpracy z przedsiębiorstwami i instytucjami branżowymi, mającej na celu doskonalenie zawodowe kadry pedagogicznej, przede wszystkim w zakresie umiejętności praktycznych.**

Efektywny system doskonalenia zawodowego nauczycieli, uwzględniający współpracę z przedsiębiorcami, stanowi nieodłączną część nowoczesnego systemu edukacji zawodowej. Od kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w znacznym stopniu zależą kompetencje absolwentów szkół kształcących w zawodzie, dlatego tak ważne jest podejmowanie skutecznych działań na rzecz poprawy systemu doskonalenia kadry pedagogicznej.



## Rozdział 2.

### Branża przyrodnicza – możliwości edukacyjne i zawodowe

Branża przyrodnicza obejmuje zróżnicowane zawody związane z obszarem rolnictwa, leśnictwa i ochrony środowiska. Szczególnie ważne jest, aby oferta edukacyjna szkół kształcących w zawodach w branży przyrodniczej była dopasowana do potrzeb rynku pracy w danym regionie. Przygotowanie odpowiedniej oferty edukacyjnej wymaga wnikliwej analizy aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz prognoz jego rozwoju. Dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb kompetencyjnych pracodawców i wymagań określonego rynku pracy zwiększy szanse absolwentów placówek kształcenia zawodowego na zatrudnienie.

Możliwości zatrudnienia w określonym zawodzie należącym do branży przyrodniczej zależą od określonego regionu. W związku z ciągłym wzrostem zatrudnienia w sferze usługowej warto zwrócić uwagę na te zawody z branży przyrodniczej, które umożliwiają aktywność zawodową w tym obszarze<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> S. Cichoński i in., *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2013.

## 2.1. Kształcenie zawodowe w obszarze przyrodniczym

Do zawodów związanych z branżą przyrodniczą zalicza się profesje, które w klasyfikacji zawodów szkolnych, zawartej w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, zostały przyporządkowane do grupy zawodów obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska (R). W obszarze tym znajduje się dziewiętnaście zawodów, do których należą<sup>26</sup>:

1. technik geolog,
2. technik inżynierii środowiska i melioracji,
3. technik architektury krajobrazu,
4. technik hodowca koni,
5. technik ogrodnik,
6. technik pszczelarz,
7. technik rolnik,
8. technik rybactwa śródlądowego,
9. technik leśnik,
10. technik rybołówstwa morskiego,
11. technik weterynarii,
12. technik ochrony środowiska,
13. technik agrobiznesu,
14. florysta,
15. ogrodnik,

---

<sup>26</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2012 r., poz. 7).

16. pszczelarz,
17. rolnik,
18. rybak śródlądowy,
19. operator maszyn leśnych.

W ramach wymienionych zawodów określono dwadzieścia sześć kwalifikacji, z których w dwudziestu jeden przewiduje się możliwość kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Jedynie w dwóch zawodach – technik geolog i technik weterynarii – nie ma możliwości kształcenia w trakcie kursów kwalifikacyjnych.

W poniższej tabeli zaprezentowano zestawienie zawodów należących do obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska, wraz z wyodrębnionymi w ich ramach kwalifikacjami.

**Tabela 5.** Zawody należące do obszaru rolniczo-leśniczego z ochroną środowiska

Nazwa zawodu	Typy szkół ponadgimnazjalnych	Kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie	Możliwość prowadzenia kształcenia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych
technik geolog	technikum, szkoła policealna dwuletnia	R.25. Wykonywanie prac geologicznych	NIE
technik inżynierii środowiska i melioracji	technikum	K.1. Organizacja i prowadzenie robót związanych z budową obiektów inżynierii środowiska K.2. Organizacja i prowadzenie robót melioracyjnych	TAK TAK

technik architektury krajobrazu	technikum	K.1. Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu K.2. Organizacja prac związanych z budową oraz konserwacją obiektów małej architektury krajobrazu	TAK  TAK
technik hodowca koni	technikum	K.1. Organizowanie chowu i hodowli koni K.2. Szkolenie i użytkowanie koni	TAK TAK
technik ogrodnik	technikum	K.1. Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych K.2. Planowanie i organizacja prac ogrodniczych	TAK TAK
technik pszczelarz	technikum	K.1. Prowadzenie produkcji pszczelarskiej K.2. Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej i pszczelarskiej	TAK TAK
technik rolnik	technikum	K.1. Prowadzenie produkcji rolniczej K.2. Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	TAK TAK
technik rybactwa śródlądowego	technikum	K.1. Wykonywanie prac rybackich w akwakulturze K.2. Organizacja prac rybackich w akwakulturze	TAK TAK
technik leśnik	technikum	K.1. Ochrona i zagospodarowanie zasobów leśnych K.2. Użytkowanie zasobów leśnych	TAK TAK
technik rybołówstwa morskiego	technikum	K.1. Pełnienie wachty morskiej i portowej na statku rybackim	NIE

technik weterynarii	technikum, szkoła policealna dwuletnia	K.1. Prowadzenie chowu, hodowli i inseminacji zwierząt K.2. Wykonywanie czynności pomocniczych z zakresu usług weterynaryjnych K.3. Wykonywanie czynności pomocniczych z zakresu realizacji zadań inspekcji weterynaryjnej	NIE NIE NIE
technik ochrony środowiska	technikum	K.1. Ocena stanu środowiska K.2. Planowanie i realizacja zadań związanych z ochroną środowiska	TAK TAK
technik agrobiznesu	technikum	K.1. Prowadzenie produkcji rolniczej K.2. Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	TAK TAK
florysta	szkoła policealna roczna	K.1. Wykonywanie kompozycji florystycznych	TAK
ogrodnik	zasadnicza szkoła zawodowa	K.1. Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	TAK
pszczelarz	zasadnicza szkoła zawodowa	K.1. Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	TAK
rolnik	zasadnicza szkoła zawodowa	K.1. Prowadzenie produkcji rolniczej	TAK
rybak śródlądowy	zasadnicza szkoła zawodowa	K.1. Wykonywanie prac rybackich w akwakulturze	TAK
operator maszyn leśnych	zasadnicza szkoła zawodowa	K.1. Obsługa maszyn stosowanych do prac leśnych	TAK

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

Kształcenie się w danym zawodzie wymaga wyboru odpowiedniej szkoły ponadgimnazjalnej lub kwalifikacyjnego kursu zawodowego. W poniższej tabeli przedstawiono ofertę szkół i centrum kształcenia praktycznego w określonych obszarach zawodowych.

**Tabela 6.** Oferta edukacyjna szkół kształcących w zawodzie i CKP

Obszar zawodowy	Szkoły kształcące w zawodzie	CKP
gastronomia i produkcja spożywcza	43%	29%
mechaniczny	40%	89%
elektryczno-elektroniczny i teleinformatyczny	36%	72%
ekonomiczno-finansowo-biurowy	34%	22%
budownictwo, drogownictwo i instalacje budowlane	31%	56%
fryzjersko-kosmetyczny	19%	13%
<b>rolno-hodowlany</b>	<b>14%</b>	<b>16%</b>
turystyka i hotelarstwo	13%	13%
<b>leśnictwo, rybactwo i inżynieria środowiska</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>
transport i gospodarka magazynowa	7%	6%
włókienniczo-odzieżowy i skórzany	6%	13%
artystyczno-muzyczny	5%	2%
poligraficzno-drukarski i papierniczy	3%	3%
medyczno-społeczny oraz ochrony i bezpieczeństwa osób i mienia	3%	11%
górnictwo, hutnictwo i odlewnictwo	2%	12%
chemiczny, ceramiczny i szklarski	1%	2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, op.cit.

Jak wynika z danych przedstawionych powyżej, dostępność kształcenia zawodowego w obszarze przyrodniczym utrzymuje się na średnim poziomie. Ofertę edukacyjną związaną z branżą przyrodniczą

w podobnym stopniu posiadają szkoły kształcące w zawodzie i centrum kształcenia praktycznego.

## 2.2. Branża przyrodnicza a rynek pracy – perspektywy zawodowe

Określenie perspektyw kariery zawodowej w określonym zawodzie jest ważne przede wszystkim ze względu na wybór zawodu przez młode osoby rozpoczynające kształcenie zawodowe. W tej części przedstawiono podział zawodów związanych z branżą przyrodniczą na dwie grupy: grupę zawodów związaną z kształtowaniem środowiska oraz grupę zawodów związaną z uprawą roślin, chowem i hodowlą zwierząt. Określono także możliwości zatrudnienia w poszczególnych zawodach.

Do zawodów związanych z kształtowaniem środowiska należą następujące profesje<sup>27</sup>:

1. **operator maszyn leśnych** – możliwość zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych lasów państwowych, w lasach samorządów lokalnych oraz w organizacjach i przedsiębiorstwach specjalizujących się w ochronie lasów i gospodarce leśnej;
2. **technik architektury krajobrazu** – możliwość zatrudnienia w przedsiębiorstwach nadzorujących tereny zieleni, w pracowniach zajmujących się tworzeniem projektów terenów zieleni oraz w gminnych wydziałach architektury;

---

<sup>27</sup> D. Obidniak, A. Pfeiffer, M. Suliga, *Informator o zawodach szkolnictwa zawodowego*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.

3. **technik inżynierii środowiska i melioracji** – możliwość zatrudnienia w przedsiębiorstwach usługowych i wykonawczych, w firmach i jednostkach samorządu terytorialnego, które zajmują się gospodarką komunalną i przestrzenną, a także melioracją i zagospodarowaniem terenów zielonych, po uzyskaniu uprawnień budowlanych możliwe jest prowadzenie własnej działalności gospodarczej;
4. **technik leśnik** – możliwość zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych lasów państwowych, w lasach samorządów lokalnych, przedsiębiorstwach i organizacjach społeczno-gospodarczych, które zajmują się ochroną lasów i gospodarką leśną, możliwość prowadzenia własnej działalności gospodarczej świadczącej usługi na rzecz leśnictwa bądź łowiectwa, a także rozpowszechniania wiedzy przyrodniczo-leśnej;
5. **technik ochrony środowiska** – możliwość zatrudnienia w ośrodkach zajmujących się badaniami i kontrolą środowiska, w terenowych organach administracji państwowej w obszarze ochrony środowiska, w stacjach uzdatniania wody i oczyszczania ścieków, w miejskich przedsiębiorstwach wodociągów i kanalizacji, biurach projektów oraz w laboratoriach;
6. **technik geolog** – możliwość zatrudnienia w przedsiębiorstwach prowadzących prace geologiczne, hydrogeologiczne, geologiczno-poszukiwawcze, w przedsiębiorstwach wiertniczych i w kopalniach, a także w biurach projektów



oraz laboratoriach, które zajmują się badaniem budowy skał i minerałów, możliwość prowadzenia samodzielnego nadzoru prac po zdobyciu uprawnień (posiadanie kilkuletniego stażu pracy i zdanie egzaminu).

Grupa zawodów związanych z uprawą roślin, chowem i hodowlą zwierząt obejmuje następujące zawody<sup>28</sup>:

1. **ogrodnik i technik ogrodnik** – możliwość zatrudnienia w przedsiębiorstwach usługowych i produkcyjnych, które zajmują się uprawą warzyw, roślin ozdobnych i sadowniczych oraz konserwacją terenów zielonych, a także w gospodarstwach ekologicznych;
2. **pszczelarz i technik pszczelarz** – możliwość zatrudnienia w przedsiębiorstwach zajmujących się wytwarzaniem i przetwarzaniem miodu oraz innych produktów pszczelich, a także chowem i hodowlą pszczół;
3. **rolnik i technik rolnik** – możliwość prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego, agroturystycznego lub ekologicznego, możliwość zatrudnienia w rolniczych przedsiębiorstwach usługowych i produkcyjnych;
4. **rybak śródlądowy i technik rybactwa śródlądowego** – możliwość zatrudnienia na dużych statkach rybackich, możliwość prowadzenia prywatnej działalności na własnych jednostkach pływających;
5. **technik agrobiznesu** – możliwość zatrudnienia w przedsiębiorstwach produkcji bądź przetwórstwa żywności;

---

<sup>28</sup> Ibidem.

6. **technik hodowca koni** – możliwość zatrudnienia w przedsiębiorstwach zajmujących się chowem, hodowlą i użytkowaniem koni (stadniny, szkółki jeździeckie);
7. **technik rybołówstwa morskiego** – możliwość zatrudnienia na statkach rybackich dalekomorskich;
8. **technik weterynarii** – możliwość zatrudnienia w lecznicy dla zwierząt, a także na stanowiskach lokalnych inspektorów weterynarii oraz w stacjach sanitarno-epidemiologicznych;
9. **florysta** – możliwość zatrudnienia w firmach florystycznych, kwiaciarniach, firmach oferujących usługi z zakresu dekorowania wnętrz, organizacji imprez targowych i wystawienniczych, a także w hotelach.

Możliwości zatrudnienia w określonym zawodzie w branży przyrodniczej zależą przede wszystkim od potrzeb konkretnego rynku pracy. Wybór ścieżki zawodowej przez młodych ludzi powinien być uwarunkowany zarówno indywidualnymi zdolnościami i zainteresowaniami, jak i perspektywami zawodowymi w danym regionie. Warto zatem jeszcze przed rozpoczęciem kształcenia w określonym zawodzie zachęcać młodzież do poszukiwania informacji na temat kompetencji potrzebnych w danym zawodzie i możliwości zatrudnienia w nim na danym obszarze geograficznym. **Rekomenduje się organizowanie przez szkoły zawodowe i inne placówki kształcenia zawodowego spotkań dla młodzieży, w trakcie których przekazywane byłyby informacje dotyczące oferty edukacyjnej określonej placówki, wymagań konkretnych zawodów oraz perspektyw zawodowych. Takie spotkania stanowiłyby jednocześnie formę promowania kształcenia zawodowego.**

## Rozdział 3.

# Współpraca pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami w zakresie doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej

Współpraca pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorcami jest niezbędnym elementem unowocześnienia systemu kształcenia zawodowego – jest ona konieczna z perspektywy wymagań współczesnego rynku pracy. Współdziałanie szkół i przedsiębiorstw może przynieść korzyści obydwu stronom. W poniższej tabeli zaprezentowano potencjalne korzyści dla szkoły i przedsiębiorstwa wynikające z podejmowania wspólnych działań.

**Tabela 7.** Współpraca „szkoła – przedsiębiorstwo” – korzyści

Szkoła	Przedsiębiorstwo
<ol style="list-style-type: none"><li>1. realizacja praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy;</li><li>2. wprowadzenie innowacyjnych programów nauczania i realizacja modułowych programów kształcenia;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. realizacja programu praktycznej nauki zawodu przy zastosowaniu materiałów i technologii przedsiębiorstwa;</li><li>2. reklama produktów i usług poprzez upowszechnienie wśród uczniów (potencjalnej kadry pracowniczej) stosowania własnej technologii;</li></ol>

<p>3. wyposażenie szkoły w specjalistyczny sprzęt, materiały i pomoce dydaktyczne;</p> <p>4. możliwość zdobywania certyfikatów honorowanych na rynku pracy;</p> <p>5. zwiększenie szans na zatrudnienie absolwentów.</p>	<p>3. pozyskanie dobrze wykwalifikowanych pracowników – absolwentów szkoły, którzy znają technologie i materiały, wykorzystywane w danym przedsiębiorstwie.</p>
--	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie: E.M. Nyga, *Inny wymiar kształcenia młodego pokolenia*, op.cit.

Za nawiązanie kontaktu między placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorcami odpowiedzialna jest szkoła. Badania wykazały, że 90% przedstawicieli placówek kształcenia zawodowego deklaruje podejmowanie inicjatywy w zakresie organizowania praktyk dla uczniów. Propozycję współpracy składa szkołom 3,3% przedsiębiorców<sup>29</sup>. **Z tej perspektywy niezbędne jest zwiększenie zaangażowania przedsiębiorców we współpracę z placówkami kształcenia zawodowego zarówno w zakresie organizowania praktyk dla uczniów, jak i przekazywania informacji dotyczących potrzeb kompetencyjnych<sup>30</sup>.**

Badanie przeprowadzone wśród przedsiębiorców metodą wywiadów telefonicznych CATI wykazało, że do najpopularniejszych form współpracy placówek kształcenia zawodowego i przedsiębiorstw należą<sup>31</sup>:

<sup>29</sup> *Współpraca firm z sektorem edukacji, PKPP Lewiatan, KPMG, Warszawa 2010.*

<sup>30</sup> *Raport końcowy w ramach badania: ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, Warszawa 2010.*

<sup>31</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2010.*

1. zajęcia praktyczne dla uczniów – 63%;
2. praktyki zawodowe dla uczniów – 60%;
3. sponsorowanie szkół – 50%;
4. kształcenie zawodowe, które obejmuje zajęcia praktyczne i teoretyczne, w tym specjalizujące – 48%.

Do najmniej powszechnych form (mniej niż 5%) współdziałania szkół zawodowych i przedsiębiorstw należą<sup>32</sup>:

1. umowa partnerska ze szkołą zawodową, np. umowa o współpracy, umowa barterowa;
2. współorganizowanie wycieczek dydaktycznych dla uczniów;
3. współorganizowanie wycieczek dydaktycznych dla nauczycieli;
4. patronat nad szkołą/centrum kształcenia praktycznego lub pracownią;
5. finansowanie stypendiów dla uczniów;
6. opracowanie programów nauczania we współpracy z kadrą dydaktyczną szkoły/centrum kształcenia praktycznego;
7. szkolenia dla nauczycieli przy współpracy ze szkołą / centrum kształcenia praktycznego;
8. realizacja projektów z wykorzystaniem funduszy UE dotycząca współpracy szkół z pracodawcami;
9. organizowanie olimpiad i konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych.

Jak można zauważyć, najczęstsze formy współpracy pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami dotyczą

---

<sup>32</sup> Ibidem.

procesu edukacyjnego uczniów; współpraca ta rzadko dotyczy doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Do najczęściej spotykanych sposobów współdziałania nauczycieli kształcenia zawodowego zalicza się: nadzorowanie uczniów, wymianę doświadczeń i konsultacje, dostosowanie programu praktycznych zajęć lub praktyk dla uczniów do określonego profilu przedsiębiorstwa oraz prowadzenie praktycznej nauki zawodu w zakładzie pracy. Podnoszenie własnych kompetencji zawodowych poprzez kontakty z przedsiębiorstwami jest realizowane przez niewielką grupę nauczycieli<sup>33</sup>. **Gdy weźmie się pod uwagę przytoczone rezultaty badań, rekomendowanym rozwiązaniem będzie zaktywizowanie działań dyrekcji szkół i placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów w zakresie nawiązywania i rozwijania współpracy szkoła – przedsiębiorstwo, mającej na celu doskonalenie zawodowe kadry pedagogicznej. Niezbędne jest opracowanie i wdrożenie programu praktyk lub stażu dla nauczycieli i instruktorów i umożliwienie im tym samym ustawicznego aktualizowania wiedzy, rozwijania zawodowych kompetencji oraz umiejętności praktycznych. Przed nauczycielami przedmiotów zawodowych oraz instruktorami praktycznej nauki zawodu, będącymi realizatorami idei ustawicznego kształcenia się, stoi zadanie nawiązywania i podtrzymywania kontaktów z przedsiębiorcami w celu rozwijania własnych kompetencji zawodowych.**

Współpraca pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego i przedsiębiorcami, zarówno w zakresie procesu dydaktycznego, jak

---

<sup>33</sup> Ibidem.

i w zakresie doskonalenia kadry pedagogicznej, jest ograniczana przez wiele różnorodnych barier. Poniższe zestawienie zawiera najczęściej występujące trudności po stronie pracodawców<sup>34</sup>:

1. *krótkofalowe myślenie przedsiębiorców nastawione na przetrwanie i zabezpieczenie bieżącej działalności firmy;*
2. *niska świadomość na temat długofalowych korzyści dla pracodawcy, płynących z myślenia o kompetencjach pracowników w przedsiębiorstwie w dłuższej perspektywie;*
3. *czynnik finansowy: zbyt małe nakłady przeznaczane przez firmy na współpracę;*
4. *zbyt mała wiedza na temat korzyści ze współpracy ze szkołami zawodowymi, która jest jedną z metod zapobiegania niedoborowi wykwalifikowanych pracowników;*
5. *brak wzorców udziału przedsiębiorstw w dyskusji na temat potrzeby współpracy szkół z pracodawcami;*
6. *mała motywacja przedsiębiorców do aktywnego udziału w dyskusji o kwalifikacjach/kompetencjach;*
7. *niski poziom społecznej odpowiedzialności biznesu;*
8. *brak jednostki regionalnej pośredniczącej w inicjowaniu, nawiązywaniu, wdrażaniu i koordynowaniu współpracy szkół z pracodawcami;*
9. *skomplikowane i długotrwałe procedury, które towarzyszą nawiązaniu współpracy, biurokracja (zarówno w firmach, jak i szkołach);*

---

<sup>34</sup> Cyt. za: P. Zaręba i in., *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami – przykładowe rozwiązania*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.

10. *kwestie organizacyjne po stronie pracodawcy, m.in. brak odpowiedniej struktury, miejsca, jednostki lub osoby odpowiedzialnej za kwestię współpracy z uczelniami lub szkołami średnimi; brak odpowiednich warunków do organizacji praktyk;*
11. *nieadekwatna do potrzeb przedsiębiorstw oferta edukacyjna, która zniechęca je do podejmowania współpracy ze szkołami (duża część firm skarży się na brak szkół w rejonie kształcących w interesujących firmę zawodach); jednakże nie podejmują one działań związanych z kształtowaniem tej oferty;*
12. *niewiedza dotycząca możliwości brania udziału w opracowywaniu programów nauczania;*
13. *zastrzeżenia co do postawy i wiedzy nauczycieli; m.in. w opinii pracodawców nie wykazują oni zainteresowania praktyczną nauką zawodu, nie są na bieżąco, nie śledzą trendów, nie są zainteresowani uzupełnianiem wiedzy, a czasem nawet nawiązaniem współpracy z pracodawcami;*
14. *trudności z dostosowaniem programu kształcenia praktycznego do faktycznych możliwości danego pracodawcy;*
15. *brak gratyfikacji zachęcających pracodawców do większego zaangażowania się w proces kształcenia zawodowego;*
16. *najważniejszymi barierami we współpracy ze szkołami w zakresie tworzenia i realizacji programów nauczania, deklarowanymi przez pracodawców, były: brak zainteresowania ze strony szkół (25%), brak czasu na tego typu*



*działania (15,5%), zbyt mała liczba kadry (14%), brak korzyści z takiej działalności (13,5%), niewystarczająca wiedza w tym zakresie (9%), inne (5%).*

Pomimo wskazanych barier przedstawiciele przedsiębiorstw wykazują postawę otwartą na współpracę ze szkołami kształcącymi w zawodzie, do potencjalnych form współdziałania zaliczając<sup>35</sup>:

1. praktyki zawodowe (83%),
2. zajęcia praktyczne (79%),
3. realizację projektów z wykorzystaniem funduszy UE dotyczącą współpracy szkół z pracodawcami (77%),
4. szkolenia dla uczniów przy współpracy ze szkołą / centrum kształcenia praktycznego (76%),
5. umowę partnerską ze szkołą zawodową (72%),
6. kształcenie zawodowe obejmujące zajęcia teoretyczne i praktyczne (51%),
7. dostarczanie materiałów/surowców do praktycznej nauki zawodu (44%),
8. doposażenie bazy szkolnej w materiały dydaktyczne (40%),
9. opracowywanie programów nauczania we współpracy z kadrami dydaktycznymi szkoły / centrum kształcenia praktycznego (39%),
10. dostarczanie wyposażenia pracowni (39%),
11. sponsorowanie szkół (36%),

---

<sup>35</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI, op.cit.*

12. organizację konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych (34%),
13. szkolenia dla nauczycieli przy współpracy ze szkołą / centrum kształcenia praktycznego (34%),
14. współorganizowanie wycieczek dydaktycznych dla uczniów (31%),
15. patronat nad szkołą / centrum kształcenia praktycznego lub pracownią (31%).

**Rekomendowanym działaniem jest zatem wykorzystanie potencjału rozwojowego współpracy między placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorstwami, szczególnie w obszarze doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej. Zaleca się, aby dyrektorzy szkół i przedstawiciele placówek odpowiedzialnych za doskonalenie zawodowe kadry dydaktycznej wykazywali inicjatywę w zakresie wykorzystywania możliwości współpracy w rozwijaniu kompetencji kadry dydaktycznej.**

Wykorzystywanie różnorodnych form współpracy „szkoła – przedsiębiorstwo” w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu jest ważne przy specyficze kształcenia na potrzeby branży przyrodniczej, w której zbliżenie do rzeczywistych warunków pracy stanowi kluczowe zadanie edukacyjne.

### 3.1. Znaczenie współpracy „szkoła – przedsiębiorstwo” dla doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w obszarze przyrodniczym

Kształcenie w zawodach należących do obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska wymaga szczególnego zwrócenia uwagi na umiejętności praktyczne. Z tego względu ważne jest, aby nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu aktywnie uczestniczyli w programach doskonalenia zawodowego, wykorzystujących takie formy jak<sup>36</sup>:

1. **staże / praktyki zawodowe**, umożliwiające uzupełnienie posiadanej wiedzy i zdobycie nowych doświadczeń;
2. **spotkania branżowe**, których uczestnikami są przedstawiciele szkół i przedsiębiorstw, pozwalające na nawiązanie współpracy, a także na wypracowanie wspólnych stanowisk dotyczących aktualnej problematyki branżowej;
3. **specjalistyczne szkolenia oraz kursy zawodowe** dla pedagogów.

Uczestniczenie w programach doskonalenia zawodowego opartych na współpracy z pracodawcami stanowi dla kadry pedagogicznej kształcącej na potrzeby branży przyrodniczej możliwość wzbogacania jej kompetencji, rozwijania umiejętności oraz zapoznania się przez nią z nowoczesnymi sprzętami, narzędziami i technologiami wykorzystywanymi w określonych zakładach pracy. Tym sa-

---

<sup>36</sup> P. Zaręba i in., *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami – przykładowe rozwiązania*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.

mym wiedza przekazywana uczniom w czasie zajęć szkolnych będzie silnie powiązana z realnymi warunkami pracy, a także będzie uwzględniała nowinki techniczne i technologiczne wykorzystywane w określonych zawodach należących do branży przyrodniczej.

Kontakty nauczycieli i instruktorów z przedsiębiorcami nawiązane w trakcie programów doskonalenia mogą zostać wykorzystane również po zakończeniu wspólnego projektu, poprzez wymianę informacji i doświadczeń czy organizowanie praktyk i lekcji pokazowych dla uczniów.

Efektywna współpraca pomiędzy placówkami kształcenia zawodowego a przedsiębiorcami reprezentującymi branżę przyrodniczą w zakresie doskonalenia praktycznych umiejętności kadry dydaktycznej przyniesie korzyści zarówno szkołom kształcącym w zawodzie (poprzez zwiększenie jakości kształcenia), jak i pracodawcom (poprzez możliwość wpływania na kompetencje przyszłej kadry pracowniczej).

### **3.2. Programy doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach – opracowanie i realizacja**

Doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakresie umiejętności praktycznych może przyjąć formę praktyk w przedsiębiorstwach, poprzedzonych warsztatami szkoleniowymi. Przygotowując program doskonalenia zawodowego, należy mieć na uwadze elementarne zasa-

dy dotyczące uczenia się dorosłych, do których należą następujące reguły<sup>37</sup>:

1. ważne jest określenie celu nauki,
2. istotne jest wykorzystanie doświadczenia w procesie zdobywania wiedzy i umiejętności,
3. ważne jest podejście do uczenia się jak do rozwiązywania problemów,
4. ważne jest uświadomienie wartości pozyskiwanych ze zdobywanej wiedzy.

Przygotowanie i zrealizowanie warsztatów szkoleniowych dla kadry pedagogicznej jest przedsięwzięciem wymagającym mniejszej aktywności niż w przypadku praktyk, jednak powinno być równie przemyślane i dobrze zorganizowane. Warsztaty szkoleniowe powinny umożliwiać uczestnikom zdobycie wiedzy teoretycznej dotyczącej innowacji wykorzystywanych w danym zawodzie, którą następnie będą mogli wykorzystać w czasie praktyk w przedsiębiorstwach. **Rekomenduje się, aby trenerzy przeprowadzający warsztaty byli wykładowcami uczelni wyższych, którzy posiadają specjalistyczną wiedzę i, tak jak odbiorcy, są nauczycielami.** Dzięki postrzeganiu trenera jako osoby wywodzącej się z podobnego środowiska zawodowego uczenie się będzie bardziej skuteczne<sup>38</sup>. **Konieczne jest tym samym nawiązanie współpracy pomiędzy szkołami i placówkami zajmującymi się doskonaleniem nauczycieli i instruktorów a uczelniami wyższymi.**

<sup>37</sup> R. Neczaj, K. Turek, *Organizacja procesu dydaktycznego szkoleń*, [www.fundacja.edu.pl/organizacja/\\_referaty/43.pdf](http://www.fundacja.edu.pl/organizacja/_referaty/43.pdf) [data dostępu: 17.11.2013].

<sup>38</sup> K. Pierścieniak, *Specyfika uczenia się dorosłych* [w:] *Poradnik edukatora*, M. Owczarz (red.), CODN, Warszawa 2005.

Treści przekazywane w czasie warsztatów szkoleniowych powinny być powiązane z pracą zawodową odbiorców. **Zaleca się zatem, aby w czasie warsztatów w jak największym stopniu trener odwoływał się do doświadczeń nauczycieli i instruktorów.**

Istotny aspektem przeprowadzenia warsztatów szkoleniowych są również kwestie organizacyjne i formalne. **Efektywnemu uczeniu się sprzyjają niewielkie grupy szkoleniowe, a także wykorzystywanie w trakcie szkolenia nowoczesnych metod i technik przekazywania wiedzy, takich jak metody audiowizualne czy metody aktywizujące. Ważne jest również zadbanie o przestrzeń umożliwiającą dialog trenera i słuchaczy<sup>39</sup>.**

Wsparciem merytorycznym warsztatów są publikacje udostępnione uczestnikom, związane z tematyką warsztatów. Poradniki, skrypty czy podręczniki mogą być wykorzystane zarówno w czasie warsztatów, jak i w codziennej pracy zawodowej. **Rekomenduje się, aby materiały dydaktyczne były udostępniane nauczycielom i instruktorom bezpłatnie. Za ich opracowanie powinna być odpowiedzialna instytucja zajmująca się organizacją doskonalenia zawodowego. Środki finansowe na ich przygotowanie i udostępnienie można uzyskać w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego<sup>40</sup>.**

Przeanalizowanie opracowanych i zrealizowanych programów praktyk w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodo-

---

<sup>39</sup> M. Wysocka, *Rekomendacje z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania opracowane w ramach projektu: „Doskonały praktyk”*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o., Łódź.

<sup>40</sup> Ibidem.

wych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, a także zapoznanie się z rezultatami wypracowanymi w ich trakcie, umożliwi zwrócenie uwagi na najistotniejsze aspekty związane z przygotowaniem i wdrożeniem programu praktyk dla nauczycieli i instruktorów oraz sformułowanie zaleceń w tym zakresie<sup>41</sup>.

Opracowanie programu praktyk w przedsiębiorstwach dla nauczycieli i instruktorów powinno rozpocząć się od analizy potrzeb kadry pedagogicznej w zakresie rozwijania konkretnych umiejętności zawodowych. Dopasowanie oferty doskonalenia zawodowego do oczekiwań dydaktyków pozytywnie wpłynie na ich motywację do podjęcia działań na rzecz własnego rozwoju zawodowego. **Dobrym rozwiązaniem jest poprzedzenie przygotowania programu praktyk badaniami diagnostycznymi, które umożliwią zidentyfikowanie potrzeb i oczekiwań kadry dydaktycznej. Wyniki badań powinny zostać uwzględnione w zaproponowanym programie praktyk w przedsiębiorstwach. Przeprowadzenie badań powinno być zadaniem dyrektora szkoły.**

Przeprowadzenie praktyk w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu wymaga nawiązania współpracy z odpowiednimi zakładami pracy. Jak zostało wspomniane, w 90% przypadków to przedstawiciele szkół

---

<sup>41</sup> Zob. M. Wysocka, op.cit.; publikacje opracowane w ramach projektu „Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach – efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego”, [www.dobrynauczyciel.com.pl/materiały](http://www.dobrynauczyciel.com.pl/materiały) [data dostępu: 09.11.2013]; B. Kowalczyk, B. Socha, *Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o., Łódź 2012.

wychodzą z propozycją współpracy. **Aby zachęcić pracodawców do zaangażowania w działania wspierające zarówno rozwój umiejętności praktycznych uczniów, jak i doskonalenie zawodowe nauczycieli i instruktorów, rekomenduje się przeprowadzenie akcji promocyjnej i informacyjnej. W czasie takich akcji szkoły powinny przekonać przedsiębiorców, że współpraca w zakresie rozwijania umiejętności uczniów i kadry pedagogicznej stanowi inwestycję w przyszłe kadry pracownicze. Sposobami promocji współpracy „szkoła – przedsiębiorstwo” mogą być:**

1. **zorganizowanie spotkania, w którym udział wzięliby lokalni przedsiębiorcy i przedstawiciele szkoły;**
2. **promowanie współpracy za pośrednictwem internetu – założenie i prowadzenie szkolnego portalu internetowego.**

Istotnym aspektem przygotowania programu praktyk w przedsiębiorstwie dla nauczycieli i instruktorów jest wybranie właściwego zakładu pracy. **Zrealizowanie celów praktyk dla kadry pedagogicznej będzie możliwe, gdy te będą się odbywały w rozwijających się przedsiębiorstwach, które są wyposażone w nowoczesny sprzęt i technologie stosowane w określonym zawodzie.** W czasie praktyk nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni mieć możliwość zapoznania się zarówno z nowoczesnym sprzętem i technologiami, jak i z obowiązkami pracowników zajmujących różne stanowiska. Ważny jest także rynek, na którym funkcjonuje określone przedsiębiorstwo. Dla realizacji praktyk zawodowych zaleca się, aby był on silnie konkurencyjny.



Odnalezienie i wybór odpowiedniego przedsiębiorstwa do realizacji praktyk dla nauczycieli i instruktorów często stanowi trudność. **Z tego powodu szkoły kształcące w zawodzie oraz ośrodki doskonalenia zawodowego powinny mieć możliwość dostępu do bazy danych, w której znajdują się informacje dotyczące przedsiębiorstw i instytucji zaangażowanych w organizację praktyk. W takiej bazie danych powinny się również znajdować informacje zwrotne zebrane po zakończeniu praktyk. Baza danych powinna mieć formę elektroniczną, np. strony internetowej, co umożliwi osobom zainteresowanym nieograniczony i natychmiastowy dostęp, a twórcom – sprawne jej aktualizowanie. Stworzenie bazy danych pracodawców chcących podjąć się realizacji praktyk zawodowych dla uczniów lub/i kadry pedagogicznej powinno należeć do obowiązków władz wojewódzkich.**

Wybór odpowiedniego przedsiębiorstwa, w którym zostaną zrealizowane praktyki, jest ważny z perspektywy zadań stojących przed pracodawcami chcącymi zaangażować się we wspieranie rozwoju uczniów, nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Wśród tych zadań znajdują się<sup>42</sup>:

1. zapoznanie się z opracowanym programem szkolenia, stażu bądź praktyk;
2. zapewnienie warunków, które umożliwiają realizację praktyk, szkolenia lub stażu, z uwzględnieniem warunków organizacyjno-finansowych;

---

<sup>42</sup> B. Kalinowska, *Zarządzanie efektami szkoleń* [w:] *Poradnik edukatora*, M. Owczarz (red.), CODN, Warszawa 2005.

3. określenie formalnych zasad realizacji praktyk, szkolenia lub stażu;
4. wskazanie przydatności określonych działań zaplanowanych w ramach programu praktyk;
5. systematyczne monitorowanie działań podejmowanych przez praktykantów lub stażystów oraz ich ewaluacja;
6. udzielanie wsparcia i pomocy, okazywanie zainteresowania w sytuacjach problemowych;
7. przekazywanie rad i wskazówek związanych z działaniami podejmowanymi w czasie praktyk lub szkolenia i z późniejszym wykorzystaniem ich rezultatów;
8. określenie możliwości systematycznej współpracy.

**Gdy uwzględni się powyższe zadania skierowane do pracodawców, rekomendowanym działaniem staje się ustalenie przed rozpoczęciem praktyk, stażu bądź szkolenia oczekiwań zarówno szkoły, jak i przedsiębiorstwa w zakresie warunków realizacji przedsięwzięcia, jego przebiegu oraz efektów. Istotnym elementem jest wskazanie możliwości współpracy po zakończeniu obecnego przedsięwzięcia. Systematyczne kontakty z pracodawcami, także poza ramami praktyk czy szkoleń (np. poprzez wymianę doświadczeń za pomocą internetu, organizowanie spotkań branżowych, przekazywanie szkołom materiałów informacyjnych na temat nowoczesnych rozwiązań technicznych i technologicznych wdrażanych w przedsiębiorstwie), umożliwią ciągle zwiększanie kompetencji zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych i in-**

**struktorów praktycznej nauki zawodu i tym samym podniosą jakość kształcenia zawodowego.**

Zaangażowanie w opracowanie programu praktyk w przedsiębiorstwie powinny wykazać obydwie strony, czyli zarówno przedstawiciele placówki kształcenia zawodowego (w tym nauczyciele i instruktorzy, stanowiący grupę docelową), jak i przedstawiciele przedsiębiorstw, w których praktyki zostaną zrealizowane. Dzięki temu program praktyk będzie dopasowany do oczekiwań grupy docelowej i do potrzeb oraz możliwości konkretnego przedsiębiorstwa działającego w określonej branży. Program praktyk powinien być również dostosowany do podstawy programowej kształcenia w określonym zawodzie. Pozwoli to nauczycielom przedmiotów zawodowych i instruktorom praktycznej nauki zawodu zaktualizować wiedzę i rozwijać umiejętności, które będą przydatne w pracy dydaktycznej z uczniami. **Aby mogły zostać spełnione powyższe warunki, konieczne jest zorganizowanie spotkania grupy docelowej z osobą lub osobami zajmującymi się przygotowaniem programu praktyk. Zadaniem przedsiębiorców powinno być zaopiniowanie opracowanego programu i zaproponowanie ewentualnych modyfikacji.** Takie działania umożliwią osiągnięcie założonych celów.

**Przy projektowaniu programu praktyk w zakresie treści przekazywanych w czasie ich trwania niezbędne jest uwzględnienie następującej tematyki:**

1. **struktura organizacyjna zakładu pracy;**
2. **profil działalności przedsiębiorstwa;**
3. **normy jakościowe obowiązujące w zakładzie pracy;**

4. **oferta usługowa przedsiębiorstwa;**
5. **nowoczesne rozwiązania techniczne i technologiczne wykorzystywane w przedsiębiorstwie;**
6. **przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska;**
7. **podnoszenie kompetencji zawodowych;**
8. **tajemnica zawodowa, etyka i kultura zawodowa.**

Planując treści zawarte w programie praktyk, warto **podzielić bloki tematyczne na mniejsze jednostki, biorąc pod uwagę zbieżność tematyczną**. Pozwoli to na dokładniejsze przyswojenie wiedzy i rozwijanie umiejętności oraz ich zsyntetyzowanie.

Należy jeszcze raz podkreślić, że nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu, uczestnicząc w ustalaniu formy i treści praktyk, zwiększą swoje zaangażowanie w ich realizację. Dlatego tak ważna jest współpraca grupy docelowej z twórcami programu praktyk oraz z przedsiębiorcami.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu powinno obejmować naukę języków obcych, zagadnienia związane z zarządzaniem czasem oraz z wykorzystywaniem nowoczesnych technologii informatycznych. Wskazane umiejętności są ważne dla wielu zawodów z obszaru przyrodniczego, warto więc uwzględnić je w ofercie doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów kształcących na potrzeby tej branży.

Ważnym elementem praktyk w zakładzie pracy jest wyznaczenie opiekuna praktyk, którego zadaniem będzie wdrożenie praktykanta

w pracę przedsiębiorstwa, czuwanie nad realizacją programu praktyk, monitorowanie działań podejmowanych przez praktykanta oraz udzielanie mu wsparcia i wskazówek. Osoba pełniąca funkcję opiekuna praktykanta powinna<sup>43</sup>:

1. poznać program praktyk oraz mieć możliwość wprowadzenia do niego modyfikacji;
2. poznać umiejętności nauczyciela lub instruktora odbywającego praktykę, w oparciu o test kompetencji przeprowadzony przed rozpoczęciem praktyk;
3. być doskonale zorientowana w funkcjonowaniu danego przedsiębiorstwa;
4. poznać oczekiwania nauczyciela bądź instruktora odbywającego praktykę i uwzględniać je w trakcie ich trwania;
5. posiadać wiedzę dotyczącą zasad i metod pracy z osobami dorosłymi.

**Gdy weźmie się pod uwagę powyższe postulaty, niezbędne wydaje się przeszkolenie osoby pełniącej funkcję opiekuna praktykanta przez przedstawiciela wybranego ośrodka doskonalenia nauczycieli – przede wszystkim w zakresie zasad oraz metod pracy z osobami dorosłymi. Szkolenie dla opiekunów powinno zostać zrealizowane w godzinach jego pracy. W budżet praktyk powinien zostać wliczony koszt takiego szkolenia.**

**Program praktyk dla nauczycieli i instruktorów powinien uwzględniać możliwość wykorzystania dotychczasowej i nowej, zdobytej w trakcie praktyk wiedzy do rozwiązywania praktycz-**

---

<sup>43</sup> M. Wysocka, *Rekomendacje...*, op.cit.

**nych zadań, zgodnie z wymaganiami pracodawców i wsparciem z ich strony. Dobrym rozwiązaniem byłoby wykorzystanie metody projektu, polegającej na zrealizowaniu określonego zadania na podstawie wcześniej ustalonych założeń dotyczących danego zagadnienia, postawionych celów, wyznaczonych terminów realizacji i kryteriów ewaluacji. Realizacja zadania metodą projektu uwzględnia przejście przez kolejne etapy rozwiązywania problemów, czyli: rozpoznanie i określenie, zgromadzenie informacji, określenie potencjalnych rozwiązań, porównanie możliwości rozwiązania i ich ocenę, wybór jednego z rozwiązań, a następnie jego wdrożenie i na końcu ocenę rezultatów i ewentualną modyfikację zastosowanego rozwiązania. Metoda projektu i związane z nią etapy rozwiązywania problemów stanowią nieodłączną część procesu dydaktycznego uczniów w nowoczesnym kształceniu zawodowym, wykorzystywaną także w późniejszej pracy zawodowej<sup>44</sup>. W związku z tym szczególnie ważne jest, aby nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu mieli możliwość samodzielnego zrealizowania zadania metodą projektu. Ukończone zadanie powinno zostać ocenione przez opiekuna praktyk według wcześniej ustalonych, precyzyjnych kryteriów, w których uwzględniono jakość wykonanego zadania, zaangażowanie nauczyciela lub instruktora i efektywność jego pracy. Podczas realizacji zadania nauczyciel lub instruktor odbywający praktyki powinien mieć**

---

<sup>44</sup> M. Machnik, *Jak ułatwić sobie pracę – czyli co może pomóc we wdrażaniu modułowych programów nauczania*, [w:] M. Wójcik (red.), *Kształcenie zawodowe i modułowe oraz partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy i przedsiębiorczości*, tom 1: *Poradnik*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.

**dostęp do potrzebnych narzędzi, sprzętów, programów komputerowych i informacji. Opiekun praktyk w przypadku wątpliwości lub problemów powinien udzielić niezbędnych wskazówek i wsparcia. Rekomenduje się udzielenie nauczycielowi bądź instruktorowi konstruktywnej informacji zwrotnej dotyczącej sposobu wykonania zadania i jego rezultatów. Taka informacja powinna uwzględniać zarówno słabe, jak i mocne elementy jego pracy. Wskaże to praktykantowi kierunek dalszego rozwijania swoich umiejętności zawodowych.**

Stworzenie programu praktyk w przedsiębiorstwach dla kadry pedagogicznej wymaga również określenia liczebności grupy uczestniczącej w praktykach oraz czasu odbywania praktyki. **Ważne jest, aby liczba osób odbywających praktyki była dopasowana do możliwości organizacyjnych określonego przedsiębiorstwa.** Należy pamiętać również o dopasowaniu przebiegu praktyk do indywidualnych potrzeb i możliwości praktykanta, a także o wartości pracy w grupie. **Program praktyk powinien uwzględniać zarówno indywidualizację procesu doskonalenia, jak i wykorzystanie współpracy.**

**W odniesieniu do czasu odbywania praktyk przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu rekomenduje się, aby odbywały się one w trakcie roku szkolnego. Nauczyciele i instruktorzy uczestniczący w praktykach byłiby wówczas zwolnieni z obowiązków szkolnych. Umożliwiłoby to praktykantom dostosowanie się do trybu pracy obowiązującego w danym przedsiębiorstwie i tym samym dokładne zapoznanie się**

**z jego funkcjonowaniem. Niezbędne jest wcześniejsze ustalenie z pracodawcą terminu realizacji praktyk.**

Współpraca pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwem w zakresie organizacji praktyk wymaga właściwego przepływu informacji. Dotyczy to czasu odbywania praktyk oraz czasu dalszego współdziałania. **Aby przepływ informacji był sprawny, zaleca się założenie forum internetowego, z którego mogliby korzystać pracownicy przedsiębiorstw i kadra dydaktyczna. Korzystne byłoby również organizowanie regularnych spotkań, w których uczestniczyliby nauczyciele, instruktorzy, pracownicy przedsiębiorstw oraz uczniowie. Systematyczny kontakt pomiędzy szkołą a zakładami pracy umożliwi wymianę doświadczeń, wypracowanych w trakcie praktyk rozwiązań i pomysłów dotyczących innych wspólnych działań.**

Opracowanie i wdrożenie programu praktyk w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących na potrzeby branży przyrodniczej stanowi niezbędny element systemu doskonalenia zawodowego wskazanej grupy docelowej. Praktyki w przedsiębiorstwach, w których uczestniczy kadra pedagogiczna, są skutecznym sposobem zbliżania się kształcenia zawodowego do rynku pracy. Zbliżenie tych dwóch obszarów – systemu edukacji zawodowej i rynku pracy – stanowi kluczowe zadanie, które realizowane jest przez polskie szkolnictwo zawodowe.



## Rozdział 4.

### Analiza jakościowa danych empirycznych

Kreowanie nowoczesnego szkolnictwa zawodowego w Polsce wymaga podejmowania skutecznych działań na rzecz aktualizowania wiedzy i nabywania kompetencji przez kadrę dydaktyczną tego rodzaju instytucji. Zamyśl ten towarzyszył organizatorom projektu „Praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach”, którego założeniem było wypracowanie rozwiązań w zakresie organizowania staży dla wspomnianej grupy docelowej, usprawniających przebieg oraz podnoszących efektywność tychże staży.

W niniejszym rozdziale zostały zaprezentowane podstawowe informacje na temat projektu „Praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach”, które stanowią punkt wyjścia do dokonania analizy jakościowej danych empirycznych, na podstawie której sformułowano propozycje efektywnych rozwiązań do zastosowania podczas dalszych działań z zakresu doskonalenia wiedzy i umiejętności

nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

#### **4.1. Założenia i cele projektu „Praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach”**

Szybki postęp technologiczny sprawia, że istotnym wyznacznikiem jakości kształcenia zawodowego jest poziom kwalifikacji kadry dydaktycznej. Takie okoliczności sprawiają, że niezbędnym warunkiem wykonywania pracy nauczycieli staje się nieustanne kształcenie oraz aktualizowanie posiadanej wiedzy w zakresie funkcjonowania przedsiębiorstw i organizacji, w których mają znaleźć zatrudnienie absolwenci szkół zawodowych.

W odpowiedzi na zaistniałe potrzeby powstała idea projektu, który umożliwiłby podniesienie jakości kształcenia nauczycieli poprzez praktyczne doskonalenie ich kwalifikacji powiązanych ściśle z kierunkami ich nauczania, a szczególnie tymi, które mają kluczowe znaczenie dla rozwoju regionalnego w Polsce. Dlatego też zorganizowano projekt „Praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach”, w ramach którego podjęto szereg działań skoncentrowanych na diagnozie predyspozycji i kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, zorganizowaniu staży dla tej grupy docelowej oraz ocenie efektywności i skuteczności staży przeprowadzonych w przedsiębiorstwach.

Głównym celem projektu było podniesienie jakości oraz efektywności doskonalenia kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu z całej Polski, będących beneficjentami ostatecznymi projektu, którzy kształcą uczniów, umożliwiając im zdobywanie praktycznej i teoretycznej wiedzy z zakresu następujących obszarów:

1. społeczno-ekonomicznego,
2. technicznego,
3. przyrodniczego,
4. obsługi ruchu turystycznego,
5. usługowego.

Szczególny nacisk w projekcie położono na wypracowanie nowych rozwiązań z zakresu realizowania staży w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Pierwszoplanowym przedsięwzięciem realizowanym w ramach projektu „Praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach” było zorganizowanie dwunastodniowych staży dla jego beneficjentów w przedsiębiorstwach działających w obszarach, które pokrywają się tematycznie z kierunkami ich nauczania.

W celu zagwarantowania adekwatności stosowanych rozwiązań dotyczących procesu realizowania staży zorganizowano pięć dyskusji panelowych odpowiadających pięciu obszarom tematycznym. W dyskusjach wzięli udział eksperci, których zadaniem było wskazanie najważniejszych kroków, których podjęcie jest niezbędne dla pod-

niesienia praktycznych kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Na podstawie wniosków z dyskusji, zebranych w formie raportów, sporządzono dla każdego z obszarów tematycznych program stażu.

W programie stażu opracowanym na podstawie wniosków z dyskusji panelowej wskazano następujące cele szczegółowe, których zrealizowanie ma zagwarantować efektywność działań podejmowanych podczas stażu:

1. zapoznanie się nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z realiami środowiska pracy przedsiębiorstw,
2. skonfrontowanie teoretycznej wiedzy nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z jej praktycznym zastosowaniem,
3. umożliwienie nauczycielom przedmiotów zawodowych i instruktorom praktycznej nauki zawodu zdobywania dodatkowych kompetencji,
4. stworzenie nauczycielom przedmiotów zawodowych i instruktorom praktycznej nauki zawodu warunków do rozwijania kompetencji miękkich.

Przyjęto również założenie, że w dalszej perspektywie przeprowadzone staże mają przyczynić się do:

1. zapewnienia dobrze wykwalifikowanej kadry dydaktycznej, znającej realia praktycznego wykorzystywania specjalistycznej wiedzy w przedsiębiorstwach;

2. wzrostu jakości oferty edukacyjnej szkół zawodowych, kształcących uczniów w pięciu obszarach wyodrębnionych na potrzeby projektu;
3. stworzenia pola do nawiązania długofalowej współpracy szkół zawodowych i przedsiębiorstw biorących udział w omawianym projekcie.

Opracowano następujące kryteria w zakresie rekrutacji przedsiębiorstw do projektu:

1. przedsiębiorstwo musi charakteryzować zakres działalności zbliżony do obszaru nauczania nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu;
2. przedsiębiorstwo powinno wykorzystywać nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne;
3. przedsiębiorstwo powinno mieć też doświadczenie w zakresie organizowania staży i praktyk.

W ramach projektu wskazano także warunki oraz obligatoryjny harmonogram odbywania staży przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Staż miał trwać 12 dni roboczych, co daje 96 godzin pracy. Ponadto stażysta musiał realizować program przynajmniej w jednym przedsiębiorstwie, a dzień jego pracy nie mógł być krótszy niż 8 godzin. Stażysta miał możliwość odbywania stażu w trzech trybach:

1. staże jednodniowe, które odbywały się na przestrzeni 3 miesięcy (taką możliwość przewidziano dla 70% beneficjentów ostatecznych projektu);

2. sześć dwudniowych staży, odbywających się na przestrzeni 3 miesięcy (taką możliwość przewidziano dla 25% beneficjentów ostatecznych projektu);
3. cztery trzydniowe staże, odbywające się na przestrzeni 3 miesięcy (taką możliwość przewidziano dla 5% beneficjentów ostatecznych projektu).

Każdy stażysta podczas odbywania stażu w przedsiębiorstwie mógł liczyć na nadzór i pomoc opiekuna stażu będącego pracownikiem danego przedsiębiorstwa, którego głównymi zadaniami były: moderowanie przebiegu stażu, wskazywanie zadań dla stażysty oraz udzielanie stażyście wskazówek i niezbędnej pomocy. Ponadto każdy stażysta objęty był nadzorem opiekuna merytoryczno-organizacyjnego wyznaczonego przez organizatora. Zadaniem opiekuna merytoryczno-organizacyjnego było weryfikowanie poziomu odbywających się staży na podstawie konsultacji ze stażystami oraz opiekunami stażu podczas wizyt stażowych w przedsiębiorstwach. Zarówno opiekun stażu, jak i opiekun merytoryczno-organizacyjny zobowiązani byli do sporządzenia odpowiedniej dokumentacji, która miała świadczyć o jakości i efektywności przebiegu stażu oraz dostarczyć informacji, które pozwoliłyby na zmodyfikowanie zastosowanych rozwiązań w celu podniesienia jakości staży organizowanych w przyszłości.

Poniższa analiza jakościowa została przeprowadzona na podstawie raportów z dyskusji panelowej dotyczącej staży w przedsiębiorstwach z obszaru przyrodniczego, raportów opiekunów stażu oraz raportów sporządzonych przez opiekunów merytoryczno-organizacyjnych. Końcowym efektem przeprowadzonej analizy są rekomendacje w za-

kresie praktycznego doskonalenia kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez ich udział w stażach w wybranych przedsiębiorstwach z obszaru przyrodniczego.

## 4.2. Analiza raportów z dyskusji panelowej z udziałem ekspertów

Przed przystąpieniem do sporządzania programów staży z zakresu obszaru przyrodniczego odbyła się dyskusja panelowa, w której wzięło udział siedmiu ekspertów. Trzech z nich było na co dzień związanych ze szkolnictwem zawodowym, natomiast czterech reprezentowało sektor przedsiębiorstw. Porządek dyskusji koncentrował się na sześciu obszarach tematycznych:

1. najbardziej pożądanym przez pracodawców efektach kształcenia absolwentów, czyli wartościach takich jak: wiedza, umiejętności czy kompetencje personalne i społeczne; w tym obszarze dyskutowano również na temat oczekiwanych przez pracodawców efektów kształcenia oraz deficytów w tym zakresie;
2. kompetencjach nauczycieli w kontekście realizacji efektów kształcenia uczniów; w zakresie tego obszaru dyskusja ekspertów koncentrowała się na ocenie kompetencji nauczycieli oraz najważniejszych deficytów;
3. rekomendowanych kierunkach rozwoju kompetencji nauczycieli; podjęto próbę wskazania konkretnych sposobów

uzupełniania deficytów nauczycieli, a w szczególności kształtowania umiejętności wspierania osiągnięcia efektów kształcenia przez uczniów;

4. tworzeniu efektywnego programu stażu odpowiadającego potrzebom kadry dydaktycznej;
5. przygotowaniu opiekuna stażu do spełniania obowiązków wskazanych w programie stażu;
6. realizowaniu założeń zawartych w programie stażu w praktyce oraz trybu zaliczania stażu.

Z uwagi na tematykę analizy empirycznej oraz jej główny cel, jakim jest zaproponowanie konkretnych rozwiązań w zakresie realizowania staży podnoszących kwalifikacje kadry dydaktycznej o profilu zawodowym, pod uwagę zostało wziętych pięć obszarów tematycznych z uwzględnieniem problematyki kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, organizacji stażu i jego przebiegu. Pominięto natomiast opinie ekspertów, które dotyczą efektów kształcenia absolwentów.

#### **4.2.1. Kompetencje nauczycieli w kontekście realizacji efektów kształcenia uczniów**

Na początku dyskusji jej uczestnicy starali się wskazać najważniejsze cechy, które powinien posiadać nauczyciel. W pierwszej kolejności eksperci wskazali kompetencje miękkie oraz cechy osobowości takie jak:

1. konsekwencja,
2. kreatywność,
3. komunikatywność,
4. asertywność,



5. otwartość na wiedzę oraz potrzeby uczniów,
6. zaangażowanie w wykonywaną pracę,
7. sumienność,
8. cierpliwość,
9. odpowiedzialność.

Uczestnicy dyskusji zgodnie przyznawali, że posiadanie przez nauczycieli odpowiednich kompetencji interpersonalnych warunkuje nawiązanie dobrego kontaktu z uczniami oraz skuteczność przekazywania uczniom posiadanej wiedzy.

*Kompetencje te można uznać za uniwersalne i właśnie z tego powodu powinny być kształtowane już na etapie kształcenia zawodowego. Dzięki temu absolwenci mają większe szanse na znalezienie pracy, a wdrożenie do organizacji trwa krócej i jest bardziej płynne.*

Podkreślano także fakt, że nauczyciel powinien przede wszystkim sam posiadać cechy i umiejętności niezbędne uczniowi w jego życiu zawodowym. Ekspertcy uznali za konieczne posiadanie przez nauczyciela autorytetu wśród uczniów – nauczyciel powinien potrafić zainteresować uczniów przedmiotem, wzbudzić naturalną ciekawość i zmotywować do nauki. Jest to wyjątkowo ważne w czasach, gdy młodzież otwiera się chętniej na wszelkiego rodzaju nowoczesne technologie niż na bezpośredni kontakt z rówieśnikami czy – tym bardziej – nauczycielami.

*Trudno bowiem mówić o właściwej komunikacji, nie potrafiąc się komunikować, o odpowiedzialności, nie będąc odpowiedzialnym...*

Współczesne realia społeczno-gospodarcze sprawiają, że nauczyciel powinien posiadać dobre zdolności organizacyjne, a także podczas zajęć lekcyjnych korzystać z nowoczesnej wiedzy, którą można zastosować w praktyce. Dlatego też podczas dyskusji nie brakowało głosów, według których nauczyciel (szczególnie nauczyciel przedmiotów zawodowych) powinien być praktykiem, który na podstawie posiadanej wiedzy korzysta z najnowocześniejszych narzędzi oraz metod pracy. Poza tym powinien być otwarty na informację zwrotną związaną z oceną jego pracy i potrafić ocenić swoje słabe punkty w celu ich poprawy.

Ponadto eksperci uznali za konieczne posiadanie przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu aktualnego doświadczenia w prowadzeniu lub uczestniczeniu w procesie prowadzenia działalności gospodarczej w branżach związanych z przedmiotem ich nauczania. Słowem – nauczyciel musi być dobrym praktykiem.

Podczas dyskusji uczestnicy przyznawali, że istnieje wielu nauczycieli przedmiotów czy instruktorów praktycznego nauczania zawodu z obszaru przyrodniczego, którzy posiadają kompetencje predystynujące ich do prawidłowej pracy z uczniami. Wymienione zostały następujące kompetencje:

1. posiadanie doświadczenia w wypełnianiu obowiązków zawodowych,
2. posiadanie sporych zasobów wiedzy teoretycznej na temat danego zawodu,
3. znajomość realiów wolnego rynku.

Poza kompetencjami nauczycieli wpływającymi pozytywnie na jakość nauczania w szkołach zawodowych eksperci wskazali również wiele deficytów dotyczących kompetencji miękkich, zwłaszcza w zakresie umiejętności komunikacyjnych i kreatywności.

Istotnym w kontekście powyższych deficytów wydaje się fakt, że oferta placówek doskonalenia nauczycieli niejednokrotnie nie jest dopasowana do potrzeb nauczycieli kształcenia zawodowego. **W związku z tym rekomenduje się, aby kadra zarządzająca szkołą zawodową nawiązała współpracę z odpowiednimi placówkami, w ramach której regularnie informowałaby o potrzebnych rodzajach szkoleń i kursów. Szczególny nacisk należy położyć na zagadnienia związane z nowymi metodami pracy i rozwiązaniami stosowanymi obecnie w przedsiębiorstwach oraz na zagadnienia dotyczące umiejętności interpersonalnych.**

Pojawił się też zarzut, że wielu nauczycieli traktuje swoje obowiązki jak „zło konieczne” i nie ma przygotowania ani ochoty do pracy z młodymi ludźmi. Jednak wśród deficytów eksperci najczęściej wymieniali brak umiejętności praktycznych w zakresie nowoczesnych rozwiązań, narzędzi i metod pracy, pozwalających na odpowiednie przygotowanie uczniów do wypełniania konkretnych obowiązków.

*[...] wielu naszych nauczycieli zawodowców to: bierni teoretycy, którzy trafili do systemu edukacji szkolnej zaraz po ukończeniu studiów i nigdy nie zweryfikowali swojej wiedzy z praktyką i rynkiem, przeświadczeni o swoich wysokich kwalifikacjach i zdolnościach, często nieposiadający pomysłu na swoją przyszłość zawodową i niedostrzegający postępu.*

Za deficytowe u nauczycieli szkół zawodowych uczestnicy dyskusji uznali także następujące kompetencje:

1. otwartość na zmiany,
2. motywację do samorozwoju,
3. podejmowanie działań w kierunku ciągłego poszerzania wiedzy i doskonalenia posiadanych umiejętności,
4. otwartość na ocenę umiejętności oraz informację zwrotną.

Eksperti, którzy są na co dzień związani z przedsiębiorstwami z sektora przyrodniczego, przyznali, że systematycznie wzrastają oczekiwania odbiorców usług świadczonych przez ich firmy, co z kolei ma przełożenie na kompetencje nauczycieli przygotowujących do pracy przyszłych pracowników. W tym kontekście predyspozycje i umiejętności nauczycieli w szkołach zawodowych są ważnym czynnikiem mającym wpływ na rynek pracy oraz gospodarkę.

W trakcie dyskusji eksperci zgodnie przyznali, że aby nauczyciele, a w szczególności nauczyciele kształcenia zawodowego, mogli w sposób efektywny realizować swoją misję, powinni mieć dostęp do najnowszej wiedzy z zakresu nauczanych przedmiotów, psychologii oraz technologii informacyjnej. **Zaleca się więc stworzenie im możliwości przez władze szkół, w których nauczają, oraz motywowanie ich do aktywnego udziału w:**

1. **praktykach i stażach w przedsiębiorstwach,**
2. **wizytach studyjnych w nowoczesnych przedsiębiorstwach w kraju i za granicą,**
3. **warsztatach i konferencjach branżowych,**

**4. wspólnych szkoleniach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz przedstawicieli pracodawców z danej branży.**

Z uzyskanych informacji wynika, że podstawową kwestią w kontekście podniesienia poziomu nauczania w szkołach zawodowych jest zmotywowanie i zaangażowanie nauczycieli w proces rozwijania umiejętności i poszerzania wiedzy. **Obowiązek zachęcania nauczycieli do podejmowania działań w tym kierunku należy przede wszystkim do dyrekcji szkoły, w której dany nauczyciel pracuje.** Wobec tego dobrym rozwiązaniem byłoby organizowanie przez władze szkół cyklicznych spotkań nauczycieli, które dawałyby możliwość zgłaszania i omawiania problemów i zagadnień dotyczących pracy z uczniami. Spotkania mogłyby mieć postać warsztatów, podczas których opracowywano by wspólnie najlepsze rozwiązania dotyczące konkretnych zagadnień specjalistycznych oraz dzielono się informacjami na temat najlepszych źródeł wiedzy oraz sposobów jej pozyskiwania.

Rekomenduje się również nawiązanie przez władze szkół współpracy z przedstawicielami lokalnych firm. Organizowane cyklicznie warsztaty byłyby doskonałą okazją do spotkań nauczycieli z pracownikami lokalnych przedsiębiorstw. Tego rodzaju spotkania pozwoliłyby nauczycielom na zapoznanie się z nowymi rozwiązaniami organizacyjnymi i wymogami rynku pracy, co jest niezwykle istotne dla ich uczniów oraz absolwentów szkół zawodowych.

#### 4.2.2. Kierunki rozwoju kompetencji nauczycieli

Opracowanie wartościowego programu stażu dla nauczycieli szkół zawodowych wymaga wskazania najważniejszych kierunków rozwoju kompetencji nauczycieli, udział w stażu ma bowiem na celu umożliwienie stażystom uzupełnienia deficytów i luk w wiedzy. Eksperti biorący udział w dyskusji panelowej w ramach projektu „Praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach” wskazali następujące kierunki rozwoju kompetencji:

1. Kompetencje z zakresu wiedzy na temat funkcjonowania przedsiębiorstwa:
  - a. znaczenie funkcjonowania przedsiębiorstwa dla otoczenia lokalnego;
  - b. zasady związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (struktura, komunikacja, dobre praktyki);
  - c. potencjał technologiczny oraz metody pracy wykorzystywane w przedsiębiorstwie;
  - d. oczekiwania pracodawcy wobec nowych pracowników;
2. Organizacja i najważniejsze procesy zachodzące w przedsiębiorstwie:
  - a. wiedza dotycząca zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach pracy oraz opis zadań organizacyjnych i zawodowych;
  - b. wiedza dotycząca procesów zachodzących w przedsiębiorstwie (tu np. badanie rynku, kontakty z klientami,

- zamówienia, realizacja zamówień: produkcja, logistyka, transport, reklamacje, zarządzanie jakością);
- c. znajomość technologii wykorzystywanych na poszczególnych etapach działalności przedsiębiorstwa;
3. Rozwijanie kompetencji miękkich:
- a. efektywna komunikacja,
  - b. praca zespołowa,
  - c. elastyczność i otwartość na zmiany,
  - d. otwartość na innowacyjne metody nauczania.

Wszyscy uczestnicy dyskusji wskazywali potrzebę rozwijania przez nauczycieli szkół zawodowych kompetencji poprzez wykonywanie zadań w przedsiębiorstwach. Zasygnalizowano również wielką zaletę odbywania staży przez nauczycieli, jaką jest możliwość wcielania się w rolę ucznia i tym samym zweryfikowania własnych metod nauczania.

*Zdobyte w czasie praktyk doświadczenie przez nauczycieli zawodu związane jest/będzie także z przypomnieniem sobie roli ucznia. Będzie to miało istotny wpływ na styl nauczania, ponieważ przypomni nauczycielowi relacje i konsekwencje na linii nauczyciel – uczeń, stawiając nauczyciela w roli ucznia.*

Uczestnicy dyskusji panelowej zaproponowali także wyodrębnienie obszarów kompetencji (na podstawie deficytów zaobserwowanych u uczniów), które powinno się uwzględnić podczas organizowania staży dla nauczycieli. Za najbardziej istotne uznano:

1. umiejętność pracy metodą projektu, pracę w zespole, rozwiązywanie problemów, kreatywność. W tym zakresie zaproponowano zlecenie stażystom zadań do wykonania metodą projektu lub dołączenie do zespołu projektowego, którego praca obejmowałaby udział w spotkaniach, monitorowanie realizacji zadań, wspieranie działań w różnych obszarach projektu i końcowej prezentacji osiągniętych wyników;
2. zorientowanie na zdobywanie wiedzy i rozwój umiejętności. Pomocne w tym zakresie może okazać się rozwiązywanie *case study* dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa;
3. wymianę wiedzy i doświadczeń; poznawanie i współtworzenie systemu zarządzania wiedzą oraz współpracę w rozwiązywaniu konkretnych problemów;
4. zorientowanie na klienta i zaspokajanie jego potrzeb; analizę danych przedsiębiorstwa na temat oferty oraz pojawiających się reklamacji;
5. umiejętność prezentacji osiągniętych wyników pracy; przygotowywanie krótkich prezentacji, które ilustrowałyby postępy w pracy oraz zdobywaną wiedzę na temat przedsiębiorstwa;
6. umiejętność pozyskiwania, selekcjonowania i przetwarzania informacji; pomocne mogą okazać się w tym przypadku zadania, w ramach których stażysta powinien zgromadzić informacje na dany temat;



7. umiejętność rozwiązywania problemów; stażyści powinni uczestniczyć w zebraniach, podczas których podejmowane są decyzje związane z pojawianiem się nagłych problemów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa.

**Na podstawie wniosków z dyskusji panelowej zaleca się, aby program stażu umożliwiał stażystom zapoznanie się zarówno ze specyfiką funkcjonowania przedsiębiorstwa, metodami i technikami realizowania konkretnych zadań, jak również podniesienie poziomu kompetencji miękkich. W związku z tym rekomenduje się podzielenie okresu trwania stażu na dwa etapy: teoretyczny i praktyczny. Na etapie teoretycznym stażysta zapoznawalby się z podstawowymi informacjami dotyczącymi struktury, kultury organizacyjnej oraz działalności przedsiębiorstwa. Natomiast na drugim etapie stażysta realizowałby już konkretne zadania praktyczne, wykorzystując wiedzę teoretyczną związaną z nauczaniem przedmiotem. Dobrym rozwiązaniem byłoby również zaplanowanie dla stażysty projektu, którego realizacja umożliwiłaby sukcesywne poznawanie przedsiębiorstwa w aspektach przewidzianych w programie stażu.**

#### **4.2.3. Tworzenie programu stażu**

W trakcie dyskusji panelowej uczestnicy mieli sformułować rozwiązania dotyczące tworzenia programu stażu, które gwarantują efektywność podejmowanych działań. Dyskusję na ten temat rozpoczęto od wskazania głównych celów realizowania staży dla nauczycieli kształcenia zawodowego:

1. podniesienie poziomu kompetencji zawodowych stażysty;
2. nabycie nowych kompetencji specjalistycznych, związanych z obszarem nauczania nauczyciela;
3. zapoznanie się z warunkami panującymi w przedsiębiorstwach oraz preferencjami pracodawców w zakresie zatrudniania nowych pracowników;
4. zapoznanie się z nowymi technologiami oraz metodami pracy w nowoczesnych przedsiębiorstwach.

Ważne jest, aby powyższe cele były realizowane z uwzględnieniem kwestii związanych z przedmiotem nauczania danego nauczyciela oraz potrzeby rozwijania kompetencji miękkich. często wspomianej przez uczestników dyskusji.

Wszyscy uczestnicy dyskusji byli przekonani, że program stażu powinien być dopasowany do specyfiki działalności przedsiębiorstw, w których mają odbywać się staże. Istotnym kryterium doboru firm, według ekspertów, powinna być pozycja firmy na rynku oraz stosowanie innowacyjnych rozwiązań, co ma mieć pozytywny wpływ na możliwości rozwoju nauczycieli, jak również daje większe szanse zaangażowania w działania przewidziane w ramach stażu ze strony pracodawców.

*Program powinien być dostosowany do specyfiki przedsiębiorstwa, w którym praktyki mają być realizowane, jego struktury organizacyjnej, możliwości i organizacji pracy oraz poziomu rozwoju technologicznego.*

W opinii ekspertów w procesie powstawania programu stażu powinni uczestniczyć zarówno przedstawiciele firm czy opiekunowie stażu, jak i sami nauczyciele w celu określenia zasad współpracy oraz przebiegu stażu – etapów i zadań. Dzięki omówieniu i doprecyzowaniu obowiązków i zadań nauczyciele będą wiedzieli, czego mogą się spodziewać, a opiekunowie – czego oczekiwać od stażystów i jakie obowiązki im powierzać. Ponadto nauczyciele powinni mieć możliwość wyboru miejsca odbywania stażu, ponieważ mają wtedy większe szanse odbycia go tam, gdzie będą mieli największe możliwości w zakresie rozwoju kompetencji, które uznają za deficytowe lub warte rozwijania.

*W programie stażu należy doprecyzować zasady współpracy pomiędzy nauczycielem i opiekunem praktyk. Nauczyciel powinien być zaangażowany w jego opracowanie. Staż powinien być wypadkową oczekiwań i potrzeb wszystkich stron umowy.*

Eksperci ustalili, że program stażu musi zawierać kilka głównych punktów, na których powinni się skupić opiekun stażu i nauczyciel. Zbyt długa lista zadań do wykonania może skutkować tym, że nie zostaną one zrealizowane lub zostaną zrealizowane w sposób nierzetelny. Zadania nie powinny też zawierać elementów znacznie przekraczających zakres kompetencji nauczycieli bądź wymagających informacji, do których nauczyciele nie będą mogli być dopuszczeni. Słowem – program należy skonstruować tak, aby zawierał konkretne tematy do poruszenia, lecz powinny one być sformułowane na tyle sze-

roko, by opiekun i nauczyciel mieli możliwość dostosowania ich do warunków panujących w danym przedsiębiorstwie.

W trakcie dyskusji wskazano szereg cech programu stażu. Według uczestników dyskusji gotowy i zaakceptowany program stażu powinien być:

1. zindywidualizowany – dostosowany do kierunku nauczania danego nauczyciela i jego potrzeb;
2. realny – skonstruowany tak, aby możliwa była realizacja wszystkich jego założeń;
3. rozwojowy – zachęcający do dalszej aktywności i rozwoju zawodowego;
4. atrakcyjny – zawierający elementy angażujące stażystę w wykonywane zadania;
5. elastyczny – zawierający elementy fakultatywne, spośród których stażysta może wybrać najbardziej przydatne;
6. spełniający zasadę SMART:
  - a. (S) skonkretyzowany – sformułowany jasno, konkretnie;
  - b. (M) mierzalny – uwzględniający możliwość dokonania pomiaru oraz oceny stanu wiedzy, umiejętności i kompetencji danego stażysty;
  - c. (A) akceptowalny – plan powinien być zaakceptowany przez wszystkie strony zaangażowane w jego przebieg;
  - d. (R) realistyczny – posiadane zasoby muszą być wystarczające do zrealizowania przewidzianych działań;

- e. (T) terminowy – określone zadania powinny mieć określone ramy czasowe.

W kwestii mierzalności stanu wiedzy, umiejętności i kompetencji stażysty eksperci zaproponowali wypracowanie dwóch sposobów pomiaru – samooceny stażysty po zakończeniu stażu oraz oceny opiekuna stażu przeprowadzanej w miarę upływu pracy projektowej.

**Stworzenie odpowiedniego programu stażu jest procesem wymagającym licznych konsultacji oraz uwzględnienia potrzeb i interesów wszystkich stron biorących udział w przedsięwzięciu. Wobec uwag zgłaszanych przez ekspertów zaleca się, aby proces sporządzania programu stażu obejmował w początkowej fazie zapoznanie się ze strukturą czy specyfiką działalności przedsiębiorstw oraz rozmowy wstępne z nauczycielami. W dalszej fazie powinno się przygotować wstępną wersję programu stażu i umożliwić zapoznanie się z nią nauczycielom oraz przedsiębiorcom. Następnie, po uwzględnieniu zgłoszonych uwag, należy sporządzić ostateczną wersję programu stażu.**

#### 4.2.4. Przygotowanie opiekuna stażu

Jednym z najważniejszych ogniw procesu realizacji stażu, niemal na wszystkich jego etapach, jest osoba opiekuna stażu. Opiekun stażu odpowiada przede wszystkim za omawianie ze stażystą i wyznaczanie mu kolejnych zadań, zapoznanie go ze strukturą i funkcjonowaniem firmy oraz opiekę i udzielanie niezbędnej pomocy stażyście w czasie jego pracy na danym stanowisku.

Podczas dyskusji eksperci byli zgodni, że na opiekunie stażu spoczywa wielka odpowiedzialność – odpowiada on za organizację, przebieg i przede wszystkim skuteczność stażu, czyli poziom wiedzy, umiejętności oraz kompetencji stażysty po zakończeniu współpracy. Ze względu na odpowiedzialność, jaka spoczywa na opiekunie stażu, jednogłośnie stwierdzono, że nie może nim być przypadkowy pracownik, z niechęcią podchodzący do dodatkowych obowiązków. Należy więc na stanowisko opiekuna stażu wybrać spośród pracowników osobę odpowiednio zmotywowaną, która wykazuje zaangażowanie oraz chęć przekazania stażyście wiedzy. Wielu ekspertów zaznaczyło, że najlepszym opiekunem stażu byłby ochotnik.

*Przede wszystkim (jeśli to możliwe) przedsiębiorstwo powinno poszukać ochotnika, który podejmie się roli opiekuna. Nie ma nikogo bardziej zmotywowanego i chętnego niż osoba, która sama zgłosi się na ochotnika. Dzięki temu przedsiębiorca będzie miał dużą pewność, że opiekun będzie charakteryzował się kolejną cechą, czyli wysokim poziomem motywacji.*

Uczestnicy dyskusji wyróżnili następujące cechy i predyspozycje, które powinien posiadać pracownik chcący ubiegać się o stanowisko opiekuna stażu:

1. duże zasoby wiedzy merytorycznej, kompetencji i umiejętności z zakresu danej dziedziny;
2. autorytet w danej dziedzinie;
3. doświadczenie zawodowe (w przedsiębiorstwie i na danym stanowisku);

4. dobry kontakt z pracownikami przedsiębiorstwa oraz znajomość specyfiki jego funkcjonowania;
5. umiejętność planowania opartego na precyzyjnym określaniu celów;
6. umiejętność przekazywania wiedzy i informacji;
7. zdolności komunikacyjne (umiejętność konstruowania jasnych komunikatów, aktywnego słuchania, parafrazowania, odzwierciedlania, podsumowywania, spójnego łączenia komunikacji werbalnej z niewerbalną);
8. sumienność i otwartość na zmiany;
9. asertywność;
10. umiejętność obserwacji i szybkiego wyciągania wniosków w celu korygowania procesu szkolenia;
11. umiejętność motywowania do pracy.

**Wobec powyższych uwag ekspertów rekomenduje się, aby w procesie wyboru osób na stanowiska opiekunów stażu uczestniczyły wszystkie strony zaangażowane w organizowanie staży. W pierwszej kolejności rozpatrywana powinna być kandydatura osób, które zgłosiły się jako ochotnicy. Poza tym wskazane jest, aby pracownicy gotowi podjąć się pracy ze stażystą posiadali cechy o charakterze merytorycznym i personalnym wymienione powyżej na podstawie opinii ekspertów.**

#### **4.2.5. Realizacja stażu**

Ostatnim punktem dyskusji było omówienie kwestii dotyczących realizacji oraz warunków zaliczenia stażu.

*Program stażu, czyli wspólnie akceptowane porozumienie, zwiększa szansę na zoptymalizowanie pożądanych i możliwych efektów stażu. Ważne jest także jasne określenie zasad i form współpracy oraz oceny stażystów.*

Eksperci przyznawali, że stażysta powinien podczas wypełniania obowiązków poznać w sposób kompleksowy zasady funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz metody pracy i rozwiązania stosowane przez jego pracowników.

W trakcie dyskusji eksperci wskazywali następujące propozycje rozwiązań gwarantujących zapewnienie efektywności i trwałości działań podejmowanych podczas stażu oraz warunkujących zaliczenie przez nauczyciela stażu:

1. frekwencja stażysty nie mniejsza niż 95%;
2. zrealizowanie głównego projektu i przygotowanie pisemnego podsumowania, które zawierałoby opis podjętych czynności oraz efektów pracy;
3. publiczna prezentacja osiągnięć i zrealizowanych zadań (w obecności przedstawicieli szkoły oraz przedsiębiorstwa);
4. wypełnienie przez stażystę oraz opiekuna stażu dokumentacji ewaluacyjnej;
5. spotkanie pomiędzy opiekunem i stażystą w celu omówienia wypełnionej dokumentacji – opiekun powinien wtedy zwrócić uwagę stażysty na umiejętności i kompetencje, które wymagają jego indywidualnej pracy w przyszłości.

**W nawiązaniu do powyższych treści rekomenduje się realizację stażu zgodnie ze wszystkimi założeniami i warunkami za-**



wartymi w programie stażu. Z programem stażu powinny więc dokładnie zapoznać się (i zrozumieć jego założenia) wszystkie osoby zaangażowane w przebieg stażu. Tylko dokładne realizowanie założeń zawartych w programie stażu gwarantuje bowiem zdobycie przez nauczyciela wiedzy i umiejętności w zakresie rekomendowanych kompetencji. Istotną kwestią w tym zakresie jest rzetelne sporządzanie dokumentacji stażu przez stażystę, opiekuna stażu i opiekuna merytoryczno-organizacyjnego, ponieważ prawidłowo przygotowana dokumentacja stanowi cenne źródło informacji umożliwiający podnoszenie jakości staży, które będą organizowane w przyszłości, jak również wskazuje nauczycielowi kierunek, w którym powinien dalej doskonalić własne kwalifikacje.

### 4.3. Raporty opiekunów stażu

W ramach opisanej wyżej dyskusji panelowej eksperci wielokrotnie podkreślali istotność roli, jaką odgrywa opiekun stażu. Na podstawie ich zaleceń sformułowano następujące obowiązki opiekuna stażu biorącego udział w projekcie „Praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach”:

1. czuwanie nad prawidłowym przebiegiem stażu,
2. wskazywanie i omawianie ze stażystą konkretnych zadań,
3. utrzymywanie kontaktu z opiekunem merytoryczno-organizacyjnym,

4. sporządzanie dokumentacji ewaluacyjnej zawierającej opinie na temat pracy i postępów stażysty,
5. ocenianie pracy stażysty,
6. kontrolowanie realizowanych przez stażystę zadań,
7. wskazywanie stażystę popełnianych błędów i możliwości ich naprawienia.

Raport opiekuna stażu miał stanowić kompleksową dokumentację zawierającą ocenę wiedzy i kompetencji stażysty, jego zaangażowania oraz postępów, które poczynił w trakcie pracy w przedsiębiorstwie. Dokumentacja ta miała być wyczerpującym źródłem informacji na temat zdobytej przez stażystę wiedzy, kompetencji miękkich oraz trudności, jakie pojawiły się podczas odbywania stażu czy braków w wiedzy, jakie zostały zaobserwowane przez opiekuna stażu.

Analizie poddano raporty sporządzone przez opiekunów stażu z przedsiębiorstw z obszaru przyrodniczego. Analiza dała obraz nie tylko poziomu kompetencji i umiejętności stażystów, będących nauczycielami przedmiotów zawodowych bądź instruktorami praktycznej nauki zawodu, lecz również stopnia przygotowania opiekunów stażu do sporządzania dokumentacji. Na jej podstawie sporządzono rekomendacje w zakresie organizowania staży, a w szczególności konstruowania i sporządzania dokumentacji ewaluacyjnej.

#### **4.3.1. Zakres umiejętności opanowanych przez stażystę oraz ewentualne trudności i braki w wiedzy**

W kontekście umiejętności opanowanych przez stażystę czy ewentualnych trudności i braków w wiedzy opiekun stażu był zobowiązany do opisanego w raportach takich aspektów realizowania staży jak:

1. aktualizacja kompetencji kierunkowych,
2. poznanie struktury funkcjonalnej organizacji,
3. zastosowanie nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych,
4. doskonalenie kompetencji osobistych,
5. praca metodą projektu.

W pierwszej kolejności zadaniem opiekuna stażu było dostarczenie informacji na temat wiedzy i umiejętności zdobytych przez stażystę. Niestety tylko niespełna 30% raportów zawierało precyzyjne informacje pozwalające na wyciągnięcie jakichkolwiek wniosków. Reszta raportów zawierała informacje szczątkowe, sformułowane na zbyt ogólnie, napisane w sposób niezrozumiały czy nie na temat. Poniżej zaprezentowano przykłady nieprawidłowo wypełnionych rubryk raportu:

1. aktualizacja kompetencji kierunkowych: *opanowany; zrealizowano; Stażystka dodatkowo wzbogaciła swą wiedzę o szereg praktycznych rozwiązań w sposób zaawansowany;*
2. struktura funkcjonalna organizacji: *Stażystka bardzo szybko odnalazła się wśród grona pozostałych pracowników oraz bez problemów wykonywała powierzone zadania; struktura liniowa; zapoznano się;*
3. zastosowanie nowoczesnych technologii i rozwiązań organizacyjnych: *wykorzystano w praktyce; umiejętnie potrafi zastosować w swojej pracy nowoczesne technologie;*
4. doskonalenie kompetencji osobistych: *stażystka potrafi zdefiniować szereg pojęć, udoskonaleń technicznych w podob-*

*nych przedsiębiorstwach; zakres opanowany; zrealizowano przez praktyczną naukę na stanowisku pracy;*

5. *praca metodą projektu: przydatna – wykazuje, jak wiedza teoretyczna wykorzystywana jest w praktyce; adekwatne i skuteczne wykorzystywanie nabytych umiejętności; praca projektowa była bardzo interesująca, ciekawa i bardzo odważna.*

W odpowiednio wypełnionych rubrykach dotyczących aktualizacji kompetencji kierunkowych opiekunowie stażu wymieniali najczęściej: zapoznanie się z przepisami BHP i przeciwpożarowymi oraz z zakresu ochrony środowiska, zapoznanie się z obowiązkami na danym stanowisku, sporządzanie kosztorysów, analiz i wniosków o dofinansowanie czy prace inwentaryzacyjne. Odnośnie do struktury funkcjonalnej organizacji stażyści zapoznawali się z: zasadami przepływu informacji, strukturą przedsiębiorstwa, regulaminem wewnętrznym, obowiązkami pracowników na poszczególnych stanowiskach. W zakresie zastosowania nowoczesnych technologii tylko nieliczni opiekunowie stażu wymieniali konkretne nazwy narzędzi wykorzystywanych w pracy przez stażystę, np.: oprogramowanie PROTON czy GOMiG. W rubrykę oznaczoną jako doskonalenie kompetencji osobistych opiekunowie stażu wpisywali najczęściej: pracę w grupie, komunikację z pracownikami przedsiębiorstwa, szybkie podejmowanie decyzji, efektywne zarządzanie czasem. Opiekunom stażu najczęściej problemów sprawiło podanie jasnej, konkretnej informacji na temat pracy metodą projektu. Spośród wszystkich raportów tylko w jednym znalazła się informacja o czynnościach podjętych w ramach

realizowania przedsięwzięcia. Wiele raportów zawierało informacje zupełnie niezwiązane z tym aspektem realizowania stażu, co może oznaczać, że opiekunowie nie wiedzieli, czym jest, na czym polega i jak należy opisać pracę metodą projektu.

Dużą wadą wszystkich raportów był brak jakichkolwiek treści związanych z ewentualnymi brakami i trudnościami wykazywanymi przez stażystów. Żaden opiekun stażu z obszaru przyrodniczego nie zamieścił w rubrykach poświęconych tej tematyce żadnych informacji. Wynik ten wydaje się szczególnie rozczarowujący w kontekście celowości prowadzonej dokumentacji – informacje zawarte w raporcie miały bowiem wskazać kierunek dalszego doskonalenia danego nauczyciela, jak również pomóc w ulepszeniu programów staży, które będą się odbywać w przyszłości. W omawianej części raportów najczęściej pojawiały się określenia takie jak: *bez uwag; brak; nie dotyczy; nie stwierdzono*.

**Biorąc pod uwagę skalę problemów, jakie pojawiły się w związku z wypełnianiem raportów przez opiekunów stażu, rekomenduje się przeprowadzenie przed rozpoczęciem staży szkoleń dla opiekunów stażu, podczas których dokładnie omówiono by strukturę raportu oraz celowość występowania w jej ramach każdej z rubryk. Opiekunowie stażu muszą wiedzieć, jakiego rodzaju informacji się od nich oczekuje i w jakim celu są one zbierane. Dodatkowo pomocna może okazać się rozbudowana instrukcja, która może być dołączana jako osobny załącznik do kwestionariusza raportu lub może znajdować się obok nagłówków poszczególnych części raportu.**

#### 4.3.2. Ocena kompetencji miękkich

W drugiej części raportu opiekun stażu miał za zadanie opisać postawę stażysty pod kątem następujących obszarów kompetencji miękkich:

1. zaangażowania stażysty,
2. relacji stażysty ze współpracownikami,
3. kreatywności stażysty,
4. umiejętności radzenia sobie ze stresem.

W żadnym z powyższych obszarów tematycznych nie odnotowano opinii negatywnej. W przypadku pierwszego z nich opiekunowie stażu najczęściej pisali o dużym zainteresowaniu tematyką stażu, zaangażowaniu w działania, ciekawości, sumienności i dokładności stażystów.

*Stażystka wykazywała duże zainteresowanie tematyką. Wybrane zadania realizowała starannie i z ogromnym zaangażowaniem. Chętnie uczestniczyła we wszystkich pracach.*

*Systematyczność, sumienność i zaangażowanie w powierzane obowiązki. Otwartość do podejmowania nowych zadań.*

W podobnym tonie wypowiedziano się również na temat relacji ze współpracownikami, kreatywności czy umiejętności radzenia sobie ze stresem.

*Bardzo dobra komunikacja i nawiązywanie kontaktów interpersonalnych.*

*Potrafi wprowadzać do swojej pracy oryginalne pomysły oraz koncepcje.*

*Napotykanne problemy rozwiązywał umiejętnie. Wykazywał się dużą odpornością na stres.*

Wysokie oceny kompetencji miękkich wystawione przez opiekunów stażu mogą wydawać się zastanawiające w kontekście wypowiedzi wielu ekspertów podczas dyskusji panelowej, kiedy to właśnie w zakresie kompetencji miękkich, a zwłaszcza komunikacji interpersonalnej i kreatywności, upatrywali oni największych deficytów u nauczycieli szkół zawodowych. Niepokoi również fakt wpisywania przez opiekunów stażu w niektóre rubryki opinii lakonicznych jak: *nawiązywanie współpracy i kontaktu ze współpracownikami w grupie – bez zarzutu* lub określeń takich jak: *brak; brak uwag* czy pozostawianie pustych rubryk. Może to świadczyć o niewystarczającym przygotowaniu opiekunów stażu do sporządzania dokumentacji ewaluacyjnej lub o tym, że opiekunowie nie mają wystarczającej ilości czasu na refleksję i wypełnienie raportu, co może być spowodowane brakiem odciążenia opiekunów od obowiązków zawodowych.

**Powyższe uwagi stanowią kolejny argument na rzecz konieczności przeprowadzenia szkoleń uwzględniających omówienie wszystkich rubryk raportu wraz z wyjaśnieniem celowości każdej z nich. Szczególnie zastanawiający bowiem wydaje się fakt braku jakichkolwiek negatywnych opinii na temat kompetencji komunikacyjnych i kreatywności wszystkich stażystów. Brak wskazania ewentualnych deficytów w raportach nie powinien być postrzegany przez opiekunów stażu jako przejaw dobrej woli, ponieważ uniemożliwia to wyszczególnienie obszarów, które nauczyciel po-**

**winien doskonalić, aby zostać jak najlepszym pedagogiem i specjalistą w swojej dziedzinie.**

**Ważne jest również, aby poza wyborem na stanowisko opiekuna stażu pracownika posiadającego odpowiednie predyspozycje zapewnić mu warunki do pełnego zaangażowania w przebieg stażu. Dlatego też niezbędne wydaje się, aby opiekun był na czas trwania stażu zwolniony z wykonywania codziennych obowiązków zawodowych. Z pewnością wpłynie to pozytywnie na jakość raportów przygotowywanych przez opiekunów stażu.**

#### **4.4. Raporty opiekunów merytoryczno-organizacyjnych**

Głównym zadaniem opiekuna merytoryczno-organizacyjnego była kontrola przebiegu staży w ramach ustalonego programu i oczekiwanych efektów. Do jego zadań szczegółowych należało:

1. nadzorowanie przebiegu staży w przedsiębiorstwach;
2. podział stażystów na trzy grupy – w zależności od trybu czasowego odbywania stażu;
3. zapewnienie stażystom ubezpieczenia;
4. zapewnienie stażystom zwrotu kosztów dojazdu;
5. konsultacje ze stażystami oraz opiekunami stażu;
6. wizyty w przedsiębiorstwach, w których odbywają się staże.

Raporty opiekunów merytoryczno-organizacyjnych stanowią istotny element dokumentacji w kontekście skuteczności realizacji stażu, a w szczególności stopnia realizacji jego celów, uwzględnienia



głównych kierunków rozwoju kompetencji oraz dostosowania podejmowanych działań do potrzeb stażystów.

Raport posiada strukturę, która została opracowana na podstawie dyskusji panelowej ekspertów i opisuje następujące aspekty realizowania stażu:

1. uwzględnione kierunki rozwoju kompetencji,
2. cele stażu,
3. zagadnienia o charakterze teoretycznym i praktycznym,
4. stopień realizacji stażu,
5. spełnienie przez program stażu zasady SMART,
6. pracę metodą projektu,
7. ocenę stanowiska pracy stażysty,
8. ocenę opiekuna stażu.

Poniższa analiza dotyczy raportów sporządzonych przez opiekunów merytoryczno-organizacyjnych staży z obszaru przyrodniczego. Analiza pozwoliła nie tylko na ocenę informacji dotyczących stopnia realizacji oraz przebiegu staży, lecz również na ocenę jakości dostarczonych danych czy sposobu wypełnienia arkuszy. Wypracowane na tej podstawie rekomendacje mają wpłynąć na usprawnienie procesu organizowania staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przyszłości i wzrost efektywności podejmowanych działań.

#### **4.4.1. Uwzględnione kierunki rozwoju kompetencji**

W pierwszym dziale raportu opiekuna merytoryczno-organizacyjnego znalazły się informacje o trzech kierunkach rozwoju kompetencji:

1. znajomości ogólnego funkcjonowania przedsiębiorstwa,
2. specyfiki pracy oraz konkretnych metod pracy i działań w przedsiębiorstwie,
3. rozwoju kompetencji miękkich.

Zapoznanie się ze specyfiką działalności przedsiębiorstwa było jednym z najistotniejszych założeń programu stażu. Stażyści w ramach tego kierunku rozwoju kompetencji zapoznawali się najczęściej z:

1. przepisami BHP i przeciwpożarowymi,
2. strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa,
3. dokumentami wewnętrznymi przedsiębiorstwa,
4. stanowiskiem pracy i zakresem obowiązków,
5. zasadami komunikacji w przedsiębiorstwie.

Mimo zamieszczenia w kilku raportach wyczerpujących informacji na temat zagadnień związanych z ogólnym funkcjonowaniem w przedsiębiorstwie w większości pominięto kilka istotnych kwestii mających związek m.in. z: kulturą organizacyjną firmy, stanowiskami pracy w firmie czy procedurami zarządzania firmą.

W kolejnej rubryce opiekunowie merytoryczno-organizacyjni mieli zamieścić informacje na temat poznawanej przez stażystów specyfiki pracy w przedsiębiorstwach, konkretnych metod pracy i działań podejmowanych przez pracowników. Zamiast tego, w przypadku niemal wszystkich raportów, w stosownej rubryce zamieszczano informacje na temat branży, misji, oferty, osiągnięć i prestiżu przedsiębiorstw. W niektórych przypadkach zamieszczone informacje ewidentnie przypominały pod względem stylistycznym teksty reklamowe

lub teksty ze stron internetowych rozmaitych firm mające na celu przedstawienie profilu ich działalności.

*[...] jako lider rynku wprowadza nowe trendy, łamie schematy i promuje florystykę. Szkolenia firmy cieszą się coraz większym powodzeniem, ponieważ stawia na jakość i kreatywność.*

*[nazwa firmy] oferuje ciekawe, autorskie projekty ogrodów przydomowych, małych i dużych, klasycznych i nowoczesnych, zieleni przy firmach i na terenach publicznych oraz realizację projektów na wysokim poziomie. Przedsiębiorstwo współpracuje z wieloma czasopismami, dzieli się swoją wiedzą, a także publikuje swoje teksty oraz zdjęcia między innymi z realizacji ogrodów oraz światowych imprez ogrodniczych.*

Tego rodzaju błędy mogą świadczyć o niewłaściwym przygotowaniu opiekunów merytoryczno-organizacyjnych do sporządzania raportów na poziomie, który gwarantuje uzyskanie wartościowych informacji. **W związku z tym rekomenduje się przeprowadzenie przed rozpoczęciem staży szkolenia dla opiekunów merytoryczno-organizacyjnych, podczas którego zostałyby omówione szczegółowo wszystkie części raportu oraz wyjaśniono by wszelkie wątpliwości związane z charakterem informacji, które powinny znaleźć się w raportach opiekunów merytoryczno-organizacyjnych.**

Ostatnia rubryka zawierała informacje na temat rozwoju kompetencji miękkich stażysty. Niemal we wszystkich przypadkach została ona uzupełniona prawidłowo. Opiekunowie najczęściej wspominali w raportach o:

1. umiejętnościach komunikacyjnych,
2. umiejętnościach motywacyjnych,
3. pozyskiwaniu informacji,
4. współpracy w zespole,
5. organizowaniu pracy własnej.

Choć informacje dotyczące rozwoju kompetencji miękkich mogłyby mieć bardziej opisowy charakter – być sformułowane mniej ogólnikowo – to należy przyznać, że w dużej mierze wymienione kompetencje pokrywają się z uwagami z dyskusji panelowej ekspertów dotyczącymi deficytów w zakresie kompetencji miękkich takich jak komunikacja interpersonalna czy motywacja. Z raportu wynika bowiem, że kompetencje, które stażyści zdobyli podczas pracy w przedsiębiorstwach, pozwolą im na zniwelowanie wskazanych przez ekspertów deficytów w pracy dydaktycznej.

#### **4.4.2. Realizacja celów stażu**

W kolejnej części raportu opiekuna merytoryczno-organizacyjnego znalazły się informacje dotyczące głównych celów stażu. Cele stażu oceniane były pod kątem:

1. podniesienia kompetencji zawodowych,
2. zwiększenia aktywizacji zawodowej,
3. przekazania wiedzy o nowych technologiach,
4. zapoznania stażysty z nowoczesnymi rozwiązaniami organizacyjnymi.

Zadaniem opiekuna merytoryczno-organizacyjnego było dokonanie oceny przebiegu stażu w pięciopunktowej skali: bardzo dobra, raczej dobra, umiarkowana, raczej niska, bardzo niska.

W znakomitej większości raportów wszystkie obszary zostały ocenione bardzo dobrze, w kilku raportach – raczej dobrze. Tylko w dwóch przypadkach realizowanie celów stażu pod kątem podniesienia kompetencji zawodowych, zwiększenia aktywizacji zawodowej oraz zapoznania stażysty z nowoczesnymi rozwiązaniami organizacyjnymi zostało ocenione jako umiarkowane. W jednym raporcie podniesienie kompetencji zawodowych oceniono jako raczej niskie. Niestety żaden z opiekunów, którzy wskazywali ocenę niższą niż raczej dobra, nie uzasadnił swojego wyboru. Jednak w związku z wystawieniem przez niemal wszystkich opiekunów merytoryczno-organizacyjnych ocen bardzo lub raczej dobrych należy uznać, że przebieg stażu został zaplanowany i zorganizowany na odpowiednim poziomie.

#### **4.4.3. Zagadnienia o charakterze teoretycznym i praktycznym**

W raporcie opiekunów merytoryczno-organizacyjnych przewidziano również dział poświęcony zadaniom teoretycznym i praktycznym stażysty. Według informacji zawartych w raporcie zastosowany podział zagadnień funkcjonuje w sposób prawidłowy.

Do zadań teoretycznych w raportach zaliczono najczęściej czynności wymieniane wcześniej w kierunkach rozwoju kompetencji, np.:

1. zapoznanie się z przepisami BHP i przeciwpożarowymi,
2. zapoznanie się ze strukturą przedsiębiorstwa i dokumentami wewnętrznymi,

3. zapoznanie się ze stanowiskiem pracy oraz prawami i obowiązkami pracownika.

W aspekcie praktycznym wymieniano konkretne czynności związane z zakresem obowiązków stażysty na określonym stanowisku pracy. Najczęściej dotyczyły one sporządzania dokumentacji, pracy ze specjalistycznym oprogramowaniem czy kontaktem z klientami.

**W związku z tym, że podziału obowiązków stażysty na teoretyczne i praktyczne dokonano niejako na potrzeby raportu, dla uzyskania pełniejszych informacji na ten temat warto uwzględnić w dokumentacji stażu także czas trwania poszczególnych części wraz z uzasadnieniem. Taka informacja pozwoliłaby na ocenę, który z obszarów wymagał od stażystów większych nakładów pracy związanych z ich deficytami w wiedzy i umiejętnościach oraz na co należy zwrócić uwagę podczas organizowania kolejnych staży.**

#### 4.4.4. Stopień realizacji stażu

Podczas dyskusji ekspertów wskazano czynniki, które powinny warunkować zaliczenie stażu. W raporcie uwzględniono następujące z nich:

1. prezentacja przygotowana przez stażystę na zakończenie stażu,
2. sprawozdanie z samooceną stażysty,
3. praca metodą projektu.

Z informacji zamieszczonych w raporcie wynika, że konieczne jest przykładanie większej wagi do realizowania powyższych zadań – wprawdzie wszyscy stażyści przygotowali sprawozdanie z samooceną, lecz tylko jeden z nich przedstawił prezentację podsumowującą

staż. Większość opiekunów merytoryczno-organizacyjnych wpisywała jedynie słowo „nie” bez podawania jakiegokolwiek dodatkowej informacji. Z dokumentacji wynika również, że tylko niespełna połowa stażystów wykonała projekt (najczęściej zamieszczano komentarz o treści „nie”), a w wielu raportach, które w odniesieniu do wykonania projektu zawierały odpowiedź twierdzącą, brakowało dodatkowych informacji na temat pracy stażysty oraz jej efektów.

**Wysoco wskazane wydaje się więc dokładne poinstruowanie opiekunów stażu o warunkach zaliczenia stażu przed jego rozpoczęciem – warunki zaliczenia stażu powinny być bowiem jasno określone przez organizatorów i ściśle przestrzegane przez wszystkie strony zaangażowane w organizację i przebieg stażu. Zarówno stażyści, jak i opiekunowie stażu czy opiekunowie merytoryczno-organizacyjni muszą mieć świadomość, że nieprzestrzeganie zasad ustalonych w programie stażu sprawi, że nie będzie on zaliczony.**

Struktura raportu zawierała także pytanie o stopień zrealizowania programu stażu. Pytanie to miało otwarty charakter i dawało opiekunom merytoryczno-organizacyjnym możliwość zamieszczenia uwag dotyczących warunków, w których przebiegał staż oraz ewentualnych problemów czy ograniczeń. Wśród odpowiedzi pojawiały się najczęściej stwierdzenia takie jak: *w zakresie swojego obszaru w bardzo dużym stopniu został zrealizowany staż; w zakresie obszaru przyrodniczego staż został zrealizowany w dostatecznym stopniu; program stażu został zrealizowany w stopniu bardzo dobrym*. Niestety kolejny raz zabrakło dodatkowych informacji, które pozwoliłyby na wprowa-

dzenie ulepszeń do programu stażu. **Dlatego też w odniesieniu do zaistniałej sytuacji rekomenduje się przeprowadzenie dla opiekunów merytoryczno-organizacyjnych szkolenia informacyjnego na temat sporządzania raportów. Szkolenie powinno obejmować przede wszystkim wyjaśnienie celowości sporządzania dokumentacji stażu, wskazanie sposobu wypełniania raportów i formułowania kluczowych informacji. Szczególny nacisk należy jednak położyć na wyjaśnienie najważniejszych zagadnień związanych z realizacją stażu – zwłaszcza terminu „praca metodą projektu”.**

#### 4.4.5. Spełnienie przez program stażu zasady SMART

Podczas dyskusji panelowej eksperci przyznali, że program stażu powinien spełniać zasadę SMART. W swoich raportach opiekunowie merytoryczno-organizacyjni oceniali więc specyficzność, mierzalność, adekwatność, realistyczność i terminowość programu stażu w pięciopunktowej skali.

Najlepiej oceniona została specyficzność programu stażu. Na pytanie „Czy program stażu był dobrze i jasno sformułowany, zrozumiały dla opiekuna i stażysty?” niemal wszyscy opiekunowie merytoryczno-organizacyjni udzielili odpowiedzi „bardzo dobrze” lub „raczej dobrze”. Gorzej oceniano natomiast adekwatność programu stażu w kontekście wymiaru zaplanowanego czasu oraz to, czy program był możliwy do zrealizowania z uwzględnieniem wszystkich jego punktów. Oba obszary zostały ocenione w większości jako „umiarkowanie adekwatne” lub „raczej nieadekwatne” z zaznaczeniem, że kilka punktów było niemożliwych do wykonania. Niestety pomimo wagi, jaką



w takich przypadkach ma podanie przyczyny wystawienia niskiej oceny, żaden z opiekunów merytoryczno-organizacyjnych nie uzasadnił swojej decyzji. Z raczej niskich ocen, które otrzymały te obszary, można jednak wywnioskować, że zrealizowanie wszystkich punktów programu stażu utrudniał zbyt krótki czas jego trwania. **W związku z tym zaleca się, aby na zrealizowanie działań w ramach programu stażu zaplanowano więcej czasu, a konkretne zadania rozpisane były na poszczególne dni i godziny. Powinno to zapobiec odkładaniu realizowania niektórych zadań w czasie, a co za tym idzie – nierealizowaniu programu stażu w pełni.**

Niewątpliwie największym problemem dla opiekunów merytoryczno-organizacyjnych było udzielenie poprawnej odpowiedzi na pytania: „Czy program stażu dał możliwość zmierzenia wzrostu poziomu wiedzy i umiejętności? W jaki sposób?” (mierzalność). Pytania te dotyczyły sposobów pomiaru wiedzy oraz tego, czy w trakcie przebiegu stażu istniała możliwość wyciągnięcia wniosków dotyczących postępów stażysty. Prawdopodobnie z powodu błędnego zinterpretowania pytań zamieszczonych w raporcie żaden z opiekunów merytoryczno-organizacyjnych nie udzielił odpowiedzi adekwatnej do wymagań raportu. Najczęściej podawane były informacje o przydatności wiedzy, jaką nauczyciel zdobył podczas stażu, i jej zastosowania w jego pracy. Dodatkowo wiele opinii wystawionych było po przedniej konsultacji telefonicznej ze stażystą.

*Po konsultacji telefonicznej oraz wizycie monitoringowej BO stwierdził, że program stażu był obszerny i dał możliwość realizowania i pogłębiania wiedzy praktycznej.*

**Na podstawie informacji zawartych w tej części raportu należy po raz kolejny stwierdzić, że wskazanym rozwiązaniem jest przeprowadzenie szkolenia dla opiekunów merytoryczno-organizacyjnych dotyczącego celowości i sposobów wypełniania raportu.**

#### **4.4.6. Ocena stanowiska pracy stażysty**

W tej części raportu opiekunowie merytoryczno-organizacyjni mieli ocenić dobór stanowiska pracy stażysty. Ich zadaniem było udzielenie odpowiedzi na pytanie: „Czy stanowisko, jakie otrzymał stażysta, i związane z nim obowiązki były prawidłowo dobrane pod kątem nauczanego przez stażystę zawodu/przedmiotu?”. Oceny dokonywano w pięciopunktowej skali – od „bardzo dobrze dobrane stanowisko” do „bardzo źle dobrane stanowisko”. Niemal we wszystkich raportach dobór stanowiska oceniono jako bardzo dobry.

Pojawiła się wprawdzie jedna ocena „raczej źle dobrane”, ale mimo polecenia, aby w przypadku źle dobranego stanowiska podać przyczyny swojej oceny, w raporcie zabrakło jakichkolwiek informacji na ten temat.

#### **4.4.7. Ocena opiekuna stażu**

W ostatnim dziale raportu opiekunowie merytoryczno-organizacyjni oceniali pracę opiekunów stażu. Dokonywali jej w pięciopunktowej skali pod kątem:

1. przygotowania merytorycznego,
2. predyspozycji personalnych,
3. znajomości programu stażu i celów stażu,
4. dostępności czasowej.

Wszystkie kategorie – poza dostępnością czasową – we wszystkich analizowanych raportach otrzymały ocenę bardzo dobrą. Jedynie dostępność czasowa w większości raportów została oceniona jako raczej dobra. Może to stanowić sygnał, że opiekunowie stażu nie dysponowali wystarczającą ilością czasu, która umożliwiałaby pełne zaangażowanie w działania stażysty. **Biorąc pod uwagę zaistniałą sytuację, rekomenduje się, aby osoba, która podjęła pracę na stanowisku opiekuna stażu, została na czas trwania stażu zwolniona ze swoich obowiązków zawodowych, co spowodowałoby m.in. zniwelowanie ograniczeń czasowych stażu.**

## Podsumowanie

Nowoczesne kształcenie zawodowe stawia przed osobami zaangażowanymi w jego funkcjonowanie wiele wyzwań i nowych zadań. Dyrektorzy szkół zawodowych i innych placówek kształcenia zawodowego, nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu są zobligowani do podejmowania szeregu działań na rzecz dalszego rozwoju systemu kształcenia.

Nowoczesne kształcenie zawodowe wymaga zaangażowania pracodawców w proces edukacji uczniów i w doskonalenie zawodowe kadry pedagogicznej. Jedynie poprzez współpracę na linii szkoła – przedsiębiorstwo możliwe jest dopasowanie oferty edukacyjnej placówek kształcenia zawodowego oraz umiejętności i wiedzy posiadanych przez ich absolwentów do potrzeb rynku pracy. Współpraca ta umożliwia również efektywne doskonalenie kadry dydaktycznej, które stanowi realizację postulatu idei uczenia się przez całe życie i wpływa na podniesienie jakości kształcenia.

Podjęta w ramach projektu „Praktyczne doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach” współpraca placówek kształcenia zawodowego z przedsiębiorstwami w zakresie praktycznego doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu jest szczególnie ważna z perspektywy spe-

cyfiki branży przyrodniczej i kwalifikacji wyodrębnionych w ramach zawodów należących do obszaru rolniczo-leśnego z ochroną środowiska. Rozwijanie praktycznych umiejętności kadry dydaktycznej kształcącej na potrzeby tego obszaru jest koniecznym warunkiem efektywnego procesu nauczania przyszłej kadry pracowniczej.

## Bibliografia

1. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011.
2. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2010.
3. S. Cichocki i in., *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2013.
4. A. Dąbrowska i in., *Standardy jakości kształcenia zawodowego, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej*, Warszawa 2013.
5. *Edukacja – jest w niej ukryty skarb. Raport UNESCO dla Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku*, J. Delors (red.), UNESCO, Radom 1988.
6. E. Goźlińska, A. Kruszewski, *Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce – raport*, publikacja opracowana w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Krajowy

- Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.
7. A. Klim-Klimaszewska, *Podstawy edukacyjne na przełomie XX i XXI wieku w świetle raportów oświatowych*, Rozprawy Społeczne Nr 1 (V) 2011.
  8. B. Kalinowska, *Zarządzanie efektami szkoleń* [w:] *Poradnik edukatora*, M. Owczarz (red.), CODN, Warszawa 2005.
  9. Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół, Dziennik Urzędowy UE 12.12.2009.
  10. J. Kosmala, *Nauczyciele wobec procesu informatyzacji edukacji*, Akademia im. Jana Długosza, Częstochowa 2008.
  11. B. Kowalczyk, B. Socha, *Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o., Łódź 2012.
  12. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne – vademecum*, poradnik opracowany w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.
  13. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
  14. M. Machnik, *Jak ułatwić sobie pracę – czyli co może pomóc we wdrażaniu modułowych programów nauczania*, [w:] M. Wójcik (red.), *Kształcenie zawodowe i modułowe oraz partnerstwo lokal-*

*ne na rzecz rynku pracy i przedsiębiorczości,*

tom 1: *Poradnik*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości,  
Warszawa.

15. J. Moos, *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, [w:] J. Moos, M. Sienna (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, Wyd. Łódzkiego Centrum Doskonalenia nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2009.
16. R. Neczaj, K. Turek, *Organizacja procesu dydaktycznego szkoleń*, [www.fundacja.edu.pl/organizacja/\\_referaty/43.pdf](http://www.fundacja.edu.pl/organizacja/_referaty/43.pdf) [data dostępu: 17.11.2013].
17. E.M. Nyga, *Inny wymiar kształcenia młodego pokolenia*, [w:] „Oświata Mazowiecka” sierpień 2010, nr 03 (04).
18. B. Obidniak, A. Pfeiffer, M. Suliga, *Informator o zawodach szkolnictwa zawodowego*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.
19. K. Pierścieniak, *Specyfika uczenia się dorosłych*, [w:] *Poradnik edukatora*, M. Owczarz (red.), CODN, Warszawa 2005.
20. Publikacje opracowane w ramach projektu „Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach – efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego”, [www.dobrynauczyciel.com.pl/materialy](http://www.dobrynauczyciel.com.pl/materialy) [data dostępu: 09.11.2013].
21. *Raport końcowy w ramach badania: ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania*



- zawodowego w kontekście wdrażania Działania 9.2 PO KL, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, Warszawa 2010.
22. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010.
  23. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. z 2012 r., poz. 7).
  24. B. Siemieniecki, *Technologia informacyjna w polskiej szkole. Stan i zadania*, Toruń 2002.
  25. M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*, [w:] K. Sujak-Lesz (red.), *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, Oficyna Wydawnicza Atut, Wrocław 2008.
  26. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. nr 205, poz. 1206).
  27. *Współpraca firm z sektorem edukacji, PKPP Lewiatan, KPMG*, Warszawa 2010.
  28. M. Wysocka, *Rekomendacje z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania opracowane w ramach projektu: „Doskonały praktyk”*, Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o., Łódź.

29. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 30.12.2006, eur-lex.europa.eu [data dostępu: 28.08.2013].
30. P. Zaręba i in., *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami – przykładowe rozwiązania*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013.