

Raport z przebiegu badań eksperckich



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport z przebiegu badań eksperckich

opracowanie w ramach projektu:
„Doskonały praktyk”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

PUBLIKACJA DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE

Raport opracowany przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A
90-248 Łódź
tel. (42) 633 17 19
faks (42) 209 36 85

Raport opracował zespół w składzie:

Ewelina Król

Redakcja merytoryczna:

Blanka Serafin-Juszczak



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Spis treści	6
Wstęp.....	8
1. Kształcenie ustawiczne nauczycieli i sytuacja szkolnictwa zawodowego wobec zmieniającego się rynku pracy	10
1.1. Kształcenie ustawiczne	10
1.2. Doskonalenie nauczycieli	12
1.3. Szkolnictwo zawodowe w Polsce i Unii Europejskiej	15
1.4. Praktyki zawodowe jako etap edukacji	18
1.5. Praktyki zawodowe w oczach pracodawców	21
1.6. Powiat pільski – analiza rynku pracy.....	22
2. Metodologia badań jakościowych. Procedury badawcze oraz kryteria oceny wyników..	26
2.1. Wstęp.....	26
2.2. Przedmiot a metoda badań jakościowych.....	26
2.3. Triangulacja jako strategia podnoszenia jakości w badaniach.	28
2.3.1. Rodzaje triangulacji. Triangulacja danych, badaczy, teorii i metod.....	28
2.3.2. Triangulacja metod w obrębie badań jakościowych.....	29
2.4. Zogniskowany wywiad grupowy	30
2.4.1. Definicja zogniskowanego wywiadu grupowego	30
2.4.2. Przygotowanie i prowadzenie badań fokusowych.....	31
2.4.3. Dyskusja ekspercka	34
3. Wyniki badań eksperckich i spotkań fokusowych w ramach projektu <i>Doskonały Praktyk</i>	37
3.1. Raport z debat eksperckich	37
3.2.1. Analiza doboru grupy	37
3.2.2. Zestawienie wzajemnych oczekiwań stron objętych projektem.....	39
3.2.3. Ocena pilotażowego wdrożenia projektu.....	40
3.3. Analiza spotkań fokusowych.....	50
3.3.1. Lista tematów i problemów poruszanych podczas sesji fokusowych.....	50
3.3.2. Ocena i rekomendacje dla wdrożenia praktyk	51
3.3.3. Analiza interakcji oraz podsumowanie	55

3.4. Triangulacja metod badawczych w praktyce, zestawienie danych uzyskanych w dyskusjach eksperckich z wynikami spotkań fokusowych	56
Podsumowanie	61
Bibliografia.....	63
Spis tabel i wykresów.....	66

Wstęp

Niniejszy raport prezentuje oceny oraz rezultaty wdrożenia projektu Doskonały Praktyk przez Wyższą Szkołę Biznesu w Pile. Projekt był współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego 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 – *Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe*. Projekt miał na celu podniesienie kwalifikacji nauczycieli kształcenia zawodowego prowadzonego na potrzeby branż: zarządzanie, marketing, administracja i ekonomia poprzez opracowanie, wdrożenie oraz udział w programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach.

Cele szczegółowe projektu *Doskonały Praktyk* to:

- Opracowanie programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego o profilu: zarządzanie, marketing oraz administracja i ekonomia;
- Uaktualnienie przez uczestników projektu fachowej wiedzy związanej z kształceniem zawodowym;
- Zwiększenie przez uczestników projektu praktycznych umiejętności poszukiwania wiedzy dotyczącej nowych rozwiązań technologicznych i ich wykorzystania w procesie dydaktycznym kształcenia zawodowego;
- Podniesienie praktycznych umiejętności uczestników projektu w zakresie funkcjonowania przedsiębiorstw z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania i potrzeb rynku pracy związanego z tymi obszarami;
- Wypracowanie nowych rozwiązań organizacyjnych w zakresie podnoszenia kompetencji i kwalifikacji uczestników projektu we współpracy z pracodawcami.

Jednym z działań podjętych w ramach projektu jest pilotażowe wdrożeniu projektu Doskonały Praktyk, którego grupę docelową stanowi 80 nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, w tym 62 kobiet i 18 mężczyzn, kształcących w liceach profilowanych, technikach i szkołach policealnych. Przedmiotem Raportu z przebiegu badań eksperckich jest analiza czterech debat z udziałem ekspertów do spraw edukacyjnych, kadry zarządzającej ze szkół zawodowych oraz przedsiębiorców, podczas których poddali oni ocenie program doskonalenia zawodowego, a także analiza dwóch sesji fokusowych, oceniająca efektywność jego wdrożenia. Opracowanie to zawiera najważniejsze elementy analizy diagnostycznej i deskryptywnej, a także kluczowe wnioski

podsumowujące uzyskane dane i oceny. Ponadto raport poparty jest studiami literaturowymi (analiza desk research) oraz informacjami na temat przyjętej procedury badawczej, co pozwoliło na uzyskanie pełnej wiedzy na temat sposobu uzyskania wyników badania.

1. Kształcenie ustawiczne nauczycieli i sytuacja szkolnictwa zawodowego wobec zmieniającego się rynku pracy

1.1. Kształcenie ustawiczne

Jeden z pierwszych projektów dotyczących upowszechniania uczenia się przez całe życie pojawił się już w 1971 r. na konferencji UNESCO. W opublikowanym pokonferencyjnym raporcie zawarto między innymi wniosek sugerujący, że każda osoba powinna mieć zagwarantowane prawo do nauki przez całe życie, realizowanej w systemach formalnych i nieformalnych, wzajemnie ze sobą powiązanych. Została również podjęta dyskusja nad potrzebami gospodarki globalnej i czynnikami konkurencyjności, a także nad związkiem nauki z wykonywaną pracą zawodową. W kwestii nauki przez całe życie w latach 70tych i 80tych był to jednak odosobniony głos. Żadne z postanowień konferencji nie stało się podstawą do podjęcia działań legislacyjnych, czy przeprowadzenia debat społecznych. Dyskusja o uczeniu ustawicznym powróciła w latach dziewięćdziesiątych. Wynika to przede wszystkim z działań Unii Europejskiej, której celem jest stworzenie na terytorium Europy gospodarki opartej na wiedzy i społeczeństwie uczącym się. Dzięki temu gospodarka ma szansę stać się konkurencyjna na świecie i zdolna do niezależności wobec gospodarczych i społeczno-politycznych potęg, jakimi są Stany Zjednoczone Ameryki, Japonia i Chiny¹.

O rozwoju gospodarki w XXI wieku decyduje wiedza, która jest najcenniejszym zasobem. „Produkty, których jest ona głównym składnikiem, są najbardziej konkurencyjne na rynkach międzynarodowych. Ograniczeniu ulega znaczenie zasobów naturalnych i nisko wykwalifikowanej siły roboczej, rośnie zaś rola kapitału ludzkiego. Obecnie wiedza jest podstawą sukcesu firmy, gdyż wspiera decydentów w podejmowaniu decyzji, dlatego kapitał intelektualny, który jest sumą wiedzy posiadanej przez ludzi tworzących społeczność przedsiębiorstwa oraz praktycznym przekształcaniem tej wiedzy w składniki wartości przedsiębiorstwa odgrywa coraz większą rolę we współczesnej organizacji”².

W krajach Unii doksztalca się 20% pracujących, czyli co piąty zatrudniony, a w Polsce zaledwie 8-10%, czyli co dwunasty lub co dziesiąty. Każdy zatrudniony w Polsce

¹ www.szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C [data dostępu: 29.11.2011].

² E. Starbała, U. Wodzińska, Wpływ nowoczesnych technologii informatycznych na procesy zarządzania wiedzą w gospodarce [w:] Hejduk I. K., Korczak (red.), Gospodarka oparta na wiedzy, Politechnika Koszalińska, Koszalin 2006, s. 238, 240.

poświęca na szkolenia w formach zorganizowanych dwie godziny rocznie, podczas gdy w krajach rozwiniętych 50-70 godzin, czyli co najmniej 25 razy więcej³. Oznacza to, że osoba dorosła

w Polsce ma szanse uczestniczyć w kształceniu praktycznym raz na 10 lat. Ten stan rzeczy jest daleko niezadowolający w odniesieniu do możliwości kształcenia w krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Zdecydowana poprawa w tym względzie stanowi warunek poprawy konkurencyjności polskiej gospodarki⁴.

W 2005 roku Ministerstwo Edukacji i Nauki opublikowało Raport o stanie edukacji ustawicznej w Polsce. Zgodnie z nim cechą charakterystyczną polskiego systemu kształcenia ustawicznego jest utożsamianie go z edukacją zawodową. Szacuje się, że w Polsce w edukacji ustawicznej uczestniczy 13% ludności w grupie wieku 26-64 lat (średnia w krajach Unii to 31%).

Takie pojęcia jak kształcenie ustawiczne (*lifelong education*) czy uczenie się przez całe życie (*lifelong learning*) stały się bardzo popularne, przede wszystkim w kręgu kultury anglojęzycznej. Nie są to jednak pojęcia tożsame. Kształcenie ustawiczne wiąże się z edukacją formalną, czyli z systemem edukacji obejmującym szczeble od podstawowego do wyższego,

w którym głównymi organizatorami kształcenia są szkoły i różnego rodzaju uczelnie. Uczestnikami edukacji ustawicznej są głównie osoby pracujące oraz osoby bezrobotne. Uniwersytety ludowe, Uniwersytety Trzeciego Wieku, kursy zawodowe to typowe przykłady instytucji zajmujących się kształceniem ustawicznym w Polsce. Natomiast pojęcie *lifelong learning* dotyczy raczej tzw. edukacji nieformalnej (*informal education*), czyli form uczenia się poza szkołą i uczelnią oraz poza systemami formalnej oceny, w których zasadnicze znaczenie mają indywidualne potrzeby i zainteresowania uczących się. Szkolenia, warsztaty, treningi na ogół są zaliczane do form edukacji nieformalnej⁵. Edukacja dla wszystkich przez całe życie to jedno z koniecznych działań, które powinno stać się priorytetem dla rządów, ogółu społeczeństwa oraz każdego obywatela⁶. Priorytety ustanowione przez Unie Europejską w tej dziedzinie stają się również podstawa do zmian i reform polskiego systemu prawno-ekonomicznego.

³ Strategia Rozwoju kształcenia Ustawicznego do roku 2010, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 8 lipca 2003 roku, s. 4

⁴ T. Kowalewski, Fundamentalne znaczenie kształcenia ustawicznego w gospodarce opartej na wiedzy [w:] Hejduk I. K., Korczak (red.), Gospodarka oparta na wiedzy, Politechnika Koszalińska, Koszalin 2006, s. 124.

⁵ <http://szkolenia.ngo.pl/x/76125> [data dostępu: 01.12.2011].

⁶ F. Mayor, Przyszłość świata, Warszawa 2001.

1.2. Doskonalenie nauczycieli

Warunkiem reform i przemian oświatowych jest także proces doskonalenia nauczycieli. Jako grupa zawodowa zajmująca się edukacją, podejmując wyzwanie uczenia się przez całe życie mogą pomóc w ustaleniu tej praktyki standardem. To wyeliminowanie rozbieżności między teorią a praktyką edukacji jest podstawą rozwoju gospodarki opartej o edukację. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce powinno na stałe zaistnieć w toku pracy zawodowej nauczycieli, stając się czymś tak samo oczywistym jak to, że do wykonania tej profesji niezbędne są odpowiednie kwalifikacje. Stanowi to swoistego rodzaju przedłużenie możliwości rozwojowych nauczycieli na okres pełnienia przez nich roli zawodowej⁷.

Z perspektywy rozwoju edukacji T. Koszczyc (1997) wyróżnił zadania zawodu nauczyciela z naciskiem na aspekt praktyczny. Są to:

- transmitowanie wiedzy i własnego doświadczenia;
- rozwijanie sił twórczych i zdolności młodzieży;
- pobudzanie aktywności poznawczej dzieci i młodzieży;
- organizowanie działalności praktycznej uczniów;
- posługiwanie się nowoczesną technologią kształcenia w procesie kształcenia i edukacji;
- sprawdzanie i ocenianie osiągnięć dydaktycznych uczniów;
- przygotowanie do kształcenia ustawicznego (permanentnego)⁸.

Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, bazując na powyższym opracowaniu, w rozporządzeniu z dnia 23.09.2003 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli określiło kompetencje, które musi nabyć nauczyciel w toku studiów wyższych zawodowych, wyższych magisterskich oraz podyplomowych. Nauczyciele, w myśl tego rozporządzenia, winni się charakteryzować kompetencjami dydaktycznymi, wychowawczo-społecznymi, kreatywnymi, prakseologicznymi, komunikacyjnymi i informatyczno- medialnymi. „Praca zawodowa nauczyciela wymaga nie tylko coraz lepszego wykształcenia, ale także coraz większego wkładu osobowego, zdolności i zamiłowań. Konieczność podejmowania nowych funkcji spowoduje, że praca schematyczna, monotonna przekształcać się będzie w coraz bardziej

⁷ B. Śliwski, Potrzeby i bariery doskonalenia zawodowego nauczycieli, „Nowe w szkole” 1997/98, nr 5.

⁸ www.wbc.poznan.pl/Content/9794/ch02s04.html [data dostępu: 01.12.2011].

refleksyjną, gdzie obok kwalifikacji zawodowych niezbędne są: inteligencja, głębokie rozumienie procesów i zjawisk, sprawne myślenie, wyobraźnia i pomysłowość. Stąd <adaptację nauczycieli do nowych warunków> należy rozumieć jako dojrzewanie całej osobowości do podejmowania działań i rozwiązywania rozmaitych sytuacji zawodowych”⁹.

Z jednej strony zmiany technologiczne i społeczne wymagają od nauczyciela coraz szerszych kompetencji i gotowości do stałego poszerzania swojej wiedzy oraz pracy w zmieniających się warunkach, a z drugiej strony w Europie Środkowo-Wschodniej prestiż zawodowy nauczycieli spada i pogarszają się ich warunki pracy. Pomimo niżu demograficznego w niektórych krajach Europy Zachodniej nauczycieli brakuje¹⁰. W Polsce problem stanowi malejąca liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych, gdyż prestiż nauczania w szkole zawodowej społecznie jest oceniany niżej niż w pozostałych rodzajach szkół. Co więcej instruktorzy praktycznej nauki zawodów zarabiają mniej, niż nauczyciele z wykształceniem wyższym. To powoduje, że obniża się ich motywacja, wzrasta wypalenie zawodowe, a przy wzrastającej ilości obowiązków (konieczność ciągłego dokształcania się) zwiększa się mnogość zadań stawianych przed nimi i wielka odpowiedzialność społeczna ich pracy. Dlatego coraz więcej zatrudnionych myśli o odejściu ze szkół zawodowych w najbliższych latach.

Wraz ze zmianą ustroju zapoczątkowano reformy edukacji. Rada do spraw Kształcenia Nauczycieli przy Ministrze Edukacji Narodowej podjęła w 1997 roku działania przygotowujące reformę kształcenia nauczycieli. Wprowadzenie nowych przepisów miało spowodować, że nauczyciele zainteresują się bardziej niż dotychczas podnoszeniem swoich kwalifikacji, zmotywują się do inwestowania w rozwój swojej wiedzy i zdobywania nowych umiejętności.

Rozporządzenie w sprawie standardów kształcenia nauczycieli określa, że przygotowanie do zawodu nauczyciela powinno prowadzić do nabycia kompetencji w zakresie: dydaktycznym, wychowawczym, kreatywnym (który ma wyrażać się zdolnością do autodokształcania, innowacyjnością, niestandardowością działania w powiązaniu ze zdolnościami adaptacyjnymi, mobilnością i elastycznością), prakseologicznym (wyrażającym się w skuteczności planowania, realizacji, organizowaniu, kontroli i ocenie procesów edukacyjnych), komunikacyjnym, informacyjno-medialnym (który wyraża się umiejętnością posługiwania się technologią informacyjną) oraz językowym (który wyraża się znajomością

⁹ www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html [data dostępu: 01.12.2011].

¹⁰ A. Wiłkomirska, Reforma kształcenia nauczycieli a zmiany w strukturze kompetencji, Kwartalnik Pedagogiczny, nr 1(215), 2010

co najmniej jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym). Poza tym od nauczycieli oczekuje się, że będą oni przygotowani do podejmowania zadań edukacyjnych wychodzących poza zakres nauczanego przedmiotu oraz zadań z zakresu edukacji pozaszkolnej. Aby poprawić jakość i efektywność kształcenia zawodowego należy wdrażać nauczycieli do tworzenia autorskich programów nauczania i programów modułowych, które pomagałyby skorelować ofertę edukacyjną z oczekiwaniami na rynku pracy¹¹.

Podjmując decyzję o doskonaleniu zawodowym, nauczyciele powinni kierować się przede wszystkim silną potrzebą podnoszenia swoich kwalifikacji, zdobywania nowej wiedzy, nabywania nowych kompetencji oraz rozwijania tych, które już posiadają. Zasadniczą przesłanką powinien być również kolejny stopień awansu zawodowego¹². Z przeprowadzonych badań w 2004 roku blisko 20% dyrektorów zauważyło kłopoty nauczycieli ze stosowaniem w praktyce nauczycielskiej wiedzy teoretycznej¹³. W tym samym badaniu nauczyciele pytani o zmiany jakie wprowadziliby w systemie kształcenia nauczycieli proponowali w znacznej części, aby kształcenie przedmiotowe w większym stopniu powiązać z metodyką oraz z praktyką.

Oprócz potrzeby kształcenia ustawicznego nauczycieli, istotne jest włączenie się pracodawców w rozwój pracowników i absolwentów szkół. Sami przedsiębiorcy zauważają, że na polskim rynku pracy brakuje pracowników o odpowiednich kompetencjach, którzy mogliby sprostać oczekiwaniom szybko modernizującej się gospodarki. Jak diagnozuje Kośmicka-Ślesińska (2009) problem ten wynika między innymi z dużych dysproporcji między formalnym wysokim poziomem wykształcenia, a niskimi umiejętnościami wykorzystywania posiadanej wiedzy w pracy zawodowej. Jak dalej podkreśla badaczka, w polskiej rzeczywistości brakuje korelacji pomiędzy systemem edukacji, a wymaganiami rynku pracy. Umiejętności wymagane przez pracodawców w codziennej pracy zawodowej niezwykle często wykraczają poza zakres wiedzy wyniesiony przez absolwentów ze szkoły. Edukacja w Polsce, oparta przede wszystkim na technologicznym modelu kształcenia, wyposaża bardziej w „tradycyjną wiedzę” niż w umiejętności kluczowe, niezbędne w dynamicznie zmieniającej się gospodarce takie jak: umiejętność wyciągania wniosków, wyszukiwania informacji czy analizy danych. Zgodnie z jej obserwacjami nauczyciele

¹¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. W sprawie standardów kształcenia nauczycieli, Dz.U. z 2004 nr 207 poz. 2110

¹² M. Magda-Adamowicz., Edukacja permanentna nauczycieli, [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), Edukacja ustawiczna....

¹³ A. Wiłkomirska, Reforma kształcenia nauczycieli a zmiany w strukturze kompetencji, Kwartalnik Pedagogiczny, nr 1(215), 2010

skupiają się w dużej mierze na przekazywaniu wiedzy, a nie na nauce efektywnego procesu myślenia. Nie jest w dostatecznym stopniu rozwijana kreatywność i innowacyjność wśród młodych, cechy kluczowych dla gospodarki i społeczeństwa wiedzy¹⁴. Dlatego istnieje tendencja do wymagania więcej od absolwentów szkół, a nawet podwyższania przez pracodawców oczekiwań względem rekrutowanych pracowników. Ze względu na efekty procesów integracyjnych w Europie, które są widoczne m.in. w aspekcie społeczno-gospodarczym naturalną kolejną rzeczą jest ewolucja w procesie kształcenia zawodowego. Decyzje co do kierunku kształcenia podejmowane przez uczniów na początku edukacji rzutują na ich późniejszy sukces zawodowy i powinny być maksymalnie wspierane przez działania informacyjno- doradcze świadczone w szkołach.

1.3. Szkolnictwo zawodowe w Polsce i Unii Europejskiej

Najważniejszym celem kształcenia zawodowego na całym świecie jest przygotowanie do wykonywania konkretnego zawodu. Obecnie kształcenie zawodowe w Polsce jest realizowane w rozbudowanym systemie szkolnictwa ponadgimnazjalnego, na który składają się: zasadnicze szkoły zawodowe, trzyletnie licea profilowane, czteroletnie technika, trzyletnie technika uzupełniające, szkoły policealne. Kształcenie zawodowe składa się z dwóch członów: teoretyczne przedmioty zawodowe, których naucza się w szkole oraz praktyczna nauka zawodu, które odbywają się w warsztatach lub na praktykach w konkretnych przedsiębiorstwach. W państwach członkowskich Unii Europejskiej nie ma spójności w kształceniu zawodowym. Wyodrębnia się cztery typy kształcenia:

- We Francji, Włoszech, Belgii odbywa się kształcenie w pełnym wymiarze nauczania, finansowane ze środków publicznych oraz państwo ponosi odpowiedzialność za kształcenie;
- W Wielkiej Brytanii istnieje podział na kształcenie zawodowe kursowe i przemienne, które polega na tym, że wiedzę pozyskuje się w szkole lub na kursie, zaś umiejętności praktyczne w przedsiębiorstwie;
- W Luksemburgu, Irlandii i Holandii jest kształcenie zawodowe z pełnym wymiarem nauczania w połączeniu z nauczaniem w przedsiębiorstwie;

¹⁴ E. Kośmicka-Ślesieńska, Znaczenie szkoleń w gospodarce i społeczeństwie wiedzy, [w:] Hejduk I.K., (red.) Rola Nauki i edukacji w społeczeństwie wiedzy, Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemysle ORGMASZ, Warszawa 2009

- W Danii, Niemczech i Austrii kształcenie zawodowe opiera się o kształcenie w przedsiębiorstwie, czyli występuje tzw. dualizm, uczniowie kształcą się przez 1-2 dni w szkole zawodowej, a w kolejne dni pobierają nauki w przedsiębiorstwie¹⁵.

Poprawa jakości kształcenia w krajach UE spowoduje ułatwienie zdobywania pracy w wyuczonym zawodzie i poprawi produktywność zasobów ludzkich. Zapoczątkowana w Polsce w 1999 roku reforma systemu edukacji przynosi bardzo powolne zmiany w obszarze kształcenia zawodowego oraz w obszarze zmian programowych jak i dostosowywania standardów kształcenia do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Porównując dane z lat 2002/2003 i 2006/2007 odnotowuje się ogólny spadek liczby uczniów szkół zawodowych i ogólnozawodowych, wynosi on 209 tys. osób. W największym stopniu dotyczy to uczniów szkół średnich (technikum, technikum uzupełniające, liceum profilowane). W szkołach policealnych, w odróżnieniu od pozostałych placówek kształcenia ogólnozawodowego i zawodowego, obserwuje się systematyczny wzrost słuchaczy, i to o ponad 91 tysięcy osób¹⁶.

Coraz więcej osób podejmuje studia oraz chce zdobyć świadectwo dojrzałości w liceach ogólnokształcących lub w technikach¹⁷. Jednak więcej osób kształci się w szkołach policealnych, co dziwi ze względu na bardzo dużą dostępność wyższych szkół zawodowych¹⁸. Ta tendencja wiąże się z reformą edukacji z 1999 r., która między innymi miała na celu ograniczenie kształcenia zawodowego do poziomu 20% z 52%¹⁹. Z uwagi na poprawę na rynku pracy, spowodowaną wzmożonym rozwojem gospodarczym oraz odpływem pracowników do innych państw Unii Europejskiej, odczuwalny jest brak kadry zawodowej na naszym rynku pracy. Dlatego dziś kształcenie zawodowe należy uznać za priorytet w działaniach doskonalących system oświaty, tak na poziomie szkół ponadgimnazjalnych, jak i szkół dla dorosłych.

System kształcenia zawodowego w Polsce nie nadąża za zmianami na rynku pracy, czego główną przyczyną jest ciągle mała elastyczność kształcenia oraz brak poważniejszego zaangażowania się przedsiębiorstw w realizację procesu przygotowania kadr pracowniczych. Jest jeszcze jedna bardzo poważna bariera, która utrudnia rozwój szkolnictwa zawodowego,

¹⁵ www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=104:systemy-ksztacenia-zawodowego-w-polsce-i-w-unii-europejskiej&catid=35:ksztacenie-zawodowe&Itemid=86 (data dostępu 01.12.2011)

¹⁶ N.G. Nyczałko., F. Szlosek, Kształcenie zawodowe w Polsce i Ukrainie- na tle przemian, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej, ITE, PIB, Warszawa, Radom 2008

¹⁷ W. Hoerner, M.S. Szymański, Nauczyciel i kształcenie nauczycieli. Zmiany i wyzwania, Warszawa 2005

¹⁸ N.G. Nyczałko, F. Szlosek, Kształcenie zawodowe w Polsce i Ukrainie- na tle przemian, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej, ITE, PIB, Warszawa, Radom 2008

¹⁹ Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach, str. 32

wiążąca się z systematycznym spadkiem liczby młodzieży podejmującej naukę w szkołach ponadgimnazjalnych. Ze względu na niż demograficzny w latach 2000-2006 o ponad 10% obniżyła się liczebność młodzieży w wieku 16-18. Prognozy demograficzne GUS są jeszcze bardziej pesymistyczne, gdyż wynika z nich, że liczba dzieci i młodzieży w wieku 7-24 lata zmniejszy się z 10 mln w 2006 roku do prawie 6 mln w 2030 r.²⁰.

Pomimo ograniczeń, istnieją duże szanse dla rozwoju kształcenia zawodowego w Polsce, zarówno w bliższej, jak i dalszej perspektywie. Sprzyjającym czynnikiem ku temu jest mechanizm gospodarki rynkowej. Zgodnie z rekomendacjami autorów *Kształcenie zawodowe w Polsce i na Ukrainie- na tle przemian*, aby rozpocząć i usprawnić ten proces należałoby podjąć następujące zadania²¹:

- dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy między innymi poprzez wprowadzenie elastycznych form kształcenia, które dają możliwość zdobycia kwalifikacji w krótkim czasie; dostosowując do wiedzy i umiejętności ucznia, zdobytej podczas kształcenia ustawicznego, samodoskonalenia, wybierano, by odpowiednie programy modułowe; dzięki temu można by było nadążać za zmianami na rynku pracy, a do nowo powstałych zawodów podejmować naukę podczas krótkich i szybkich formach kształcenia;
- z powodu pogarszającej się sytuacji przygotowywania absolwentów szkół zawodowych od strony praktycznej warto zaangażować w to zakłady pracy;
- wprowadzenie odpowiedniej zachęty dla przedsiębiorców ze strony władz (np. ulgi podatkowe);
- wprowadzenie zmian w systemie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli;
- nieobecność technologii informacyjnych w procesie nauczania z powodu braku umiejętności informatycznych wśród nauczycieli, a także niedoposażenia pracowni szkolnych;
- należy wyartykułować metody nauczania oparte na działaniu ucznia, a także na odkrywaniu przez ucznia części wiedzy (włączenie metod problemowych), gdyż uczyć się przedmiotów zawodowych nie wystarczy zrozumieć i zapamię-

²⁰ S. Borkowska, A. Karpiński, Powstawanie nowych zawodów a prognozowanie popytu na pracę [w:] Nowe zawody oraz elastyczne formy zatrudnienia, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 2001- przypisy 120 w kształceniu zawodowym

²¹ N.G. Nyczałko, F. Szlosek, Kształcenie zawodowe w Polsce i Ukrainie- na tle przemian, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej, ITE, PIB, Warszawa, Radom 2008

tać treści przekazywanych przez nauczycieli, ale trzeba je przede wszystkim zastosować w działaniu, na stanowisku pracy²².

W Polsce od wielu lat problem przygotowania kandydatów do zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych jest wynikiem braku rozwiązań systemowych. Kwalifikacje upoważniające do nauczania w szkole można zdobyć poprzez ukończenie kursu pedagogicznego lub studiów podyplomowych, gdy posiada się dyplom ukończenia odpowiedniego kierunku w szkole wyższej, a także poprzez fakultatywne zajęcia realizowane najczęściej na dwóch ostatnich latach studiów kierunkowych, niepedagogicznych. Dlatego można uznać, że kształcenie tej grupy nauczycieli odbywa się „przy okazji”. Motywacja jest często niska, a kandydaci decydują się na to dodatkowe uprawnienie na wszelki wypadek.

1.4. Praktyki zawodowe jako etap edukacji

Kolejny problem stanowi przygotowanie praktyczne absolwentów szkół. Od wielu lat sytuacja w tym zakresie systematycznie się pogarsza. Zmniejsza się liczba godzin przeznaczonych na praktyczną naukę zawodu. Ponadto tam, gdzie organizowane są praktyki szkolne, czyli warsztaty szkolne, bądź bazy Centralnego Kształcenia Praktycznego stan wyposażenia technicznego systematycznie się pogarsza. Praktyki zawodowe powinny być nieodłącznym elementem procesu kształcenia zawodowego na każdym etapie, ponieważ rozwijają potrzebne umiejętności niezbędne do prawidłowego i efektywnego wykonywania danego zawodu²³. Odbywają się w różnych miejscach i formach, m.in. w warsztatach szkolnych, pracowniach symulacyjnych, jak i w formie praktyki ciągłych realizowanych w ciągu roku szkolnego, w przedsiębiorstwach państwowych, zakładach pracy, firmach prywatnych a także jako staże zawodowe. W związku z tym są integralną częścią procesu kształcenia w szkolnictwie zawodowym. Podstawę prawną ich realizacji stanowią: Dz. U. Nr 62 z 1996 r. rop. 291, Dz. U. Nr 59 z 1996 r., Dz. U. Nr 29 z 2001 r. oraz Dz. U. Nr 113, poz.988 z dnia 01.07.2002 r. Praktyka musi mieć charakter czynny: praktykanci powinni w miarę możliwości samodzielnie wykonywać, pod odpowiednim nadzorem, prace związane z bieżącą działalnością podmiotu gospodarczego. Czas pracy określa program nauczania MENiS dla określonego zawodu. Prawa i obowiązki praktykanta określa „Regulamin praktyk zawodowych szkoły”, jak również przepisy organizacyjno-porządkowe danego zakładu pracy.

W roku akademickim 2008/2009 zostały przeprowadzone badania ankietowe

²² F. Szlosek, Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych, Radom 1995, str. 8

²³ T. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, Nowy słownik pedagogiki pracy, Warszawa 2000

w Olsztyńskiej Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania na studentach kierunków zarządzanie, ekonomia i pedagogika²⁴. Miały one na celu ocenę odbytych obowiązkowych praktyk zawodowych pod kątem możliwości zrealizowania programu praktyki, konfrontacji wiedzy teoretycznej z praktyką, zdobycia umiejętności i doświadczenia zawodowego, pomocy uzyskanej od osoby sprawującej nadzór nad przebiegiem praktyki z ramienia zakładu pracy, a także przydatności wykonywanych zadań i czynności w przyszłej pracy zawodowej. Okazało się, że praktyki zawodowe pod kątem wszystkich kryteriów zostały przez studentów ocenione bardzo wysoko, gdyż powyżej 4,0 punktów w skali 5-1.

Z powyższych analiz wynika, że studenci w trakcie realizacji praktyki zawodowej mają możliwość zarówno opanowania umiejętności praktycznych właściwych dla danego zawodu, jak i rozwijania uniwersalnych umiejętności wymaganych w pracy²⁵. Jednak takie zadowolenie wśród praktykantów nie jest często spotykane, szczególnie u osób z wykształceniem poniżej wyższego. Z przeprowadzonych ankiet wśród uczniów i opiekunów praktyk okazało się, że zakłady pracy niechętnie przyjmują praktykantów, a często traktują ich jak zło konieczne. W trakcie pracy odsuwani są od ważnych zadań, odsyłani do wykonywania prac porządkowych, gdyż opiekunowie praktyk, często bez uprawnień pedagogicznych, nie potrafią zorganizować uczniom pracy zgodnie z planem praktyk²⁶. Są to bardzo niepokojące sygnały i dlatego należy podjąć dyskusję o wprowadzeniu zmian. Pierwszy krok to zmiana świadomości pracodawców na temat istoty praktyk zawodowych oraz stworzenie możliwości odbycia stażu dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy bezpośrednio przygotowują uczniów do praktyki w konkretnym przedsiębiorstwie. Wprowadzenie praktyk dla nauczycieli jest istotne z kilku powodów: nauczyciel uzupełnia wiedzę w zakresie nauczanego zawodu, poznaje specyfikę firmy, jej dział, w których mogą mieć miejsce praktyki oraz osoby, które będą opiekować się uczniem.

Oczywiście program praktyk nauczycieli powinien posiadać nieco inną specyfikę, niż ten dla uczniów. Nie można zapomnieć, że nauczyciel to osoba dorosła, która w tym momencie ma inne cele niż uczeń, który pojawi się na tych praktykach. Nauczyciel jest już osobą wykształconą, ukształtowaną, i odbywanie tych praktyk będzie dla niego dodatkowym rozwojem. Jak wcześniej wspomniano, nauczyciel jest przedstawicielem jednego z tych

²⁴ A. Suchorab, Studenckie praktyki zawodowe- konieczność formalna czy szansa na efektywniejsze funkcjonowanie na rynku pracy? Szkoła. Zawód. Praca. Nr 1/2010, wyd. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego 2010.

²⁵ Ibidem.

²⁶ www.nze.com.pl/upload/file/Publikacja%20-%20konferencja/4%20publikacja%20J_Rosiak.pdf [data dostępu: 02.12.2011].

zawodów, których niezbywalną częścią jest ciągły rozwój i ustawiczne doskonalenie się. Kontynuowanie nauki przez całe życie wiąże się ściśle z pojęciem andragogiki²⁷. Opisywana już w 1916 roku przez Johna Deweya ze względu na konieczność sprostania rosnącej złożoności życia w społeczeństwie²⁸. Warto zwrócić uwagę na różnice w nabywaniu umiejętności między dziećmi a dorosłymi, wynikające z innej fazy rozwojowej, doświadczeń społecznych, zmian intelektualnych i ról społecznych. To sprawia, że w przypadku osób dorosłych potrzebne są specjalne metody uczenia się.

Tabela 1. Porównanie założeń pedagogiki i andragogiki wg Knowles'a

	Pedagogika	Andragogika
Uczący się	Zależność. Nauczyciel decyduje o tym, co, kiedy i w jaki sposób jest nauczane i sprawdza nabytą przez uczniów wiedzę.	W kierunku niezależności i samokierowania. Nauczyciel (trener) zachęca i kształtuje dążenia uczącego się do niezależności.
Doświadczenie uczącego się	Małe znaczenie. Dominują metody dydaktyczne (przekazywanie informacji w formie wykładu czy lektury podręcznika).	Bogate źródło uczenia się. Wśród metod uczenia się dominują dyskusje, rozwiązywanie problemów itp.
Gotowość do uczenia się	Ludzie uczą się tego, co narzuca społeczeństwo. Program zajęć jest standardowy.	Ludzie uczą się tego, czego potrzebują, więc programy zajęć są zorganizowane wokół życiowych potrzeb uczących się.
Orientacja na uczenie się (stosunek do nauki)	Nauka zorganizowana wokół tematów. Uczenie się jest zorganizowane w oparciu o przedmioty szkolne. Uczniowie uczą się tego, czego się pod nich oczekuje.	Uczenie się powinno być oparte na doświadczeniu. Najważniejsze jest bezpośrednie zastosowanie i przydatność zdobytej wiedzy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: mgr Agnieszki Maszkowskiej, www.szkolenia.ngo.pl [data dostępu: 01.12.2011].

Dla systemu nauczania nie są ważne metody zdobywania wiedzy przez uczniów. Liczy się jedynie fakt przekazania informacji przez nauczyciela i zapamiętanie tego materiału przez ucznia oraz wykazanie się tą wiedzą na sprawdzianie. Zamiast do budowania więzi mistrz uczeń opartej na porozumieniu i nauczaniu, nauczyciele mają przygotowanie do przekazywania uczniom informacji.

Pomocna w nauczaniu jest praktyka, ponieważ może być punktem wyjścia do procesu

²⁷ Andragogika [gr. *andrós* - człowiek, *agógos* - przewodnik], nauka zajmująca się teorią uczenia dorosłych (w odróżnieniu od pedagogiki zajmującej się kształceniem dzieci). – Słownik Wyrazów Obcych, Warszawa, PWN 1997.

²⁸ M. Łaguna, Szkolenia. jak je prowadzić, by..., Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.

nauczania-uczenia się. Wiedza teoretyczna wynika wówczas z rozmyślań nad praktyką i jest jej uogólnieniem, czyli stanowi „miernik” poprawności teorii²⁹.

1.5. Praktyki zawodowe w oczach pracodawców

Jak wynika z przeprowadzonych badań przytoczonych w ramach studiów literaturowych opracowanych w ramach projektu *Doskonały Praktyk*, aż połowa pracodawców niechętnie przyjmuje młodych ludzi na praktyki. Wynika to z wysokich kosztów przygotowania miejsca pracy dla praktykanta, ze zmian funkcjonowania firmy, a także z zapoznania go z zasadami BHP, zasadami firmy, obowiązkami pracowników oraz czynnościami, które ma wykonywać oraz wiele innych powodów. Z innych badań przeprowadzonych w województwie małopolskim wynika, że barierą dla przedsiębiorców stanowią wymogi formalne, które musi spełniać firma zainteresowana prowadzeniem praktycznej nauki zawodu. Prawdopodobnie złagodzenie przepisów powinno zniwelować ten problem³⁰. Dodatkowym kłopotem dla przedsiębiorców są kontrole z Sanepidu, Państwowej Inspekcji Higieny, które pojawiają się trakcie trwania praktyk. Poza tym w zasadzie nie istnieje na dzień dzisiejszy współpraca pomiędzy przedstawicielami oświaty – dyrektorami, nauczycielami, a przedsiębiorcami. Analiza badań z Małopolski pokazuje, że o praktyczną naukę zawodu zabiegają głównie sami uczniowie i młodociani pracownicy, rzadziej przedstawiciele szkół, zaś przedsiębiorcy wykazują tę aktywność sporadycznie. Przedstawiciele firm uważają, że nawiązanie z nim współpracy zależy od aktywności młodzieży, ale także i szkół. Kluczowe, najtrudniejszym etapem jest według nich rozpoczęcie współpracy. Według danych wynika, że ci przedsiębiorcy, którzy już zdecydowali się prowadzić praktyczną naukę zawodu, zazwyczaj przyjmują młodzież także w kolejnych latach.

Nauczyciele odpowiedzialni za praktyczną naukę zawodu wskazują na problemy z pozyskiwaniem dużych, nowoczesnych zakładów oraz brak realnej możliwości organizowania praktyk poza miejscem zamieszkania ucznia, co jest przyczyną trudności znalezienia przez szkoły odpowiedniej liczby miejsc na praktyki.

Według przedsiębiorców głównymi korzyściami, skłaniającymi ich do prowadzenia praktycznej nauki zawodu, są możliwości pozyskania nowego pracownika

²⁹ Cz. Plewka, *Metodyka nauczania teoretycznych przedmiotów zawodowych*, część 1, Radom 1999.

³⁰ <http://www.fundusze.malopolska.pl/pokl/Documents/baza-badan/priorytetVI/Praktyczna-nauka-zawodu.pdf> [data dostępu 02.12.2011].

i przekazania mu własnej wiedzy i doświadczenia. Dodatkowym powodem są zachęty finansowe w postaci zwrotu części kosztów zatrudnienia oraz refundacji po zdanym egzaminie.

Ze względu na występujące na rynku niedostosowania kwalifikacyjno-zawodowe pracodawcom również powinno zależeć na zmianie systemu praktyk, gdyż mają oni znaczne trudności ze znalezieniem pracowników posiadających potrzebne w przedsiębiorstwach kwalifikacje i umiejętności. Niedopasowania kwalifikacyjno- zawodowe występujących na polskim rynku pracy są różnorodne. Jednym z najważniejszych jest brak korelacji między systemem kształcenia, a potrzebami pracodawców, co w szczególny sposób dotyczy kształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym. Likwidacja wielu tego typu szkół ma wpływ na to, że najczęściej poszukiwanymi przez pracodawców pracownikami w IV kwartale 2009 r. były osoby legitymujące się właśnie tym poziomem wykształcenia (32,6%)³¹. W mniejszym stopniu dotyczyło to również specjalistów, ponieważ właśnie dla nich przeznaczone było w tym samym okresie co czwarte oferowane wolne miejsce pracy (25,2%, tj. 13,0 tys.)³².

1.6. Powiat pilski – analiza rynku pracy

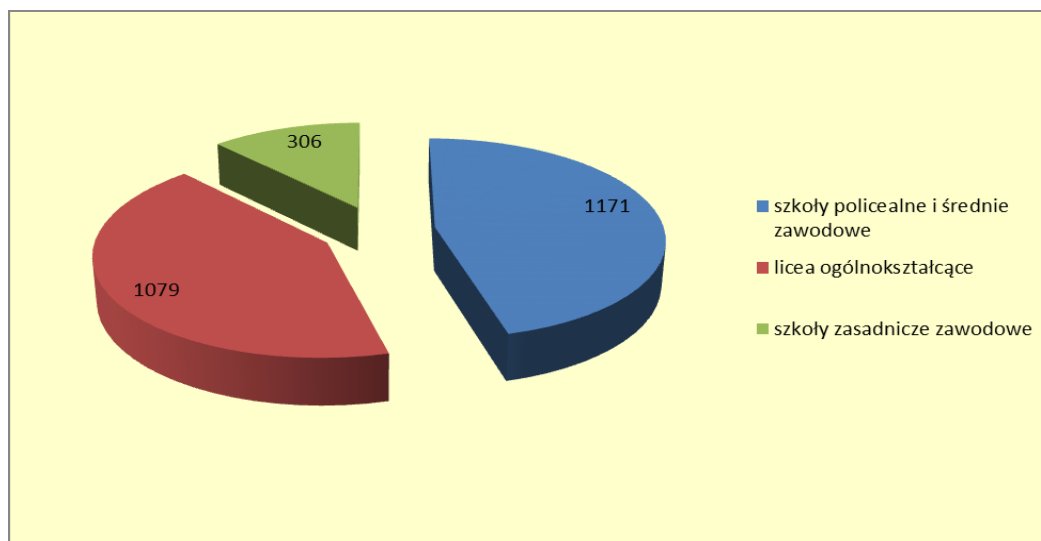
Analizując raport „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie pilskim za II półrocze 2010 r. Sytuacja absolwentów na rynku pracy”, można zaobserwować, że najwięcej absolwentów jest na poziomie szkoły wyższej, stanowią oni 28,2% ogółu absolwentów. Kolejną grupę, pod względem liczby kończących naukę, stanowią absolwenci szkół policealnych i średnich zawodowych – 32,9% ogółu, następnie liceów ogólnokształcących – 30,3% ogółu i szkół zawodowych – 8,6% ogółu³³.

³¹ Opracowanie, Główny Urząd Statystyczny, Popyt na pracę w 2008 r., Warszawa 2009, s. 19

³² Ibidem, s.19 i 42.

³³ www.pup.pila.pl/joomla/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=435&Itemid=55 [data dostępu: 08.12.2011].

Wykres 1. Liczba absolwentów szkół policealnych, średnich zawodowych, liceów ogólnokształcących oraz zasadniczych szkół zawodowych w 2010 r. w powiecie pilińskim.



Źródło: opracowanie własne na podstawie:

www.pup.pila.pl/joomla/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=435&Itemid=55 [data dostępu: 08.12.2011].

Najwięcej absolwentów szkół zasadniczych i średnich zawodowych oraz policealnych wykształci się w 2011 r. w następujących zawodach: technik hotelarstwa, technik informatyk, technik BHP, technik budownictwa, technik ekonomista, kucharz małej gastronomii, technik organizacji usług gastronomicznych, technik administracji, technik farmaceutyczny.

Niektóre zawody, uwzględnione w projekcie *Doskonały Praktyk* zostały zarejestrowane jako te, wśród których jest najwięcej bezrobotnych absolwentów. Na miejscu pierwszym jest sprzedawca, a w pierwszej piątce znaleźli się technik ekonomista oraz ekonomista. Poza tym trudną sytuację będą mieli technicy hotelarstwa i technicy informatyki. Jednocześnie z przeprowadzonego raportu w PUP w Pile wynika, że najczęściej oferty pracy kierowane są do osób z wykształceniem zasadniczym lub średnim, szczególnie sprzedawców i techników prac biurowych. Zawodami, będącymi obiektem zainteresowania projektu, na które notuje się duże zapotrzebowanie, przy małym odsetku bezrobotnych absolwentów, są np. zawody: technik administracji, technik prac biurowych.

Analizując inny projekt przeprowadzony na terenie województwa wielkopolskiego można zauważyć wyraźne dysproporcje w niektórych zawodach³⁴.

- ekonomiści: absolwentów – 5 622, zapotrzebowanie – 71,
- organizatorzy turystyki: absolwentów – 5 165, zapotrzebowanie – 11.

³⁴ www.wup.poznan.pl/att/polityka/opracowania/Perspektywiczne_zapotrzebowanie_na_kadry_2007-2010.pdf [data dostępu 09.12.2011].

Najwięcej uczniów uczęszczających do szkół zawodowych wykształci się w zawodach sklasyfikowanych w grupie sprzedawców i demonstratorów – 3 889 osób (15,4%). Wśród absolwentów kończących edukację na poziomie średnim (technika i szkoły policealne) najwięcej będzie: pracowników do spraw finansowych i handlowych, w tym ekonomistów i techników agrobiznesu – 10 540 osób (14,4% ogółu uczniów w technikach), jednocześnie tylko 206 ofert pracy dla tego zawodu zarejestrowały urzędy pracy w I półroczu 2007 r.. Technicy informatycy stanowią 5 929 osób (8,1% ogółu), przy 124 ofertach pracy, organizatorzy turystyki i pokrewni – 5 165 osób (7,1% ogółu) przy 11 ofertach pracy, agenci do spraw sprzedaży (w tym technik handlowiec i przedstawiciel handlowy) 4 823 osoby (6,6% ogółu), a przewidziano dla nich 1 052 oferty pracy.

Technika kształca również w około 50 zawodach, z czego ponad połowa uczniów to przyszli technicy ekonomiści, technicy mechanicy, technicy informatycy i technicy handlowcy. Jak widać zawody z branż ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania są jednymi z najczęściej wybieranych przez młodzież. Sprzedaż, produkcja, logistyka i transport zaś to branże, w których zapotrzebowanie na pracowników w Wielkopolsce jest największe. Raport pokazuje, że najczęściej poszukiwani są specjaliści bez wymaganego wyższego wykształcenia (43% ogłoszeń), są to oferty kierowane przede wszystkim do handlowców. Drugą w kolejności grupą są specjaliści z wyższym wykształceniem (25%). Należy zaliczyć do nich informatyków, inżynierów, doradców kredytowych, nauczycieli, lekarzy, księgowych. Niewiele mniejsze zapotrzebowanie jest na pracowników fizycznych (20%). Poszukiwani są pracownicy zakładów produkcyjnych i usługowych, barmani, magazynierzy. Czwartą pod względem liczebności grupę zawodową stanowi niższa kadra kierownicza (11% wszystkich zamieszczonych ogłoszeń).

Z informacji o podaży i popycie na określone zawody nadal wynikają dysproporcje pomiędzy niektórymi kierunkami kształcenia, a potrzebami gospodarki powiatu w perspektywie jednego roku. Zharmonizowanie kierunków kształcenia z zapotrzebowaniem na przedstawicieli konkretnych zawodów jest bardzo trudne, zwłaszcza ze względu na dynamicznie zmieniającą się sytuację na rynku pracy wobec kilkuletniego cyklu nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych.

Podsumowując, pomimo dużej liczby absolwentów z sektorów ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania, istnieje i będzie się utrzymywało duże zapotrzebowanie na rynku na te branże. Jednak wydaje się konieczne obserwowanie i analizowanie rynku w poszczególnych rejonach Polski, by uniknąć sytuacji niedostosowania kierunków edukacyjnych do potrzeb podmiotów gospodarczych.

- Dlatego niezbędne wydaje się, aby już w klasach gimnazjalnych uczniowie korzystali z doradztwa zawodowego oraz byli zachęceni do podejmowania nauki w zawodach poszukiwanych przez pracodawców.
- Poza tym istotne jest, aby podmioty gospodarcze otworzyły się na uruchamianie praktyk w zawodach pożądanym.
- Konieczna jest współpraca ze szkołami w kwestiach kształcenia w potrzebnych specjalnościach przez podpisanie porozumień ze szkołami i gwarancja praktyk w potrzebnych zawodach.
- Przeorientowanie zespołów szkół zawodowych na kształcenie w potrzebnych specjalnościach w oparciu o analizę lokalnych rynków pracy.³⁵

³⁵ Ibidem.

2. Metodologia badań jakościowych. Procedury badawcze oraz kryteria oceny wyników.

2.1. Wstęp

W naukach społecznych badania jakościowe przeszły okres bezprecedensowego rozwoju i zróżnicowania³⁶. (fundusze przyznawane przez *Economic and Social Research Council* w Wielkiej Brytanii, *National Institute of Health* w Stanach Zjednoczonych oraz *German Research Council*). Od statusu badań „nieilościowych”, dopełniających, stały się pełnoprawnym podejściem badawczym. Brak naukowej sterylności jest zaletą badania heterogenicznych środowisk, a nastawienie na badanie „świata zewnętrznego,” niespreparowanego na potrzeby eksperymentu w laboratorium, generuje dużą trafność zewnętrzną. Pomimo tego, że zostaje ona osłabiona poprzez niemożność kontrolowania zmiennych zakłócających, mały (w porównaniu z ilościowymi badaniami opinii społecznej) rozmiar badanej populacji i zazwyczaj niereprezentatywność próby, badania jakościowe wprowadzają zupełnie nową jakość do analiz socjologicznych. Przede wszystkim dane uzyskane w trakcie takiego badania mają zupełnie inną wagę, aniżeli w badaniu ilościowym. Ich wartość nie jest określana poprzez umiejscowienie na wcześniej zaprojektowanej skali, zaś informacja, którą otrzymujemy ma charakter treściowy i jest niezwykle przydatna w obszarach, dla których skale pomiaru nie zostały jeszcze stworzone, bądź są niemożliwe do zaimplementowania. Ponadto badanie jakościowe jest ze swej natury zindywidualizowane, docieramy w nim do konkretnych osób i ich opinii, narracji, doświadczenia, a następnie ich dynamikę na określonej płaszczyźnie możemy opisać w obrębie wybranej grupy. Nie deprecjonując metody ilościowej, której wartość w badaniach nauk społecznych jest niepodważalna, należy przyznać, iż analiza jakościowa jako strategia badawcza przeżywa swoisty renesans.

2.2. Przedmiot a metoda badań jakościowych

Przedmiotem analizy jakościowej mogą stać się dane pochodzące z wywiadu: zarówno treść wypowiedzi jak i sam fakt interakcji i komunikacji, oraz artefakty w postaci dokumentów, tekstów, obrazów, filmów, muzyki, architektury oraz wszelkich innych śladów

³⁶ Por. Uwe Flick, *Jakość w badaniach jakościowych*, Warszawa, 2011, wyd. PWN, s.11-15 ; s. 21-33.

ludzkich doświadczeń i interakcji. Ich analiza ma przedstawić sposoby konstruowania procesów społecznych oraz umożliwić badaczom, podobnie jak w badaniach ilościowych, sformułowanie modeli, typologii i teorii podejmujących próbę opisu i wyjaśnienia zagadnień społecznych. Zazwyczaj to właśnie metody jakościowe pozwalają na zbadanie zjawisk nowych, nieznanych bądź jeszcze niezbadanych.

Badania jakościowe są bardziej elastyczne, gdyż niedookreślająca konstrukcja narzędzi nie determinuje postaci wyników w takim stopniu, jak pomiar ilościowy. W badaniu jakościowym bezwzględny prymat ma przedmiot badań nad metodą. Jeśli istniejące metody nie pasują do określonego problemu modyfikuje się je lub opracowuje nowe³⁷. Zarówno badacze, jak i badani, stanowią integralną część procesu badawczego. Ważną rolę w badaniach jakościowych odgrywa również kontekst sytuacyjny i środowiskowy, jak i poszczególne studia przypadków.

Procedura badań jakościowych opiera się przede wszystkim na analizie deskryptywnej, od wywiadu (często uczestniczącego), notatek i transkrypcji z terenu, poprzez opisy i interpretacje, aż po prezentacje ostatecznych rezultatów badań. Sposób definiowania i szacowania jakości wyników w tym wypadku musi uwzględniać specyfikę badań. Brak możliwości standaryzacji sytuacji badawczej uniemożliwia w badaniach jakościowych zastosowanie kryterium rzetelności i trafności. Nie stosuje się również w badaniach jakościowych losowego doboru próby, zazwyczaj jest to procedura doboru celowego. Brak standaryzacji oraz wyjęcie poza laboratoryjne warunki stają się jednak atrybutem badań jakościowych. O ile elastyczność metodologiczna jest zaletą badań jakościowych, o tyle przy zastosowaniu ich wyników i tworzeniu podstawy dla kolejnych badań należy określić wiarygodność otrzymanych rezultatów oraz poprawność zastosowanych metod³⁸.

Reasumując, kwestia oceny jakości badań jakościowych jest poruszona na trzech płaszczyznach: badaczy oceniających i weryfikujących wyniki własnych badań, odbiorców badań- czytelników publikacji oraz zlecniodawców badań, którzy powinni ocenić jakość przedstawionych im wyników po zakończeniu okresu finansowania. Projekt powinien zostać oceniony pod względem spójności i dopasowania do badanego zagadnienia. Po zakończeniu okresu finansowania badania lub muszą zostać ocenione pod kątem tego, które z obietnic zostały spełnione, czy dobrze sporządzono plan badań i w jakim stopniu został on zrealizowany, a także jaki jest całościowy rezultat badań.

³⁷ Por. Ibidem, s.12.

³⁸ Por. Ibidem, s.25.

2.3. Triangulacja jako strategia podnoszenia jakości w badaniach.

W dyskusjach dotyczących jakości (oraz jej podnoszenia) w badaniach jakościowych często pojawia się koncepcja triangulacji. Polega ona na *łączeniu różnych metod, teorii, danych i/lub ujęć badaczy podczas badań dotyczących jednego zagadnienia*³⁹. Założeniem triangulacji jest więc przyjęcie podczas badań różnych podejść, które zakorzenione mogą być w różnych metodach i perspektywach badawczych. Przy zastosowaniu triangulacji, należy każdą z metod traktować równoprawnie, niezależnie od tego, czy łączymy metodę ilościową z jakościową, czy też łączymy różne strategie w ramach jednej z tych metod (np. połączenie wywiadu i grupy fokusowej czyli dwóch metod jakościowych). Sytuacja, w której jednej z metod używa się jedynie jako „dodatku”, mającego na celu potwierdzenie, czy też uprawomocnienie wyników otrzymanych w pierwszym badaniu, jest nieprawidłowa. Triangulacja nie ma celu powielania uzyskanych już wcześniej danych, ponieważ nie jest ona strategią walidacyjną. Stosowanie różnorodnych punktów widzenia ma na celu uzyskanie jak największej ilości informacji do analizy, zdobycia lepszego i dokładniejszego obrazu badanego obszaru, czego skutkiem jest podniesienie jakości badań. W przypadku użycia przez badacza strategii triangulacji, może mieć miejsce sytuacja, gdzie część danych będzie zmnożona, co może pomóc w ich walidacji. Z drugiej zaś strony może dojść do sytuacji w której uzyskuje się dane sprzeczne. Dzieje się tak dlatego iż, stosowane metody mają różne właściwości, każda z nich kładzie nacisk na inny aspekt badanego problemu, dlatego uzyskane rezultaty mogą być zbieżne, spójne, ale istnieje małe prawdopodobieństwo że będą identyczne. Sytuacja uzyskania rozbieżnych rezultatów nie dowodzi więc, iż jedna z obranych metod jest nieskuteczna, gdyż dostarczyła nieprawidłowych, niezdatnych do analizy danych. Wręcz przeciwnie, badacz powinien zastanowić się jakie jest źródło powstających rozbieżności. Analiza ta może dostarczyć dodatkowych informacji, a tym samym daje szansę na bardziej komplementarne zbadanie podjętej kwestii. Właśnie ukazanie pełniejszego, a w szczególnych przypadkach nawet całościowego obrazu, przedstawionego z rozmaitych punktów widzenia ma znaczący wpływ na podniesienie jakości w badaniach jakościowych w przypadku nauk społecznych.

2.3.1. Rodzaje triangulacji. Triangulacja danych, badaczy, teorii i metod.

Dyskusję nad tym czym jest triangulacja rozpoczął w 1970 roku Norman Denzin.

³⁹ Uwe Flick, *Jakość w badaniach jakościowych*, Warszawa, 2011, wyd. PWN, s.11-15 ; s. 229.

Badacz oprócz zdefiniowania zjawiska wyróżnił kilka rodzajów triangulacji. Pierwszy z nich to triangulacja danych. W tym przypadku badacz korzysta z kilku różnych źródeł danych, a uzyskany materiał należy badać za pomocą tej samej metody. Kolejny wymieniony przez Denzina rodzaj triangulacji, to triangulacja badaczy. W takim przypadku jedno zagadnienie analizuje kilku obserwatorów. Ważne jest jednak, aby praca badaczy nie polegała na podzieleniu się zadaniami czy etapami pracy, lecz każdy z nich ma za zadanie prowadzenie tych samych badań. Takie podejście do problemu pozwala na zbadanie wpływu, jaki poszczególne osoby i ich preferencje mają na wyniki końcowe oraz jak różnią się poszczególne etapy ich pracy. Trzeci wyróżniony rodzaj to triangulacja teorii. Przydatna jest ona przede wszystkim w przypadku badania obszarów wiedzy, które zanalizować można przy pomocy licznych teorii odnoszących się do interesującej nas kwestii. Konsekwencją użycia takiej procedury badawczej będzie uzyskanie kilku (w zależności od ilości użytych teorii) różniących się od siebie interpretacji tekstu. Denzin o takim przypadku pisał *Każda perspektywa kieruje analizę w stronę innych obszarów danych, podsuwa inne metody badawcze i podważa wyjaśnienia dostarczone przez inne perspektywy*⁴⁰. Zaletą takiego podejścia jest nie tylko możliwość spojrzenia przez badacza na analizowane zagadnienie z kilku perspektyw. Pozwala ono analizującemu uzyskać alternatywne wyjaśnienia problemu, które nie zawsze są zgodne z założeniami wstępnymi. Ostatni z wymienionych przez Denzina rodzaj triangulacji to triangulacja metod. Jest ona zarazem najpopularniejsza i najchętniej stosowana przez badaczy. Jak wskazuje sama nazwa ten rodzaj triangulacji polega na łączeniu metod. Może ono zachodzić w obrębie jednej metody, lub między nimi. W celu podjęcia decyzji o tym, które z metod włączyć w proces badawczy, należy wziąć pod uwagę szczególne cechy każdej z nich oraz sposób w jaki dana metoda wpływa na rezultat badania. Ponadto należy rozważyć jakie są zalety i wady poszczególnych podejść, a także w jaki sposób mogą się one nawzajem uzupełniać w kontekście badanego zagadnienia. Należy bowiem pamiętać, że wybrane przez nas metody powinny dostarczyć możliwie najwięcej danych do analizy, przy czym nie chodzi o powielanie informacji, a o zdobycie nowej wiedzy.

2.3.2. Triangulacja metod w obrębie badań jakościowych

Jak zostało wspomniane, triangulacja metodologiczna może przybrać dwie podstawowe formy. Pierwsza z nich zachodzi w obrębie jednej metody. Oznacza to

⁴⁰ Denzin 1970, s. 306, [w:] Uwe Flick, *Jakość w badaniach jakościowych*, Warszawa, 2011, wyd. PWN.

zastosowanie różnych, mających inne cele i zaplecza podejść teoretycznych, nadal jednak mieszczących się w definicji konkretnej i tej samej metody. Jednak to triangulacja pomiędzy metodami cieszy się większą popularnością, zarówno w opracowaniach teoretycznych, jak i w praktyce. Polega ona na stosowaniu co najmniej dwóch różnych metod przy badaniu jednego zjawiska. Najważniejszym problem w tym rodzaju triangulacji jest odpowiedni dobór metod badawczych. Każda z nich ma swoisty wpływ na uzyskane dane, więc w pewnym stopniu współtworzy wyniki. Celem badań jest poszerzenie zakresu wiedzy, otrzymanie różnych rodzajów danych dotyczących tego samego zjawiska. Ten aspekt musi być odzwierciedlony poprzez odpowiedni dobór metodologii. Właśnie z tego powodu stosowanie dwóch podobnych metod np. dwóch rodzajów wywiadu, nie spełni swojej funkcji. Nawet jeśli badacz, w każdym z przypadków będzie poddawał analizie inne aspekty badanego obszaru, to otrzyma ten sam rodzaj danych. Jest to konsekwencją charakteru jaki mają wywiady, których zadaniem jest badanie wiedzy (eksperckiej, biograficznej, potocznej). Poszerzenie zakresu zdobywanych informacji można osiągnąć łącząc badania weryfikujące wiedzę (wywiad, debata ekspercka) z takimi które analizują zachodzące interakcje (czyli np. badania fokusowe). W przypadku triangulacji nie istnieje reguła określająca w jakiej kolejności poszczególne badania należy przeprowadzić. Decyzja taka każdorazowo należy do zespołu badawczego. Jedną ze stosowanych praktyk jest przeprowadzanie w pierwszej kolejności użycia metody sprawdzającej wiedzę. Otrzymane rezultaty poddaje się badaniu, w którym dodatkowo analizie poddaje się zachodzące interakcje. Triangulacja w takiej postaci została użyta przy badaniach nad projektem *Doskonały Praktyk* będącego przedmiotem niniejszego raportu. Wyniki uzyskane dzięki metodzie *desk research* oraz wnioski z debaty eksperckiej, były następnie dyskutowane podczas wywiadu zogniskowanego. Taka procedura umożliwia ocenę, krytykę, bądź też komentarz do wniosków uzyskanych we wcześniejszych etapach badań. Uzyskanie zgodności pomaga w walidacji wcześniej uzyskanych danych. Rozbieżności zaś zmuszają do postawienia pytań dotyczących ich natury, dzięki czemu na zagadnienie można spojrzeć z nowej perspektywy. Należy jednak zawsze pamiętać, że każde z badań jest równie istotne, w związku z czym niezależnie od ich kolejności, należy przeprowadzać je równie skrupulatnie.

2.4. Zogniskowany wywiad grupowy

2.4.1. Definicja zogniskowanego wywiadu grupowego

Zogniskowany wywiad grupowy (fokus) jest metodą badań jakościowych. Pomimo

iż znajduje on szerokie zastosowanie w różnych dziedzinach, od marketingu i *public relations* po nauki społeczne, termin ten nie posiada spójnej definicji. Istnieją jednak pewne cechy dystynktywne, pozwalające zrozumieć czym jest. Na pierwszy plan wysuwa się tutaj forma w jakiej prowadzone są badania. Badanie przybiera formę dyskusji, w trakcie której generowane są dane, temat spotkania jest ściśle sprecyzowany, a jego przebieg jest sterowany przez moderatora. Uzyskane dane są danymi jakościowymi, co sprawia, że nie można generalizować na całą populację. Inaczej niż wypadku debaty czy wywiadu, analizie poddaje się nie tylko treść wypowiedzi, ale również interakcje pomiędzy uczestnikami. Właśnie w związku z pewnym niedookreśleniem tego, czym jest zogniskowany wywiad grupowy, badacz ma szerokie możliwości dostosowania metody na potrzeby danego projektu. Niewątpliwa zaleta badań fokusowych to połączenie spontaniczności i ustrukturalizowania. Pierwsza cecha wynika z charakterystyki dyskusji, w której uczestnicy swobodnie wypowiadają swoje opinie, jednak dzięki roli moderatora kontrolującego scenariusz spotkania, można uniknąć schodzenia na tematy poboczne, nieistotne w danym kontekście, na rzecz rozwijania najistotniejszych wątków (niezależnie od tego, czy były one przewidziane w scenariuszu, czy też zostały poruszone w trakcie dyskusji przez samych uczestników). Taka specyfika sprawia, że użycie badań fokusowych jest szczególnie przydatne w sytuacji, kiedy celem jest zdobycie wiedzy w nowym obszarze, bądź w przypadku kiedy badacz podejmuje próbę zweryfikowania, czy też interpretacji wyników uzyskanych wcześniej. W przypadku badań marketingowych fokus używany jest w celu badania preferencji konsumentów. Z punktu widzenia nauk społecznych pozwala on na badanie społeczności lokalnych, czy hermetycznych, a czasami nawet grup wykluczonych (np. imigranci nieposługujący się językiem kraju w którym przebywają, mniejszości seksualne, osoby chore).

2.4.2. Przygotowanie i prowadzenie badań fokusowych

Sukces projektu zależy nie tylko od odpowiedniego dobrania metod. Równie ważne jest profesjonalne przygotowanie się do badań. Na samym początku badacz musi zdefiniować problem. Na tym etapie można wesprzeć się wynikami uzyskanymi w badaniach wstępnych, czy też w konsultacji z ekspertami w danej dziedzinie. Pozwala to na bardziej trafne dobranie próby, odpowiedniego moderatora oraz na opracowanie strategii badania.

Dobór grupy do badań fokusowych jest dobozem celowym, który z jednej strony uniemożliwia generalizowanie wyników na grupę populacji generalnej z drugiej strony pozwala na skupienie się na określonym problemie i jakościowym go przepracowaniu. Ma to znaczący wpływ na dobór aktorów społecznych, którzy wezmą udział w spotkaniu. Inaczej

niż w wypadku większości badań ilościowych, gdzie używanie określonych narzędzi statystycznych determinuje losowy dobór próby. Badacz powinien zastanowić się jaka grupa w analizowanej sprawie będzie w stanie dostarczyć najwięcej danych, innymi słowy jaka cecha powinna łączyć wszystkich potencjalnych uczestników spotkania (grupę respondentów w zależności od potrzeb może charakteryzować więcej niż jeden wspólny mianownik). Tego rodzaju homogeniczność sprawia, że każdy z uczestników będzie miał szansę wziąć udział w dyskusji. Z drugiej zaś strony już na tym etapie badacz powinien ustalić takie wytyczne, aby potencjalni uczestnicy spotkania nie prezentowali zbyt podobnych opinii. Celem badania jest przecież uzyskanie możliwie jak największej ilości danych, a nie ich powielanie. Ponadto zbyt jednorodna grupa może mieć negatywny wpływ na dynamikę komunikacyjną, a co za tym idzie na ilość zdobytych informacji. Dlatego ważne, aby w grupie spotkały się osoby połączone pewnym doświadczeniem lub cechą, lecz prezentujące różne podejścia. Potencjalne porównania generować może również zestaw cech, charakterystyczny dla każdego z uczestników, takich jak wiek, wykształcenie, sytuacja społeczno- ekonomiczna i płeć. Trzeba jednak pamiętać, że ta konstelacja cech ma znaczenie na etapie teoretycznego doboru próby, a więc w związku z relatywnie małą ilością badanych, w trakcie analizy nie należy stosować jej do wyciągania bardziej ogólnych wniosków, rozciąganych na populację o podobnej charakterystyce. Kolejnym problemem, który należy rozstrzygnąć jeszcze przed przystąpieniem do badań, jest ustalenie ilości spotkań fokusowych oraz liczby uczestników biorących w nich udział. Decyzja dotycząca tych kwestii każdorazowo musi być rozstrzygnięta przez osobę planującą wywiady, literatura bowiem pozostawia w tej kwestii dużą dowolność. Ilość spotkań zależy od tego jaką ilość informacji chce się uzyskać. Kolejnym czynnikiem, który może zadecydować o ilości zaplanowanych dyskusji jest przewidywana nośność tematu. Jeżeli nie zacieka on badanych, rozmowa będzie mniej ożywiona, przez co dla pozyskania odpowiedniej ilości opinii potrzebne będą liczniejsze fokusy. Liczba respondentów uczestniczących w spotkaniach to zazwyczaj 8-12 osób (należy wziąć pod uwagę potencjalną absencję). To, ilu gości zostanie zaproszonych, zależy czasami od takich prozaicznych czynników jak możliwości rejestracji spotkania w miejscu, które zostało wybrane na wywiad. Kiedy uda się już ustalić „charakterystykę” uczestników należy przejść do rekrutacji. Niejednokrotnie to właśnie od poprawnego i przemyślanego przeprowadzenia tej procedury może zależeć powodzenie całego projektu. Kandydatom stawiane są specyficzne wymagania należy więc w każdym przypadku rozpatrzyć, w jaki sposób „dostarczyć” informację o rekrutacji do grupy docelowej (np. za pomocą radia, prasy, ogłoszenia w lokalnym ośrodku kultury czy zdrowia). Istotna jest również treść, pomocne

mogą być wzorce panujące w danej kulturze, subkulturze, społeczności. Ważną kwestią jest ustalenie jasnych zasad uczestnictwa, takich jak chociażby ilość czasu jaką badani będą musieli zainwestować, oraz czy w grę wchodzi jakaś forma wynagrodzenia (np. bony), czy zagwarantowany będzie posiłek lub zwrot kosztów podróży.

Moderator, lub inaczej facylitator, to osoba odpowiedzialna za prowadzenie dyskusji. Jego rola nie polega jednak na biernym przyglądaniu się. Często od jego umiejętności zależy skuteczność w procesie generowania danych. Podstawową rolą moderatora jest stymulowanie dyskusji, również poprzez zadawanie przygotowanych wcześniej pytań. Skuteczny moderator nie powinien się ograniczać tylko i wyłącznie do próby uzyskania odpowiedzi na zagadnienia zawarte w kwestionariuszu. Istotne jest, aby jak najpełniej wykorzystał potencjał badawczy, który tkwi w formule badania fokusowego. Swobodna dyskusja pomiędzy respondentami może sprawić, że akcenty zostaną rozłożone inaczej aniżeli mogło wydawać podczas ustalania założeń wstępnych, a nawet pchnąć dyskurs na zupełnie inne tory. Dzieje się tak dzięki mechanizmowi nazwanemu jako „dynamika komunikacyjna” lub „dynamika grupowa”. Zaistnieć może on przede wszystkim dzięki odpowiedniemu dobraniu próby badawczej. W takiej sytuacji dyskurs rozwija się dzięki wzajemnym interakcjom pomiędzy aktorami społecznymi, komentującymi nawzajem swoje wypowiedzi. Zadaniem moderatora jest dbanie o dynamikę dyskusji, równocześnie on sam powinien pozostawać poza nią. Jego rola polega na zachęcaniu bardziej nieśmiałych uczestników do wypowiedzenia swoich opinii oraz na pilnowaniu, aby bardziej aktywne jednostki nie zdominowały badania. Ważnym aspektem jest zwracanie uwagi na to, czy rozmowa nie odbiega od zadanego tematu i, w razie potrzeby, sprowadzanie debaty ponownie na badane zagadnienie. Prowadzący ma również możliwość nakłonienia uczestników do próby analizy różnic pojawiających się w wypowiedziach. Niezwykle istotne jest, aby facylitator był w swoim kierowaniu wywiadu dyskretny, co pomaga w zachowaniu swobodnej atmosfery, a tym samym wpływa na otwartość badanych. Ilość i różnorodność uzyskanych podczas zogniskowanego wywiadu zbiorowego danych zależy w bardzo dużym stopniu od zdolności i doświadczenia moderatora. Trzeba jednak dodać, że sama osoba facylitatora będzie miała wpływ na wyniki.

Planując przeprowadzenie badania fokusowego należy pamiętać o szeregu kwestii technicznych. Ważne, aby znaleźć odpowiednie miejsce w którym badanie się odbędzie. Wybór miejsca powinien być podyktowany szeregiem przesłanek takich jak np. to czy miejsce może zapewnić komfortowe warunki dla takiej ilości uczestników jaką zaplanowano, czy istnieje tam możliwość zainstalowania niezbędnych urządzeń technicznych. Kolejnym ważnym elementem jest bowiem zapewnione sprawnego sprzętu, dzięki któremu możliwa

będzie rejestracja spotkania (wcześniej należy upewnić się czy wszyscy zaproszeni zgadzają się na nagrywanie dyskusji). Prowadzący musi również mieć przygotowany wcześniej scenariusz spotkania, który zawiera wszystkie najistotniejsze punkty wywiadu. W niektórych przypadkach stosuje się materiały stymulujące, których celem jest rozluźnienie atmosfery. W tym celu używane są materiały audiowizualne, gry towarzyskie, a najłatwiejszym sposobem jest prośba wobec uczestników spotkania nie tylko o przedstawienie się, ale również na podanie dodatkowych informacji takich jak np. hobby. Taki prosty zabieg może mieć znaczący wpływ na jakość badania, dzięki bardziej swobodnej atmosferze goście chętniej ujawniają swoje opinie i aktywnie uczestniczą w dyskusji.

2.4.3. Dyskusja ekspercka

Dyskusja ekspercka jest jedną z metod stosowanych w ramach projektów typu *foresight*. Celem inicjatyw tego typu jest tworzenie wizji średnio i długoterminowych, przy zaangażowaniu specjalistów z danej dziedziny. Przewidzenie, a raczej zaplanowanie scenariusza rozwoju zachodzi dzięki analizie danych zastanych. Dokonują jej ludzie związani z konkretną branżą czy projektem. Metodologia dotycząca *foresight'u* jest wieloetapowa i czasochłonna, ponieważ horyzont czasowy jest odległy (nawet 20 lat), bądź też dotyczy sytuacji gdzie bardzo trudno przewidzieć dalszy rozwój wydarzeń (np. manewry wroga na polu walki). Przewidzenie trendów rozwoju nie jest w tym przypadku celem samym w sobie, a narzędziem które pozwala na podjęcie odpowiednich działań odpowiednio wcześniej. Może chodzić zarówno o inwestycje technologiczne, rozpoczęcie szkolenia kadr, współpracę pomiędzy podmiotami gospodarczymi, lub podjęcie odpowiednich kroków przez ustawodawcę. W metodologii *foresight'u* oprócz dyskusji eksperckiej mieszczą się takie metody jak burza mózgów, mapowanie myśli, metoda *Delphi*, krzyżowa analiza wpływów. Zbudowanie długofalowego scenariusza wymaga dokładnego zaplanowania całego procesu badawczego, oraz użycia wielu metod.

Metody związane z *foresighting'iem*, ze względu na swoją charakterystykę mogą być pożyteczne również w przypadku inicjatyw, których skutki mają być odczuwalne w bliższej perspektywie. W takich okolicznościach badacze mają do uwzględnienia dużo mniejszą ilość zmiennych, dlatego w celu ewaluacji nie ma potrzeby przeprowadzania całej procedury *foresight'owej*. Właśnie w przypadków projektów tego rodzaju, szczególnie popularne są dyskusje eksperckie. Jej użycie pozwala na zebranie dużej liczby danych w stosunkowo krótkim czasie. Z tego powodu badacze chętnie wykorzystują tą metodę, gdyż pozwala ona w nowym świetle spojrzeć na badany problem. Jest też odpowiednim narzędziem do zbierania

poglądów w obszarach dotąd nie eksplorowanych, gdzie potrzebne są nowatorskie i kreatywne rozwiązania. Metoda ta, chociaż w takim przypadku jest niezwykle użyteczna, nie tylko pozwala na budowanie wizji rozwoju, ale również na stawianie diagnoz dotyczących bieżących zagadnień. Pozwala zebrać dane, opinie na temat mocnych stron konkretnego projektu oraz poznać propozycje dotyczące jego ewaluacji. Z drugiej zaś strony pozwala na zebranie danych dotyczących problemów w danym obszarze.

Ważną cechą dyskusji tego typu jest fakt, iż w badaniach biorą udział tzw. eksperci. Chodzi tutaj o osoby, które związane są bezpośrednio z eksplorowanym zagadnieniem. Ich fachowa, w obrębie konkretnego zagadnienia wiedza pozwala spojrzeć na problem od wewnątrz. Określenie eksperta w tym przypadku wynika z doświadczenia i kompetencji osób biorących udział w badaniu. Posiadanie eksperckiej wiedzy może być równie dobrze wynikiem zatrudnienia w danym obszarze jak i zainteresowań uczestników. Eksperti są w posiadaniu bardzo szczegółowej wiedzy, która jednak obejmuje niewielkie obszary. Dlatego właśnie w przypadku dyskusji eksperckiej bardzo ważny jest odpowiedni dobór próby. Ważne jest dobranie członków spotkania w taki sposób, aby każdy posiadał wiedzę, na temat którego będzie toczyła się dyskusja. Prowadzący powinien postarać się dobrać członków badania tak, aby wśród nich panowała pewna różnorodność. Chodzi o zebranie jak największej ilości danych do analizy. Kolejnym problemem jest fakt, iż ekspert w tym przypadku jest pojęciem umownym. Wiedza każdego z uczestników wynika z ich osobistego doświadczenia, więc może diametralnie się różnić od wiedzy pozostałych badanych. Nie istnieją również ramy, które by tę wiedzę strukturyzowały. Badany może więc w nie być nawet świadom pewnych aspektów (może np. chodzić o uregulowania prawne dotyczące danego zagadnienia).

Formuła dyskusji eksperckiej pozwala do pewnego stopnia ten problem przezwyciężyć, ponieważ nie składa się ona tylko i wyłącznie z dyskusji jako takiej ale pozwala na włączenie do badania także innych elementów. Jednym z nich są prezentacje. Pozwalają one zaprezentować pewien zestaw danych. Dzięki temu badacz może wprowadzić najważniejsze zagadnienia. Pozwala to zmniejszyć prawdopodobieństwo zaistnienia sytuacji, w której uczestnicy proponowaliby rozwiązania niemożliwe do zrealizowania np. przez wzgląd na uregulowania prawne. Dyskusja z udziałem specjalistów, pozwala na generowanie danych w wyniku wymiany zdań pomiędzy poszczególnymi badanymi. Pozwala to dostrzec niejako od wewnątrz charakterystykę danego zagadnienia. Inne niezwykle użyteczne narzędzie, jakim dysponuje badacz, to praca grupowa. Daje ona olbrzymi potencjał na wykorzystanie zasobów wiedzy uczestników. W sytuacji kiedy grupa dostaje do rozwiązania pewien problem, uczestnicy mogą użyć zasobów, które posiadają (wiedza i doświadczenie w

danym obszarze), wymieniać się nimi, aby wspólnie opracować propozycje rozwiązań. Dzięki temu potencjał grupy zostaje w pełni wykorzystany, dzięki czemu istnieje możliwość wypracowania kreatywnych i innowacyjnych rozwiązań w danym obszarze.

3. Wyniki badań eksperckich i spotkań fokusowych w ramach projektu *Doskonały Praktyk*

3.1. Raport z debat eksperckich

Debaty eksperckie jako metoda związana z *foresighting*'iem, ze względu na swoją specyfikę mogą być pożyteczne również w przypadku inicjatyw, których skutki mają być odczuwalne w bliższej perspektywie. Ich użycie pozwala na zebranie dużej liczby danych jakościowych w stosunkowo krótkim czasie, dlatego jest często wykorzystywaną przez badaczy metodą, gdyż pozwala w nowym świetle spojrzeć na badany problem. Jest też odpowiednim narzędziem do zbierania poglądów w obszarach dotąd nie eksplorowanych, gdzie potrzebne są nowatorskie i kreatywne rozwiązania. Ponadto pozwala na budowanie wizji rozwoju, a także stawianie diagnoz dotyczących bieżących zagadnień. Umożliwia zebranie danych oraz opinii na temat mocnych stron konkretnego projektu oraz zaproponowanie rozwiązań dotyczących jego ewaluacji. Służy również zidentyfikowaniu problemów w danym obszarze.

Debaty eksperckie w ramach projektu *Doskonały Praktyk* były realizowane przez dwunastoosobową grupę ekspertów, którą stanowili dyrektorzy lub wicedyrektorzy szkół, z których pochodzili nauczyciele- beneficjenci oraz przedstawiciele firm, w których odbywały się praktyki. Debaty eksperckie przeprowadzono w czterech terminach- co tydzień od 6 do 27 października 2011 r. Moderatorem debat eksperckich była mgr inż. Łucja Zielińska (dyrektor Powiatowego Centrum Edukacji, wieloletni specjalista kształcenia zawodowego dorosłych, certyfikowany promotor zmian MEN). W trakcie debat oceniony został projekt *Doskonały Praktyk*, a także bezpośredniej ocenie ekspertów poddane zostały ponadto dwie grupy praktykantów (szesnastu nauczycieli), których wyniki zostały zaprezentowane na spotkaniach przez tutorów grup- panią Urszulę Śmigielską oraz pana Jana Malczewskiego.

3.2.1. Analiza doboru grupy

Określenie „ekspert” w przypadku metody debat eksperckich wynika z doświadczenia i kompetencji osób biorących udział w badaniu. Posiadanie eksperckiej wiedzy może być równie dobrze wynikiem zatrudnienia w danym obszarze jak i zainteresowań uczestników. Eksperci są zazwyczaj w posiadaniu bardzo szczegółowej wiedzy, która jednak obejmuje niewielkie obszary. Dlatego właśnie w przypadku dyskusji eksperckiej bardzo ważny jest

odpowiedni dobór próby. Prowadzący powinien postarać się dobrać członków badania tak, aby panowała wśród nich pewna różnorodność, co pozwoli na zebranie jak największej ilości danych do analizy.

Poniżej przedstawiona została tabela prezentująca uczestników debat eksperckich oraz spotkań fokusowych realizowanych w ramach projektu *Doskonały Praktyk*.

Tabela 2. Lista uczestników debat eksperckich i sesji fokusowych

Nazwisko	Imię	Instytucja
Bociański	Wojciech	Rolnicza Spółdzielnia Produkcyjna Otylin (Prezes Zarządu)
Filipiak	Piotr	Zespół Szkół Nr 3, Wałcz, (Dyrektor)
Hinz	Danuta	„Profil” Wytwórnia Profilów Budowlanych z PVC, Piła (Specjalista ds. logistyki i gospodarki magazynowej)
Kubica	Maria	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2, Piła (Dyrektor)
Malczewski	Jan	Philips Lighting Poland (Personnel Manager)
Mileszko	Dorota	Zespół Szkół Elektro-Mechanicznych w Złotowie (V-ce Dyrektor)
Nowakowski	Jerzy	Powiatowe Centrum Edukacji w Pile (V-ce Dyrektor)
Palacz	Jan	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Czarnkowie (Dyrektor)
Polańska-Ciechanowska	Ewa	Zespół Szkół Spożywczych w Krajence (V-ce Dyrektor)
Sosnowski	Piotr	Hotel „Gromada” Piła (Kierownik Operacyjno-Handlowy)
Śmigielska	Urszula	Zespół Szkół Gastronomicznych w Pile (V-ce Dyrektor)
Tarnowska	Magdalena	Philips Lighting Poland (Specjalista ds. PR)

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu „Debaty Eksperckie” przygotowany przez dr Danutę Kitowską.

Z pewnością pozytywnie można ocenić dobór jako ekspertów osób, które bezpośrednio, bądź pośrednio uczestniczyły w pilotażowym wdrożeniu projektu. Zwiększa to zaangażowanie osób w ewaluację, która jednocześnie staje się bardziej wiarygodna i trafna poprzez udział uczestników bądź nadzorujących badania. Reprezentują oni dwie najważniejsze strony zaangażowane w projekt: oświatę i biznes. Jednocześnie grupa jest niereprezentatywna wobec zaprojektowanych grup uczestniczących, bądź zaangażowanych w projekt na szczeblu systemowym, brak jest ocen i diagnoz nauczycieli bezpośrednio zaangażowanych w praktyki. Ich uczestnictwo mogłoby wiele wnieść do dyskusji, zwłaszcza

w ocenie konkretnych rozwiązań praktycznych oraz rekomendacji niezbędnych dla implementacji projektu. Ich nieobecność zdaje się mieć również wpływ na skoncentrowanie fokusu wokół problemów związanych właśnie z tą grupą, jako nieobecnych, których najłatwiej się krytykuje. Ponadto w wielu dyskusjach widoczny jest brak osoby o kompetencjach związanych z władzami samorządowymi, która mogłaby z tej płaszczyzny ocenić sam projekt jak i realną szansę jego wdrożenia. Ostatnia z grup, która nie jest reprezentowana w grupie ekspertów, a która jest ostatecznym i właściwym beneficjentem projektu, to uczniowie szkół zawodowych. Wydaje się, że są oni grupą pominiętą we wszystkich działaniach zrealizowanych w ramach projektu i istnieją jedynie jako swoisty „teoretyczny konstrukt” i „suma danych statystycznych”.

3.2.2. Zestawienie wzajemnych oczekiwań stron objętych projektem

Jednym pierwszych pytań postawionym ekspertom było: Czy należy zmienić coś w szkolnictwie zawodowym i dlaczego? W dyskusji, która powstała wokół postawionego pytania, przedstawiciele szkół zgodnie stwierdzili, że w dzisiejszych czasach dyrektor placówki oświatowej powinien być kreatywny oraz otwarty na zmiany zachodzące w gospodarce. Zwrócili ponadto uwagę na fakt zwiększającej się świadomości oczekiwań rodziców i samych uczniów w stosunku do szkoły. Zarówno jedni, jak i drudzy oczekują od szkoły, aby była doskonale wyposażona pod względem technicznym ale również by pracowali w niej dobrze merytorycznie przygotowani nauczyciele.

Pracodawcy biorący udział w debacie podkreślali, że dzisiejsze szkoły powinny być bardziej elastyczne, wypracować metody tzw. szybkiego uczenia się – wykształcić w uczniach umiejętności przystosowywania się do dynamicznych zmian oraz korzystania ze zdobytej wiedzy w praktyce. Pracodawcy deklarowali, iż potrzebują dziś kompetentnych pracowników, a tak długo jak praktyki będą odbywać się na podstawie przestarzałych programów praktyk, nie można liczyć na zmiany. Przedstawiciele biznesu zwrócili również uwagę na potrzebę rekrutowania dobrych nauczycieli, z uwzględnieniem możliwości wykorzystania przede wszystkim praktyków różnych branż.

Tabela 3. Wnioski ekspertów dotyczące wzajemnych oczekiwań pracodawców i systemu oświaty

Oczekiwania wobec		
Oświaty/szkół	Biznesu/pracodawców	Wzajemne
- dostosowanie ofert szkół do potrzeb rynkowych - w miarę możliwości dostosowanie sprzętu	- szkoły oczekiwałyby rzetelnej, zwrotnej informacji na temat praktykanta - udostępnienie ekspertów z	- współpraca dotycząca wzajemnej promocji - szkoły i pracodawcy zainteresowane są

technologicznego w szkołach do potrzeb rynku (np. poprzez uczestnictwo w klastrach, poprzez szukanie sponsorów) • promocja kształcenia zawodowego na etapie gimnazjalnym, • podstawa programowa powinna być konsultowana z pracodawcami, • nastawienie szkół na szkolenie modułowe • organizowanie praktyk dla nauczycieli aby byli na bieżąco z nowymi zmianami jakie zachodzą w gospodarce i obszarze w jakim szkoła uczniów	przedsiębiorstw do nauczania w szkole	długoletnim patronatem sprawowanym przez przedsiębiorstwa nad szkołami • wspólna praca nad programami praktyk • współodpowiedzialność za kształcenie młodych ludzi • rolę pracy zespołowej, wagę umiejętności dzielenia się pomysłami i systemowego szkolenia opartego na współpracy
--	--	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów udostępnionych w ramach raportu „Debaty Ekspertkie” przygotowanego przez dr Danutę Kitowską

W kolejnych dyskusjach eksperci poddawali ewaluacji wyznaczone w projekcie zadania i zakres nabywanych/posiadanych umiejętności, zestawiając je również z oczekiwaniami kolejnych stron projektu, co zostanie zaprezentowane w dalszej części raportu.

3.2.3. Ocena pilotażowego wdrożenia projektu

Do zadań ekspertów należała również analiza praktyk odbytych przez nauczycieli metodą SWOT, umożliwiającą określenie mocnych i słabych strony oraz szans i zagrożeń związanych z projektem. Zanalizowano oddzielnie przedsiębiorców i pracowników oświaty, co umożliwia głębszą analizę i interpretację uzyskanych wyników (tabela 4).

Tabela 4. Zbiorcza analiza SWOT dla praktyk nauczycieli

	Przedsiębiorcy	Pracownicy oświaty
Mocne strony	- poszerzenie wiedzy zawodowej - aktualizacja wiedzy - uświadomienie konieczności doskonalenia zawodowego - zorientowanie się w wymaganiach wobec absolwentów - przygotowanie absolwentów do pracy - poznanie funkcjonowania przedsiębiorstw i zadań zawodowych - rozwój osobisty nauczycieli	- zdobycie praktycznych umiejętności - doświadczenie - rozwój opiekunów
Słabe strony	- brak czasu dla praktykantów - brak wpływu na program praktyk - brak zróżnicowania programów ze względu na potrzeby firm	- brak wzajemnych zasad współpracy - zbyt krótki czas realizacji

	- krótki czas praktyki -termin niedopasowany do zawodu- brak wzajemnych zasad współpracy	
Szanse	- zacieśnienie współpracy z pracodawcami - nadążanie za najnowszą technologią - poznanie oczekiwań pracodawców - odnalezienie się absolwenta na rynku pracy - wyższa efektywność wykształcenia (wyniki egz. zawodowego)	- rozwój interpersonalny - wpływ na kształt projektu praktyk - realizacja celów - długotrwałe relacje - praktykant przekazuje pełnowartościową wiedzę uczniom - szansa lepszego rozwoju ucznia - zwiększenie możliwości fachowej kadry w zakładzie pracy
Zagrożenia	- ograniczenia w porozumieniu - różnice w mentalności - czas - straty firmy	- czas - niepowodzenie ze względu na brak zaangażowania z dwóch stron - brak zainteresowania firm, nie uczestniczenie w projekcie - zbyt obszerny program - ograniczone możliwości przyjęcia - praktykantów - małe zainteresowanie nauczycieli

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów udostępnionych w ramach raportu „Debaty Eksperckie” przygotowanego przez dr Danutę Kitowską.

Podział ocen pomiędzy dwie grupy: przedsiębiorców oraz pracowników oświaty pokazuje jak różnią się ważne dla obu stron aspekty projektu, a jednocześnie umożliwia nakreślenie pełniejszego obrazu możliwości i ograniczeń. W mocnych stronach projektu przedsiębiorcy podkreślają przede wszystkim poszerzenie i aktualizację wiedzy oraz możliwość jej praktycznego użycia przez dydaktyków. Ważna jest dla nich możliwość poznania przez nauczycieli konkretnych zadań oraz zasad funkcjonowania przedsiębiorstw, co pozwala również na zidentyfikowanie oczekiwań wobec absolwentów. Podkreślaną korzyścią jest również możliwość rozwoju nauczycieli, którzy poprzez odbyte praktyki powinni uświadomić sobie konieczność doskonalenia zawodowego. Pracownicy oświaty, podobnie jak przedsiębiorcy, za mocne strony projektu uważają również doskonalenie praktycznych umiejętności nauczycieli i zdobyte przez nich w trakcie praktyk doświadczenie. Dodatkowo kadra zarządzająca szkoł wskazuje na korzyść, jaką swoim rozwojem uzyskują również opiekunowie praktyk. Jako słabe strony projektu wskazują brak wzajemnych zasad współpracy (problem wielokrotnie podniesiony podczas debaty) oraz zbyt krótki czas przeznaczony na ich realizację (argument powtarzany niemalże przy każdej ewaluacji). Pracodawcy za słabe strony projektu uważają również ograniczenia czasowe (łącznie z błędnym doбором terminu), a ponadto brak zróżnicowania i sztywność programów praktyk. Jako szanse przedstawiciele biznesu wymieniają zaktualizowanie wiedzy na temat

najnowszych technologii, co łączy się z wyższą efektywnością wykształcenia jak i zapoznanie z oczekiwaniami pracodawców co może pomóc w efektywnym wprowadzaniu absolwentów szkół zawodowych na rynek pracy. Obie grupy zgodnie przyznają iż szansą, którą stwarza projekt *Doskonały Praktyk* jest ścisła i stała współpraca zakładów pracy z oświatą. Przedstawiciele szkół podkreślają ponadto szanse na rozwój uczniów oraz ich nauczycieli i wskazują na możliwość wpływania na kształt praktyk. Przedsiębiorcy identyfikują zagrożenia na płaszczyźnie relacji interpersonalnych związanych z różnicami w mentalności, a przez to ograniczeniami w porozumieniu. Wskazują również na możliwość poniesienia przez firmę strat. Dla obu grup, co jest wielokrotnie podkreślane, ograniczeniem staje się czas. Przedstawiciele oświaty boją się niepowodzeń związanych z brakiem zaangażowania z obu stron, zarówno nauczycieli jak i firm. Zwracają uwagę również na zbyt obszerny program i ograniczone możliwości przyjmowania praktykantów. Podsumowując obie grupy widzą więcej mocnych niż słabych stron projektu, choć w równej mierze identyfikują szanse i zagrożenia dla projektu.

Jednym z zadań ekspertów była ocena stopnia zrealizowania zadań wyznaczonych nauczycielom podczas praktyk w ramach projektu *Doskonały Praktyk*, a przedstawiona w postaci listy *Zadania praktykantów na praktykach w przedsiębiorstwie (materiał pomocniczy)*. Eksperci mieli za zadanie wskazać zadania, które zostały w pełni zrealizowane, częściowo zrealizowane oraz nie zrealizowane, a także podać przyczyny braku częściowego lub całkowitego nie zrealizowania zadania. Eksperci zostali podzieleni na trzy zespoły, które niezależnie dokonywały oceny. Tabela nr 5 zamieszczona poniżej przedstawia zbiorcze zestawienie wyników ich analiz.

Legenda:

poziom zrealizowania zadania:

- w pełni – 2
- częściowo – 1
- nie zrealizowane – 0

Poziom zgodności ocen poszczególnych grup:

- pełna zgodność
- częściowa zgodność (dwie oceny zgodne, jedna różniaca się o jeden punkt): ± 1
- częściowa rozbieżność (dwie oceny zgodne, jedna różniaca się o dwa punkty): ± 2
- całkowita rozbieżność (każda z grup oceniła inaczej)

Zbiorcza ocena wykonania zadania:

1. Przy pełnej zgodności ocen:

- w pełni wykonane – 6
- Zadanie wykonane częściowo – 3
- Nie zrealizowane – 0

2. Przy częściowej zgodności ocen:

- Wykonane w pełni lub częściowo 5 ± 1
- Wykonane częściowo lub w pełni 4 ± 1
- Wykonane częściowo lub nie zrealizowane 2 ± 1
- Nie zrealizowane lub wykonane częściowo 1 ± 1

3. Przy częściowej rozbieżności ocen:

- wykonane w pełni lub nie zrealizowane 4 ± 2
- nie zrealizowane lub wykonane w pełni: 2 ± 2

4. Całkowita rozbieżność:

- Brak konsensusu

5. Brak danych

Tabela 5. Zbiorcze zestawienie ocen stopnia wykonania zadań praktykantów przez ekspertów

L.p	Pytanie	Ocena zrealizowania zadania przez poszczególne grupy ekspertów			Poziom zgodności oceny grup	Zbiorcza ocena wykonania zadania
		Grupa 1	Grupa 2	Grupa 3		
1	Zapoznanie się z funkcjonowaniem firmy, obowiązkami poszczególnych pracowników oraz procedurami firmowymi.	2	2	2	pełna zgodność	6
2	Zapoznanie się z dokumentacją obowiązującą w przedsiębiorstwie.	2	2	1	częściowa zgodność	5 ± 1
3	Uzupełnianie fachowej wiedzy branżowej.	2	1	1	częściowa zgodność	4 ± 1
4	Poznanie zapotrzebowania rynku pracy na określonych specjalistów.	2	0	1	całkowita rozbieżność	brak konsensusu
5	Nawiązanie i podtrzymanie kontaktu z pracownikami firmy oraz jej dyrektorem (w celu kształcenia umiejętności komunikacyjnych i umiejętności autoprezentacji).	1	1	2	częściowa zgodność	4 ± 1
6	Poznanie wymagań dyrektora firmy wobec przyszłych pracowników.	2	1	1	częściowa zgodność	4 ± 1
7	Uczestnictwo w przynajmniej jednej rozmowie kwalifikacyjnej, (jeśli będzie odbywał się proces rekrutacji) – po uzyskaniu przez praktykanta zgody rekrutera – w celu zapoznania się z oczekiwaniami pracodawców wobec	1	1	0	częściowa zgodność	2 ± 1

	kandydatów na stanowisko pracy i ze sposobami prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych.					
8	Zapoznanie się z zasadami współpracy placówki oświatowej z firmą.	0	0	2	częściowa rozbieżność	2 ± 2
9	Opracowanie własnego projektu zawodowego (w celu zwiększenia kompetencji zawodowych i wiedzy związanej z branżą oraz rozwinięcia umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji).	2	1	2	częściowa zgodność	5 ± 1
10	Poznanie sposobów promowania działalności przedsiębiorstwa.	2	2	2	pełna zgodność	6
11	Uczestnictwo w kontaktach z klientami i kontrahentami firmy, w prowadzeniu negocjacji (w celu zwiększenia umiejętności komunikacyjnych i negocjacyjnych).	1	1	1	pełna zgodność	3
12	Zapoznanie się ze specjalistycznym oprogramowaniem używanym przez przedsiębiorstwo, korzystanie ze sprzętu stosowanego w firmie (w celu zwiększenia kompetencji informatycznych i technicznych).	2	2	2	pełna zgodność	6
13	Obsługa baz danych istniejących firm.	1	1	0	częściowa zgodność	2 ± 1
14	Poznanie sposobów prowadzenia rachunkowości w przedsiębiorstwie, analiza koniecznych danych statystycznych.	1	1	1	pełna zgodność	3
15	Zapoznanie się z zasadami zarządzania firmą i z narzędziami ekonomicznymi potrzebnymi do jej dobrego funkcjonowania.	2	2	1	częściowa zgodność	5 ± 1
16	Poznanie sposobów opracowywania strategii marketingowych przedsiębiorstwa – jeżeli pozwala na to specyfika firmy i stanowiska pracy.	2	2	1	częściowa zgodność	5 ± 1
17	Przypomnienie przepisów stanowiących podstawę prawną działalności przedsiębiorstwa, zapoznanie się ze wszelkimi aktualizacjami prawa obowiązującego w firmie.	2	1	2	częściowa zgodność	5 ± 1
18	Sporządzenie dokumentacji praktyk: wypełnianie dzienniczka praktyk oraz dokonanie opisu wykonanego przez siebie projektu (w celu zwiększenia umiejętności prowadzenia dokumentacji).	2	2	2	całkowita zgodność	6
19	Stosowanie się do zasad BHP obowiązujących w przedsiębiorstwie.	2	2	2	całkowita zgodność	6
20	Poznanie sposobów oceniania pracy				całkowita	

	pracowników.	1	1	1	zgodność	3
21	Uczestnictwo we wszystkich dodatkowych działaniach, które włączy praktykanta opiekun praktyk.	2 (z uwagą nie do zrealizowania)	brak oceny	2	brak danych, niejednoznaczna ocena	brak danych, niejednoznaczna ocena
22	Podjęmowanie prób samodzielnego rozwiązywania problemów organizacyjnych (w celu zwiększenia umiejętności organizacyjnych i przedsiębiorczych).	2	0	2	częściowa rozbieżność	4 ± 2
23	Uświadamianie przedstawicielom przedsiębiorstw potrzeb uczniów szkół zawodowych w zakresie praktyki, a także korzyści z posiadania praktykantów na stanowisku pracy.	2	0	2	częściowa rozbieżność	4 ± 2
24	Uczestnictwo w przygotowaniu zebrań, spotkań służbowych czy konferencji, (jeśli będą one miały miejsce) – w celu zwiększenia umiejętności organizacyjnych.	0	1	1	częściowa zgodność	2 ± 1
25	Posługiwanie się językiem obcym zgodnie z wymaganiami zawodu oraz przedsiębiorstwa, korzystanie z obcojęzycznych źródeł informacji (w celu zwiększenia kompetencji językowych).	0	brak oceny (z komentarzem: „Brak znajomości języka. Praktykanci nie używali języków obcych”)	1	brak danych, niejednoznaczna ocena	brak danych, niejednoznaczna ocena
26	Poznanie możliwości rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie (by zapoznać z nimi uczniów szkół zawodowych, aby pomóc im zaplanować karierę zawodową).	2	brak danych	2	brak danych, niejednoznaczna ocena	brak danych, niejednoznaczna ocena

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów udostępnionych w ramach raportu „Debaty Eksperckie” przygotowanego przez dr Danutę Kitowską

Powyższa tabela przedstawia wyniki cząstkowe jak i zbiorcze oceny stopnia wykonania zadań praktykantów dokonanej przez ekspertów. Sortuje również zadania pod względem zbiorczych ocen ich wykonania, jak i stopnia zgodności oceny. Interpretacja rozbieżności ocen jest w tym wypadku trudna, gdyż nie zostały ustalone (bądź podane do informacji) zasady podziału na grupy, nie można więc stwierdzić czy różnice te wynikają w jakiś sposób z doświadczenia, wiedzy czy kompetencji osób w nich uczestniczących. W wielu miejscach brak uzasadnień oceny zadania jako wykonanego częściowo bądź nie zrealizowanego w ogóle (zwłaszcza w opracowaniu zespołu 2), a istniejące uwagi są dość

enigmatyczne i mało informacyjne. Pomimo to umożliwiona jest ogólna ocena zadania zawartego w projekcie *Doskonały Praktyk* i analizę rozbieżności w poszczególnych ocenach.

Zgodnie przez ekspertów, jako zadania w pełni wykonane, zostały ocenione: zapoznanie się z funkcjonowaniem firmy, obowiązkami poszczególnych pracowników oraz procedurami firmowymi, poznanie sposobów promowania działalności przedsiębiorstwa, zapoznanie się ze specjalistycznym oprogramowaniem używanym przez przedsiębiorstwo, korzystanie ze sprzętu stosowanego w firmie (w celu zwiększenia kompetencji informatycznych i technicznych), sporządzenie dokumentacji praktyk: wypełnianie dzienniczka praktyk oraz dokonanie opisu wykonanego przez siebie projektu (w celu zwiększenia umiejętności prowadzenia dokumentacji) oraz stosowanie się do zasad BHP obowiązujących w przedsiębiorstwie. Jako zrealizowane niemalże w pełni ocenione zostały zadania: zapoznanie się z dokumentacją obowiązującą w przedsiębiorstwie, tutaj ograniczeniem mogła być dokumentacja poufna; opracowanie własnego projektu zawodowego (w celu zwiększenia kompetencji zawodowych i wiedzy związanej z branżą oraz rozwinięcia umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji); zapoznanie się z zasadami zarządzania firmą i z narzędziami ekonomicznymi potrzebnymi do jej dobrego funkcjonowania, tutaj ograniczeniem mogła być niechęć do ujawniania wypracowanego przez firmę *know-how*; poznanie sposobów opracowywania strategii marketingowych przedsiębiorstwa, jeżeli pozwalała na to specyfika firmy i stanowiska pracy oraz zapoznanie się przepisami stanowiącymi podstawę prawną działalności przedsiębiorstwa oraz wszelkimi aktualizacjami prawa obowiązującego w firmie.

Przez większość uznane za zadania zrealizowane częściowo zostały: uzupełnianie fachowej wiedzy branżowej, tutaj za przeszkodę w pełnej realizacji zadania uznany przez ekspertów został brak czasu; nawiązanie i podtrzymanie kontaktu z pracownikami firmy oraz jej dyrektorem, w tym wypadku zespół pierwszy wskazuje w uwagach: „ograniczony tylko do kadry kierowniczej”, trudno jednak zinterpretować, czy chodzi o sam kontakt interpersonalny, który według nich możliwy jest w obrębie wskazanej grupy, czy oceniani praktykanci byli ograniczeni do tej grupy pracowników; poznanie wymagań dyrektora firmy wobec przyszłych pracowników, zadanie przez niektórych ekspertów uznane za w nie w pełni zrealizowane z powodu zapośredniczonego kontaktu z dyrektorami firm.

Zgodnie przez ekspertów za jedynie częściowo zrealizowane uznano: uczestnictwo w kontaktach z klientami i kontrahentami firmy, w prowadzeniu negocjacji oraz poznanie sposobów prowadzenia rachunkowości w przedsiębiorstwie, analiza koniecznych danych statystycznych. Tutaj w uzasadnieniu oceny zostało uwzględnione, iż w niektórych miejscach

ograniczony był dostęp do rachunkowości, a także ze względu na wykształcenie nie wszyscy praktykanci mieli podstawy teoretyczne do wykonania zadania. Również zadanie poznania sposobów oceniania pracy pracowników zostało ocenione jako zrealizowane jedynie częściowo wynikało to jednak raczej z braku konkretnych danych na ten temat, bądź narzędzi stosowanych do takiej oceny.

Za zadania zrealizowane w nikłym wymiarze uznane zostały: uczestnictwo w przynajmniej jednej rozmowie kwalifikacyjnej w celu zapoznania się z oczekiwaniami pracodawców wobec kandydatów na stanowisko pracy i ze sposobami prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, brak wykonania zadania wynikał jednak z faktu, iż w większości firm nie było akurat prowadzonego naboru pracowników. Podobnie w sytuacji zadania uczestniczenia w przygotowaniu zebrań, spotkań służbowych czy konferencji w celu zwiększenia umiejętności organizacyjnych, które uzależnione były od faktu wystąpienia takich wydarzeń. Ponadto nauka obsługi baz danych istniejących firm, była zadaniem o niskim poziomie wykonania, gdyż w większości przypadków były to dane poufne dostępne jedynie wykwalifikowanej kadrze.

Brak jest zadań, które zostałyby jednoznacznie ocenione jako niezrealizowane. Istnieją jednak zadania o dużej rozbieżności ocen, bądź takie do, których część ekspertów się nie ustosunkowała. Przykładem takiego zadania jest to dotyczące zapoznania się z zasadami współpracy placówki oświatowej z firmą, zespół 3 ocenia to zadanie wykonane w pełni, natomiast dwa pozostałe jako zadanie nierealizowane, przy czym zespół pierwszy stwierdza, że to nie kwestia wykonania, a po prostu brak takich zasad wpłynął na ich ocenę. Jest to sygnał, iż należałoby się temu problemowi przyjrzeć bliżej, aby ocenić co jest powodem zarówno przeważającej negatywnej oceny zadania, jak i rozbieżności. Być może, tak jak wskazuje jeden z eksperckich zespołów, po prostu brak jest takich zasad. W takim wypadku w perspektywie realizowania zadań projektu należałoby te zasady określić. Rozbieżności w ocenie dotyczą również zadania podejmowania prób samodzielnego rozwiązywania problemów organizacyjnych (w celu zwiększenia umiejętności organizacyjnych i przedsiębiorczych), gdzie dwa zespoły oceniają je jako zadanie wykonane w pełni, a jeden jako zadanie niezrealizowane. Różnica ta jest jednak trudna w interpretacji, gdyż brak komentarzy (jedyny, który istnieje sam w sobie jest pytaniem). Identycznie wygląda sytuacja oceny zadania dotyczącego uświadamianie przedstawicielom przedsiębiorstw potrzeb uczniów szkół zawodowych w zakresie praktyki, a także korzyści z posiadania praktykantów na stanowisku pracy. Całkowita rozbieżność w ocenie występuje w odniesieniu do zadania poznania zapotrzebowania rynku pracy na określonych specjalistów. Zespół 1 określa to

zadanie jako wykonane w pełni, zespół drugi jako niezrealizowane, co pozostawia bez komentarza, a zespół trzeci wskazuje na częściową realizację zadania, jako uzasadnienie podając komentarz, iż rynek pracy jest dynamiczny.

Istnieją również zadania, w których niemożliwe jest ustalenie zbiorczej oceny ze względu na częściowy brak danych w wymiarze ocen poszczególnych zespołów. Do takich zadań należy m.in. zadanie dotyczące uczestnictwa we wszystkich dodatkowych działaniach, w które włączy praktykanta opiekun praktyk. Zespół 2 w ogóle nie przedstawia oceny tego zadania, natomiast zespół 1 decyduje się na wyjątkowo ambiwalentną ocenę, określając zadanie jako w pełni wykonane z adnotacją „nie do zrealizowania”. Wyjątkowo negatywnie zostaje ocenione zadanie dotyczące posługiwanie się językiem obcym zgodnie z wymaganiami zawodu oraz przedsiębiorstwa, korzystanie z obcojęzycznych źródeł informacji (w celu zwiększenia kompetencji, gdzie zespół 2 po raz kolejny nie wystawia oceny z adnotacją, iż wśród praktykantów brak osób ze znajomością języka obcego, również zespół pierwszy oceniając niniejsze zadanie jako niezrealizowane wspomina o braku umiejętności językowych, zespół trzeci ocenia zadanie jako częściowo zrealizowane. Ostatnie zadanie, którego ocena jest niejednoznaczna, to poznanie możliwości rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie (by pomóc uczniom szkół zawodowych zaplanować karierę zawodową), które zespół 1 i 3 ocenia jako w pełni zrealizowane, a zespół 2 po raz kolejny powstrzymuje się od oceny.

We wnioskach poszczególne zespoły wspominają o zbyt dużej liczbie zadań, zbyt dużej możliwości interpretacji, nietrafności sformułowań, a jednocześnie o zbyt mało konkretnych zadaniach, często nierealnych do zrealizowania, również ze względu na zbyt małą ilość czasu. Eksperci przedyskutowali oraz zebrali po dokonaniu ocen w grupach wspólne wnioski. Zgodnie z ich diagnozą okres 3 tygodni praktyki jest niewystarczający do realizacji zadań ujętych w planie praktyk. Ponadto stwierdzają, iż zakres zadań nauczycieli odbywających praktyki w wielu wypadkach nie został w pełni zrealizowany, ze względu na specyfikę działania danej firmy, sezonowość jej zadań i wielkość przedsiębiorstwa. Powodem nie wykonania w pełni wszystkich zadań może być również brak zainteresowania nauczyciela-praktykanta realizacją działań w innej komórce organizacyjnej danego przedsiębiorstwa niż ta, która związana jest z jego branżą.

Eksperci zgodnie podkreślają również, iż wykaz zadań ujętych w zapisach był nie do końca trafnie sformułowany oraz mało konkretny, co powodowało, że w obrębie grup specjalistów debat eksperckich pojawiły się różne interpretacje danego zagadnienia.

W toku prowadzonych dyskusji uczestnicy debat eksperckich podjęli temat czasu

trwania praktyki. Wskazano potrzebę ciągłego, stałego kontaktu nauczycieli z przedsiębiorcami. Stąd też zaproponowano uczestnictwo nauczycieli w praktykach przez cały rok. Podkreślano, iż tylko stały kontakt z danym przedsiębiorstwem zapewni nauczycielom dostęp do wiedzy i jednocześnie stworzy możliwość poznania najnowszej technologii.

Wnioski z dyskusji ekspertów zostały zebrane w następujących podpunktach:

- nauczyciele powinni rozpocząć praktykę „zaopatrzeni” w wiedzę nt. profilu działalności przedsiębiorstwa, jego struktury organizacyjnej, strategii;
- nauczyciele na praktykach powinni włączać się czynnie w pracę w przedsiębiorstwie, a nie być tylko biernym obserwatorem;
- roszczeniowa postawa nauczycieli w stosunku do opiekuna i propozycji przedsiębiorstwa ogranicza efektywność praktyki;
- zbyt słaba znajomość języków obcych wśród nauczycieli uniemożliwia im w pełni skorzystanie z możliwości poznania przedsiębiorstwa;
- słaba znajomość stylów zarządzania w przedsiębiorstwach;
- nauczycieli wypadają słabo podczas prac zespołowych, nie umieją pracować w zespołach;
- uczestniczenie nauczycieli i przedsiębiorców w tworzeniu planów praktyk;
- odmienne plany praktyk w zależności od branży przedsiębiorstwa, w przeciwnym wypadku często dochodzi do uogólnienia i zadania stają się niejasno sprecyzowane;
- praktykant powinien:
 - posiadać podstawowe informacje o firmie; między innymi: obszar działania, informacje o branży, strategia przedsiębiorstwa,
 - znać program praktyk (zadania!) mieć wpływ na ich kształt,
 - posiadać na poziomie podstawowym umiejętności niezbędne do wykonywania zadań podczas praktyki;
- opiekun praktyk powinien:
 - znać program praktyki, mieć wpływ na jego kształt i możliwości konsultacji jego zawartości z praktyką
 - znać poziom umiejętności posiadanych przez praktykantów,
 - znać oczekiwania praktykanta,
 - mieć następujące cechy: otwartość, posiadanie umiejętności

interpersonalnych, wiedzy o firmie;

- ocena praktyki powinna być obustronna (ze strony nauczyciela i opiekuna).

3.3. Analiza spotkań fokusowych

Dwie sesje zogniskowanego wywiadu grupowego odbyły się 21 i 23 listopada 2011 r. w sali konferencyjnej Hotelu Gromada w Pile. Przeprowadzone sesje fokusowe w ramach projektu *Doskonały Praktyk* odbyły się zgodnie ze scenariuszem przygotowanym przez moderatora dr Monikę Kłos. W ramach tych sesji zaplanowano następujące cele: zastanowienie się i dokonanie odpowiedzi na pytanie- które działania z debat eksperckich były efektywne i jakie wnioski można z nich wysnuć, a także jakie formy współpracy nauki z biznesem ułatwią w przyszłości doskonalenie nauczycieli. Poza tym zostały przedstawione prezentacje na temat klastrów oraz formy doskonalenia nauczycieli w innych krajach.

Wykorzystano następujące metody pracy z grupą: wykład z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej, dyskusja w grupie i podgrupach, giełda pomysłów.

3.3.1. Lista tematów i problemów poruszanych podczas sesji fokusowych

W trakcie zogniskowanego wywiadu grupowego poruszane były następujące problemy i tematy:

- deficyty nauczycieli,
- sposoby niwelowania deficytów nauczycieli,
- diagnozowanie potrzeb placówek oświatowych oraz nauczycieli,
- przygotowanie do pracy opiekuna stażu,
- sposoby udoskonalenia praktyk z projektu *Doskonały Praktyk*,
- sposoby motywowania nauczycieli oraz opiekunów praktyk,
- pracownia K&K działająca przy Wyższej Szkole Biznesu w Pile jako placówka doskonalenia zawodowego nauczycieli, w której zaproponowano szereg zajęć modułowych,
- przykłady zajęć interaktywnych z różnych krajów europejskich,
- klastry – zdefiniowanie pojęcia, przedstawienie oczekiwań przedsiębiorców, jednostek naukowych i przedstawicieli samorządów względem siebie, korzyści oraz przykłady istniejących klastrów w Polsce i na świecie,

- omówienie projektu organizowanego przez Niemcy, Polskę, Francję i Kanadę na temat problemów związanych z odbywaniem staży przez studentów i uczniów w przedsiębiorstwach oraz sposobów ich niwelowania:
 - sposoby na zainteresowanie przedsiębiorców stażem,
 - szukanie pomocy ze strony samorządów, aby przedsiębiorcy otrzymali znaczące korzyści z włączenia się we współpracę z oświatą,
 - brak pieniędzy,
 - nieefektywność praktyk studenckich,
 - międzynarodowe wymiany studentów w celu odbywania międzynarodowej praktyki,
 - budowanie międzynarodowej bazy firm chcących przyjmować studentów z różnych krajów.

Najważniejsze deficyty nauczycieli:

- nieznajomość języków obcych (szczególnie języka angielskiego),
- brak umiejętności zarządzania projektem,
- nieumiejętność zarządzania grupą,
- brak wiedzy z zakresu zarządzania sobą w czasie,
- trudności w posługiwaniu się językiem biznesowym,
- nieumiejętność wskazania swoich słabych stron, braków, a w konsekwencji zdiagnozowania swoich potrzeb,
- nieznajomość technologii informacyjnych,
- brak wiedzy na temat interaktywnego sposobu prowadzenia zajęć (np. warsztatów),
- mała otwartość na zmiany.

Sposoby niwelowania deficytów nauczycieli:

- wymiana doświadczeń podczas szkoleń, konferencji, warsztatów pomiędzy teoretykami a praktykami,
- organizowanie zajęć praktycznych dla grup nauczycieli nad konkretnym projektem, (a nad nimi czuwałby coach, mentor biznesu).

3.3.2. Ocena i rekomendacje dla wdrożenia praktyk

Sposoby udoskonalania praktyk z projektu *Doskonały Praktyk*:

- doprecyzowanie, konkretyzacja zadań, zmniejszenie ilości zadań, stworzenie zarysu – niezbędnego minimum programu,

- przygotowywanie firm, instytucji, przedsiębiorstw, w których nauczyciele mieliby odbywać praktyki,
- merytoryczne przygotowywanie opiekunów praktyk oraz nauczycieli,
- włączenie w opiekę na praktykantem opiekuna praktyk, ale także kierowników poszczególnych działów,
- wspólne tworzenie dzienniczka praktyk pod koniec dnia zarówno przez praktykanta i opiekuna praktykach,
- zorganizowanie szerszego spotkania z przedstawicielami oświaty, biznesu i samorządów,
- giełda projektów stworzona przez przedsiębiorców (ukierunkowanie nauczycieli na to co ich interesuje),
- zaliczeniem praktyk miałyby być stworzenie prezentacji w formie projektu wspólnie z uczniami (jedna z propozycji zaliczenia praktyk),
- czas trwania praktyk – przez cały rok lub w okresie ferii zimowych.

Sposoby motywowania nauczycieli do odbywania praktyk, a także w ogóle do kształcenia ustawicznego:

- organizowanie konferencji, spotkań z przedsiębiorcami, aby zachęcali do korzystania z praktyk w celu rozwoju zawodowego – pokazywaliby korzyści, ale także deficyty, co nauczyciele powinni wiedzieć, czego się nauczyć,
- giełda projektów stworzona przez przedsiębiorców, aby nauczyciele wybrali dziedziny, które ich interesują,
- stworzenie corocznej i udoskonalenie istniejącej oceny nauczycieli,
- dokonywanie analizy SWOT swojej osoby przez nauczycieli,
- organizowanie warsztatów, które prowadziłyby do zmiany mentalności, prowadziłyby do otwartości na doświadczenia oraz gotowości do zmiany,
- organizowanie lekcji pokazowych z wykorzystaniem metod polisensorycznych,
- zachęcanie dyrektorów do projektu *Doskonały Praktyk*,
- zachęcanie (przez nauczycieli, którzy odbyli praktyki) innych kolegów z pracy do udziału w projekcie.

W trakcie zogniskowanego wywiadu zestawiono w dwóch grupach propozycję narzędzi motywujących nauczycieli do dobrowolnego podejmowania praktyk.

I grupa:

- samokrytycyzm, czyli ocena własnej osoby, analiza SWOT (nie tracąc autorytetu nauczyciel przyznaje się innym, że czegoś nie potrafi);
- spotkanie z przedstawicielami firm (może działać w dwie strony, czyli nauczyciel do przedsiębiorcy, albo przedstawiciel biznesu do szkoły), dzięki temu rozszerzają się horyzonty nauczyciela- poznaje nowe technologie, system zarządzania itp.;
- Inna forma prowadzenia zajęć: wyjazdy do firm, wycieczki przedmiotowe, np. lekcja chemii przeprowadzona w oparciu o praktykę- produkcja chmielu itd., lekcja historii, ukazująca funkcjonującą firmę od jakiegoś już czasu, pokazywanie różnych ciekawostek przedsiębiorstw, refleksje pracujących tam osób;
- dobra praktyka nauczyciela, czyli własne pozytywne doświadczenie mogłoby zachęcić innych nauczycieli do korzystania z praktyk, poza tym pozytywne doświadczenie = lepsza efektywność pracy;
- motywacja finansowa/ vouchery;
- wymiana doświadczeń (forum, platforma on-line).

II grupa

- konferencja informacyjna dla dyrektorów, aby zachęcić ich do zmotywowania swoich pracowników;
- spotkania nauczycieli przedmiotowców w celu wymiany doświadczeń;
- wspólne konferencje, na której nauczyciele prezentują zakłady pracy, technologię jednego z produktów;
- warsztaty na temat metod pracy + materiały pomocnicze, aby nauczycieli mogli je wykorzystywać do pracy z uczniami;
- księga autorefleksji, w której można dokonywać analizy swoich deficytów,
- platforma on-line w celu wymiany doświadczeń;
- wycieczka nauczyciela z grupą uczniów do zakładu pracy (np. w ramach projektu zaliczeniowego nauczyciela).

Po przeanalizowaniu wyników prac obu grup można zaobserwować, że w połowie omawiane narzędzia motywacyjne dla nauczycieli się pokrywały. Ponadto, już w trakcie dyskusji na forum całej grupy padały podobne propozycje.

Podczas sesji fokusowych zostały wypracowane następujące wnioski na temat zadań praktykanta i opiekuna praktyk, aby udoskonalić projekt *Doskonały Praktyk*:

I grupa:

Tabela 6. Zadania praktykanta i opiekuna praktyk w celu udoskonalenia projektu Doskonały Praktyk

Praktykanci	Opiekunowie/ firma
1. Zapoznanie ze strukturami firmy (BHP.PPOŻ, instrukcje stanowiskowe, promocja, marketing, dokumentacja wybrana) 2. Wybranie odpowiedniego tematu – pogłębienie wiedzy branżowej z konkretnego tematu 3. Zapoznanie z rynkiem pracy i zapotrzebowaniem 4. Poznanie wymagań firmy wobec przyszłych pracowników, na poszczególnych działach 5. Realizacja projektu 6. Poznanie projektu 7. Sporządzanie dokumentacji praktyk 8. Uczestnictwo w dodatkowych działaniach, w które włączy praktykantów opiekun 9. Nauka podstawowego zakresu językowego	1. Opiekun zobowiązuje się zapoznania praktykanta ze strukturami firmy 2. Przygotowanie propozycji tematów (działów w firmie) – informacja 3. Przedstawienie możliwości rynku pracy 4. Realizacja i przedstawienie 5. Oczekiwanie od praktykantów własnego projektu 6. Zapoznanie ze specjalistycznym oprogramowaniem w przedsiębiorstwie (IT) 7. Kontrola dzienników praktyk 8. Podstawowy zakres słownictwa języka zawodowego

DOBRO WSPÓLNE
 Zarządzanie wiedzą
 Zarządzanie zmianą
 Zarządzanie zespołem
 Umiejętności interpersonalne
 Sztuka prezentacji
 Kompetencje (IT)

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów z wniosków wypracowanych na sesjach fokusowych.

II grupa

Tabela 7. Zadania praktykanta i opiekuna praktyk w celu udoskonalenia projektu Doskonały Praktyk

Etapy	Zadania praktykanta	Zadania opiekuna
I wstępny	1. Zapoznanie z funkcjonowaniem firmy, dokumentacją, obowiązkami i prawami pracowników, procedur pro, oprogramowaniem i zasadami BHP	1. Wprowadzenie praktykantów z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, strukturą firmy. Udostępnienie baz danych i specjalistycznego oprogramowania
II Część główna zasadnicza-praktyki	1. Opracowanie własnego projektu zawodowego w celu zwiększenia kompetencji i wiedzy branżowej oraz umiejętności rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji, 2. Sporządzanie dokumentacji praktyk (wypełnianie dokumentacji – opis realizacji poszczególnych etapów projektu), 3. Zapoznanie się z zasadami zarządzania firmą i narzędziami ekonomicznymi 4. Poznanie sposobów opracowania strategii marketingowych, 5. Posługiwanie się językiem obcym, 6. Udział w rozmowach kwalifikacyjnych oraz poznanie możliwości rozwoju	1. Udzielanie pomocy i wskazówek w trakcie praktyk, 2. Wyznaczenie zadań do realizacji przez praktykantów, 3. Wskazanie ewentualnych błędów i możliwości ich poprawienia, 4. Umożliwienie udziału w rozmowach kwalifikacyjnych, 5. Zapoznanie praktykanta z zasadami zarządzania firmą oraz strategii marketingowych, 6. Umożliwienie kontaktu z klientami firmy i wskazanie możliwości rozwoju zawodowego.

	zawodowego, 7. Udział w przygotowaniu zebrań, konferencji, 8. wykonywanie samodzielnie zadań na wybranych stanowiskach.	
Podsumowanie	Prezentacja realizacji projektu.	1. Ocena projektu zawodowego 2. Udzielenie informacji zwrotnych z realizacji praktyk 3. Stworzenie raportu z przebiegu praktyki 4. Ocena postępowania
I-III	Nawiązywanie relacji z pracownikami i klientami firmy, doskonalenie umiejętności interpersonalnych.	Czuwanie nad merytorycznym przebiegiem praktyk

Źródło: opracowanie własne na podstawie materiałów z wniosków wypracowanych na sesjach fokusowych.

Analizując powyższe tabele można zaobserwować, że opracowując udoskonalony program obie grupy skupiły się przede wszystkim na zmniejszeniu ilości wykonywanych przez nauczycieli zadań w trakcie trwania projektu. Pomimo, że w trakcie sesji fokusowych poruszano głównie tematy dotyczące nauczycieli- ich deficytów, zmian jakie powinni w sobie wprowadzić, to opracowując udoskonalenie projektu obie grupy porównywalny nacisk położyły na zadania zarówno dla nauczycieli, jak i opiekunów praktyk. Na forum podczas wymiany zdań mało rozmawiano o opiekunach praktyk, być może dlatego obie grupy mają odmienne zadania dla nich. Inaczej jest w przypadku nauczycieli. Obie grupy przewidują dla nich podobny plan działań. Różnice polegały na tym, że jedna z grup wyznaczyła bardziej ogólne zadania dla praktykantów oraz pozostawiła im wybór co do zgłębiania tematów i zakresu wiedzy, zaś druga grupa uznała, że praktykanci powinni zapoznać się z zasadami zarządzania firmą i narzędziami ekonomicznymi.

3.3.3. Analiza interakcji oraz podsumowanie

Warto podkreślić, że w trakcie zogniskowanego wywiadu panowała przyjazna atmosfera, osoby zgromadzone podkreślały chęć dalszych spotkań w celu kontynuowania współpracy. Prawdopodobnie wynika to z zainteresowania tą tematyką. Jednak grupa nie reprezentowała zróżnicowanych poglądów, kilkakrotnie jako rozwiązania podawano podobne sformułowania. Osoby zgadzały się ze sobą i nie do końca potrafiły tworzyć nowe rozwiązania. Momentami brakowało kreatywności i elastyczności. Zagadnienia, które były poruszane, powtarzały się co jakiś czas bez wprowadzania nowych treści, ponieważ wszystkie osoby miały podobne poglądy na dany temat. Warto dodać, że po zaprezentowaniu informacji na temat klastrów, temat ten nie został kontynuowany. Być może wynikało to z braku wśród ekspertów osoby będącej przedstawicielem władz samorządowych. Nawet padła propozycja aby zorganizować spotkanie, na którym byłaby także odpowiednia osoba z władz

samorządowych. Prawdopodobnie również z tego powodu, w trakcie trwania zogniskowanego wywiadu zabrakło analizy aspektu politycznego, który jest niezwykle istotny w kontekście praktyk zawodowych i doskonalenia zawodowego nauczycieli. W głównej mierze położono nacisk na omówienie deficytów nauczycieli i sposoby ich niwelowania. W mniejszym stopniu skupiono się na zadaniach, ograniczeniach opiekunów praktyk, a zdecydowanie najmniej omówiono rolę przedstawicieli przedsiębiorstw. Prawdopodobnie przyczyną tego była nieobecność nauczycieli na tym spotkaniu.

3.4. Triangulacja metod badawczych w praktyce, zestawienie danych uzyskanych w dyskusjach eksperckich z wynikami spotkań fokusowych

Tabela 8. Zestawienie wniosków z badań eksperckich i fokusowych

Etap	Wywiady eksperckie	Spotkania fokusowe	
Identyfikacja	Problem	Źródło problemu	Propozycje rozwiązań problemu
	Deficyty nauczycieli	• Brak odpowiednich szkoleń, organizacja szkoleń nieefektywnych, nieciekawych; • Niechęć nauczycieli do przyznawania się do deficytów; • Mentalność sporego grona nauczycieli, brak chęci wprowadzania zmian, reform; • Brak systematycznej oceny pracy nauczycieli; • Anachroniczność i rutyna w polskim szkolnictwie; • Brak jakiegokolwiek systemu weryfikacji umiejętności nauczyciela; • Nieumiejętność ocenienia własnych kompetencji.	• Stworzenie forów, platform, gdzie nauczyciele będą mogli wymieniać opinie z przedstawicielami biznesu; • Organizacja szkoleń, konferencji, warsztatów; • Zajęcia praktyczne w formie warsztatów, praca nauczycieli nad konkretnym projektem, pod okiem <i>coacha</i>, opiekuna; • Praca z nauczycielami przychylnymi zmianom, których zaangażowanie może przekonać do doszkalania mniejszych entuzjastów zmian; • Dzielenie się doświadczeniami z praktyk z nauczycielami, którzy nie brali w nich udziału; • Stworzenie narzędzi, które pokazałyby nauczycielom konieczność doszkalania się, poprzez ukazanie im ich deficytów.
	Termin i długość praktyk	• Duża trudność w ustaleniu terminu praktyk, który pozwalałby nauczycielowi poznać wszelkie aspekty pracy przedsiębiorstwa; • Jeżeli nauczyciel ma być świadomy zmian zachodzących w branży powinien być w stałym kontakcie z firmą, ciężko	Takie same jak podczas dyskusji eksperckich.

		wygospodarować odpowiednio dużą ilość czasu zarówno ze strony nauczyciela jak przedsiębiorstwa; Pobyt praktykanta w przedsiębiorstwie stwarza dodatkowe obciążenia/ obowiązki, utrudnia pracę.	
	Ocena/ monitorowanie praktykanta	Brak istniejącego modelu, według, którego ocenia się pracę nauczyciela w trakcie stażu, istniejące rozwiązania dotyczą praktyk uczniowskich.	- Stworzenie formy zaliczenia np. w postaci projektu; - Książka refleksji prowadzona przez stażystę; - Wspólne wypełnianie książeczki praktyk (opiekuna z praktykantem).
	Opiekun, obowiązki, przygotowanie		- Szkolenia; - Stworzenie forów dla opiekunów praktyk, gdzie mogliby wymieniać się doświadczeniami; - Jeden praktykant nie przebywa cały czas z tym samym opiekunem, na tym samym stanowisku, lecz zmienia je raz w tygodniu.
	Przygotowanie nauczyciela do odbycia praktyk	Nauczyciel, niezaznajomiony z charakterystyką przedsiębiorstwa, w którym odbywa praktyki, spędza zbyt wiele czasu na aklimatyzacji.	Zapoznanie się nauczyciela z charakterystyką firmy w której ma odbyć staż.
	Efektywność praktyki	- Zbyt duża ilość zadań, w stosunku do czasu trwania praktyk, uniemożliwiła ich realizację; - Brak doprecyzowania celów jakie mają być spełnione, poprzez udział w praktykach.	- Ograniczenie ilości zadań jakie ma nauczyciel do wykonania w trakcie trwania stażu, na rzecz większej rzetelności w ich wykonywaniu. - Współpraca pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami w planowaniu programu praktyk. - Uwzględnienie specyfiki zawodu w trakcie tworzenia programu praktyk, jego celów. - Dokładne, konkretne sformułowanie oczekiwań obydwu stron względem siebie nawzajem.
	Dostosowanie programów szkół do potrzeb rynkowych	Brak danych.	Brak danych.
	Rozwój programu <i>Doskonały Praktyk</i>	- Trudności z zainteresowaniem przedsiębiorców stażami.; - Zdobycie środków na działanie programu; - Znalezienie sposobu na zachęcenie większej ilości nauczycieli i przedsiębiorców do	- Zbudowanie jak najszerszej sieci współpracy nie ograniczającej się jedynie do Piły, czy powiatu pilskiego, a rozciągającej się na całą Północną Wielkopolskę; - Wypracowanie mechanizmów

		wzięcia udziału w programie.	zwiększających korzyści przedsiębiorców z wzięcia udziału w programie; • Współpraca z samorządem; • Wymiana nauczycieli.
--	--	------------------------------	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie wniosków wypracowanych podczas grup fokusowych i dyskusji eksperckich.

Analizując powyższe zestawienie, można zauważyć, że efektem zastosowania triangulacji dwóch metod było uzyskanie szeregu danych do analizy. Wnioski wypracowane podczas dyskusji eksperckich stały się podstawą do rozwinięcia twierdzeń uzyskanych w poprzednim etapie badań. Porównując te dwie grupy danych udaje się wyodrębnić najbardziej nurtujące respondentów kwestie. Badani szczególnie dużo uwagi poświęcili problemowi deficytów nauczycieli. Zagadnienie to dominowało podczas obydwu spotkań fokusowych, co wskazuje, że to właśnie na tym polu oczekiwano wprowadzenia największych zmian. Badani podczas dyskusji wskazali zarówno liczne źródła, z których problem wynika, jak i propozycje działań mogących naprawić sytuację. Analizując wypowiedzi uczestników badania, dojść można do wniosku, iż problem nie jest w ich opinii jedynie domeną nauczycieli, którzy wzięli udział w programie *Doskonały Praktyk*. Ich zdaniem deficyty, które zostały ukazane w czasie w wyniku udziału pedagogów w programie, są problemami na skalę ogólnopolską. Podpierają się tutaj własnymi doświadczeniami z czasów edukacji, oraz badaniami przeprowadzonymi na ten temat przez jedną z uczestniczek na potrzeby pracy doktorskiej. Uczestnicy zgodnie wskazywali na anachroniczność polskiego systemu edukacji, brak reform, które taki stan rzeczy mogłyby zmienić. Oprócz błędów na poziomie systemowym, wielokrotnie wskazywano na niechęć samych nauczycieli do wdrażania nowości. Ponadto pedagogowie, którzy nie podlegają żadnemu systemowi sprawdzającemu ich pracę, sami nie potrafią ocenić swoich kompetencji. Przykład odbytych praktyk, zdaniem respondentów, wykazał, że należy nauczycielom uzmysłwić ich braki, aby zechcieli się doksztalać (nauczyciele którzy wzięli udział w stażach, widzieli potrzebę zdobywania nowych kwalifikacji). Uczestnicy wywiadu uznali również, że proces zmian należy rozpocząć od jednostek aktywnych, ambitnych, chcących zmienić swoje podejście. Chodzi przede wszystkim o bardziej praktyczne podejście, gdyż nauczyciel nieposiadający praktycznych umiejętności nie będzie w stanie przekazać ich uczniom. Dlatego ważne jest, by pedagodzy zdobywali nowe kompetencje m.in. podczas warsztatów. Kolejną podniesioną kwestia to fakt, iż zdobywanie wiedzy musi być procesem ciągłym, dlatego pomocne byłyby fora internetowe, gdzie nauczyciele mogliby ją uzupełniać również po zakończeniu praktyk. Właśnie z powodu dużych deficytów wiedzy u nauczycieli,

jak również z powodu charakterystyki działania przedsiębiorstw (sezonowość), nie udało się dojść do konsensu w kwestii długości trwania oraz terminów, w jakich praktyki powinny się odbywać. Sugestie przedstawione podczas badań eksperckich (praktyki wraz z uczniami przez jeden dzień w tygodniu na przestrzeni całego roku, w trakcie wakacji) zostały zaproponowane ponownie. Źródłem niemożności rozwiązania tego problemu jest deficyt czasu występujący równocześnie z potrzebą ciągłego śledzenia nowych trendów (który wymaga zainwestowania dużej ilości czasu właśnie). Jeden z przedsiębiorców zwrócił uwagę na problem odpowiedzialności, gdyż nauczyciele wchodzą na teren pracujących jednostek, gdzie każdy błąd wpływa na funkcjonowanie danego przedsiębiorstwa. Praktykanci wiążą się więc ze zwiększeniem odpowiedzialności, oraz koniecznością wykonywania dodatkowych zadań przez pracowników. Rola opiekuna jest ważna również z punktu widzenia nauczycieli, gdyż wydawane przez niego opinie mogą pozwolić na ocenę postępów robionych przez praktykanta. Od niego też w pewnym stopniu zależy, jak duże korzyści odniesie nauczyciel. W raporcie z badań eksperckich zostały wyszczególnione oczekiwania wobec opiekunów praktyk, temat ten nie został rozwinięty podczas fokusów. Dzieje się tak zapewne z powodu doboru próby badawczej, w której nie znalazł się żaden nauczyciel. Zaproponowane rozwiązania są dosyć ogólne i jednostronne, chociaż respondenci dochodzą do wniosku, że podobnie jak nauczyciel, tak samo opiekun musi przygotować się przed rozpoczęciem praktyk. Respondenci zwrócili również uwagę na efektywność praktyk oraz konieczność ograniczenia liczby zadań, postarano się również wyróżnić obszary kluczowe. Respondenci wskazali, że ściślejsza współpraca obu zainteresowanych stron powinna każdorazowo jak najdokładniej określać cele praktyki. Równie ważne jest w tym przypadku uwzględnienie specyfiki zawodu. Pomimo niedoskonałości programu, strony wyraziły chęć kontynuacji współpracy w jego ramach oraz zgodzili się, że skuteczność programu będzie tym większa, im więcej jednostek do niego przystąpi. Problemem, zdaniem badanych, może okazać się werbowanie kolejnych przedsiębiorstw (które mogą nie dostrzegać korzyści), jak i nauczycieli (niechętnych zmianom). Wskazano na konieczność współpracy z władzami lokalnymi, których pomoc może być znacząca przy zdobywaniu środków na sprawne działanie projekty *Doskonały Praktyk*.

Należy zwrócić szczególną uwagę, na fakt, iż podczas dyskusji eksperckich sformułowano problem dostosowania programu nauczania do potrzeb rynku. Mimo tego, podczas zogniskowanych wywiadów grupowych problem ten nie był dyskutowany. Jest to sytuacja niespodziewana, ponieważ jednym z problemów szkolnictwa zawodowego jest nauczanie według nieaktualnych, anachronicznych programów nauczania, które nie

przegetowują absolwentów do bycia konkurencyjnymi specjalistami na rynku pracy. Po raz kolejny w tej sprawie zabrakło głosów nauczycieli, którzy najlepiej wiedzą, w jaki sposób na przestrzeni lat zmieniał się program nauczania. Ponadto byli oni bogatsi w doświadczenia wyniesione z praktyk mogli określić deficyty. Być może część zarzutów kierowana w stronę pedagogów, nie wynikała z ich błędów, a z konieczności wykładania niezbyt aktualnego programu nauczania. Z drugiej strony projekt *Doskonały Praktyk* służyć ma wypracowaniu pewnych wniosków, których wdrożenie jest możliwe na poziomie samorządowym. Zmiany w programie nauczania musiałyby być realizowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, a więc na szczeblu ogólnopolskim. Realizacja tak dalekosiężnych planów nie leży w założeniach, ani możliwościach realizowanego projektu.

Podsumowanie

Powyższe wnioski pozwalają na stwierdzenie, iż metody badawcze zostały odpowiednio dobrane do celu badania, co pozwoliło na uzyskanie różnorodnych danych. Pomimo wątpliwości co do doboru próby (wykluczenie nauczycieli), udało się zrealizować cele projektu. Implementacja metod również przebiegła prawidłowo. Respondenci, odpowiednio kierowani przez moderatora, w skuteczny sposób diagnozują źródła problemów w badanym obszarze. Ułatwia to szukanie praktycznych rozwiązań, które będą możliwe do wprowadzenia w życie, przyczyniając się do poprawy kondycji szkolnictwa zawodowego w regionie (naturalnie beneficjentami będą tylko te jednostki które do *Doskonałego Praktyka* przystąpią).

Program został oceniony pozytywnie, a obydwie strony wyraziły chęć jego kontynuacji oraz dalszych spotkań w celu jego rozwoju, włączając w dyskusje przedstawicieli władz lokalnych. Dobrze oceniono zaangażowanie i motywację nauczycieli oraz opiekunów. Jednocześnie badania wykazały deficyty pedagogów zarówno w obszarach umiejętności twardych jak i miękkich. Poszukiwano rozwiązań tego problemu. Respondenci zgodzili się, że wskazane byłoby lepsze przygotowanie się obydwu stron (m.in. poznanie swoich deficytów przez nauczycieli, chęć ich zmiany, wspólne opracowanie programu praktyk z uwzględnieniem charakterystyki danego zawodu, wyrażne wyartykułowanie oczekiwań, celów jakie mają spełnić praktyki, określenie minimum, które musi być zrealizowane). Stosunkowo wiele problemów zostało ujawnionych na poziomie organizacji praktyk. Program pilotażowy wykazał, że praktyki trzytygodniowe były zbyt krótkie, by zapewnić spełnienie wszystkich dwudziestu sześciu celów. Dlatego postanowiono zmniejszyć ich ilość do około sześciu, tak aby cele mogły być realizowane w pełni. Wydaje się, że sposób organizacji praktyk to jeden z podstawowych problemów. Choć istnieje zgodność co do tego iż praktyki powinny być rozciągnięte w czasie, nie uzyskano konsensusu co do konkretnych terminów (wakacje, praktyki w ciągu całego roku, raz lub dwa razy w tygodniu). Przebieg praktyk, stwarza pewne niedogodności dla firm związane z dodatkowymi obowiązkami czy ryzykiem strat. Podczas praktyk nauczyciel powinien być stale monitorowany. Respondenci zgodnie potwierdzili potrzebę rzetelnej oceny nauczyciela, proponowali w tym celu różne narzędzia takie jak np. książka refleksji, wspólne wypełnianie dzienniczka praktyk. Ewaluacja stażu powinna odbywać się nie tylko tuż po jego zakończeniu, ale też w pewnym odstępie czasowym. Praktyki zostały ocenione pozytywnie, gdyż prawdopodobnie mogą wpłynąć na

niwelację deficytów nauczycieli. Badani nie tylko wyrażali chęć współpracy, ale również potrzebę dalszego rozwoju programu *Doskonały Praktyk*. Nacisk powinien być położony na poszerzenie współpracy o większą liczbę przedsiębiorstw, placówek oświatowych, jak również zaangażowanie władz lokalnych, których pomoc może być szczególnie potrzebna przy pozyskiwaniu środków do funkcjonowania programu.

Bibliografia

- A. Borowska, Kształcenie dla przyszłości, Warszawa 2004.
- A. Suchorab, Studenckie praktyki zawodowe- konieczność formalna czy szansa na efektywniejsze funkcjonowanie na rynku pracy? Szkoła. Zawód. Praca. Nr 1/2010, wyd. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego 2010.
- A. Wiłkomirska, Reforma kształcenia nauczycieli a zmiany w strukturze kompetencji, Kwartalnik Pedagogiczny, nr 1(215), 2010.
- B. Śliwerski, Potrzeby i bariery doskonalenia zawodowego nauczycieli, „Nowe w szkole” 1997/98, nr 5.
- Cz. Plewka, Metodyka nauczania teoretycznych przedmiotów zawodowych, część 1, Radom 1999.
- E. Kośmicka – Ślesieńska, Znaczenie szkoleń w gospodarce i społeczeństwie wiedzy, [w:] Hejduk I., K. (red.) Rola Nauki i edukacji w społeczeństwie wiedzy, Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemśle ORGMASZ, Warszawa 2009.
- E. Starbała, U. Wodzińska, Wpływ nowoczesnych technologii informatycznych na procesy zarządzania wiedzą w gospodarce [w:] Hejduk I. K., Korczak (red.), Gospodarka oparta na wiedzy, Politechnika Koszalińska, Koszalin 2006.
- F. Mayor, Przyszłość świata, Warszawa 2001.
- F. Szlosek, Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych, Radom 1995.
- G. Dimitriadis, Kamberelis G., Wywiady zogniskowane. Strategiczne artykulacje pedagogiki, polityki i badań, [w:] Denzin N. K., Lincoln Y. S., (red.) Metody badań jakościowych tom 2, Wydawnictwo Naukowe PWN., Warszawa 2010.
- M. Łaguna, Szkolenia. jak je prowadzić, by..., Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004
- M. Magda-Adamowicz, Edukacja permanentna nauczycieli, [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), Edukacja ustawiczna...
- N. Goodman, Wstęp do socjologii, Zyska i S-ka Wydawnictwo, Poznań 1997
- N.G. Nyczalko, F. Szlosek, Kształcenie zawodowe w Polsce i Ukrainie- na tle przemian, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej, ITE, PIB, Warszawa, Radom 2008.
- Opracowanie, Główny Urząd Statystyczny, Popyt na pracę w 2008 r., Warszawa 2009.

- P. Daniłowicz, Lisek-Michalska J., Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.
- Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach.
- R. Barbour, Badania focusowe, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, Dz.U. z 2004 nr 207 poz. 2110.
- S. Borkowska, Karpiński A., Powstawanie nowych zawodów a prognozowanie popytu na pracę [w:] Nowe zawody oraz elastyczne formy zatrudnienia, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa 2001.
- Strategia Rozwoju kształcenia Ustawicznego do roku 2010, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 8 lipca 2003 roku.
- szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C [data dostępu: 29.11.2011]
- szkolenia.ngo.pl/x/76125 [data dostępu: 01.12.2011].
- T. Kowalewski, Fundamentalne znaczenie kształcenia ustawicznego w gospodarce opartej na wiedzy [w:] Hejduk I. K., Korczak (red.), Gospodarka oparta na wiedzy, Politechnika Koszalińska, Koszalin 2006.
- T. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, Nowy słownik pedagogiki pracy, Warszawa 2000.
- U. Flick, Jakość w badaniach jakościowych, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 2011.
- W. Hoerner, M.S.Szymański, Nauczyciel i kształcenie nauczycieli. Zmiany i wyzwania, Warszawa 2005.
- www.foresight.pl/?page=showsubsection&subpage=1&subsection=44 [data dostępu 09.12.2011].
- www.fundusze.malopolska.pl/pokl/Documents/baza-badan/priorytetVI/Praktyczna-nauka-zawodu.pdf [data dostępu 02.12.2011].
- www.nze.com.pl/upload/file/Publikacja%20%20konferencja/4%20publikacja%20J_Rosiak.pdf [data dostępu: 02.12.2011].
- www.pup.pila.pl/joomla/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=435&Itemid=55 [data dostępu: 08.12.2011]

- www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=104:systemy-ksztacenia-zawodowego-w-polsce-i-w-unii-europejskiej&catid=35:ksztacenie-zawodowe&Itemid=86 [data dostępu 01.12.2011].
- www.szkolenia.ngo.pl/x/76125 [data dostępu: 01.12.2011].
- www.tu.kielce.pl/foresight/zalozenia.html [data dostępu: 08.12.2011].
- www.wbc.poznan.pl/Content/9794/ch02s04.html [data dostępu: 01.12.2011].
- www.wup.poznan.pl/att/polityka/opracowania/Perspektywiczne_zapotrzebowanie_na_kadry_2007-2010.pdf [data dostępu 09.12.2011]
- www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html [data dostępu: 01.12.2011].

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Porównanie założeń pedagogiki i anragogiki wg Knowles'a	20
Tabela 2. Lista uczestników debat eksperckich i sesji fokusowych.....	38
Tabela 3. Wnioski ekspertów dotyczące wzajemnych oczekiwań pracodawców i systemu oświaty	39
Tabela 4. Zbiorcza analiza SWOT dla praktyk nauczycieli	40
Tabela 5. Zbiorcze zestawienie ocen stopnia wykonania zadań praktykantów przez ekspertów	43
Tabela 6. Zadania praktykanta i opiekuna praktyk w celu udoskonalenia projektu Doskonały Praktyk	54
Tabela 7. Zadania praktykanta i opiekuna praktyk w celu udoskonalenia projektu Doskonały Praktyk	54
Tabela 8. Zestawienie wniosków z badań eksperckich i fokusowych	56
Wykres 1. Liczba absolwentów szkół policealnych, średnich zawodowych, liceów ogólnokształcących	23