



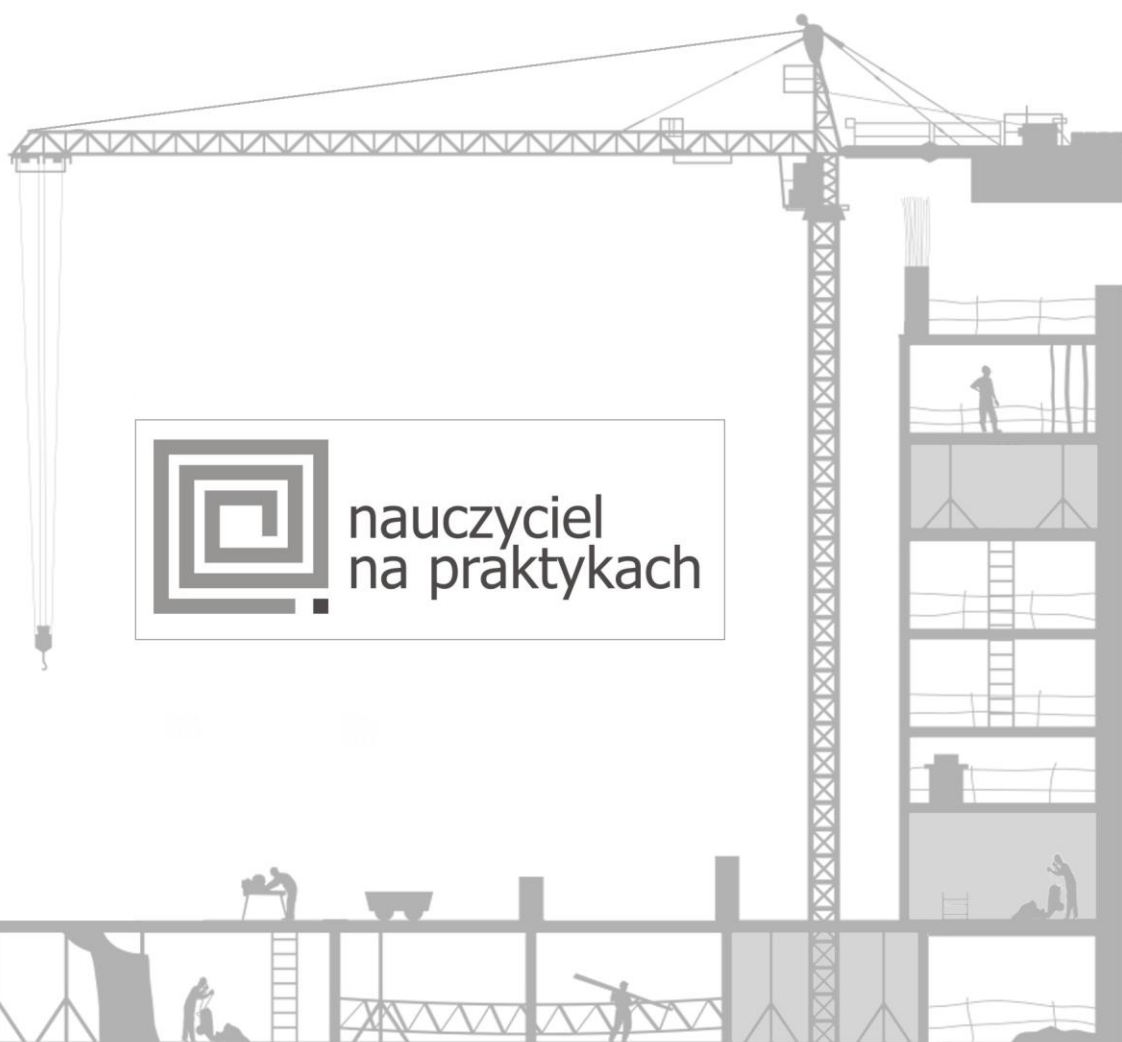
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego

Bartłomiej Wiśniewski, Katarzyna Rytko



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego

publikacja przygotowana w ramach projektu „Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego”

Bartłomiej Wiśniewski, Katarzyna Rytko

Dolnośląska Szkoła Wyższa



www.dsw.edu.pl

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

Publikacja opracowana przez
Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.
ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, 90–248 Łódź
tel. (42) 633 17 19, faks (42) 209 36 85

Publikację opracował zespół w składzie:

Katarzyna Rytko
Bartłomiej Wiśniewski

Recenzja:

dr Piotr Sieradzki

Korekta:

Anna Strożek

Skład:

Katarzyna Goszczyńska-Jurgielaniec

ISBN 978-83-7834-010-2

Druk:

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Spis treści

Wstęp.....	7
1. Przedstawienie najważniejszych założeń projektu oraz realizowanych w jego ramach działań	9
1.1. Cele ogólne i szczegółowe programu doskonalenia zawodowego	11
1.2. Zasady rekrutacji	14
1.3. Etap szkoleniowy projektu	15
1.4. Etap warsztatowy projektu	17
2. Analiza szkolnictwa zawodowego w Polsce w kontekście zmian społeczno-ekonomicznych oraz formalno-prawnych, w powiązaniu z prawnoinstytucjonalnymi aspektami doskonalenia zawodowego nauczycieli	19
2.1. Przemiany w systemie oświaty po 1989 roku	19
2.2. Nauczyciele kształcenia zawodowego.....	29
2.3. Niedoskonałości w programach praktyk zawodowych	39
2.4. Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami	47
3. Analiza rynku pracy w zakresie zapotrzebowania zawodowego na absolwentów szkół zawodowych z branży budowlanej	53
4. Strategie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych – analizy, obserwacje i postulaty.....	58
4.1. Kwalifikacje nauczyciela kształcenia zawodowego.....	58

4.2. Awans zawodowy nauczyciela.....	62
4.3. Kompetencje nauczycieli kształcenia zawodowego.....	71
4.4. Rekomendacje w zakresie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych.....	75
5. Analiza funkcjonujących programów doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących przyszłe kadry na potrzeby branży budowlanej.....	80
6. Przedstawienie informacji na temat opracowywania i wdrażania przygotowanego w ramach projektu programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcących przyszłe kadry z branży budowlanej.....	84
6.1. Seminarium.....	84
6.2. Program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach – główne założenia.....	88
6.3. Portal internetowy	89
7. Analiza mocnych i słabych stron „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego” w opinii ekspertów – najważniejsze wnioski z raportu z przebiegu badań eksperckich foresight	93
7.1. Metody badawcze	93
7.2. Najważniejsze wnioski płynące z przeprowadzonego badania Delphi.....	95
7.3. Kluczowe wnioski płynące z przeprowadzonego badania fokusowego	101
Zakończenie	105
Bibliografia.....	108

Wstęp

Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego opracowano w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Jest on realizowany przez Dolnośląską Szkołę Wyższą od 1 grudnia 2010 do 31 marca 2012 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

Niniejsze opracowanie ma na celu przedstawienie najważniejszych działań realizowanych w ramach wyżej wymienionego projektu, z uwzględnieniem celów ogólnych i szczegółowych realizowanego przedsięwzięcia oraz zasad rekrutacji uczestników, które zostały omówione w rozdziale pierwszym. Zagadnienia poruszane w rozdziale drugim skupiają się na sytuacji szkolnictwa zawodowego w kontekście przemian na gruncie społeczno-ekonomicznym i formalno-prawnym oraz kwestii związanych z doskonaleniem zawodowym nauczycieli. W tej części poruszono zagadnienia przemian w systemie oświaty po transformacji ustrojowej 1989 roku, przedstawiono profil nauczyciela kształcenia zawodowego oraz wskazano główne mankamenty w programach praktyk zawodowych.

Kolejna część niniejszego opracowania jest poświęcona analizie rynku pracy w zakresie zapotrzebowania zawodowego na absolwentów szkół zawodowych z branży budowlanej. Jako że za przygotowanie uczniów do wykonywania zawodu odpowiedzialna jest przede wszystkim kadra pedagogiczna placówek oświatowych, w rozdziale czwartym omówiono strategię kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, uwzględniając analizy, obserwacje oraz postulaty osób związanych ze środowiskiem szkolnym. Poruszono zatem zagadnienia kwalifikacji i kompetencji nauczyciela kształcenia zawodowego, a także kwestię systemu awansu zawodowego dydaktyków. Ostatni podrozdział (4.4.) poświęcony jest rekomendacjom z zakresu kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych.

W rozdziale piątym poddano analizie funkcjonujące programy doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących przyszłych pracowników na potrzeby sektora budowlanego. W kolejnej części niniejszego raportu przedstawiono informacje na temat opracowania i wdrażania programu doskonalenia zawodowego przygotowanego w ramach projektu, uwzględniając etap szkoleniowy i warsztatowy, a także seminarium i portal internetowy, służące upowszechnianiu rezultatów projektu.

Siódma część opracowania zawiera omówienie metod badawczych, wyników oraz wniosków płynących z badań empirycznych z udziałem ekspertów edukacyjnych i beneficjentów (nauczycieli/instruktorów) przeprowadzonych metodą Delphi oraz przy pomocy zogniskowanego wywiadu grupowego. Program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach składa się z części szkoleniowej (teoretycznej) oraz warsztatowej (praktycznej), której zasadnicze zagadnienia zostały omówione podczas stażu nauczycieli i instruktorów w przedsiębiorstwach. Efektywność

tej formy podnoszenia kwalifikacji i kompetencji przez uczestników została poddana ewaluacji, której wyniki stanowią końcową część niniejszego opracowania.

W ramach projektu powstały następujące publikacje:

1. *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego,*
2. *Strategia doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego,*
3. *Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego,*
4. *Raport z przebiegu badań eksperckich foresight,*
5. *Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem beneficjentów ostatecznych,*
6. *Rekomendacje z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego,*
7. *Rekomendacje z zakresu wdrażania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego,*

oraz niniejsza publikacja:

8. *Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży budowlanej.*

1. Przedstawienie najważniejszych założeń projektu oraz realizowanych w jego ramach działań

Beneficjentami omawianego projektu są nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu edukujący przyszłych pracowników branży budowlanej. Jego głównym celem jest podwyższenie kompetencji i kwalifikacji pedagogów, niezbędnych do skutecznego nauczania. Szczególny nacisk podczas realizacji tak teoretycznej, jak i praktycznej części omawianego projektu położono na zagadnienie nowoczesnych technologii stosowanych w branży budowlanej oraz ich znaczenie w skutecznym nauczaniu. W realizacji programu, poza nauczycielami szkół zawodowych i instruktorami praktycznej nauki zawodu, wzięli udział tutorzy oraz osoby zajmujące się opieką praktykantów. Listę pracowników projektu uzupełnili: specjalista ds. rekrutacji, koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk oraz kierownik projektu.

Program doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu jest odpowiedzią na zapotrzebowanie przedsiębiorców na wykwalifikowanych pracowników sektora budowlanego. Jest to tym bardziej uzasadnione, że według szacunków w ciągu najbliższych kilku lat ponad 100 tys. osób zostanie zatrudnionych w tej branży¹.

¹ <http://bezrobocie.org.pl/wiadomosc/615395.html> [data dostępu: 12.01.2012].

Wyjazdy wielu specjalistów za granicę w poszukiwaniu zatrudnienia spowodowały, że na krajowym rynku pracy odczuwalny jest ich deficyt. Konieczne stało się zatem podnoszenie kompetencji nauczycieli, których wiedza i doświadczenie są niezbędne, by odpowiednio przygotować młodych ludzi do pracy w kluczowym obszarze polskiej gospodarki, jakim jest budownictwo.

1.1. Cele ogólne i szczegółowe programu doskonalenia zawodowego

Najważniejszym celem zawartym w programie doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu jest podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych. Do osiągnięcia tego celu wykorzystuje się takie środki jak:

1. zwiększenie zasobu wiedzy z zakresu: nowoczesnych technologii mających zastosowanie w budownictwie, metod wykończeniowych i technik pomiarowych;
2. zdobycie aktualnej wiedzy z dziedziny technologii oraz rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach sektora budowlanego i ich wykorzystania w praktyce zawodowej;
3. opracowanie rozwiązań natury organizacyjnej dotyczących współpracy między szkołami a pracodawcami, zwiększających możliwości podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Aktualne informacje z zakresu technik wykończeniowych oraz znajomość nowoczesnych technologii usprawniających funkcjonowanie przedsiębiorstw budowlanych i podnoszących jakość świadczonych przez nie usług przyczynią się do udoskonalenia kompetencji nauczycieli i stanu wiedzy pracodawców. Istotne jest także poruszenie kwestii współpracy na linii zasadnicza szkoła zawodowa – zakład pracy oraz dostosowanie programów nauczania do wymogów rynku pracy i zapotrzebowania pracodawców na wykwalifikowanych robotników.

W cele szczegółowe programu wpisują się następujące zadania:

1. zapoznanie się nauczycieli ze strukturą i sposobem funkcjonowania przedsiębiorstwa przeprowadzającego praktyki;
2. zapoznanie się z obowiązkami przypisanymi do poszczególnych stanowisk pracy oraz z ogólnymi warunkami wpływającymi na środowisko pracy w przedsiębiorstwie;
3. zdobywanie umiejętności wykorzystania posiadanej wiedzy teoretycznej w praktyce;
4. poznanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych wykorzystywanych w branży budowlanej;
5. tworzenie sieci kontaktów zawodowych wpływających na poprawę relacji i współpracy między zakładem pracy a szkołą, w której nauczyciel/instruktor pracuje;
6. wykształcanie umiejętności budowania relacji interpersonalnych w kontakcie z kadrą pracowniczą przedsiębiorstwa;
7. zapoznanie się z zasadami dbania o wysoką jakość materiałów i usług oferowanych przez dane przedsiębiorstwo;

8. przyswojenie zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy;
9. umiejętność rozpoznania wymagań, potrzeb i trendów panujących na rynku pracy w kontekście potrzeb i problemów dotyczących przedsiębiorstwa, w którym nauczyciel/instruktor odbywa staż.

Niezwykle ważnym elementem z punktu widzenia efektywności nauczania jest umiejętność zastosowania posiadanej wiedzy teoretycznej w praktyce. Nauczyciele, poprzez udział w warsztatach szkoleniowych, zdobyli wiadomości z zakresu nowoczesnych technologii i rozwiązań wykorzystywanych w budownictwie. Warsztaty te umożliwiły im praktyczne zastosowanie zagadnień teoretycznych, co przełoży się na podniesienie jakości realizowanego przez nich w szkołach procesu dydaktycznego.

Efektom realizowanego projektu jest poszerzenie zasobu wiedzy jego uczestników z zakresu nowoczesnych rozwiązań technologicznych stosowanych w branży budowlanej oraz technologii wykończeniowych i kwestii organizacyjnych o 80%. Istotnym elementem praktyk przeprowadzanych w zakładzie pracy jest udoskonalenie kompetencji związanych z posługiwaniem się Systemem Informacji Geograficznej (GIS). Do kompetencji tych zalicza się: wprowadzanie, wyprowadzanie i obrazowanie danych oraz tworzenie i zarządzanie bazami danych.

Udział w projekcie wpływa także motywująco na nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu w kwestii podnoszenia przez nich kwalifikacji zawodowych (wzrost o 80%). Warunkiem koniecznym poprawy jakości kształcenia uczniów w ramach przedmiotów praktycznej nauki zawodu jest odpowiednie przygotowanie samego nauczyciela do wykonywania nauczanego przez niego zawodu i wyposażenie go w wiedzę opartą zarówno na teorii, jak i praktyce.

1.2. Zasady rekrutacji

Grupą docelową projektu byli nauczyciele pracujący w zasadniczych szkołach zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu z całej Polski. Wybór beneficjentów odbył się w oparciu o określone zasady. Warunek konieczny stanowiło zatrudnienie w placówce oświatowej, kształcącej na potrzeby branży budowlanej. Dodatkowym czynnikiem uwzględnianym podczas rekrutacji było udokumentowane uczestnictwo w kursach i szkoleniach ukierunkowanych na podnoszenie poziomu kwalifikacji zawodowych uczestników w ciągu ostatnich trzech lat pracy nauczycieli/instruktorów. Jeśli uzyskali oni w tym okresie: mniej niż 3 świadectwa ukończenia kursów, wówczas otrzymali 10 pkt, za 3 do 5 świadectw – 5 pkt, a gdy legitymowali się więcej niż 5 takimi dokumentami – 3 pkt. Zasady punktowania promowały zatem tych uczestników, którzy wykazywali się najmniejszą aktywnością w zakresie doskonalenia zawodowego, a udział w projekcie miał podnieść stan ich kompetencji i przyczynić się do wzbogacenia warsztatu zawodowego. Kolejnym czynnikiem, który brano pod uwagę podczas rekrutacji, były wyniki osiągnięte na egzaminach zewnętrznych i zawodowych przez podopiecznych nauczycieli biorących udział w projekcie. Jeśli mieściły się one poniżej średniej wojewódzkiej, nauczyciele/instruktorzy otrzymywali 4 pkt, a jeśli były od niej niższe – 6 pkt. Warunki przystąpienia do projektu zostały zatem skonstruowane w taki sposób, aby wspierać osoby, które miały do tej pory mniejsze możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji, i których uczniowie osiągnęli niskie wyniki na egzaminach zewnętrznych i zawodowych. Zsumowanie liczby punktów decydowało o pozycji na-

uczyciela/instruktora na liście rankingowej i zakwalifikowaniu kandydatów do udziału w części szkoleniowej i warsztatowej.

Wymagane dokumenty należało złożyć w terminie od 1 lutego do 31 marca 2011 roku². Nabór uczestników został prowadzony dla kobiet i mężczyzn, przy czym dla kobiet przewidziano 18 miejsc w programie, a dla mężczyzn 27. Dysproporcje liczbowe wynikają ze znacznej feminizacji zawodu nauczyciela i konieczności wyrównywania szans dla obu płci.

1.3. Etap szkoleniowy projektu

Pierwszy etap realizowanego programu zakładał przeprowadzenie warsztatów, których celem było podniesienie poziomu wiedzy nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Odbyły się one w ramach trzech dwudniowych bloków, z których każdy trwał 15 godzin. Zakres tematyczny warsztatów szkoleniowych obejmował następujące zagadnienia:

1. *Nowoczesne technologie w budownictwie – wybrane zagadnienia – 15 godz.;*
2. *Nowoczesne techniki wykończeniowe w budownictwie – 15 godz.;*
3. *Pozyskiwanie danych przestrzennych, wykorzystywanie map numerycznych i analogowych, posługiwanie się systemami GIS – 15 godz.*

Tematyka warsztatów szkoleniowych była skorelowana z potrzebami zawodowymi nauczycieli i instruktorów, którzy powinni poszerzyć

² *Rekrutacja*, <http://www.nauczycielnaprakykach.pl/rekrutacja> [data dostępu: 13.01.2012], <http://www.nauczycielnaprakykach.pl/images/regulamin%20rekrutacji.pdf> [data dostępu: 13.01.2012]. Wśród wymaganych dokumentów należy uwzględnić: formularz zgłoszeniowy, zaświadczenie o zatrudnieniu, oświadczenie o przetwarzaniu danych osobowych, deklarację uczestnictwa w projekcie, kserokopię dowodu osobistego.

swoją wiedzę teoretyczną oraz umiejętności praktyczne w tym zakresie. Wykorzystanie wiedzy i umiejętności z zakresu nowoczesnych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach oraz nowoczesnych technik wykończeniowych jest kluczowym elementem w procesie edukacyjnym, gdyż warunkuje należyte przygotowanie uczniów do wykonywania zawodów o profilu budowlanym. Zajęcia poprowadzili wykwalifikowani trenerzy i wykładowcy legitymujący się wieloletnim doświadczeniem, zatrudnieni m.in. na uczelniach wyższych, kształcących w dziedzinach związanych z budownictwem, a poruszane zagadnienia obejmowały także zasady współpracy szkół z zakładami pracy oraz metody promocji placówki oświatowej w środowisku lokalnym. Szczegółowy zakres merytoryczny warsztatów został opracowany przez trenerów prowadzących zajęcia. Skupienie się na tych zagadnieniach miało na celu uświadomienie nauczycielom przedmiotów zawodowych i instruktorom praktycznej nauki zawodu korzyści wynikających ze współpracy z przedsiębiorstwami, również po zakończeniu praktyk zawodowych. Warto przygotować pedagogów także w zakresie tego, jak współpracować z firmami, by przyjęły praktykantów (z zachowaniem zasad równych szans kobiet i mężczyzn) i jak wykorzystać kooperację z firmą w procesie doskonalenia zawodowego.

Udział specjalistów w części szkoleniowej był warunkiem koniecznym do osiągnięcia wysokiego poziomu zajęć teoretycznych. Założono bowiem, że odpowiednie przeszkolenie merytoryczne uczestników warsztatów szkoleniowych efektywniej przygotowuje ich do udziału w części praktycznej programu. Część szkoleniowa (teoretyczna) projektu odbyła się w okresie: maj–lipiec 2011 roku. Aby zapewnić najwyższą jakość warsztatów, uczestnicy projektu zostali podzieleni na pięć grup 9-osobowych. Podział nauczycieli i instruktorów na małe grupy pozwo-

lił na skuteczne przekazywanie wiedzy przez trenerów i wykładowców, gdyż łatwiej jest pracować z mniejszym gronem odbiorców. Zabieg ten umożliwił również większą aktywizację uczestników oraz przyczynił się do efektywniejszego przyswajania przez nich wiedzy.

1.4. Etap warsztatowy projektu

Drugi etap omawianego programu odnosi się do praktyk realizowanych w jednym z 27 przedsiębiorstw sektora budowlanego na terenie całej Polski. Udział w części praktycznej pozwolił nauczycielom i instruktorom zapoznać się z technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwach oraz panującymi tam warunkami pracy. Jego celem była także skonfrontowanie wiedzy teoretycznej, którą nauczyciele już posiadali, oraz wiadomości, które zdobyli w pierwszej części programu (teoretycznej) z rzeczywistymi warunkami pracy, zakresem obowiązków pracowników na różnych stanowiskach, a także ze strukturą organizacyjną w przedsiębiorstwach. Etap warsztatowy umożliwił uczestnikom zapoznanie się również z wymaganiami stawianymi pracownikom przez pracodawców, a co za tym idzie – osiągnięcie kompetencji niezbędnych do pracy w przedsiębiorstwach sektora budowlanego. Jego celem było także zapoczątkowanie zmian we współpracy nauczycieli i instruktorów z przedsiębiorstwami działającymi w branży budowlanej.

Praktyki trwały 3 tygodnie w wymiarze 60 godzin i były realizowane na przełomie sierpnia i września 2011 roku. O miejscu ich odbywania decydował sam praktykant (nauczyciel, instruktor). Warunkiem zaliczenia było stworzenie projektu autorskiego. W trakcie części praktycznej programu doskonalenia uczestnicy znajdowali się pod opieką tutora, który dbał o prawidłowy przebieg warsztatów oraz reali-

zając najważniejszych celów projektu. Wszelkie kwestie organizacyjne w zakresie obowiązków uczestników omawiali oni ze swoim opiekunem praktyk, dlatego ważnym elementem tej części programu doskonalenia zawodowego jest efektywna komunikacja wszystkich podmiotów biorących udział w realizacji części warsztatowej projektu.

2. Analiza szkolnictwa zawodowego w Polsce w kontekście zmian społeczno-ekonomicznych oraz formalno-prawnych, w powiązaniu z prawnoinstytucjonalnymi aspektami doskonalenia zawodowego nauczycieli

Szkolnictwo zawodowe w Polsce przeżywa obecnie kryzys będący wypadkową wielu czynników: ekonomicznych, społecznych, politycznych oraz legislacyjnych. Zmiany zachodzące w tych obszarach w ciągu ostatnich dwudziestu lat wpłynęły na obecny kształt systemu edukacji ponadgimnazjalnej.

2.1. Przemiany w systemie oświaty po 1989 roku

Szkolnictwo zawodowe do 1989 roku oferowało specjalistyczny zakres przygotowania do zawodu oraz profil przygotowania ogólnego. Jego zadaniem było wykształcenie kadr przemysłowych, które miały pracować w wielu sektorach gospodarki. Sytuacja uległa zmianie na początku lat 90., kiedy to przystąpiono do likwidacji części zasadniczych szkół zawodowych³. Wiele zakładów pracy, które kierowały szkołami przyza-

³ J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja a rynek pracy – wybrane problemy* [w:] E. Kasprówicz (red.), *Rynek pracy*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 2007, s. 77.

kładowymi, upadło lub uległo restrukturyzacji. Bez wsparcia ze strony pracodawców szkoły straciły podstawę finansową działalności i wiele z nich przestało funkcjonować. W niektórych regionach ich liczba spadła nawet o 90%. Zmniejszeniu uległa zatem także liczba absolwentów tego typu szkół. Wobec braku jasnej wizji zmian, bierności instytucji państwowych oraz okresowych kryzysów w gospodarce, czynniki te wpłynęły na złą kondycję szkolnictwa zawodowego⁴.

W powszechnej świadomości zasadnicze szkoły zawodowe stały się symbolem degradacji społecznej i zawodowej. W obiegowej opinii skupiają one uczniów najsłabszych, osiągających najgorsze wyniki w nauce, podczas gdy najlepsi uczniowie wybierają zazwyczaj licea ogólnokształcące. W wielu przypadkach o wyborze przez ucznia placówki innej niż zasadnicza szkoła zawodowa decydują stereotypy, moda czy popularność danej szkoły. Przy podejmowaniu takiej decyzji młodzi ludzie i ich rodzice nie uwzględniają oferty edukacyjnej czy bazy dydaktycznej, którą określona placówka oświatowa oferuje. Nie biorą też pod uwagę aktualnych trendów na rynku pracy i zapotrzebowania na konkretne zawody. Sytuacja ta jest także pochodną niedoskonałości systemu doradztwa zawodowego na poziomie gimnazjalnym, którego zadania ogniskują się wokół m.in. diagnozowania predyspozycji zawodowych uczniów i pomocy w wyborze odpowiedniej placówki oświatowej, a tym samym lepszego przygotowania do wykonywania zawodu. Jest to zjawisko negatywne, gdyż brakuje powiązania diagnozy indywidualnych pre-

⁴ Ibidem, s. 75; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, s. 138. W 1990 roku zasadniczych szkół zawodowych było 2995, w 1995 r. – 2625, w 2000 r. – 2372, w 2005 r. – 1778, a w 2010 r. – 1763. Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych kształtowała się natomiast następująco: w roku szkolnym 1995/1996 było ich 846,4 tys., dziesięć lat później 753,3 tys., a w roku szkolnym 2009/2010 – 616,2 tys., co oznacza spadek o 27,2% w porównaniu z rokiem 1995/1996.

dyspozycji młodych ludzi z sytuacją na lokalnym rynku pracy i rzeczywistym zapotrzebowaniem na poszczególne zawody. Wpływa to zarówno na sytuację ucznia, gdyż naraża go na trudności w znalezieniu pracy po zakończeniu edukacji, jak i szkoły, która nie jest w stanie spełnić potrzeb edukacyjnych takiego ucznia. Ma to także odzwierciedlenie w trendach panujących w gospodarce⁵.

Znaczący wpływ na obecny kształt szkolnictwa zawodowego i całego systemu edukacji miała reforma przeprowadzona w 1999 roku⁶. Dotyczyła ona zmian w nauczaniu, wychowaniu, opiece oraz profilaktyce i obejmowała swoim zasięgiem szkolnictwo podstawowe i średnie. Celem reformy było podniesienie poziomu wykształcenia Polaków poprzez promowanie edukacji na szczeblu średnim i wyższym. Zakładano ponadto wyrównanie szans edukacyjnych i podniesienie jakości kształcenia. W celu osiągnięcia wyżej wymienionych wytycznych ustanowiono obowiązkową dla wszystkich uczniów naukę w szkole podstawowej i gimnazjum, a po otrzymaniu świadectwa ukończenia gimnazjum uczeń sam decyduje o rodzaju placówki oświatowej, do której będzie uczęszczał. Reforma oznaczała także likwidację ośmioklasowych szkół podstawowych, czteroletnich liceów ogólnokształcących, pięcioletnich techników

⁵ *Kogo poszukują pracodawcy, czyli zawody z przyszłością*, <http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php/artukuy/523-kogo-poszukuj-pracodawcy-czyli-zawody-z-przyszosci> [data dostępu: 13.01.2012]. Obecnie do pracowników najbardziej poszukiwanych przez przedsiębiorców należą pracownicy fizyczni posiadający specjalistyczne kwalifikacje, np.: elektrycy, stolarze, murarze czy hydraulicy. K. Antończak, M. Węgrzyn, *Twój zawód, Twoja przyszłość? Raport z badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych 2010/2011*, Kraków 2011, s. 47.

⁶ Ustawa z dnia 8 stycznia 1999 r. Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego, Dz.U. z 1999 r. Nr 12, poz. 96; W 1999 roku przeprowadzono także reformę służby zdrowia, emerytalną i administracji. Reforma oświaty była najbardziej powiązana z tą ostatnią, gdyż poszerzono kompetencje samorządów, czego efektem było przekazanie szkół ponadgimnazjalnych, w tym zawodowych, pod jurysdykcję powiatów, natomiast gminy objęły nadzór nad szkołami podstawowymi i gimnazjami.

oraz szkół zawodowych. W jej wyniku przebudowie uległo między innymi szkolnictwo zawodowe, które oparto o kształcenie w zasadniczych szkołach zawodowych dwu- lub trzyletnich, technikach i liceach profilowanych. Dzięki temu możliwe jest zdobycie kompetencji umożliwiających podjęcie zatrudnienia oraz przekwalifikowanie się, w zależności od zapotrzebowania na rynku pracy na konkretny typ specjalistów. Ponadto dla absolwentów szkół zawodowych istnieje możliwość dokończenia się w dwuletnich uzupełniających liceach ogólnokształcących, trzyletnich technikach uzupełniających i szkołach policealnych⁷.

Autorzy reformy założyli powstanie liceów uzupełniających przeznaczonych dla absolwentów szkół zawodowych, w których nauka kończy się uzyskaniem świadectwa ukończenia szkoły średniej. Dwuletnie szkoły zawodowe zaś umożliwiają zdobycie szerokich kwalifikacji i przyswojenie specjalistycznych kompetencji zawodowych, a także dostosowanie się do wymagań rynku pracy. Po ich ukończeniu absolwenci otrzymują dyplom z tytułem robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny tytuł pracownika określonego typu. Mogą też podjąć dalszą edukację w dwuletnich liceach profilowanych, które poza kształceniem ogólnym oferują nauczanie w oparciu o wybrany przez ucznia profil⁸.

Zmiany wprowadzone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN) oznaczały zmniejszenie znaczenia szkolnictwa zawodowego na

⁷ A. Brzozowski, K. Czerwińska, *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005. W wyniku reformy powstały: zasadnicze szkoły zawodowe, 3-letnie licea ogólnokształcące, 3-letnie licea profilowane, 4-letnie technika, 3-letnie technika uzupełniające, szkoły policealne, 3-letnie szkoły specjalne przysposabiające do pracy, 2-letnie uzupełniające licea ogólnokształcące.

⁸ M. Kletke-Milejska, *Zreformowany system edukacji i jego wpływ na kształcenie i wychowanie dzieci w publicznych szkołach podstawowych. Studium politologiczne*, Katowice 2007.

rzecz szkół ogólnokształcących oraz techników⁹. Absolwenci tych szkół zyskali możliwość dalszego kształcenia się na poziomie studiów, co nie jest możliwe bezpośrednio w przypadku młodzieży, która ukończyła zasadniczą szkołę zawodową¹⁰. Proces ten nie spowodował jednak podjęcia prac nad przywróceniem znaczenia szkolnictwa zawodowego i dostosowania go do wymogów rynku pracy. Nie zmodernizowano ani struktury, ani programów nauczania tego rodzaju placówek, nie starano się ściślej powiązać ich z gospodarką¹¹.

Istnieją jednak dobre przykłady skutecznej współpracy firm z placówkami kształcenia zawodowego. Za taką można uznać m.in. kooperację Volkswagena Poznań z Zespołem Szkół Zawodowych nr 1 w Swarzędzu, dzięki której wyżej wymieniona szkoła została dofinansowana w zakresie doposażenia pracowni komputerowych oraz pomocy dydaktycznych dla uczniów pobierających naukę w zawodzie monter mechatronik. Współpraca placówek oświatowych z przedsiębiorcami pozwala na promocję szkoły w środowisku lokalnym, np. wśród młodzieży gimnazjalnej, która podejmuje decyzję o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej. Możliwość odbycia praktyk w wiodących firmach działających w branżach, na potrzeby których dana placówka kształci, może spowodować, że młodzi ludzie zdecydują się na kontynuację nauki właśnie w tej placówce. Współpraca omówionych wyżej podmiotów może także wpłynąć na podniesienie poziomu kształcenia w danej szkole, a co za tym idzie – lepsze przygotowanie jej absolwentów do wejścia na rynek pracy. Korzyści,

⁹ Ibidem; J. Osiecka-Chojnacka, op.cit., s. 76. W 2007 roku 78% młodzieży uczęszczającej do szkół ponadgimnazjalnych było uczniami szkół ogólnokształcących, głównie liceów.

¹⁰ A. Brzozowski, K. Czerwińska, op.cit., Absolwent zasadniczej szkoły zawodowej, który pragnie podjąć studia wyższe, powinien zdać maturę – wcześniej musi jednak ukończyć 3-letnie technikum uzupełniające lub 2-letnie liceum uzupełniające.

¹¹ Ibidem.

jakie odniesie przedsiębiorstwo, będą zaś odnosić się nie tyle do aspektu finansowego, ile przede wszystkim do poznania i sprawdzenia potencjału młodych ludzi, odbywających praktyki w danej firmie. W przyszłości najlepsi z nich mogą znaleźć zatrudnienie w przedsiębiorstwie, w którym zdobywali doświadczenie jako praktykanci.

Szkolnictwo zawodowe było tym obszarem oświaty, który na reformie ucierpiał najbardziej. Opinia ekspertów i naukowców jest w tej sprawie jednoznaczna: wprowadzone kompleksowo zmiany nie uwzględniły prognoz rynku, zapotrzebowania na niektóre zawody oraz tendencji w szkolnictwie europejskim, w którym szkolnictwo zawodowe dominuje na poziomie szkoły średniej. Taki system sprawdził się już między innymi w Niemczech i Austrii, gdzie edukacja na tym poziomie ma większy prestiż i jest lepiej dofinansowywana. Poza tym idea upowszechniania szkolnictwa ogólnokształcącego nie uwzględnia faktu, że nie wszyscy uczniowie mogą sprostać wymaganiom stawianym przez licea ogólnokształcące czy technika¹².

Sytuację systemu szkolnictwa zawodowego należy rozpatrywać także w kontekście zmian zaproponowanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej – od 1 września 2012 roku będzie obowiązywać nowa ustawa o systemie oświaty. Celem planowanej reformy, będącej odpowiedzią na problemy i niedoskonałości systemu szkolnictwa zawodowego, jest przywrócenie kształceniu, także w wymiarze zawodowym, należytego prestiżu oraz zwiększenie efektywności systemu kształcenia. Ponadto autorzy reformy postulują, aby w większym stopniu¹³:

¹² L. Łopacińska, K. Symela, I. Woźniak, *Raport na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego 2010*, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2010.

¹³ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator*, Warszawa 2010.

1. powiązано ofertę edukacyjną placówek oświatowych z potrzebami pracodawców, świadomych nieustannych przemian dokonujących się w gospodarce;
2. uelastyczniono ofertę edukacyjną placówek oświatowych w zakresie kierunków kształcenia;
3. systematycznie podnoszono jakość kształcenia zawodowego;
4. podjęto działania mające na celu zwiększenie zdawalności zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
5. rozwinęto system kształcenia zawodowego dla grupy uczniów niepełnosprawnych.

Zmiany wynikające z modernizacji szkolnictwa zawodowego na szczeblu ponadgimnazjalnym zostaną zogniskowane wokół następujących punktów¹⁴:

1. doskonalenie i doksztalcanie nauczycieli edukacji zawodowej;
2. stworzenie nowej struktury i organizacji kształcenia zawodowego i ustawicznego, a w tym:
 - ujednoczenie procesu nauczania w zasadniczej szkole zawodowej dla edukacji trzyletniej,
 - koncentracja nauczania ustawicznego i edukacji zawodowej w centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego,
 - udostępnienie osobom dorosłym możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych poprzez udział w kursach.
3. udoskonalenie programów kształcenia zawodowego;
4. większe zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia zawodowego;

¹⁴ Ibidem.

5. opracowanie i wprowadzenie poprawionej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego poprzez umieszczenie w niej uproszczonych nazw zawodów; klasyfikacja ta przyczyni się do lepszego skorelowania programów nauczania i wymagań egzaminacyjnych z potrzebami rynku pracy;
6. opracowanie i wdrożenie nowego systemu zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe¹⁵.

Nowe przepisy umożliwią łatwiejsze zdobywanie wykształcenia zawodowego (nowego zawodu) i uzupełnianie kwalifikacji. Ponadto egzaminy potwierdzające zdobycie kwalifikacji zawodowych będą przeprowadzane w trakcie nauki w placówce oświatowej – na różnych etapach procesu edukacyjnego, a nie dopiero po jego zakończeniu. Zdanie egzaminu z danej kwalifikacji będzie skutkowało otrzymaniem przez ucznia świadectwa jej zdobycia, a po zdaniu wszystkich egzaminów z przewidzianych dla danego zawodu kwalifikacji – otrzymaniem dyplomu.

Przystąpienie do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe powinno być możliwe¹⁶:

1. po ukończeniu kursów związanych z kształceniem ustawicznym,
2. po zdobyciu na krajowym lub zagranicznym rynku pracy wymaganych kwalifikacji,
3. w trakcie nauki w placówkach edukacji ponadgimnazjalnej: zasadniczej szkole zawodowej lub technikum.

Punktem wyjścia do podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest dobre wykształcenie ogólne będące wypadkową efektywnego procesu

¹⁵ *Opracowanie bilansu kwalifikacji i kompetencji dostępnych na rynku pracy w Polsce oraz modelu Krajowych Ram Kwalifikacji (KRRK). Od europejskich do polskich ram kwalifikacji. Model Polskich Ram Kwalifikacji*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010, s. 23.

¹⁶ *Ibidem*.

edukacyjnego podejmowanego przez uczniów w ramach nauki w placówkach oświatowych. Aby nauczanie było skuteczniejsze, ujednociono zestaw przedmiotów ogólnokształcących nauczanych w liceach ogólnokształcących i technikach, z wyjątkiem wymogów dla przedmiotów takich jak: język polski, język obcy i matematyka¹⁷.

Zgodnie z przepisami omawianej ustawy podstawa programowa realizowana w gimnazjach będzie kontynuowana w pierwszych klasach szkół ponadgimnazjalnych, co umożliwi zachowanie ciągłości procesu edukacyjnego. Na treści programowe omawiane w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych będą składać się te same zagadnienia ogólne jak te omawiane w liceach. Stwarza to absolwentom zasadniczych szkół zawodowych szansę na kontynuację edukacji w liceach ogólnokształcących dla dorosłych od drugiej klasy. Prowadzi także do efektywniejszej realizacji wymiaru godzinowego dla potrzeb procesu edukacyjnego¹⁸.

Autorzy reformy zaproponowali, by na kształcenie praktyczne przeznaczono minimum 60% godzin przewidzianych dla cyklu nauki w zasadniczej szkole zawodowej i 50% w technikum. Umiejętności praktyczne są kluczowe w kontekście poszukiwania zatrudnienia przez absolwentów placówek oświatowych na szczeblu ponadgimnazjalnym. Oferta edukacyjna szkół powinna zatem umożliwiać uczniom nie tylko opanowanie wiedzy teoretycznej, ale także zdolności praktycznych pozwalających na zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz spełnienie oczekiwań pracodawców poszukujących pracowników wyposażonych w zestaw kompetencji niezbędnych do wykonywania zawodu – wiedzy, kwalifikacji i umiejętności¹⁹. Oferta edukacyjna zasadniczych szkół zawodowych

¹⁷ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne...*, op.cit., s. 14.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne*, op.cit., Warszawa 2010.

jest jednak niedostatecznie skorelowana z realiami rynku pracy oraz potrzebami pracodawców. Przedsiębiorcy współdziałający z placówkami oświatowymi kształcenia zawodowego oferują możliwość odbycia praktyk dla uczniów, ale także dla nauczycieli – jest to jedna z form doskonalenia tej grupy zawodowej, lecz w wielu przypadkach praktyki te nie spełniają oczekiwań obu stron. Wynika to m.in. z niedoskonałości programu praktyk²⁰, niewystarczającej kooperacji władz oświatowych z instytucjami zajmującymi się pośrednictwem pracy i monitoringiem rynku pracy pod względem zawodów deficytowych i nadwyżkowych (np. urzędy pracy)²¹.

Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy wymaga stałego i systematycznego badania oraz śledzenia zmian zachodzących w sektorze zatrudnienia. Pozwoli to uniknąć nadwyżek w zawodach, na które nie ma zbyt dużego popytu, oraz wykształcić wykwalifikowaną kadrę w profesjach cierpiących na deficyt kapitału ludzkiego, jak również umożliwi zachowanie równowagi w tych zawodach, na które zapotrzebowanie jest umiarkowane. Konieczne jest też śledzenie losów absolwentów szkół i uczelni na rynku pracy, by na tej podstawie przygotowywać i uaktualniać programy nauczania, a tym samym dostosowywać je do wymogów wciąż zmieniających się trendów w gospodarce²². Informacje uzyskane w procesie monitoringu zawodów powinny zatem wskazywać

²⁰ *Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania. Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim*, Mazowiecki zespół ds. systemowego badania potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli, Warszawa 2009.

²¹ *Ibidem*.

²² I. Lichniak, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, http://lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul_02.pdf [data dostępu: 02.12.2011].

władzom oświatowym kierunki działania w zakresie prowadzenia polityki edukacyjnej, która będzie odpowiadała na potrzeby przedsiębiorców²³.

Segment szkolnictwa zawodowego jest bardziej kosztowny w utrzymaniu niż szkoły ogólnokształcące, gdyż jego nieodłącznym elementem jest wysyłanie uczniów na praktyki, co wiąże się z dodatkowymi obciążeniami finansowymi wynikającymi z podpisywania umów między szkołą a pracodawcą. Tylko w ten sposób jednak młodzież może uzyskać doświadczenie i umiejętności praktyczne, które będą kluczowe w poszukiwaniu zatrudnienia²⁴.

2.2. Nauczyciele kształcenia zawodowego

O skuteczności kształcenia zawodowego decydują w dużej mierze nauczyciele zatrudnieni w placówkach kształcenia zawodowego. W systemie edukacji zawodowej wyróżniamy cztery grupy nauczycieli:

1. nauczyciele nauczania ogólnego,
2. nauczyciele teoretycznej nauki zawodu,
3. nauczyciele praktycznej nauki zawodu,
4. instruktorzy praktycznej nauki zawodu.

Trzy pierwsze grupy kadry pedagogicznej pracują w placówkach oświatowych kształcenia zawodowego. Czwarta grupa dodatkowo znajduje zatrudnienie w zakładach pracy i jednostkach kształcenia zawodo-

²³ Ibidem.

²⁴ E. Sikora Wiśniewska, *Diagnoza potrzeb edukacyjnych szkolnictwa zawodowego a kierunki rozwoju regionalnego rynku pracy* [w:] I. Cirut (red.), *Absolwenci szkół zawodowych na regionalnym rynku pracy – pomiędzy teorią i praktyką. Badanie przedsiębiorstw i instytucji*, Olsztyn 2009.

wego²⁵. Ogólna liczba nauczycieli placówek zawodowych corocznie zmniejsza się – w latach 2008–2010 spadła o 7,22%²⁶. Nauczyciele zasadniczych szkół zawodowych rekrutują się m.in. z uczelni politechnicznych, jednak w stopniu niewystarczającym zasilają kadre szkół zawodowych. Przede wszystkim dlatego, że posada nauczyciela jest dla nich mało atrakcyjna pod względem finansowym. Zarobki nauczycieli kształcenia zawodowego nie należą do najwyższych, co wpływa na obniżenie i tak już niskiego prestiżu zawodowego tej grupy społecznej. Budowanie autorytetu wychowawcy i osiąganie satysfakcji finansowej jest poprzedzone wieloletnią pracą zawodową. Dla niejednego absolwenta politechniki jest to perspektywa nieatrakcyjna i nieopłacalna²⁷. Jednocześnie koniunktura na rynku budowlanym (zatem alternatywnym dla specjalistów w tym obszarze zatrudnienia) pozwala na uzyskanie wyższych zarobków (np. w biurze projektowym czy w pracy na budowie)²⁸.

Brak wykwalifikowanej i doświadczonej kadry nauczycielskiej wykładającej teorię przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli przysposabiających uczniów do praktycznej strony wykonywania zawodu jest bardzo widoczny. Problem ten dotyczy głównie szkoły kształcącej przyszłych pracowników do zakładów branży budowlanej, drobnej wytwórczości i usług. Z jednej strony brakuje nauczycieli, a z drugiej strony oso-

²⁵ A. Brzozowski, K. Czerwińska, op.cit. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, op.cit., s. 464. Według danych z roku szkolnego 2010/2011 na etatach nauczycielskich w zasadniczych szkołach zawodowych (dla młodzieży, specjalnych i dla dorosłych) zatrudnione były 14 282 osoby.

²⁶ L. Łopacińska, K. Symela, I. Woźniak, op.cit.

²⁷ E. Putkiewicz, M. Zahorska (red.), *Monitorowanie reformy edukacji. Definicje reformy systemu edukacyjnego i sposoby ewaluowania reformy*, Warszawa 1999.

²⁸ *Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania. Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim*, Mazowiecki zespół ds. systemowego badania potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli, Warszawa 2009.

by, które pracują, narzekają na niedostateczną liczbę godzin potrzebnych do wypełnienia etatu. Braki kadrowe uniemożliwiają w niektórych szkołach tworzenie nowych klas mimo zainteresowania ze strony uczniów. W efekcie dyrektorzy szkół przyjmują do pracy nawet nauczycieli emerytowanych, którym jeszcze nie tak dawno nie mieli do zaoferowania wystarczającej liczby godzin dydaktycznych.

Kadra nauczycielstwa zawodowego powinna być dobrze wykształcona i mieć dostęp do nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych, a także mieć szansę na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych i tym samym na zwiększenie swojej pozycji na edukacyjnym rynku pracy. Poziom wykształcenia kadry placówek oświatowych o profilu zawodowym jest zbieżny z poziomem nauczycieli innych typów szkół. Procentowy udział tych pierwszych w liczbie nauczycieli z wyższym wykształceniem jest nawet większy niż średnia krajowa²⁹.

2.2.1. Doskonalenie zawodowe

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez nauczycieli jest wpisane w system doskonalenia zawodowego przedstawicieli tej profesji, na który składa się doskonalenie wewnątrzszkolne i pozaszkolne. Możemy do niego zaliczyć:

1. inicjatywy podejmowane przez samego nauczyciela;
2. doskonalenie odbywające się w toku pracy szkolnej w placówce oświatowej, w której nauczyciel pracuje i które jest monitorowane przez dyrektora szkoły odpowiedzialnego za podnoszenie

²⁹ A. Brzozowski, K. Czerwińska, op.cit.

kwalifikacji przez dydaktyków³⁰; nauczyciele kształcenia zawodowego podejmując współpracę w ramach szkolnego zespołu dydaktycznego zyskują szansę na wymianę doświadczeń; uczestniczenie w wewnątrzszkolnym doskonaleniu wpisane jest w działalność placówki oświatowej; zatrudnieni w niej nauczyciele funkcjonują w danej szkole, rozwiązując problemy dydaktyczno-wychowawcze oraz podejmując wielopłaszczyznową współpracę z innymi dydaktykami, w oparciu o wspólne cele oraz zastosowane środki, metody i materiały³¹;

3. korzystanie z programowo-metodycznego doradztwa lokalnego prowadzonego przez jednostki samorządu terytorialnego³²;
4. doskonalenie organizowane w aspekcie regionalnym, nadzorowane przez marszałka województwa, współpracującego z kuratorium oświaty³³;

³⁰ Oznacza to, że powinien on zapewnić nauczycielom możliwość udziału w kursach, szkoleniach i studiach podyplomowych.

³¹ Doskonalenie może więc przyjmować formę uczestniczenia w: posiedzeniach rady pedagogicznej z udziałem zatrudnionych w szkole nauczycieli, trenerów i specjalistów z ośrodków edukacyjnych; spotkaniach roboczych o charakterze wychowawczym, przedmiotowym z innymi nauczycielami; przedsięwzięciach (jako członek nauczycielskiego zespołu), których celem jest pomiar jakości procesu edukacyjnego prowadzonego przez daną placówkę oświatową w wybranych obszarach. Doskonalenie zakłada również: badanie osiągnięć edukacyjnych uczniów, przeprowadzanie lekcji otwartych, hospitacje na lekcjach innych nauczycieli, uzupełnianie wiedzy w oparciu o literaturę fachową, prasę oraz źródła internetowe.

³² Funkcję doradcy może pełnić nauczyciel legitymujący się odpowiednim stażem pracy i poziomem kwalifikacji oraz zatrudniony na część etatu jako doradca. Obowiązkiem władz lokalnych na poziomie gminy i powiatu jest zapewnienie nauczycielom możliwości korzystania z tej formy doskonalenia zawodowego, ale także udostępnienie im materiałów o charakterze metodycznym, programowym i informacyjnym. Pracę doradców nadzoruje na terenie województwa kurator oświaty.

³³ Podnoszenie kwalifikacji przez nauczycieli na terenie województwa powinno odbywać się w oparciu o zapotrzebowanie kadrowe oraz społeczno-ekonomiczne prognozy rozwoju regionu oraz być realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły wyższe i placówki doskonalenia zawodowego.

5. doskonalenie prowadzone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, za pośrednictwem centralnych placówek doskonalenia³⁴.

Doskonalenie zawodowe na szczeblu centralnym i regionalnym może przybierać różne formy, np.³⁵:

1. kursy dające nowe kwalifikacje,
2. kursy doskonalące już posiadane umiejętności,
3. warsztaty z zakresu metodyki i psychologii,
4. udział w konferencjach, seminariach i konwersatoriach,
5. udział w szkoleniach dla członków rad pedagogicznych,
6. staże u pracodawców,
7. obowiązkowe praktyki dostosowane do profilu zawodowego,
8. udział w szkoleniach e-learningowych,
9. organizowanie przez szkoły spotkań z przedsiębiorcami prowadzącymi firmy związane z profilem zawodowym nauczyciela.

Stopień awansu zawodowego oraz poziom zdobytego wykształcenia³⁶ stanowią o wiedzy oraz kwalifikacjach nauczyciela, ale nie mogą one zwalniać go od stałego dokształcania się i podnoszenia stanu swoich kompetencji zawodowych.

Wśród korzyści wynikających z doskonalenia zawodowego nauczyciele wymieniają głównie³⁷:

1. możliwość zapoznania się z nowoczesną i aktualną wiedzą z zakresu nauczanego przez nich przedmiotu;

³⁴ Ich zadaniem jest wyznaczanie i określanie standardów kształcenia ustawicznego nauczycieli, akredytowanie placówek dokształcających kadrę pedagogiczną, kontrolowanie efektywności form podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli.

³⁵ Ibidem.

³⁶ Dane GUS: nauczyciele kształcenia zawodowego w Polsce mają głównie (97%) wykształcenie wyższe magisterskie, 19% legitymuje się wykształceniem zawodowym.

³⁷ *Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu...*, op.cit., s. 23.

2. wykształcenie umiejętności obsługi najnowszych programów komputerowych i włączenie technologii informatycznych w zakres warsztatu dydaktycznego;
3. odpowiednie i solidne przygotowanie uczniów do egzaminu zewnętrznego potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;
4. zdobycie zdolności umożliwiających efektywną komunikację z uczniami;
5. przygotowanie się do wypełniania zadań powierzonych egzaminatorowi Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej;
6. zapoznanie się modułowymi programami nauczania i możliwościami, jakie stwarzają te programy dla kształcenia zawodowego, oraz nabycie zdolności ich opracowywania;
7. nabycie umiejętności przeprowadzania pomiaru dydaktycznego.

Odpowiedzią na wady systemu doskonalenia zawodowego jest zróżnicowanie oferty szkoleniowej dla nauczycieli przy uwzględnieniu ich stażu pracy, a co za tym idzie, doświadczenia oraz motywacji do samokształcenia. Pedagodzy młodzi, dopiero tworzący swój warsztat pracy szkolnej, powinni doskonalić przede wszystkim umiejętności komunikacyjne, społeczne, wychowawcze oraz dydaktyczne. Nawiązanie właściwego kontaktu z uczniami i zróżnicowanie form przekazywania im wiedzy, z zastosowaniem metod aktywizujących, jest czynnikiem wpływającym na formowanie się kompetencji nauczyciela. Kadra nauczycielska legitymująca się wieloletnim doświadczeniem powinna natomiast skupiać się na doskonaleniu kompetencji informacyjno-komunikacyjnych i urozmaicać tradycyjne metody nauczania. Zaznajomienie nauczycieli z programami multimedialnymi, umiejętność wykorzystania prezentacji oraz programów do edycji tekstu są niezwykle

przydatne w kontekście wszechstronnego przygotowania absolwentów szkół zawodowych do wejścia na rynek pracy³⁸.

Nauczyciele powinni współpracować ze sobą i dzielić się swoim doświadczeniem z młodszymi kolegami i koleżankami. Tworzenie zgranego zespołu pedagogicznego, otwartego na nowe rozwiązania dydaktyczne, jest korzystne zarówno dla członków takiej grupy, jak i dla uczniów.

Na ogół nauczyciele przedmiotów zawodowych są zainteresowani różnymi formami doskonalenia i deklarują chęć podnoszenia swoich kwalifikacji. Oczekują jednak pomocy ze strony dyrektorów placówek oświatowych oraz osób zewnętrznych reprezentujących ośrodki doskonalenia zawodowego. Przykładem ośrodka, który oferuje kursy i szkolenia dla nauczycieli zatrudnionych w placówkach edukacji zawodowej, jest Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli (RODN) „WOM” w Katowicach.

Kursy oferowane przez RODN obejmują między innymi następujące zagadnienia³⁹:

1. analiza i interpretacja wyników egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
2. dostosowanie programu nauczania do nowej podstawy programowej kształcenia w zawodzie,
3. innowacyjne strategie i metody kształcenia zawodowego,
4. interpretacja tworzenia planów nauczania z uwzględnieniem kształcenia zawodowego,

³⁸ J. Jędrzyckowski, *Prezentacje multimedialne w pracy nauczyciela*, Zielona Góra 2008; W. Osmańska-Furmanek, M. Furmanek, *Kompetencje informatyczne nauczycieli jako element standardu przygotowania pedagogicznego* [w:] E. Koziół, E. Kobyłecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002, s. 153–168; T. Kłosińska, *Kompetencje medialne nauczycieli wczesnej edukacji* [w:] B. Śliwerski (red.), *Pedagogika alternatywna. Postulaty, projekty i kontynuacje*, t. 2, Kraków 2007, s. 94–105.

³⁹ <http://www.womkat.edu.pl/files/kursy/kursy2011.zip> [data dostępu: 30.12.2011].

5. komputerowe wspomaganie projektowania AutoCAD,
6. konstruowanie programów nauczania dla zawodu,
7. kształcenie zawodowe z uwzględnieniem korelacji przedmiotów ogólnych i zawodowych,
8. tworzenie programów nauczania kursowego do kwalifikacji zawodowych.

Świadomość, że tylko w pełni przygotowany do odgrywania swojej roli nauczyciel będzie skutecznie przekazywał wiedzę, wychowywał i przysposabiał swoich uczniów do życia zawodowego, powinna przyświecać tym, którzy zdecydowali się podjąć różne formy doskonalenia zawodowego. Czynnikiem motywującym do samodoskonalenia jest także otwarta postawa pracodawców deklarujących chęć przyjmowania nauczycieli na praktyki⁴⁰. Największą zaletą praktyk jest możliwość połączenia wiedzy teoretycznej z doświadczeniami empirycznymi, co przyczynia się w znaczącym stopniu do dobrego przyswajania wiadomości i wykształcenia umiejętności zawodowych. Praktykowanie w wiodących w danej branży i dobrze funkcjonujących zakładach pracy daje możliwość poznania przez uczniów wymagań stawianych pracownikom, a dla nauczycieli jest szansą na poznanie przyszłego środowiska pracy swoich podopiecznych, a tym samym lepszego przygotowania merytorycznego do nauczania. Praca na nowoczesnym sprzęcie, zapoznanie się z kadrą pracowniczą przedsiębiorstwa oraz nawiązanie kontaktów zawodowych z osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie w zakładzie pracy niesie korzyści zarówno dla uczniów, jak i dla ich opiekunów szkolnych. Udział w szkoleniach na terenie przedsiębiorstw działa na nauczycieli motywująco, wzbudzając zainteresowanie sprzę-

⁴⁰ *Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu, op.cit.*

tem i technologiami wykorzystywanymi w zakładach pracy, co z kolei motywuje ich do większego zaangażowania w nauczanie⁴¹.

Podnoszenie poziomu wykształcenia nauczycieli pracujących w placówkach zawodowych jest zadaniem edukatorów kształcenia zawodowego, doradców metodycznych oraz nauczycieli pełniących funkcje konsultantów i pracujących w ośrodkach doskonalenia nauczycieli i innych instytucjach⁴². Nauczyciele teoretycznego kształcenia zawodowego na ogół chętnie uczestniczą w różnych formach samokształcenia, świadomi konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji i stałego aktualizowania wiedzy⁴³. Dane dotyczące nauczycieli praktycznej nauki zawodu wskazują natomiast, że w mniejszym stopniu decydują się oni na podwyższanie swoich kwalifikacji zawodowych poprzez udział w szkoleniach czy kursach⁴⁴. W efekcie ich przygotowanie do wykonywania zawodu okazuje się gorsze, nie jest w pełni skorelowane z realiami rynku pracy, na potrzeby którego edukują młodzież. Wykładana przez nich wiedza jest często przestarzała i przekazywana z wykorzystaniem metod dydaktycznych niepozwalających na aktywizację uczniów. Uzupełnianie wiedzy i poszerzanie jej o nowe zagadnienia, rozwiązania mające zastosowanie w przedsiębiorstwach, jest istotą doskonalenia zawodowego. Nauczyciele niepodejmujący działań mających na celu rozwój zawodowy nie są w stanie w pełni wykształcić u przyszłych absolwentów pożądanego na danym stanowisku pracy zestawu kompetencji, które pozwolą im efektywnie wykonywać wyuczony zawód oraz znaleźć zatrudnienie po ukończeniu placówki oświatowej i zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Oznacza to, że

⁴¹ Ibidem.

⁴² W. Strykowski, *Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej*, Poznań 2003, s. 32.

⁴³ *Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu*, op.cit.

⁴⁴ Ibidem.

uczniowie nie są w wystarczającym stopniu przygotowani do wykonywania profesji, w której się edukują.

Doskonalenie zawodowe powinno być wpisane do wewnętrznych programów doskonalenia nauczycieli w placówkach oświatowych, dzięki czemu możliwe byłoby stałe i konsekwentne podnoszenie stanu kompetencji dydaktyków, a także aktualizowanie wiedzy w zakresie nauczanego przedmiotu. Wprowadzenie obowiązku podnoszenia swoich kwalifikacji i jednocześnie zapewnienie rozwiązań organizacyjnych oraz finansowych dla tego doskonalenia, przyczyniłoby się do wyrównania poziomu kompetencji kadry pedagogicznej szkół zawodowych⁴⁵. Ponadto wobec deficytu miejsc pracy dla nauczycieli konieczne jest, by podejmowali oni doksztalcanie w ramach innych specjalności i poprzez swoją elastyczność oraz mobilność zawodową zwiększali szanse na znalezienie pracy⁴⁶.

Czynnikiem wpływającym na politykę edukacyjną państwa jest także możliwość odchodzenia na wcześniejszą emeryturę nauczycieli z 30-letnią praktyką zawodową, którzy przepracowali dwadzieścia lat w oświacie lub legitymują się 25-letnim doświadczeniem zawodowym, a w tym 20-letnim stażem pracy w szkolnictwie zawodowym⁴⁷.

⁴⁵ *Kształcenie zawodowe w powiązaniu z potrzebami lokalnego/regionalnego rynku pracy*, <http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php/artykuy/598-ksztacenie-zawo-dowe-w-powizaniu-z-potrzebami-lokalnego-regionalnego-ryнку-pracyq-fragment-raportu-z-badania-diagnozujcego> [data dostępu: 13.01.2012].

⁴⁶ M. Ziach, *Jest praca – warto się uczyć* [w:] „Głos PSB”, wrzesień/październik 2008.

⁴⁷ *Zasady emerytur bez względu na wiek*, http://www.emerytury-nauczycieli.pl/emerytury-nauczycieli_bez_względu_na_wiek/zasady_emerytur_bez_względu_na_wiek [data dostępu: 17.01.2012]. Wśród innych warunków, które nauczyciel chcący przejść na emeryturę powinien spełnić, należy wymienić: rozwiązanie stosunku pracy w szkole (z inicjatywy nauczyciela lub w wyniku całkowitej lub częściowej likwidacji placówki oświatowej), złożenie wniosku do Otwartego Funduszu Emerytalnego (OFE) z prośbą o przekazanie środków ulokowanych na rachunku w funduszu (za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – ZUS) do budżetu państwa. Dodatkowo osoby, które urodziły się po 31.12.1948 roku, a przed 1.01.1969 roku musiały nabyć takie prawo do emerytury przed 31.12.2008 roku.

2.3. Niedoskonałości w programach praktyk zawodowych

Szkolnictwo zawodowe powinno edukować ucznia w jak najszerszym zakresie, obejmującym zarówno wiedzę teoretyczną, jak i praktykę. Nie chodzi tutaj jednak o kształcenie ogólne, charakterystyczne dla liceów ogólnokształcących. Zasadnicze szkoły zawodowe w swoich programach nauczania powinny proponować kształcenie profilowe, odnoszące się do kilku pokrewnych zawodów i obejmujące zajęcia z kilku specjalizacji, których ukończenie dawałoby kwalifikacje do realizacji zadań zawodowych w więcej niż jednym zawodzie oraz wyposażało absolwentów w zestaw pożądaných przez pracodawców kompetencji. Posiadanie uprawnień do wykonywania pracy w kilku profesjach zwiększa mobilność absolwentów na rynku pracy i ich szanse na znalezienie zatrudnienia. Obecnie pojęcie „zawodu” zanika i zastępowane jest przez sumę kwalifikacji potrzebnych do wykonywania określonego zadania. Zdobywanie tego rodzaju wykształcenia ułatwia przekwalifikowanie się w razie potrzeby oraz dostosowanie do zapotrzebowania krajowej i lokalnej ekonomiki. Przyczynia się także do poszerzenia stanu wiedzy uczniów oraz zwiększa ich atrakcyjność jako potencjalnych pracowników na rynku pracy⁴⁸.

Kształcenie zawodowe wymaga wielu zmian mających na celu poprawę jakości i sposobu przekazywania wiedzy, bazy dydaktycznej oraz ściślejszego powiązania sektora zawodowego z sektorem przedsiębiorców. W kwestii podniesienia jakości oferowanych usług edukacyjnych uczniowie powinni skupiać się na nabywaniu kompetencji, do których zaliczamy wiedzę teoretyczną oraz umiejętności.

⁴⁸ K. Symela, *Rozwój doskonalenia zawodowego w innowacyjnej gospodarce*, http://innowacyjneprogramy.pl/publikacje/Innowa_art_Symela.pdf [data dostępu: 18.01.2012].

Na jakość kształcenia zawodowego znacząco wpływa kilka czynników. Zaliczamy do nich⁴⁹:

1. przygotowanie ucznia pod kątem teoretycznym – zdobywanie wiedzy związanej z kwalifikacjami zawodowymi;
2. przygotowanie ucznia pod kątem praktycznym – umożliwienie zdobycie umiejętności obsługi maszyn, wykonywanie czynności związanych z danym zawodem;
3. przygotowanie ucznia pod kątem społecznym – poznanie środowiska pracy, stosunków i zasad obowiązujących w zakładzie pracy oraz zaznajomienie się z prawami i obowiązkami pracowników.

Realizacja wyżej wymienionych elementów w pełnym zakresie, ze szczególnym naciskiem położonym na część praktyczną, jest konieczna do odpowiedniego przygotowania ucznia zasadniczej szkoły zawodowej do podjęcia pracy. Praktyki zawodowe, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, mogą być realizowane przez cały rok szkolny oraz w czasie letniej przerwy wakacyjnej. Po podpisaniu umowy między szkołą a zakładem pracy, uwzględniającej czas trwania praktyki, liczbę godzin, cele, jakie należy zrealizować w tym czasie, a także liczbę uczniów biorących udział w praktykach, należy określić, jaki program zawodowy będzie realizowany w przedsiębiorstwie⁵⁰. Nauka w szkole przygotowuje jednak niemal wyłącznie pod kątem teoretycznym, co jest głównym mankamentem wielu programów nauczania. Jest to związane z niedostatecznym wyposażeniem pracowni szkolnych oraz zbyt małą liczbą centrów kształcenia praktycznego, które zazna-

⁴⁹ M. Kabaj, *Jak unowocześnić kształcenie zawodowe w Polsce?* [w:] *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, op.cit., s. 159–160.

⁵⁰ Dz.U. Nr.244, poz.1626.

jamiają uczniów z praktyczną stroną zawodu. Brakuje także nowoczesnych podręczników do przedmiotów teoretycznych, zawierających technologie aktualnie wykorzystywane w zakładach pracy⁵¹.

Tylko zmierzenie się z rzeczywistymi obowiązkami pracownika pozwoli na weryfikację wiedzy i predyspozycji absolwenta zasadniczej szkoły zawodowej. Szansą na zdobycie praktycznych umiejętności jest podjęcie zatrudnienia/praktyki w zakładzie pracy, biurze czy firmie. Uczniowie wymieniają jednak wiele niedogodności związanych z odbywaniem praktyk. Zaliczamy do nich głównie⁵²:

1. niewystarczający do nabycia doświadczenia czas trwania praktyk;
2. delegowanie praktykantów do zadań prostych i niewiązanych się z dużą odpowiedzialnością;
3. brak powiązania między wiedzą teoretyczną zdobytą przez absolwentów w toku edukacji szkolnej z obowiązkami powierzonymi im w przedsiębiorstwie;
4. niechętny stosunek kadry przedsiębiorstwa do praktykantów;
5. brak odpowiednich programów praktyk zawodowych, które odpowiadałyby na potrzeby szkół;
6. brak świadectw ukończenia praktyk, które potwierdzałyby nabyte kwalifikacje.

Praktyki nie spełniają oczekiwań absolwentów, gdyż stosunek przedsiębiorców do praktykantów jest niewłaściwy. Badanie przeprowa-

⁵¹ *Kształcenie zawodowe w powiązaniu z potrzebami lokalnego/regionalnego rynku pracy*, <http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php/artykuy/598-ksztacenie-zawo-dowe-w-powizaniu-z-potrzebami-lokalnego-regionalnego-ryнку-pracyq-fragment-raportu-z-badania-diagnozujcego> [data dostępu: 13.01.2012].

⁵² *Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim. Raport końcowy*, Warszawa 2009, s 7.

dzone wśród pracodawców w województwie lubuskim pokazało, że krytycznie oceniają oni stopień umiejętności i merytorycznego przygotowania uczniów do odbywania praktyk, ale z drugiej strony sami nie dają młodym ludziom zbyt wielu możliwości wykazania się podczas ich pracy w przedsiębiorstwach. Wiedza teoretyczna absolwentów często nie znajduje odzwierciedlenia w umiejętnościach praktycznych⁵³.

Powierzanie uczniom zadań nieskomplikowanych nie daje im szansy na zmierzenie się z sytuacjami o różnym stopniu trudności, co nie ułatwia zdobycia odpowiedniego doświadczenia. Braki technologiczne przejawiają się w niedostatecznym wyposażeniu stanowisk pracy, co z jednej strony spowalnia proces produkcyjny w przedsiębiorstwie, a z drugiej nie daje uczniom pełnych możliwości zdobycia praktycznych umiejętności potrzebnych na danym stanowisku pracy. Powoduje to obniżenie standardów zawodowych, gdyż umiejętności zdobyte podczas praktyk są najczęściej niższe, niż wymagania potrzebne do wykonywania zawodu. Niski poziom praktyk jest spowodowany także niewystarczającą kontrolą ich przebiegu ze strony szkół, co w konsekwencji powoduje gorsze przygotowanie uczniów do wykonywania zawodu⁵⁴. Placówki oświatowe mają obowiązek nadzorowania przebiegu praktyk zawodowych oraz podejmowania współpracy z podmiotem, który praktyki organizuje⁵⁵.

Również w środowisku nauczycielskim ocena programów praktyk nie wypada korzystnie. Nauczyciele postulują unowocześnienie ich treści,

⁵³ M. Kęsy, *Analiza kwalifikacji indywidualnych absolwentów szkół zawodowych w świetle zapotrzebowania kompetencyjnego pracodawców na przykładzie województwa lubuskiego*, http://www.fundacja.edu.pl/przedsiębiorczosc/_referaty/plakatowa/18.pdf [data dostępu: 17.01.2012].

⁵⁴ *Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu...*, op.cit.

⁵⁵ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu*, Dz.U. Nr. 244, poz. 1626. Przebieg praktycznej nauki zawodu jest także kontrolowany przez przedsiębiorstwo, w którym ma ona miejsce.

nakreślenie celów praktyk z uwzględnieniem nowoczesnych trendów technologicznych oraz zmian zachodzących na rynku pracy. Autorzy programów praktyk powinni brać również pod uwagę specyfikę zakładów pracy oraz ich wyposażenie sprzętowe, co pozwoli uniknąć sytuacji, w której przedsiębiorstwo posiada przestarzałe maszyny, a program praktyk zakłada realizowanie treści merytorycznych na nowoczesnym sprzęcie. Może też zaistnieć sytuacja odwrotna – treści, które należy przekazać uczniom podczas praktyk, mogą być przestarzałe, a wyposażenie zakładu pracy – nowoczesne⁵⁶.

Poziom praktyk zawodowych i całego systemu kształcenia znajduje swoje odzwierciedlenie w wynikach egzaminu z kwalifikacji zawodowych, którego w 2010 roku nie zdało aż 35,2% uczniów zasadniczych szkół zawodowych i 38,8% uczęszczających do techników i szkół policealnych⁵⁷.

Jednym z rozwiązań problemów zastoju w szkolnictwie zawodowym i zbyt małego nacisku na praktykę jest wprowadzenie kształcenia dualnego w procesie edukacyjnym, które łączy pracę zawodową z kształceniem teoretycznym. Nauczanie praktyczne oraz teoretyczne jest ujęte w ramowych programach zatwierdzanych przez instytucje oświatowe, związki zawodowe oraz pracodawców. Kształcenie praktyczne miałyby się odbywać na zasadzie umowy między zatrudniającym a praktykantem. Kontrakt wyszczególnia także kwestie wynagrodzenia dla ucznia, które zapewnia pracodawca. Wydatki związane z kształceniem teoretycznym spoczywają natomiast na władzach oświatowych. Edukacja w tym systemie mogłaby odbywać się w taki sposób, że w okresie miesięcznym uczeń 2 tygodnie poświęca na naukę teoretyczną, a 2 na praktykę w za-

⁵⁶ *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009.

⁵⁷ *Ibidem*.

kładzie pracy. Innym rozwiązaniem jest przeznaczenie 2 dni w tygodniu na zajęcia teoretyczne, a 3 dni na część praktyczną w przedsiębiorstwie⁵⁸.

Dualizm kształcenia podnosi rangę szkolnictwa zawodowego oraz zwiększa jego atrakcyjność. System ten łączy praktykę zawodową ze zdobywaniem wiedzy teoretycznej, co jest niezwykle istotne w kontekście praktycznego wykorzystania treści merytorycznych, a także zwiększania szans ucznia/absolwenta na rynku pracy. Uczniowie poznają procesy technologiczne wykorzystywane w przedsiębiorstwie oraz obowiązujące tam procedury. Lepsze przygotowanie młodych ludzi do pracy zwiększa wydajność wykonywanych przez nich obowiązków, a sama współpraca z pracodawcą przynosi obopólne korzyści. Młody człowiek zdobywa praktyczne zdolności przydatne do wykonywania zawodu, a przedsiębiorca ma możliwość poznania i przyjrzenia się umiejętnościom potencjalnego pracownika. Poprzez stałą obserwację pracy ucznia i wdrażanie go w obowiązki, pracodawca ma możliwość kształtowania jego kompetencji adekwatnie do wymogów określonego stanowiska pracy⁵⁹.

Znalezienie firmy, która wyrazi zgodę na odbycie w niej praktyk w takim systemie, nie jest zadaniem łatwym i wymaga dużej determinacji, znajomości rynku pracy oraz zakładów związanych ze specjalizacją zawodową, w której kształci się uczeń. Konieczna jest zatem wnikliwa analiza rynku pod kątem zapotrzebowania na pracowników, kwalifikacji i kompetencji ucznia, a także zainteresowań, tak by wybrać zakład pracy dający możliwość rozwoju, a w dalszej perspektywie – zatrudnienie⁶⁰.

⁵⁸ *Informacja wstępna o wynikach egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w 2010 r.*, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2011.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ J. Zdański, *Dualny system kształcenia zawodowego*, <http://jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf> [data dostępu: 13.01.2012].

Wskazując inne korzyści z przyjęcia dualnego modelu kształcenia można wspomnieć, że uczeń, który samodzielnie szuka miejsca odbycia praktyk, kształtuje w ten sposób swoją postawę przedsiębiorczą, ponosi odpowiedzialność za podejmowane działania i ich konsekwencje. Kieruje zatem swoją ścieżką zawodową i formuje system wartości, którymi będzie się posługiwał w pracy. Sumienne wykonywanie powierzanych mu obowiązków oraz zaangażowanie owocują w postaci zdobycia cennego doświadczenia. Dodatkową motywacją dla niego jest wynagrodzenie finansowe. Ponadto uczeń, który samodzielnie kształtuje swoją karierę zawodową, ma mniejsze obawy w związku z poszukiwaniem stałego zatrudnienia po zakończeniu praktyk⁶¹. System dualny efektywnie wprowadzono w Niemczech, Holandii, Czechach, Szwajcarii, Austrii i na Węgrzech⁶².

Konieczność podjęcia działań dostosowujących programy nauczania i praktyk do dynamiki rynku pracy oraz wymagań, jakie stawiają absolwentom pracodawcy, podkreślają także autorzy *Strategii Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013*. Przewidują oni, że wszelkie zmiany dotyczące nauki, wprowadzania technologii oraz globalizacji powinny mieć swoje odzwierciedlenie w systemie edukacji⁶³. To rynek determinuje, na jaki rodzaj kwalifikacji jest zapotrzebowanie, a tym samym wyznacza pożądane przez zatrudniających kompetencje, w które szkoły powinny wyposażać swoich absolwentów. Skuteczne skorelowanie kierunków nauczania zawodowego z wymogami rynku pracy uwarunkowane jest ujednoczeniem *Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego* i *Klasyfika-*

⁶¹ E. Matuska, K.P. Dierks, *Ponad 50 lat doświadczeń dualnego systemu kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy* [w:] T. Bernat (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, Szczecin 2009.

⁶² J. Osiecka-Chojnacka, op.cit.

⁶³ *Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005.

cji Zawodów i Specjalności (KZiS), dzięki czemu z listy zniknęłyby profesje już nieistniejące. Zabieg ten polegałby również na uwzględnieniu zawodów ujętych w KZiS oraz mających odzwierciedlenie na rynku pracy⁶⁴. Zachodzące zmiany technologiczne oraz globalizacja wymusiły powstanie nowych zawodów i konieczność posiadania nowych umiejętności, a wśród nich znajomości obsługi komputera, wykorzystywania w pracy technologii informacyjno-komunikacyjnych, a także biegłości w posługiwaniu się językami obcymi⁶⁵.

W kształcenie zawodowe wpisane jest kształcenie ustawiczne i dążenie do samodoskonalenia, ujęte przez Unię Europejską w idei *Life-long Learning*. Zakłada ona ukierunkowanie na nieustanne zdobywanie nowej wiedzy, poszerzanie wiadomości już posiadanych, a także uzyskiwanie kwalifikacji oraz dążenie do samorozwoju. Kształcenie absolwentów szkół zawodowych nie powinno zatem ograniczać się do treści ujętych w programie nauczania czy harmonogramie praktyk pozwalających zdobyć wiedzę i umiejętności potrzebne do wykonywania zawodu. Musi zakładać także konieczność samokształcenia i samodoskonalenia młodych ludzi. System edukacyjny powinien być więc elastyczny, dostosowany do potrzeb rynku pracy oraz predyspozycji słuchaczy kierunków zawodowych. Tak jak zmieniają się trendy w gospodarce oraz skala zapo-

⁶⁴ S. Kwiatkowski, *System edukacji zawodowej w kontekście rynku pracy i procesów integracyjnych w Europie* [w:] *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2008.

⁶⁵ R. Gajewski, *Multimedialne obiekty wiedzy*, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/14/id/267> [data dostępu: 18.01.2012]; R. Czaplikowska, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli języków obcych w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych*, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/29/id/636> [data dostępu: 18.01.2012].

trzebowania na pracowników danych profesji, tak powinna zmieniać się oferta edukacyjna placówek kształcenia zawodowego⁶⁶.

2.4. Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami

Odpowiedzią na kryzys szkolnictwa zawodowego powinna być bardziej otwarta postawa pracodawców wobec absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Utrudniają ją jednak bariery wynikające między innymi z biurokracji, niejasnych procedur podejmowania współpracy pomiędzy placówkami oświatowymi a przedsiębiorstwami oraz braku środków finansowych. Niewystarczające współdziałanie szkół i zakładów pracy jest szczególnie widoczne na szczeblu lokalnym, na którym brakuje propozycji zatrudnienia dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Z drugiej jednak strony zapotrzebowanie na wyspecjalizowanych pracowników aktywizuje niektórych pracodawców do zwiększania zakresu współpracy ze szkołami. W skali kraju ma ona jednak ograniczony wymiar, nie wszystkie placówki oświatowe decydują się na nawiązywanie takich kontaktów z przedsiębiorcami, brakuje też firm skłonnych do zainwestowania swoich pieniędzy w rozwój szkół. Wynika to z nie do końca sprecyzowanego zakresu kooperacji oraz braku odpowiednich narzędzi formalno-prawnych do jej podjęcia⁶⁷.

Zmniejszenie się liczby zasadniczych szkół zawodowych w ostatnich dwudziestu latach oznacza także obniżenie liczby absolwentów tych placówek, a to z kolei powoduje niedobory pracowników w różnych bran-

⁶⁶ U. Jeruszka, *Dostosowywanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy – uwarunkowania i możliwości* [w:] U. Peruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2002, s. 73.

⁶⁷ J. Osiecka-Chojnacka, op.cit., s. 82.

zach gospodarki. Przedsiębiorstwa potrzebują ekonomistów, menedżerów oraz innych pracowników umysłowych, ale nie mogą funkcjonować bez wykwalifikowanych pracowników fizycznych, w tym techników, rzemieślników czy innych specjalistów. Nie muszą oni legitymować się dyplomami uczelni wyższych, ich największym atutem jest posiadanie wiedzy i umiejętności praktycznych, niezbędnych do prowadzenia produkcji w różnych zakładach pracy. Zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych przejawia się w ofertach pracy, których na rynku jest stosunkowo dużo⁶⁸. Konieczne staje się więc podnoszenie poziomu kształcenia zawodowego i budowanie jego prestiżu, a udział pracodawców w tym procesie powinien być bardziej aktywny.

Niezbędna staje się zatem współpraca szkół i środowiska pracodawców⁶⁹, która powinna być na stałe wpisana w strategię rozwoju regionów. Zadania jednostek samorządu terytorialnego formalnie odpowiedzialnych za organizowanie, prowadzenie i wspieranie szkolnictwa zawodowego obligują je do przeznaczania subwencji na rzecz pracodawców, którzy zdecydowali się podjąć współpracę ze szkołami kształcenia zawodowego. Środki te przeznaczane są na finansowanie⁷⁰:

1. pensji dla instruktorów praktycznej nauki zawodu odpowiedzialnych za prowadzenie zajęć o charakterze praktycznym z uczniami;

⁶⁸ G. Jabłońska, *Czy zawody rzemieślnicze powrócą do łask? (część I)*, <http://www.ko-weziu.edu.pl/edukator/index.php/artykuy/599-czy-zawody-rzemielnicze-powroc-do-ask-gabriela-jaboska-cz-i> [data dostępu: 13.01.2012]; W 2007 roku po raz pierwszy od 1989 roku nastąpił wzrost liczby uczniów szkół zawodowych.

⁶⁹ Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, praktyczna nauka zawodu jest organizowana przez szkołę i pracodawcę, na mocy zawartej umowy o pracę między przedsiębiorcą a uczniami, której celem jest przygotowanie zawodowe.

⁷⁰ *Założenia projektowanych zmian*, op.cit.

2. dodatku szkoleniowego dla wyżej wymienionej grupy instruktorów (jego wysokość nie może być mniejsza niż 10% wynagrodzenia średniego w branży przedsiębiorstw bez uwzględniania nagród);
3. kosztów ubrania i obuwia roboczego oraz innych środków ochronnych potrzebnych na każdym stanowisku pracy, które uczniowie otrzymują od pracodawcy na czas praktyk (maksymalnie 20% średniego wynagrodzenia);
4. dodatku szkoleniowego dla osób opiekujących się uczniami podczas praktyk (co najmniej 10% średniego wynagrodzenia);
5. premii dla osób pełniących funkcję opiekuna praktyk (przyznawaną przez pracodawcę w wysokości co najmniej 10% średniego wynagrodzenia).

Szkoła i zakład pracy są miejscami, w których uczniowie zdobywają wiedzę teoretyczną i praktyczną – konieczne staje się zatem zacieśnienie łączących je relacji, co powinno stać się priorytetem zarówno dyrektorów szkół, jak i przedsiębiorców. Działania te zaowocowałyby zwiększeniem świadomości tych pierwszych w zakresie potrzeb kadrowych zakładów pracy oraz przedsiębiorców, dotyczącej tego, że współpraca z placówkami oświatowymi może przynieść wymierne korzyści. Ograniczyłyby także skalę bezrobocia wśród osób, które ukończyły szkoły zawodowe i wpłynęłyby na zwiększenie liczby absolwentów wyposażonych w wiedzę i umiejętności pożądane przez pracodawców. Większa wiedza dyrektorów w dziedzinie podejmowania współpracy z przedsiębiorcami przyczyni się do skuteczniejszego wytyczania kierunków doształcania się nauczycieli i do podnoszenia

ich kwalifikacji zawodowych, a tym samym do lepszego przygotowania absolwentów do wykonywania zawodu⁷¹.

O konieczności współpracy środowiska szkolnego z gospodarczym wspominają także przywołani już wcześniej autorzy *Strategii Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013*⁷². Zakłada ona, że podniesienie znaczenia praktyki zawodowej jest potrzebne w kontekście poszukiwania pracy przez absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz dostosowania posiadanych kwalifikacji do wymagań stawianych na różnych stanowiskach pracy. Wspomniana kooperacja powinna obejmować następujące dziedziny:

1. opracowywanie programów nauczania, programów praktyk w oparciu o opinie i konsultacje z pracodawcami i ewaluację skuteczności zastosowanych rozwiązań oraz zaznajomienie przedsiębiorców z podstawami programowymi kształcenia w poszczególnych zawodach;
2. wyposażenie przez pracodawców pracowni i laboratoriów w szkołach w odpowiednie narzędzia i przyrządy;
3. organizowanie przez przedsiębiorstwa staży i praktyk dla nauczycieli oraz absolwentów;
4. wymiana doświadczeń, wiedzy oraz informacji o zapotrzebowaniu na wykwalifikowanych pracowników między szkołami wyższymi a przedstawicielami sektora gospodarczego.

Zrealizowanie wszystkich założeń tej współpracy jest niezbędne do efektywnego przygotowania absolwentów do podejmowania pracy zarobkowej. Praktyki odbywające się w ramach współpracy szkół z za-

⁷¹ *Współpraca szkół z pracodawcami – założenia projektowanych zmian od 2012 roku*, http://www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=169:wspopracaszko-z-pracodawcami-zaoenia-projektowanych-zmian-od-2012-roku &catid=35:kształcenie-zawodowe&Itemid=86 [data dostępu: 18.01.2012].

⁷² *Strategia Rozwoju Edukacji...*, op.cit., s. 40.

kładami pracy powinny w stopniu realnym przygotowywać uczniów do wykonywania zawodu, lecz jak pokazuje rzeczywistość, wielu pracodawców ma obawy co do powierzania praktykantom odpowiedzialnych zadań. Wynika to z braku doświadczenia młodych ludzi i strachu pracodawców przed szkodami, jakie praktykanci mogą spowodować. Mimo chęci uczenia się ich obowiązki w zakładzie pracy skupiają się na prostych czynnościach. Niedostateczne przygotowanie uczniów do odbywania praktyk oraz postawa pracodawców prowadzą do sytuacji, w której przebieg praktyk nie jest skorelowany z ich podstawowymi założeniami⁷³.

Praktyki ciągłe, przeprowadzane bezpośrednio w zakładzie pracy, to także szansa dla tych zawodów, które najrzadziej wybierają uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. Aby ocalić je od zapomnienia, należy wprowadzać do ofert edukacyjnych placówek oświatowych także mniej popularne profesje. Jest to konieczne, gdyż prowadzenie naboru tylko na kilku najpopularniejszych kierunkach powoduje, że na rynku pracy pojawia się każdego roku np. kilkudziesięciu fryzjerów, a tylko 1 czy 2 kaletników⁷⁴.

Przykładami dobrej współpracy placówek szkolnictwa zawodowego z pracodawcami jest kooperacja Państwowych Szkół Budownictwa w Gdańsku z wiodącymi firmami branży budowlanej oraz z wytwórcami materiałów, maszyn i narzędzi. Współdziałanie polega na określaniu celów na przyszłość, których zrealizowanie przyniesie korzyści zarówno dla pracodawców i regionu, jak i dla szkół. Z kolei firma Skanska w 2007 roku podjęła współpracę z kilkunastoma szkołami zawodowymi i technikami

⁷³ *Szkolnictwo zawodowe w subregionie Siedlce – 8 marca 2011 r. Analiza SWOT*, <http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/analiza%20SWOT%20SZ%20Siedlce.pdf> [data dostępu: 18.01.2012]. W opinii części pracodawców praktykanci mogą stanowić dla nich zagrożenie jako przyszła konkurencja. Dotyczy to m.in. zawodu fryzjera.

⁷⁴ G. Jabłońska, *Czy zawody rzemieślnicze powrócą do łask? (część II)*, <http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php/artykuy/600-czy-zawody-rzemielnicze-powroc-do-ask-gabriela-jaboska-cz-ii> [data dostępu: 13.01.2012].

kształcącymi młodzież w branży budowlanej z całej Polski, m.in. z Gdańska, Łodzi, Poznania, Warszawy i Rzeszowa. Najlepszym absolwentom firma Skanska oferuje zatrudnienie. Podjęcie współpracy z placówkami oświatowymi kształcenia zawodowego poprzedziła szczegółowa analiza rynku pracy pod kątem poszukiwania pracowników produkcyjnych. Działania te przyczyniły się do dopasowania oferty edukacyjnej szkół do oczekiwań firmy, a tym samym do zwiększenia szans absolwentów na znalezienie zatrudnienia⁷⁵.

⁷⁵ *Założenia projektowanych zmian...*, op.cit. Wśród przedsiębiorców, którzy aktywnie uczestniczą w przygotowywaniu kadr dla rynku pracy, znajdują się m.in. Atlas, Velux, Geberit, Braas-Monier, Junkers, Bosh, Ottimo, Nida Gips czy Mapei.

3. Analiza rynku pracy w zakresie zapotrzebowania zawodowego na absolwentów szkół zawodowych z branży budowlanej

W ciągu ostatnich 15 lat sektor budownictwa w Polsce systematycznie rozwijał się, co przejawia się między innymi we wzroście liczby oddawanych do użytku mieszkań⁷⁶. W ocenie firm budowlanych stan sektora budowlanego w Polsce przedstawia się dobrze, lepiej niż na przełomie 2010 i 2011 roku. Wpływ na to mają zwiększenie liczby zamówień, wzrost produkcji, lepsza kondycja sektora finansowego, a także inwestycje związane z przygotowaniem infrastruktury na Mistrzostwa Europy w piłce nożnej w 2012 roku. Ponadto zwiększyła się liczba inwestorów operujących na rynku budowlanym, a kryzys, który dotknął polską gospodarkę, okazał się mniej dotkliwy niż prognozowano⁷⁷.

Nastroje wśród przedsiębiorców, mimo dynamicznego wzrostu inwestycji w sektorze budowlanym i optymistycznych doniesień z zakresu budownictwa drogowo-mostowego, są jednak umiarkowane⁷⁸. Przed-

⁷⁶ M. Mychlewicz, *Rynek budowlany w Polsce: 1995–2010 – fakty, liczby*, http://artykuly.com.pl/artykuly/3768_rynek-budowlany-w-polsce-1995-2010-fakty-liczby.html [data dostępu: 13.01.2012].

⁷⁷ B. Sosna, *Poprawa koniunktury w branży budowlanej*, http://www.rynekbudowlany.com/wp_915/Poprawa-koniunktury-w-branzy-budowlanej-marzec-2011.shtml [data dostępu: 13.01.2012]. Badanie przeprowadzono w marcu 2011 roku na grupie pracowników 200 największych polskich przedsiębiorstw z branży budowlanej, na potrzeby raportu *Sektor budowlany w Polsce I połowa 2011 – Prognozy rozwoju na lata 2011–2013* opracowanego przez PMR Consulting.

⁷⁸ Ibidem.

siębiorcy wskazują na szereg barier uniemożliwiających pełen rozwój koniunkturalny. Wśród wymienianych przez nich przeszkód utrudniających rozwój najczęściej pada argument dotyczący niższych cen oferowanych przez konkurencję, co konsekwentnie zmniejsza liczbę klientów firm oferujących wyższe stawki za swoje usługi. Ten czynnik wskazało 57% przedsiębiorców, podczas gdy inni skoncentrowali się na silnej konkurencji (49%), wysokich kosztach pracy (33%) i braku bieżących planów zagospodarowania przestrzennego (26%). Niedobory w wykwalifikowanej kadrze wskazało 13% badanych osób⁷⁹.

Badanie przeprowadzone przez Główny Urząd Statystyczny⁸⁰ w czerwcu 2011 roku wykazało, że największymi barierami w rozwoju budownictwa są koszty zatrudnienia (57%), konkurencja na rynku (56%), zbyt mały popyt (39%) oraz wysokie koszty materiałów (37%). Niedobór wykwalifikowanych pracowników wskazało 21% respondentów, co w połączeniu z rosnącymi kosztami zatrudnienia (51% w czerwcu 2010 roku) stanowi jedną z najważniejszych przeszkód w rozwoju branży budowlanej w Polsce.

W ostatnich latach nastąpił znaczący odpływ wykwalifikowanych pracowników za granicę, a wśród nich murarzy, tynkarzy, hydraulików czy dekarzy, co spowodowało braki kadrowe na polskim rynku pracy. Wśród pracowników zawodów deficytowych znaleźli się także operatorzy maszyn i urządzeń, cieśle, blacharze, spawacze oraz inżynierowie budownictwa, kierownicy budowy, murarze, betoniarze, zbrojarze⁸¹. W wielu szkołach zlikwidowano najmniej popularne kierunki zawodowe, co doprowadziło do

⁷⁹ Ibidem.

⁸⁰ <http://www.stat.gov.pl/gus> [data dostępu: 11.01.2012].

⁸¹ *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gdańskim*, http://www.pup.gda.pl/g2/big/2011_03/bbe18d6f23d803ed52a79b4e3e207f06.pdf [data dostępu: 12.01.2012], *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Poznaniu w 2010 roku*, www.pup.poznan.pl/zalacznik/id/984 [data dostępu: 12.01.2012].

spadku liczby wykwalifikowanych pracowników w jednych zawodach i jej zwiększenia w innych, najpopularniejszych⁸². Niedobory w wielu profesjach uzupełniane są m.in. poprzez napływ pracowników zza wschodniej granicy Polski, głównie z Ukrainy, której około 150–200 tys. obywateli pracuje w naszym kraju w analizowanej branży⁸³.

Ograniczenie liczby absolwentów kierunków zawodowych ma wpływ na kształtowanie się polityki kadrowej przedsiębiorców w sektorze budowlanym. Największy udział pracowników tego sektora zawierający się w ogólnej liczbie osób pracujących zaobserwowano w województwach: zachodniopomorskim, pomorskim, śląskim, dolnośląskim i małopolskim, gdzie oscyluje on w granicach 6–6,5%⁸⁴. Uzasadnia to konieczność doskonalenia zawodowego nauczycieli placówek oświatowych związanych z kształceniem zawodowym, gdyż tylko ich wysokie kwalifikacje i kompetencje pozwolą na należyte przygotowanie przyszłych pracowników sektora budowlanego i innych branż.

Dla pracodawców wciąż najważniejszym argumentem przy zatrudnianiu pracowników są ich kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie. Badanie przeprowadzone wśród przedsiębiorców województwa warmińsko-mazurskiego wykazało, że zaledwie 27% zatrudniających deklaruje zamiar zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych. W odniesieniu do absolwentów budownictwa zaś wskaźnik ten jest jeszcze niższy i wynosi 19,5%. Przedsiębiorcy częściej wybierają osoby z dużym stażem pracy, którego brak, obok słabego przygotowania praktycznego i zbyt

⁸² *Stan szkolnictwa zawodowego i kierunki jego rozwoju – relacja z konferencji*, http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=575:stan-szkolnictwa-zawodowego-i-kierunki-jego-rozwoju--relacja-z-konferencji&catid=1:artykuy-archiwalne [data dostępu: 12.01.2012].

⁸³ W. Padowicz, *Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji. Główne problemy i tendencje* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, Warszawa 2007.

⁸⁴ Dane GUS z 2009 roku.

ogólnej, często nieaktualnej teoretycznej wiedzy branżowej, jest największym mankamentem absolwentów szkół zawodowych. Również technologie wykorzystywane do praktycznej nauki zawodu są przestarzałe, a umiejętności w ten sposób zdobyte nie odpowiadają wymaganiom stawianym absolwentom szkół zawodowych ubiegającym się o zatrudnienie. Nauka na przestarzałych technologicznie maszynach i przy zastosowaniu technik nieodpowiadających nowoczesnym trendom nie jest skorelowana z rozwiązaniami stosowanymi w zakładach pracy⁸⁵.

W branży budowlanej zmiany technologiczne, z racji dynamiki rozwoju tego sektora, zachodzą bardzo szybko. Programy nauczania w szkolnictwie zawodowym nie nadążają jednak za wspomnianymi zmianami. Niedostosowanie ich do potrzeb rynku pracy w omawianej branży powoduje konieczność podejmowania przez młodych ludzi szkoleń z zakresu nowoczesnych rozwiązań technologicznych. Po zakończeniu edukacji na poziomie szkoły zawodowej absolwenci nieposiadający pożądaných przez pracodawców kwalifikacji mają utrudnione wejście na rynek pracy. Oczekuje się od nich umiejętności praktycznych z zakresu nowoczesnych technologii, których często nie posiadają – nie są więc w wystarczającym stopniu przygotowani do spełnienia tych oczekiwań⁸⁶.

Z kolei pracodawcy, którzy już zdecydowali się na zatrudnienie absolwentów, postrzegają ich jako energicznych pracowników, chętnych do pracy i łatwiej przyswajających wiedzę praktyczną. Zauważają także

⁸⁵ E. Sikora-Wiśniewska, I. Sikora-Augustynek, *Perspektywy zatrudnienia absolwentów w instytucjach i przedsiębiorstwach* [w:] I. Cirut (red.), *Absolwenci szkół zawodowych na regionalnym rynku pracy – pomiędzy teorią a praktyką. Badanie przedsiębiorstw i instytucji*, Olsztyn 2009; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012, s. 262. W roku 2011 zasadnicze szkoły zawodowe (dla młodzieży, specjalne i dla dorosłych) ukończyło 9337 absolwentów kierunków architektonicznych i budowlanych, w tym 24 kobiety.

⁸⁶ *Założenia projektowanych zmian...*, op.cit.

potencjał tkwiący w młodych ludziach i oferują im udział w szkoleniach, a następnie dają szansę na wykazanie się na stanowisku pracy. Uważają, że absolwenci powinni posiadać wiedzę ogólną i otwierać się na zdobywanie umiejętności praktycznych⁸⁷.

Jeśli pracodawcy oferują absolwentom szkół zawodowych pracę, ich przeciętne wynagrodzenie jest na ogół niskie, co wynika z braku wprawy oraz niewystarczających umiejętności. Oferty pracy proponowane młodym i niedoświadczonym pracownikom są często tylko pozornie związane z ich wykształceniem. Niska płaca oraz wykonywanie obowiązków poniżej posiadanych kwalifikacji i oczekiwań działają na młodych pracowników demotywująco. Absolwenci stają przed dylematem w postaci podjęcia pracy za niskie wynagrodzenie lub niepracowania w ogóle. Brak doświadczenia powoduje także zatrudnianie na stanowiskach i w zakładach pracy, które nie dają pełnej szansy na rozwój młodego człowieka, dla którego praca niespełniająca jego ambicji oznacza degradację zawodową. Wywołuje to poczucie niedowartościowania oraz mniejsze zaangażowanie w wykonywanie obowiązków, które nie dają możliwości nauczenia się czegoś nowego i nie wymagają posiadania aktualnej wiedzy branżowej. Trudności w przystosowaniu się do nowych obowiązków w zakładzie pracy wynikają nie tylko z braku doświadczenia, ale także z niedostosowania programów nauczania do wymogów stawianych pracownikom⁸⁸.

⁸⁷ E. Sikora-Wiśniewska, *Proces adaptacji absolwenta szkoły zawodowej w przedsiębiorstwie* [w:] I. Cirut, (red.), *Absolwenci szkół zawodowych na regionalnym rynku pracy – pomiędzy teorią a praktyką. Badanie przedsiębiorstw i instytucji*, Olsztyn 2009.

⁸⁸ *Szanse i możliwości absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych na rynku pracy województwa podkarpackiego. Raport z badań jakościowych*, Kraków 2007; W. Piwkowski, *Raport w sprawie kadr technicznych i wykwalifikowanych robotników dla budownictwa* [w:] „Przegląd budowlany” 2008, nr 4. Innym mankamentem niedoświadczonych pracowników jest według danych GUS częstsze uleganie wypadkom w pracy, co wynika m.in. z braku doświadczenia.

4. Strategie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych – analizy, obserwacje i postulaty

W obliczu przeobrażeń w systemie oświatowym w ciągu ostatnich dwudziestu lat nauczyciel powinien być świadomy zmian nieustannie zachodzących w procesie nauczania, a także konieczności dostosowania swoich kwalifikacji i kompetencji do wymagań edukacyjnego rynku pracy. Nauczyciel zasadniczej szkoły zawodowej to profesja, która podobnie jak inne wymaga legitymowania się odpowiednim poziomem umiejętności oraz wiedzy. Pracując w placówce oświatowej, funkcjonującej w czasach globalizacji i szybkich zmian zachodzących w systemie edukacji, nauczyciel jest niejako zobligowany do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, a tym samym wzmacniania swojego warsztatu zawodowego.

4.1. Kwalifikacje nauczyciela kształcenia zawodowego

Znajomość nowoczesnych technologii, metod i środków aktywizujących uczniów przyczynia się do skuteczniejszego nauczania, a w efekcie do lepszego przygotowania absolwentów do wykonywania wyuczonego zawodu. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, których nauczyciele bazują na nowoczesnej wiedzy i korzystają z bogato wyposażonych laboratoriów, wzbogaceni są w wiedzę i umiejętności pozwalające

skutecznie poszukiwać zatrudnienia. Jest to szczególnie ważne w obliczu szybkiego postępu technologicznego, dynamicznych zmian na rynku zatrudnienia oraz wymagań, jakie stawiają pracodawcy przed absolwentami. W tym kontekście na należyte przygotowanie uczniów do wykonywania zawodu wpływ ma wiele czynników, np. bogata baza dydaktyczna, jaką dysponuje szkoła, nowoczesne programy nauczania, możliwość odbywania praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach. Niezbędne jest także, by nauczyciel wyposażony był w odpowiednie kwalifikacje zawodowe, umiejętności oraz wiedzę, które pozwolą przygotować uczniów do wykonywania zawodu. Kwalifikacje nauczyciela zasadniczej szkoły zawodowej posiada osoba, która⁸⁹:

- ukończyła studia pierwszego stopnia i legitymuje się dyplomem uprawniającym do nauczania danego przedmiotu oraz posiada kwalifikacje pedagogiczne
- lub**
- ukończyła studia pierwszego stopnia na kierunku, którego zakres obejmuje treści zawarte w podstawie programowej nauczanego przedmiotu oraz posiada przygotowanie pedagogiczne
- lub**
- ukończyła studia na kierunku różniącym się od przedmiotu prowadzonych zajęć, ale posiada dyplom ukończenia studiów podyplomowych lub kursu kwalifikacyjnego w zakresie przedmiotu, którego naucza oraz ukończyła kurs przygotowania pedagogicznego.

⁸⁹ E. Poterewicz, E. Zajączkowska-Matejko, *Awans zawodowy nauczycieli krok po kroku* [w:] „Poradnik Oświatowy” 2010, nr 5/8; Ustawa o Karcie Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 roku, Dz.U. Nr 3, poz 19 z późn. zm.

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu posiadający uprawnienia do nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych i zasadniczych szkołach zawodowych powinien⁹⁰:

- posiadać dyplom ukończenia pedagogicznego studium technicznego

lub

- legitymować się świadectwem maturalnym i potwierdzonymi na piśmie kwalifikacjami zawodowymi w zawodzie, którego będzie uczyć, a także posiadać kwalifikacje pedagogiczne oraz minimum dwuletnie doświadczenie w pracy szkolnej jako nauczyciel danego zawodu

lub

- posiadać tytuł mistrza zawodowego w przedmiocie, którego będzie nauczał w szkole oraz mieć przygotowanie pedagogiczne.

Zmiany wprowadzone w prawie oświatowym przez Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 12 marca 2009 roku w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli umożliwiły dyrektorom, w obliczu malejącej liczby nauczycieli kształcenia zawodowego, zatrudnianie osób nieposiadających kwalifikacji nauczycielskich, ale będących specjalistami w danej dziedzinie⁹¹. Zabieg ten pozwala na uzupełnienie braków kadrowych w wielu placówkach i uratowanie ich przed likwidacją. Rola dyrektorów w kształceniu kadr edukacji zawodowej jest

⁹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, Dz.U. Nr 207, poz. 2110. Nauczyciele powinni posiadać merytoryczną i praktyczną wiedzę z zakresu technologii informacyjnej.

⁹¹ Dz.U. Nr 50, poz. 400. Kodeks pracy. Wynagrodzenie specjalistów branżowych jest równe pensji nauczyciela dyplomowanego i dotyczy szkół ponadgimnazjalnych działających w trybie dziennym, placówek kształcenia ustawicznego, nauczania praktycznego oraz centrów kształcenia zawodowego.

kluczowa, bowiem to od nich zależy finansowanie kursów wewnętrznych, zapewnianie nauczycielom materiałów szkoleniowych, pomocy naukowych oraz motywowanie ich do podnoszenia swoich kwalifikacji⁹². W wyborze odpowiednich szkoleń dla pedagogów niepoślednią rolę odgrywają doradcy zawodowi. Organizowane przez nich spotkania branżowe z przedsiębiorcami oraz wnikliwa analiza sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowania na pracowników ułatwia skuteczny wybór odpowiednich kursów⁹³.

Kwalifikacje zawodowe dotyczą wykonywanych przez nauczyciela czynności i związane są z jego warsztatem zawodowym, w tym z umiejętnościami, zainteresowaniami, stanem wiedzy oraz organizacją pracy. Ważnym elementem jest także zapał do wykonywania obowiązków i motywacja, która pozwala na efektywne prowadzenie zajęć i uczestniczenie w innych czynnościach zawodowych. Połączenie tych elementów umożliwia skuteczne prowadzenie lekcji i zaangażowanie uczniów do brania w nich aktywnego udziału⁹⁴. Sama wiedza, bez umiejętności jej przekazania i zmotywowania uczniów do pracy, jest czynnikiem niewystarczającym. Na warsztat zawodowy nauczyciela składają się także gromadzone przez niego materiały, źródła i pomoce naukowe wzbogacające proces dydaktyczny. Istotny jest również czynnik dążenia do innowacyjności w kształceniu⁹⁵.

Nauczyciele pełnią niezwykle ważną funkcję społeczną i wychowawczą – powinni zatem posiadać wiedzę nie tylko ogólną, ale także

⁹² *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli...*, op.cit.

⁹³ *Szkolny doradca zawodowy*, http://www.koweziu.edu.pl/pliki/WPZ_publicacje/sdz.pdf [data dostępu: 17.01.2012].

⁹⁴ W. Puślecki, *Kształtowanie wyzwalające w edukacji wczesnoszkolnej*, Kraków 1996, s. 216.

⁹⁵ A. Klim-Klimaszewska, *Pedagogika przedszkolna. Nowa podstawa programowa*, Warszawa 2010, s. 167–168.

specjalistyczną, m.in. z zakresu: psychologii, pedagogiki, dydaktyki czy metodyki oraz wiedzę specjalistyczną z nauczanego przedmiotu, uaktualnianą na bieżąco w oparciu o nowe technologie i rozwiązania stosowane w różnych branżach gospodarki. O skuteczności planowanych reform oświatowych i efektywności systemu nauczania decyduje także postawa jej głównego, obok uczniów, podmiotu, czyli kadry pedagogicznej placówek szkolnych. Jej przychylność oraz przygotowanie do planowanych zmian jest jednym z decydujących czynników wpływających na pomyślny przebieg wprowadzanych reform⁹⁶.

4.2. Awans zawodowy nauczyciela

Specyfika zawodu nauczyciela sprawia, że wykonująca go osoba powinna dbać o swój stały rozwój, tak aby przebieg procesu edukacyjnego był w stanie sprostać zmianom determinowanym przez rozwój nauki, techniki oraz technologii. Nauczyciel jest głównym podmiotem wpływającym na jakość i rezultaty kształcenia. Świadome tego faktu władze edukacyjne wprowadziły rozwiązania o charakterze formalnoprawnym, pozwalające nauczycielom zdobywać kolejne stopnie awansu zawodowego. Wśród najważniejszych aktów prawnych w tym zakresie należy wymienić:

1. Ustawę z dnia 26 stycznia 1982 roku o Karta Nauczyciela⁹⁷, Dz.U. Nr 3, poz. 19;

⁹⁶ *Osobliwości społecznej roli nauczyciela*, http://sp12gliwice.xo.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=76:osobliwosci-spoecznej-rol-nauczyciela&catid=9:publikacje-nauczycieli&Itemid=21 [data dostępu: 17.01.2012].

⁹⁷ Karta Nauczyciela wskazuje zagadnienia związane m.in. z formą prawną aktu nadania stopnia awansu zawodowego, zasadami i trybem uzyskiwania kolejnego stopnia awansu zawodowego nauczyciela.

2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 grudnia 2004 roku w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli⁹⁸, Dz.U. 2004 Nr 260, poz. 2593; ost. zm. Dz.U. 2007 Nr 214, poz. 1580;
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 31 maja 2005 roku w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na ekspertów wchodzących w skład komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień zawodowy, sposobu prowadzenia listy ekspertów oraz trybu wpisywania i skreślenia ekspertów z listy⁹⁹, Dz.U. 2005 Nr 104, poz. 873;
4. Ustawę z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks Postępowania Administracyjnego – KPA¹⁰⁰, Dz.U. 1960 Nr 30, poz. 168, Dz.U. 2000 Nr 98, poz. 1071; ost. zm. Dz.U. 2010 Nr 40, poz. 230.

Wymienione akty prawne regulują proces awansu zawodowego nauczyciela, czyniąc go przejrzystym, opartym na racjonalnych i obiektywnych wytycznych. Ścieżka awansu zawodowego omawianej profesji składa się z czterech stopni: nauczyciel stażysta, nauczyciel kontraktowy,

⁹⁸ Rozporządzenie reguluje m.in. zasady i tryb pracy komisji, z uwzględnieniem kryteriów oceny wymagań koniecznych do promowania nauczyciela na kolejny stopień awansu zawodowego oraz kryteriów prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminu. Zawiera także wytyczne co do wzorów podstawowych zaświadczeń wydawanych przez komisję kwalifikacyjną.

⁹⁹ Autorzy dokumentu odnieśli się do zagadnień związanych z: ramowym programem szkolenia osób ubiegających się o stanowisko eksperta, zasadami sporządzania i prowadzenia listy ekspertów oraz umieszczania na niej dydaktyków starających się o awans zawodowy.

¹⁰⁰ Nadanie stopnia awansu zawodowego jest postępowaniem o charakterze administracyjnym. Kodeks zawiera m.in. wykaz obowiązków organów prowadzących postępowanie administracyjne w tej kwestii.

nauczyciel mianowany, nauczyciel dyplomowany¹⁰¹. U podstaw do jej wprowadzenia leżała chęć motywowania pedagogów do nieustannego rozwoju i podwyższania kwalifikacji zawodowych. Osiągnięcie kolejnego szczebla kariery zawodowej wiąże się nie tylko z podnoszeniem jakości nauczania, usprawnieniem procesu edukacyjnego i wychowawczego uczniów, ale także z prestiżem w środowisku dydaktycznym oraz wzrostem wynagrodzenia¹⁰². Należy również pamiętać, że o awans zawodowy może ubiegać się jedynie pedagog, z którym została nawiązana współpraca w oparciu o umowę cywilnoprawną¹⁰³.

Nauczyciel stażysta

Pierwszym krokiem na ścieżce awansu zawodowego jest dla nauczyciela staż. Młody dydaktyk jest zobligowany do podjęcia trwającego dziewięć miesięcy zatrudnienia w placówce oświatowej wraz z początkiem roku szkolnego, w wymiarze co najmniej połowy etatu¹⁰⁴. W przypadku kiedy nauczyciel podejmuje zatrudnienie później niż 1 września, powinien złożyć wniosek do dyrektora szkoły, którego opinia o rozpoczę-

¹⁰¹ *Tytuł honorowy profesora oświaty*, <http://www.kuratorium.szczecin.pl/index.php/profesor-owiaty/1800-tytu-honorowy-profesora-owiaty>, K. Głód, *Stosunek pracy nauczyciela*, Gliwice 2009, s. 100. Biorąc pod uwagę m.in. szczególne osiągnięcia nauczyciela w procesie dydaktycznym, wyniki edukacyjne jego uczniów, wpływ na środowisko nauczycielskie oraz co najmniej 20-letni staż pracy w zawodzie nauczyciela (w tym minimum 10 lat pracy jako nauczyciel dyplomowany), MEN może przyznać dydaktykowi także tytuł Honorowego Profesora Oświaty.

¹⁰² Zgodnie z Kartą Nauczyciela stażysta otrzymuje 100% wynagrodzenia podstawowego, nauczyciel kontraktowy 111%, nauczyciel mianowany 144%, a nauczyciel dyplomowany 184% podstawy. W 2010 roku wynagrodzenie nauczycieli wzrosło o 7%, co wynika z Rozporządzenia MEN z dnia 14 lipca 2010 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy, Dz.U. 2010 Nr 131, poz. 885.

¹⁰³ Zapis taki znajduje się zarówno w Karcie Nauczyciela, jak i w Kodeksie pracy.

¹⁰⁴ Zgodnie z Kartą Nauczyciela staż może mieć miejsce w przedszkolu, szkole, zarówno publicznych, jak i niepublicznych.

ciu stażu jest dla niego wiążąca. Początek pracy nie może jednak nastąpić później niż 14 dni od rozpoczęcia zajęć szkolnych.

Pod okiem opiekuna stażu wyznaczonego przez dyrektora placówki oświatowej i legitymującego się stopniem nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego oraz wyposażonego w kompetencje niezbędne do pełnienia tej funkcji, początkujący dydaktyk rozpoczyna pracę. Zadania opiekuna, który powinien wykładać ten sam przedmiot, co stażysta, skupiają się wokół służenia młodemu dydaktykowi pomocą w przygotowywaniu planu rozwojowego¹⁰⁵, zapoznania się z organizacją szkoły, obiegiem i sporządzaniem dokumentów. Istotne jest także wsparcie dydaktyczne podczas prowadzenia lekcji oraz pomoc wychowawcza przy rozwiązywaniu problemów z niesubordynowanymi uczniami. Po zakończeniu stażu opiekun przedstawia dyrektorowi ocenę warsztatu zawodowego nauczyciela-stażysty¹⁰⁶. Swoje obowiązki ma także stażysta, zdobywający dopiero doświadczenie zawodowe i przygotowujący się do uzyskania kolejnego stopnia awansu. Możemy do nich zaliczyć¹⁰⁷:

1. zapoznanie się z organizacją, statutem, zadaniami placówki oświatowej, w której odbywa staż;
2. udział w roli obserwatora w zajęciach prowadzonych przez opiekuna stażu lub innych dydaktyków oraz wspólne omawianie tych lekcji;
3. samodzielne prowadzenie zajęć lekcyjnych w obecności opiekuna stażu lub dyrektora placówki oświatowej;

¹⁰⁵ Ibidem. Plan powinien uwzględniać specyfikę placówki oświatowej, umiejętności stażysty i zadania, które powinien zrealizować.

¹⁰⁶ D. Elsner, M. Taraszkiewicz, *Opiekun stażu jako refleksyjny praktyk*, Chorzów 2002; J. Pielachowski, *Rozwój i awans zawodowy nauczyciela*, Poznań 2003.

¹⁰⁷ E. Poterewicz, E. Zajączkowska-Matejko, *Awans zawodowy krok po kroku* [w:] „Poradnik Oświatowy” 2010, nr 5/6.

4. udział w wewnątrzszkolnych formach doskonalenia zawodowego;
5. opracowanie planu rozwojowego przy pomocy opiekuna.

Nauczyciel kontraktowy

Nauczyciel, który zakończył staż i został pozytywnie oceniony przez komisję kwalifikacyjną oraz spełnia wymagania formalne, może podjąć starania o uzyskanie stopnia nauczyciela kontraktowego. W tym celu zobligowany jest do złożenia wniosku w tym samym roku kalendarzowym, w którym zakończył staż, skierowanego do dyrektora placówki z rośbą o rozpoczęcie postępowania kwalifikacyjnego¹⁰⁸. Jeśli wszystkie wymagania prawne zostaną w tej kwestii spełnione, dyrektor powinien powołać komisję kwalifikacyjną, przed którą w wyznaczonym terminie staje nauczyciel. Młody dydaktyk jest zobowiązany do przedstawienia sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego, odpowiada także na pytania członków komisji. Po uzyskaniu wymaganej liczby punktów (co najmniej 7) i pozytywnej opinii komisji, dyrektor placówki oświatowej, w której nauczyciel jest zatrudniony, bazując na decyzji egzaminatorów, nadaje nauczycielowi tytuł nauczyciela kontraktowego¹⁰⁹.

Nauczyciel mianowany

Nauczyciel kontraktowy może starać się o uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego, ale nie jest to działanie obowiązkowe. Warunkiem rozpoczęcia przez dydaktyka stażu na trzeci stopień awansu zawo-

¹⁰⁸ Ibidem.

¹⁰⁹ M. Marszałek, K. Olejniczak, *Pragmatyka zawodowa polskiego nauczyciela w porównaniu z krajami Unii Europejskiej*, http://www.gimkonst.pl/dokumenty/dla_nauczyciela/pz.pdf [data dostępu: 17.01.2012]. Każdy z członków komisji ocenia nauczyciela w skali 0–10, a końcowa ocena wyrażona w punktach jest średnią arytmetyczną ocen.

dowego jest co najmniej dwuletnie doświadczenie dydaktyczne na stanowisku nauczyciela kontraktowego. Trwający dwa lata i dziewięć miesięcy staż rozpoczyna się po uprzednim złożeniu przez zainteresowanego nauczyciela wniosku skierowanego do dyrektora placówki oświatowej. Początek stażu następuje wraz z inauguracją roku szkolnego, ale nie później niż 14 dni od momentu rozpoczęcia zajęć dydaktycznych¹¹⁰. Nauczyciel kontraktowy pracuje wówczas pod nadzorem opiekuna wyznaczonego przez dyrektora placówki oświatowej. Sam nauczyciel jest zobligowany do przygotowania planu rozwoju zawodowego, przedkładanego dyrektorowi, wraz z wnioskiem o rozpoczęcie stażu. Do jego obowiązków, uwzględniających konieczność nieustannej pracy nad sobą, doskonalenia warsztatu zawodowego oraz autorefleksji, należą¹¹¹:

1. udział w pracach organów szkolnych uczestniczących w realizacji celów dydaktycznych, wychowawczych i innych, które wynikają ze statusu szkoły i potrzeb środowiska lokalnego;
2. poszerzanie zakresu wiedzy, zdobywanie nowych zdolności potrzebnych do realizacji zadań dydaktyczno-wychowawczych z własnej inicjatywy oraz poprzez udział w różnych formach kształcenia ustawicznego;
3. zapoznanie się z uwarunkowaniami prawnymi, w oparciu o które funkcjonuje placówka oświatowa, w jakiej nauczyciel jest zatrudniony.

Wiedza nauczyciela powinna mieć także odzwierciedlenie w jego umiejętnościach, w tym z zakresu organizacji pracy, autoewaluacji własnych działań dydaktycznych, wychowawczych, indywidualizacji na-

¹¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej (...) w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli..., op.cit.

¹¹¹ Ibidem.

uczania i wychowania. Ponadto nauczyciel powinien uwzględniać w procesie nauczania problemy środowiska lokalnego oraz przemiany cywilizacyjne i społeczne, a także stosować rozwiązania wynikające z postępu technologii informacyjno-komunikacyjnych¹¹².

Nadanie stopnia nauczyciela mianowanego należy do obowiązków komisji kwalifikacyjnej, której członków powołuje instytucja dokonująca nadzoru pedagogicznego¹¹³. Po uzyskaniu pozytywnej opinii komisji pedagog otrzymuje stopień nauczyciela mianowanego.

Nauczyciel dyplomowany

Najwyższym stopniem w rozwoju zawodowym nauczyciela jest stopień nauczyciela dyplomowanego. Jego praca nie polega wówczas tylko na doskonaleniu swoich kwalifikacji i kompetencji, ale także na działaniach na rzecz placówki oświatowej i zatrudnionych w niej pedagogów. Aby uzyskać stopień nauczyciela dyplomowanego, pedagog pracujący co najmniej rok jako nauczyciel mianowany powinien odbyć trwający dwa lata i dziewięć miesięcy staż. Nauczyciel, który w tym czasie zdobędzie tytuł naukowy doktora, może ubiegać się o skrócenie stażu o rok. Jest to uzależnione od stopnia realizacji zadań wynikających z planu rozwoju zawodowego. Należy podkreślić także fakt, że dyrektor nie przydziela nauczycielowi opiekuna¹¹⁴.

Pozytywna ocena dorobku dydaktyka ubiegającego się o stopień nauczyciela dyplomowanego umożliwi mu złożenie do organu sprawują-

¹¹² E. Jaroni, *Kompetencje, kwalifikacje i awans zawodowy współczesnego nauczyciela* [w:] J. Szempruch, M. Błachnik-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.

¹¹³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej (...) w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli..., op.cit.

¹¹⁴ E. Poterewicz, E. Zajączkowska-Matejko, op.cit. Staranie się dydaktyka o tytuł nauczyciela dyplomowanego nie jest działaniem obowiązkowym, a jedynie fakultatywnym.

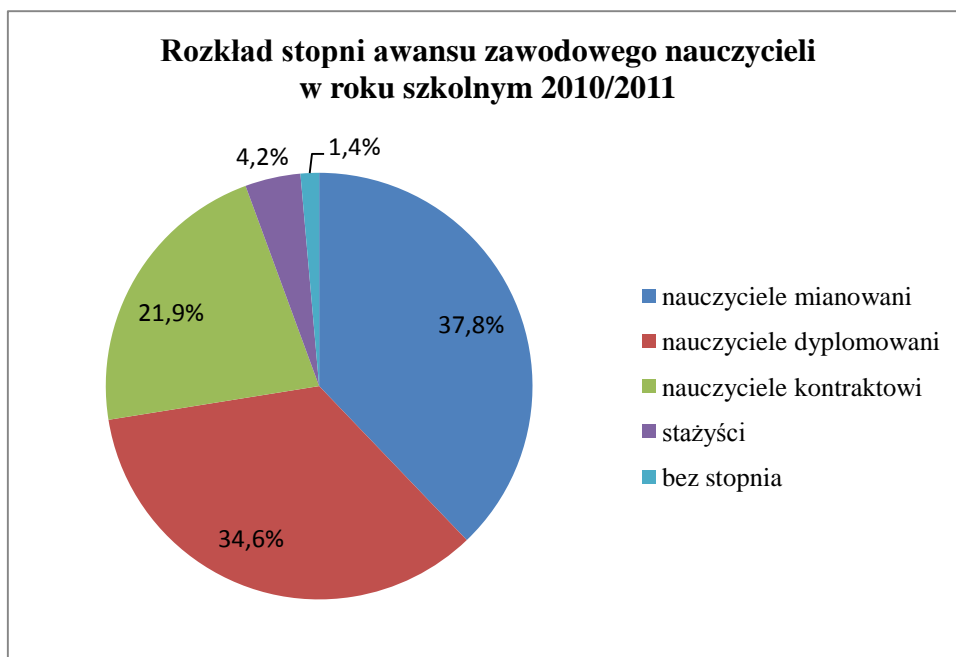
cego nadzór pedagogiczny wniosku o rozpoczęcie postępowania kwalifikacyjnego¹¹⁵. Spełnienie wymogów administracyjnych (wypełnienie wniosku, złożenie wymaganych dokumentów) nie jest wystarczające do uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego. Dydaktyk powinien także legitymować się sukcesami w zakresie: pracy dydaktyczno-wychowawczej, zaangażowania na rzecz systemu edukacji, pomocy społecznej oraz wdrażania środków informacyjno-komunikacyjnych do swojego warsztatu zawodowego. Nauczyciel powinien również podejmować współpracę z innymi członkami kadry pedagogicznej, dzielić się doświadczeniem zawodowym z młodszymi stażem kolegami i koleżankami (szczególnie nauczycielami stażystami i kontraktowymi), a także prowadzić zajęcia w ramach doskonalenia zawodowego w placówce oświatowej. Wśród innych zadań i kompetencji należy wymienić m.in.: umiejętność diagnozowania oraz rozwiązywania problemów edukacyjnych i wychowawczych uczniów, posługiwanie się nowożytnym językiem obcym w stopniu zaawansowanym oraz opracowanie i wdrożenie autorskiego programu wychowawczego, dydaktycznego lub opiekuńczego¹¹⁶.

Po złożeniu wymaganych przez prawo dokumentów do organu prowadzącego nadzór pedagogiczny nad szkołą powoływana jest komisja kwalifikacyjna. Jest ona zobligowana do dokładnego zapoznania się z dokumentacją przedłożoną przez kandydata na nauczyciela dyplomowanego i przeprowadzenia z nim rozmowy kwalifikacyjnej, której tematyka skupia się wokół pracy dydaktyczno-wychowawczej nauczyciela oraz doskonalenia przez niego warsztatu zawodowego w okresie stażu. Uzyskanie pozytywnej opinii komisji i wydanie przez nią zaświadczenia

¹¹⁵ Ibidem.

¹¹⁶ Ibidem.

jest podstawą do przyznania przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny, stopnia nauczyciela dyplomowanego¹¹⁷.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS¹¹⁸.

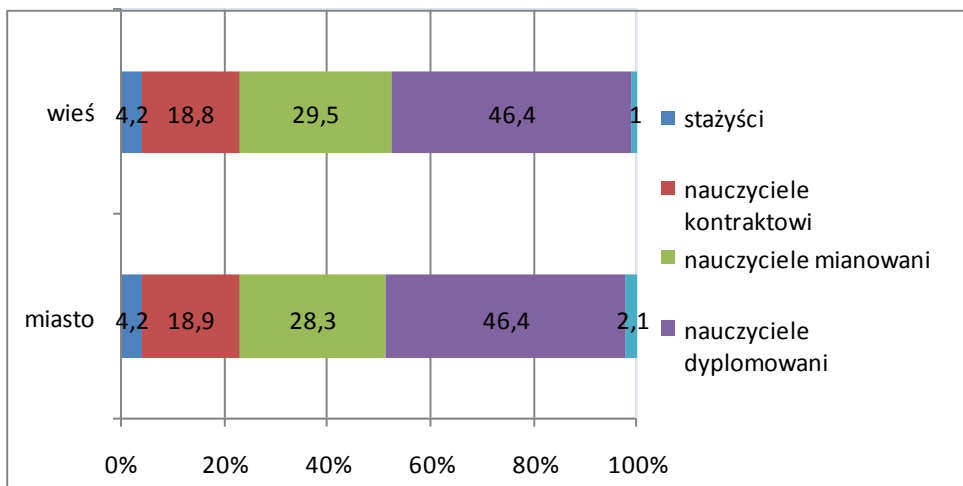
Profesja nauczyciela wymaga ciągłego doskonalenia i dbania o rozwój warsztatu zawodowego. W obliczu szybkiego rozwoju społeczeństwa bazującego na wiedzy, informacji oraz postępu technologii i techniki, nauczyciele powinni dążyć do samodoskonalenia, mając na uwadze nie tylko inwestowanie we własny potencjał, ale także dobro uczniów, których przygotowują m.in. do pełnienia różnych funkcji społecznych i podjęcia zatrudnienia w wyuczonym zawodzie.

¹¹⁷ Ibidem.

¹¹⁸ *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, op.cit., s. 124; Kategoria nauczycieli bez stopnia jest przypisana do osób, które w myśl Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 12 marca 2009 roku w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli nie posiadają kwalifikacji nauczycielskich, ale są specjalistami w swojej dziedzinie.

Awans zawodowy nauczycieli zatrudnionych w zasadniczych szkołach zawodowych w mieście i na wsi przebiega podobnie. Wskaźniki dotyczące poszczególnych stopni awansu kształtują się na podobnym poziomie. Obrazuje to poniższy wykres.

Wykres 1. Nauczyciele zatrudnieni w zasadniczych szkołach zawodowych w mieście i na wsi według stopnia awansu zawodowego w roku szkolnym 2010/2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.

4.3. Kompetencje nauczycieli kształcenia zawodowego

Wiedza i umiejętności nauczyciela związane z przekazywanymi treściami powinny być skorelowane ze sobą w taki sposób, aby umożliwić skuteczne nauczanie. Nauczyciele kształcenia zawodowego powinni posiadać zatem zestaw odpowiednich kompetencji, a ich warsztat zawodowy musi być wyposażony w urozmaicone środki i metody dydaktyczne, które są nabywane, weryfikowane i doskonalone w toku pracy zawodowej.

Do kompetencji, które nauczyciele powinni doskonalić, należy zaliczyć ¹¹⁹:

1. kompetencje dydaktyczne zasadzające się na efektywnym przekazywaniu wiedzy z zakresu nauczanego przedmiotu oraz wzbudzanie w uczniach zainteresowania zagadnieniami teoretycznymi i praktycznymi w kontekście zawodu, w którym uczniowie się kształcą, oraz zachęcanie ich do samokształcenia;
2. kompetencje prakseologiczne, realizujące się w sprawnym organizowaniu, planowaniu, wdrażaniu oraz ocenie procesu nauczania i wychowania; nauczyciel powinien umieć rozpoznawać poziom wiedzy i umiejętności, jakimi dysponują uczniowie, a także, w przypadku niepowodzeń szkolnych swoich podopiecznych, zdiagnozować ich przyczyny i podjąć działania naprawcze; kompetencje prakseologiczne przejawiają się także w umiejętności planowania przez nauczyciela procesu doskonalenia zawodowego;
3. kompetencje wychowawczo-społeczne, polegające na umiejętnym rozpoznawaniu potrzeb uczniów i braniu ich pod uwagę w pracy dydaktyczno-wychowawczej;
4. komunikacyjne, związane z budowaniem relacji interpersonalnych, motywowaniem uczniów do nauki i zgłębiania wiedzy, umiejętnością rozwiązywania problemów wychowawczych (spory i konflikty w klasie); umiejętność odczytywania komunikatów werbalnych i niewerbalnych, stosowanie form pracy grupowej i indywidualnej z uczniem, a także

¹¹⁹ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli*, Dz.U. Nr 207, poz. 2110; E. Kozioł, E. Kobyłecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002; J. Szempruch, M. Błachnik-Gęsiarz, op.cit.

współpraca z gronem pedagogicznym i rodzicami, dostosowywanie metod i środków dydaktycznych do indywidualnych potrzeb i umiejętności uczniów; kompetencje te oznaczają także umiejętność odczytywania i reagowania na zaburzenia występujące w rozwoju uczniów;

5. kompetencje informatyczno-medialne, ukierunkowane na doskonalenie umiejętności posługiwania się sprzętem komputerowym i oprogramowaniem służącym do tworzenia tekstów, tabel, prezentacji multimedialnych i innych; oznaczają one także wykorzystanie Internetu i platformy do nauki w formie e-learningu, np. platformy Moodle do realizacji celów kształcenia zawodowego;
6. kompetencje kreatywne, bazujące na stosowaniu innowacyjnych środków i metod dydaktycznych oraz zakładające elastyczność działania w sytuacjach niestandardowych; nauczyciel wyposażony w te umiejętności powinien stymulować rozwój uczniów, wyzwać w nich zachowania twórcze i kreatywne oraz motywować ich do samodzielnego, krytycznego i nieschematycznego myślenia oraz rozwiązywania problemów;
7. kompetencje językowe, których doskonalenie przyczynia się do podnoszenia umiejętności językowych w zakresie pisania, czytania, mówienia w języku obcym, ale także zasadzające się na sprawnym i dostosowanym do możliwości percepcyjnych uczniów posługiwaniem się językiem specjalistycznym w zakresie nauczanego przedmiotu.

W kwestii rozwijania kompetencji przez nauczycieli przedmiotów zawodowych najważniejsze wydaje się opanowanie umiejętności praktycznych związanych z nauczanymi przedmiotami. Takie możliwości dają

wizyty w zakładach pracy funkcjonujących w oparciu o nowoczesne technologie, które pozwalają na uaktualnienie wiedzy teoretycznej i zapoznanie się ze strukturą, organizacją i procesami zachodzącymi w przedsiębiorstwach. Nauczyciel, który jest wyposażony w wiedzę teoretyczną, skuteczniej przekaże ją uczniom, jeśli jest ona potwierdzona doświadczeniem oraz zdolnościami praktycznymi. Ponadto korzystny z punktu widzenia podnoszenia kompetencji przez nauczycieli kształcenia zawodowego wydaje się udział w spotkaniach ze specjalistami branżowymi, których doświadczenie może okazać się cenne dla nauczycieli kształcących kadry na potrzeby różnych sektorów gospodarki¹²⁰. Dla rozwoju umiejętności praktycznych kluczowe jest podejmowanie przez dydaktyków doskonalenia zawodowego (zagadnienia te zostały omówione w rozdziale 2.2. niniejszego opracowania).

Nauczyciel kształcenia zawodowego na miarę XXI wieku powinien charakteryzować się profesjonalizmem, wysokim poziomem kompetencji dydaktyczno-wychowawczych oraz umiejętnością komunikatywnego przekazywania wiedzy i skorelowania wiadomości teoretycznych z ich praktycznym wykorzystaniem. Otwarty na zmiany, inwestujący w swój rozwój i świadomy konieczności uczenia się przez całe życie nauczyciel jest pedagogiem pożądanym i poszukiwanym przez dyrektorów szkół, a w szerszym kontekście także przez pracodawców, na potrzeby których kształci przyszłych pracowników¹²¹.

¹²⁰ *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?...*, op.cit., s. 9–14.

¹²¹ Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, *Badanie kompetencji i kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2010, s. 86–90. Wśród kompetencji poszukiwanych przez pracodawców u absolwentów kierunków budowlanych znalazła się znajomość m.in.: rozliczeń budowlanych, kosztorysowania i księgowości budowlanej, rewitalizacji budynków, produktów i materiałów budowlanych, programu CAD.

Podsumowując, nauczyciel powinien być specjalistą w swoim zawodzie, wyposażonym w zestaw kompetencji, na który składają się: kwalifikacje, wiedza, umiejętności oraz doświadczenie z zakresu nauczanego przedmiotu i związanej z nim branży, a także z branż pokrewnych.

4.4. Rekomendacje w zakresie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych

Czynniki wpływające na kształt szkolnictwa zawodowego nauczycieli determinują kierunki, jakimi ono podąża. W celu poprawy warunków kształcenia nauczycieli oraz podniesienia jakości ich kompetencji, a także efektywności procesu edukacji, należy podjąć odpowiednie działania sprzyjające dalszemu rozwojowi konkretnych obszarów lub działania mające na celu niwelowanie istniejących barier. Powinny one obejmować sferę prawną, ale także praktyczną i merytoryczną – związaną z programami nauczania, jak również zdobywaniem wiedzy w sposób praktyczny.

Zmiany należy rozpocząć od sfery prawnej – przede wszystkim przebudować Kartę Nauczyciela tak, aby promowała najbardziej aktywnych i zaangażowanych w pracę nauczycieli, którzy mieliby być zatrudniani na podstawie kontraktów. Motywacyjny system wynagradzania mobilizowałby kadrę pedagogiczną do bardziej efektywnego nauczania i inwestowania we własny rozwój¹²². Wszelkie zmiany następujące w prawie oświatowym powinny być przeprowadzane z uwzględnieniem rzeczywistej sytuacji i problemów dotyczących placówki oświatowe oraz w oparciu o opinie nauczycieli, dyrektorów i innych przedstawicieli kadry pedagogicznej. Prognozy rynku pracy i potrzeb pracodawców w zakresie wykwa-

¹²² *System kształcenia ustawicznego nauczycieli – najważniejsze wnioski z badań ISP*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

lifikowanych pracowników, a także badanie losów absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, powinny poprzedzać wszelkie reformy i działania prowadzone w systemie oświaty, zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym. Umożliwi to skuteczniejsze konstruowanie programów nauczania oraz ich lepsze dopasowanie do oczekiwań przedsiębiorców¹²³.

Zmian wymaga także system awansu zawodowego nauczycieli, który nie funkcjonuje sprawnie – zasady gromadzenia przez nauczycieli wymaganej dokumentacji nadal są bardzo uciążliwe¹²⁴. W kwestii kwalifikacji nauczycielskich należy wprowadzić dwa stopnie ich osiągnięcia. Pierwszy etap następuje po uzyskaniu tytułu naukowego, a drugi po zakończeniu stażu w placówce oświatowej. Zabieg ten podniósłby rangę stażu, w ramach którego młody człowiek wypełniałby obowiązki zbliżone do zadań swojego opiekuna¹²⁵. Jako że polski system edukacyjny jest częścią europejskiego systemu oświaty, należałoby wprowadzić w rodzimym nauczaniu obligatoryjność posiadania dyplomu ukończenia studiów magisterskich dla nauczycieli na poziomie gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym. Rozwiązanie takie obowiązuje już w niektórych państwach Unii Europejskiej¹²⁶.

Dla wielu nauczycieli odpłatność różnych form doskonalenia zawodowego jest główną przeszkodą w podnoszeniu kwalifikacji. Jedynie nieliczne formy doskonalenia są dostępne w postaci grantów. Należałoby zatem wprowadzić bezpłatne lub niedrogie doksztalcanie, aby każdy nauczyciel miał szansę wzięcia udziału w kursach, szkoleniach i warsztatach. Wymaga to zmian w systemie finansowania placówek oświatowych,

¹²³ Ibidem.

¹²⁴ Ibidem.

¹²⁵ Ibidem.

¹²⁶ Ibidem.

m.in. przekazywania większych środków dla szkół, które mogłyby decydować o ich rozdysponowaniu. Konieczna jest także zmiana podejścia nauczycieli do systemu wsparcia zawodowego, gdyż wśród wielu z nich panuje przekonanie, że o jakości warsztatu zawodowego świadczy liczba ukończonych kursów i szkoleń. Dotyczy to tych nauczycieli, którzy bardzo intensywnie zaangażowali się w swój rozwój zawodowy. Istnieje jednak grupa pedagogów, których charakteryzuje bierność w kwestiach doskonalenia zawodowego, pozostają poza systemem doskonalenia – są to głównie nauczyciele młodzi, legitymujący się niewielkim doświadczeniem zawodowym, ale także nauczyciele z wieloletnim doświadczeniem. Wspieranie tych dydaktyków jest niezwykle istotne: pierwsza grupa potrzebuje dobrego przygotowania do zawodu, a druga jest zagrożona wypaleniem zawodowym – jej warsztat pracy wymaga aktualizacji i poszerzenia o nowe treści, bazujące na nowoczesnych rozwiązaniach w zakresie programów nauczania czy technologii stosowanych w przedsiębiorstwach¹²⁷. W celu wyrównania szans w dostępie do sieci doskonalenia zawodowego należy prowadzić systematyczny monitoring w tym zakresie, by tym samym zbadać potrzeby nauczycieli i zniwelować dysproporcje w korzystaniu z różnych form podnoszenia kwalifikacji¹²⁸.

Podjęcie różnych form doskonalenia zawodowego przez nauczycieli pozwala im dostosować umiejętności i wiedzę do wymagań rynku pracy, ale wymaga też zmian w programach nauczania. Kształcenie przedmiotowe powinno być zatem w szerszym zakresie związane z na-

¹²⁷ E. Starostka, *Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy i konsekwencje dla funkcjonowania społecznego jednostki*, <http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=245> [data dostępu: 18.01.2012]; *Syndrom wypalenia zawodowego u nauczycieli*, <http://sp2siewierz.netserwer.pl/publikacje/wypalenie.htm> [data dostępu: 18.01.2012].

¹²⁸ *System kształcenia ustawicznego nauczycieli...*, op.cit.

uczaniem metodycznym oraz praktycznym, a podstawę programową należy w większym stopniu powiązać z wymaganiami egzaminacyjnymi. Egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe są jednym ze sposobów sprawdzenia przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy. Według nowych przepisów, wynikających z planowanej reformy oświatowej, łatwiejsze będzie zdobywanie wykształcenia zawodowego – nowego zawodu, a także uzupełnianie kwalifikacji. Ponadto egzaminy potwierdzające zdobycie kwalifikacji zawodowych będą przeprowadzane już w trakcie nauki – na różnych etapach, a nie dopiero po jej zakończeniu. Zdanie egzaminu z danej kwalifikacji będzie oznaczać otrzymanie przez ucznia świadectwa zdobycia tej kwalifikacji, a po zdaniu wszystkich egzaminów przewidzianych dla danego zawodu kwalifikacji – otrzymanie dyplomu¹²⁹.

Możliwość przystępowania do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe powinna być zapewniona po ukończeniu kursów związanych z kształceniem ustawicznym, po zdobyciu odpowiednich kwalifikacji na krajowym lub zagranicznym rynku pracy oraz w trakcie nauki w placówkach edukacji ponadgimnazjalnej: zasadniczej szkole zawodowej lub technikum¹³⁰.

Przygotowanie nauczycieli do pracy w placówkach kształcenia zawodowego w dużej mierze opiera się na możliwości zgłębienia wiedzy poprzez udział w praktykach szkolnych. Ich wymiar należałoby zwiększyć, tak aby studenci mieli możliwość szerokiego zapoznania się ze wszystkimi aspektami pracy zawodowej nauczyciela. Nie mogą one ograniczać się jedynie do części praktycznej i hospitacyjnej, ale swoim programem powinny obejmować wszystkie aspekty pracy szkolnej. Same

¹²⁹ Ibidem.

¹³⁰ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne*, op.cit., s. 28–29.

programy praktyk wymagają jednak udoskonalenia, gdyż nie przygotowują studentów w pełni do pracy zawodowej w placówkach oświatowych. Wiedza i umiejętności przyszłych nauczycieli, którzy pełnią także funkcję wychowawców, powinny obejmować także zagadnienia z psychologii, metodyki i pedagogiki. Wielu nauczycielom brakuje jednak umiejętności praktycznego wykorzystania tych wiadomości, co jest przydatne w radzeniu sobie z niesubordynowanym zachowaniem uczniów. Należałoby więc zwiększyć wymiar godzinowy praktyk oraz zakres obowiązków praktykantów. Kompetencje w ten sposób zdobyte zwiększają bowiem efektywność procesu nauczania¹³¹.

Poprawy wymagają także zasady współpracy placówek oświatowych z zakładami pracy. W proces ten powinny zaangażować się, obok placówek szkolnych i przedsiębiorców, także władze samorządowe i oświatowe oraz instytucje społeczne¹³².

Strategie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych zasadzają się na zdobyciu przez pedagogów odpowiednich kwalifikacji, uprawniających do nauczania w danym typie placówki oświatowej, oraz wykształceniu zestawu kompetencji umożliwiających nauczanie w wymiarze teoretycznym i praktycznym. Wymagają one jednak wielu zmian i przeobrażeń ukierunkowanych na skuteczniejsze przygotowywanie pedagogów do wykonywania zawodu.

¹³¹ *System kształcenia ustawicznego nauczycieli...*, op.cit.

¹³² *Ibidem*.

5. Analiza funkcjonujących programów doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących przyszłe kadry na potrzeby branży budowlanej

Nauczyciele kształcący na potrzeby sektora budowlanego mają możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji w toku kursów, szkoleń czy warsztatów zawodowych, które dają możliwość metodycznego, praktycznego oraz teoretycznego przygotowania do wykonywania zawodu. Ich liczba jest jednak niewystarczająca, co jest wynikiem mankamentów systemu doskonalenia zawodowego przedstawicieli tej profesji.

Nauczyciele kształcący przyszłe kadry na potrzeby branży budowlanej powinni brać udział w różnych kursach, których ukończenie przyniesie im korzyści w postaci wzbogacenia warsztatu zawodowego w takich dziedzinach jak¹³³:

1. analiza wyników egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe i wykorzystanie ich do efektywniejszej pracy z uczniami, a także opracowywanie zadań pod kątem praktycznej części wyżej wymienionych egzaminów;
2. pomiar dydaktyczny, metody oceniania uczniów i podejmowania ewaluacji własnej pracy przez nauczyciela;

¹³³ Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Zielonej Górze, <http://www.lscdn.pl/portal/pl/kursy/> [data dostępu: 19.01.2012];
http://www.odn.zgora.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=130&Itemid=117 [data dostępu: 19.01.2012].

3. edukacja zawodowa w świetle polityki edukacyjnej Unii Europejskiej – umożliwiała zdobycie wiedzy na temat prawnych czynników warunkujących nauczanie oraz metod i form kształcenia zawodowego w innych państwach, co może wzbogacić warsztat dydaktyczny nauczyciela;
4. przygotowywania lekcji w oparciu o narzędzia multimedialne oraz wykorzystanie technologii informatycznej, w tym programu *HotPotatoes* służącego do projektowania testów z przedmiotów zawodowych;
5. metodyka przedmiotów zawodowych;
6. nowe rozwiązania technologiczne w nauczaniu, m.in. tworzenie stron edukacyjnych, wykorzystywanie zasobów audio i wideo w procesie nauczania;
7. przygotowanie dydaktyków do nauczania zdalnego.

Aktywność zawodowa, przejawiająca się w ciągłym poszukiwaniu różnych form doskonalenia, zgłębianiu wiedzy związanej z nauczaniem przedmiotem oraz otwartością na nowe rozwiązania programowe i technologiczne, jest dziś niezwykle pożądana u nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zaangażowanie dydaktyków w różne formy doskonalenia zawodowego jest kluczowe w kontekście przygotowania przyszłych absolwentów do wykonywania wyuczonego zawodu oraz wyposażenia ich w zestaw kompetencji kluczowych¹³⁴.

Wszechstronne przygotowanie nauczycieli do realizowania procesu dydaktycznego wyraża się w pełnieniu funkcji specjalisty w zakresie nauczanego przedmiotu, ale także legitymowaniu się wiedzą w obszarze dziedzin pokrewnych. Istotne jest poszerzanie wiedzy poprzez korzysta-

¹³⁴ Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, op.cit.

nie z oferty ośrodków organizujących szkolenia dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Należą do nich m.in. Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Katowicach czy Lubelskie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli oferujące nauczycielom kształcącym na potrzeby sektora budowlanego udział w zespole problemowym oraz warsztaty metodyczne, których tematyka oscyluje wokół następujących tematów¹³⁵:

1. przygotowanie bazy dydaktycznej do nauczania statyki budowli,
2. realizacja planu rozwoju zawodowego,
3. aktywizujące metody nauczania,
4. nowoczesne technologie w budownictwie – ogrzewanie podłogowe,
5. komputerowe wspomaganie projektowania architektonicznego,
6. konstruowanie zadań teoretycznych i praktycznych pod kątem egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
7. realizacja planu rozwoju zawodowego.

Podsumowując, wobec niedoskonałości systemu podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez nauczycieli powinni oni korzystać z istniejących możliwości w tym zakresie. Pożądanym działaniem jest także upowszechnianie programów doskonalenia zawodowego, takich jak ten realizowany w ramach niniejszego projektu: *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Udział w nim dydaktyków szkolnych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu pozwolił na podniesienie stanu wiedzy oraz umiejętności praktycznych z zakresu branży budowlanej, nowoczesnych technologii wykorzystywanych w przedsiębiorstwach działających w tej branży. Jego

¹³⁵ www.womkat.edu.pl/download/zpz/iz.doc [data dostępu: 19.01.2012].

forma (część szkoleniowa i praktyczna), umożliwiła zapoznanie się z zagadnieniami teoretycznymi, które były następnie wykorzystywane podczas praktyki w przedsiębiorstwie. Istotne jest również stałe monitorowanie przydatności i efektywności tych programów, a w razie potrzeby modyfikowanie treści, zakresu obowiązków i zestawu kompetencji, które beneficjenci powinni wykształcić lub udoskonalić. Ewaluacja powinna uwzględniać także potrzeby edukacyjne beneficjentów oraz zastrzeżenia przez nich zgłaszane.

6. Przedstawienie informacji na temat opracowywania i wdrażania przygotowanego w ramach projektu programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcących przyszłe kadry z branży budowlanej

Strategia doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego oraz raport Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego stały się podstawą przygotowania *Programu*. Raport sporządzono w oparciu o dyskusje i analizy specjalistów, przedsiębiorców z branży budowlanej oraz przedstawicieli lokalnego samorządu podczas seminariów zorganizowanych przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.

6.1. Seminarium

W ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* Dolnośląska Szkoła Wyższa w dniach 27–28 stycznia 2011 roku zorganizowała seminarium. Jego tematyka skupiała się wokół procesu doskonalenia kompetencji i kwalifikacji nauczycieli przedmiotów

zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu edukujących na potrzeby branży budowlanej. Celem spotkania z udziałem specjalistów, przedsiębiorców budowlanych oraz reprezentantów władz samorządowych było uzgodnienie jednolitego stanowiska w stosunku do *Strategii doskonalenia zawodowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego*. Plan spotkań zakładał również przygotowanie wniosków na potrzeby raportu *Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego* oraz *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego*.

Najważniejszym założeniem realizowanego projektu, w ramach którego odbyło się seminarium oraz nastąpiło wdrożenie programu doskonalenia zawodowego, było wzmocnienie kompetencji i podniesienie poziomu kwalifikacji kadry pedagogicznej kształcącej na potrzeby sektora budowlanego, nie tylko na Dolnym Śląsku, ale w całej Polsce¹³⁶.

Uczestnicy seminarium poruszali problematykę kwalifikacji zawodowych, dostosowania ich do oczekiwań pracodawców, a także kompetencji zawodowych i pozazawodowych. Dodatkowo przedstawiono rekomendacje dla szkół, które obejmowały między innymi:

1. zwiększenie liczby godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne;
2. wdrażanie efektywnej komunikacji interpersonalnej jako istotnego modułu w kształceniu zawodowym;

¹³⁶ *Nauczyciel na praktykach – rekrutacja trwa* [w:] „Perspektywy”, marzec 2011.

3. kształtowanie w uczniach tzw. kompetencji miękkich: umiejętności pracy w grupie, szybkiego podejmowania decyzji, efektywnego uczenia się;
4. szkolenie w zakresie dodatkowych umiejętności (prawo jazdy, obsługa wózka widłowego i innych maszyn oraz urządzeń);
5. zwiększenie wymiaru godzinowego zajęć z przedsiębiorczości w kontekście funkcjonowania na rynku pracy;
6. korzystanie z pomocy doradców zawodowych w przygotowaniu uczniów do poszukiwania pracy;
7. wzmocnienie współpracy ze środowiskiem pracodawców;
8. wspieranie płynnego przechodzenia z etapu szkolnego do podejmowania zatrudnienia;
9. wykorzystanie nowoczesnych technologii w sektorze budowlanym.

Co więcej, uczestnicy seminarium zarekomendowali utworzenie nowoczesnych laboratoriów niezbędnych do podnoszenia kwalifikacji nauczycieli i umiejętności uczniów szkół zawodowych. Mając na uwadze zasadność empirycznego zdobywania wiedzy oraz uwzględniając nowoczesne technologie stosowane na budowach, konieczne staje się tworzenie sal wyposażonych w sprzęt niezbędny do właściwego przygotowania uczniów do wykonywania zawodu.

Podczas seminarium wystąpił dr Sławomir Krzychała (DSW), który wygłosił przemówienie pt. *Rolę nauczyciela – mistrza w procesie kształcenia*. Tematem wystąpienia Anny Chołodeckiej, dyrektor Centrum Kształcenia Praktycznego we Wrocławiu, były *Dobre praktyki w doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwie na przykładzie Centrum Kształcenia Praktycznego we Wrocławiu*. Magdalena

Mazik-Gorzelańczyk, prezes Fundacji kształcenia zawodowego i międzykulturowego *Faveo* omówiła znaczenie kształcenia dualnego w Niemczech. O konieczności rozwoju uczelni w dziedzinach nauk technicznych opowiadał prof. DSW dr hab. Krzysztof Kubiak. Wśród innych wystąpień znalazły się jeszcze: *Specyfika roli nauczyciela w szkolnictwie zawodowym* (dr Piotr Mikiewicz), *Tworzenie bazy kształcenia praktycznego – nowe perspektywy rozwoju* (dr inż. Janusz Kozubal), *O starych dylematach w nowej rzeczywistości. Pytanie o teoretyczność i praktyczność wiedzy nauczyciela* (prof. DSW dr hab. Mirosława Nowak-Dziemianowicz), *Nowy opis zawodu technologa robót wykończeniowych w budownictwie. Komunikat z badań* (mgr Katarzyna Druczak).

Wnioski i propozycje rozwiązań niedoskonałości systemu kształcenia przedstawione przez uczestników seminarium w dużym stopniu przyczyniły się do bardziej efektywnego wdrażania programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego. Wiedza zdobyta w toku merytorycznej dyskusji z udziałem specjalistów z branży budowlanej oraz przedstawicieli władz samorządowych i uczelni wyższych zaangażowanych w projekt była wykorzystana podczas realizacji programu. Wnioski wypracowane przez specjalistów okazały się pomocne w skutecznym zrealizowaniu założeń ujętych w planie szkolenia teoretycznego i części praktycznej. Pozwoliło to na skuteczniejsze przygotowanie nauczycieli / instruktorów do wykonywania zawodu, a co za tym idzie, także do skuteczniejszego nauczania.

6.2. Program doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach – główne założenia

Omawiany *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* składa się z pięciu rozdziałów. Dwa z nich poświęcone są realizacji projektu *Nauczyciel na praktykach*. W pierwszym rozdziale przedstawiono najważniejsze cele i zadania projektu. Wymieniono działania, które zostaną podjęte (m.in. przeprowadzenie warsztatów szkoleniowych, praktyk w zakładach pracy) i sprecyzowano grupę docelową – to z niej, w wyniku rekrutacji, zostali wyłonieni beneficjenci projektu. Rozdział drugi poświęcony jest szczegółowemu programowi praktyk skierowanemu do nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, który był realizowany w przedsiębiorstwach działających w sektorze budowlanym. Wyszczególniono obowiązki wszystkich podmiotów biorących udział w organizacji praktyk, zaprezentowano szablony dokumentów stanowiących podstawę do ich zaliczenia. W rozdziale trzecim ukazano główne problemy, z którymi boryka się edukacja zawodowa w Polsce oraz propozycje metod ich rozwiązania. Autorzy programu zasygnalizowali potrzebę wprowadzenia zmian i unowocześnienia programów nauczania (autorskie programy, kształcenie modułowe, system dualny w szkolnictwie), modernizacji szkolnych laboratoriów oraz reformy egzaminów przyznających kwalifikacje zawodowe. Czwarty rozdział skupia się na potrzebach upowszechniania szkolnictwa zawodowego i wymogu łączenia programów nauczania z wymaganiami stawianymi przez pracodawców. Wiąże się to ze zmieniającymi się trendami rynku pracy oraz koniecznością nauczania o nowoczesnych technolo-

giach stosowanych w przedsiębiorstwach. Ostatni rozdział zawiera prognozy dla branży budowlanej w najbliższej perspektywie czasowej. Dokument zamyka podsumowanie, w którym zawarto najważniejsze wnioski dotyczące kwestii poruszanych podczas realizacji projektu.

Stworzenie programu doskonalenia zostało poprzedzone szczegółowymi badaniami w kontekście potrzeb grupy docelowej, biorącej udział w projekcie.

6.3. Portal internetowy

Jednym z narzędzi upowszechniania projektu *Nauczyciel na praktykach* i realizowanego w jego ramach programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego jest strona internetowa **<http://www.nauczycielnapraktykach.pl/>**

Można na niej znaleźć m.in. informacje dotyczące celów realizowanego projektu, a także kryteriów, które należy spełnić, by stać się uczestnikiem programu doskonalenia. Są tam również zamieszczane aktualności związane z projektem oraz postępami we wdrażaniu programu doskonalenia zawodowego. Wyszczególnione zostały kolejne etapy z uwzględnieniem procesu rekrutacji uczestników, warsztatów teoretycznych, zajęć praktycznych oraz badań empirycznych, które przeprowadzone zostały po zakończeniu obu części. Projekt jest realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, któremu poświęcona jest osobna zakładka.

Na stronie internetowej można znaleźć także wzory dokumentów niezbędnych w procesie rekrutacji oraz terminarz zajęć dla uczestników,

z uwzględnieniem tematyki warsztatów. Podczas realizacji programu uczestnicy mogli zapoznać się m.in. z:

1. regulaminem praktyk wraz z aneksami,
2. wzorem karty praktyk nauczyciela / instruktora realizowanych w ramach projektu w przedsiębiorstwie budowlanym,
3. wzorem konspektu projektu zawodowego dotyczącego praktyk dla uczniów,
4. informacją dotyczącą rozliczeń kosztów podróży w ramach projektu,
5. wnioskiem o dofinansowanie kosztów podróży związanych z przejazdem własnym środkiem transportu,
6. wnioskiem o dofinansowanie kosztów podróży związanych z przejazdem publicznymi środkami transportu.

Wzory tych formularzy dostępne są na stronie upowszechniającej rezultaty projektu w zakładce „Praktyki”. W razie konieczności zasięgnięcia informacji bądź wyjaśnienia jakichkolwiek wątpliwości, uczestnicy projektu mogą także skontaktować się z biurem projektu, którego dane teleadresowe oraz godziny otwarcia są podane na stronie.

Uczestnicy programu doskonalenia zawodowego, a w tym specjaliści odpowiedzialni za przekazywanie wiedzy oraz wprowadzenie nauczycieli/instruktorów w tematykę nowoczesnych rozwiązań technologicznych w przedsiębiorstwach, mogą skorzystać z materiałów szkoleniowych dostępnych na stronie (zakładka „Materiały”), a wśród nich m.in. z:

1. *Strategii doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego,*

2. Raportu *Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego,*
3. *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego.*

Strategia doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego porusza problematykę europeizacji oświaty oraz konieczności dostosowania polskiego systemu edukacyjnego do standardów unijnych. Autorzy strategii zaprezentowali również główne zagadnienia związane z kształceniem zawodowym i ustawicznym w krajach Unii Europejskiej, a także dokumenty o charakterze międzynarodowym, wytyczające kierunki rozwoju oświaty. Zakładają one między innymi ujednoczenie zadań i celów, przed którymi stoi kształcenie, oraz przedstawiają zestaw kompetencji, umiejętności i kwalifikacji, którymi nauczyciele oraz uczniowie powinni swobodnie operować. Ponadto omówiono tu kompetencje nauczycieli oraz założenia idei *Lifelong Learning*, której realizowanie jest niezbędne w podnoszeniu stanu wiedzy i doskonaleniu zawodowym nauczycieli.

W strategii przedstawiono również efekty reformy przeprowadzonej w polskiej oświacie oraz jej skutki, a także ukazano najważniejsze problemy stojące przed rodzimym systemem edukacyjnym. Opracowanie zawiera m.in. wykaz dokumentów prawnych, które regulują kierunki przemian zachodzących w polskim systemie kształcenia.

Centralną częścią strategii jest badanie **SWOT**, które służy strategicznej analizie szkolnictwa z uwzględnieniem stron mocnych (**Strengths**) i słabych (**Weaknesses**), a także możliwości (**Opportunities**) i zagrożeń (**Threats**) związanych z edukacją w Polsce.

Wymieniony wyżej raport *Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego* przedstawia sytuację szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz wskazuje, jakie działania należy podjąć w celu naprawy niekorzystnej sytuacji panującej w oświacie. Omówiono w nim też założenia projektu *Nauczyciel na praktykach* oraz przedstawiono wnioski specjalistów uczestniczących w spotkaniu, którzy podkreślili wagę zdobywania wiedzy i umiejętności poprzez praktykę w przedsiębiorstwach. Realizacji tych postulatów służy *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego*. Jego zasadniczym celem jest podniesienie kwalifikacji i kompetencji nauczycieli kształcących przyszłych pracowników sektora budowlanego.

Z kolei program doskonalenia zawodowego wyszczególnia zadania wszystkich podmiotów biorących udział w teoretycznej i praktycznej części zajęć. Wymieniono więc obowiązki tutora, opiekuna praktyk, dyrektora przedsiębiorstwa, w którym odbywa się praktyka, koordynatora do spraw realizacji warsztatów i praktyk oraz kierownika projektu. Program uwzględnia także konieczność ewaluacji postawy praktykantów (nauczycieli/instruktorów) oraz wymienia warunki konieczne do uzyskania zaliczenia. Autorzy zaprezentowali także wykaz pożądanych kompetencji, których uczestnicy powinni nabyć w trakcie odbywania praktyk. W dalszej części opracowania skupiono się na zagadnieniach związanych z kształceniem dualnym, modułowym oraz na kwalifikacjach nowoczesnego nauczyciela. Program zamyka prognoza zatrudnienia w branży budowlanej na terenie województwa dolnośląskiego w perspektywie czasowej do 2030 roku.

7. Analiza mocnych i słabych stron „Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego” w opinii ekspertów – najważniejsze wnioski z raportu z przebiegu badań eksperckich foresight

Raport z przebiegu badań eksperckich foresight opracowano w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Zaprezentowane w opracowaniu informacje i wnioski z przebiegu badań mają posłużyć sformułowaniu działań korekcyjnych oraz rekomendacji w zakresie opracowania, wdrażania oraz realizacji programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego branży budowlanej.

7.1. Metody badawcze

Samo badanie foresight definiuje się jako patrzenie w przyszłość, które oprócz prognozowania zjawisk polega na wykorzystaniu efektów prognoz w celu zapewnienia sobie możliwości wpływu na bieg wydarzeń¹³⁷. Metoda foresight wyznacza i ocenia przyszłe potrzeby, szanse i zagrożenia związane z rozwojem gospodarczym i społecznym oraz

¹³⁷ <http://www.pentor.pl/33121.xml> [data dostępu: 16.12.2011].

opracowuje działania wyprzedzające w sferze nauki i techniki. Wyniki służą do tworzenia i realizacji polityki innowacyjnej, technicznej i naukowej oraz stanowią narzędzie kształtowania sposobu myślenia społeczeństwa na temat przyszłości¹³⁸.

Omawiany raport zawiera badania, które przeprowadzono z udziałem dwunastu ekspertów edukacyjnych, pracodawców z branży budowlanej oraz kadry zarządzającej zasadniczych szkół zawodowych. Wśród nich znalazło się czterech dyrektorów i wicedyrektorów szkół zawodowych, w których kształci się przyszłe kadry branży budowlanej, jeden pracownik centrum doskonalenia nauczycieli, jeden pracownik centrum kształcenia praktycznego, dwóch pedagogów z tytułem doktora nauk humanistycznych oraz czterech właścicieli i pracowników przedsiębiorstw budowlanych.

Badanie typu foresight zazwyczaj składa się z dyskusji panelowej, warsztatów celowych, metody Delphi, seminariów lub opracowywania scenariuszy rozwoju dziedzin¹³⁹.

Badanie delfickie to forma, której celem jest zgromadzenie informacji pozyskanych wśród wybranej grupy specjalistów z danej dziedziny. Omawiana metoda opiera się na przeprowadzeniu kilkukrotnego ankietowania ekspertów – po przeprowadzeniu pierwszej ankiety, zebraniu oraz przeanalizowaniu wyników, przygotowywana jest jej kolejna wersja – zawężona, w celu uściślenia zakresu i obszaru działania.

Zogniskowany wywiad grupowy (FGI – *focus group interview*) – fokus, to metoda badawcza o charakterze jakościowym, która bazuje na

¹³⁸ <http://www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html> [data dostępu: 16.12.2011].

¹³⁹ Badania eksperckie w zakresie opracowania, wdrażania oraz realizacji programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego branży budowlanej obejmowały wywiady ankietowe przeprowadzone metodą Delphi, w których respondenci poddali ocenie program doskonalenia zawodowego, oraz sesje fokusowe, podczas których ocenili efektywność jego wdrożenia.

dyskusji toczonej przez osoby zaproszone do udziału w niej, ukierunkowanej przez moderatora na zagadnienia dotyczące tematyki spotkania. Aby wyniki przeprowadzonego wywiadu były jak najbardziej rzetelne i wiarygodne, przygotowujący badanie muszą spełnić kilka wymogów formalnych, m.in.: grupa uczestników powinna liczyć nie więcej niż dwadzieścia osób, które nie są ze sobą spokrewnione ani nawet zaprzyjaźnione¹⁴⁰.

Celem badania Delphi oraz badania fokusowego przeprowadzonego na potrzeby projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, było poznanie opinii ekspertów na temat trafności programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów kształcących na potrzeby branży budowlanej oraz jego wdrożenia¹⁴¹.

7.2. Najważniejsze wnioski płynące z przeprowadzonego badania Delphi

Na samym początku badania metodą Delphi uczestnicy odnieśli się do programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących kadry na potrzeby branży budowlanej, który w ich

¹⁴⁰ Jest to podyktowane koniecznością zachowania obiektywizmu wśród osób biorących udział w badaniu. Uczestnicy sesji powinni być specjalistami z zakresu zagadnień, którym poświęcone są badania, oraz muszą mieć stworzoną możliwość swobodnego zabrania głosu, <http://www.pentor.pl/20739.xml> [data dostępu: 13.01.2012]; <http://www.arc.com.pl/index.php?o=articles/show/77> [data dostępu: 13.01.2012]; http://research.inquisio.pl/pl/oferta/badania_jakosciowe?gclid=CMuw2N2f-6kCFdAr3wodqjJWYg [data dostępu: 13.01.2012]; <http://www.cebris.pl/badania-fokusowe/> [data dostępu: 16.12.2011].

¹⁴¹ Zasadnicza różnica przy zastosowaniu obu form polegała na tym, że w badaniu Delphi udzielano odpowiedzi w sposób anonimowy oraz poddano ocenie program, a w badaniu fokusowym odpowiadano w sposób jawny oraz oceniono efekty jego wdrożenia.

opinii powinien zostać opisany w sposób bardziej szczegółowy. Powinno się więc dążyć do:

1. większej korelacji celów strategicznych z celami szczegółowymi, co zasadniczo wpłynie na sprawny przebieg realizowanego programu oraz na większą świadomość uczestników w kwestii realizowanych zadań i wypełnianych obowiązków;
2. uzupełnienia i doprecyzowania samej konstrukcji i założeń programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących kadry na potrzeby branży budowlanej;
3. rozróżnienia informacji i określenia treści przeznaczonych dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu edukujących na potrzeby branży budowlanej;
4. uwzględnienia wyraźnego podziału na kształcenie teoretyczne i praktyczne w podstawach programowych kształcenia zawodowego, w przypadku układu treści o strukturze przedmiotowej¹⁴².

Specjaliści wypowiedzieli się również w kwestii: zadań tutora i opiekuna praktyk w przedsiębiorstwach ze strony organizatora omawianego przedsięwzięcia, oceny nauczycieli i instruktorów podczas praktyk u pracodawców, dokumentacji projektu, uwzględnienia potrzeb rynku

¹⁴² *Kształcenie zawodowe – skrócony opis proponowanych zmian*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010, www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1112%3Aksztacenie-zawodowe-skrocony-opis-proponowanych-zmian&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80 [data dostępu: 16.12.2011].

pracy oraz zakresu wiedzy fachowej. Zdecydowana większość uczestników badania Delphi uznała, że:

1. należy doprecyzować zasady tutoring, czyli współpracy pomiędzy nauczycielem, tutorem i opiekunem praktyk, którzy wspólnie opracowują plan praktyk przy jednoczesnym określeniu wytycznych w zakresie kluczowych elementów, których nie można pominąć w praktykach;
2. tutor opiekujący się nauczycielem na praktykach powinien mieć merytoryczne przygotowanie z zakresu branży budowlanej;
3. program doskonalenia zawodowego powinien obejmować wskazówki na temat przygotowania dokumentacji przez uczestników przedsięwzięcia;
4. w ramach praktyk zaleca się zaplanowanie kontaktów z biurami projektowymi i firmami wykonującymi prace według nowoczesnych standardów;
5. w programie doskonalenia zawodowego pojęcie budownictwa powinno być potraktowane szerzej niż wznoszenie obiektów nowych – pojęcie to należy poszerzyć m.in. o przebudowy, remonty itp.;
6. w karcie praktyk warto dodać rubryki: „Nazwa zawodu”, w którym kształci nauczyciel oraz „Nazwa pracowni/działu”, w którym prowadzi zajęcia;
7. w programie doskonalenia zawodowego wśród zadań tutora nie znalazła się informacja o zagadnieniach, jakie powinien on uwzględnić w kontaktach z nauczycielem i przedsiębiorcą;
8. program doskonalenia zawodowego powinien uwzględniać potrzeby rynku pracy danego regionu oraz kompetencje kluczowe

- pracowników w danym zawodzie; przy konstrukcji treści programu praktyk należy zaś uwzględniać predyspozycje przyszłego technika, murarza, technologa robót wykończeniowych itp.;
9. dokumentację projektu należy uzupełnić o wzór kontraktu zawieranego między nauczycielem a opiekunem praktyk;
 10. cennym zabiegiem byłoby wprowadzenie do każdego etapu praktyk w przedsiębiorstwie elementu autoewaluacji, auto-refleksji, np. w postaci analizy SWOT¹⁴³;
 11. w programie doskonalenia zawodowego warto uwzględnić współpracę z przedstawicielami producentów nowoczesnej chemii budowlanej, systemów wykończenia wnętrz, narzędzi budowlanych itp.;
 12. program doskonalenia zawodowego powinien uwzględnić współpracę z przedstawicielami Cechu Rzemiosł Różnych, zwłaszcza w obszarze zawodów deficytowych, w których szkoły budowlane nie kształcą, np. sztukator;
 13. należy doprecyzować zasady i formę oceny praktykantów oraz sposób przekazywania informacji zwrotnej dla nauczyciela i instruktora.

Wskazania ankietowanych potwierdzają istotną rolę tutora znającego realia branżowe, dla którego pomocne w sprawowaniu opieki nad praktykantem może być skuteczniejsze doprecyzowanie zasad współpracy z nauczycielem i opiekunem praktyk oraz sformułowanie zagadnień, które powinny zostać uwzględnione w kontaktach z dydaktykami i przedsiębiorcą. Do dokumentacji projektu należałoby dołączyć wzór kontraktu

¹⁴³ Analiza SWOT polega na wskazaniu mocnych i słabych stron omawianego zagadnienia oraz szans i zagrożeń związanych z tym zagadnieniem.

zawieranego między nauczycielem a opiekunem praktyk, kartę projektu uzupełnioną o niezbędne dane o charakterze informacyjnym oraz wskazówki dla uczestników przedsięwzięcia, dotyczące tworzenia owej dokumentacji. Dokumenty te poprawiłyby stan wiedzy uczestników na temat zasad realizacji programu doskonalenia zawodowego oraz przyczyniłyby się do wzmocnienia współpracy uczestników z tutorami.

Efektywność przebiegu praktyk poprawi się, gdy podjęte zostaną działania zmierzające do:

1. doprecyzowania zasad i form oceny praktykantów oraz sposobu udzielania informacji zwrotnej nauczycielom i instruktorom; uczestnicy znający kryteria, według których będą oceniani, lepiej i z większym zaangażowaniem będą podchodzić do wykonywanych obowiązków;
2. odwołania się w programie do kompetencji, które muszą wykształcić absolwenci określonych specjalności sektora budowlanego, a które wynikają z oczekiwań przedsiębiorców i podstawy programowej kształcenia zawodowego¹⁴⁴;
3. jaśniejszego i bardziej przejrzystego określenia zasad ewaluacji pracy praktykantów przez tutorów; umożliwi to skuteczniejszą realizację celów programu doskonalenia zawodowego, dlatego należy je ustalić już na etapie projektowania i opracowywania projektu, w ramach którego nauczyciele podnoszą stan swoich kompetencji¹⁴⁵;
4. usprawnienia sposobu komunikacji między uczestnikami a osobami odpowiedzialnymi za organizację praktyk, by prze-

¹⁴⁴ D. Świech, *Rekomendacje z zakresu opracowywania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego*, Łódź 2012.

¹⁴⁵ Ibidem.

- pływ informacji między nimi był sprawny – wpłynie to na skuteczniejsze wypełnianie zadań przez wszystkie podmioty uczestniczące w realizacji projektu;
5. wprowadzenia elementu autorefleksji wśród uczestników praktyk na każdym ich etapie oraz uwzględnienie w ich programie współpracy z biurami projektowymi i firmami działającymi według nowoczesnych standardów; wynika to z faktu, iż znajomość nowoczesnych technologii oraz zdobywanie cennego doświadczenia poprzez współpracę z różnymi instytucjami wpływa na poszerzenie wiedzy, doświadczenia oraz umiejętności nauczycieli i instruktorów;
 6. uwzględniania realnych potrzeb rynku pracy oraz pożądanых przez przedsiębiorców kompetencji kluczowych pracowników; w opinii respondentów konieczne jest również nawiązanie kontaktu z przedstawicielami zawodów, w których szkoły budowlane nie kształcą;
 7. zróżnicowania zadań wpisujących się w realizację programów doskonalenia zawodowego¹⁴⁶;
 8. odpowiedniego przygotowania materiałów dydaktycznych wykorzystanych przez uczestników projektu; powinny one być napisane w sposób komunikatywny i dostarczone beneficjentom przed rozpoczęciem zajęć;
 9. zastosowania dużej liczby metod aktywizujących uczestników¹⁴⁷.

¹⁴⁶ B. Kowalczyk, *Rekomendacje z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego*, Łódź 2012.

¹⁴⁷ Ibidem.

7.3. Kluczowe wnioski płynące z przeprowadzonego badania fokusowego¹⁴⁸

Całe przedsięwzięcie zrealizowane przez Dolnośląską Szkołę Wyższą zostało ocenione pozytywnie przez uczestników programu, o czym świadczą wyniki końcowej ankiety ewaluacyjnej – ogólne zadowolenie nauczycieli i instruktorów z przebiegu praktyk, ich zakresu merytorycznego, pozytywna ocena pracy tutorów / opiekunów praktyk, wzrost motywacji do dalszego podnoszenia kwalifikacji i zwiększenie kluczowych umiejętności, pojawienie się nowych pomysłów i koncepcji przydatnych do wykorzystania w procesie dydaktycznym.

Eksperci również byli przekonani o sukcesie przedsięwzięcia. Świadczy o tym np. zwrócenie szczególnej uwagi na połączenie w projekcie elementów warsztatowych i praktyki, co umożliwiło zrealizowanie potrzeb edukacyjnych uczestników. Zdaniem ekspertów nauczyciele są zadowoleni z udziału w projekcie *Nauczyciel na praktykach* i wyrazili zainteresowanie, by przynajmniej raz w roku przez kilka dni uczestniczyć w praktykach realizowanych w podobny sposób w wiodących firmach z branży budowlanej. Niezwykle istotne jest także zwrócenie uwagi na problem rozbieżności między treściami poruszonymi w szkole (teorią) a rzeczywistością panującą w sektorze budownictwa. Zauważono, że nauczyciele rzadko nawiązują kontakty zawodowe z producentami nowoczesnej chemii budowlanej. Podobne zdanie w kwestii stosowania rozwiązań innowacyjnych mają też dyrektorzy szkół zawodowych. Dobrym

¹⁴⁸ Dyskusje fokusowe, w których wzięli udział ci sami eksperci, którzy uczestniczyli w badaniu ankietowym, poprzedzono zapoznaniem się respondentów z wynikami końcowej ankiety ewaluacyjnej przeprowadzonej wśród beneficjentów ostatecznych projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

rozwiązaniem w kontekście doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, zdaniem specjalistów, będzie w przyszłości zapis w podstawie programowej kształcenia zawodowego o obowiązku prowadzenia części zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach.

Na powodzenie przedsięwzięcia miał wpływ również czynnik finansowy – uznano, że praktyki w przedsiębiorstwach udało się zrealizować dlatego, że zarówno opiekun praktykanta ze strony przedsiębiorcy, jak i tutor ze strony organizatora otrzymali za swą pracę odpowiednie wynagrodzenie. Współpraca na linii nauczyciel – pracodawca może być kontynuowana po zakończeniu projektu i przynieść wymierne efekty, gdyż większość beneficjentów była zadowolona z miejsca, w którym praktyka się odbywała.

Niestety, zdaniem ekspertów, praktyki w przedsiębiorstwach jako forma doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów nie jest odpowiednia dla każdego pedagoga – u niektórych z nich niższa motywacja sprawiła, że wielu zdecydowałoby się na udział w szkoleniu czy praktykach jedynie w godzinach pracy w szkole. W opinii uczestników badania bardziej mobilni są nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu niż nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących¹⁴⁹.

¹⁴⁹ Jest to uwarunkowane m.in. faktem, że specyfika ich profesji jest bardziej powiązana z rynkiem pracy ze względu na dynamikę zmian technologicznych zachodzących w przedsiębiorstwach. Ponadto ciąży na nich duża odpowiedzialność za wyniki egzaminów zawodowych uczniów, a zatem ich umiejętności praktyczne powinny być stale doskonalone. Należy dodać także, że nauczyciele zadowoleni z tego typu przedsięwzięć mają mobilizujący wpływ na innych członków grona pedagogicznego. W opinii specjalistów najbardziej zmotywowani do podnoszenia kwalifikacji zawodowych są nauczyciele z mniejszych miejscowości i wsi, co można tłumaczyć chęcią poprawy swojej sytuacji społecznej i zawodowej; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym...*, op.cit., s. 124.

Uczestnicy badania ocenili projekt *Nauczyciel na praktykach* pozytywnie, a jedyne zastrzeżenia mieli do konieczności zrealizowania projektu zawodowego w ramach programu doskonalenia zawodowego. Opinia ta jest podyktowana faktem, iż nie sprecyzowano dokładnie zasad, jakimi mieli kierować się nauczyciele i instruktorzy przy opracowywaniu omawianego projektu.

Podsumowując, uczestnicy dyskusji fokusowych zwrócili szczególną uwagę na kompleksową konstrukcję projektu – połączenie ze sobą zagadnień teoretycznych z ich praktycznym zastosowaniem. Wszystkie przeprowadzone w tym projekcie działania wpłynęły na uczestników niezwykle motywująco – wyrazili oni chęć dalszego rozwoju zawodowego. Nauczyciele sami dostrzegli liczne rozbieżności między treściami przekazywanymi uczniom na lekcjach a ich zastosowaniem w realiach pracy w przedsiębiorstwie, zwłaszcza w zakresie rozwiązań innowacyjnych. Rekomenduje się zatem wprowadzenie obowiązkowego odbywania praktyk, które umożliwiłyby efektywniejsze przekazywanie wiedzy młodzieży szkolnej. Dodatkowo podkreślono też istotny aspekt współpracy osób kluczowych dla projektu, czyli nauczycieli, tutorów, opiekunów praktyk i pracodawców, który miał znaczący wpływ na realizację programu. Profilaktycznie zwrócono uwagę na zjawisko pasywnej postawy wśród niektórych nauczycieli – potencjalnych odbiorców projektu w przyszłości, która może wnieść dodatkowe komplikacje przy wdrażaniu rekomendacji. Podkreślono przy tym aspekt mobilności wśród nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących, nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Na koniec zalecono doprecyzowanie, na czym dokładnie miałyby polegać w przyszłości projekt zawodowy opisany w programie doskonalenia zawodowego.

Zmiany zaproponowane przez respondentów powinny posłużyć jako wskazówki dla autorów i organizatorów kolejnych programów doskonalenia zawodowego. Nie mogą one mieć sztywnej i niezminiającej się formy. Należy wprowadzać modyfikacje i proponować rozwiązania, które przyczynią się do skuteczniejszego przygotowania nauczycieli i instruktorów do wykonywania zawodu. Wiedza, umiejętności praktyczne i doświadczenie zdobyte poprzez udział w programie przyczynią się do wzbogacenia warsztatu zawodowego uczestników i korzystnie wpłyną na jakość procesu nauczania.

Zakończenie

Opracowywanie i wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach działających w branży budowlanej miało na celu bardziej efektywne przygotowanie nauczycieli kształcenia zawodowego do wykonywania ich profesji. Pozycja zawodowa nauczycieli jest w znacznym stopniu determinowana przez czynniki ekonomiczne, społeczne, prawne i wynikające z przeobrażeń w systemie oświaty i gospodarcze. Dydaktyk jako najważniejszy, obok ucznia, podmiot procesu edukacyjnego, powinien być w jak najwyższym stopniu wyposażony w zestaw kompetencji, na które składają się kwalifikacje, wiedza – zarówno teoretyczna, jak i praktyczna, a także umiejętności.

Udział w programie doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych związanych z branżą budownictwa, w opinii uczestników badania metodą Delphi oraz zogniskowanego wywiadu grupowego, przyczynił się do podniesienia stanu ich kompetencji. Część teoretyczna i praktyczna umożliwiły beneficjentom konfrontację wiedzy przekazywanej uczniom w placówce oświatowej z realiami pracy w przedsiębiorstwie. Uczestnicy projektu *Nauczyciel na praktykach*, świadomi korzyści wynikających z podnoszenia swoich kwalifikacji oraz problemów, z jakimi boryka się system edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym, będą bardziej zmotywowani do podejmowania kolejnych form doskonalenia zawodowego.

Funkcjonujące programy doskonalenia zawodowego przyczyniają się do poprawy jakości nauczania, czego przykładem jest realizowany przez Dolnośląską Szkołę Wyższą projekt – znajduje to swoje odzwierciedlenie w wynikach badań foresight i fokusowych. Programy te wymagają jednak stałego monitorowania ich efektywności i przydatności dla uczestników, co powinno się odbywać z uwzględnieniem potrzeb beneficjentów oraz opinii ekspertów edukacyjnych i innych podmiotów związanych z realizacją podobnych przedsięwzięć. Do tych ostatnich możemy zaliczyć przedsiębiorców oraz władze samorządowe, które także powinny być aktywnym podmiotem, w interesie którego leży m.in. walka z bezrobociem, skuteczniejsza dzięki odpowiedniemu przygotowaniu absolwentów do podejmowania zatrudnienia. Ewaluacja efektywności wdrażanego programu powinna być podstawą do dyskusji nad jego kolejnymi edycjami lub punktem wyjścia do opracowania innych form doskonalenia zawodowego.

Skutecznymi narzędziami upowszechniania wiedzy o tego typu inicjatywach są portale internetowe umożliwiające bieżące śledzenie postępów w realizacji przedsięwzięcia, a także będące łatwo dostępnym źródłem informacji. Innym skutecznym środkiem promocji programu doskonalenia zawodowego okazało się seminarium z udziałem ekspertów zorganizowane przez Dolnośląską Szkołę Wyższą. Podjęto na nim dyskusję dotyczącą kompetencji i kwalifikacji nauczycieli kształcących na potrzeby sektora budowlanego oraz zaproponowano obszary doskonalenia, na które kadra pedagogiczna placówek oświatowych przygotowująca uczniów do wejścia na budowlany rynek pracy powinna szczególnie zwrócić uwagę. Nauczyciel dysponujący wszechstronną wiedzą i świadomy ciągłych zmian na edukacyjnym i ekonomicznym rynku pracy le-

piej przekazać wiedzę i pomoże wykształcić uczniom umiejętności, które mogą zaowocować znalezieniem zatrudnienia.

Podsumowując, programy doskonalenia zawodowego (w tym także ten realizowany przez Dolnośląską Szkołę Wyższą) są skutecznym narzędziem uaktualniania warsztatu zawodowego nauczyciela, a zasadność ich realizacji opiera się na świadomości, że wiedzę branżową należy stale poszerzać i odnawiać, tak aby była dostosowana do potrzeb edukacyjnych uczniów, oczekiwań pracodawców oraz trendów panujących w danym czasie w gospodarce.

Bibliografia

1. *Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim. Raport końcowy*, Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa 2009.
2. K. Antończak, M. Węgrzyn, *Twój zawód, Twoja przyszłość? Raport z badania uczniów ostatnich klas szkół zawodowych 2010/2011*, Kraków 2011.
3. H. Bednarczyk, *Podstawy teoretyczne i modele systemów zarządzania w ustawicznej edukacji zawodowej*, Warszawa 2005.
4. *Biała Księga. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, Bruksela 1995.
5. P. Błędowski, Ł. Pyfel, R. Jaros, P. Krajewski, P. Sieradzki, *Rekomendacje dotyczące rozszerzania oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych na wielkopolskim rynku pracy*, Łódź 2010.
6. K. Bondyra, *Stracone zachody rzemiosła? Wnioski i rekomendacje* [w:] K. Bondyra, J. Sikora (red.), *Wielkopolskie rzemiosło między tradycją a nowoczesnością*, Poznań 2008.
7. A. Brzozowski, K. Czerwińska, *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005.
8. E. Drogosz-Zabłocka, *Współpraca szkół i przedsiębiorstw – zasady, formy i zakres współpracy* [w:] U. Jeruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2002.

9. D. Elsner, M. Taraszkiewicz, *Opiekun stażu jako refleksyjny praktyk*, Chorzów 2002.
10. K. Głód, *Stosunek pracy nauczyciela*, Gliwice 2009.
11. E. Jaroni, *Kompetencje, kwalifikacje i awans zawodowy współczesnego nauczyciela* [w:] J. Szempruch, M. Blachnik-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.
12. U. Jeruszka, *Dostosowywanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy – uwarunkowania i możliwości* [w:] U. Peruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002.
13. J. Jędrzykowski, *Prezentacje multimedialne w pracy nauczyciela*, Zielona Góra 2008.
14. M. Kabaj, *Jak unowocześnić kształcenie zawodowe w Polsce?* [w:] U. Jeruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2002.
15. M. Kaczmarek, J. Kropka, *Samokształcenie kierowane w edukacji zawodowej* [w:] „Forum Nauczycieli” 2006, nr 1.
16. M. Kletke-Milejska, *Zreformowany system edukacji i jego wpływ na kształcenie i wychowanie dzieci w publicznych szkołach podstawowych. Studium politologiczne*, Katowice 2007.
17. A. Klim-Klimaszewska, *Pedagogika przedszkolna. Nowa podstawa programowa*, Instytut Wydawniczy ERICA, Warszawa 2010.
18. T. Kłosińska, *Kompetencje medialne nauczycieli wczesnej edukacji* [w:] B. Śliwerski (red.), *Pedagogika alternatywna. Postulaty, projekty i kontynuacje*, t. 2, Kraków 2007.
19. E. Kozioł, E. Kobylecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002.

20. L. Łopacińska, K. Symela, I. Woźniak, *Raport na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego 2010*, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2010.
21. E. Matuska, K.P. Dierks, *Ponad 50 lat doświadczeń dualnego systemu kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy* [w:] T. Bernat (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, Wydawnictwo „Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego”, Szczecin 2009.
22. *Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania. Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim*, Mazowiecki zespół ds. systemowego badania potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli, Warszawa 2009.
23. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009.
24. J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Wydawnictwo Sejmowe dla Biura Analiz Sejmowych, Warszawa 2007.
25. W. Osmańska-Furmanek, M. Furmanek, *Kompetencje informatyczne nauczycieli jako element standardu przygotowania pedagogicznego* [w:] E. Koziół, E. Kobyłecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002.
26. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.
27. W. Padowicz, *Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji. Główne problemy i tendencje* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, Wydawnictwo Sejmowe Kancelarii Sejmu, Warszawa 2007.

28. J. Pielachowski, *Rozwój i awans zawodowy nauczyciela*, Poznań 2003.
29. W. Piwkowski, *Raport w sprawie kadr technicznych i wykwalifikowanych robotników dla budownictwa* [w:] „Przegląd budowlany” 2008, nr 4.
30. E. Poterewicz, E. Zajączkowska-Matejko, *Awans zawodowy nauczycieli krok po kroku* [w:] „Poradnik Oświatowy” 2010, nr 5/8.
31. W. Puślecki, *Kształtowanie wyzwalające w edukacji wczesnoszkolnej*, Kraków 1996.
32. *Raport Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca*, Kraków 2009.
33. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 grudnia 2004 roku w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz.U. 2004 Nr 260, poz. 2593; ost. zm. Dz.U. 2007 Nr 214, poz. 1580.
34. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lipca 2010 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy, Dz.U. 2010 Nr 131, poz. 885.
35. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. Nr.244, poz.1626.
36. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 maja 2005 roku w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na ekspertów wchodzących w skład komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień zawodowy, sposobu prowadzenia listy ekspertów oraz trybu wpisywania i skreślenia ekspertów z listy, Dz.U. 2005 Nr 104, poz. 873.

37. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz.U. Nr 207, poz. 2110).
38. *System kształcenia ustawicznego nauczycieli – najważniejsze wnioski z badań ISP*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
39. Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, *Badanie kompetencji i kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Warszawa 2010.
40. E. Sikora-Wiśniewska, I. Sikora-Augustynek, *Perspektywy zatrudnienia absolwentów w instytucjach i przedsiębiorstwach* [w:] I. Cirut (red.), *Absolwenci szkół zawodowych na regionalnym rynku pracy – pomiędzy teorią a praktyką. Badanie przedsiębiorstw i instytucji*, Olsztyn 2009.
41. E. Sikora-Wiśniewska, *Proces adaptacji absolwenta szkoły zawodowej w przedsiębiorstwie* [w:] I. Cirut (red.), *Absolwenci szkół zawodowych na regionalnym rynku pracy – pomiędzy teorią a praktyką. Badanie przedsiębiorstw i instytucji*, Olsztyn 2009.
42. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 roku. Kodeks Postępowania Administracyjnego, Dz.U. 1960 Nr 30, poz. 168, Dz.U. 2000 Nr 98, poz. 1071; ost. zm. Dz.U. 2010 Nr 40, poz. 230.
43. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku o Karta Nauczyciela, Dz.U. Nr 3, poz. 19.
44. *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010.
45. M. Ziach, *Jest praca – warto się uczyć* [w:] „Głos PSB” wrzesień/październik 2008.

Źródła internetowe

1. R. Czaplikowska, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli języków obcych w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych*,
<http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/29/id/636>
[data dostępu: 18.01.2012].
2. R. Gajewski, *Multimedialne obiekty wiedzy*,
<http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/14/id/267>
[data dostępu: 18.01.2012].
3. I. Lichniak, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*,
http://lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul_02.pdf
[data dostępu: 02.12.2011].
4. G. Jabłońska, *Czy zawody rzemieślnicze powrócą do łask? (część I)*,
<http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php/artykuy/599-czy-zawody-rzemielnicze-powroc-do-ask-gabriela-jaboska-cz-i>
[data dostępu: 13.01.2012].
5. M. Kęsy, *Analiza kwalifikacji indywidualnych absolwentów szkół zawodowych w świetle zapotrzebowania kompetencyjnego pracodawców na przykładzie województwa lubuskiego*,
http://www.fundacja.edu.pl/przedsiębiorczosc/_referaty/plakatowa/18.pdf [data dostępu: 17.01.2012].
6. *Kształcenie zawodowe – skrócony opis proponowanych zmian*,
www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1112%3Aksztacenie-zawodowe-skrocony-opis-proponowanych-zmian&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80 [data dostępu: 16.12.2011].

7. M. Marszałek, K. Olejniczak, *Pragmatyka zawodowa polskiego nauczyciela w porównaniu z krajami Unii Europejskiej*,
http://www.gimkonst.pl/dokumenty/dla_nauczyciela/pz.pdf
[data dostępu: 17.01.2012].
8. *Nauczyciel na praktykach – rekrutacja trwa* [w:] „Perspektywy”,
marzec 2011,
<http://www.nauczyciel-napraktykach.pl/images/Perspektywy.pdf>
[data dostępu: 13.01.2012].
9. *Osobliwości społecznej roli nauczyciela*,
http://sp12gliwice.xo.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=76:osobliwosci-spoecznej-roli-nauczyciela&catid=9:publikacje-nauczycieli&Itemid=21 [data dostępu: 17.01.2012].
10. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie gdańskim*,
http://www.pup.gda.pl/g2/big/2011_03/bbe18d6f23d803ed52a79b4e3e207f06.pdf
[data dostępu: 12.01.2012].
11. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Poznaniu w 2010 roku*,
www.pup.poznan.pl/zalacznik/id/984 [data dostępu: 12.01.2012].
12. *Rekrutacja*,
<http://www.nauczycielnapraktykach.pl/rekrutacja>
[data dostępu: 13.01.2012].
13. B. Sosna, *25% wzrost rynku drogowego w 2011 roku*,
http://www.rynekbudowlany.com/wp_951/25-wzrost-polskiego-rynku-drogowego-w-2011-r-lipiec-2011.shtml
[data dostępu: 13.01.2012].

14. B. Sosna, *Poprawa koniunktury w branży budowlanej*,
http://www.rynekbudowlany.com/wp_915/Poprawa-koniunktury-w-branzy-budowlanej-marzec-2011.shtml
[data dostępu: 13.01.2012].
15. *Stan szkolnictwa zawodowego i kierunki jego rozwoju – relacja z konferencji*,
http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=575:stan-szkolnictwa-zawodowego-i-kierunki-jego-rozwoju--relacja-z-konferencji&catid=1:artykuy-archiwalne [data dostępu: 12.01.2012].
16. E. Starostka, *Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy i konsekwencje dla funkcjonowania społecznego jednostki*,
<http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=245>
[data dostępu: 18.01.2012].
17. K. Symela, *Rozwój doskonalenia zawodowego w innowacyjnej gospodarce*,
http://innowacyjneprogramy.pl/publikacje/Innowa_art_Symela.pdf
[data dostępu: 18.01.2012].
18. *Syndrom wypalenia zawodowego u nauczycieli*,
<http://sp2siewierz.netserwer.pl/publikacje/wypalenie.htm>
[data dostępu: 18.01.2012].
19. *Szkolnictwo zawodowe w subregionie Siedlce – 8 marca 2011 r. Analiza SWOT*,
<http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/analiza%20SWOT%20SZ%20Siedlce.pdf>
[data dostępu: 18.01.2012].

20. *Tytuł honorowy profesora oświaty*,
<http://www.kuratorium.szczecin.pl/index.php/profesor-owiaty/1800-tytu-honorowy-profesora-owiaty> [data dostępu: 17.01.2012].
21. Zaproszenie do projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*,
<http://www.nauczyciel-napraktykach.pl/images/zaproszenie%202.pdf>
[data dostępu: 13.01.2012].
22. *Zasady emerytur bez względu na wiek*,
http://www.emerytury-nauczycieli.pl/emerytury_nauczycieli_bez_wzgledu_na_wiek/zasady_emerytur_bez_wzgledu_na_wiek [data dostępu: 17.01.2012].
23. J. Zdański, *Dualny system kształcenia zawodowego*,
<http://jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf>
[data dostępu: 13.01.2012].
24. A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*,
http://www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html
[data dostępu: 13.01.2012].
25. *Współpraca szkół z pracodawcami – założenia projektowanych zmian od 2012 roku*,
http://www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=169:wspopraca-szko-z-pracodawcami-zaoenia-projektowanych-zmian-od-2012-roku&catid=35:ksztacenie-zawodowe&Itemid=86 [data dostępu: 18.01.2012].
26. www.arc.com.pl/index.php?o=articles/show/77
[data dostępu: 13.01.2012].

27. www.cebris.pl/badania-fokusowe/ [data dostępu: 16.12.2011].
28. www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html
[data dostępu: 16.12.2011].
29. www.nauczycielnaprakykach.pl/ [data dostępu: 13.01.2012].
30. www.odn.zgora.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=130&Itemid=117 [data dostępu: 19.01.2012].
31. www.lscdn.pl/portal/pl/kursy/ [data dostępu: 19.01.2012].
32. www.pentor.pl/20739.xml [data dostępu: 13.01.2012].
33. www.pentor.pl/33121.xml [data dostępu: 16.12.2011].
34. http://research.inquisio.pl/pl/oferta/badania_jakosciowe?gclid=CMuw2N2f-6kCFdAr3wodqiJWYg [data dostępu: 13.01.2012].
35. www.womkat.edu.pl/files/kursy/kursy2011.zip
[data dostępu: 30.12.2011].
36. www.womkat.edu.pl/download/zpz/iz.doc
[data dostępu: 19.01.2012].