



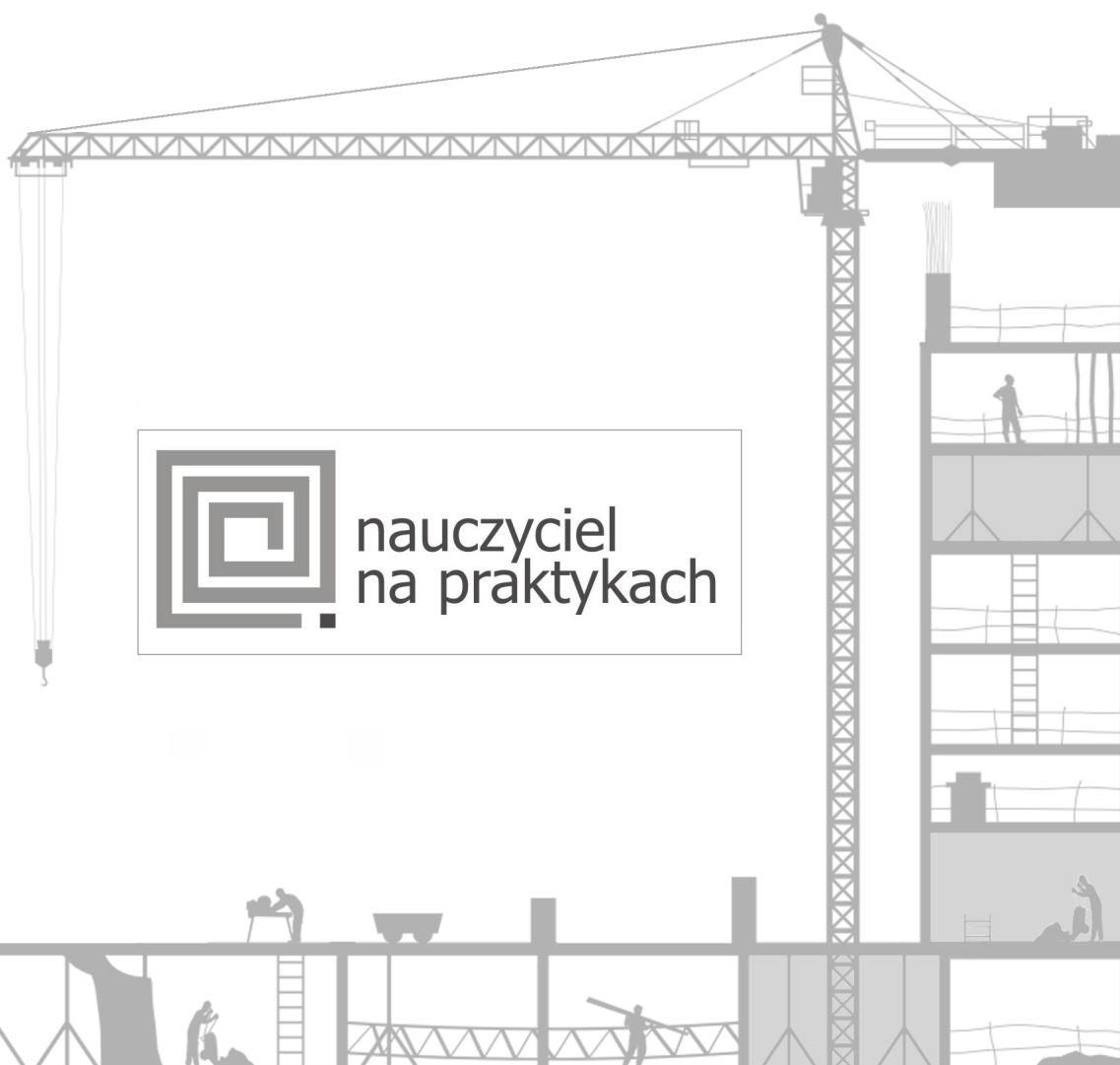
**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Strategia doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego

Dr Michał Mackiewicz, Ewa Organiściak, Paweł Rośczał, Katarzyna Skierska-Pięta, Joanna Stopolska



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Strategia doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego

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

Dr Michał Mackiewicz,  
Ewa Organiściak,  
Paweł Rończak,  
Katarzyna Skierska-Pięta,  
Joanna Stopolska

Dolnośląska Szkoła Wyższa



[www.dsw.edu.pl](http://www.dsw.edu.pl)

**Strategia opracowana  
przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych Sp. z o.o.**

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

**Strategię opracował zespół w składzie:**

dr Michał Mackiewicz  
Ewa Organiściak  
Paweł Rończak  
Katarzyna Skierska-Pięta  
Joanna Stopolska

**Korekta:**

Magdalena Torczyńska

**Skład i opracowanie graficzne:**

Kinga Dudzik



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Spis treści

Wstęp.....	7
Kształcenie zawodowe i ustawiczne w krajach Unii Europejskiej .....	10
Kształcenie zawodowe .....	10
Kształcenie ustawiczne.....	14
Kształcenie zawodowe i ustawiczne w Polsce.....	18
Kształcenie zawodowe .....	18
Kształcenie ustawiczne.....	26
Analiza SWOT szkolnictwa zawodowego w Polsce.....	31
Główne problemy szkolnictwa zawodowego .....	35
Docelowy model szkolnictwa zawodowego .....	37
Obligatoryjność doksztalcania i doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu.....	39
Tendencje w szkolnictwie zawodowym w latach 1995–2009 .....	60
Zakończenie .....	70
Bibliografia .....	75
Spis wykresów .....	84



## Wstęp

Strategia doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących kadry sektora budowlanego, została opracowana w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, który realizowany jest przez Dolnośląską Szkołę Wyższą we Wrocławiu. Projekt współfinansuje Unia Europejska ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Strategia stanowi odpowiedź na problemy nękające polskie szkolnictwo zawodowe, które obecnie w mniejszym stopniu kształci wysoko wykwalifikowanych fachowców, którzy są poszukiwani przez firmy sektora budowlanego. Skierowana jest przede wszystkim do nauczycieli szkół zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłych pracowników sektora budowlanego.

Przeprowadzona diagnoza pokazała, że polski system edukacji przestał odpowiadać na zapotrzebowanie rynku pracy, czego rezultatem jest obecna sytuacja. Okazuje się bowiem, że pomimo wysokiego wskaźnika bezrobocia, który w grudniu 2010 roku osiągnął poziom 12,3%<sup>1</sup>, pracodawcy mają duże trudności z pozyskaniem pracowników będących absolwentami szkół przygotowujących do zawodu. Przyczyny takiego stanu rzeczy należy upatrywać przede wszystkim w wysokich aspiracjach społeczeństwa, w prze-

---

<sup>1</sup> Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

konaniu którego dyplom ukończenia studiów stanowi przepustkę do nieograniczonych możliwości kariery zawodowej. Okazuje się jednak, że rzeczywistość nie przystaje do tych wyobrażeń. Sfera budżetowa nie jest bowiem w stanie zatrudnić wszystkich absolwentów szkół ogólnokształcących ani absolwentów uczelni wyższych, zwłaszcza kończących popularne, cieszące się dużym powodzeniem kierunki studiów, jak np. psychologia czy marketing i zarządzanie. Tak więc dyplom ukończenia uczelni wyższej nie gwarantuje znalezienia satysfakcjonującej, dobrze płatnej i oferującej możliwość rozwoju pracy; zdarza się, że wręcz to utrudnia bądź całkowicie uniemożliwia.

Ponieważ młodzi ludzie, którzy kończą gimnazjum, nadal chętniej wybierają szkoły proponujące ogólny profil kształcenia, stanowiące dla nich punkt wyjścia do dalszej nauki na uniwersytetach, szkolnictwo zawodowe znajduje się na marginesie ich zainteresowania. Ta tendencja, utrzymująca się na przestrzeni kilkunastu ostatnich lat, doprowadziła do powolnego zamierania i kosztownienia kształcenia zawodowego na średnim szczeblu edukacji.

W obecnym kształcie nie przystaje ono do wymagań i oczekiwań pracodawców ani do zapotrzebowania rynku pracy, co stanowi duży problem dla wciąż rozwijającej się polskiej gospodarki. Odczuwalny niedobór, a nawet brak wykwalifikowanych pracowników, zarówno umysłowych, jak i fizycznych, może w znaczący sposób przyczynić się do opóźnień w realizacji licznych projektów infrastrukturalnych, a w rezultacie zagrozić dalszemu rozwojowi cywilizacyjnemu. Dlatego też należy przedsięwziąć kroki mające na celu zmodernizowanie szkolnictwa zawodowego – zarówno jeśli chodzi o jego strukturę, jak i o kwestie związane z kształceniem przyszłych pracowników oraz z koniecznością doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Niniejsze opracowanie składa się z siedmiu rozdziałów. Pierwszy z nich poświęcony został zagadnieniu kształcenia zawodowego oraz edukacji



ustawicznej w krajach Unii Europejskiej. Zawiera on krótkie omówienie i charakterystykę europejskiego modelu przygotowywania do zawodu oraz edukacji permanentnej. Rozdział drugi natomiast zawiera zagadnienia związane z kształceniem zawodowym oraz ustawicznym w Polsce. Rozdział trzeci to analiza SWOT koncentrująca się wokół słabych i mocnych stron szkolnictwa zawodowego w Polsce, w połączeniu z możliwościami i szansami jego uzdrowienia oraz zagrożeniami i ograniczeniami, które mogą ową odbudowę utrudnić bądź spowolnić. Rozdział czwarty poświęcono głównym problemom, z jakimi na przestrzeni ostatnich lat przyszło zmagać się szkolnictwu zawodowemu oraz wynikającym z tego niedostatkom w zakresie kształcenia wykwalifikowanych pracowników. Rozdział piąty, stanowiący swego rodzaju nawiązanie do rozdziału, który go poprzedza, zawiera wskazówki dotyczące odbudowy systemu szkolnictwa zawodowego mającego na celu stworzenie takiego modelu edukacji zawodowej, który gwarantowałby kształcenie pracowników zgodnie z potrzebami rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców. W rozdziale szóstym, w całości poświęconym konieczności doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, zamieszczono szereg propozycji mających na celu pomoc nauczycielom w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości kształcenia zawodowego. Rozdział siódmy przybrał formę analizy tendencji w szkolnictwie zawodowym od 1995 do 2009 roku. Ze względu na dostępność danych dokonano następującego ujęcia zagadnienia: dane za lata 1995–2002 ilustrują tendencje związane ze spadkiem liczby nauczycieli szkół zawodowych w Polsce, a także województwie dolnośląskim, natomiast dane pochodzące z lat 2004–2009 odzwierciedlają liczbę szkół zawodowych w Polsce oraz w województwie dolnośląskim.

# Kształcenie zawodowe i ustawiczne w krajach Unii Europejskiej

## Kształcenie zawodowe

Zagadnienia dotyczące polityki edukacyjnej prowadzonej przez Unię Europejską wiążą się z procesem europeizacji oświaty, a więc zbliżeniem odmiennych systemów edukacyjnych przy jednoczesnym zachowaniu odrębności każdego z państw członkowskich Wspólnoty w tym zakresie. Europeizacja i procesy z nią związane dotyczą nie tylko oświaty, obejmują bowiem również unifikację gospodarczą, ekonomiczną oraz społeczną. Współpraca państw unijnych w tej dziedzinie dokonuje się głównie poprzez działania mające na celu wyrównanie szans edukacyjnych, poprawę jakości kształcenia, dążenie do stworzenia powszechnie uznanego i obowiązującego ideału wychowania i nowego modelu nauczyciela XXI wieku<sup>2</sup>.

Podstawą wszelkich działań w ramach systemu oświaty, prowadzonych przez organy statutowe i odpowiednie do tego instytucje Unii Europejskiej, jest Traktat z Maastricht oraz Układ Europejski. Dokumenty te wyznaczają priorytetowe cele dla działań związanych z oświatą, do których zalicza się<sup>3</sup>:

---

<sup>2</sup> I. Kość, *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji*, [www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc](http://www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc) [data dostępu: 21.01.2011], s. 446.

<sup>3</sup> Ibidem.

1. dążenie do rozwoju europejskiego systemu edukacji głównie poprzez naukę oraz upowszechnianie znajomości języków obcych państw należących do Unii Europejskiej;
2. wspieranie mobilności uczniów i nauczycieli poprzez dążenie do wzajemnego uznawania przez państwa członkowskie Wspólnoty dyplomów i certyfikatów potwierdzających kwalifikacje;
3. rozwijanie i umacnianie współpracy pomiędzy ośrodkami edukacyjnymi.

Na tle jednoczącej się (również w wymiarze edukacyjnym) Europy jednym z najważniejszych elementów oświaty są kompetencje kluczowe – wspólne dla wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej. Spośród nich najbardziej znaczące dla niniejszej strategii są kompetencje kluczowe przypisane nauczycielom kształconym i zatrudnionym w krajach unijnych. Wśród rzeczonych kompetencji wyróżnia się przede wszystkim<sup>4</sup>:

1. kompetencje związane z procesem nauczania, rozumiane jako:
  - stworzenie sprzyjających nauczaniu i uczeniu się warunków – bycie organizatorem tego procesu, czynienie ze swoich podopiecznych badaczy, tworzenie programów nauczania,
  - umiejętne włączanie w obręb procesu dydaktycznego technologii informacyjno-komunikacyjnej,
  - współpraca przy tworzeniu programów nauczania oraz współorganizowanie i organizowanie procesu nauczania, kształcenia i ewaluacji,
  - umiejętności w zakresie nieustannego poszerzania swojej wiedzy i doskonalenia kwalifikacji;

---

<sup>4</sup> M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela Unii Europejskiej*, [www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf](http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf) [data dostępu: 21.01.2011], s.16.

2. kompetencje niezbędne dla kształtowania postaw uczniowskich, w tym: umiejętności takiego kierowania rozwojem kompetencji uczniów, które pozwoli im na świadome i krytyczne przetwarzanie informacji, posługiwanie się komputerem, narzędziami cyfrowymi, korzystanie z multimediów, Internetu i stosowanie twórczych, innowacyjnych rozwiązań;
3. kompetencje związane z umiejętnością kształtowania w uczniach zdolności niezbędnych do uczenia się konkretnego przedmiotu.

Jednym z filarów polityki edukacyjnej prowadzonej przez Unię Europejską jest kształcenie zawodowe, które stanowi nadzieję i szansę na rozwiązanie problemów bezrobocia, integracji emigrantów oraz zagrożenia wykluczeniem społecznym. Państwa Europy Zachodniej, takie jak Niemcy, Francja czy Holandia, już dawno zaprzeczyły anachronicznemu i stereotypowemu postrzeganiu szkolnictwa zawodowego jako marginalnego i gorszego elementu systemu edukacji.

Zgodnie z opublikowanym przez Komisję Europejską *Wspólnym raportem w sprawie zatrudnienia* oraz raportem *Zatrudnienie na świecie 1998–1999*, kluczowe postulaty odnoszące się bezpośrednio do szkolnictwa zawodowego koncentrują się wokół<sup>5</sup>:

1. zwiększenia kompatybilności kształcenia zawodowego z wymogami gospodarki i rynku pracy;
2. stworzenia systemu zachęt skierowanych do pracodawców, które będą miały na celu nakłonienie ich do współpracy polegającej na współfinansowaniu szkoleń;
3. rozwijania systemu uznawalności dyplomów i świadectw potwierdzających kwalifikacje;

---

<sup>5</sup> R. Nowakowska-Siuta., *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*, [www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt\\_zaw\\_ue.pdf](http://www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf) [data dostępu: 21.01.2011], s. 6.

4. organizowania systemu tzw. dobrych praktyk mających na celu promowanie nowych miejsc pracy, aktywizację osób bezrobotnych, a także wdrażanie programów kształcenia dualnego.

Z racji tego, że szkolnictwo zawodowe stanowi jeden z filarów europejskiej polityki edukacyjnej, stworzono wiele programów mających na celu przyczynienie się do jego rozwoju, a także podwyższenie poziomu nauczania. Spośród licznych programów tego rodzaju wymienić należy przede wszystkim stworzony przez Komisję Europejską w roku 1994 program Leonardo da Vinci, przed którym postawiono cel wdrożenia polityki unijnej w kwestii szkolenia i kształcenia zawodowego. Jego zadaniem było również rozpowszechnianie i wspieranie idei kształcenia ustawicznego wraz z rozwojem sprawnie funkcjonującego systemu praktyk, który znacząco zwiększyłby dostęp do tego rodzaju kształcenia osobom niepełnosprawnym, trwale bezrobotnym bądź dyskryminowanym na rynku pracy oraz w dostępie do kształcenia zawodowego i ustawicznego. Ważnym, z punktu widzenia podniesienia jakości kształcenia zawodowego oraz uatrakcyjnienia jego oferty na wszystkich poziomach edukacji, jest również program Socrates, propagujący międzynarodową współpracę w zakresie wymiany doświadczeń edukacyjnych. Jako że Socrates to program zakrojony na szeroką skalę – obejmuje szereg działań w wielu aspektach edukacji – składają się nań liczne „podprogramy” koncentrujące się wokół konkretnych dziedzin związanych z edukacją (nauka języków obcych, informatyzacja szkół, wymiana kadry dydaktycznej itp.): Comenius, Erasmus, Grundtvig, Lingua, Minerva, Arion, Eurydice<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Ibidem, s. 26–27.

## Kształcenie ustawiczne

Kwestie związane ze szkolnictwem zawodowym pozostają w bezpośrednim i nierozdzielalnym związku z procesem uczenia się przez całe życie (*Life Long Learning*), zwanego również kształceniem permanentnym, edukacją ustawiczną oraz edukacją całożyciową. Znajduje to potwierdzenie i odzwierciedlenie w licznych dokumentach, programach i strategiach ogłoszonych przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej, m.in. w<sup>7</sup>:

1. *Europejskiej Strategii Integracji Społecznej*, której twórcy zwrócili szczególną uwagę na konieczność wskazania roli edukacji w połączeniu ze szkoleniami w celu przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu;
2. *Europejskiej Strategii Zatrudnienia* uwypuklającej znaczenie wszelkiego rodzaju działań na płaszczyznach edukacji, których celem jest doprowadzenie do zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia, co bezpośrednio łączy się również z rozwojem przedsiębiorczości oraz ze zwiększeniem poziomu zdolności dostosowywania się pracownika do wymogów i oczekiwań pracodawców i rynku pracy.

Początki problematyki związanej z edukacją permanentną sięgają lat 70. XX wieku. Wtedy, na XIX Sesji Generalnej UNESCO w Nairobi (1976), wyłoniło się zagadnienie kształcenia ustawicznego, które zostało zdefiniowane jako<sup>8</sup>: skierowane do osób dorosłych wszelkie działania oświatowe, tak

---

<sup>7</sup> *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, [www.pracopodkarpackie.pl/zalaczniki/79/745\\_Poziom\\_ksztalcenia.pdf](http://www.pracopodkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf) [data dostępu: 21.01.2011].

<sup>8</sup> *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2003, [www.men.gov.pl/index.php?view=article&catid=58%3Aksztaceniedoroslych&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&format=pdf&option=com\\_content&Itemid=83](http://www.men.gov.pl/index.php?view=article&catid=58%3Aksztaceniedoroslych&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&format=pdf&option=com_content&Itemid=83) [data dostępu: 24.01.2011], s. 6.

formalne, jaki i nieformalne, prowadzące do rozwijania zdolności, poszerzania wiedzy, doskonalenia kwalifikacji zawodowych, zdobywania zawodu bądź zmiany dotychczasowego, które w znaczący sposób przyczyniają się do ich ekonomicznego, społecznego i kulturalnego rozwoju.

Na przestrzeni kilku ostatnich lat Unia Europejska ogłosiła szereg dokumentów odnoszących się do kwestii związanych z edukacją permanentną:

1. raport *Edukacja: jest w niej ukryty skarb* (1996);
2. *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego* (2000);
3. *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010* (2002);
4. Deklaracja Kopenhaska (2002);
5. *Kluczowe kompetencje w uczeniu się przez całe życie – Europejskie Ramy Referencyjne* (2006).

Założenia wszystkich powyższych dokumentów sprowadzają się do skonkretyzowania celów i zadań stawianych przed kształceniem ustawicznym, które ogniskują się wokół<sup>9</sup>:

1. konieczności upowszechnienia dostępu do edukacji permanentnej oraz do Internetu;
2. obligatoryjności podjęcia działań profilaktycznych zapobiegających wystąpieniu marginalizacji społecznej osób bezrobotnych;
3. promowania aktywnych postaw obywatelskich;
4. uaktualniania programów nauczania;
5. zagwarantowania wysokiej jakości szkoleń i kształcenia;
6. dążenia do wzajemnego uznawania przez państwa Wspólnoty dyplomów, świadectw i certyfikatów potwierdzających kwalifikacje.

---

<sup>9</sup> B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, [www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt\\_Ust\\_podstawy.pdf](http://www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf) [data dostępu: 24.01.2011], s. 2.

Należy również wspomnieć, że kształceniu ustawicznemu, na mocy dokumentu *Kluczowe kompetencje w uczeniu się przez całe życie – Europejskie Ramy Referencyjne*, przypisane zostały kompetencje stanowiące kontaminację wiedzy, umiejętności oraz postaw, które wyrażają się w<sup>10</sup>:

1. sprawności w zakresie porozumiewania się w języku ojczystym oraz językach obcych;
2. konieczności legitymowania się kompetencjami matematycznymi, naukowo-technicznymi oraz informatycznymi;
3. zdolnościach uczenia się;
4. biegłości w zakresie kompetencji interpersonalnych, międzykulturowych, społecznych i obywatelskich;
5. przedsiębiorczości;
6. ekspresji kulturalnej.

Jako że kształcenie ustawiczne zostało uznane przez Unię Europejską za warunek mobilności edukacyjnej oraz zawodowej na całym jej obszarze, najważniejsze jest przede wszystkim<sup>11</sup>:

1. nadanie mu wymiaru ogólnoeuropejskiego;
2. podkreślenie przejrzystości procesu kształcenia ustawicznego, w powiązaniu z powszechnym dostępem do informacji o nim oraz sprawnie funkcjonującego poradnictwa w tym zakresie;
3. zapewnienie jak najwyższej jakości w zakresie edukacji permanentnej.

W celu zadośćuczynienia powyższym priorytetom Parlament Europejski wspólnie z Radą w grudniu 2004 roku formalnie ustanowił pięć wzorów dokumentów, zwanych Europass. Wszystkie dokumenty obowiązujące do tej chwili, dzięki którym obywatele państw unijnych mogli potwierdzić zdobyte

---

<sup>10</sup> Ibidem, s. 3.

<sup>11</sup> Ibidem, s. 9.



przez siebie kwalifikacje na terenie całej Wspólnoty, zostały scalone w jeden, który przybrał postać portfolio. Dzięki niemu obywatele państw Unii Europejskiej, wpisujący się w konieczność mobilności edukacyjnej i zawodowej, będą mieli możliwość gromadzenia nabywanych kolejno kwalifikacji. Portfolio odnosi się do pięciu podstawowych dokumentów<sup>12</sup>:

1. *Europass – CV*, na który składają się informacje dotyczące posiadanych przez obywatela aktualnych kwalifikacji i kompetencji;
2. *Europass – mobilność*, który zawiera dokumentację potwierdzającą okres uczenia się poza krajem rodzimym;
3. *Suplement Europass do dyplomu*, który odnosi się przede wszystkim do wszelkiego rodzaju osiągnięć edukacyjnych na poziomie edukacji na szczeblu wyższym;
4. *Portfolio językowe Europass*, które zawiera informacje na temat kompetencji językowych;
5. *Suplement Europass do świadectwa*, który stanowi uzupełnienie świadectwa bądź dyplomu potwierdzającego ukończenie form kształcenia zawodowego i zawiera opis kwalifikacji i kompetencji potwierdzonych na świadectwie.

Wszelkie działania podejmowane przez Unię Europejską w ramach edukacji ustawicznej wymuszone są przez trzy podstawowe czynniki<sup>13</sup>: globalizację, powstanie społeczeństwa informacyjnego oraz trwający nieprzerwanie postęp naukowo-techniczny. Podstawowy ich cel stanowi zaś stworzenie każdemu obywatelowi szansy na aktywne, pełne i efektywne uczestniczenie w społeczeństwie i gospodarce, których fundamentem jest wiedza.

---

<sup>12</sup> Ibidem, s. 9–10.

<sup>13</sup> A. Suchorab, *Cele i polityka UE a uczenie się przez całe życie*, <http://szkolenia.ngo.pl/x/464493.jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C> [data dostępu: 25.01.2011].

# Kształcenie zawodowe i ustawiczne w Polsce

## Kształcenie zawodowe

Konieczność legitymowania się wyuczonym zawodem jest o tyle ważna, że umożliwia absolwentom szkół zawodowych znalezienie satysfakcjonującej i dobrze płatnej pracy, a więc przyczynia się do zmniejszenia wskaźnika bezrobocia, które jest uznawane za chorobę współczesnej cywilizacji. Dlatego też Unia Europejska od kilku lat forsuje postulat przywrócenia szkolnictwu zawodowemu przynależnej mu rangi i odbudowania jego struktury tak, aby kształciło pracowników, którzy będą właściwie przygotowani i kreatywni.

Wszystko, co powiedziano do tej pory na temat kształcenia zawodowego w niniejszym opracowaniu, znajduje odzwierciedlenie w rozlicznych inicjatywach i dokumentach ustanawianych przez organy kompetencyjne Unii Europejskiej. Jednym z podstawowych dokumentów jest przedstawiony przez Komisję Europejską komunikat *Nowe umiejętności w nowym miejscu pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowanie*. Wynika z niego, że kwalifikacje oraz kompetencje zawodowe będą przejawiać tendencje zwykłe w porównaniu z innymi zawodami i poziomami zatrudnienia na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej.

Szkolnictwo zawodowe w Polsce od wielu lat przeżywa regres, na co złożyło się kilka przyczyn. Przełomowym momentem dla szkół zawodowych był rok 1989, który przyniósł zmianę systemu politycznego i gospodarczego. Przed tą datą do szkół zawodowych uczęszczała ogromna liczba młodych ludzi, którzy mieli świadomość tego, że nauka w takiej placówce umożliwi im, poza zdobyciem wiedzy ogólnej, również nabycie kwalifikacji zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w wielkich przedsiębiorstwach państwowych. Z chwilą nastania gospodarki rynkowej firmy państwowe zaczęły podupadać, co pociągnęło za sobą mniejsze możliwości zatrudniania absolwentów szkół zawodowych, a w rezultacie przełożyło się na drastyczny spadek liczby uczniów tych szkół i doprowadziło do konieczności zamykania placówek. Ponadto zanotowano znaczny wzrost aspiracji edukacyjnych Polaków, którzy masowo zaczęli kształcić się w technikach oraz liceach ogólnokształcących. Na domiar złego zredukowane szkolnictwo zostało pozbawione wsparcia finansowego ze strony władz lokalnych oraz państwowych. Wszystko to sprawiło, że kwestie związane z funkcjonowaniem, a także ewentualną odbudową struktury szkolnictwa zawodowego, niejako zawisły w próżni. Zarzucono bowiem wszelkie prace związane z jego modernizacją i reformą, która pozwoliłaby na przystosowanie go do potrzeb zmieniającej się gospodarki i wciąż ewoluującego rynku pracy<sup>14</sup>.

Drugą przyczyną zapaści szkolnictwa zawodowego okazała się wprowadzona w życie w 1999 roku reforma systemu oświaty, której celem stanowiło podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa. Dążono bowiem do tego, aby 80% absolwentów szkół zdobywało wykształcenie średnie po-

---

<sup>14</sup> J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16, [http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos\\_016.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf) [data dostępu: 24.01.2011], s.1.

świadczony egzaminem maturalnym. Uczniowie, którzy ukończyli szkoły zawodowe, mieli natomiast stanowić 20%<sup>15</sup>.

W wyniku rzeczony reformy systemu edukacji znaczącej modyfikacji uległa jego struktura. Wprowadzono bowiem<sup>16</sup>:

1. obejmujące sześć klas szkoły podstawowe;
2. trzyletnie gimnazja;
3. rozbudowany system szkolnictwa ponadgimnazjalnego złożony ze szkół ogólnokształcących w postaci trzyletnich liceów oraz szkół zawodowych, w obrębie których wyróżnia się:
  - zasadnicze szkoły zawodowe, w których czas kształcenia nie przekracza trzech lat, jednak nie jest krótszy niż dwa lata. Ich ukończenie pozwala na otrzymanie dyplomu będącego potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych na poziomie robotnika wykwalifikowanego. Ukończenie tego typu szkoły umożliwia kontynuowanie nauki w dwuletnim uzupełniającym liceum ogólnokształcącym bądź w trzyletnim technikum uzupełniającym. Zasadnicze szkoły zawodowe kształcą wykwalifikowanych robotników w następujących grupach zawodowych<sup>17</sup>:
    - rolnicy,
    - górnicy i robotnicy budowlani,
    - robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń,
    - robotnicy zawodów precyzyjnych oraz ceramicy,

---

<sup>15</sup> A. Kuśmierk, *Kształtowanie się potrzeb edukacyjnych i sytuacji na rynku pracy w sektorze usług wśród kobiet w województwie dolnośląskim*, [www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza3](http://www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza3) Kształtowanie się potrzeb wśród kobiet [data dostępu: 24.01.2011], s. 12.

<sup>16</sup> *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównawcze w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, [www.praca-podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745\\_Poziom\\_ksztalcenia.pdf](http://www.praca-podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf) [data dostępu: 24.01.2011], s. 12.

<sup>17</sup> *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, Warszawa 2010, [www.stat.gov.pl/cps/rde/xber/gus/PUBL\\_e\\_oswiata\\_i\\_wychowanie\\_2009-2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xber/gus/PUBL_e_oswiata_i_wychowanie_2009-2010.pdf) [data dostępu: 24.01.2011], s. 66.

- wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni,
  - robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy,
  - operatorzy i monterzy maszyn wydobywczych i przetwórczych,
  - kierowcy i operatorzy pojazdów,
  - pozostali, m.in.: pracownicy ochrony, usług osobistych, modelki, sprzedawcy.
- trzyletnie licea profilowane, które – po uprzednim przystąpieniu do egzaminu maturalnego i zdaniu go – pozwalają na uzyskanie świadectwa dojrzałości. Licea profilowane kształcą w ramach piętnastu profili<sup>18</sup>:
    - chemicznych badań środowiska,
    - ekonomiczno-administracyjnego,
    - elektronicznego,
    - elektrotechnicznego,
    - kreowania ubiorów,
    - kształtowania środowiska,
    - leśnictwa i technologii drzewnej,
    - mechanicznych technik wytwarzania,
    - mechatronicznego,
    - rolno-spożywczego,
    - socjalnego,
    - transportowo-spedycyjnego,
    - usługowo-gospodarczego,
    - zarządzanie informacją,
    - rzemiosła artystycznego i użytkowego,

---

<sup>18</sup> Ibidem, s. 77.

- średniego personelu technicznego,
- średniego personelu w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia,
- pracowników pozostałych specjalności: pracowników do spraw finansowych i handlowych, agentów biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośredników handlowych, pracowników pomocy społecznej i pracy socjalnej, średniego personelu biurowego, pracowników działalności artystycznej, rozrywki i sportu, pracowników archiwów, bibliotek i informacji naukowej.
- szkoły policealne, w których okres nauki nie przekracza dwóch i pół roku, ich ukończenie zaś stwarza możliwość – osobom posiadającym wykształcenie średnie – uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po uprzednim zdaniu egzaminu.

Reforma szkolnictwa spotkała się z ostrą krytyką ze strony przedstawicieli środowiska naukowego zajmujących się kwestiami oświaty, którzy zarzucili jej przede wszystkim<sup>19</sup>:

1. znikome powiązanie zawartych w niej założeń z realiami rynku pracy;
2. jawną sprzeczność ze standardami europejskimi, w krajach Wspólnoty bowiem na średnim szczeblu edukacji zdecydowanie przeważa system kształcenia zawodowego;
3. to, że założenia reformy nie zostały oparte na analizie możliwości młodzieży, spośród której nie każdy jest w stanie sprostać wymagom programowym kształcenia ogólnego.

---

<sup>19</sup> J. Osiecka-Chojnacka, op. cit., s. 2.

Reforma systemu edukacji nie zrealizowała stawianych przed nią celów ani nie spełniła pokładanych w niej nadziei. Pomimo że miała być odpowiedzią na zmiany zachodzące na rynku pracy, które były rezultatem transformacji gospodarczej i ustrojowej, doprowadziła do skrajnej marginalizacji szkolnictwa zawodowego.

Trzecią przyczyną zapaści szkolnictwa zawodowego jest stereotypowe postrzeganie szkół przygotowujących do zawodu. Aplikowanie do szkoły zawodowej stanowi synonim negatywnego wyboru. W polskim społeczeństwie ugruntowało się bowiem przekonanie, że do tego typu szkół uczęszczają jedynie uczniowie o niewielkich aspiracjach oraz o niskich osiągnięciach edukacyjnych. Poza tym rodzice, mający w stosunku do swoich dzieci nadmierne ambicje i aspiracje, nie zawsze tożsame z planami i ambicjami tychże dzieci, decydują o wysłaniu ich do szkoły o ogólnym profilu kształcenia. Sami uczniowie również niechętnie aplikują do szkół zawodowych, bowiem, podobnie jak rodzice, ulegają powszechnie obowiązującym stereotypom związanym z kształceniem zawodowym. W związku z tym wybierają głównie licea ogólnokształcące. Nie zdają sobie jednak w pełni sprawy z tego, że wykształcenie ogólne, a nawet uzyskanie dyplomu uczelni wyższej, nie ma, praktycznie rzecz ujmując, żadnego przełożenia na umiejętności i kwalifikacje zawodowe, a tym bardziej nie gwarantuje znalezienia satysfakcjonującej i dobrze płatnej pracy; czasem wręcz to utrudnia lub nawet uniemożliwia, zwłaszcza jeśli chodzi o absolwentów kierunków humanistycznych.

Do pogłębienia kryzysu oświaty, zwłaszcza w jej aspekcie zawodowym, przyczyniła się również wprowadzona w życie w roku 1999 reforma terytorialna kraju, w wyniku której zminimalizowana została, dominująca dotychczas, rola Ministerstwa Edukacji Narodowej. MEN większość swoich kompetencji związanych z nadzorem nad placówkami oświatowymi przekazało samorządom terytorialnym, które nie wywiązały się z nałożonego na nie

obowiązku dostosowania oferty w zakresie szkolnictwa zawodowego do zapotrzebowania lokalnego rynku pracy.

Nie bez winy, jeśli idzie o stan, w jakim znajduje się obecnie szkolnictwo zawodowe, są również władze państwowe, które zdają się nie dostrzegać problemów takich jak brak wykwalifikowanych pracowników, na których wciąż rośnie zapotrzebowanie na rynku, a których w polskich szkołach się nie kształci.

W celu zmiany takiego stanu rzeczy należy, wzorem władz pozostałych krajów członkowskich Unii Europejskiej, zacząć postrzegać nakłady na szkolnictwo zawodowe jako inwestycję w kapitał ludzki, który jest jednym z gwarantów nieprzerwanego rozwoju cywilizacyjnego i gospodarczego. Pod tym względem Polska, wraz z wieloma państwami Wspólnoty, pozostaje za krajami Europy Zachodniej. Zwróciła na to zresztą uwagę w roku 2008 Rada Europejska, podkreślając że dokonywanie inwestycji w kapitał ludzki stanowi jeden z czterech filarów *Strategii Lizbońskiej*<sup>20</sup>.

Biorąc pod uwagę wszystkie omówione powyżej problemy, należy stwierdzić, że konieczne jest podjęcie prac mających na celu wyprowadzenie szkolnictwa zawodowego z zapaści, w której znajduje się od wielu lat. Zanim jednak działania idące w tym kierunku zostaną skonkretyzowane, nabiorą realnych kształtów, a następnie będą wprowadzone w życie, warto pokusić się o zdefiniowanie pojęcia kształcenie zawodowe. Na przestrzeni lat znawcy przedmiotu próbują stworzyć uniwersalną definicję, podkreślając przy tym jej wymiar tradycyjny, holistyczny i religijny. Uogólniając, stwierdzić należy, że cele kształcenia zawodowego koncentrują się wokół pięciu podstawowych zagadnień<sup>21</sup>:

---

<sup>20</sup> *Strategia Lizbońska*, [http://eur-lex.europa.eu/pl/dossier/dossier\\_13.htm](http://eur-lex.europa.eu/pl/dossier/dossier_13.htm) [data dostępu: 28.01.2011].

<sup>21</sup> K. Kowalewski, *Kształcenie zawodowe w procesie kształcenia permanentnego*, konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/17.doc [data dostępu: 24.01.2011], s. 19–20.



1. obligatoryjności nieustannej edukacji;
2. poszerzania kręgu zainteresowań związanych z wyuczonym i wykonywanym zawodem, co prowadzi do pełnego identyfikowania się pracowników z uprawianą przez nich profesją;
3. wykształcenia uzdolnień bezpośrednio powiązanych z wykonywanym zadaniem;
4. przysposobienia do pracy poprzez funkcjonalne opracowanie form, metod i środków działania przypisanych do konkretnego zawodu oraz dyscyplin pokrewnych;
5. zdobycia i przyswojenia wiedzy ogólnej zawodowej odnoszącej się do obszarów stanowiących wspólny element dla profesji skupionych w konkretnym kierunku kształcenia zawodowego.

Głównym celem kształcenia zawodowego jest wyrobienie w uczniach umiejętności zawartych w podstawie programowej, a warunkujących opanowanie zarówno wiedzy teoretycznej, jak i praktycznej niezbędnej dla wykonywania konkretnego, wyuczonego zawodu. Jednak na tym rola szkół zawodowych się nie kończy. Do ich zadań należy również wykształcenie w przyszłych absolwentach umiejętności sprawnego i efektywnego poruszania się w realiach współczesnej gospodarki rynkowej. W związku z tym kształcenie zawodowe powinno również przygotować uczniów do<sup>22</sup>:

1. sprawnego określania swojej roli i miejsca na rynku pracy w oparciu o własne umiejętności, predyspozycje i zainteresowania;
2. prowadzenia własnej działalności gospodarczej;
3. prezentowania swoich umiejętności i kwalifikacji podczas rozmowy rekrutacyjnej;

---

<sup>22</sup> M. Sosnowska, *Całozyciowa edukacja zawodowa człowieka*, [www.profesor.pl/mat/n12/pokaz\\_material\\_tmp.php?plik=n12/n12\\_m\\_sosnowska\\_041028\\_2.php&id\\_m=13724](http://www.profesor.pl/mat/n12/pokaz_material_tmp.php?plik=n12/n12_m_sosnowska_041028_2.php&id_m=13724) [data dostępu: 25.01.2011], s. 6.

4. planowania własnych działań zawodowych, także tych związanych z podnoszeniem kwalifikacji oraz doskonaleniem warsztatu zawodowego;
5. organizowania swojego środowiska i miejsca pracy;
6. twórczego, innowacyjnego rozwiązywania problemów;
7. trafnego, a także umiejętnego analizowania zjawisk społeczno-gospodarczych.

Kształcenie zawodowe ma więc polegać nie tylko na przekazywaniu wiedzy przedmiotowej, teoretycznej oraz praktycznej, związanej z zawodem, do wykonywania którego młody człowiek jest przygotowywany. W toku pobierania nauki uczeń musi nabyć również umiejętności związane z funkcjonowaniem na rynku pracy oraz w realiach gospodarki rynkowej.

## Kształcenie ustawiczne

Kształcenie ustawiczne traktowane jest, a przynajmniej powinno być, jako forma inwestowania w kapitał ludzki. Pamiętać bowiem należy, że stanowi on jeden z kluczowych czynników warunkujących rozwój społeczeństwa, a także zwiększenie atrakcyjności potencjalnego pracownika na rynku pracy.

W Polsce wzrasta zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników posiadających konkretne umiejętności i wykształcenie zawodowe, którzy dodatkowo wciąż podnoszą swoje kwalifikacje, a więc w elastyczny sposób mogą dostosować się do potrzeb i oczekiwań pracodawców<sup>23</sup>. Konieczne jest więc nieustanne czuwanie nad sprawnym funkcjonowaniem systemu edukacji ustawicznej, rozumianej jako skorelowana z tradycyjnymi

---

<sup>23</sup> R. Nowak-Lewandowska, *Kształcenie ustawiczne jako podstawa wzrostu konkurencyjności zasobów pracy w Polsce*, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/74/12.pdf> [data dostępu: 24.01.2011], s. 144.

formami kształcenia, co umożliwi przechodzenie z jednej formy kształcenia do drugiej, na każdym szczeblu edukacji.

W Polsce, podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej, kwestie związane z kształceniem ustawicznym regulują zarówno dokumenty ogłaszane przez organy kompetencyjne Wspólnoty, jak i wszelkie strategie, ustawy i rozporządzenia powstałe na gruncie polskiego prawodawstwa. Zalicza się do nich zarówno podstawowe dokumenty i rozporządzenia regulujące kwestie związane z ustanowieniem i funkcjonowaniem systemu edukacji permanentnej, jak i dokumenty strategiczne wyznaczające kierunki rozwoju na poziomie krajowym<sup>24</sup>:

1. Ustawę z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (DzU 2004, nr 256, poz. 2572);
2. *Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004–2006. Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich – zakładający rozwój współczesnego społeczeństwa opartego na wiedzy, mający przystosować polskie społeczeństwo do funkcjonowania w realiach gospodarki globalnej i rynkowej;*
3. *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006;*
4. *Strategia Informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej – ePolska;*
5. *Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia;*
6. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU nr 99, poz. 1001);
7. *Kodeks Prawa Pracy*, w którym zawarte zostały zapisy odnoszące się do zakresu, form i potrzeb podwyższania kwalifikacji zawodowych, a także nakładające na pracodawców obowiązek ułatwiania oraz zachęcania pracowników do nieprzerwanego dosko-

---

<sup>24</sup> B. Kędziarska, op. cit., s. 5–6.

nalenia swojego warsztatu zawodowego, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim;

8. *Krajowy Program Reform na lata 2005–2008 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej*;
9. *Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*;
10. *Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013*;
11. *Projekt Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013*;
12. *Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015*.

Zadania i obowiązki związane z realizacją edukacji permanentnej spoczywają na instytucjach państwowych podległych administracji publicznej różnego szczebla. Spośród szeregu tego typu ośrodków największe znaczenie mają<sup>25</sup>:

1. Centra Kształcenia Ustawicznego;
2. Centra Kształcenia Praktycznego;
3. szkoły dla dorosłych;
4. szkoły wyższe;
5. placówki naukowe i ośrodki badawczo-rozwojowe;
6. ośrodki szkolenia, doksztalcania i doskonalenia kadr;
7. pracodawcy.

Momentem przełomowym dla polskiego systemu kształcenia ustawicznego było przyjęcie przez Radę Ministrów w roku 2003 *Strategii Kształcenia Ustawicznego do 2010 roku*, zawierającej cele edukacji całościowej prowadzące do<sup>26</sup>:

1. zwielokrotnienia dostępności tego rodzaju kształcenia, przy jednoczesnym wzięciu pod uwagę potrzeb w zakresie podwyższania

---

<sup>25</sup> Ibidem, s. 6–7.

<sup>26</sup> *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego*, s. 8–16.

kwalifikacji oraz zapotrzebowania rynku pracy, przez co rozumie się między innymi:

- zwiększenie dostępności informacji na temat edukacji permanentnej;
  - zniesienie wszelkich barier uniemożliwiających dostęp do niej;
  - rozwój nowych form edukacji permanentnej wykorzystujących najnowsze osiągnięcia w dziedzinie technologii informacyjnych (e-learning);
2. podwyższenia jakości edukacji całościowej, głównie przez:
- podnoszenie kompetencji nauczycieli;
  - uaktualnianie programów nauczania i zawartych w nich treści kształcenia, a więc dostosowywanie ich do potrzeb gospodarczych i społecznych;
  - wdrażanie innowacji w obręb procesu edukacyjnego;
  - stworzenie sprawnie działającego systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
  - stworzenie ogólnokrajowego systemu standardów kwalifikacji zawodowych jako jednego z elementów stanowiących o jakości kształcenia ustawicznego;
3. współdziałania i partnerstwa dążących do:
- zdecydowanie większego zaangażowania władz państwowych, samorządowych oraz organizacji pracodawców, co przełoży się na większe dofinansowanie edukacji permanentnej;
  - wzrostu nakładów na inwestycje w zasoby ludzkie w celu zachęcenia do podejmowania kształcenia ustawicznego szczególnie mieszkańców terenów wiejskich, charakteryzujących się wysokim wskaźnikiem bezrobocia strukturalnego, a także osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;

4. tworzenia zasobów informacyjnych kształcenia ustawicznego i rozwoju związanych z nimi usług doradczych, obejmujących przede wszystkim:

- propagowanie i promowanie edukacji ustawicznej na wszystkich etapach kształcenia;
- podjęcie działań informacyjno-promocyjnych mających na celu uświadomienie społeczeństwu korzyści wynikających z uczestniczenia w edukacji permanentnej (zwiększenie szans na znalezienie zatrudnienia w kraju i poza jego granicami).

W gestii władz państwowych i oświatowych leży stworzenie takiego systemu kształcenia ustawicznego, który z jednej strony będzie stanowił uzupełnienie kształcenia zawodowego, z drugiej zaś umożliwi osobom dorosłym podniesienie poziomu wykształcenia oraz podwyższanie kwalifikacji zawodowych połączone z doskonaleniem swojego warsztatu zawodowego.

## Analiza SWOT szkolnictwa zawodowego w Polsce

Mocne strony:	Słabe strony:
<ul style="list-style-type: none"><li>• wciąż egzekwowany obowiązek nauki do ukończenia 18. roku życia;</li><li>• notowany wysoki, wciąż wzrastający współczynnik solaryzacji;</li><li>• praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• zbyt niska liczba nauczycieli języków obcych i informatyki;</li><li>• niewystarczające skorelowanie nauki i szkolnictwa z wymogami gospodarki i rynku pracy;</li><li>• źle skonstruowane programy nauczania, zarówno w szkołach zawodowych wyższych, jak i średniego szczebla, które nie stanowią dla absolwentów pomocy w wejściu na rynek pracy;</li><li>• niepokojąco niski wskaźnik uczestnictwa społeczeństwa w kształceniu ustawicznym i kształceniu na odległość;</li><li>• brak wsparcia merytorycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych;</li><li>• brak sprawnie działającego systemu doradztwa zawodowego w gimnazjach;</li><li>• brak kształcenia wykwalifikowanych specjalistów z konkretnych dziedzin;</li><li>• niewystarczające nakłady finansowe na oświatę, w tym również szkolnictwo zawodowe.</li></ul>

Możliwości:	Ograniczenia:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• podjęcie próby wdrożenia nowych przepisów związanych z kształceniem nauczycieli;</li> <li>• modyfikowanie połączone z doskonaleniem systemu akredytacji ośrodków doskonalenia nauczycieli;</li> <li>• próba modyfikowania połączone z doskonaleniem systemu akredytacji w placówkach specjalizujących się w pozaszkolnych formach kształcenia ustawicznego;</li> <li>• uruchomienie sprawnie działającego systemu poradnictwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych;</li> <li>• współpraca z pracodawcami zarówno w kwestii praktyk zawodowych, jak i kształcenia praktycznego;</li> <li>• zachęcanie nauczycieli do tworzenia autorskich programów nauczania;</li> <li>• wdrażanie systemu kształcenia opartego na modułach</li> <li>• wdrożenie systemu kształcenia dualnego;</li> <li>• wprowadzenie odpowiednich uregulowań prawnych umożliwiających szybką reakcję systemu oświaty na pojawiające się na rynku pracy nowe zawody;</li> <li>• nakierowanie procesów edukacyjnych na osiągnięcie kwalifikacji ponadzawodowych, ogólnozawodowych, podstawowych dla konkretnego zawodu oraz specjalistycznych;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• braki w zakresie możliwości zewnętrznej oceny placówek oświatowych, poza egzaminami zewnętrznymi;</li> <li>• braki kadrowe wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu.</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• traktowanie zawodu jako układu kwalifikacji;</li> <li>• skorelowanie działań centrów kształcenia praktycznego, ustawicznego oraz ośrodków doskonalenia nauczycieli;</li> <li>• zbudowanie systemu powiązań między podstawą programową, programami nauczania, standardami kwalifikacji zawodowych i standardami egzaminacyjnymi;</li> <li>• skorelowanie rozwoju i powstawania szkół zawodowych zarówno w oparciu o kierunek rozwoju danego regionu, jak również potrzeby pracodawców;</li> <li>• edukacja poświęcona programom unijnym skierowana do szkół przygotowujących do zawodu;</li> <li>• wzbogacenie oferty szkolnictwa zawodowego dla młodzieży niepełnosprawnej;</li> <li>• możliwość kształcenia zawodowego realizowanego w formie kształcenia nieformalnego (powiązanie kształcenia formalnego z nieformalnym).</li> </ul>	
--	--

Szanse:	Zagrożenia:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• wykorzystanie dodatkowych zewnętrznych źródeł finansowania w postaci europejskich funduszy strukturalnych;</li> <li>• adaptacja na gruncie polskim Europejskiego Systemu Transferu Punktów w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECEVT) oraz Europejskich ram odniesienia na rzecz zapewnienia jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQURF);</li> <li>• mobilność zawodowa i edukacyjna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zdecydowanie zbyt mały wzrost nakładów na edukację ze strony budżetu państwa oraz władz samorządowych;</li> <li>• wysoki i wciąż wzrastający poziom bezrobocia absolwentów;</li> <li>• niewykształcony nawyk uczenia się przez całe życie;</li> <li>• deficyt w zakresie analiz i prognoz rynku pracy dotyczących zapotrzebowania absolwentów legitymujących się określonymi kwalifikacjami;</li> <li>• tworzenie przez urzędy pracy nie do końca odzwierciedlającego realia rynku pracy monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych;</li> <li>• malejąca o 25% liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych.</li> </ul>

## Główne problemy szkolnictwa zawodowego

Szkolnictwo zawodowe, do tej pory pozostające niejako na marginesie zainteresowań władz państwowych, lokalnych oraz oświatowych, od lat boryka się z szeregiem problemów.

Podobnie jak w przypadku całej oświaty, kształcenie zawodowe nie-  
domaga z powodu chronicznego braku dofinansowania.

Drugą przyczyną niedoskonałości w jego funkcjonowaniu jest ewidentne niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb i oczekiwań rynku pracy oraz potencjalnych pracodawców. Głównym problemem związanym z brakiem korelacji kształcenia z wymogami rynku pracy jest to, że uczniowie uczęszczający do szkół zawodowych nie nabywają praktycznych umiejętności w zakresie obsługiwanie najnowocześniejszych urządzeń i maszyn bądź nabywają je w stopniu zdecydowanie niewystarczającym do tego, aby spełnić wymogi pracodawców i rozpocząć pracę.

Trzecią przyczyną ułomności szkolnictwa zawodowego jest brak w zakresie nowoczesnych programów nauczania, które powinny być aktualizowane paralelnie z rozwojem nowych technologii. To również w znaczący sposób rzutuje na niską ocenę kwalifikacji absolwentów szkół zawodowych ze strony pracodawców.

Czwartym problemem, z którym boryka się szkolnictwo zawodowe, jest niska jakość kształcenia, na co zwracają uwagę również sami pracodawcy.

Dowód na to stanowią także wyniki zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Problem ten jest rezultatem:

1. braku współpracy placówek oświatowych z przedsiębiorcami;
2. niezdolności do organizowania praktycznej nauki zawodu przy wykorzystaniu najnowocześniejszych urządzeń i technologii;
3. braku objęcia nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu nowymi formami doskonalenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji;
4. braków bazy dydaktycznej w placówkach oświatowych.

Piąty problem, z którym szkolnictwu zawodowemu przyszło borykać się na przestrzeni lat, wynika z jego deprecjacji. W oczach polskiego społeczeństwa szkoła kształcąca w kierunku wykonywanego zawodu jest synonimem szkoły wybieranej wyłącznie przez młodych ludzi mających niskie aspiracje edukacyjne, zawodowe, społeczne oraz kulturalne. Wiąże się to również z brakiem sprawnie funkcjonującego systemu doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych, które mogłoby przyczynić się do zwalczania narastających wokół szkolnictwa zawodowego stereotypów związanych z pojmowaniem go jako skutku negatywnego wyboru świadczącego o marginalizacji społecznej i zawodowej.

## Docelowy model szkolnictwa zawodowego

W związku z tym, że szkolnictwo zawodowe znajduje się w głębokiej zapaści, istnieje pilna potrzeba przedsięwzięcia odpowiednich działań mających na celu radykalną zmianę prowadzącą do poprawy tego stanu rzeczy.

Pierwszym krokiem na drodze wiodącej do tego celu jest przede wszystkim zmodernizowanie programów nauczania, które będą kładły zdecydowany nacisk na rozwijanie kluczowych kompetencji ECVET, EQARF i EUROPASS<sup>27</sup> w połączeniu z umiejętnościami skorelowanymi z wiedzą teoretyczną. Ogromną rolę odgrywa w tym względzie również zaprojektowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej reforma szkolnictwa zawodowego, wpisująca się w kontekst regionalny (sprostanie wymogom rynku pracy i potrzebom gospodarki, sporządzenie i wprowadzenie w życie strategii rozwoju regionalnego, stworzenie nowej podstawy programowej) oraz europejski (strategia uczenia się przez całe życie, Europejskie Ramy Kwalifikacji, kompetencje kluczowe, mobilność). Główne cele rzeczony reformy to przede wszystkim:

1. zapewnienie powszechnego dostępu do szkolnictwa zawodowego wszystkim zainteresowanym uczniom, w tym również młodzieży niepełnosprawnej;

---

<sup>27</sup> *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, [www.spib.pl/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86](http://www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86) [data dostępu: 25.01.2011].

2. skorelowanie oferty edukacyjnej z zapotrzebowaniem wciąż zmieniającego się rynku pracy;
3. zmodernizowanie kształcenia poprzez poprawę jego jakości, co niesie ze sobą również większą zdawalność egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe absolwenta.

Zmiany, zaprojektowane przez autorów wprowadzonej w życie w 2010 roku reformy szkolnictwa zawodowego, dotyczą zwłaszcza<sup>28</sup>:

1. wyrównania szans edukacyjnych, w tym również otwarcia się na problemy uczniów niepełnosprawnych;
2. zmiany struktury i organizacji szkolnictwa zawodowego;
3. zwiększenia udziału pracodawców w kształceniu zawodowym;
4. odbudowy w zakresie programów nauczania;
5. wprowadzenia nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;
6. obligatoryjności w doksztalcaniu i doskonaleniu nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu;
7. stworzenia sprawnie i efektywnie działającego systemu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Szkolnictwo zawodowe musi stanowić sprawnie funkcjonujący system, na który składają się wszystkie wymienione powyżej elementy. Zaowocuje to wydobyciem go z zapaści, w której tkwi od wielu lat.

---

<sup>28</sup> *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, [w:] *Reforma programowa*, [www.konferencje.men.gov.pl/](http://www.konferencje.men.gov.pl/) [data dostępu: 25.01.2011].

## Obligatoryjność doksztalcania i doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu

Znamienną cechą zarówno współczesnej cywilizacji, jak i edukacji stanowiącej jeden z jej filarów, jest patrzanie na kształcenie nauczycieli jak na proces dwuetapowy. Nauczyciel jest przygotowywany do pracy w zawodzie w toku trwania studiów, po ich zakończeniu zaś zobowiązany jest do podejmowania działań mających na celu doskonalenie swoich zawodowych umiejętności oraz podwyższanie kwalifikacji. Zawód nauczyciela przedmiotów zawodowych wpisuje się w edukację permanentną. Dzieje się tak dlatego, że zdobyta podczas kształcenia akademickiego wiedza wraz z nieustannym rozwojem techniki i nauki ulega szybkiej dezaktualizacji i stwarza tym samym konieczność szybkiego nadążania nauczycieli przedmiotów zawodowych za zmianami zachodzącymi w sferze produkcji i usług. Nieustannego doskonalenia wymagają również ich umiejętności pedagogiczne, albowiem są istotnym elementem kwalifikacji nauczycieli szkoły zawodowej.

Jako że obligatoryjność w zakresie doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu bezpośrednio wiąże się z tworzoną przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych strategią doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących uczniów w sektorze budowlanym, warto bliżej przyrzeć się temu zagadnieniu.

Obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych nauczycieli pozostaje w zgodzie z dążeniem polskich władz oświatowych mającym na celu

dostosowanie polskiej edukacji do wymogów Unii Europejskiej w tym zakresie. Nie można wyobrazić sobie zakończonego powodzeniem procesu europeizacji polskiej oświaty bez sprawnie funkcjonującego systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Idea kształcenia ustawicznego ma na gruncie polskim bogatą historyczną przeszłość, sięgającą czasów Komisji Edukacji Narodowej<sup>29</sup>. To właśnie w XVIII stuleciu zrodziło się i ugruntowało przekonanie o tym, że człowiek powinien kształcić się przez całe życie, edukacja szkolna jest zaś tylko początkiem tej drogi. Zwrócono również uwagę na to, że szkoła, poza przekazywaniem wiedzy, powinna zaszczepiać w młodych ludziach motywację do ciągłej pracy nad samorozwojem i samodoskonaleniem. Z racji tego, że nauczyciele są grupą zawodową odpowiedzialną za przygotowanie młodego pokolenia do pełnego i świadomego funkcjonowania w społeczeństwie, zaszczepienie w nim chęci pracy nad sobą i nieprzerwanego doskonalenia się, na nich szczególnie spoczywa obowiązek związany z koniecznością nieustannego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

System kształcenia ustawicznego w Polsce składa się z<sup>30</sup>:

1. indywidualnego samokształcenia,
2. wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli,
3. lokalnego doradztwa programowo-metodycznego,
4. regionalnego doskonalenia nauczycieli,
5. centralnego doskonalenia nauczycieli.

Podjęcie samokształcenia o charakterze indywidualnym leży w gestii samego nauczyciela. Powinno ono zasadać się przede wszystkim na zaznajomieniu się z literaturą fachową, zarówno z zakresu pedagogiki i psychologii, jak i z zakresu wykładanego przedmiotu.

---

<sup>29</sup> A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, [www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal\\_az.html](http://www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html) [data dostępu: 26.01.2011].

<sup>30</sup> Ibidem.



Zorganizowanie wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli spoczywa na barkach dyrektora placówki oświatowej<sup>31</sup>. Zobowiązany jest on do organizowania pracy kształceniowej w ramach Rady Pedagogicznej, która sprawuje pieczę nad nauczycielami stażystami. Dyrektor szkoły powinien również kierować nauczycieli na rozmaite kursy, szkolenia oraz studia podyplomowe.

Lokalne doradztwo programowo-metodyczne<sup>32</sup> pozostaje w gestii organów prowadzących daną placówkę oświatową, a więc samorządu terytorialnego. W ramach tego typu pomocy skierowanej do nauczycieli należy zagwarantować im przede wszystkim możliwość kontaktowania się z metodykiem oraz odbywania z nim konsultacji, zaopatrywania się w niezbędne materiały metodyczne oraz informacyjne.

Odpowiedzialność za stworzenie i funkcjonowanie regionalnego systemu doskonalenia nauczycieli spoczywa na marszałku województwa<sup>33</sup>, który w tym względzie współpracuje z wojewódzkim kuratorem oświaty. Doskonalenie nauczycieli w ramach lokalnego systemu powinno być organizowane w kontekście potrzeb kadrowych regionu oraz jego planów rozwoju społeczno-gospodarczego. Doskonalenie nauczycieli odbywa się przy udziale instytucji publicznych, niepublicznych, szkół wyższych, a także placówek doskonalenia.

Z kolei odpowiedzialność za zorganizowanie i działania ośrodków doskonalenia nauczycieli na szczeblu centralnym ponosi minister edukacji narodowej<sup>34</sup>. Centralny ośrodek doskonalenia nauczycieli ma możliwość przyznawania certyfikatów akredytacyjnych placówkom specjalizującym się

---

<sup>31</sup> Ibidem.

<sup>32</sup> Ibidem.

<sup>33</sup> Ibidem.

<sup>34</sup> Ibidem.

w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych nauczycieli. Ponadto sprawuje on również kontrolę nad efektywnością form kształcenia nauczycieli.

Z racji tego, że edukacja permanentna odnosi się do każdej płaszczyzny działalności zawodowej nauczycieli, zasadza się przede wszystkim na<sup>35</sup>:

1. odnowieniu, rekonstrukcji i aktualizacji wiedzy oraz umiejętności przypisanych przedmiotowi, którego naucza;
2. rewaloryzacji i aktualizacji wiedzy i umiejętności pedagogicznych;
3. wymianie doświadczeń pedagogicznych;
4. doradztwie pedagogicznym.

Kwestie związane z przygotowaniem i doskonaleniem nauczycieli kształcenia zawodowego regulują następujące akty prawne:

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia i przygotowania do wykonywania zawodu nauczyciela (DzU 2004, nr 207, poz. 2110) ;
2. Rozporządzenie ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (DzU 2009, nr 50, poz. 400);
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (DzU 2010, nr 244, poz. 1626);
4. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (DzU 2004, nr 173, poz. 1808);
5. Karta Nauczyciela.

---

<sup>35</sup> A. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993, s. 83.

W myśl zapisów zawartych w powyższych dokumentach nauczyciel teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach musi legitymować się dyplomem<sup>36</sup>:

1. studiów pierwszego stopnia na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami (wymogiem koniecznym jest także posiadanie przygotowania pedagogicznego) lub
2. studiów pierwszego stopnia na kierunku, którego zakres określony został w standardzie kształcenia dla tego kierunku w grupie treści podstawowych i kierunkowych i obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
3. studiów wyższych na kierunku (specjalności) innym niż wymienione powyżej, przy czym jednocześnie ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

Wymagane kwalifikacje nauczycieli praktycznej nauki zawodu w zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, technikach uzupełniających, zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich posiada osoba, która<sup>37</sup>:

1. ukończyła studia pierwszego stopnia na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami (wymogiem koniecznym jest także posiadanie przygotowania pedagogicznego) lub

---

<sup>36</sup> Rozporządzenie ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli.

<sup>37</sup> Ibidem.

2. ukończyła studia pierwszego stopnia na kierunku, którego zakres określony został w standardzie kształcenia dla tego kierunku w grupie treści podstawowych i kierunkowych i obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
3. ukończyła studia wyższe na kierunku (specjalności) innym niż wymienione powyżej, przy czym jednocześnie ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne;
4. legitymuje się dyplomem ukończenia pedagogicznego studium technicznego lub
5. posiada świadectwo dojrzałości w zakresie nauczanego zawodu, przygotowanie pedagogiczne, a także przynajmniej dwuletni staż pracy w zawodzie, którego będzie nauczać lub
6. posiada tytuł mistrza w nauczonym zawodzie, a także przygotowanie pedagogiczne.

Wielokrotnie zdarza się również, że zajęcia z zakresu praktycznej nauki zawodu u pracodawcy prowadzą instruktorzy praktycznej nauki zawodu, którzy zobowiązani są do legitymowania się:

1. przynajmniej tytułem mistrza w zawodzie, którego nauczają;
2. przygotowaniem pedagogicznym obejmującym 70 godzin zajęć z psychologii, pedagogiki, metodyki nauczanego przedmiotu, a także 10 godzin praktyki metodycznej.

Praca nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego, jest zajęciem nader specyficznym. W przypadku innych specjalności praktyczna nauka zawodu może odbywać się w warunkach laboratoryjnych. W budow-

nictwie zaś takich możliwości w zasadzie nie ma, a przynajmniej są one mocno ograniczone. Uczniowie kształcący się w szkołach przygotowujących do zawodu budowlanca muszą posiadać umiejętności praktyczne związane między innymi z organizacją budowy, o co w laboratorium trudno.

Pensum dydaktyczne nauczycieli teoretycznej nauki zawodu wynosi 18 godzin tygodniowo. Taki wymiar czasu pracy pozwala pedagogom kształcącym przyszłe kadry sektora budowlanego na równoczesne łączenie teorii nauczanego przedmiotu z praktyką. Chodzi głównie o fakt, że duży odsetek nauczycieli łączy pracę w szkole z pracą zawodową w sektorze budowlanym. Mają więc możliwości zapoznawania się z najnowszymi technologiami na bieżąco, co ma wymierne skutki jeśli chodzi o przekazywaną uczniom wiedzę. Nie jest ona zdezaktualizowana, a nadąża za nowymi technologiami stosowanymi w budownictwie.

Pensum instruktorów praktycznej nauki zawodu wynosi 22 godziny tygodniowo, przy czym zajęcia odbywają się zwykle w cyklach sześciogodzinnych. W praktyce uniemożliwia to instruktorowi praktycznej nauki zawodu podejmowanie pracy w sektorze budowlanym poza murami szkoły. Z racji tego nie ma on szans na bieżące zapoznawanie się z najnowszymi osiągnięciami i zdobyczami technologicznymi wykorzystywanymi w budownictwie. Szkolnictwo zawodowe w regionie dolnośląskim boryka się z ogromnym deficytem instruktorów praktycznej nauki zawodu. Większość z nich stanowią emeryci, którzy pracę w szkole traktują jako szansę na zwiększenie swoich emerytalnych poborów. Natomiast ludzie młodzi, którzy najczęściej są absolwentami wyższych uczelni bądź techników, absolutnie nie chcą podejmować pracy w charakterze instruktora praktycznej nauki zawodu – zarówno ze względu na niski prestiż tego zajęcia, jak i ze względu na małe uposażenie. Z racji tego, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu nie

muszą legitymować się wyższym wykształceniem, ich pensje są o wiele niższe niż pensje nauczycieli przedmiotów teoretycznych.

Uczestniczenie nauczycieli przedmiotów zawodowych w szkoleniach oraz wszelkich innych formach doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji związane jest przede wszystkim z rolą pedagoga, który przekazuje wiedzę z nauczanego przez niego przedmiotu, ale również dba o całościowy intelektualny i emocjonalny rozwój uczniów, a także dokonuje ewaluacji osiągnięć ich oraz swoich własnych. Z tego powodu nauczyciele przedmiotów zawodowych powinni doskonalić swoje umiejętności poprzez uczestniczenie w szkoleniach z zakresu:

1. pomiaru dydaktycznego i oceniania,
2. wychowania, opieki i profilaktyki,
3. metodyki nauczanego przedmiotu,
4. poszerzania i aktualizowania wiedzy przedmiotowej,
5. kompetencji psychologicznych i pedagogicznych,
6. planowania pracy dydaktycznej w oparciu o nową podstawę programową,
7. motywowania uczniów do uczenia się,
8. nowoczesnych metod uczenia się i nauczania, a więc właściwego doboru metod i pomocy dydaktycznych, wdrażania w obręb procesu edukacyjnego innowacyjnych rozwiązań,
9. emisji głosu,
10. języka obcego,
11. technik informatycznych,
12. wdrażania modułowych programów kształcenia zawodowego,
13. kształcenia kluczowych kompetencji w zakresie e-learningu oraz cyfrowych narzędzi edukacyjnych.

Nie ulega wątpliwości, że jednym z warunków prawidłowego funkcjonowania szkolnictwa zawodowego, przynoszącego oczekiwane i prognozowane rezultaty, jest konieczność doskonalenia swoich umiejętności przez całe życie. Dlatego też tak istotne jest, aby nauczyciele nabyli kompetencje:<sup>38</sup>

1. dydaktyczne;
2. prakseologiczne czyli skutecznego planowania, realizowania, organizowania, kształtowania i ewaluacji procesu kształcenia;
3. komunikacyjne w formie werbalnej i niewerbalnej;
4. informacyjno-medialne, polegające na sprawnym, umiejętnym i celowym posługiwaniu się technologią informacyjną oraz wykorzystywaniu jej w procesie dydaktycznym: umiejętności pracy z prezentacjami multimedialnymi, internetem, właściwym wykorzystaniu platform edukacyjnych, w tym platformy Moodle, oraz specjalistycznego oprogramowania;
5. językowe, rozumiane jako legitymowanie się znajomością co najmniej, jednego nowożytnego języka obcego na poziomie zaawansowanym;
6. wychowawcze, społeczne i komunikacyjne, sprowadzające się do sprawności w zakresie wiedzy psychologicznej i pedagogicznej, a więc komunikowania się z uczniami, trafnego rozpoznawania ich potrzeb, rozwiązywania sytuacji problemowych, współpracy z grupą, rodzicami uczniów, innymi pedagogami, a także umiejętności radzenia sobie ze stresem.

---

<sup>38</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, [www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html) [data dostępu: 26.01.2011], s. 10, 16–20.

Niezwykle ważne jest również uzyskanie przez nauczycieli nowych kwalifikacji związanych z:

1. nauczaniem przedmiotem, mających na celu lepsze przygotowanie uczniów do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe;
2. zapoznaniem się ze skutecznymi metodami nauczania i przekazywania wiedzy oraz kształcenia modułowego;
3. indywidualizacją nauczania;
4. przepisami prawa oświatowego;
5. umiejętnością tworzenia autorskich programów nauczania;
6. tworzeniem szczegółowych programów praktyk.

Ważnym aspektem doksztalcenia nauczycieli oraz podnoszenia ich kwalifikacji jest przygotowanie ich do tworzenia autorskich programów nauczania, których napisanie jest jednym z wymogów uzyskania kolejnego stopnia na drodze awansu zawodowego. Jednak ośrodkom doskonalenia nauczycieli powinny przyświecać nie obligatoryjność stworzenia takiego programu jako warunek awansu, ale korzyści wynikające z wprowadzania i realizowania programów autorskich.

Największą ich zaletą jest to, że przeorganizowują proces dydaktyczny, bo przesuwają akcenty, dzięki czemu nauczanie przestaje być procesem autorytarnym, a staje się bardziej podmiotowe, ukierunkowane na potrzeby ucznia, co z kolei zdecydowanie sprzyja rozwojowi jego zainteresowań oraz możliwości. Ponadto autorski program nauczania ma tę zaletę, że tworzony jest pod kątem konkretnej placówki oświatowej, a więc zawarte w nim założenia dostosowane są zarówno do możliwości uczniów, jak i możliwości konkretnej szkoły w zakresie wyposażenia, jakim dysponuje.



Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Edukacji Narodowej, każdy autorski program nauczania musi<sup>39</sup>:

1. obejmować wspólną podstawę programową;
2. zawierać treści nauczania i umiejętności, które mają zostać nabyte przez uczniów w toku nauczania;
3. spełniać kryteria wynikające z założeń nowoczesnej dydaktyki;
4. pozostawać w zgodzie z celami kształcenia ogólnego oraz kształcenia w danym przedmiocie;
5. być możliwy do realizacji w odniesieniu do obecnej struktury szkolnictwa, a także konkretnej placówki oświatowej;
6. pozostawać w zgodzie z zapisami prawa oświatowego;
7. zawierać w sobie:
  - ogólną informację o programie – dane autora, adresata, ogólną koncepcję,
  - zadania szkoły wynikające z założeń programu,
  - ogólne cele oraz procedury ich osiągnięcia,
  - wymagania programowe,
  - treści,
  - programowane osiągnięcia uczniów,
  - szczegółowy rozkład materiału,
  - obudowę dydaktyczną,
  - warunki wdrożenia programu,
  - informację o ewaluacji,
  - literaturę.

W kontekście doskonalenia nauczycieli, a więc między innymi przygotowywania ich do tworzenia autorskich programów nauczania, ważnym

---

<sup>39</sup> M. Krajewska, *Konstruowanie autorskich programów nauczania*, <http://literka.pl/article/show/id/33940> [data dostępu: 27.01.2011].

zagadnieniem okazują się modułowe programy kształcenia w szkolnictwie zawodowym oraz konieczność przygotowania nauczycieli do realizowania zmodularyzowanych treści kształcenia oraz przygotowywania pakietów edukacyjnych stanowiących dydaktyczną obudowę tego rodzaju programów. Z racji tego, że reforma szkolnictwa zawodowego ma doprowadzić do skorelowania oferty kształcenia zawodowego z oczekiwaniami rynku pracy, a także zapewnić uczniom rozwój zawodowy w połączeniu z rozwojem osobistym, należy spopularyzować kształcenie modułowe. Jest ono bowiem zorientowane na edukację, w której nadrzędne ogniwo stanowi nauczyciel skupiający swoje działania wokół motywowania, wspierania i udzielania pomocy uczniom. Modułowe programy nauczania mają tę przewagę nad programami przedmiotowymi lub blokowymi, że dzięki nim możliwe jest kształtowanie zawodowych kompetencji ucznia w oparciu o zasadę transferu wiedzy i umiejętności, a także z uwzględnieniem jego indywidualnych predyspozycji oraz możliwości percepcyjnych. Struktura modułowa pozwala na zintegrowanie celów kształcenia z różnych dyscyplin oraz dziedzin wiedzy i staje się tym samym szansą na podniesienie jakości kształcenia zawodowego. Zalety modułowych programów nauczania sprowadzają się przede wszystkim do<sup>40</sup>:

1. możliwości przygotowania ucznia, a więc przyszłego pracownika, do wykonywania konkretnego zawodu, co jest możliwe przede wszystkim dzięki wykonywaniu zadań zbliżonych do tych wymaganych na określonym stanowisku pracy;
2. korelacji treści kształcenia przypisanych różnym dziedzinom;
3. wykształcenia w uczniach umiejętności związanych z konkretnym obszarem zawodowym.

---

<sup>40</sup> J. Krzyżak, *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*, [www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu\\_owe\\_programy\\_ksztal\\_cenia.pdf](http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu_owe_programy_ksztal_cenia.pdf) [data dostępu: 27.01.2011].

Program złożony jest z wyodrębnionych jednostek, zwanych modułami, które charakteryzują się<sup>41</sup>:

1. mierzalnością, pozwalającą sprawdzić, czy zawarte w module treści kształcenia mają odzwierciedlenie w konkretnych umiejętnościach i wiadomościach uczniów;
2. wymiennością, dzięki której można w sposób adekwatny do możliwości uczniów oraz oczekiwań rynku pracy dobierać i aktualizować treści kształcenia;
3. powtarzalnością, umożliwiającą użycie jednego modułu w różnych konfiguracjach i przy wykorzystaniu różnych form nauczania, zarówno w systemie szkolnym, jak i pozaszkolnym;
4. elastycznością, zapewniającą uczniom indywidualizację procesu nauczania.

Jednak aby wprowadzić system nauczania oparty na modułach, konieczne jest odpowiednie przygotowanie nauczycieli, którzy dzięki dostarczonej im wiedzy – zarówno z zakresu budowy programu, jak i metod dydaktycznych wspierających aktywność, kreatywność oraz zdolności do autoewaluacji uczniów, a także przygotowywania materiałów dydaktycznych – będą mieli możliwość kształcenia uczniów na potrzeby rynku pracy.

Ważnym zagadnieniem związanym z doksztalcaniem nauczycieli jest również przygotowanie ich do autodiagnozy, co w przypadku tak stresogenicznej i narażonej na wypalenie zawodowe profesji ma niebagatelne znaczenie. Na sporządzonej w Wielkiej Brytanii liście sześćdziesięciu zawodów obarczonych możliwością wypalenia zawodowego obok policjantów, pilotów i strażników więziennych znaleźli się nauczyciele<sup>42</sup>. Syndrom wypalenia za-

---

<sup>41</sup> P. Stasiak, *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, [podn.wodzislav.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc](http://podn.wodzislav.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc) [data dostępu: 27.01.2011], s. 2.

<sup>42</sup> M. Jankowska, *Wypalenie zawodowe*, <http://literka.pl/article/show/id/23303> [data dostępu: 27.01.2011]; por.: *Wypalenie zawodowe*, [www.pis.mswia.gov.pl/download.php?s=49&id=718](http://www.pis.mswia.gov.pl/download.php?s=49&id=718) [data dostępu: 27.01.2011].

wodowego wiąże się w przypadku nauczycieli z różnego rodzaju obciążeniami, do których zalicza się przede wszystkim<sup>43</sup>:

1. obciążenia natury fizycznej i psychospołecznej, które współwystępują w środowisku pracy;
2. następstwa obciążeń: stres, syndrom wypalenia zawodowego, zmiany zdrowotne;
3. implikacje o charakterze społecznym będące pochodną obciążeń: obniżenie jakości pracy, absencję chorobową.

Nauczyciele, w tym również nauczyciele przedmiotów zawodowych/instruktorzy praktycznej nauki zawodu, powinni brać udział w szkoleniach dotyczących radzenia sobie ze stresem, z wypaleniem zawodowym. Każdy nauczyciel musi umieć rozpoznać symptomy wypalenia zawodowego, które objawia się przede wszystkim<sup>44</sup>:

1. wyczerpaniem, zarówno emocjonalnym, psychicznym, jak i fizycznym;
2. depersonalizacją kontaktów społecznych;
3. zanikiem motywacji;
4. radykalnym zmniejszeniem satysfakcji z wykonywanej pracy, co przekłada się na zdecydowanie mniejsze zaangażowanie w jej wykonywanie, a więc pogorszenie jakości pracy.

Wypalenie zawodowe jest pochodną stresu, na stałe wpisanego w zawód nauczyciela, którego podłoże stanowią<sup>45</sup>:

1. interakcje na linii nauczyciel – uczeń;
2. struktura placówki oświatowej oraz sposób zarządzania nią;

---

<sup>43</sup> M. Śliwińska-Kowalska (red.), *Obciążenia psychofizyczne w zawodzie nauczyciela i ich wpływ na zdrowie*, [www.old.pomorskie.znp.edu.pl/nowe\\_pliki/ekspertyza.doc](http://www.old.pomorskie.znp.edu.pl/nowe_pliki/ekspertyza.doc) [data dostępu: 27. 01. 2011], s.2; por.: Z. Marten, *Stres w pracy nauczyciela*, [www.sbc.org.pl/Content/9862/marten.pdf](http://www.sbc.org.pl/Content/9862/marten.pdf) [data dostępu: 27.01.2011].

<sup>44</sup> M. Jankowska, op. cit.

<sup>45</sup> M. Śliwińska-Kowalska, op. cit., s. 4–5.

3. złe warunki pracy;
4. nieustannie zachodzące zmiany związane ze ścieżką awansu zawodowego;
5. ewaluacja pracy pedagoga;
6. deprecjacja zawodu nauczyciela powiązana z niewystarczającymi możliwościami awansu;
7. brak pewności socjalnej, związany z niskimi zarobkami.

W związku z powyższym każdy nauczyciel powinien umieć radzić sobie ze stresem oraz z syndromem wypalenia zawodowego lub, w miarę możliwości, wykazać się umiejętnością przeciwdziałania ich wystąpieniu. Z tego też względu ważne jest wyposażenie nauczycieli w narzędzia pozwalające radzić sobie w tego rodzaju sytuacjach. Chodzi przede wszystkim o wykorzystywanie siły autosugestii, rozmaitych technik relaksacyjnych (ćwiczenia oddechowe i izometryczne), a także uświadamianie nauczycielom, że niezwykle ważne jest<sup>46</sup>:

1. stworzenie hierarchii celów oraz oparta na racjonalnych przesłankach ocena własnych możliwości;
2. rozwijanie swoich pozazawodowych pasji i zainteresowań;
3. wyznaczenie wyraźnej granicy pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, dzięki czemu nie będzie możliwe przenoszenie problemów związanych z życiem zawodowym na grunt życia rodzinnego i domowego;
4. dążenie do wyeliminowania monotonii życia zawodowego, a więc urozmaicanie form i metod pracy;
5. w przypadku zaistnienia takiej potrzeby – natychmiastowe skorzystanie z fachowej pomocy psychologa lub psychoterapeuty.

---

<sup>46</sup> M. Jankowska, op. cit.

Rozważając zagadnienia związane z obligatoryjnością podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli przedmiotów zawodowych, należy wziąć pod uwagę konieczność zmodyfikowania bądź skrócenia ścieżki awansu zawodowego. Zagrożeniem dla prawidłowego funkcjonowania szkolnictwa zawodowego jest to, że trafia do niego coraz mniejsza liczba nauczycieli po kierunkach technicznych. Taki stan rzeczy spowodowany jest tym, że zawód nauczyciela jawi się młodemu absolwentowi politechniki jako wyjątkowo mało atrakcyjny, wzięwszy pod uwagę zarobki oraz perspektywę długotrwałego awansu zawodowego.

Organizując system szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy chcą podwyższać swoje kwalifikacje, należy brać pod uwagę konieczność różnicowania oferty szkoleniowej pod względem stażu pracy pedagogów. W związku z powyższym oferta szkoleń przeznaczonych dla nauczycieli najmłodszych stażem powinna obejmować zagadnienia związane z typowymi dla zawodu nauczyciela kompetencjami<sup>47</sup>:

1. dydaktycznymi;
2. społecznymi;
3. wychowawczymi;
4. kreatywnymi, tożsamymi z innowacyjnym, czyli niestandardowym działaniem;
5. komunikacyjnymi;
6. współdziałania, pojmowanymi jako efektywne działania o charakterze prospołecznym i integracyjnym.

Szkolenia przeznaczone dla nauczycieli posiadających duży staż pracy w zawodzie powinny być natomiast związane z kształceniem i podnoszeniem kompetencji informatyczno-technologicznych, oznaczających sprawne i efektywne korzystanie z nowoczesnych źródeł informacji oraz zdobyczy

---

<sup>47</sup> *Raport z diagnozy potrzeb...*, s. 45.

technologicznych. Są to zresztą umiejętności niezbędne nie tylko z punktu widzenia pedagogów, ale również z punktu widzenia każdego człowieka chcącego sprawnie funkcjonować we współczesnym społeczeństwie opartym na wiedzy i technologii.

Dla obu grup nauczycieli, zarówno doświadczonych, jak i początkujących, przeznaczone powinny być formy doskonalenia związane z kształceniem kompetencji<sup>48</sup>:

1. prakseologicznych;
2. językowych.

Jak najbardziej celowe jest również umożliwienie nauczycielom uczestniczenia w kursach dających uprawnienia egzaminatora.

Pisząc o konieczności doskonalenia zawodowego nauczycieli, należy również zwrócić uwagę na zagadnienia związane z metodami i formami wsparcia, a także sposobami tegoż doskonalenia<sup>49</sup>.

Jednym z najistotniejszych postulatów w tym względzie jest umożliwienie nauczycielom składania wizyt w najnowocześniejszych przedsiębiorstwach, zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Pozwoli im to na zapoznanie się ze zdobyczami technologicznymi, co jest niezwykle istotne z punktu widzenia nauczanego przez nich przedmiotu.

Kolejną z możliwości pozwalających na wydobycie nauczyciela na świat ze szkolnych murów są praktyki w zakładach pracy (rodzimych i zagranicznych), które odbywać powinni najmłodszy i najstarszy stażem nauczyciele przedmiotów zawodowych. Nauczyciel przed podjęciem praktyki w zakładzie pracy powinien wziąć udział w bloku zajęć wprowadzających, mających na celu przygotowanie go do wykorzystywania najnowszych technologii w sektorze budowlanym. Następnie powinny zostać wdrożone zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwie budowlanym posiadającym własne biuro projek-

---

<sup>48</sup> Ibidem.

<sup>49</sup> Ibidem, s. 24.

towe. Praktyki polegać powinny przede wszystkim na zapoznaniu się z obsługą najnowszego oprogramowania komputerowego wykorzystywanego w przemyśle budowlanym. Niezwykle ważne jest również zapoznanie nauczycieli z funkcjonowaniem całego przedsiębiorstwa, przez co rozumie się zarówno obserwowanie robót budowlanych bądź wykończeniowych, jak i rozmowę z pracownikami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie. Najkorzystniejszą formą praktyk dla nauczycieli są te, które może odbyć w przedsiębiorstwie razem z uczniami.

Jak najbardziej wskazane jest również podejmowanie współpracy z innymi szkołami, tak w kraju, jak i poza nim. To zagadnienie wiąże się z mobilnością zawodową, wpisaną w profesjonalizm zawodowy nauczyciela.

Pożądaną jest umożliwienie nauczycielom uczestniczenia w cyklicznie organizowanych konferencjach naukowych o charakterze przedmiotowo-metodycznym, co pozwoli na wzajemną wymianę doświadczeń. Tego rodzaju forum wymiany doświadczeń stanowić mogą również cyklicznie organizowane spotkania branżowe nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Niezwykle ważne w doksztalcaniu i podwyższaniu kwalifikacji zawodowych nauczycieli jest podjęcie współpracy z instytucjami, które będą stanowić pomoc i wsparcie dla konkretnej branży.

Niezbędne jest również przeprowadzenie szkoleń stanowiskowych oraz szkoleń pod okiem nauczycieli praktycznej nauki zawodu z ramienia lokalnych centrów kształcenia praktycznego.

Czynnikiem niejako spajającym poszczególne propozycje związane z doksztalcaniem i doszkalaniami nauczycieli przedmiotów zawodowych, a także stanowiącym o powodzeniu tego rodzaju przedsięwzięć, jest wyposażenie pedagogów we wszelkie niezbędne pomoce metodyczno-dydaktyczne, takie jak: pakiety edukacyjne, poradniki, programy.



Jednak samo organizowanie szkoleń oraz umożliwienie nauczycielom uczestniczenia w nich jest jedynie pierwszym krokiem na drodze do sukcesu, rozumianego jako efektywne podwyższanie kompetencji i kwalifikacji zawodowych nauczycieli. Ważne jest bowiem udzielanie pedagogom, którzy chcą doskonalić swój warsztat zawodowy, wsparcia przez dyrektorów ich macierzystej placówki oświatowej, pedagoga szkolnego, opiekuna zespołu przedmiotowego oraz przedstawicieli zewnętrznego nadzoru pedagogicznego, ośrodki doskonalenia zawodowego, a także pracodawców. Każdej z wymienionych osób i instytucji przypisane zostały konkretne zadania i obowiązki, które mają na celu wsparcie nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu. W związku z tym na barkach szkoły spoczywają obowiązki związane z<sup>50</sup>:

1. dotowaniem i ekwipowaniem pracowni w niezbędne pomoce dydaktyczne, multimedia, poradniki i książki;
2. zaznajamianiem nauczycieli z przepisami prawa oświatowego;
3. organizowaniem szkoleń oraz umożliwieniem nauczycielom uczestniczenia w nich oraz w innych formach doskonalenia;
4. finansowaniem podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Z kolei pedagog szkolny powinien służyć nauczycielowi pomocą w zakresie doradztwa zawodowego oraz sposobów radzenia sobie z trudnościami wychowawczymi.

Zadania w zakresie pomocy udzielanej nauczycielowi, który chce podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, przypisane opiekunowi zespołu przedmiotowego, koncentrują się przede wszystkim wokół<sup>51</sup>:

1. harmonizowania procesu dydaktycznego w jego formie teoretycznej i praktycznej;
2. integracji międzyprzedmiotowej;

---

<sup>50</sup> Ibidem, s. 25.

<sup>51</sup> Ibidem.

3. przekazywania niezbędnych wskazówek o charakterze dydaktycznym oraz merytorycznym.

Określoną rolę w procesie doksztalcania nauczycieli odgrywać muszą również instytucje zewnętrzne względem placówki oświatowej, w której zatrudniony jest nauczyciel. W tym wypadku szczególną rolę przypadać powinna doradcy metodycznemu, wizytatorowi, a także pracodawcy. Doradca metodyczny swoje powinności względem nauczyciela powinien rozumieć jako<sup>52</sup>:

1. zaprezentowanie całościowej oferty doskonalenia zawodowego;
2. organizowanie służących temu celowi rozmaitych warsztatów, szkoleń oraz konferencji, jak również spotkań z pracodawcami, przedsiębiorcami oraz przedstawicielami ośrodków naukowo-badawczych.

Działania zewnętrznego nadzoru pedagogicznego, a więc wizytatora wspierającego nauczyciela na drodze podnoszenia kwalifikacji, powinny sprowadzać się do<sup>53</sup>:

1. ujednoczenia dokumentacji szkolnej odnoszącej się bezpośrednio do kwestii kształcenia zawodowego;
2. bazowania na sprawozdaniach i raportach sporządzanych przez dyrektorów szkół w celu rozwoju kształcenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji.

Wszelkiego rodzaju działania, tak doradców metodycznych, jak i zewnętrznego nadzoru pedagogicznego, muszą być wsparte i podbudowane przez pracodawców, którzy odgrywają ogromną rolę zarówno w kształceniu zawodowym uczniów, jak i w doskonaleniu nauczycieli przedmiotów zawodowych. W związku z tym ich działania powinny przybierać formę<sup>54</sup>:

---

<sup>52</sup> Ibidem, s. 26.

<sup>53</sup> Ibidem.

<sup>54</sup> Ibidem.

1. dotowania placówek oświatowych, w tym przede wszystkim pracowni dydaktycznych;
2. organizowania praktyk, a także szkoleń i wycieczek dydaktycznych przeznaczonych dla nauczycieli.

Wszystko, o czym napisano w odniesieniu do konieczności dokształcania i podnoszenia kwalifikacji oraz doskonalenia warsztatu pracy nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, pozwala nakreślić obraz nauczyciela XXI wieku. Współczesny pedagog musi zatem legitymować się profesjonalizmem, rozumianym jako kompetencje merytoryczne, wychowawcze i techniczne, oraz posiadać umiejętność<sup>55</sup>:

1. organizowania pracy zespołu klasowego;
2. rozwiązywania problemów natury dydaktycznej, wychowawczej oraz organizacyjnej;
3. wprowadzania w obręb procesu dydaktycznego indywidualizacji nauczania;
4. korelowania w toku nauczania wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych;
5. posługiwania się językiem technicznym;
6. przekazywania i egzekwowania wiedzy.

Poza tym nauczyciel kształcenia zawodowego, podobnie jak pedagog każdej innej specjalności, powinien być: obiektywny, sprawiedliwy, empatyczny, cierpliwy, otwarty na zmiany, a także krytyczny względem samego siebie, a więc powinien umieć przyznać się do błędu.

---

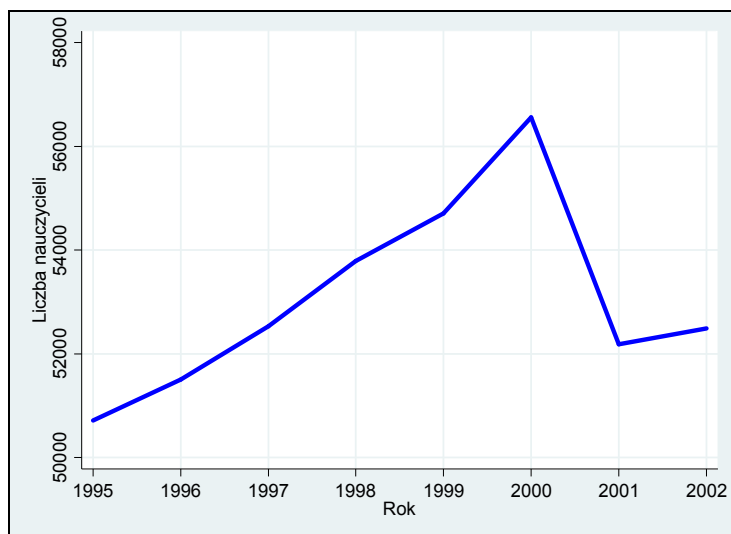
<sup>55</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli*, s. 35.

## Tendencje w szkolnictwie zawodowym w latach 1995–2009

W tej części *Strategii doskonalenia zawodowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego* zostaną przedstawione oraz przeanalizowane dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące liczby nauczycieli pełnozatrudnionych na szczeblu ponadgimnazjalnym. Analizie poddano dane dotyczące również nauczycieli zatrudnionych w placówkach, w których naukę pobiera młodzież. Dane zawarte w tej części strategii dotyczą zarówno nauczycieli kształcących w Polsce, jak również nauczycieli kształcących w województwie dolnośląskim, a także liczby szkół zawodowych na terenie całego kraju oraz Dolnego Śląska.

Liczba nauczycieli zatrudnionych w Polsce w szkołach zawodowych i średnich (z uwzględnieniem szkół specjalnych oraz dla młodzieży i dla dorosłych) od 1995 roku do 2000 roku sukcesywnie rosła. W 1995 roku w placówkach tego typu zatrudnionych było łącznie 50 517 nauczycieli, natomiast w 2000 roku już 56 561 nauczycieli (wzrost o 12%). W roku szkolnym 2000/2001 liczba nauczycieli zatrudnionych na pełen etat spadła o 4376 etatów. Od 2001 roku sukcesywnie rosła liczba nauczycieli zatrudnionych na pełen etat w szkołach zasadniczych i średnich (wykres 1.).

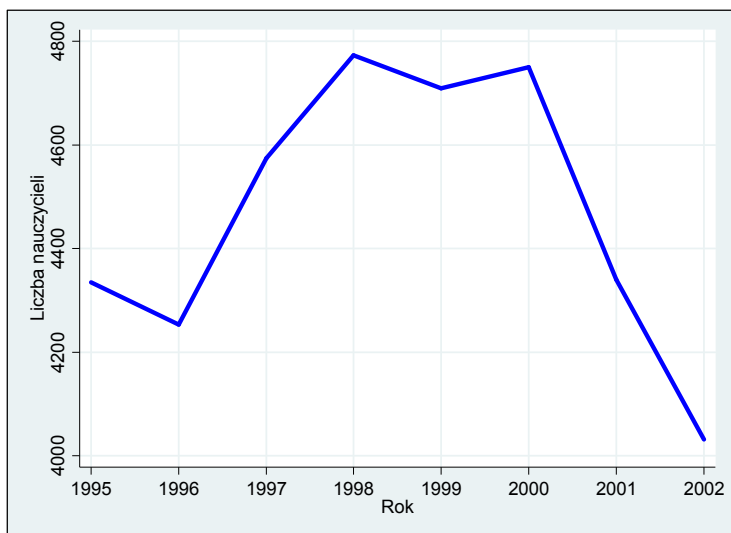
**Wykres 1.** Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i średnich w Polsce (ogółem)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba nauczycieli zatrudnionych na pełen etat w szkołach zawodowych i średnich w dolnośląskim od 2000 roku diametralnie maleje. W 2000 roku było w nich zatrudnionych 4750 nauczycieli, a w 2002 – 4031 (wykres 2.).

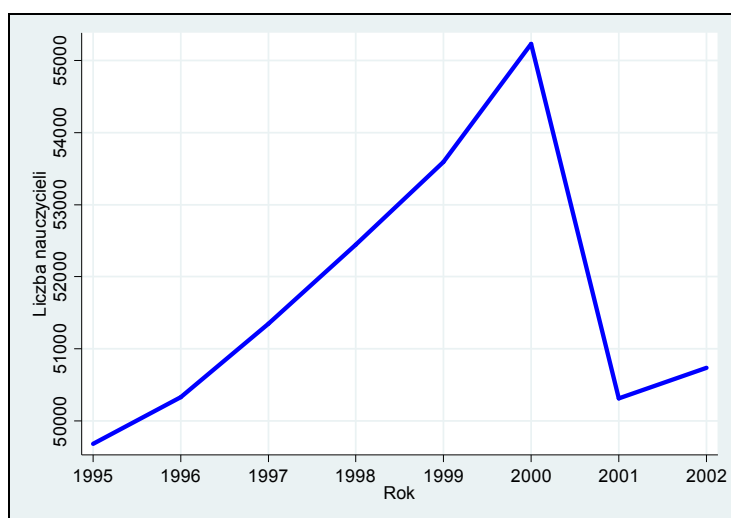
**Wykres 2.** Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i średnich w województwie dolnośląskim (ogółem)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba nauczycieli zatrudnionych od 1995 roku w szkołach zawodowych oraz średnich, w których naukę pobierała młodzież, sukcesywnie rosła aż do 2000 roku. W 1995 roku w Polsce zatrudnionych było niecałe 50 000 nauczycieli (49 682), natomiast w 2000 roku liczba nauczycieli wzrosła o ponad 11%. W roku szkolnym 2000/2001 liczba nauczycieli diametralnie spadła do liczby nauczycieli zatrudnionych w 1996 roku i wyniosła 50 312. Od 2001 roku zauważamy lekki wzrost liczby nauczycieli zatrudnionych w Polsce na pełen etat w szkołach zawodowych i średnich kształcących młodzież (wykres 3.).

**Wykres 3.** Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i średnich dla młodzieży w Polsce (bez specjalnych)

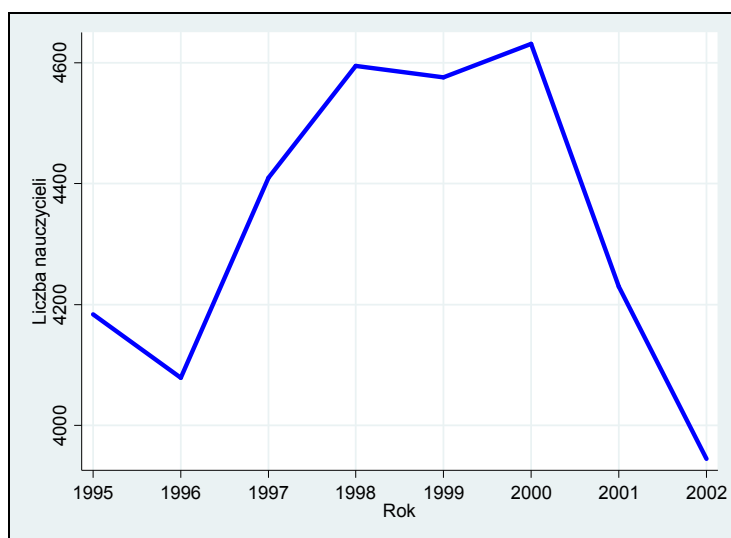


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i średnich dla młodzieży w województwie dolnośląskim od 1995 roku kształtowała się inaczej niż w Polsce. Liczba zatrudnionych nauczycieli rosła dopiero od 1996 roku do 2000 roku, z odnotowanym w 1999 roku spadkiem. Od roku 2000 w województwie dolnośląskim, podobnie jak w Polsce, nastąpił spadek liczby nauczycieli, jednak, tak jak to było w przypadku analizy

zatrudnienia nauczycieli w całej Polsce, od 2001 roku liczba nauczycieli zatrudnionych w szkołach zawodowych i średnich dla młodzieży w województwie dolnośląskim dalej spadała (wykres 4.).

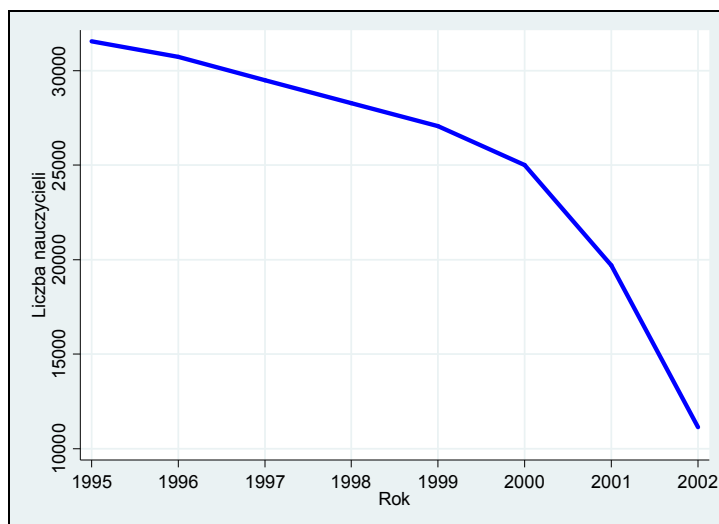
**Wykres 4.** Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i średnich dla młodzieży w województwie dolnośląskim (bez specjalnych)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W Polsce od 1995 roku sukcesywnie zmniejsza się liczba nauczycieli zatrudnionych na pełny etat w szkołach zawodowych i zasadniczych. Dla przykładu w 1995 roku w Polsce w tego typu placówkach zatrudnionych było około 34 081 nauczycieli, natomiast w 2002 roku liczba ta spadła poniżej 13 778 nauczycieli – spadek wyniósł więc 60% (wykres 5.).

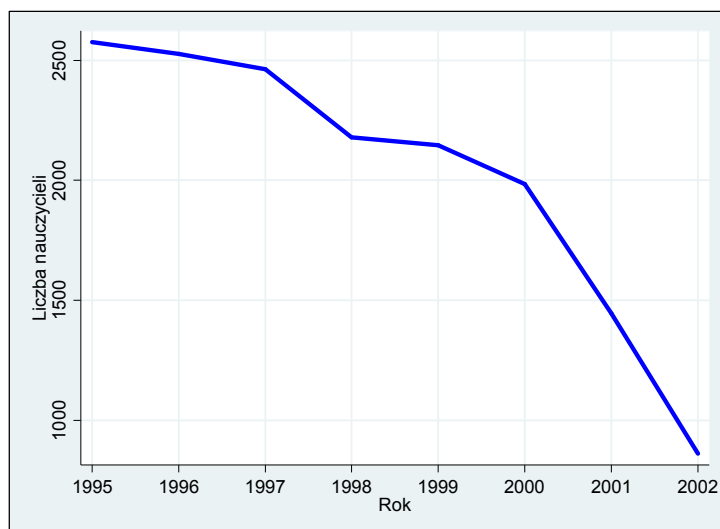
**Wykres 5.** Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i zasadniczych w Polsce (ogółem)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W przypadku nauczycieli zatrudnionych na pełny etat w dolnośląskich szkołach zawodowych i zasadniczych sytuacja kształtowała się podobnie. W 1995 roku zatrudnionych w nich było 2575 nauczycieli, natomiast w 2002 roku już tylko 861 nauczycieli – spadek wyniósł 67% (wykres 6.).

**Wykres 6.** Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i zasadniczych w województwie dolnośląskim (ogółem)

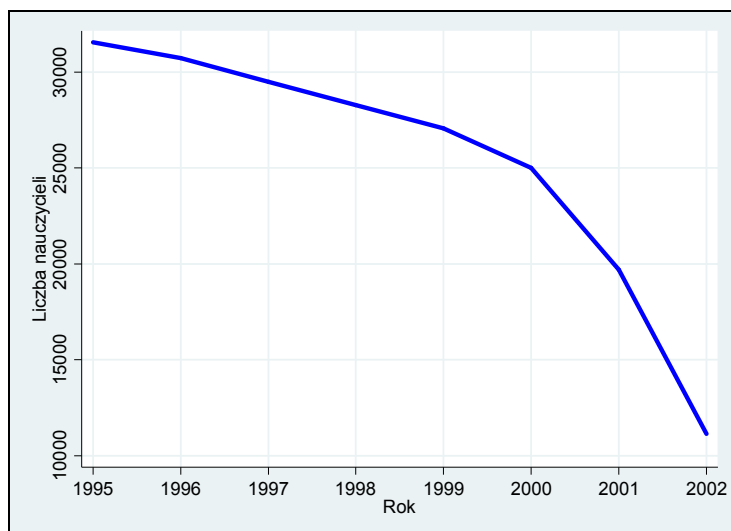


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS



W Polsce liczba nauczycieli zatrudnionych na pełny etat w szkołach zasadniczych zawodowych oraz w szkołach zasadniczych kształcących młodzież od 1995 roku sukcesywnie spada. W 1995 roku w placówkach tych zatrudnionych było 31 544 nauczycieli, a w 2002 roku już tylko 11 134 – spadek wyniósł 65% (wykres 7.).

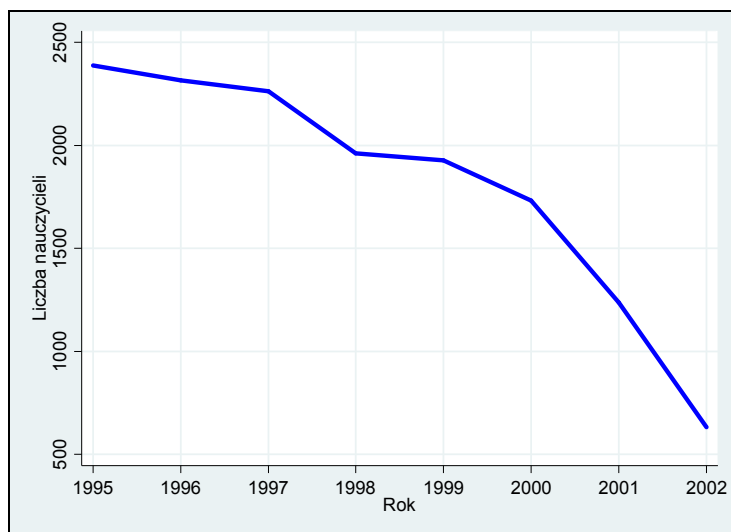
**Wykres 7.** Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i zasadniczych dla młodzieży w Polsce (bez szkół specjalnych)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W województwie dolnośląskim, podobnie jak w całej Polsce, od 1995 roku liczba nauczycieli zatrudnionych na pełny etat w szkołach zawodowych i zasadniczych dla młodzieży spada. W 1995 roku w tego typu placówkach zatrudnionych było 2388 nauczycieli, natomiast w 2002 roku już tylko 631 – spadek wyniósł 73,5% (wykres 8.).

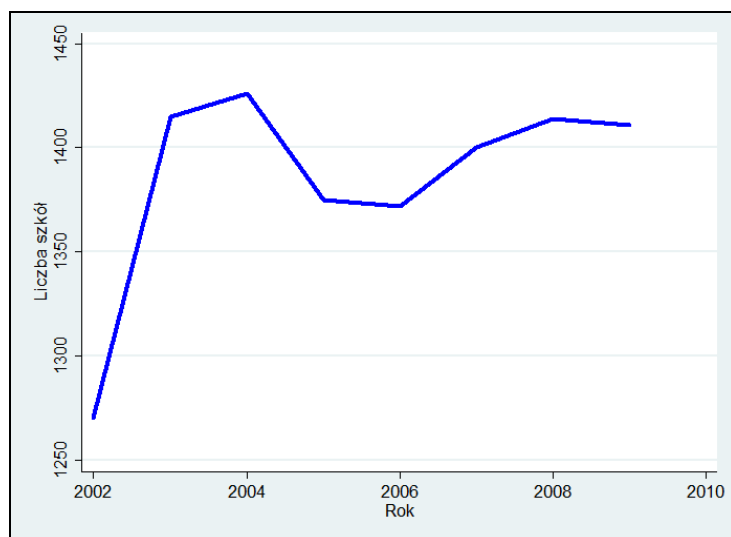
**Wykres 8.** Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i zasadniczych dla młodzieży w województwie dolnośląskim (bez szkół specjalnych)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W 2002 roku liczba ponadgimnazjalnych szkół zawodowych dla młodzieży, bez uwzględniania szkół specjalnych, wynosiła 1270, a 2009 roku już 1411 – wzrost wyniósł 10%. Od 2007 roku ich liczba utrzymuje się na podobnym poziomie, powyżej 1400 placówek (wykres 9.).

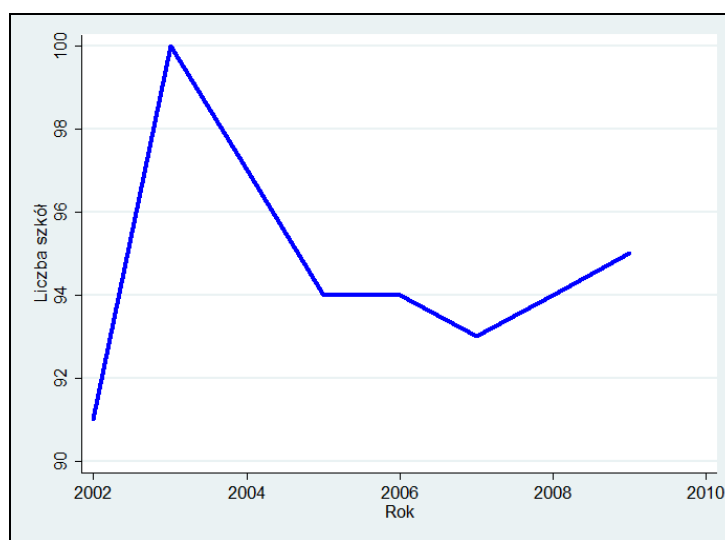
**Wykres 9.** Liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży (bez specjalnych) w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży w województwie dolnośląskim w 2002 roku wynosiła 91. Rok później nastąpił znaczący wzrost liczby tych placówek – o prawie 10%. Jednak od 2003 roku znów nastąpił spadek. W latach 2005–2008 liczba tych szkół utrzymywała się na podobnym poziomie, natomiast od 2008 roku zauważyć możemy lekki jej wzrost (wykres 10.).

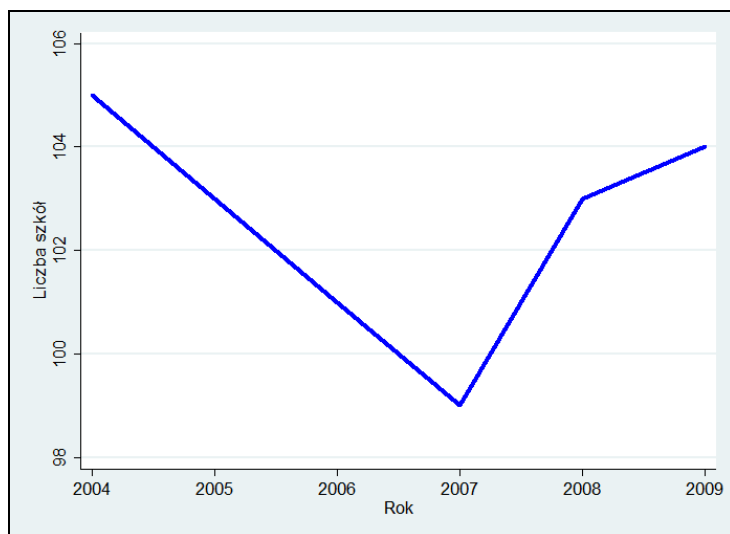
**Wykres 10.** Liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży (bez specjalnych) w województwie dolnośląskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych, przy uwzględnieniu również szkół specjalnych, w latach 2004–2007 spadała. Z poziomu 105 w 2004 roku do poziomu 99 w 2007 roku. Jednak od 2007 roku można zaobserwować wzrost liczby ponadgimnazjalnych szkół zawodowych kształcących osoby dorosłe. W 2009 roku w Polsce istniały 104 takie placówki (wykres 11.).

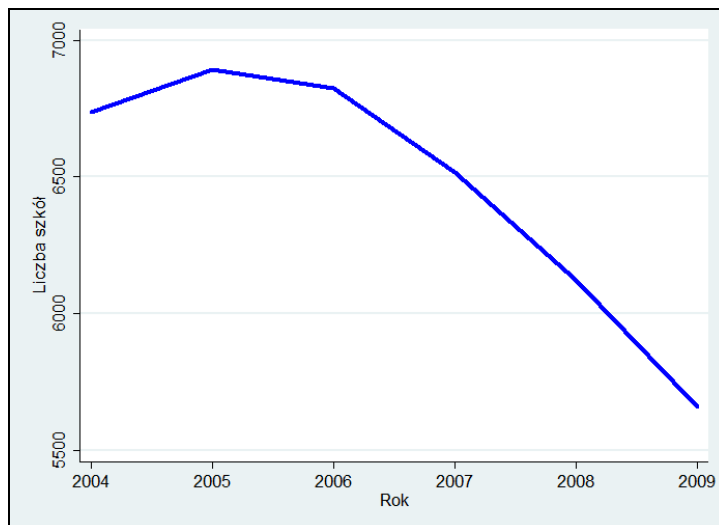
**Wykres 11.** Liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych (ze specjalnymi) w Polsce



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Polsce (łącznie ze szkołami specjalnymi i dla dorosłych), w latach 2004–2009 powoli się zmniejsza. Do szkół zawodowych zaliczono: technika, technika uzupełniająca, zasadnicze szkoły zawodowe oraz licea profilowane. W 2004 roku takich placówek w Polsce było 6737, a w 2009 roku 5658 – spadek wyniósł 16% (wykres 12.).

**Wykres 12.** Liczba ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Polsce (ze szkołami specjalnymi i szkołami dla dorosłych)\*



\* Do szkół zawodowych zaliczono: technika, technika uzupełniająca, zasadnicze szkoły zawodowe oraz licea profilowane.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

## Zakończenie

Podsumowując rozważania poświęcone kwestiom związanym zarówno z kształtem i funkcjonowaniem szkolnictwa zawodowego, jak i doksztalcaniem oraz doskonaleniem nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu, należy stwierdzić przede wszystkim, że obie te dziedziny wymagają gruntownej modernizacji i przebudowy.

Kształcenie zawodowe, obok mobilności zawodowej oraz inwestowania w kapitał ludzki, jest jednym z czynników stymulujących rozwój i wzrost gospodarczy. Ważne jest, aby przysposabianie młodych ludzi do zawodu odpowiadało zapotrzebowaniom i oczekiwaniom rynku pracy oraz pracodawców. Należy więc wprowadzić synchronizację pomiędzy realizowaniem kierunków kształcenia zawodowego a popytem na nie. Jednak, aby przedsięwzięcie takie zakończyło się powodzeniem i przyniosło spodziewane rezultaty, należy rozpocząć pracę u podstaw, polegającą przede wszystkim na podniesieniu rangi szkolnictwa zawodowego oraz zwiększeniu jego atrakcyjności. Warunkiem sukcesu w tej materii jest przede wszystkim:

1. wprowadzenie nowych, aktualnych oraz modułowych programów nauczania;
2. zwiększenie świadomości i odpowiedzialności pracodawców poprzez ich zaangażowanie się w organizowanie i dofinansowywanie praktyk zawodowych, zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli;
3. podjęcie i nakreślenie jasnych zasad związanych ze współpracą między placówkami oświatowymi, ośrodkami kształcenia prak-

tycznego i ośrodkami doskonalenia nauczycieli a środowiskiem lokalnym;

4. zwiększenie odpowiedzialności szkół zawodowych, przez co rozumieć należy przede wszystkim konieczność stworzenia systemu poradnictwa zawodowego, organizowanie praktycznej nauki zawodu i zajęć praktycznych z wykorzystaniem najnowocześniejszych urządzeń i zdobyczy technologicznych, organizowanie spotkań z przedsiębiorcami;
5. podjęcie współpracy między placówkami edukacyjnymi a urzędami pracy prowadzącymi monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
6. skoncentrowanie się na kształceniu kompetencji kluczowych;
7. wprowadzenie właściwie funkcjonującego systemu kwalifikacji zawodowych;
8. mobilność szkolnictwa zawodowego polegająca na wymianie kadr, zarówno w przypadku uczniów, jak i nauczycieli, odbywających praktykę czy staż w przedsiębiorstwach krajowych oraz zagranicznych.

O jakości systemu kształcenia zawodowego decyduje również poziom kadry pedagogicznej, która musi legitymować się konkretnymi kompetencjami umożliwiającymi właściwe przygotowanie uczniów do wkroczenia na rynek pracy. Największym kapitałem nauczycieli, na którym powinni budować swój warsztat pracy, jest wiedza w połączeniu z umiejętnościami, które w toku swojej aktywności zawodowej zobowiązani są poszerzać i doskonalić.

Zarówno najbardziej pożądane przez samych nauczycieli, jak i zalecane przez ekspertów związanych ze szkolnictwem zawodowym, są

szkolenia mające na celu kształcenie niezbędnych w pracy nauczyciela kompetencji:

1. prakseologicznych,
2. komunikacyjnych,
3. współdziałania,
4. kreatywnych,
5. językowych,
6. informatyczno-technologicznych,
7. dydaktycznych,
8. wychowawczych.

Organizatorzy szkoleń i warsztatów przeznaczonych dla nauczycieli, którzy chcą rozwijać swoje umiejętności, powinni stworzyć im możliwość wymiany doświadczeń poprzez udział w branżowych spotkaniach zawodowych, konferencjach przedmiotowo-metodycznych przeznaczonych dla nauczycieli wykładających konkretny przedmiot lub branży z nim związanej.

Trudną do przecenienia formą doskonalenia zawodowego jest również branie przez nauczycieli czynnego udziału, razem z instruktorami praktycznej nauki zawodu, w bieżących szkoleniach związanych z ich stanowiskiem pracy oraz odbywanie praktyk w najnowocześniejszych przedsiębiorstwach – zarówno rodzimych, jak i zagranicznych czy też wizytowanie nowoczesnych zakładów pracy w kraju i poza jego granicami.

Jednak w toku doskonalenia kompetencji nauczyciela związanych z uprawianą przez niego profesją żadną miarą nie należy tracić z oczu nauczyciela człowieka, który pracując w tak ciężkim zawodzie, wymagającym odpowiedzialności za siebie i innych, narażony jest na stres oraz wystąpienie syndromu wypalenia zawodowego. Dlatego też należy uczyć nauczycieli radzenia sobie ze stresem oraz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.



Priorytetem polityki oświatowej prowadzonej przez Unię Europejską jest stworzenie nowego modelu nauczyciela, którego zadania będą polegać nie tylko na przekazywaniu uczniom wiedzy z danej dziedziny i nauczanego przedmiotu, ale również na wykształcaniu w nich umiejętności uczenia się. Tak więc przypadnie mu w udziale sprawowanie funkcji<sup>56</sup>:

1. wychowawcy, tożsamej z koniecznością stworzenia odpowiednich warunków, sprzyjających kształtowaniu postaw uczniów, a więc rozbudzaniu ich ciekawości, budowaniu autorytetu fachowca w zawodzie, jak również wspierania ich w planowaniu ścieżki kształcenia i kariery zawodowej;
2. dydaktyka, najczęściej interdyscyplinarnego, który posiadał umiejętność skutecznego i efektywnego nauczania przy wykorzystaniu nowoczesnych technik oraz technologii;
3. opiekuna, a więc osoby odpowiedzialnej, empatycznej, przychodzącej z pomocą swoim uczniom, której obowiązkiem jest dbanie o ich dobro;
4. badacza, którego działania powinny koncentrować się na diagnozowaniu własnej aktywności dydaktycznej i wychowawczej;
5. innowatora, wprowadzającego nowe, niestandardowe rozwiązania natury dydaktycznej, i organizacyjnej w celu jak najlepszego przygotowania uczniów do wkroczenia na rynek pracy.

Tworząc oraz modyfikując system doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych, należy brać pod uwagę konkretne wyznaczniki mające na celu zagwarantowanie efektywności działań, a wynikające z<sup>57</sup>:

1. przemian demograficznych, rzutujących na liczbę młodzieży uczęszczającej do szkół zawodowych;

---

<sup>56</sup> P. Stasiak, *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc [data dostępu: 28.01.2011], s. 2–3.

<sup>57</sup> Z. Wiatrowski, op. cit., s. 199–200.

2. przemian naukowo-technicznych i informatycznych w skali światowej, które nie tylko wiążą się z intensywnym rozwojem techniki i gospodarki, ale również z przeobrażeniami zachodzącymi w obrębie cech ludzkiej pracy;
3. przemian ustrojowych i gospodarczych;
4. przemian edukacyjnych w skali globalnej, stawiających przed nauczycielami konieczność nabycia nowych umiejętności, na przykład kształcenia uczniów pod kątem Europejskich Ram Kwalifikacji;
5. postępu i rozwoju wiedzy z zakresu pedagogiki, psychologii i nauk o wychowaniu, ukierunkowujących zagadnienia związane z kształceniem zawodowym oraz doskonaleniem nauczycieli w stronę interdyscyplinarności;
6. diagnozy poziomu efektywności kształcenia, rozumianej jako umiejętne formułowanie celów, dobór metod kształcenia oraz sterowanie procesem myślowym ucznia.

Wprowadzenie zmian w systemie kształcenia zawodowego oraz doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu jest nieuchronne. Wymusza je na polskiej oświacie nie tylko Unia Europejska, która wciąż dąży do ulepszenia, usprawnienia i poprawienia obu systemów, ale przede wszystkim rzeczywistość. Wysoki poziom efektywności procesu kształcenia w szkolnictwie zawodowym stanowi gwarant przygotowania do zawodu wykwalifikowanych pracowników, którzy odnajdą się w realiach współczesnego rynku pracy. Wysoko wykwalifikowani pracownicy zagwarantują jak najwyższą jakość wytwarzanych dóbr i świadczonych usług, co z kolei pozwoli polskiej gospodarce sprostać wymagom europejskiej konkurencyjności.

# Bibliografia

## **Dokumenty**

1. *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005.
2. *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2003.
3. *Program operacyjny „Wykształcenie i kompetencje”. Narodowy Plan Rozwoju 2007–2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2005.

## **Monografie, opracowania, artykuły**

1. Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej: studium teoretyczne*, Warszawa 2008.
2. Bednarczyk H., *Podstawy teoretyczne i modele systemów zarządzania w ustawicznej edukacji zawodowej*, Warszawa 2005.
3. Brejnak A., *Tworzenie modułowych programów szkoleń opartych na metodologii MES*, Warszawa 2004.
4. Borkowicz J. (red.), *Wychowywać i nauczać inaczej*, Biała Podlaska 1996.
5. Chmielecka E. (red.), *Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji*, Warszawa 2009.
6. Gerlach R., *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych: wyzwania, szanse, zagrożenia*, Bydgoszcz 2007.

7. Giza T., *Innowatyka pedagogiczna – zmiany w teorii i praktyce* [w:] „Nauczanie Początkowe” 2003/2004, nr 2.
8. *Jakość pracy nauczyciela*, Zarząd Główny ZNP, Warszawa 2001.
9. Jasiński Z. (red.), *Społeczno-cywilizacyjny wymiar edukacji*, Opole 1996.
10. Kaczor S., *Szkoła – zawód – praca*, Warszawa 1987.
11. Kupisiewicz Cz., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, Warszawa 1996.
12. Kuźma J., Wroński R., *Kształcenie praktyczne przyszłych nauczycieli nowoczesnej szkoły*, Kraków 2002.
13. Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa 2006.
14. Kwiatkowski S.M. (red.), *Nowe uwarunkowania edukacji szkolnej*, Warszawa 1998.
15. Kwiatkowski S.M., Bogaj A., Baraniak B., *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007.
16. Lelińska K., Sołtysińska G., *Kształcenie zawodowe a zawody na rynku pracy*, Warszawa 1999.
17. Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2007.
18. Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 2006.
19. Łukaszewicz R., *Studia nad alternatywami w edukacji*, Fundacja Wolne Inicjatywy Edukacyjne, Wrocław 2002.
20. Majcher-Teleon A., *Krajowe ramy kwalifikacji a budowa systemu uczenia się przez całe życie*, [w:] Bednarczyk H., Woźniak J., Kwiatkowski S.M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.
21. *Metodologia pedagogiki społecznej*, red. R. Wroczyński i T. Pilch, Wrocław 1974 .

22. Moos J., Sienna M., *Rola i zadania standardów kwalifikacji zawodowych w programowaniu zawodowego kształcenia ustawicznego*, [w:] Bednarczyk H., Woźniak J., Kwiatkowski S.M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.
23. Nowacki T.W., *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa 1971.
24. Nowak-Dziemianowicz M., *Oblicza nauczyciela, oblicza szkoły*, Toruń 2001.
25. Okoń W., *Rzecz o edukacji nauczycieli*, Warszawa 1991.
26. *Organizacja systemu edukacji w Polsce 2008/2009*, Eurydice 2009.
27. Palka S., *Metodologia, badania, praktyka pedagogiczna*, GWP, Gdańsk 2006.
28. Palka S. (red.), *Orientacje w metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 1998.
29. Perry R., *Teoria i praktyka: proces stawiania się nauczycielem*, Warszawa 2000.
30. Pietrulewicz B., *Możliwości doskonalenia procesu kształcenia: wybrane zagadnienia*, Zielona Góra 2005.
31. Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1998.
32. Płatos B., *Kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy*, Warszawa 2008.
33. Przyborowska B., *Innowacyjność instytucji edukacyjnych – synteza badań*, [w:] „Przegląd Badań Edukacyjnych” 2005, nr 1.
34. Przyborowska B., *Struktury innowacyjne w edukacji: teoria, praktyka, rozwój*, Toruń 2003.
35. Rubacha K., *Metodologia badań nad edukacją*, Warszawa 2008.
36. Sitarska B. (red.), *Doskonalenie kompetencji edukacyjnych*, Siedlce 2004.
37. Sempruch J., *Edukacja wobec wyzwań i zadań współczesności i przyszłości. Strategie rozwoju*, Rzeszów 1996.

38. Symela K., *Kształcenie modułowe a kwalifikacje i kompetencje nauczycieli przedmiotów zawodowych*, Warszawa 1994.
39. Symela K., *Poradnik metodyczny dla autorów modułowych programów szkolenia zawodowego*, Przemyśl 2009.
40. Symela K., *Projektowanie modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego – rola standardów*, [w:] Bednarczyk H., Woźniak J., Kwiatkowski S. M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.
41. Wiatrowski Z., *Nauczyciel szkoły zawodowe dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993.
42. Walkiewicz E., *Elementy prawa dla nauczycieli*, Warszawa 2003.
43. Żechowska B. (red.), *Z metodologicznych i empirycznych problemów pedagogiki*, Katowice 1990.
44. Żurek M., *Stosowanie standardów kwalifikacji zawodowych w poradnictwie zawodowym*, [w:] Bednarczyk H., Woźniak J., Kwiatkowski S.M. (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007.

### **Czasopisma**

1. „Kwartalnik Pedagogiczny”, Warszawa 1986 (nr 4), 2003 (nr 1–2), 2005 (nr 2), 2007 (nr 1).
2. „Przegląd Badań Edukacyjnych”, Łódź 2008 (nr 1).
3. „Studia Pedagogiczne”, Wrocław 2009 (nr 18), 2010 (nr 19).

### **Źródła internetowe**

1. Feltynowska U., *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy w praktyce*, Warszawa 2005, [www.psep.pl/pliki/publ/rownouprawnienie.pdf](http://www.psep.pl/pliki/publ/rownouprawnienie.pdf)

2. Furmanek W., *Teoretyczny i empiryczny sens kompetencji kluczowych*,  
[www.univ.rzeszow.pl/wmp/technika/wfurmanek/284.pdf](http://www.univ.rzeszow.pl/wmp/technika/wfurmanek/284.pdf)
3. Jagiełło-Rusiłowski A., *Innowacje w szkole albo wykluczenie w życiu*,  
[www.edunews.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=587&Itemid=60](http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=587&Itemid=60)
4. Jankowska M., *Wypalenie zawodowe*,  
<http://literka.pl/article/show/id/23303>
5. Jarosińska R., *Kształcenie modułowe*,  
[www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=43:moulowe&catid=24:publikacje&Itemid=26](http://www.zsrz.lublin.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=43:moulowe&catid=24:publikacje&Itemid=26)
6. Jegorow D., *Feminizacja polskiej szkoły – w poszukiwaniu dyskryminacji (krytyczna polemika)*, <http://lpiku.triada-chelm.pl/index.php/home/34-aktualnoci/113-feminizacja-polskiej-szkoy-w-poszukiwaniu-paszczyn-dyskryminacji-krytyczna-polemika.html>
7. Kaczmarek M., Kowalik D., *Kształcenie zawodowe w Polsce – w oczekiwaniu na standardy kwalifikacji zawodowych*,  
[www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25\\_26/Kaczmarek.doc](http://www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25_26/Kaczmarek.doc)
8. Kędzierska B., *Kształcenie ustawiczne w Polsce – podstawowe dokumenty i rozporządzenia*,  
[www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt\\_Ust\\_podstawy.pdf](http://www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf)
9. Kość I., *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji*,  
[www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc](http://www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/446.doc)
10. Kowalewski K., *Kształcenie zawodowe w procesie kształcenia permanentnego*, [konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/17.doc](http://konferencja.21.edu.pl/3/tom/2/17.doc)
11. Krajewska M., *Konstruowanie autorskich programów nauczania*,  
<http://literka.pl/article/show/id/33940>

12. Król J. *Poradnictwo zawodowe w szkole*, Kutno 2006, [www.zs1-kutno.oswiata.org.pl/publikacje/porad.doc](http://www.zs1-kutno.oswiata.org.pl/publikacje/porad.doc) -
13. Krzyżak J., *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*, [www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu\\_owe\\_programy\\_ksztace\\_nia.pdf](http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu_owe_programy_ksztace_nia.pdf)
14. *Kształcenie modułowe*, [www.sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalzenie\\_modulowe.doc](http://www.sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalzenie_modulowe.doc)
15. *Kształcenie modułowe przyszłości kształcenia zawodowego*, [www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802](http://www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802)
16. Kuśmierek A., *Kształtowanie się potrzeb edukacyjnych i sytuacji na rynku pracy w sektorze usług wśród kobiet w województwie dolnośląskim*, [www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?../Analiza 3 Kształtowanie się potrzeb wśród kobiet](http://www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?../Analiza%203%20Kształtowanie%20się%20potrzeb%20wśród%20kobiet)
17. Kwiatkowski S. M., *Standardy kwalifikacji zawodowych – oczekiwania pracodawców* [w:] „Bezpieczeństwo Pracy” 2006, nr 3, <http://www.ciop.pl/18763>
18. Majewska K., *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*, [www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com\\_content&view=article&id=461&Itemid=4](http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&Itemid=4)
19. Marten Z., *Stres w pracy nauczyciela*, [www.sbc.org.pl/Content/9862/marten.pdf](http://www.sbc.org.pl/Content/9862/marten.pdf)
20. *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce*, Wojewódzki Urząd Pracy z Poznaniu, [www.wup.poznan.pl/att/polityka/opracowania/Monitoring\\_zawodow\\_deficytowych\\_i\\_nadwyzkowych\\_w\\_Wielkopolsce\\_rok\\_2005.pdf](http://www.wup.poznan.pl/att/polityka/opracowania/Monitoring_zawodow_deficytowych_i_nadwyzkowych_w_Wielkopolsce_rok_2005.pdf)
21. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca?* Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców, Kra-



- ków 2009, [www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna\\_nauka\\_zawodu.pdf](http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/praktyczna-nauka-zawodu/praktyczna_nauka_zawodu.pdf)
22. Nowak-Lewandowska R., *Kształcenie ustawiczne jako podstawa wzrostu konkurencyjności zasobów pracy w Polsce*,  
<http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/74/12.pdf>
23. Nowakowska-Siuta R., *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*, [www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt\\_zaw\\_ue.pdf](http://www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf)
24. Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16,  
[http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\\$file/infos\\_016.pdf](http://parl.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/$file/infos_016.pdf)
25. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, Warszawa 2010,  
[www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_e\\_oswiata\\_i\\_wychowanie\\_2009-2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_oswiata_i_wychowanie_2009-2010.pdf)
26. Polak M., *Uczniowie o szkole XXI wieku (2)*,  
[www.edunews.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1278&Itemid=1&limit=1&limitstart=1](http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1278&Itemid=1&limit=1&limitstart=1)
27. Polak M., *Umiejętności XXI wieku w kształceniu nauczycieli*,  
[www.edunews.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1315&Itemid=](http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1315&Itemid=)
28. *Potrzeby nauczycieli w zakresie doskonalenia. Wyniki badania – 2009 rok*,  
[www.kuratorium.katowice.pl/.../Sprawy%20nauczycieli/badanie\\_potrzeb/Wnioski\\_z\\_badania\\_potrzeb.ppt](http://www.kuratorium.katowice.pl/.../Sprawy%20nauczycieli/badanie_potrzeb/Wnioski_z_badania_potrzeb.ppt)
29. *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównania w aspekcie regionalnym*, Kraków 2007, [www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745\\_Poziom\\_ksztalcenia.pdf](http://www.praca.podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf)

30. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie pilskim w I półroczu 2010 roku*, Piła 2010,  
[www.pup.pila.pl/joomla/index2.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=358&Itemid=99999999](http://www.pup.pila.pl/joomla/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=358&Itemid=99999999)
31. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010,  
[www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html)
32. *Relacja z III Ogólnopolskiej Konferencji „Rozwój Szkolnictwa Zawodowego w Polsce i unii Europejskiej”*,  
[www.gazeta.edu.pl/Rozwoj\\_Szkolnictwa\\_Zawodowego\\_w\\_Polsce\\_i\\_Unii\\_Europejskiej-100\\_272-0.html](http://www.gazeta.edu.pl/Rozwoj_Szkolnictwa_Zawodowego_w_Polsce_i_Unii_Europejskiej-100_272-0.html)
33. Sielatycki M., *Kompetencje nauczyciela Unii Europejskiej*,  
[www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf](http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf)
34. Sosnowska M., *Całozyciowa edukacja zawodowa człowieka*,  
[www.profesor.pl/mat/n12/pokaz\\_material\\_tmp.php?plik=n12/n12\\_m\\_sosnowska\\_041028\\_2.php&id\\_m=13724](http://www.profesor.pl/mat/n12/pokaz_material_tmp.php?plik=n12/n12_m_sosnowska_041028_2.php&id_m=13724)
35. Stasiak P., *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, [podn.wodzislav.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc](http://podn.wodzislav.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc)
36. Stawicka I., *Koncepcja kształcenia modułowego*,  
[www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf](http://www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf)
37. Suchorab A., *Cele i polityka UE a uczenie się przez całe życie*,  
<http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C>
38. Symela K., *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*,

- [www.wup.pl/.../Temat%20-%20Moderniza%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc](http://www.wup.pl/.../Temat%20-%20Moderniza%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc)
39. Sysło M. M., *Edukacyjne standardy przygotowania nauczycieli w zakresie technologii*,  
[www.edunews.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1256&Itemid=1](http://www.edunews.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1256&Itemid=1)
40. Śliwińska-Kowalska M. (red.), *Obciążenia psychofizyczne w zawodzie nauczyciela i ich wpływa na zdrowie*,  
[www.old.pomorskie.znp.edu.pl/nowe\\_pliki/ekspertyza.doc](http://www.old.pomorskie.znp.edu.pl/nowe_pliki/ekspertyza.doc)
41. *Wypalenie zawodowe*,  
[www.pis.mswia.gov.pl/download.php?s=49&id=718](http://www.pis.mswia.gov.pl/download.php?s=49&id=718) –
42. Zinkowski A., *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, [www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal\\_az.html](http://www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html)
43. Zych A., *Organizacja kształcenia zawodowego w systemie modułowym. Materiały pomocnicze dla nauczycieli*, Szczecin 2006,  
[www.zcdn.edu.pl/dokumenty/klub/modulowe.pdf](http://www.zcdn.edu.pl/dokumenty/klub/modulowe.pdf)

## Spis wykresów

<b>Wykres 1.</b> Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i średnich w Polsce (ogółem) .....	61
<b>Wykres 2.</b> Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i średnich w województwie dolnośląskim (ogółem) .....	61
<b>Wykres 3.</b> Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i średnich dla młodzieży w Polsce (bez specjalnych) .....	62
<b>Wykres 4.</b> Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i średnich dla młodzieży w województwie dolnośląskim (bez specjalnych) .....	63
<b>Wykres 5.</b> Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i zasadniczych w Polsce (ogółem) .....	64
<b>Wykres 6.</b> Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i zasadniczych w województwie dolnośląskim (ogółem) .....	64
<b>Wykres 7.</b> Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i zasadniczych dla młodzieży w Polsce (bez szkół specjalnych) .....	65
<b>Wykres 8.</b> Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych w szkołach zawodowych i zasadniczych dla młodzieży w województwie dolnośląskim (bez szkół specjalnych) .....	66
<b>Wykres 9.</b> Liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży (bez specjalnych) w Polsce .....	66
<b>Wykres 10.</b> Liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży (bez specjalnych) w województwie dolnośląskim .....	67
<b>Wykres 11.</b> Liczba ponadgimnazjalnych zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych (ze specjalnymi) w Polsce .....	68
<b>Wykres 12.</b> Liczba ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Polsce (ze szkołami specjalnymi i szkołami dla dorosłych)* .....	69