



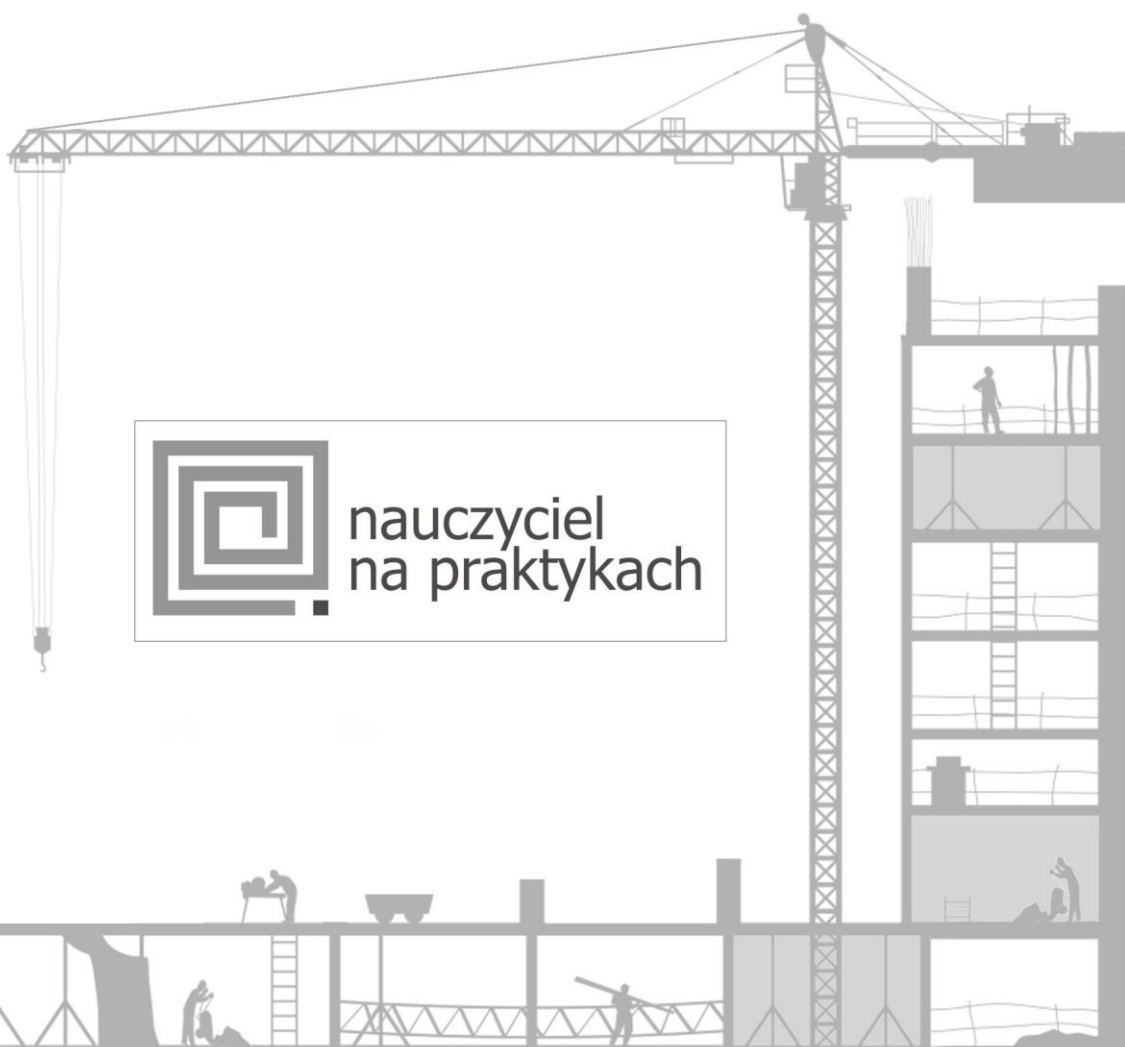
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Raport z przebiegu badań eksperckich foresight

Malwina Cyrek, Mariusz Michalski



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Raport z przebiegu badań eksperckich foresight

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

Malwina Cyrek,
Mariusz Michalski

Dolnośląska Szkoła Wyższa



www.dsw.edu.pl

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

PUBLIKACJA DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE

Raport opracowany przez

Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A

90–248 Łódź

tel. (42) 633 17 19, faks (42) 209 36 85

Raport opracował zespół w składzie:

Malwina Cyrek

Mariusz Michalski

Redakcja językowa:

Kinga Dudzik

Katarzyna Goszczyńska-Jurgielaniec

Skład:

Katarzyna Banacińska

Okladka:

Kinga Dudzik

ISBN 978-83-63120-76-4

Druk:

Drukarnia Cyfrowa i Wydawnictwo „Piktor”

ul. Tomaszowska 27, 93–231 Łódź

tel. (42) 659 71 78, faks (42) 617 03 07

www.piktor.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Spis treści

Wstęp.....	7
1. Problematyka kształcenia nauczycieli.....	9
1.1.Kształcenie ustawiczne.....	9
1.2.Doskonalenie nauczycieli.....	18
1.3.Doskonalenie nauczycieli z branży budowlanej.....	26
2. Metoda badania foresight.....	34
3. Wyniki badań eksperckich foresight.....	40
3.1.Wyniki badania Delphi.....	43
3.2.Wyniki badania fokusowego.....	52
Bibliografia.....	58
Spis rysunków, tabel i wykresów.....	63

Wstęp

Raport z przebiegu badań eksperckich foresight został opracowany na potrzeby projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Projekt ten jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

Celem projektu jest wzmocnienie kwalifikacji zawodowych 45 nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Cele szczegółowe projektu to: podniesienie poziomu wiedzy wymienionych osób odnośnie nowoczesnych technologii stosowanych w budownictwie, technik wykończeniowych i pomiarowych; aktualizacja wiedzy i praktycznych umiejętności wspomnianej grupy zawodowej w ramach nowych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych wykorzystywanych w przedsiębiorstwach budowlanych poprzez udział w trzytygodniowych praktykach zawodowych w środowisku pracy; wypracowanie nowych rozwiązań organizacyjnych służących podnoszeniu kompetencji i kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych w wyniku współpracy szkół z pracodawcami.

Informacje zaprezentowane w treści raportu posłużą do sformułowania działań korekcyjnych oraz stworzenia rekomendacji w zakresie opracowania, wdrażania oraz realizacji programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego branży budowlanej. Raport zawiera badania prze-

prowadzone z udziałem dwunastu ekspertów edukacji, pracodawców branży budowlanej oraz kadry zarządzającej szkół zawodowych.

Rozdział pierwszy rozpoczęto od przytoczenia najważniejszych informacji dotyczących kształcenia ustawicznego. Zaprezentowano w nim definicje, formy oraz wskazano na znaczenie, jakie współcześnie przypisuje się temu rodzajowi kształcenia. W treści rozdziału uwzględniono również odwołania do poszczególnych regulacji prawnych, zarówno europejskich, jak i krajowych, które odnoszą się do form aktywności włączanych w zakres kształcenia ustawicznego. Zaprezentowano w nim także opis klasyfikacji kształcenia ustawicznego. W dalszej części rozdziału pierwszego przybliżono zagadnienia związane z doskonaleniem nauczycieli, a szczególną uwagę poświęcono działaniom samokształcącym. W rozdziale tym przytoczono również wyniki badania dotyczące m.in. doskonalenia zawodowego nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w województwie mazowieckim) oraz zawarto w nim charakterystykę przykładowego projektu ukierunkowanego na doskonalenie nauczycieli poprzez realizację przez nich praktyk w przedsiębiorstwach.

W rozdziale drugim opisano metodę badania foresight oraz przedstawiono charakterystykę technik wykorzystywanych w jego obrębie. Do technik tych należą badanie Delphi oraz zogniskowane wywiady grupowe.

Rozdział trzeci prezentuje wyniki badań eksperckich foresight – badania Delphi i badania fokusowego. Badanie metodą delficką przeprowadzono w oparciu o trzy wywiady ankietowe, a badanie fokusowe w oparciu o dwie sesje fokusowe. Treść rozdziału stanowi przedstawienie opinii ekspertów na temat trafności programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcących na potrzeby branży budowlanej oraz skuteczności warsztatowo-praktycznej części zrealizowanego przedsięwzięcia.

1. Problematyka kształcenia nauczycieli

1.1. Kształcenie ustawiczne

Badanie foresight z uwagi na swój cel, jakim jest m.in. przygotowanie wyprzedzających inicjatyw z obszaru nauki oraz tworzenie i realizacja polityki naukowej, może służyć do wyznaczenia kierunków działań, które powinny zostać podjęte w ramach sfery aktywności, określanej mianem kształcenia ustawicznego.

Przewartościowania związane z integracją europejską w sferze edukacji mają na celu podniesienie jakości kształcenia, co bezpośrednio przekłada się na podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa. Kolejnym celem jest również wyrównywanie szans edukacyjnych. Tak sformułowane cele wspierają wprowadzenie gospodarki opartej na wiedzy, czyli gospodarki innowacyjnej i konkurencyjnej. Jednym z motorów rozwoju gospodarki opartej na wiedzy jest kształcenie ustawiczne – oparte na postulatcie uczenia się przez całe życie. Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że idea uczenia się przez całe życie jest zasadniczym wyzwaniem dla obszaru edukacji, gdyż właśnie dzięki edukacji ustawicznej – obejmującej podnoszenie swoich kwalifikacji, aktualizację wiedzy i umiejętności – zostanie zapewniony dynamiczny rozwój gospodarczy. W odniesieniu do powyższych rozważań można przyjąć, że kształcenie ustawiczne to *zintegrowana kompozycja procesów oświatowych: formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnienie wykształcenia (zdobywanie kwalifikacji) w formach szkolnych i pozaszkolnych*¹.

¹ Ibidem.

Uczenie się przez całe życie jest także elementem polityki społecznej. W Memorandum Komisji Europejskiej w sprawie kształcenia ustawicznego i jego implikacje dla poradnictwa zawodowego, owa forma kształcenia jest definiowana jako *wszelkie formy aktywności związane z uczeniem się, podejmowane w ciągu życia osobistego, obywatelskiego, społecznego i zawodowego*². Zatem celem kształcenia ustawicznego stanowi zdobywanie oraz uzupełnianie i aktualizacja posiadanych: wiedzy i umiejętności, co z kolei wywiera istotny wpływ na funkcjonowanie jednostki.

Kształcenie ustawiczne od zawsze było warunkiem przyrostu wiedzy i rozwoju kompetencji, jednak dopiero w XX wieku stało się kluczową potrzebą determinującą rozwój jednostek, a z drugiej strony – obiektem badań naukowych. Jak już sygnalizowano, problematyka kształcenia ustawicznego była wielokrotnie poruszana na forum organizacji międzynarodowych. Na posiedzeniu Rady Europejskiej, które miało miejsce w roku 2000 w Lizbonie, podkreślano wpływ procesu ciągłego uczenia się na zapewnienie trwałego wzrostu gospodarczego Europy³.

Współpraca krajów Unii Europejskiej ma również miejsce w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego⁴. Współdziałanie w tej dziedzinie, zainicjowane procesem Kopenhaskim w 2002 roku, trwające w założeniu do 2020 roku, opiera się na rozwijaniu europejskich systemów kształcenia zawodowego w celu zapewnienia koniunktury gospodarczej powiązanej z możliwościami zatrudnienia, a także realizacji zawodowej, osobistej i społecznej obywateli. Za fundamentalną zasadę dalszego współdziałania

² A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*, www.e-mentor.edu.pl/pdf/ementor29.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

³ B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

⁴ www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php/artukuy/596-strategia-ue-2020-nowym-impulsem-wspopracy-w-kształceniu-i-szkoleniu-zawodowym-w-unii-europejskiej-jolanta-podowska [data dostępu: 30.11.2011].

uznano uczenie się przez całe życie. Wśród celów strategicznych europejskiej współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego wymienia się m.in.⁵:

- poprawę jakości i skuteczności kształcenia i szkolenia – uwzględniającą m.in. kształcenie i nieustanny rozwój zawodowy nauczycieli i szkoleniowców, podnoszenie umiejętności podstawowych;
- zwiększanie innowacyjności i kreatywności, jak również przedsiębiorczości na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia – uwzględniające m.in. tworzenie partnerstwa między sektorami kształcenia a biznesem, propagowanie nabywania kompetencji kluczowych przez wszystkich obywateli.

Dokument Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, służący wspieraniu strategii Europa 2020 – wśród czynników wsparcia priorytetowych celów Strategii wymienia m.in. łatwy dostęp do zawodowego kształcenia i szkolenia ustawicznego, dający możliwość rozwoju umiejętności oraz zmiany zawodu⁶.

Wśród polskich dokumentów do kwestii kształcenia ustawicznego odwołują się m.in.⁷:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 65 ust. 5 stanowiąca, że *władze publiczne prowadzą politykę zamierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie po-*

⁵ Ibidem.

⁶ Ibidem.

⁷ B. Kędzierska, op. cit.

*radnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych*⁸.

- Kodeks pracy – reguluje zakres, formy oraz potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zawarta w nim podstawowa zasada kształcenia ustawicznego obliguje pracodawców do ułatwiania kadrze pracowniczej podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
- Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015.
- Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013 wyznacza kierunki edukacji w kształceniu ustawicznym⁹, do których zalicza się:
 - spopularyzowanie kształcenia ustawicznego powiązanego z doskonaleniem i nabywaniem zarówno kwalifikacji zawodowych, jak i kompetencji ogólnych;
 - wykształcenie postaw proedukacyjnych wśród obywateli;
 - budowę systemu uznawania kwalifikacji zawodowych zdobytych poza systemem, dzięki certyfikacji i uznaniu w praktyce;
 - budowę jasnego systemu kwalifikacji zawodowych;
 - wdrożenie skutecznych mechanizmów współfinansowania kosztów kształcenia ustawicznego ze środków prywatnych i publicznych;
 - traktowanie priorytetowo ludzi młodych (również po studiach) i starszych (posiadających niskie kwalifikacje).
- Projekt Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013, przyjęty przez Radę Ministrów, podkreśla konieczność podnoszenia jakości kapitału ludzkiego i budowania społeczeństwa infor-

⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej.

⁹ Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, *Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013*.

macyjnego dzięki prowadzeniu odpowiedzialnej polityki w obszarze badań, edukacji i rozwoju. Projekt jest zgodny z unijną koncepcją uczenia się przez całe życie. Zadania związane z edukacją będą wykonywane w ramach Programu Operacyjnego Wykształcenie i Kompetencje.

- Dokumentem o zasięgu regionalnym jest Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku, sporządzona przez samorząd województwa, określająca cele oraz priorytety polityki rozwoju, realizowanej w regionie¹⁰. Jako jeden z celów społecznych dokument wymienia rozwijanie solidarności społecznej oraz postaw obywatelskich twórczych i otwartych na świat. Cel ten zakłada zbudowanie warunków do korzystnych zmian jakości życia, zaspokajanie potrzeb społecznych na wysokim poziomie, zwłaszcza w obszarach: edukacyjnym, kulturowym, socjalnym oraz zdrowotnym. Jednym z priorytetów tego celu jest poprawa jakości i efektywności systemu edukacji i badań naukowych. Przedmiot działania stanowią inicjatywy mające na celu promocję rozwoju zawodowego nauczycieli, jak również osób zajmujących się prowadzeniem szkoleń, a także propagowanie aktywizujących metod edukacji.

Kształcenie ustawiczne w Polsce jest realizowane przez instytucje, które działają na wolnym rynku lub są podległe administracji publicznej. Różnice między tymi ośrodkami wynikają z zakresu i formy działalności

¹⁰ *Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020*, Wrocław 2005, www.dolny.slask.pl/upload/RPO/03_dokumenty_i_wytyczne/regionalne/srwd_do_2020.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

edukacyjnej oraz certyfikatów i stopni wykształcenia. Wśród instytucji można wyróżnić¹¹:

- centra kształcenia praktycznego;
- centra kształcenia ustawicznego;
- ośrodki szkolenia, doskonalenia i doksztalcania kadr, fundacje, stowarzyszenia, spółki i inne podmioty;
- placówki naukowe, ośrodki badawczo-rozwojowe;
- szkoły wyższe;
- szkoły dla dorosłych;
- pracodawców.

Odniesienia do problematyki kształcenia ustawicznego w projektach i dokumentach strategicznych, również tych o zasięgu międzynarodowym, wskazują na znaczenie tego zagadnienia. Niepodważalny wpływ poziomu wykształcenia społeczeństwa na rozwój gospodarczy kraju powoduje, że władze przywiązują coraz większą wagę do działań zmierzających do stwarzania obywatelom (oraz całym społeczeństwom) możliwości rozwoju wiedzy i umiejętności.

Edukacja ustawiczna w obecnych czasach jest ściśle związana z aktywnością człowieka. Dynamicznie zachodzące zmiany cywilizacyjne, w dużej mierze związane z postępem technologicznym, sprawiają, że pracownik musi reagować na aktualne tendencje występujące w obszarze rynku pracy oraz sprostać nowym wymaganiom i wyzwaniom. Aby tego dokonać, należy ciągle uzupełniać i poszerzać posiadane kompetencje, prze-

¹¹ B. Kędzierska, op. cit.

kwalifikowywać się, a także brać pod uwagę możliwość zmiany zawodu (w razie konieczności – nawet wielokrotną)¹².

Zdaniem P. Legrandy *podstawową zasadą kształcenia ustawicznego jest zachowanie systematyczności i ciągłości procesu uczenia się, co zapewnia, z jednej strony, stały rozwój, a z drugiej – uchroni przed dezaktualizowaniem zdobytej wiedzy*¹³. Zarówno edukacja, jak i rozwój człowieka powinny zachodzić wielotorowo, poza kształceniem w systemie szkolnym oraz uniwersyteckim, również w systemie samokształcenia i pozaszkolnej oświaty dorosłych.

Do głównych zadań edukacji ustawicznej należy wychowanie człowieka prezentującego dynamiczny i twórczy stosunek do życia oraz kultury, posiadającego umiejętność samodoskonalenia, zmieniania warunków życia oraz ulepszania ich na rzecz dobra społeczeństwa.

R.J. Kidd sformułował trzy wymiary kształcenia ustawicznego¹⁴:

- kształcenie w pionie – obejmuje szczeble edukacji szkolnej od przedszkola po studia podyplomowe;
- kształcenie w poziomie – zapewnia poznawanie rozmaitych dziedzin życia, kultury i nauki bez względu na studia pionowe; pełne wykorzystanie życia i kultury umożliwia likwidacja sztucznych barier między tymi dziedzinami, co następuje za sprawą indywidualnej aktywności człowieka oraz działalności pozaszkolnych instytucji oświatowych;
- kształcenie w głąb – jest ściśle związane z jakością edukacji; przejawia się w intelektualnych zainteresowaniach, umiejętno-

¹² A. Wach-Kąkolewicz, *Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się*, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor26.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

¹³ J. Pólturzycki, *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej*, „E-mentor” 2004, nr 5 (7), www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor7.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

¹⁴ Ibidem.

ściach samokształcenia, stylu życia podporządkowanym idei kształcenia ustawicznego oraz wykorzystaniem czasu wolnego na aktywności związane z kulturą.

Samokształcenie (zawierające się w trzecim spośród ww. wymiarów kształcenia) jest kluczowym procesem w edukacji ustawicznej. Należy je rozumieć jako *proces uczenia się prowadzony świadomie, z możliwością wykorzystania różnych form pomocy innych osób lub instytucji. Jest to proces samodzielnie prowadzonego uczenia się, którego cele, treść, formy, źródła i metody dobiera i ustala osoba ucząca się*¹⁵.

W szerokim rozumieniu samokształcenie, poza wzbogaceniem sfery intelektualnej, jest także przeobrażeniem całokształtu osobowości. Procesy samokształceniowe są szczególnie istotne w kontekście rozwoju współczesnych psychologów, dydaktyków i pedagogów. Wykonywanie zawodu nauczyciela wymaga nadążania za rozwojem nauki i metod dydaktycznych, gdyż jeden z jego celów stanowi przekazywanie uczniom aktualnej wiedzy, a także dostosowanie metod dydaktycznych do zachodzących zmian. Potrzeba samokształcenia wynika z konieczności nadążania z posiadaną wiedzą ogólną i zawodową za postępem naukowym i technicznym. Podnoszenie i doskonalenie kwalifikacji jest zatem wpisane w życie zawodowe – również nauczycieli. Nie istnieje recepta na skuteczne samokształcenie, wskazówkę mogą natomiast stanowić zainteresowania, uzdolnienia, a także postawy względem własnego rozwoju i samokształcenia¹⁶.

Udział w formach kształcenia ustawicznego wiąże się często z potrzebą rozwoju zawodowego. Rozwój zawodowy i rozwój osobisty są pro-

¹⁵ A. Frąckowiak, *Ustawiczne samokształcenie*, www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/12/id/225 [data dostępu: 30.11.2011].

¹⁶ S. Malczuk, *Rola samokształcenia w doskonaleniu zawodowym nauczycieli*, www.edukacja.edux.pl/p-4804-rola-samokształcenia-w-doskonaleniu-zawodowym.php [data dostępu: 30.11.2011].

cesami przebiegającymi równolegle, przenikającymi się i wzajemnie na siebie wpływającymi. W czasach gospodarki rynkowej, „kultu profesjonalizmu”, jak i powszechności przekonań społecznych podkreślających wartość sukcesu zawodowego, podwyższanie kwalifikacji jest czymś obligatoryjnym, wpływającym na przebieg kariery zawodowej. Tak pojmowany rozwój odbywa się na drodze różnorodnych działań. Zdobywanie wiedzy, doświadczenia oraz umiejętności ma miejsce w ramach aktywności wchodzących w zakres kształcenia formalnego (w postaci uczestnictwa w szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych) oraz nieformalnego (poprzez oglądanie programów telewizyjnych, czytanie fachowej oraz popularnonaukowej literatury, dyskusowanie)¹⁷.

Rozwojem zawodowym (w wąskim ujęciu) określa się *proces wykorzystywany do stworzenia możliwości rozwijania zawodowych zainteresowań i zdolności pracowników*, co w konsekwencji prowadzi do zwiększenia wiedzy i umiejętności pracowników w konkretnym obszarze¹⁸. D. Canwell i J. Sutherland wskazują pięć kluczowych funkcji rozwoju zawodowego¹⁹:

- uczenie się poprzez doświadczenie – obserwacja siebie i współpracowników, wdrażanie nowych rozwiązań jako drogi zdobywania praktycznej wiedzy;
- zwiększenie wiedzy potrzebnej w okolicznościach problemowych;
- współpraca i udział w rozwoju pracowników – czerpanie z wiedzy współpracowników, dzielenie się umiejętnościami, wzajemne działanie;

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ A. Wach-Kąkolowicz, op. cit.

¹⁹ Ibidem.

- szansa odbudowania kwalifikacji zawodowych – odnosi się do oceny i podnoszenia jednostkowych kompetencji pracownika;
- rozwój nowych przekonań i postaw – zmiana systemu wartości, poglądów i zasad postępowania.

1.2. Doskonalenie nauczycieli

Doskonalenie nauczycieli, również w formie odbywania przez nich praktyk w przedsiębiorstwach, jest elementem szeroko rozumianego kształcenia ustawicznego. Standardy kształcenia nauczycieli określa rozporządzenie z 2004 roku, w którym wskazano kompetencje, jakie powinny zostać zdobyte w toku przygotowania do zawodu nauczyciela²⁰. W treści wspomnianego aktu prawnego zawarto zapis, wedle którego nauczyciel powinien odznaczać się kompetencjami w zakresach:

- dydaktycznym;
- informacyjno-medialnym (przejawiającym się zdolnością korzystania z technologii informacyjnej, również w nauczaniu przedmiotu);
- językowym (przejawiającym się znajomością w stopniu zaawansowanym minimum jednego języka obcego);
- komunikacyjnym (przejawiającym się w sytuacjach edukacyjnych efektywnością zachowań werbalnych i niewerbalnych);
- prakseologicznym (przejawiającym się funkcjonalnością m.in. w planowaniu, organizacji, kontroli procesów edukacyjnych);
- wychowawczym i społecznym (mającym związek ze zdolnością do określenia potrzeb uczniów oraz umiejętnością współpracy).

²⁰ Dz.U. z 2004 r. Nr 207, poz. 2010.

Kompetencje nabyte przez nauczycieli podczas kształcenia muszą być przez nich aktualizowane w trakcie wykonywania zawodu. Zawód nauczyciela bardziej niż inne profesje wymaga ciągłego rozwijania i doskonalenia kompetencji merytorycznych oraz dydaktyczno-metodycznych. Doskonalenie zawodowe nauczyciela ma służyć uaktualnianiu, pogłębianiu jak i rozszerzaniu wiedzy oraz rozwojowi kompetencji zawodowych²¹. Taka konieczność jest podyktowana szybkim tempem przemian następujących w społeczeństwie, a w szczególności dynamicznym rozwojem nauki i techniki oraz wdrażaniem postępu naukowo-technicznego. W związku z przemianami rosną też wymagania dotyczące efektów pracy dydaktyczno-wychowawczej, jak również metod, treści i organizacji kształcenia. Wymaga to od nauczyciela nieustannej pracy nad sobą²².

System kształcenia ustawicznego nauczycieli składa się z indywidualnego samokształcenia, wewnątrzszkolnego doskonalenia, lokalnego doradztwa programowo-metodycznego, regionalnego doskonalenia nauczycieli i centralnego doskonalenia nauczycieli. Samokształcenie indywidualne następuje z inicjatywy samego nauczyciela. Za doskonalenie wewnątrzszkolne odpowiedzialny jest dyrektor placówki, organizujący zespołową pracę kształceniową rady pedagogicznej, jak i opiekę nad rozpoczynającymi pracę w zawodzie nauczycielami²³.

²¹ R. Czaplukowska, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli języków obcych w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych*, www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/29/id/636 [data dostępu: 30.11.2011].

²² *Samokształcenie nauczycieli jako wyraz samowychowania*, www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucza/10.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

²³ Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r., z późniejszymi zmianami, Dz.U. 1991, Nr 95, poz. 425.

Według innej klasyfikacji istnieje możliwość podziału kształcenia ustawicznego nauczycieli na dwa główne obszary²⁴:

- doskonalenie zawodowe realizowane poprzez:
 - krótkie formy doskonalenia zawodowego;
 - wewnątrzszkolny system doskonalenia zawodowego (WDN);
 - samodoskonalenie;
 - doradztwo metodyczne;
- doksztalcanie zawodowe, obejmujące:
 - studia podyplomowe;
 - kursy kwalifikacyjne.

Nauczyciel odczuwający potrzebę rozwoju zawodowego, niezależnie od formalnych wymogów wykonywania zawodu i poleceń służbowych, może podjąć samodzielne działania zmierzające do zwiększenia lub aktualizacji swojej wiedzy i umiejętności. W im większym stopniu jest to decyzja wynikająca z jego wewnętrznej potrzeby, tym bardziej jest ona cenna, gdyż wiąże się silniejszą determinacją w osiągnięciu celu, a samo działanie odnosi większy skutek. Dlatego tak ważne miejsce w procesie doskonalenia zajmuje samokształcenie zawodowe nauczycieli. Uwzględniając fakt, że inicjatywa wychodzi ze strony nauczyciela, za formę samokształcenia można uznać dobrowolne uczestnictwo nauczycieli szkół zawodowych w praktykach realizowanych w przedsiębiorstwach. Udział tych osób w praktykach, podyktowany potrzebą aktualizacji kwalifikacji zawodowych, jest inicjatywą niezwykle ważną z punktu widzenia efektów pracy dydaktycznej.

²⁴ Referat Polityki Edukacyjnej Departamentu Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego, *Funkcjonowanie doradztwa metodycznego w województwie opolskim jako element kształcenia ustawicznego nauczycieli (próba oceny)*, www.umwo.opole.pl/docs/others/funkcjonowaniedoradztwa_opracowanie%5B1%5D.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

Tradycyjne podejście do samokształcenia było ukierunkowane głównie na samodzielne i indywidualne zdobywanie wiedzy, jednak obecnie popularny staje się pogląd, że powinno ono być podporządkowane planowanemu kierowaniu²⁵. Samokształcenie nauczycieli, będące zjawiskiem społecznym, stanowi całościowy układ. Nauczyciel jest nie tylko profesjonalistą – pełni jednocześnie różnorodne role społeczne, będąc chociażby obywatelem państwa, członkiem lokalnej społeczności, grupy towarzyskiej, rodziny. Samokształcenie jest zjawiskiem skomplikowanym i wieloaspektowym, co wynika z braku możliwości odgraniczenia kształcenia zawodowego nauczyciela od jego rozwoju osobistego. Samokształcenie może dodatnio wpływać na specjalizację i adaptację nauczycieli w miejscu pracy.

Samokształcenie nauczycieli ma kilka odrębnych, istotnych, ale powiązanych ze sobą aspektów²⁶:

- ukierunkowanie samokształcenia nauczyciela poza doskonaleniem wiedzy metodycznej i merytorycznej na rozwój jego całej osobowości;
- rozwój twórczych umiejętności nauczyciela w różnorodnych obszarach jego życia i działalności;
- stworzenie warunków pozwalających nauczycielowi uwierzyć we własne możliwości;
- położenie nacisku na diagnozowanie i samodiagnozowanie w przebiegu edukacji nauczycielskiej;
- wzięcie pod uwagę społecznych i indywidualnych potrzeb nauczyciela.

²⁵ S. Malczuk, *Rola samokształcenia w doskonaleniu zawodowym nauczycieli*, www.edukacja.edux.pl/p-4804-rola-samokształcenia-w-doskonaleniu-zawodowym.php [data dostępu: 30.11.2011].

²⁶ Ibidem.

Odpowiednio zorganizowany i zrealizowany proces samokształcenia daje nauczycielom szansę podniesienia poziomu satysfakcji, wzmacnia wiarę w siebie i rozszerza perspektywy. Samokształcenie musi uwzględniać interesy wszystkich nauczycieli, rad pedagogicznych czy grup samokształceniowych konkretnego przedmiotu nauczania, jak również charakteryzować się indywidualnie dobranymi formami i metodami²⁷.

Czynnikami determinującymi proces samokształcenia są m.in. motywacja uczenia się, umiejętność organizowania własnego warsztatu pracy, dostępność zróżnicowanych źródeł wiedzy, metody i formy uczenia się. Nowoczesna cywilizacja, stawiająca bodźce motywujące do zdobywania wiedzy, jest siłą pobudzającą do samokształcenia. W sposób najbardziej intensywny skłania do jego podjęcia rewolucja naukowo-techniczna, powodująca zmiany charakteru pracy w wielu zawodach.

Doskonalenie nauczycieli (zwłaszcza tych uczących zawodu) zyskuje na wadze po uwzględnieniu dynamicznych zmian zachodzących w obszarze rozwiązań technologicznych i sprzętowych oraz konieczności aktualizowania programów kształcenia zawodowego. Doskonalenie jest również szansą dostosowania kompetencji nauczycieli do potrzeb gospodarki.

W nawiązaniu do powyższych rozważań warto przybliżyć wnioski uzyskane z wieloaspektowego badania, które zrealizowano w roku szkolnym 2008/2009 na obszarze województwa mazowieckiego. W ramach wspomnianego badania respondenci, tj. pracownicy jednostek samorządu terytorialnego (które są organami prowadzącymi szkoły zawodowe), wyrazili pogląd, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu, w przeciwieństwie do nauczycieli kształcenia teoretycznego, rzadko korzystają z poszczególnych form doskonalenia zawodowego i niechętnie podnoszą poziom posia-

²⁷ Ibidem.

danych umiejętności. Powoduje to gorsze przygotowanie do wykonywania zawodu, czego następstwem jest stosowanie przestarzałych metod nauczania. Warto jeszcze podkreślić, że zdaniem badanych część kadry szkół zawodowych stanowią nauczyciele-emeryci, nie przejawiający zainteresowania doskonaleniem zawodowym (przy czym wniosek ten dotyczy nauczycieli zarówno praktycznej, jak i teoretycznej nauki zawodu). Z drugiej strony pracownicy organów prowadzących wyrażali zadowolenie z faktu, że część spośród nauczycieli praktycznej nauki zawodu legitymuje się wyższym wykształceniem oraz doświadczeniem zdobytym w przedsiębiorstwach branżowych²⁸.

W ramach opisywanego badania przeprowadzono również ankietę z udziałem 201 nauczycieli szkół zawodowych z województwa mazowieckiego, której wyniki wykazały, że prawie wszyscy (97% badanych) posiadają wykształcenie wyższe²⁹. Zdecydowana większość (78%) legitymuje się wykształceniem magisterskim, zaś wyższym zawodowym – 19%. W gronie respondentów absolwenci politechniki stanowili 34%, absolwenci akademii – 30%, absolwenci wyższej szkoły zawodowej – 17%, zaś absolwenci uniwersytetu – 14%.

W kontekście tematyki niniejszego raportu warto podkreślić, że większość badanych nauczycieli, zarówno teoretycznej, jak i praktycznej nauki zawodu, wykazała zainteresowanie swoim dalszym rozwojem zawodowym. Respondentów zapytano również o obszary tematyczne, w których chcieliby się rozwijać. Wśród wymienionych propozycji należy wymienić zwłaszcza: postulat poznania najnowszej wiedzy z zakresu nauczanych

²⁸ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim – Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2009, www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

²⁹ *Ibidem*.

przedmiotów w poszczególnych branżach oraz zastosowanie różnych programów komputerowych i technologii informatycznej w nauczaniu przedmiotów zawodowych.

Warunkiem tego rozwoju nauczycieli jest wsparcie ze strony dyrekcji, pracowników szkoły, osób odpowiedzialnych za doskonalenie zawodowe, nadzoru pedagogicznego, pracodawców. Wsparcie to powinno mieć miejsce m.in. w zakresie dofinansowania i wyposażenia pracowni w pomoce technodydaktyczne (dyrekcja), udzielania wskazówek dydaktycznych i merytorycznych, wymiany doświadczeń, doradztwa (opiekun zespołu przedmiotowego), czy poprzez organizację praktyk, szkoleń i wycieczek dydaktycznych dla nauczycieli i uczniów (pracodawcy)³⁰.

Z kolei przedstawiciele rad pedagogicznych, którzy w ramach przeprowadzonego wywiadu grupowego odnieśli się do problematyki doskonalenia zawodowego, w pierwszej kolejności wskazali, że powinno ono uwzględniać: aktualizację wiedzy merytorycznej na temat technologii informacyjnej, poznanie nowych technologii, metodykę nauczania określonych przedmiotów zawodowych oraz doskonalenie umiejętności posługiwania się komputerem. Jednocześnie uczestnicy wspomnianego wywiadu, zapytani o potrzeby w zakresie ich dalszego rozwoju zawodowego oraz rozwoju placówek, w których są zatrudnieni, skoncentrowali się na formach i metodach wsparcia rozwoju zawodowego, wymieniając³¹:

- wizyty studyjne w nowoczesnych polskich i zagranicznych przedsiębiorstwach;
- uczestnictwo w branżowych spotkaniach służących wymianie doświadczeń;

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibidem.

- praktyki dla nauczycieli przedmiotów zawodowych z krótkim stażem pracy w nowoczesnych przedsiębiorstwach;
- wspólne szkolenia z nauczycielami z Centrum Kształcenia Praktycznego;
- szkolenia na stanowisku pracy;
- nawiązanie współpracy z instytucjami, które wspierają poszczególne branże;
- stworzenie kierunków kursów dających możliwość zdobycia uprawnień w zakresie praktycznego nauczania nowych zawodów;
- zdobywanie dodatkowych umiejętności na studiach podyplomowych opłacanych przez instytucje państwowe lub organ prowadzący.

Wstępnej identyfikacji motywów podejmowania dalszego kształcenia przez nauczycieli można dokonać na podstawie badań przeprowadzonych w województwie małopolskim. Wyniki badań z udziałem 100-osobowej grupy nauczycieli³² wskazują, że znaczna część z nich, podejmując decyzję o dalszym kształceniu, najczęściej kierowała się chęcią poszerzenia i uzupełnienia wiedzy (26%) oraz chęcią poszerzenia kompetencji zawodowych (24%). W dalszej kolejności wymieniono: perspektywę awansu zawodowego (13%), chęć poznania nowych ludzi (9%) czy wymagania reformy systemu oświaty (9%). Marginalne znaczenie w grupie respondentów miały presja otoczenia oraz chęć spożytkowania czasu wolnego (poniżej 2%).

³² A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, „E-mentor” nr 2(24)/2008, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor24.pdf [data dostępu: 30.11.2011]. Badaniem objęto 100 nauczycieli z województwa małopolskiego, uczestniczących w studiach podyplomowych.

Wśród korzyści wyniesionych z uczestnictwa w studiach podyplomowych respondenci najczęściej wskazywali podniesienie kwalifikacji zawodowych i uzyskanie uprawnień do prowadzenia drugiego przedmiotu (ok. 20% ogółu respondentów), nawiązanie nowych kontaktów, poznanie ludzi o podobnych zainteresowaniach (ok. 19%) jak również poszerzenie i uzupełnienie wiedzy ogólnej (ok. 18%). W dalszej kolejności uczestnicy badania wymieniali poszerzenie wiedzy metodycznej (ok. 10% ogółu), spełnienie wymogów reformy oświaty (ok. 9%), satysfakcję osobistą (ok. 7%).

Podjmując dalsze kształcenie, nauczyciele w głównej mierze mieli na względzie pracę zawodową. Korzyści, jakie odnosili z tego tytułu, były również związane z wykonywaniem zawodu. Doskonalenie zawodowe nauczycieli, oprócz dostosowania metod i treści nauczania do zmian zachodzących w świecie, gwarantuje wysoki poziom kształcenia i wychowania we współczesnej szkole³³.

1.3. Doskonalenie nauczycieli z branży budowlanej

Kształcenie zawodowe jest kluczową częścią systemu edukacji oraz obszarem kształcenia bezpośrednio powiązany z rynkiem pracy³⁴. Mimo to zostało ono dotknięte kryzysem przejawiającym się m.in. małym zainteresowaniem absolwentów gimnazjów nauką w szkołach zawodowych oraz złymi wynikami osiąganymi przez uczniów tych szkół na egzaminach zewnętrznych.

Zakładając wzrost zainteresowania kształceniem w szkołach zawodowych wymuszony zapotrzebowaniem na specjalistów generowanym

³³ Ibidem.

³⁴ S. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa, 2008.

przez rynek pracy, warto zidentyfikować potrzeby nauczycieli związane z doskonaleniem zawodowym. Dzięki temu możliwe będzie przygotowanie nauczycieli do podjęcia wyzwań, jakie niosą ze sobą nowe formy przekazu informacji oraz edukacja oparta na nowoczesnych technologiach³⁵.

Prognozy odnoszące się do przyszłych potrzeb rynku pracy pokazują, że do 2020 roku zwiększy się zapotrzebowanie na pracowników o średnich i wysokich kwalifikacjach. Rozwój produktów i procesów generowany przez technologię informacyjno-komunikacyjną, starzenie się społeczeństwa oraz potrzeby wynikające z wdrożenia zasad gospodarki niskoemisyjnej spowodują dalsze zmiany struktur społecznych i struktur zatrudnienia. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest wymóg dostosowania szkolenia i kształcenia, w tym zawodowego, do zachodzących przemian³⁶.

Atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ich wyniki zależą od wielu determinant³⁷. Z punktu widzenia jednostki atrakcyjność wspomnianego kształcenia zależy od krótko- i długoterminowych efektów przechodzenia od nauki do zatrudnienia, poziomu wynagrodzeń, popytu na konkretne zawody, perspektyw dalszej kariery. Skuteczność kształcenia i szkolenia zawodowego oraz poziom nauczycieli i kadry szkoleniowej wpływają na atrakcyjność tego kształcenia. Ważne, aby kształcenie zawodowe było również odpowiedzią na potrzeby rynku pracy i oferowało możliwość kontynuowania nauki, także na poziomie szkolnictwa wyższego.

³⁵ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim – Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa, 2009, www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

³⁶ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020*, www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:PL:PDF [data dostępu: 30.11.2011].

³⁷ *Ibidem*.

Osoby prowadzące szkolenia oraz nauczyciele pełnią niebagatelną rolę w procesie modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego. Z tego względu należy zwrócić uwagę na sposób ich naboru oraz ich rozwój zawodowy³⁸. Przyszłość stawia wyzwania przed osobami prowadzącymi szkolenia zawodowe oraz nauczycielami zawodu: opracowanie programów nauczania, metod pedagogicznych, zapewnienie jakości nauczania i zarządzania. Zbliżona jest również rola nauczycieli i osób prowadzących szkolenia. Pierwsza grupa będzie potrzebowała dobrego zrozumienia praktyk, a w stosunku do drugiej wzrosną wymagania w kwestii zwiększenia kompetencji pedagogicznych oraz odgrywania roli doradców i mentorów. Zbieżność ta powinna znaleźć wyraz w polityce zatrudnienia i ustawicznym rozwoju kompetencji, które powinny przełożyć się na pozycję zawodową wymienionych grup³⁹.

Wprowadzenie zmian organizacyjnych i programowych w kształceniu zawodowym umożliwi dostosowanie tego rodzaju kształcenia do wymogów rynku pracy⁴⁰. W osiągnięciu powyższego celu może pomóc m.in. unowocześnienie systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli, opierające się na wprowadzeniu szkoleń okresowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Inicjatywa ta jest jednym z elementów szeroko zakrojonego programu zmian w szkolnictwie, wdrażanego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Należy podkreślić, że wspomniane szkolenia mają obejmować nowoczesne techniki i technologie, nowoczesne metody kształcenia, a także staże lub praktyki odbywane przez nauczycieli w przedsiębiorstwach.

³⁸ Ibidem.

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Kształcenie zawodowe i ustawiczne, Założenia projektowanych zmian, Informator*, www.kuratorium.bialystok.pl/kuratorium2/Reforma_educacji/4.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

Uczestnictwo nauczycieli (zwłaszcza nauczycieli zatrudnionych w szkołach zawodowych) w szkoleniach, stażach i praktykach realizowanych w przedsiębiorstwach z pewnością jest dla nich cennym doświadczeniem. W ten sposób nauczyciele pracujący od wielu lat w placówkach szkolnych mają szansę zaktualizować swoją wiedzę merytoryczną, umiejętności zawodowe oraz metodyczne. Jest to działanie uzasadnione, gdyż zasób wiedzy i kompetencji zdobyty przez nauczycieli w przeszłości (w trakcie ich własnej nauki) mógł stopniowo ulegać dezaktualizacji – o ile nie był poszerzany i aktualizowany na przykład w trakcie kursów lub szkoleń. Innymi słowy – wiedza i umiejętności wyniesione przez nauczycieli ze szkoły mogą być nieadekwatne do realiów i wymagań w branży, z zakresu której nauczają oni poszczególnych przedmiotów zawodowych. W konsekwencji nauczyciele mogą przekazywać uczniom tę nieaktualną wiedzę, co powoduje, że absolwenci szkół zawodowych nie są przygotowani do pracy w przedsiębiorstwach. Wobec powyższego – w celu zapewnienia uczniom dostępu do aktualnych informacji oraz kształcenia u nich umiejętności pożądanых przez pracodawców i odpowiadających aktualnym trendom w danej branży – doskonalenie nauczycieli jest niezwykle istotne⁴¹.

Jak już wykazano, istnieje wiele form doskonalenia i doksztalcania nauczycieli. W przypadku nauczycieli zatrudnionych w szkołach zawodowych szczególnej wagi nabiera możliwość odbywania przez przedstawicieli tej grupy praktyk w przedsiębiorstwach branżowych. Taka sytuacja jest konsekwencją m.in. sygnalizowanej już zależności – nauczyciele ci prowadzą kształcenie w przedmiotach składających się na dany zawód, wpisują-

⁴¹ Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Nauczyciele na stażu*, www.google.pl/search?q=Instytut+Wspierania+Rozwoju+O%C5%9Bwiaty+%28IWRO%29+w+Tarnobrzegu+to+jeden+z+beneficjent%C3%B3w+konkursu+zorganizowanego+przez+Ministerstwo+Edukacji+Narodowej+w+ramach&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:pl:official&client=firefox-a [data dostępu: 30.11.2011].

cych się w obręb danej branży, w której działają również poszczególne firmy i przedsiębiorstwa.

Powyższe rozważania uzyskują jednak szczególne znaczenie w odniesieniu do branży budowlanej oraz kształcenia przyszłych pracowników na potrzeby tej branży prowadzonego w szkołach zawodowych. Wynika to z faktu, że branża budowlana cechuje się zauważalną dynamiką zmian pod względem technologicznym.

Praktyczny przykład zarysowanego powyżej modelu współpracy stanowiła inicjatywa realizowana od kwietnia 2009 do sierpnia 2010 na terenie województw: podkarpackiego, lubelskiego i świętokrzyskiego. Jej istotą było przeprowadzenie cyklu szkoleń uwzględniającego odbywanie przez nauczycieli szkół zawodowych praktyk i staży w przedsiębiorstwach branży budowlanej.

W trakcie szkoleń nauczyciele praktycznej nauki zawodu byli zapoznawani z aktualną tematyką np. z zakresu budownictwa ogólnego, konstrukcji budowlanych, fizyki budowli oraz budowlanych badań laboratoryjnych. Oprócz pozyskania adekwatnej wiedzy nauczyciele, używając nowoczesnej bazy technologicznej przedsiębiorstw, mogli ćwiczyć umiejętności przydatne w pracy zawodowej. Szkolenia dotyczyły również metod przekazywania wiedzy w sposób atrakcyjny dla uczniów. Nauczyciele mieli możliwość odbycia stażu i praktyki np. w przedsiębiorstwach z branży budowlanej, technologii malarskich i wykończeniowych, technologii sanitarnej czy branży okien dachowych⁴².

Na podstawie analizy przykładowych działań z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli, zakładających odbywanie przez nich stażu w przedsiębiorstwach branżowych, można dokonać pewnej charakterystyki

⁴² Ibidem.

takiej inicjatywy. Staże nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach reprezentujących branżę budowlaną umożliwiają pogłębienie zdobytej wiedzy oraz zastosowanie posiadanych umiejętności w praktyce. Tego typu staże rozpoczynają się od zapoznania się z organizacją i strukturą przedsiębiorstwa, regulaminem pracy oraz od ogólnego szkolenia z zakresu ochrony przeciwpożarowej i BHP⁴³. Uczestnik stażu prowadzi dokumentację w formie dziennika, zawierającą informacje na temat terminu i miejsca odbywania stażu, zaś opiekun w przedsiębiorstwie potwierdza odbycie stażu.

Program stażu obejmuje, poza praktyką w przedsiębiorstwach budowlanych, uczestnictwo w szkoleniach i pokazach realizowanych przez przedstawicieli branży. Istnieją wskazania do indywidualnego i grupowego wykonywania praktycznych ćwiczeń, analiz i obserwacji w ramach celów stażu. Istotne jest także zdobycie wiedzy z zakresu narzędzi kształtowania kompetencji branżowych zarówno personalnych, jak i społecznych.

Aktywność nauczycieli w projekcie powinna podlegać ich samoocenie. W trakcie stażu nauczyciele oceniają swój warsztat pracy oraz zdolność wykorzystania zdobytej wiedzy w pracy dydaktycznej. Samoocenie nauczycieli powinny podlegać też: jakość wykonywanych ćwiczeń, zdolność pracy w zespole, umiejętność prowadzenia dokumentacji zdobytych informacji.

Staż powinien dać nauczycielowi możliwość:

- poznania struktury organizacyjnej wydziału produkcji oraz zakresu zadań pracowników;

⁴³ Program stażu omówiono na podstawie opracowania: *Program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy, branża budowlana*, Gliwicki Ośrodek Metodyczny, 2011 www.gom.gliwice.pl/attachments/article/126/program_sta%C5%BCu_budownictwo.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

- zapoznania się z procesem techniczno-technologicznym;
- sprawdzenia zgodności procesu produkcyjnego i kontroli wyrobów pod kątem przyjętych założeń;
- obserwacji lub wykonywania prac na wybranych stanowiskach.

Nauczyciel-stażysta w trakcie obserwacji i wykonywania pracy powinien stosować przepisy ochrony przeciwpożarowej, BHP i ochrony środowiska.

W trakcie stażu nauczyciel powinien poznać m. in. przepisy regulujące sporządzanie kosztorysu, program służący do kosztorysowania oraz przepisy odnoszące się do sporządzania umowy na roboty budowlane. Podczas stażu nauczyciel powinien nabyć umiejętność sporządzania kosztorysu z wykorzystaniem informatycznej bazy danych i programu komputerowego.

W zakresie robót ogólnobudowlanych nauczyciel odbywający staż w firmie budowlanej powinien poznać nowoczesne:

- technologie wznoszenia ścian budynków;
- materiały służące do wznoszenia ścian budynków;
- sprzęt do budowy ścian;
- technologie wykonywania stropów;
- materiały do wykonywania stropów;
- sprzęt do wykonywania stropów;
- materiały stosowane jako pokrycia dachowe.

Podczas stażu nauczyciel powinien zdobyć również wiedzę na temat systemów rynien i rur spustowych oraz betonowania, zagęszczania i pielęgnacji betonu. Kształcenie dotyczące robót ogólnobudowlanych powinno uwzględniać pokaz z instruktą oraz – zależnie od możliwości przedsiębiorstwa – ćwiczenia praktyczne.

Uczestnictwo nauczyciela w stażu z zakresu robót wykończeniowych stwarza mu możliwość zapoznania się z nowoczesnymi materiałami i technologiami służącymi do robienia posadzek (a także izolacji i podkładów pod posadzki) oraz nowoczesnymi technologiami stosowanymi do wykonywania tynków. Staż taki powinien obejmować pokaz wraz z instruktażem i (jeśli to możliwe) ćwiczenia praktyczne.

Staż nauczyciela w przedsiębiorstwie budowlanym w obrębie organizacji budowy i magazynowania powinien przygotować go do:

- organizacji i wykonania typowych prac budowlanych realizowanych indywidualnie lub zespołowo;
- koordynacji robót budowlanych i instalacyjnych;
- organizacji transportu i składowania materiałów, wyrobów budowlanych i narzędzi;
- prowadzenia dokumentacji budowy;
- planowania zagospodarowania terenu;
- montowania i demontowania rusztowań, pomostów roboczych.

Realizacja kształcenia w zakresie organizacji budowy i magazynowania powinna odbywać się przy wykorzystaniu pokazu z instruktażem oraz (jeśli przedsiębiorstwo ma taką możliwość) ćwiczeń praktycznych.

Praktyki w przedsiębiorstwie pozwolą nauczycielom poszerzyć wiedzę i nabyć praktycznych umiejętności w obszarze nauczania zawodu. Zdobyta podczas praktyk wiedza ma szansę zwiększyć skuteczność nauczania oraz dostosować system kształcenia do potrzeb rynku pracy.

2. Metoda badania foresight

Badanie foresight można określić jako patrzenie w przyszłość, które polega nie tylko na prognozowaniu zjawisk, ale także na wykorzystaniu efektów prognoz w celu zapewnienia sobie możliwości wpływu na bieg wydarzeń⁴⁴. Jego istotą jest wyznaczenie oraz ocena przyszłych potrzeb, zagrożeń i szans dotyczących rozwoju gospodarczego i społecznego, a także przygotowanie wyprzedzających działań ze sfery nauki i techniki. Wyniki badań foresight służą do tworzenia i realizacji polityki innowacyjnej, naukowej i technicznej oraz stanowią narzędzie kształtowania wśród społeczeństwa sposobu myślenia na temat przyszłości. W ramach foresightu do dyskusji na temat przyszłości zostają włączeni przedstawiciele organizacji badawczych, pozarządowych, przemysłu, władzy publicznej oraz określonych grup społecznych. Badanie foresight może przyjąć formę dyskusji panelowej, metody Delphi, warsztatów celowych, seminariów czy opracowywania scenariuszy rozwoju dziedzin. Wykorzystanie wyników badania umożliwia zharmonizowanie działań między partnerami społecznymi, dzięki czemu m.in. istnieje szansa uzyskania efektu synergii.

W myśl aktualnych trendów przez pojęcie „foresight” rozumie się działanie polegające na⁴⁵:

- Zmianie ukierunkowania systemu innowacji i nauki, polegającej na skierowaniu nauki na działania związane ze spełnianiem potrzeb kraju.
- Odkrywaniu możliwości poprzez wskazywanie priorytetowych inwestycji w rozwoju technologicznym i sferze badań.

⁴⁴ www.pentor.pl/33121.xml [data dostępu: 30.11.2011].

⁴⁵ Ibidem.

- Wprowadzeniu nowych uczestników do badania foresight. Włączenie do procesu – poza ekspertami – również przedstawiciele społeczności i pracodawców.
- Ukazaniu żywotności nauki i badań. Badanie foresight ukazuje osiągnięcia technologiczne i możliwości ich wykorzystania przez przemysł.

Foresight, będąc nowoczesnym narzędziem planowania, wskazuje te sektory gospodarki i działania, na których powinna się skupiać np. pomoc finansowa państwa. Wyniki badania foresight pozwalają tworzyć regulacje prawne wprowadzające korzystne zmiany w działaniu przedsiębiorstw, przy zwiększeniu lub zachowaniu korzyści państwa⁴⁶.

Metoda Delphi, stanowiąca jedną ze wskazanych wcześniej form badania foresight, jest metodą heurystyczną, wykorzystywaną w prognozowaniu długoterminowym, polegającą na wielokrotnym ankietowaniu pracujących niezależnie od siebie ekspertów⁴⁷. Kryterium doboru uczestników jest wieloaspektowe i obejmuje m.in. takie czynniki jak rozległa wiedza na temat stanowiący treść ankiety, różnorodne doświadczenie oraz niezależność w myśleniu. Metoda delficka opiera się na założeniu, że prognozy wykonane przez grupę osób charakteryzuje wyższa trafność niż prognozy indywidualnych osób⁴⁸.

Badanie prowadzone metodą Delphi realizowane jest w minimum dwóch fazach. Po pierwszej fazie, czyli przeprowadzeniu ankiety oraz analizie otrzymanych wyników, przygotowana jest następna wersja ankiety – ograniczająca obszar badania – i ponownie rozsyłana do tej samej grupy

⁴⁶ www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html [data dostępu: 30.11.2011].

⁴⁷ www.pentor.pl/48658.xml [data dostępu: 16.12.2011].

⁴⁸ K. Piech, *Tradycyjne metody heurystyczne: przegląd i zastosowania*, www.akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

ekspertów. W trakcie kolejnego przeprowadzania ankiety prezentuje się uczestnikom wyniki badania uzyskane w pierwszej turze. W ten sposób konfrontują oni własne opinie z poglądami większości. Działanie takie powoduje, że mogą oni pozostać przy swoim zdaniu lub przychylić się do poglądów większości. Cykl powtarzany jest wielokrotnie, aż do momentu, kiedy między ekspertami zostanie wypracowana zgoda⁴⁹. Istnieje możliwość (a w niektórych przypadkach wręcz uzasadniona konieczność), aby eksperci wraz z ankietami otrzymali suplementarne informacje, dane odnoszące się do badanego zjawiska czy procesu. Zawarte w ankiecie pytania powinny być jak najbardziej precyzyjne i neutralne, uwzględniające przy tym kompetencje ekspertów. Pytania mogą dotyczyć różnych dziedzin wiedzy i być zadawane niezależnie od siebie; istnieje również możliwość podzielenia ich tematycznie – zagregowania w pojedyncze moduły/bloki tematyczne. Udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania nie powinno zająć respondentom więcej niż godzinę. Nadmierna liczba pytań w ankiecie, do których należy ustosunkować się w relatywnie krótkim czasie, może spowodować, że odpowiedzi będą udzielane w pośpiechu i/lub bezrefleksyjnie, przez co może wystąpić potrzeba przeprowadzenia w przyszłości kolejnego badania. Pytania mogą dotyczyć np. wskazania przez ankietowanych prawdopodobieństwa wystąpienia danego zjawiska w przyszłości, jego charakteru czy czasu jego zajścia. Istnieje również możliwość wyrażania komentarzy przez ekspertów, czemu sprzyja umieszczanie w kwestionariuszu pytań otwartych. Analiza tego typu informacji zwrotnej może być pomocna w formułowaniu pytań do następnych ankiet.

Materiały zebrane metodą Delphi są niekiedy poddawane elementarnym przekształceniom statystycznym, polegającym na obliczeniu śred-

⁴⁹ www.pentor.pl/48658.xml [data dostępu: 30.11.2011].

niej arytmetycznej, mediany czy rozstępu międzykwartyłowego. W wyniku porozumienia uczestników badania zostaje wypracowana pewnego rodzaju wspólna wizja przyszłości (stopień jej spójności jest zróżnicowany) dotycząca określonego obszaru problemowego, a następnie powstaje sprawozdanie końcowe, które – oprócz zleceniodawcy – często otrzymują również eksperci biorący udział w badaniu⁵⁰.

W badaniu metodą Delphi wykorzystywane są rozmaite techniki badawcze⁵¹:

- ankieta internetowa,
- kwestionariusz papierowy,
- wywiad wspomagany komputerowo.

Wśród zalet metody delfickiej wymienia się⁵²:

- samodzielność opinii formułowanych przez ekspertów bez wpływu liderów,
- anonimowość opinii,
- możliwość pracowania ekspertów w różnych miejscach,
- wyższą trafność grupowych sądów ekspertów niż sądów indywidualnych,
- wysoką trafnością formułowanych prognoz.

Metoda delficka znalazła zastosowanie w badaniach foresight o charakterze branżowym, korporacyjnym, regionalnym i technologicznym. Wykorzystuje się ją również do prognozowania w biznesie, do wspie-

⁵⁰ K. Piech, „Tradycyjne” metody heurystyczne: przegląd i zastosowania, www.akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

⁵¹ www.pentor.pl/48658.xml [data dostępu: 30.11.2011].

⁵² Ibidem.

rania decyzji odnoszących się do kwestii publicznych, np. edukacji, trendów w gospodarce czy też polityki zdrowotnej⁵³.

W ramach badania foresight prowadzone są także zogniskowane wywiady grupowe (*focus group interviews*), wykorzystywane jako samodzielna metoda bądź jako instrument rozpoznawczy stosowany wraz z badaniami ilościowymi. Wywiad polega na dyskusji grupy osób, ukierunkowanej przez moderatora na zagadnienia dotyczące tematyki spotkania. Moderator posługuje się scenariuszem wywiadu, tj. narzędziem służącym osiągnięciu celu badawczego. Scenariusz składa się z przykładowych pytań, stanowiących podstawę swobodnej dyskusji toczonej w czasie wywiadu. Od moderatora oczekuje się podejścia czysto analitycznego – jego emocjonalne zaangażowanie w prowadzoną dyskusję może wpłynąć na przeprowadzaną przez niego interpretację wyników. Rozmowa ma zwykle miejsce w specjalnym studiu, uczestniczy w niej 6–10 respondentów spełniających konkretne wymagania np. przynależą do grupy celowej, są ekspertami dysponującymi złożoną wiedzą na określony temat, nie są krewnymi bądź przyjaciółmi⁵⁴.

Trwająca 1,5–2 godziny dyskusja powinna dać szansę wypowiedzenia się wszystkim uczestnikom oraz uzyskania odpowiedzi na pytania, które znajdują się w obszarze zainteresowania badacza. Wywiady zwykle mają na celu zebranie opinii, poznanie głębokich motywacji grupy docelowej. Wyniki badania są wypracowywane przez wszystkich respondentów na drodze ich świadomego bądź nieświadomego oddziaływania na siebie. Dyskusja rodzi interakcje między uczestnikami reagującymi na wygłaszane opinie. Techniki wykorzystywane w wywiadach pozwalają na wzajemną

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ www.pentor.pl/20739.xml, www.pbsdga.pl/x.php?x=136/Fokusy-FGI.html, www.cebris.pl/badania-fokusowe [data dostępu: 30.11.2011].

stymulację uczestników oraz wyrażenie przekonań i emocji. W trakcie sesji fokusowych znajdują także zastosowanie techniki projekcyjne, interpretowanie fotografii, tworzenie kompozycji z ilustracji prasowych i wspomagające (m.in. plastyczne, pisemne). Uczestnikom mogą być prezentowane koncepcje produktów, opakowań czy też reklam. Istnieje także możliwość nagrania przebiegu dyskusji na nośnikach audiowizualnych, jak również jej obserwacji przez osoby trzecie (najczęściej obserwacja jest prowadzona w sposób niejawny). Badanie daje możliwość stosunkowo szybkiego zebrania informacji od dużego zbioru respondentów (w przeciwieństwie do np. IDI⁵⁵) oraz pozwala uzyskać obszerny materiał badawczy w relatywnie krótkim czasie. Po zakończeniu dyskusji jej zarejestrowany przebieg zostaje spisany (transkrypcja zogniskowanego wywiadu grupowego), a następnie szczegółowo przeanalizowany⁵⁶. Analiza transkrypcji stanowi podstawę do opracowania wyników badania fokusowego oraz sformułowania wniosków. Materiał z sesji może sprawiać wrażenie niejasnego i chaotycznego, jednak jego analiza daje możliwość zbudowania przejrzystego obrazu problematyki, której dotyczyła sesja⁵⁷.

⁵⁵ IDI – indywidualne wywiady pogłębione.

⁵⁶ www.pentor.pl/20739.xml, www.arc.com.pl/index.php?o=articles/show/77, www.research.inquisio.pl/pl/oferta/badania_jakosciowe?gclid=CMuw2N2f-6kCFdAr3wodqiJWYg, www.cebris.pl/badania-fokusowe [data dostępu: 30.11.2011].

⁵⁷ www.cem.pl/?a=pages&id=43 [data dostępu: 30.11.2011].

3. Wyniki badań eksperckich foresight

Niniejszy rozdział dotyczy oceny – dokonanej przez ekspertów – pilotażowej edycji wdrożenia *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego*. Program ten został wdrożony w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* realizowanego przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.

Pierwszą część omawianego przedsięwzięcia stanowiły warsztaty szkoleniowe umożliwiające beneficjentom ostatecznym poszerzenie wiedzy i umiejętności w obszarach uznanych za wymagające wsparcia (por. rysunek 1.): nowoczesne technologie stosowane w budownictwie, nowoczesne techniki wykończeniowe stosowane w budownictwie, pozyskiwanie danych przestrzennych, zastosowanie map numerycznych i analogowych oraz posługiwanie się systemami informacji geograficznej (prze-strzennej) GIS⁵⁸.

⁵⁸ Systemy informacji geograficznej są systemami informatycznymi zaprojektowanymi do pracy z danymi zlokalizowanymi w przestrzeni odniesionej do Ziemi. Dane opisują zjawiska lub obiekty, które występują na powierzchni Ziemi, pod jej powierzchnią lub w atmosferze ziemskiej. Systemy GIS zostały stworzone w celu udzielania odpowiedzi na pytania o kontekście przestrzennym: gdzie? (pytania o lokalizację zjawisk lub obiektów), jaki? (pytania o cechy charakterystyczne zjawisk lub obiektów), wewnątrz?, na zewnątrz?, jak daleko? (pytania o relacje przestrzenne obiektów), którędy? (pytania o transport ludzi lub materiałów wzdłuż określonych szlaków). *Systemy informacji geograficznej GIS*, Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania w Warszawie, www.wseiz.pl/pages/4/wyklady/GISwyklad1.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

Rysunek 1. Obszary tematyczne warsztatów szkoleniowych dla uczestników projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*

Blok tematyczny warsztatów szkoleniowych dla uczestników projektu		
Nowoczesne technologie w budownictwie - wybrane zagadnienia	Nowoczesne techniki wykończeniowe w budownictwie	Pozykiwanie danych przestrzennych Wykorzystanie map numerycznych i analogowych Posługiwanie się systemami GIS

Źródło: opracowanie własne na podstawie wniosku o dofinansowanie projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

Na drugą część zrealizowanego programu doskonalenia zawodowego składały się praktyki ciągłe w 15 przedsiębiorstwach. Dzięki nim 45 nauczycieli i instruktorów kształcących na potrzeby branży budowlanej poznało rzeczywiste warunki pracy oraz oczekiwania pracodawców wobec pracowników. Ponadto beneficjenci ostateczni projektu zaktualizowali swoją wiedzę na temat nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych stosowanych obecnie podczas pracy w przedsiębiorstwach z branży budowlanej. W ramach praktyk każdy uczestnik zrealizował również samodzielnie projekt, który na koniec został oceniony przez opiekuna praktyk ze strony przedsiębiorcy. Praktyki ciągłe w przedsiębiorstwach trwały trzy tygodnie (łącznie 60 godzin).

Do oceny omawianego przedsięwzięcia zastosowano badanie eksperckie, w którym wzięło udział 12 ekspertów reprezentujących szkoły

zawodowe, przedstawiciele przedsiębiorców budowlanych oraz przedstawiciele instytucji kształcenia zawodowego (por. rysunek 2.). Wśród nich znalazło się czterech dyrektorów i wicedyrektorów szkół zawodowych, w których kształcą się przyszłe kadry branży budowlanej, jeden pracownik centrum kształcenia praktycznego, jeden pracownik centrum doskonalenia nauczycieli, dwóch pedagogów z tytułem doktora nauk humanistycznych oraz czterech właścicieli i pracowników przedsiębiorstw budowlanych. Wskazani eksperci, w drodze wywiadów ankietowych przeprowadzonych metodą Delphi (por. rozdział 1), poddali ocenie program doskonalenia zawodowego, a podczas sesji fokusowych ocenili efektywność jego wdrożenia.

Rysunek 2. Wykaz uczestników badania eksperckiego przeprowadzonego w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*

12 ekspertów			
4 przedstawiciele szkół zawodowych (dyrektorzy, wicedyrektorzy)	2 przedstawiciele placówek kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i badań nad zawodami (Centrum Kształcenia Praktycznego, centrum doskonalenia nauczycieli)	2 przedstawiciele pedagogów z tytułem doktora nauk humanistycznych	4 przedstawiciele przedsiębiorców budowlanych (właściciele, pracownicy)

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji pochodzących z Biura Projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

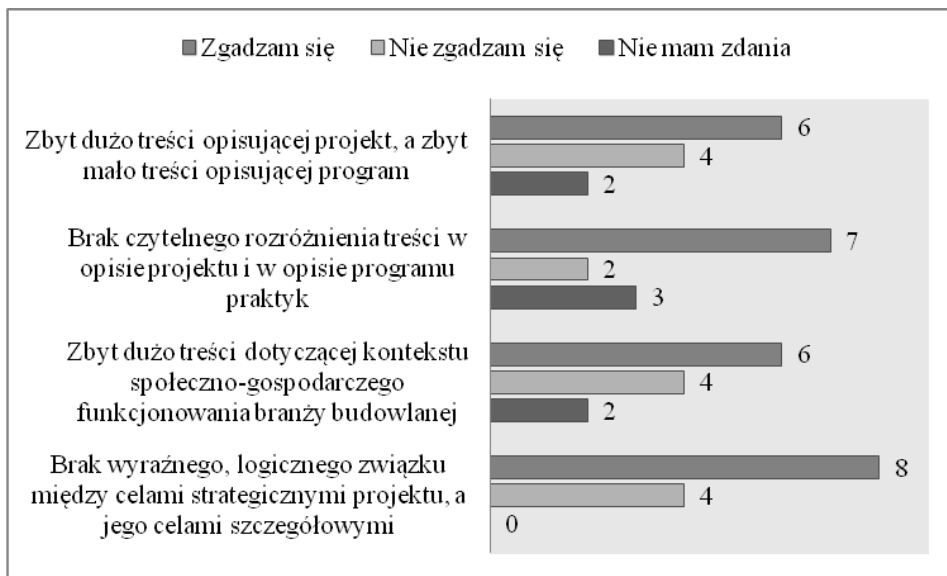
3.1. Wyniki badania Delphi

Celem badania Delphi było poddanie opinii ekspertów *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego*. Badanie przeprowadzono w dniach: 20, 26 i 30 września 2011 roku w oparciu o trzy wywiady ankietowe. Pierwszy z nich miał charakter sondy i stanowił punkt wyjścia dla kolejnego. Na podstawie analizy wyników drugiego wywiadu ankietowego przygotowano wywiad trzeci – właściwą część badania. Wywiad ten składał się z 34 twierdzeń – zarówno opinii ekspertów, jak i ich propozycji uzupełnień programu doskonalenia zawodowego. Wszyscy eksperci wyrazili opinię na temat przedstawionych twierdzeń, wskazując jedną z odpowiedzi: „zgadzam się”, „nie zgadzam się”, „nie mam zdania”.

W pierwszej kolejności eksperci odnieśli się do treści *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego*. Połowa respondentów zwróciła uwagę, że w programie jest zbyt dużo informacji dotyczących projektu *Nauczyciel na praktykach...*, a zbyt mało charakterystyki przedsięwzięcia – praktyk w przedsiębiorstwach nauczycieli i instruktorów przedmiotów budowlanych. Ponadto, zdaniem 7 z 12 ekspertów, opis projektu jest zbieżny z opisem programu praktyk w przedsiębiorstwach dla nauczycieli i instruktorów. Należy sprawić, aby treści były różne i tym samym bardziej czytelne. W opisywanym programie, zdaniem połowy uczestników badania, zbyt dużo jest również informacji na temat kontekstu społeczno-gospodarczego funkcjonowania branży budowlanej. Ośmiu ankietowanych wskazało, że w programie doskonalenia zawodowego brakuje wyraźnego

związku logicznego między strategicznymi celami programu a celami szczegółowymi. Szczegółowe informacje na ten temat przedstawia wykres 1.

Wykres 1. Ogólna treść programu doskonalenia zawodowego przygotowanego w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* w opinii ekspertów

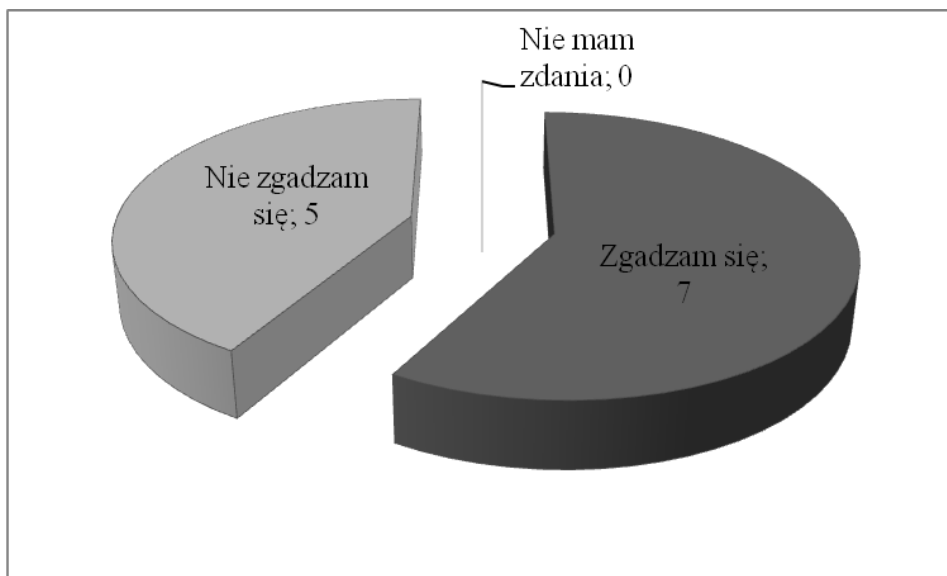


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

Eksperci zwrócili również uwagę na treść programu doskonalenia zawodowego pod kątem rozróżnienia informacji przeznaczonych dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu (por. wykres 2). Siedmiu ekspertów wskazało, że należy dokonać takiego rozróżnienia i sprecyzować treści przeznaczone dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów budowlanych i nauczycieli praktycznej nauki zawodów z branży budowlanej. Wydaje się, że to słuszna uwaga, ponieważ inna jest istota teoretycznego kształcenia zawodowego, a inna – praktycznego. Nawet w podstawie programowej kształcenia zawodowego zwrócono uwagę, że w programach nauczania dla

zawodów – w przypadku układu treści o strukturze przedmiotowej – powinien być wyraźny podział na kształcenie teoretyczne i praktyczne⁵⁹. Z drugiej strony 5 uczestników badania było przeciwnego zdania.

Wykres 2. Czy zgadza się Pan/Pani z twierdzeniem: *W programie należy rozdzielić i sprecyzować treści przeznaczone dla nauczycieli przedmiotów teoretycznych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

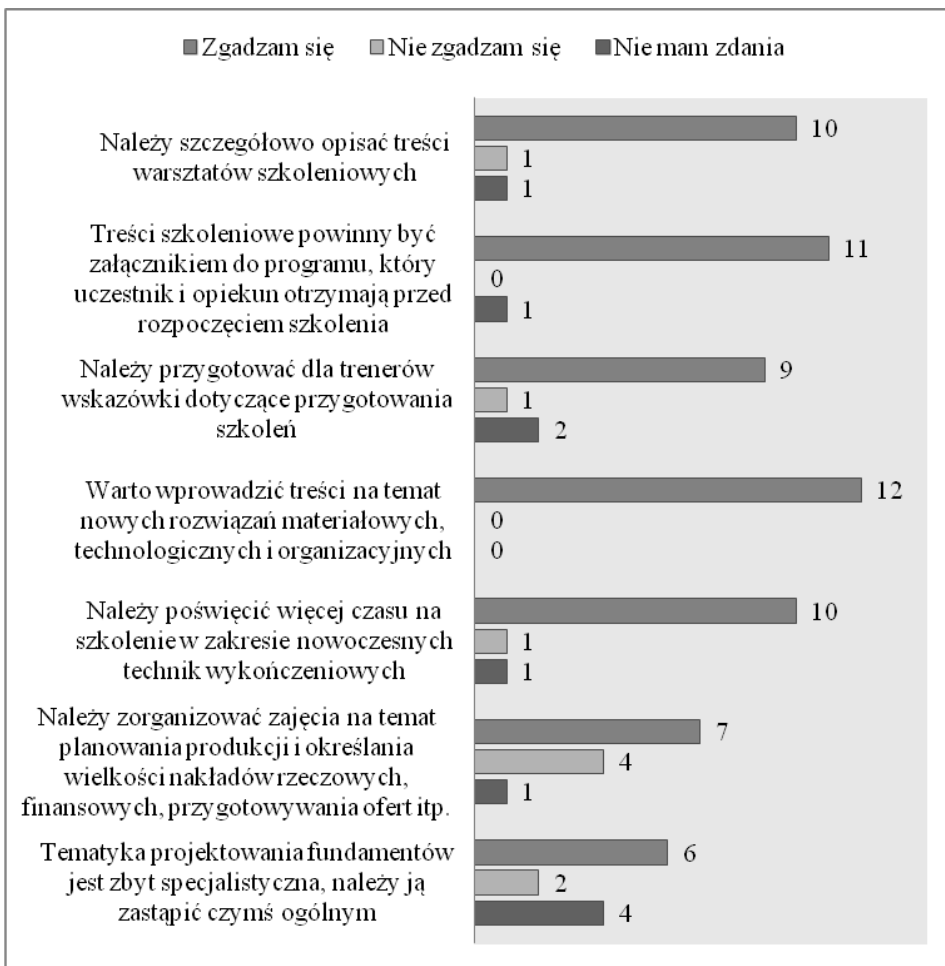
Jak wcześniej wspomniano, pierwszą część programu doskonalenia zawodowego stanowiły warsztaty szkoleniowe. Zdaniem 10 z 12 ekspertów należy szczegółowo opisać treści warsztatów. Nadmienienie, że będą one realizowane w trzech blokach (por. rysunek 3.), a ich dokładny zakres merytoryczny zostanie przygotowany przez trenerów prowadzą-

⁵⁹ *Kształcenie zawodowe – skrócony opis proponowanych zmian*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010, www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1112%3Aksztacenie-zawodowe-skrocony-opis-proponowanych-zmian&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80 [data dostępu: 30.11.2011].

cych zajęcia oraz jedynie wskazanie zaleceń odnośnie do poruszanych zagadnień nie są wystarczające⁶⁰. Ponadto niemal wszyscy uczestnicy badania wskazali, że treści szkoleniowe powinny stanowić załącznik do programu doskonalenia zawodowego, który przed rozpoczęciem warsztatów szkoleniowych otrzymają zarówno uczestnicy, jak i prowadzący. W dodatku 9 ekspertów zasugerowało, że należy sporządzić dla trenerów wskazówki dotyczące przygotowania szkoleń. Obok treści warsztatów szkoleniowych związanych z nowoczesnymi technologiami w budownictwie, nowoczesnymi technikami wykończeniowymi w budownictwie, pozyskiwaniem danych przestrzennych, wykorzystaniem map numerycznych i analogowych oraz posługiwaniem się systemami GIS warto wprowadzić treści dotyczące rozwiązań materiałowych, technologicznych i organizacyjnych w budownictwie (12 wskazań; por. wykres 3.). Ponadto zdaniem większości ekspertów należy poświęcić więcej czasu na szkolenie w zakresie nowoczesnych technik wykończeniowych stosowanych w budownictwie oraz zorganizować zajęcia na temat planowania produkcji, określania wielkości nakładów rzeczowych i finansowych, przygotowywania ofert itp. Z kolei tematyka projektowania fundamentów jest zbyt specjalistyczna i zdaniem 6 uczestników badania należy ją zastąpić zagadnieniem bardziej ogólnym. Szczegółowe opinie ekspertów na temat warsztatów szkoleniowych przeprowadzonych w ramach programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów kształcących na potrzeby branży budowlanej przedstawia wykres 3.

⁶⁰ Program doskonalenia zawodowego opracowany w ramach opisywanego projektu.

Wykres 3. Warsztaty szkoleniowe przeprowadzone w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* w opinii ekspertów

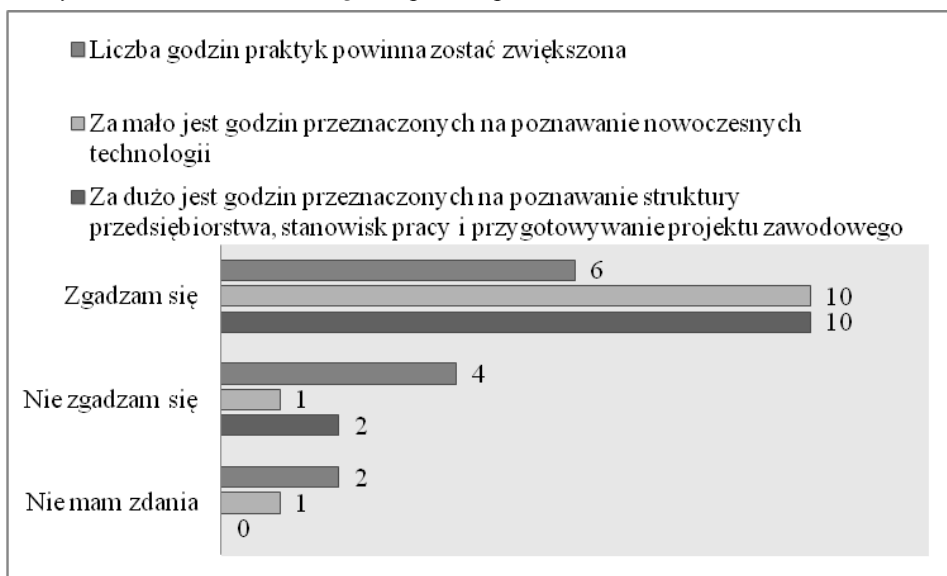


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

Drugą część programu doskonalenia zawodowego stanowiły praktyki w przedsiębiorstwach. Zdaniem 9 ekspertów podział zadań wykonywanych podczas praktyki powinien być przygotowany jako wskazania orientacyjne z informacją, że nauczyciele – z uwagi na własne zainteresowania i specyfikę pracy w konkretnej firmie – mogą decydować o czasowym i przedmiotowym

zakresie działań podjętych w czasie praktyki. Z twierdzeniem tym nie zgodził się jedynie 1 respondent, a 2 nie miało zdania. Jeżeli chodzi o liczbę godzin praktyk przeprowadzonych w przedsiębiorstwach w ramach opisywanego projektu, połowa uczestników badania stwierdziła, że było ich za mało. Zdaniem 10 badanych podczas praktyk przede wszystkim za mało godzin przeznaczono na poznawanie nowoczesnych technologii stosowanych w budownictwie, a za dużo czasu poświęcono na poznawanie struktury przedsiębiorstwa budowlanego, stanowisk pracy i przygotowywanie projektu zawodowego. Szczegółowe opinie ekspertów na temat wymiaru czasowego praktyk w przedsiębiorstwach budowlanych odbywanych przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zaprezentowano na wykresie 4.

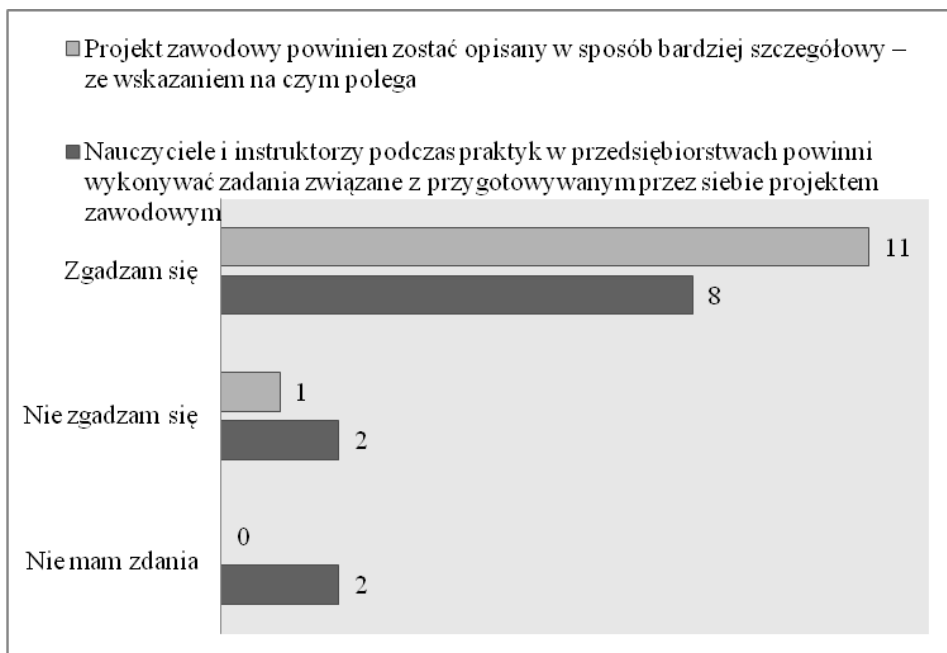
Wykres 4. Liczba godzin praktyk w przedsiębiorstwach przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* w opinii ekspertów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

Projekt zawodowy, o którym wspomniano wcześniej, zdaniem 11 ekspertów powinien zostać opisany bardziej szczegółowo – ze wskazaniem na czym on polega. Ponadto według 8 uczestników badania nauczyciele i instruktorzy podczas praktyk w przedsiębiorstwach powinni wykonywać zadania związane z przygotowującym przez siebie projektem zawodowym, bowiem program praktyk powinien być ukierunkowany na zadania praktyczne. Szczegółowy rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących przygotowania przez uczestników praktyk autorskiego projektu zawodowego przedstawia wykres 5.

Wykres 5. Projekt zawodowy zrealizowany w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* w opinii ekspertów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

Respondenci w ankiecie końcowej wypowiedzieli się również na temat tutora, tj. opiekuna praktyk w przedsiębiorstwach ze strony organizatora przedsięwzięcia, dokumentacji projektu, oceny nauczycieli i instruktorów podczas praktyk u pracodawców, uwzględnienia potrzeb rynku pracy oraz zakresu wiedzy fachowej. Zdecydowana większość uczestników badania Delphi uznała, że:

- w programie doskonalenia zawodowego należy doprecyzować zasady tutoringów, czyli współpracy pomiędzy nauczycielem, tutorem i opiekunem praktyk, którzy wspólnie ustalają plan praktyk przy jednoczesnym określeniu wytycznych odnośnie do „kluczowych” elementów, obowiązkowych w praktykach (12 wskazań);
- program doskonalenia zawodowego powinien zawierać wskazówki dotyczące przygotowania dokumentacji przez uczestników przedsięwzięcia (11 wskazań);
- w ramach praktyk warto zaplanować kontakty z biurami projektowymi i firmami wykonującymi roboty według nowoczesnych standardów (11 wskazań);
- w programie doskonalenia zawodowego pojęcie „budownictwo” powinno być potraktowane szerzej; budownictwo to nie tylko wznoszenie nowych obiektów – należy poszerzyć to pojęcie o przebudowy, remonty itp. (11 wskazań).
- należy wzbogacić dokumentację projektu kartą projektu zawodowego, zawierającą założenia wstępne do opracowania realizacji prac, wykaz planowanych działań, opis sposobu wykonania lub modernizacji, kryteria oceny (10 wskazań);

- tutor opiekujący się nauczycielem na praktykach powinien być osobą merytorycznie znającą branżę (10 wskazań);
- w opisie zadań tutora w programie doskonalenia zawodowego nie ma informacji o zagadnieniach, które powinien on uwzględnić w kontaktach z przedsiębiorcą oraz nauczycielem – o czym pamiętać, czego unikać (9 wskazań);
- w karcie praktyk należy dopisać nazwę zawodu, w którym kształci nauczyciel oraz nazwę pracowni, działu, gdzie prowadzi zajęcia (9 wskazań);
- program doskonalenia zawodowego powinien uwzględniać potrzeby rynku pracy danego regionu oraz kompetencje kluczowe pracowników w danym zawodzie; konstruując program praktyk, jego treści, należy uwzględnić „charakterystykę” przyszłego technika, murarza, technologa robót wykończeniowych itp. (8 wskazań);
- w programie doskonalenia zawodowego należy przewidzieć współpracę z przedstawicielami producentów nowoczesnej chemii budowlanej, systemów wykończenia wnętrz, narzędzi budowlanych itp. (8 wskazań);
- należy doprecyzować zasady i formę oceny praktykantów oraz sposób przekazywania informacji zwrotnej dla nauczyciela i instruktora (7 wskazań);
- w programie doskonalenia zawodowego należy przewidzieć współpracę z przedstawicielami cechu rzemiosł różnych, zwłaszcza „w zawodach ginących”, w których szkoły budowlane nie prowadzą kształcenia np. sztukator (7 wskazań);

- do każdego etapu praktyk w przedsiębiorstwie warto dodać element samooceny, autorefleksji, np. analizę SWOT⁶¹ (6 wskazań);
- dokumentację projektu należy wzbogacić o wzór kontraktu zawieranego między nauczycielem a opiekunem praktyk (6 wskazań);

3.2. Wyniki badania fokusowego

W badaniu fokusowym wzięli udział eksperci, którzy wcześniej uczestniczyli w badaniu Delphi (por. podrozdział 3.1.). Celem badania fokusowego była ocena efektywności wdrożenia *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego*. Badanie fokusowe odbyło się 10 i 11 października 2011 roku. Przeprowadzono je w oparciu o dwie sesje fokusowe, w których uczestniczyło 12 ekspertów.

Nim eksperci przeszli do dyskusji, zapoznali się z wynikami końcowej ankiety ewaluacyjnej przeprowadzonej wśród beneficjentów ostatecznych projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Ankieta dotyczyła bloków warsztatowych, w których uczestniczyli nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu oraz praktyk w przedsiębiorstwach, które odbywali ww. dydaktycy. Całe przedsięwzięcie zrealizowane przez Dolnośląską Szkołę Wyższą

⁶¹ Analiza SWOT polega na wskazaniu mocnych i słabych stron omawianego zagadnienia oraz z nim związanych szans i zagrożeń.

zostało ocenione pozytywnie przez nauczycieli i instruktorów, o czym świadczą informacje zawarte w tabeli 1.

Tabela 1. Wyniki końcowej ankiety ewaluacyjnej przeprowadzonej wśród beneficjentów ostatecznych projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*

Pytanie	Odpowiedzi	
Czy jest Pan/Pani zadowolony(-a) z organizacyjnej strony przebiegu praktyk?	73% „tak”	27% „raczej tak”
Czy Pana/Pani zdaniem wymiar czasowy praktyk był odpowiedni?	56% „tak”	44% „raczej tak”
Jak Pan/Pani ocenia zaangażowanie i pomoc w realizacji celów praktyk ze strony tutora / opiekuna praktyk?	73% „dobrze”	27% „raczej dobrze”
Czy zgodnie z założeniami, w ramach praktyk zrealizował(-a) Pan/Pani samodzielny projekt, zaopiniowany przez opiekuna praktyk?	100% „tak”	
Czy w efekcie udziału w praktykach zaktualizował(-a) Pan/Pani swoją wiedzę w zakresie nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych, stosowanych w przedsiębiorstwach z sektora budowlanego?	47% „tak” 47% „raczej tak”	4% „trudno powiedzieć” 2% „raczej nie”
Czy w efekcie udziału w warsztatach i praktykach wzrosła Pana/Pani motywacja do dalszego podnoszenia kwalifikacji i realizacji innowacyjnych programów nauczania?	56% „tak”	44% „raczej tak”
Czy w efekcie udziału w warsztatach i praktykach wzrosła Pana/Pani umiejętność wyszukiwania nowych rozwiązań technologicznych i stosowania ich w procesie dydaktycznym?	40% „tak” 58% „raczej tak”	2% „trudno powiedzieć”
Czy efektem udziału w warsztatach i praktykach jest u Pana/Pani większe dostosowanie posiadanych umiejętności do realiów i wymagań współczesnej gospodarki?	38% „tak”	68% „raczej tak”
Czy w efekcie udziału w warsztatach i praktykach pojawiły się u Pana/Pani nowe pomysły i koncepcje, które chciał(-a)by Pan/Pani zastosować w procesie dydaktycznym?	71% „tak”	29% „trudno powiedzieć”

Gdyby w ramach projektu <i>Nauczyciel na praktykach...</i> została zaplanowana II edycja warsztatów i praktyk, to polecił(-a)by Pan/Pani udział w nim swoim współpracownikom ze szkoły i/lub znajomym nauczycielom/instruktorom praktycznej nauki zawodu?	78% „tak”	22% „raczej tak”
Który element projektu <i>Nauczyciel na praktykach...</i> był dla Pana/Pani najbardziej przydatny? (zaznaczano tylko jeden wariant odpowiedzi)	24% „bloki warsztatowe” 7% „praktyki”	60% „bloki warsztatowe i praktyki były tak samo przydatne” 9% „zarówno bloki warsztatowe, jak i praktyki były nieprzydatne”

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego.*

Eksperci również byli zgodni co do tego, że omawiane przedsięwzięcie odniosło sukces (wybrane wypowiedzi eksperckie: *program łączył i elementy warsztatowe, i konkretne możliwości znalezienia się w sektorze budowlanym, zawierał kompleksowe działania, a mam wcześniejsze doświadczenia w badaniach nad zawodem technika robót wykończeniowych i wiem, że jest ogromny głód wiedzy i umiejętności po stronie nauczycieli, żeby być kompetentnym w stosunku do ucznia z tej branży; moi nauczyciele i ja uważamy, że taka forma doskonalenia zawodowego jest potrzebna i się sprawdziła*). Ponadto dotarły do nich informacje, że nauczyciele są zadowoleni z udziału w projekcie *Nauczyciel na praktykach...* i chcieliby przynajmniej raz w roku przez kilka dni móc uczestniczyć w praktykach realizowanych w podobny sposób w dobrych firmach budowlanych.

Istotne jest jednak również to, na co zwrócił uwagę jeden z uczestniczących w badaniu przedsiębiorców – *program potwierdził rozbieżność pomiędzy tym, co mamy w szkole, na politechnice, czyli w teorii, a tym, co mamy w praktyce, co się tworzy jeśli chodzi o chemię budowla-*

*na; niestety nauczyciele, którzy uczą zawodu, zbyt mocno odstają od praktyki, która dzieje się na budowie (...) nauczycielom brakuje przede wszystkim kontaktu z producentami nowoczesnej chemii budowlanej (...) najlepiej uczyć bawiąc się – w chemii budowlanej jest bardzo dużo takich zabawek, i to co mnie zaskoczyło gdy prowadziłem praktykę, że moi słuchacze widząc tę formę nauki chcieli się uczyć, myśmy się spotykali dwa razy w tygodniu od 9 do 11, ja się musiałem nagadać tak, że mi zasychało w gardle, a oni nie bardzo chcieli kończyć (...) każda z firm budowlanych ma swoje służby, żeby szkolić pracowników na budowie, to te firmy robią nieodpłatnie, gratis i ten kanał można wykorzystać, ja swoją firmę zaszczerpiłem tym, że w szkole budowlanej w Jeleniej Górze będzie cykl takich szkoleń odnośnie chemii budowlanej właśnie dla młodzieży drugich klas i ich nauczycieli. Oni mają cały sprzęt audiowizualny, mają odpowiednie programy. Podobnego zdania byli również dyrektorzy szkół zawodowych (wybrana wypowiedź ekspercka: *my w szkolnictwie odbiegamy od nauczania myślenia, tylko zwracamy uwagę na określone algorytmy, które pozwalają na uzyskanie odpowiednich kwalifikacji, no nie wiem czy to jest dobre i czy w tym kierunku powinno pójść szkolnictwo zawodowe, bo na całym świecie tylko innowacje, i jeszcze raz innowacje, dają efekty*).*

W kontekście doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu dobrą – zdaniem ekspertów – formą będzie w przyszłości zapis w podstawie programowej kształcenia zawodowego dotyczący obowiązku prowadzenia części zajęć praktycznych w przedsiębiorstwach (wybrana wypowiedź ekspercka: *dyrektor szkoły będzie mógł przeznaczyć pewną pulę godzin właśnie na taką formę kształcenia*).

Organizatorzy przedsięwzięcia zwrócili uwagę na to, iż praktyki w przedsiębiorstwach udało się zrealizować dlatego, że zarówno opiekun praktykanta ze strony przedsiębiorcy, jak i tutor ze strony organizatora otrzymał odpowiednie wynagrodzenie. Na powodzenie przedsięwzięcia miał zatem wpływ również czynnik finansowy. Poza tym bardzo ważne jest to, że większość nauczycieli, którzy wzięli udział w omawianym projekcie, wskazała pracodawców, u których odbywała praktyki. Dzięki temu bowiem taka współpraca może być kontynuowana po zakończeniu przedsięwzięcia i tym samym przynieść w przyszłości wymierne efekty.

Jednak zdaniem ekspertów forma doskonalenia zawodowego polegająca na odbywaniu praktyk w przedsiębiorstwach przez nauczycieli i instruktorów nie jest odpowiednia dla każdego pedagoga (wybrana wypowiedź ekspercka: *problem jest z nauczycielami biernymi, którzy twierdzą, że chętnie wzięliby udział w szkoleniu czy praktykach, ale tylko w godzinach pracy w szkole, jeżeli miałyby to trwać dłużej, to nie chcą, a skracać takie szkolenia czy praktyki nie ma sensu, bo wiąże się to z ich mniejszą efektywnością. To, że ci nauczyciele zdecydowali się na udział w projekcie w sierpniu, świadczy o ich mobilności zawodowej; ja jestem pozytywnie zaskoczona*). W opinii uczestników badania bardziej mobilni są nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu niż nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących. Poza tym nauczyciele zadowoleni z tego typu przedsięwzięć wpływają mobilizująco na innych nauczycieli (wybrana wypowiedź ekspercka: *ja jestem dyrektorem zespołu szkół zawodowych i mam nie tylko nauczycieli budownictwa, którzy wzięli udział w tym projekcie, ale i nauczycieli logistyki, którzy się doskonalą zawodowo w Warszawie, oraz nauczycieli ekonomii, którzy jeżdżą na tego typu przedsięwzięcie do Poznania (...) oni nie chcą być gorsi*). Mobilność nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktora-

rów praktycznej nauki zawodu wynika również z faktu, że są oni bliżej rynku pracy, poza tym muszą się bardziej starać, żeby ich uczniowie zdali egzaminy zawodowe, niż nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, bowiem żeby zdać egzamin zawodowy, trzeba uzyskać co najmniej 75% punktów, a w przypadku matury wystarczy jedynie 30% (wybrana wypowiedź ekspercka). Ponadto w opinii ekspertów najbardziej chętni do podnoszenia kwalifikacji zawodowych są nauczyciele z mniejszych miejscowości.

Ogólnie rzecz biorąc, uczestnicy badania ocenili *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego* pozytywnie. Zastrzeżenia mieli jedynie do projektu zawodowego, zrealizowanego przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących na potrzeby branży budowlanej. Nie wynikało bowiem z niego, na czym ww. projekt zawodowy polegał (wybrane wypowiedzi: *projekt zawodowy polegał na przygotowaniu konspektu praktyki, którą oni zrealizowali, ale dla ich uczniów; a ja bym proponowała wariant do wyboru – albo tak jak to zrobiliście, albo projekt powinien polegać na wykonaniu jakiegoś zadania na budowie, np. jak wprowadzić jakąś maszynę na budowę, jak ją uruchomić itp.*).

Podsumowując badanie, należy stwierdzić, iż ze strony ekspertów było wiele zastrzeżeń dotyczących *Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego*. Eksperci zwrócili uwagę na pewne braki i niedostatki treści *Programu...* oraz opisanych w nim praktyk i warsztatów, sugerowali również zmiany, które warto byłoby wprowadzić do programu. Mimo krytycznych uwag respondenci pozytywnie ocenili wdrożenie omawianego programu.

Bibliografia

- R. Czaplikowska, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli języków obcych w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych*,
www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/29/id/636.
- Dz.U. z 2004 r. Nr 207, poz. 2010.
- A. Frąckowiak, *Ustawiczne samokształcenie*,
www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/12/id/225.
- A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor29.pdf.
- B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*,
www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf.
- *Kształcenie zawodowe – skrócony opis proponowanych zmian*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010,
www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1112%3Aksztacenie-zawodowe-skrocony-opis-proponowanych-zmian&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020*,

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:PL:PDF>

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm.
- S. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa, 2008.
- A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, „E-mentor” nr 2(24)/2008, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor24.pdf
- Malczuk S., *Rola samokształcenia w doskonaleniu zawodowym nauczycieli*, www.edukacja.edux.pl/p-4804-rola-samokształcenia-w-doskonaleniu-zawodowym.php.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, *Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013*.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Kształcenie zawodowe i ustawiczne, Założenia projektowanych zmian, Informator*, www.kuratorium.bialystok.pl/kuratorium2/Reforma_edukacji/4.pdf.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Nauczyciele na stażu*, www.google.pl/search?q=Instytut+Wspierania+Rozwoju+O%C5%9Bwiaty+%28IWRO%29+w+Tarnobrzegu+to+jeden+z+beneficjent%C3%B3w+konkursu+zorganizowanego+przez+Ministerstwo+Edukacji+Narodowej+w+ramach&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:pl:official&client=firefox-a.

- K. Piech, *Tradycyjne metody heurystyczne: przegląd i zastosowania*, www.akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf.
- J. Pólturzycki, *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej*, „E-mentor”, nr 5 (7)/2004, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor7.pdf.
- *Program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy, branża budowlana*, Gliwicki Ośrodek Metodyczny, 2011 www.gom.gliwice.pl/attachments/article/126/program_sta%5BCu_budownictwo.pdf.
- *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim – Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa, 2009, www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf.
- Referat Polityki Edukacyjnej Departamentu Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego, *Funkcjonowanie doradztwa metodycznego w województwie opolskim, jako element kształcenia ustawicznego nauczycieli (próba oceny)*, www.umwo.opole.pl/docs/others/funkcjonowaniedoradztwa_opracowanie%5B1%5D.pdf.
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020*,

www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:PL:PDF.

- *Samokształcenie nauczycieli jako wyraz samowychowania*,
www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucza/10.pdf
- *Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020*,
Wrocław 2005,
www.dolnyslask.pl/upload/RPO/03_dokumenty_i_wytyczne/regionalne/srwd_do_2020.pdf.
- *Systemy informacji geograficznej GIS*, Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania w Warszawie,
www.wseiz.pl/pages/4/wyklady/GISwyklad1.pdf
- Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r., z późniejszymi zmianami, Dz.U. z 1991 Nr 95, poz. 425.
- A. Wach-Kąkolewicz, *Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się*,
www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor26.pdf.
- www.arc.com.pl/index.php?o=articles/show/77,
www.research.inquisio.pl/pl/oferta/badania_jakosciowe?gclid=CMuw2N2f-6kCFdAr3wodqiJWYg,
- www.cebris.pl/badania-fokusowe.
- www.cem.pl/?a=pages&id=43http://www.pentor.pl/33121.xml.
- www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html.
- www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php/artykuy/596-strategia-ue-2020-nowym-impulsem-wspopracy-w-kształceniu-i-szkoleniu-zawodowym-w-unii-europejskiej-jolanta-podowska.

- www.pbsdga.pl/x.php?x=136/Fokusy-FGI.html.
- www.pentor.pl/20739.xml.
- www.pentor.pl/48658.xml.

Spis rysunków, tabel i wykresów

Rysunek 1. Obszary tematyczne warsztatów szkoleniowych dla uczestników projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i>	41
Rysunek 2. Wykaz uczestników badania eksperckiego przeprowadzonego w ramach projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i>	42
Tabela 1. Wyniki końcowej ankiety ewaluacyjnej przeprowadzonej wśród beneficjentów ostatecznych projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i>	53
Wykres 1. Ogólna treść programu doskonalenia zawodowego przygotowanego w ramach projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w opinii ekspertów</i>	44
Wykres 2. Czy zgadza się Pan/Pani z twierdzeniem: <i>W programie należy rozdzielić i sprecyzować treści przeznaczone dla nauczycieli przedmiotów teoretycznych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu?</i>	45

Wykres 3. Warsztaty szkoleniowe przeprowadzone w ramach projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i> w opinii ekspertów	47
Wykres 4. Liczba godzin praktyk w przedsiębiorstwach przeprowadzonych w ramach projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i> w opinii ekspertów	48
Wykres 5. Projekt zawodowy zrealizowany w ramach projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i> w opinii ekspertów	49