



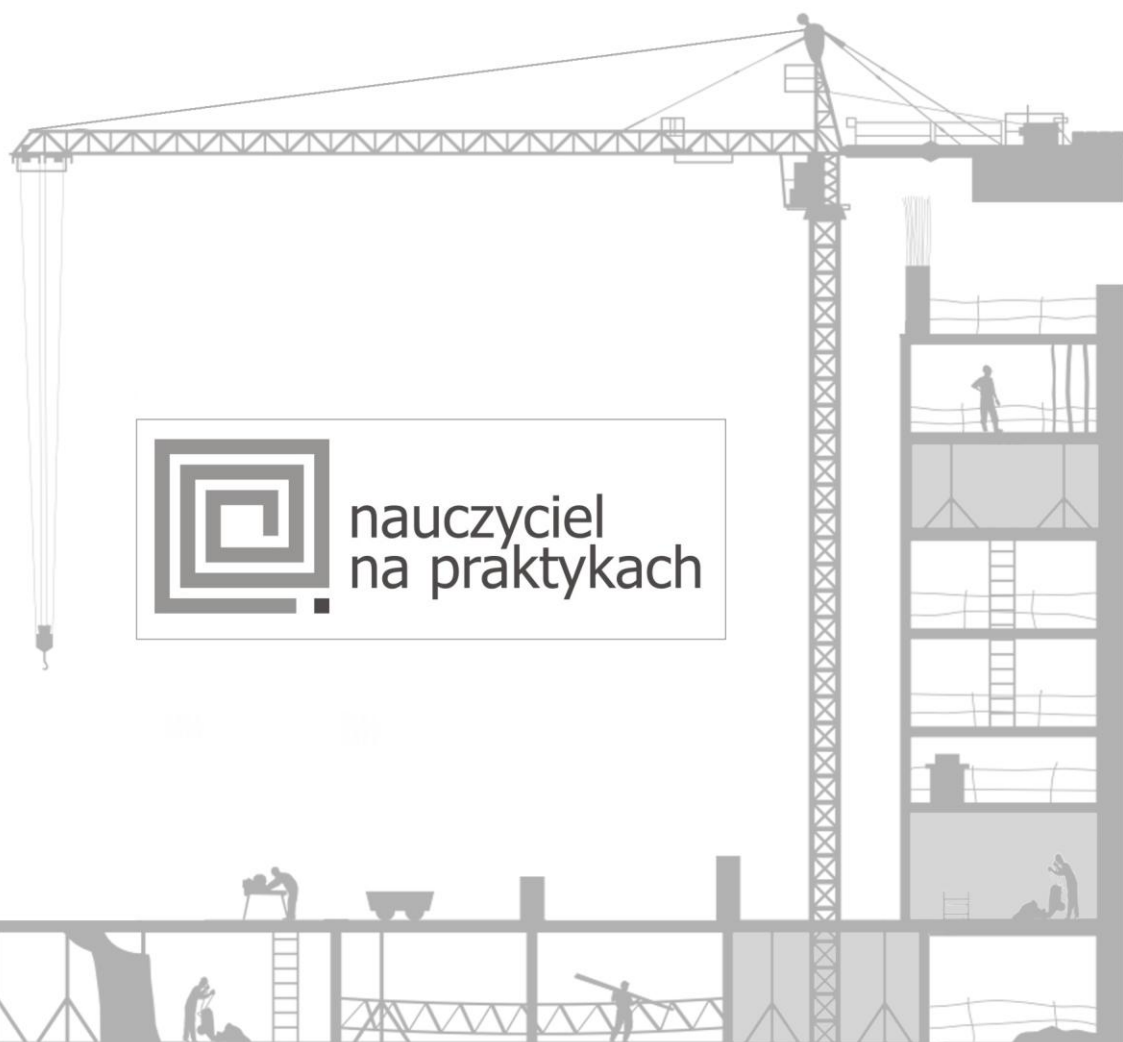
**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Rekomendacje z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego

Dominika Świech



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# Rekomendacje z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego

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

Dominika Świech

Dolnośląska Szkoła Wyższa



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

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rekomendacje współfinansowane 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**

Rekomendacje opracowane 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

### **Rekomendacje opracowała:**

Dominika Świech

### **Recenzja:**

dr Piotr Sieradzki

### **Redakcja merytoryczna:**

dr Katarzyna Czekaj

### **Korekta:**

Anna Strożek

### **Skład:**

Katarzyna Goszczyńska-Jurgielaniec

ISBN 978-83-7834-008-9

### **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. Główne założenia projektu – cele oraz podejmowane działania.....  | 10  |
| 2. Sytuacja nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce.....   | 14  |
| 2.1. Problemy nauczycieli kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej na tle sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce .....                      | 14  |
| 2.2. Potrzeby doskonalenia kadry szkół zawodowych w świetle wymagań wobec nauczycieli, posiadanych przez nich umiejętności i korzystania z form podnoszenia kompetencji..... | 36  |
| 3. Wybrane programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego sektora budowlanego .....   | 56  |
| 4. Analiza wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu z udziałem ekspertów edukacyjnych oraz nauczycieli kształcenia zawodowego.....                                   | 66  |
| 4.1. Omówienie przeprowadzonych badań .....  | 66  |
| 4.2. Problemy szkolnictwa zawodowego w opinii nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz ekspertów edukacyjnych .....   | 72  |
| 4.3. Analiza pilotażowego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli w opinii ekspertów i wynikające z niej rekomendacje.....  | 79  |
| 4.4. Analiza pilotażowego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli w opinii uczestników projektu i wynikające z niej rekomendacje .....                              | 103 |
| 4.5. Mocne i słabe strony programu oraz ogólne wnioski dotyczące opracowania programów doskonalenia dla kadry kształcącej w branży budowlanej .....                          | 113 |
| Zakończenie .....  | 118 |
| Bibliografia.....  | 120 |
| Spis rysunków, tabel i wykresów .....  | 126 |



## Wstęp

Rekomendacja z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego powstała na potrzeby projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, realizowanego przez Dolnośląską Szkołę Wyższą z siedzibą we Wrocławiu, współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

W ramach wspomnianego projektu nauczyciele kształcenia zawodowego z branży budowlanej uczestniczyli w programie doskonalenia zawodowego, który zakładał między innymi odbycie przez dydaktyków praktyk w przedsiębiorstwach branżowych, a także poszerzenie wiedzy beneficjentów i zwiększenie ich umiejętności poprzez warsztaty tematyczne.

Cel niniejszej rekomendacji stanowi wskazanie, jak tworzyć i redagować programy doskonalenia zawodowego (dla nauczycieli z branży budowlanej), które będą odpowiadały potrzebom dydaktyków, uczniów, a także staną się szansą rozwoju zawodowego dla kadry szkół zawodowych. Aby ten cel osiągnąć, poddanie analizie opracowany w ramach pro-

jektu pilotażowy program, który został zrealizowany w 2011 roku. W rekomendacji dokonano jego oceny, określono mocne i słabe strony – ma to posłużyć stworzeniu lepszych, bardziej efektywnych, lepiej odzwierciedlających oczekiwania i wymagania nauczycieli programów tego typu.

Rekomendacja składa się z dwóch części. W pierwszej z nich przywołano najważniejsze założenia opisywanego projektu. Przybliżono również problemy nauczycieli szkolnictwa zawodowego w Polsce (trudna sytuacja dydaktyków, brak wystarczających możliwości doskonalenia w zawodzie oraz wady systemu kształcenia zawodowego uzasadniają potrzeby zmian w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu) oraz wskazano na potrzebę uzupełniania kompetencji dydaktyków. Ponadto omówiono realizowane dotychczas programy doskonalenia zawodowego nauczycieli sektora budowlanego.

W drugiej części publikacji zaprezentowano wnioski uzyskane poprzez analizę wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Do wygenerowania wniosków wykorzystano raporty z badań foresight (w których uczestniczyli eksperci związani z branżą budowlaną, specjaliści z tej dziedziny) oraz z badań fokusowych, w których oprócz ekspertów wzięła udział kadra pedagogiczna zaangażowana w realizację projektu. Badani – zarówno eksperci, jak i beneficjenci projektu, wypowiedzieli się na temat programu doskonalenia zawodowego opracowanego w ramach projektu. Osoby badane wskazywały, jakie korzyści przyniosły im praktyki w przedsiębiorstwie oraz warsztaty związane z branżą, wnioskowały, jakie zmiany w programie zwiększyłyby jego efektywność, przyczyniły się do podwyż-



szenia kompetencji nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, a także kształconych przez nich uczniów szkół zawodowych. Osoby, które brały udział w badaniach, określały też, z jakimi problemami boryka się szkolnictwo zawodowe w naszym kraju i jakie działania warto podjąć, aby zreformować szkoły zawodowe i przyczynić się do bardziej efektywnego kształcenia zawodowego młodzieży.

Wnioski z powyższych raportów pozwoliły na sformułowanie działań korekcyjnych oraz rekomendacji z zakresu poprawienia sytuacji nauczycieli kształcenia zawodowego oraz – przede wszystkim – z **zakresu tworzenia programów doskonalenia zawodowego nauczycieli z branży budowlanej w celu podniesienia kompetencji kadry szkół zawodowych**, a tym samym zwiększenia kwalifikacji uczniów – przyszłych pracowników sektora budowlanego.

# 1. Główne założenia projektu – cele oraz podejmowane działania

Celem projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* jest zwiększenie kompetencji zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych, a także instruktorów praktycznej nauki zawodu w branży budowlanej. W projekcie bierze udział 45 dydaktyków, 18 kobiet i 27 mężczyzn, zatrudnionych w szkołach zawodowych, kształcących na potrzeby sektora budowlanego.

Stworzenie projektu adresowanego do nauczycieli kształcenia zawodowego z branży budowlanej podyktowane zostało koniecznością zwiększenia kompetencji dydaktyków, tak aby mogli oni lepiej przygotować uczniów do czynnego udziału w rynku pracy (polskim oraz międzynarodowym) i wyposażyć ich w kwalifikacje zawodowe, których oczekują przyszli pracodawcy. Podniesienie poziomu nauczania oraz zwiększenie wymagań wobec młodzieży uczącej się w szkołach zawodowych sektora budowlanego, zapewnienie jej wiedzy na temat nowoczesnych technologii oraz innowacji stosowanych w branży, skłonienie do podjęcia pracy zarobkowej w kraju będą możliwe tylko wtedy, gdy w pierwszej kolejności zadbą się o aktualizację wiedzy oraz umiejętności nauczycieli kształcących w szkołach zawodowych. Wysokie kwalifikacje kadry pedagogicznej szkół zawodowych stanowią gwarancję odebrania przez uczniów fachowego wykształcenia w wybranej przez nich branży.

Cele szczegółowe opisywanego projektu to:

1. poszerzenie wiedzy nauczycieli na temat stosowania w branży budowlanej nowoczesnych technologii, a także technik pomiarowych i wykończeniowych (z elementami GIS);
2. zwiększenie i zaktualizowanie umiejętności praktycznych kadry szkół zawodowych, związanych z wykorzystywaniem w przedsiębiorstwach budowlanych innowacyjnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych;
3. wypracowanie nowych rozwiązań dotyczących doskonalenia i zwiększania kompetencji nauczycieli szkół zawodowych we współpracy z pracodawcami – przedsiębiorcami sektora budowlanego.

Najważniejsze działanie w ramach projektu stanowi opracowanie programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Aby umożliwić stworzenie kompleksowego programu dla dydaktyków, najpierw przygotowano strategię doskonalenia zawodowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego oraz raport z seminariów, które odbyły się w ramach projektu. Podczas seminariów przedstawiciele nauczycieli i przedsiębiorców z branży budowlanej pracowali nad rozwiązaniami mogącymi przyczynić się do podniesienia jakości edukacji zawodowej oraz nad oczekiwaniami wobec tworzonego programu doskonalenia zawodowego.

Wspomniany program obejmował uczestnictwo nauczycieli i instruktorów w warsztatach podzielonych na 3 bloki tematyczne oraz w trzytygodniowych praktykach (obejmujących 60 godzin lekcyjnych) w przedsiębiorstwach budowlanych.

Podczas warsztatów nauczyciele zdobywali wiedzę dotyczącą m.in. najnowszych technologii, technik wykończeniowych, pozyskiwania danych przestrzennych, korzystania z systemów GIS, posługiwania się mapami numerycznymi i analogowymi. Uczestnicy otrzymali materiały szkoleniowe, opisujące zagadnienia poruszane podczas zajęć. Trenerzy prowadzący zajęcia opracowali materiały dydaktyczne zarówno dla uczestników, jak i dla siebie.

Udział w projekcie zaplanowano z uwzględnieniem 15 przedsiębiorstw sektora budowlanego. Ostatecznie nauczyciele odbyli praktyki w 27 przedsiębiorstwach z całej Polski. W trakcie praktyk nauczyciele zapoznawali się z warunkami, specyfiką i organizacją pracy w danej firmie, potrzebami pracodawców, technologiami i urządzeniami stosowanymi w przedsiębiorstwie. Dydaktycy kształcili nie tylko umiejętności zawodowe, ale także organizacyjne czy komunikacyjne (na przykład poprzez nawiązanie relacji z pracodawcą, pracownikami firmy). W ramach praktyk istotnym zadaniem nauczycieli było ponadto zrealizowanie projektu zawodowego, zaplanowanego z opiekunem praktyk w przedsiębiorstwie.

Po odbyciu przez nauczycieli warsztatów i praktyk oceniono pilotażowy program – posłużyły do tego badania przeprowadzone metodą foresight z udziałem ekspertów oraz badania fokusowe z udziałem nauczycieli objętych programem. Badania te pozwoliły na sformułowanie niniejszej publikacji oraz na opracowanie *Rekomendacji z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego*.

Projekt podsumuje konferencja upowszechniająca z udziałem uczestników projektu, kadry zarządzającej szkół zawodowych, ekspertów oraz przedstawicieli przedsiębiorstw budowlanych. W ramach projektu

przygotowano również publikację zatytułowaną *Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branży budowlanej*.

W ramach upowszechniania projektu powstał także portal internetowy związany z projektem. Wszelkie podjęte działania zostaną poddane ewaluacji (ex ante, mid term i ex post).

## 2. Sytuacja nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce

### 2.1. Problemy nauczycieli kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej na tle sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce

Analiza danych zastanych związanych ze szkolnictwem zawodowym w Polsce pozwoliła na sformułowanie wniosku, iż kryzys edukacji zawodowej w naszym kraju przyczynił się do pogorszenia sytuacji nauczycieli kształcenia zawodowego. Warto przypomnieć, że pod pojęciem „nauczyciela kształcenia zawodowego” rozumiemy zarówno nauczyciela przedmiotów zawodowych, jak i instruktora praktycznej nauki zawodu<sup>1</sup>.

Do głównych problemów, z którymi borykają się nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu, można zaliczyć:

1. niskie wynagrodzenie za wykonywaną pracę;
2. liczne grupy i klasy w szkołach zawodowych, co utrudnia przekazywanie wiedzy;
3. małą liczbę uczniów szkół zawodowych;
4. brak możliwości korzystania z nowoczesnych środków dydaktycznych, przestarzałe programy nauczania i podręczniki, brak odpowiedniego wyposażenia pracowni placówek oświatowych;

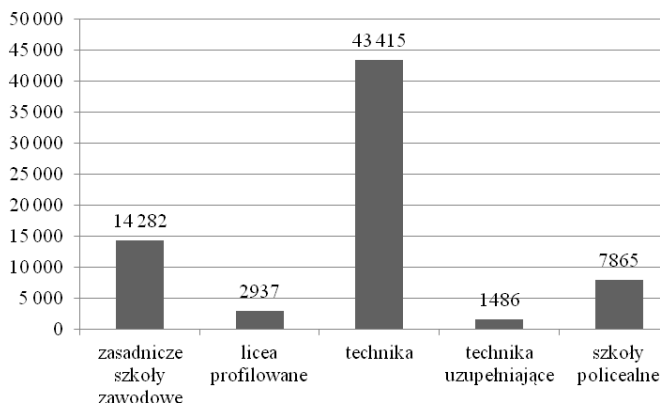
---

<sup>1</sup> *Podręcznik wskaźników PO KL 2007–2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011, s. 80.

5. niedostosowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy;
6. brak współpracy z przedsiębiorstwami branżowymi;
7. niewystarczające umiejętności praktyczne;
8. niski prestiż wykonywanego zawodu;
9. braki w zakresie doskonalenia zawodowego;
10. wypalenie zawodowe.

Jednym z problemów szkolnictwa zawodowego jest niewątpliwie deficyt nauczycieli kształcenia zawodowego. Maleje liczba nauczycieli szkół zawodowych i dydaktyków zainteresowanych pracą w tych szkołach. W 2009 roku nauczyciele kształcenia zawodowego stanowili jedynie 10% wszystkich nauczycieli w Polsce<sup>2</sup>. Warto przywołać dane związane z liczbą nauczycieli pracujących obecnie w różnych placówkach związanych z kształceniem zawodowym. Szczegółowe dane przedstawia wykres 1. Uwzględniono w nich placówki specjalne oraz szkoły dla dorosłych, nie tylko dla młodzieży.

**Wykres 1.** Liczba nauczycieli zatrudnionych w placówkach związanych z kształceniem zawodowym

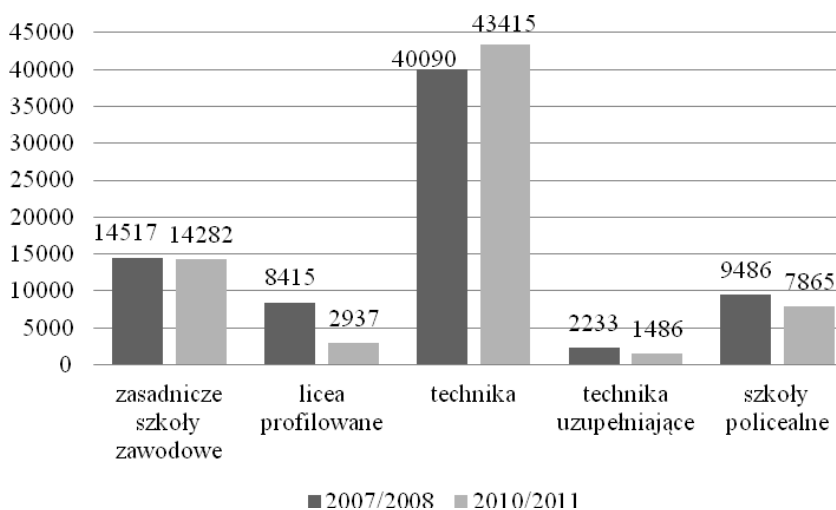


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego zawartych w raporcie *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Warszawa 2011.

<sup>2</sup> J. Zarębska, *Nauczyciele we wrześniu 2009. Stan i struktura zatrudnienia*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010, s. 32.

Z danych na wykresie wynika, że najwięcej nauczycieli zatrudnionych jest w technikach, na drugim miejscu plasują się zasadnicze szkoły zawodowe, najmniej osób zaś pracuje w liceach profilowanych i technikach uzupełniających. Przyglądając się danym dotyczącym nauczycieli pracujących w placówkach kształcenia zawodowego w latach ubiegłych (np. w roku szkolnym 2007/2008), można zauważyć zmniejszenie się liczby dydaktyków (nie dotyczy to jedynie techników – por. wykres 2.).

**Wykres 2.** Porównanie liczby nauczycieli pracujących w szkołach zawodowych w latach 2007/2008 i 2010/2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego zawartych w raporcie *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Warszawa 2011 oraz w raporcie *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2007/2008*, Warszawa 2008.

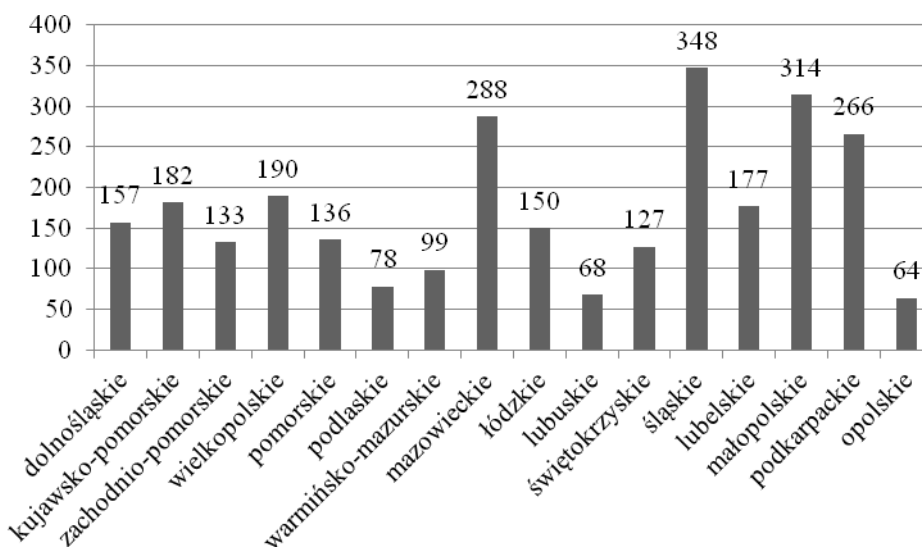
W ciągu trzech lat zmniejszyła się liczba nauczycieli zasadniczych szkół zawodowych (o 235 osób), techników uzupełniających (o 747 osób), szkół policealnych (o 1621 osób). Zmiana jest najbardziej widoczna w przypadku nauczycieli pracujących w liceach profilowanych (liczba dydaktyków zmniejszyła się o 5478 osób). Wiąże się to z faktem, iż odchodzi się od formy kształcenia w liceach profilowanych. Zgodnie z re-



formą kształcenia zawodowego licea profilowane mają zostać przekształcone w szkoły dla dorosłych lub w formy kursowe<sup>3</sup>.

Ilu nauczycieli przedmiotów zawodowych kształci obecnie w placówkach o profilu budowlanym? Według danych pochodzących z Systemu Informacji Oświatowej w marcu 2011 roku liczba nauczycieli pracujących w zasadniczych szkołach zawodowych, technikach (także uzupełniających), szkołach policealnych i specjalnych oraz centrach kształcenia praktycznego wynosiła 2777. Szczegółowe dane z podziałem na województwa przedstawia wykres 3.

**Wykres 3.** Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących w szkołach o profilu budowlanym lub sanitarnym – z podziałem na województwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z Systemu Informacji Oświatowej.

Z danych przedstawionych na wykresie wynika, że najwięcej nauczycieli sektora budowlanego kształci w województwie śląskim (348),

<sup>3</sup> Założenia projektowanych zmian. Kształcenie ustawiczne i zawodowe, Informator, Warszawa 2010, s 19.

małopolskim (314), mazowieckim (288) i podkarpackim (266), najmniej zaś w województwie opolskim (64), lubuskim (68) i podlaskim (78). Liczba nauczycieli kształcących w sektorze budowlanym w całym kraju zmniejszyła się w porównaniu z rokiem 2009 – wówczas wynosiła 2847, zatem w roku 2009 w charakterze nauczyciela kształcenia zawodowego w branży budowlanej (lub sanitarnej) pracowało 70 osób więcej niż w roku 2011<sup>4</sup>.

Z jakich względów mamy do czynienia z deficytem nauczycieli? Spowodowane jest to przede wszystkim niskimi zarobkami dydaktyków. Szczególnie dotyczy to branży budowlanej, gdyż instruktorzy nauki zawodu, którzy stają przed wyborem pracy w szkole lub pracy na budowie, ze względów finansowych często wybierają pracę na placu budowy. Polscy nauczyciele należą do najgorzej opłacanych za swoją pracę w Europie<sup>5</sup>. O najniższych zarobkach polskich nauczycieli można wnioskować między innymi z raportu OECD *Education at a Glance 2011*. Wynika z niego, że podobnie jak polscy dydaktycy zarabiają jedynie Węgrzy oraz Słowacy i obywatele Estonii<sup>6</sup>. Z powodu niewystarczających zarobków nauczycieli w naszym kraju rośnie ich niezadowolenie z pracy, co wpływa na brak motywacji do podwyższania kwalifikacji oraz na zwiększenie zagrożenia wypaleniem zawodowym. Nauczyciele z wykształceniem technicznym rzadko podejmują decyzję o podjęciu pracy w szkole zawodowej lub traktują ją jako kolejne – nie podstawowe – źródło dochodu, wielu nauczycieli odchodzi na emeryturę<sup>7</sup>, brakuje więc wykwalifikowa-

---

<sup>4</sup> J. Zarębska, op.cit., s. 36

<sup>5</sup> *Niskie zarobki polskiego nauczyciela na tle Europy*, <http://www.eduinfo.pl/art/niskie-zarobki-polskiego-nauczyciela-na-tle-europy/4890/7> [data dostępu: 1.02.2012].

<sup>6</sup> *Education at a Glance. OECD Indicators*, OECD Publishing, <http://www.oecd.org/dataoecd/61/2/48631582.pdf> [data dostępu: 1.02.2012].

<sup>7</sup> M. Markowski, *Emeryci i studenci będą uczyć przyszłych hydraulików i techników*, <http://edukacja.gazeta.pl/edukacja/1,101865,3990460.html> [data dostępu: 1.02.2012].

nych kadr kształcących przyszłych absolwentów edukacji zawodowej, zwłaszcza instruktorów praktycznej nauki zawodu. Warto zauważyć, że wynagrodzenie instruktorów – mistrzów zawodu jest niższe od wynagrodzenia nauczycieli z wykształceniem wyższym. W kadrze kształcenia zawodowego dominują osoby zaawansowane wiekiem, młodszy nauczyciele rzadko akceptują dostępne obecnie warunki zatrudnienia. Zgodnie z wynikami badań przeprowadzonych wśród przedstawicieli samorządu terytorialnego w ramach projektu realizowanego przez Ministerstwo Edukacji aż 69% powiatów deklaruje problem z pozyskaniem oraz z utrzymaniem w miejscu pracy nauczycieli szkół zawodowych posiadających wysokie kwalifikacje. Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy osoby badane wskazywały<sup>8</sup>:

1. brak zainteresowania doświadczonych nauczycieli zatrudnieniem w szkole zawodowej (83% wskazań);
2. brak młodych nauczycieli chętnych do pracy w placówkach kształcenia zawodowego (64% wskazań);
3. nieatrakcyjne warunki pracy (64% wskazań);
4. przewagę osób starszych wśród pracowników szkół (56% wskazań);
5. niemożność przeznaczenia środków finansowych na doskonalenie zawodowe nauczycieli (14% wskazań).

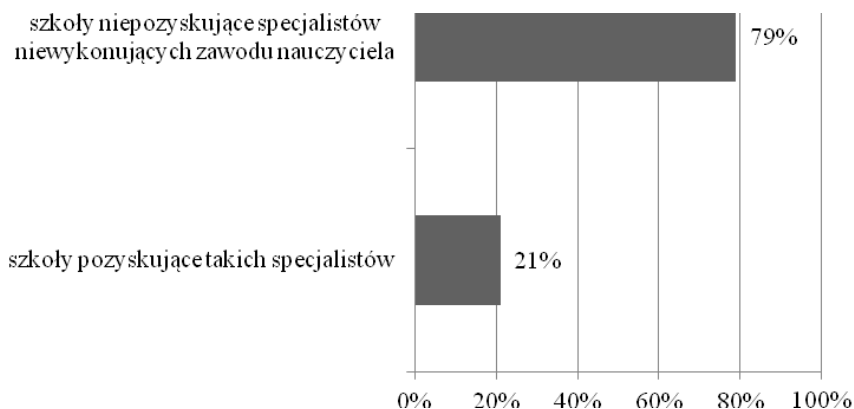
Na deficyt instruktorów praktycznej nauki zawodu w szkołach wpływa także brak wiedzy dyrektorów o możliwości zatrudniania specjalistów, którzy nie legitymują się uprawnieniami do wykonywania zawodu nauczyciela. Z badań wykonanych w ramach wspomnianego projektu

---

<sup>8</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, s. 115.

wynika, że 79% szkół nie pozyskuje takich specjalistów z zakładów pracy (por. wykres 4.). Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku centrów kształcenia praktycznego.

**Wykres 4.** Rozkład procentowy szkół zatrudniających specjalistów innych niż nauczyciele do pracy w charakterze nauczyciela kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, s. 117.

**Rekomenduje się zatem zadbanie przez władze państwa oraz władze lokalne o prawne zagwarantowanie nauczycielom edukacji zawodowej wynagrodzenia porównywalnego z wynagrodzeniem otrzymywanym przez przedstawicieli tej samej profesji w innych krajach Unii Europejskiej, aby zapewnić uczniom wysoki poziom nauczania i wykształcić u nauczycieli motywację do doskonalenia w zawodzie (tym samym zachęcić ich do udziału w programach doskonalenia). Dyrektorzy szkół powinni dysponować większymi środkami finansowymi przeznaczonymi na pozyskanie do współpracy instruktorów praktycznej nauki zawodu. Może to zachęcić specjalistów zatrudnionych w szkołach wyższych czy też izbach rzemieślniczych do podjęcia pracy**

w szkołach<sup>9</sup>. Rekomenduje się także oferowanie przez dyrektorów zatrudnienia w szkole osobom, które nie wykonują zawodu nauczyciela, ale są specjalistami w swoim zawodzie. Mogą oni podnosić kwalifikacje pedagogiczne i metodyczne, między innymi uczestnicząc w programach doskonalenia zawodowego dla kadry szkół zawodowych.

Niski prestiż nauczyciela zatrudnionego w szkołach zawodowych nie jest związany wyłącznie z zarobkami pedagogów. Wpływa na niego również marginalizacja edukacji zawodowej w Polsce, traktowanie szkół zawodowych przez ogół społeczeństwa jako placówek oferujących niższą jakość kształcenia. Nierzadko rodzice odradzają młodym ludziom podjęcie edukacji w szkole zawodowej, nawet jeżeli jej profil jest zgodny z ich predyspozycjami. Uczniowie, pozbawieni wsparcia doradcy zawodowego, odrzucają możliwość kształcenia zawodowego, zgodnie z obowiązującym stereotypem. Uczniowie gimnazjów z wysokimi wynikami w nauce rzadko rozważają wybór szkoły zawodowej<sup>10</sup>. **Rekomenduje się zatem podjęcie działań mających na celu zmianę obrazu kształcenia zawodowego w oczach społeczeństwa – mogą temu służyć kampanie reklamowe, targi edukacyjne, przekazywanie młodzieży i ich rodzicom informacji o profilach kształcenia, zawodach deficytowych, zapotrzebowaniu rynku pracy na określonych specjalistów, korzyściach płynących z podjęcia zawodowej edukacji. Warto podkreślić, że kampania powinna być skierowana nie tylko do młodzieży, ale również do rodziców. Aby zainteresować kształceniem zawodowym uzdolnionych uczniów, należałoby zaoferować im stypendia naukowe, zorganizować**

---

<sup>9</sup> Ibidem, s. 227.

<sup>10</sup> Ibidem.

dla nich konkursy czy turnieje zawodowe<sup>11</sup>. Za tego typu działania odpowiedzialne powinny być władze lokalne, szkoły zawodowe, a także przedsiębiorcy branżowi.

Przełamaniu negatywnych stereotypów ma służyć także doradztwo zawodowe dla młodych ludzi – w każdym gimnazjum powinien zostać zatrudniony doradca zawodowy, diagnozujący predyspozycje uczniów, mogący pomóc ukierunkować ich drogę zawodową. Już na wczesnym etapie kształcenia dzieci powinny zyskiwać wiedzę o zawodach umieszczonych w klasyfikacji zawodów. Dobrym rozwiązaniem byłoby ponadto organizowanie zebrań dla rodziców, w których uczestniczyliby doradcy. Zarówno rodzice, jak i uczniowie, powinni być informowani o roli doradcy zawodowego i o tym, jakim wsparciem z jego strony mogą być objęci. Zaleca się, aby sposoby działania doradców i stosowane przez nich narzędzia diagnostyczne zostały ujednoczone na terenie całego kraju<sup>12</sup>.

Warto przytoczyć tutaj przykłady działań pozytywnych, mających na celu zmianę negatywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego. Należy do nich na przykład realizacja przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w latach 2010–2012 projektu *Szkola zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, dofinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny. W ramach projektu przeprowadzono badania dotyczące różnych aspektów szkolnictwa zawodowego w Polsce (w badaniach wzięli udział uczniowie, dyrektorzy szkół zawodowych, dyrektorzy centrów kształcenia praktycznego, przedstawiciele powiatów i pracodawcy) oraz zaproponowano warsztaty dyrektorom szkół. Zaplanowano także kampanię promującą szkolnictwo zawodowe i współpracę

---

<sup>11</sup> Ibidem.

<sup>12</sup> Ibidem.

szkół z przedsiębiorcami oraz zorganizowano dwa konkursy dla szkół – *Szkoła dla rynku pracy i Lider edukacji zawodowej*<sup>13</sup>. Wśród szkół, które otrzymały pierwsze miejsce w konkursie *Lider Edukacji Zawodowej*, znalazło się między innymi Technikum Budowlane z Limanowej, drugie miejsce zajęło m.in. Technikum Budowlano-Geodezyjne z Białegostoku<sup>14</sup>.

Innym pozytywnym działaniem jest kampania prowadzona w województwie łódzkim. Rok 2010/2011 uznano za rok kształcenia zawodowego. Kampania objęła konferencję z udziałem Kuratorium Oświaty i Urzędu Marszałkowskiego, a także<sup>15</sup>:

1. zorganizowanie Targów Edukacyjnych (poświęconych szkołom zawodowym) oraz różnorodnych konkursów i warsztatów;
2. przygotowanie informatorów o możliwości kształcenia zawodowego;
3. stworzenie strony internetowej dla młodych ludzi (poświęconej placówkom kształcenia zawodowego w Łodzi);
4. przygotowanie spotu reklamowego na temat szkół zawodowych;
5. stworzenie przez uczniów etiud filmowych dotyczących zawodów, w których można kształcić się w Łodzi.

**Rekomenduje się podtrzymanie tego typu działań lokalnych i podejmowanie podobnych działań w innych województwach. Zaleca się, aby w działania te włączali się uczniowie szkół zawodowych, dyrektorzy, nauczyciele, przedstawiciele władz i przedsiębiorcy. Szczere-**

---

<sup>13</sup> <http://www.koweziu.edu.pl/index.php?id=projekty&n=5> [data dostępu: 2.02.2012].

<sup>14</sup> *Szkoły – laureaci oraz wyróżnieni w konkursie „Lider edukacji zawodowej”*, <http://www.men.gov.pl/images/stories/doc/Szkoy.pdf> [data dostępu: 2.02.2012].

<sup>15</sup> *Edukacja zawodowa*, [http://uml.lodz.pl/miasto/edukacja/edukacja\\_zawodowa/](http://uml.lodz.pl/miasto/edukacja/edukacja_zawodowa/) [data dostępu: 2.02.2012].

**gólnie istotne mogą być pokazy umiejętności praktycznych uczniów szkół zawodowych, wizyty młodzieży w szkołach zawodowych i zakładach pracy, informatory i ulotki dotyczące programów realizowanych w szkołach. Należałoby zaangażować także uczniów gimnazjów, którzy stoją przed wyborem ścieżki kształcenia i mogą zadeklarować swoje oczekiwania związane z dalszą nauką. Zaangażowanie nauczycieli w tego typu działania, np. w zorganizowanie dla gimnazjalistów wizyt w szkołach zawodowych, promowanie korzyści płynących z wykonywania zawodu i posiadania umiejętności zawodowych, uświadomi dydaktykom zarówno rolę edukacji zawodowej w kształceniu, jak i konieczność dysponowania wysokimi kwalifikacjami metodycznymi i zawodowymi, gwarantującymi dobrą jakość nauczania.**

Na marginalizację kształcenia zawodowego wpływa także niedostosowanie profilów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Warto zaznaczyć, że zdaniem Mieczysława Kabaja struktura szkolnictwa zawodowego w naszym kraju nie zawsze zależy od zapotrzebowania na określonych specjalistów, lecz od władz centralnych, władz lokalnych, rektorów szkół wyższych (zarówno publicznych, jak i prywatnych), a także od samej młodzieży i jej rodziców, podejmujących decyzje o wyborze szkoły zawodowej<sup>16</sup>. Brak związku pomiędzy ofertą kształcenia zawodowego w Polsce a potrzebami pracodawców podkreślają także inne źródła<sup>17</sup>. Jak na tym tle prezentuje się oferta kształcenia w branży budowlanej?

---

<sup>16</sup> M. Kabaj, *Prognoza podaży absolwentów i popytu na pracę według poziomów kształcenia*, Warszawa 2004; *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, NIK, Warszawa 2009.

<sup>17</sup> J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Biuro Analiz Sejmowych, Infos 2007, nr 16, s. 2.



Należy przyrzeć się liczbie szkół kształcących w poszczególnych zawodach powiązanych z branżą budowlaną. W szkołach tych mogą znaleźć zatrudnienie nauczyciele kształcenia zawodowego sektora budowlanego. Zestawienie szkół kształcących w zawodach budowlanych przedstawia tabela nr 1. Dane dotyczą roku 2010.

**Tabela 1.** Liczba szkół na terenie całego kraju kształcących w zawodach budowlanych, w których mogą znaleźć zatrudnienie nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu

| Zawód   | Liczba szkół kształcących młodzież i dorosłych | Liczba szkół zawodowych kształcących młodzież |
|---|--|---|
| betoniarz-zbrojarz  | 63   | 57  |
| blacharz  | 60   | 59  |
| blacharz izolacji przemysłowych                                 | 2  | 2   |
| cieśla  | 87   | 85  |
| dekarz  | 144  | 147   |
| kamieniarz  | 51   | 50  |
| kominiarz   | 13   | 12  |
| mechanik maszyn i urządzeń drogowych                            | 7  | 7   |
| monter instalacji i urządzeń sanitarnych                        | 524  | 521   |
| monter izolacji budowlanych                                     | 13   | 12  |
| monter izolacji przemysłowych                                   | 7  | 6   |
| monter konstrukcji budowlanych                                  | 9  | 9   |
| monter-instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim | 3  | 3   |
| murarz  | 674  | 654   |
| posadzkarz  | 152  | 149   |
| renowator zabytków architektury                                 | 4  | 1   |
| technik budownictwa   | 424  | 281   |
| technik budownictwa okrętowego                                  | 3  | 3   |
| technik budownictwa wodnego                                     | 1  | 1   |
| technik drogownictwa  | 75   | 65  |
| technik dróg i mostów kolejowych                                | 4  | 4   |
| technik gazownictwa   | 2  | 1   |
| technik geodeta   | 124  | 92  |
| technik urządzeń sanitarnych                                    | 59   | 49  |
| technik robót wykończeniowych w budownictwie                    | 255  | 246   |
| zdun  | 6  | 6   |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pochodzących ze strony internetowej Krajowego Ośrodka Edukacji Zawodowej i Ustawicznej: [www.koweziu.edu.pl](http://www.koweziu.edu.pl).

Według danych zawartych w tabeli najczęściej szkół kształci w zawodach: murarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, technik budownictwa oraz technik robót wykończeniowych w budownictwie. Tymczasem, według danych np. dla województwa dolnośląskiego, największą liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w latach 2005–2008 wskazano w następujących zawodach związanych z budownictwem<sup>18</sup>:

1. murarz,
2. robotnik budowlany,
3. technik budownictwa,
4. malarz budowlany.

W 2011 roku do zawodów nadwyżkowych w województwie dolnośląskim należał zawód renowatora zabytków architektury, natomiast do zawodów nadwyżkowych z największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych zaliczono murarza i robotnika budowlanego<sup>19</sup>. Zatem zawody dominujące obecnie w szkołach budowlanych zaliczają się w dużej mierze do nadwyżkowych – chociażby na terenie Dolnego Śląska.

**Zaleca się, aby instytucje badawcze prowadziły na szeroką skalę badania dotyczące zawodów nadwyżkowych i deficytowych oraz oczekiwań pracodawców wobec absolwentów szkół zawodowych. Informacje posiadane przez urzędy pracy nie są wystarczające, gdyż nie każdy pracodawca zgłasza do urzędu zapotrzebowanie na pracowników. Takie badania powinny być dostępne np. w postaci ogólnopolskiej bazy danych, pochodzących od urzędów pracy, instytucji badaw-**

---

<sup>18</sup> *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w I półroczu 2008 roku, 2008*, [http://www.dwup.pl/Statystyki-ryнку-pracy/Ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych\\_0](http://www.dwup.pl/Statystyki-ryнку-pracy/Ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych_0) [data dostępu: 2.02.2012], s. 6.

<sup>19</sup> *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w I półroczu 2011 roku, 2011*, [http://www.dwup.pl/Statystyki-ryнку-pracy/Ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych\\_0](http://www.dwup.pl/Statystyki-ryнку-pracy/Ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych_0) [data dostępu: 2.02.2012], s. 49–52.

czych i przedsiębiorców. Władze lokalne powinny opracowywać i wdrażać strategie dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy w danym regionie<sup>20</sup>. Na podstawie wyników badań w skali całego kraju należy projektować programy nauczania w zawodach oraz promować lub wygaszać kierunki kształcenia. Należałoby ponadto ułatwiać (poprzez zmiany legislacyjne) tworzenie nowych ścieżek kształcenia i nowych zawodów, na które zaistniało zapotrzebowanie. Autorzy programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli powinni zapewnić poinformowanie kadry o zawodach deficytowych w danym regionie oraz przekazanie nauczycielom wiedzy na temat sposobów monitorowania rynku pracy.

Aby przystosować kształcenie w branży budowlanej do zmian zachodzących na rynku pracy, na rok 2012/2013 nie przewiduje się rekrutacji kandydatów w zawodzie murarza, renowatora zabytków architektury, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, technologa robót wykończeniowych w budownictwie, monter instalacji gazowych, monter-instalatora urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim<sup>21</sup>.

Pod koniec 2011 roku Ministerstwo Edukacji Narodowej opracowało nową klasyfikację zawodów kształcenia zawodowego. Nauczyciele będą kształcić w następujących zawodach związanych z budownictwem<sup>22</sup>:

1. w kategorii technicy oraz personel średniego szczebla:
  - technik geodeta,
  - technik budownictwa i technik budownictwa wodnego,

---

<sup>20</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, s. 230.

<sup>21</sup> Zgodnie z najnowszym *Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*, Dz.U. 2012, poz. 7.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

- technik drogownictwa,
  - technik dróg i mostów kolejowych,
  - technik urządzeń sanitarnych,
  - technik renowacji elementów architektury,
  - technik gazownictwa,
  - technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej;
2. w kategorii robotnicy oraz rzemieślnicy:
- monter konstrukcji budowlanych,
  - zdun,
  - murarz-tynkarz,
  - kamieniarz,
  - betoniarz-zbrojarz,
  - cieśla,
  - monter nawierzchni kolejowej,
  - monter budownictwa wodnego,
  - dekarz,
  - monter izolacji budowlanych i monter izolacji przemysłowych,
  - monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych,
  - monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie,
  - kominiarz,
  - blacharz izolacji przemysłowych;
3. w kategorii operatorzy maszyn i urządzeń – mechanik maszyn i urządzeń drogowych.

Analizując sytuację nauczycieli kształcenia zawodowego w branży budowlanej, trzeba także zauważyć, że na najbliższe lata prognozuje się rosnące zapotrzebowanie na specjalistów z branży budowlanej, liczba osób zatrudnionych w różnych zawodach związanych z budownictwem może znacząco wzrosnąć<sup>23</sup>. Do 2004 roku zaobserwowano spadek zatrudnienia w branży, związany z brakiem inwestycji, jednakże obecnie utrzymuje się tendencja do zwiększania zatrudnienia. Warto zauważyć, że w krajach rozwiniętych udział branży budowlanej w PKB jest wysoki<sup>24</sup>.

Powyższe prognozy wiążą się z rozwojem branży budowlanej, do którego przyczyniają się<sup>25</sup>:

1. nowoczesne technologie wykorzystywane w budownictwie (automatyzacja procesu produkcyjnego, stosowanie specjalistycznego sprzętu, osiągnięcia robotyki – budynki inteligentne);
2. wzrost zamożności społeczeństwa, które generuje zapotrzebowanie na produkty budowlane;
3. wzrost świadomości ekologicznej, związany z rozwojem budownictwa energooszczędnego (montowaniem np. kolektorów słonecznych czy pomp ciepła);

---

<sup>23</sup> Zgodnie z prognozami do roku 2030, zawartymi w *Programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego*, opracowanym w ramach projektu oraz z artykułem *Zawody przyszłości*, [http://www.bfkk.pl/rynek\\_pracy/zawodyprzyszlosci.html](http://www.bfkk.pl/rynek_pracy/zawodyprzyszlosci.html) [data dostępu: 1.02.2012].

<sup>24</sup> U. Sztandar-Sztanderska, E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, M. Stec, *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego i Ośrodek Badań Rynku Pracy, Warszawa 2010, s. 13–15.

<sup>25</sup> *Raport końcowy. Zapotrzebowanie na wsparcie w ramach komponentu regionalnego PO KL w kontekście prognozowanej sytuacji na rynku pracy*, Poznań 2010, [http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6\\_085.pdf](http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6_085.pdf) [data dostępu: 1.02.2012].

4. ułatwienie dostępu do dofinansowania inwestycji (poprzez kredyty hipoteczne czy inwestycyjne);
5. zwiększenie środków zewnętrznych bądź krajowych na inwestycje infrastrukturalne;
6. wdrażanie przepisów prawnych regulujących konieczność dokonywania modernizacji i korzystania z określonych rozwiązań technologicznych;
7. zwiększenie zapotrzebowania na nowe domy oraz mieszkania, co wiąże się bezpośrednio z wyżym demograficznym w Polsce w latach 80.;
8. dążenie do wyeliminowania zacofania infrastrukturalnego w Polsce, dotyczącego głównie budownictwa drogowego, ale także infrastruktury mieszkań;
9. zwiększenie udziału imigrantów w populacji pracowników sektora budowlanego;
10. rozwój innych sektorów (publicznego, turystycznego, finansowego);
11. rosnący udział prac renowacyjnych i remontowych w produkcji budowlanej, co zapobiega zmienności koniunktury, charakterystycznej dla branży budowlanej<sup>26</sup>.

W efekcie dynamicznego rozwoju branży budowlanej i zapotrzebowania na absolwentów sektora budowlanego szkoły zawodowe będą mogły rozwinąć swoją ofertę kształcenia, dzięki czemu nauczyciele kształcący w tej branży zyskają szansę na zatrudnienie.

**Konieczne jest inwestowanie w kadrę szkół zawodowych sektora budowlanego i zwiększanie jej kompetencji, aby absolwenci edu-**

---

<sup>26</sup> U. Sztandar-Sztanderska, E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, M. Stec, op.cit., s. 13.

**kacji zawodowej dysponowali wysokimi kwalifikacjami odpowiadającymi stosowanym w branży nowoczesnym technologiom i mogli podjąć wyzwanie związane z pracą zawodową w rozwijającym się sektorze. Szansą na zwiększenie umiejętności nauczycieli jest udział w programach doskonalenia zawodowego opracowanych na potrzeby sektora budowlanego.**

Marginalizacja kształcenia zawodowego w Polsce oraz niż demograficzny spowodowały zmniejszenie liczby uczniów szkół zawodowych, co doprowadziło także do zmniejszenia liczby szkół. Przyczyniła się do tego stopniowa likwidacja szkół po 1989 roku, zamykanie szkół przyzakładowych, upowszechnianie kształcenia ogólnego po reformie z roku 1999, wzrost aspiracji społeczeństwa w kwestii wykształcenia oraz powiązany z nim rozwój szkolnictwa wyższego i zwiększenie się liczby studentów<sup>27</sup>.

Liczba uczniów zainteresowanych kształceniem zawodowym w Polsce zmniejsza się także dlatego, że młodzież często korzysta z możliwości pobierania nauki i wykonywania zawodu poza granicami kraju. W wielu państwach Unii Europejskiej kładzie się nacisk na kształcenie zawodowe<sup>28</sup>, oferuje się młodym ludziom system praktyk i staży w przedsiębiorstwach – przykładem jest chociażby kształcenie dualne, łączące naukę w szkole z nabywaniem umiejętności u pracodawców. Takie nauczanie dominuje m.in. w Szwajcarii, Niemczech i Czechach, jest popularne także w Austrii, Norwegii czy Danii. W niektórych krajach (jak Wielka Brytania, Holandia, Finlandia, Węgry, Irlandia) obowiązuje szkolnictwo mieszane – tradycyjne wraz z dualnym. W Polsce natomiast

---

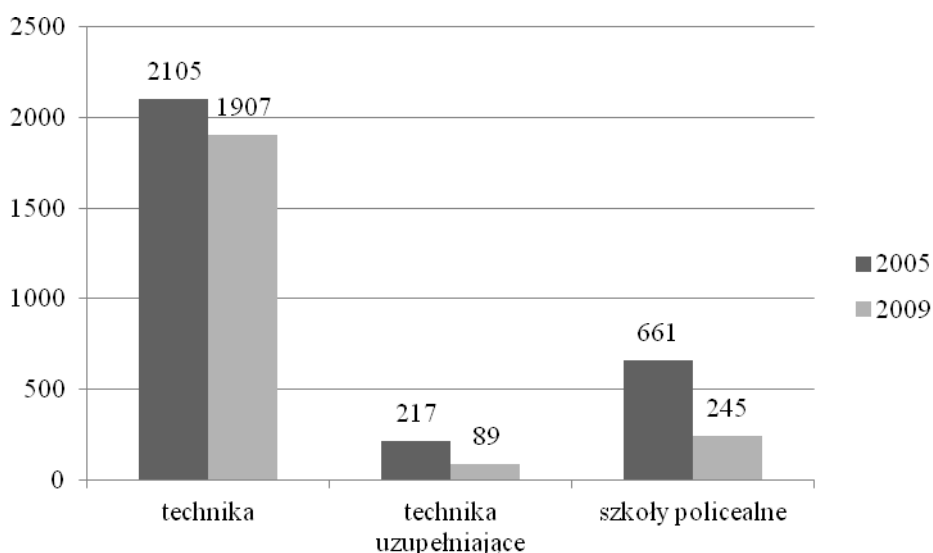
<sup>27</sup> J. Osiecka-Chojnačka, op.cit., s. 2–3.

<sup>28</sup> R. Nowakowska-Siuta, *Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej*, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2006.

przeważa tradycyjne szkolne nauczanie, uczniowie odbywają jedynie krótkie praktyki w zakładach pracy<sup>29</sup>.

Liczba zasadniczych szkół zawodowych w Polsce, prowadzonych przez różne organy kształcenia, rosła na przestrzeni lat 2005–2009, choć zauważono nieznaczny spadek w roku 2009 w porównaniu z rokiem 2008. Zmniejszyła się jednak liczba zasadniczych szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego (o 37 szkół), szczególnie w województwie małopolskim, mazowieckim i śląskim. Wyraźny spadek liczby szkół można zaobserwować w przypadku techników, techników uzupełniających i szkół policealnych<sup>30</sup>. Ilustruje to wykres 5.

**Wykres 5.** Liczba szkół zawodowych (bez zasadniczych i specjalnych) kształcących młodzież w latach 2005–2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.

<sup>29</sup> M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Wydawnictwo Naukowe Schor, Warszawa 2004, s. 194.

<sup>30</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, s. 54–72.



Z danych na wykresie wynika, że najbardziej zmniejszyła się liczba techników uzupełniających i szkół policealnych. Niska liczba uczniów i szkół zawodowych wpłynęła bezpośrednio na sytuację nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, przyczyniła się bowiem do łączenia klas i zmniejszenia liczby nauczycieli – dydaktycy zostali zmuszeni do prowadzenia nauki kilku przedmiotów mimo braku wystarczających kwalifikacji. W klasach i grupach liczących więcej osób nauczycielom trudniej jest przekazać wiedzę, wyposażyć młodzież w konkretne umiejętności, zwłaszcza związane z obsługą specjalistycznego sprzętu. Jest to znaczące szczególnie w przypadku branży budowlanej, w której obecnie wprowadza się wiele innowacji i korzysta z nowoczesnych technologii produkcji i nowoczesnych materiałów – aby uczniowie nabyli nowych kompetencji, każdy z nich musi mieć możliwość wykonania samodzielnych ćwiczeń w oparciu o stosowane urządzenia.

Konsekwencją takiego stanu rzeczy może okazać się niższy poziom nauczania, który będzie potwierdzał stereotyp obniżonej jakości kształcenia w szkołach zawodowych. **Aby zatem nauczyciele mogli prowadzić naukę kilku przedmiotów w swojej branży i osiągać satysfakcjonujące wyniki nauczania, konieczne jest uzupełnienie kwalifikacji zawodowych dydaktyków, zapewnienie im możliwości pogłębienia wiedzy i zwiększenia umiejętności poprzez udział w różnych formach doskonalenia i doskonalenia zawodowego: studiach podyplomowych, dodatkowych kursach kwalifikacyjnych oraz programach doskonalenia zawodowego. Ponadto zaleca się podział uczniów szkół zawodowych na mniejsze grupy, aby im ułatwić kształcenie praktycznych umiejętności, nauczycielom zaś – przekazywanie wiedzy i dzielenie się zdobytym doświadczeniem.**

Kolejny problem dotyczy wyposażenia szkół zawodowych. Nauczyciele szkół zawodowych nie mogą kształcić u uczniów potrzebnych kompetencji, gdyż pracownie zawodowe nie dysponują nowoczesnym sprzętem stosowanym w przedsiębiorstwach, z którym spotykają się absolwenci po rozpoczęciu pracy. Co więcej, nauczyciele nie mają rozeznania w innowacyjnych technikach i metodach nauczania, korzystają z nieaktualnych podręczników i pomocy dydaktycznych. Zostali oni skazani na zorganizowanie środków dydaktycznych we własnym zakresie, co nie powinno dominować w ich zawodowych obowiązkach. Młodzież, która nie ma dostępu do specjalistycznych urządzeń, nie może zatem sprostać oczekiwaniom pracodawców – zwłaszcza w branży budowlanej. Jak wynika z raportu opracowanego w ramach projektu *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, 28% szkół nie dysponuje oddzielnymi pracowniami przeznaczonymi na praktyczną naukę zawodu. Niektóre szkoły posiadają wprawdzie bazę techno-dydaktyczną, ale z niej nie korzystają. Co czwarty uczeń uczestniczący w badaniach przyznał, że ponad połowa wyposażenia pracowni nie jest użytkowana. Zdaniem 73% dyrektorów szkół zawodowych i 79% dyrektorów centrów kształcenia praktycznego uczestniczących w badaniu w ramach wspomnianego projektu bazę szkół należałoby przynajmniej częściowo zmodernizować bądź wyremontować. Ponadto szkoły zawodowe rzadko współpracują z pracodawcami, więc uczniowie nie mają dostępu do wyposażenia przedsiębiorstw<sup>31</sup>. Uczniowie powinni mieć zatem możliwość pobierania nauki w dobrze wyposażonych pracowniach lub przedsiębiorstwach. Może temu sprzyjać nawiązanie szerszej współpracy nauczycieli z pracodawcami, przekazywanie lub wypożyczanie szkołom specjalistycznego sprzętu przez firmy, udostępnia-

---

<sup>31</sup> Ibidem, s. 126–131.

nie szkołom informacji o innowacjach, nowych produktach, wreszcie stworzenie sieci firm, które zaoferują uczniom praktyczną naukę zawodu oraz organizowanie zajęć dla uczniów w przedsiębiorstwach wyposażonych w nowoczesny sprzęt. Warto przytoczyć pozytywny przykład współpracy szkół z przedsiębiorstwami – zawarto 11 porozumień z organizacjami pracodawców, m.in. z Ogólnopolską Izbą Gospodarczą Drogownictwa, Izbą Gospodarczą Gazownictwa, Polską Izbą Przemysłowo-Handlową Budownictwa<sup>32</sup>. Ponadto władze oświatowe powinny przeznaczyć część środków na dofinansowanie pracowni w szkołach zawodowych i centrach kształcenia praktycznego.

**Zaleca się wyposażenie nauczycieli w najnowsze środki dydaktyczne i pomoce naukowe, konieczne do przekazania aktualnej wiedzy z danej branży. Nauczyciele powinni otrzymywać przydatne pomoce między innymi w ramach uczestnictwa w programach doskonalenia zawodowego; oprócz otrzymanych środków muszą zostać przeszkoleni w zakresie obsługi zakupionych przez szkoły maszyn i urządzeń.**

Inne problemy nauczycieli edukacji zawodowej to niewystarczające umiejętności praktyczne dydaktyków (co wiąże się bezpośrednio z nieefektywną współpracą z przedsiębiorstwami) oraz braki w zakresie doskonalenia zawodowego. Na wskazane trudności nakłada się również kwestia wypalenia zawodowego pedagogów.

Ponieważ problemy te wydają się kluczowe, a także mają ścisły związek z potrzebą opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli w przedsiębiorstwach, autorzy niniejszej publikacji odwołują się do nich w kolejnym podrozdziale opracowania.

---

<sup>32</sup> *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie ustawiczne...*, s. 21.

## 2.2. Potrzeby doskonalenia kadry szkół zawodowych w świetle wymagań wobec nauczycieli, posiadanych przez nich umiejętności i korzystania z form podnoszenia kompetencji

Jakie wymagania stawia się obecnie nauczycielom kształcenia zawodowego? Kwestię wykształcenia kadry szkół zawodowych precyzują przede wszystkim Karta Nauczyciela i 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>33</sup>. Warto porównać kwalifikacje konieczne do zdobycia przez nauczycieli, zależnie od charakteru ich pracy (zob. tabela 2.).

**Tabela 2.** Wymagania wobec nauczycieli zatrudnionych w różnych typach placówek zawodowych średniego szczebla edukacji

| Nauczyciele pracujący m.in. w liceach, technikach (w tym uzupełniających), szkołach policealnych          | Nauczyciele teoretycznej nauki zawodu  | Nauczyciele pracujący m.in. w gimnazjach i zasadniczych szkołach zawodowych                               | Nauczyciele praktycznej nauki zawodu, pracujący w zasadniczych szkołach zawodowych, technikach (w tym uzupełniających), szkołach policealnych |
|---|--|---|---|
| ukończone studia magisterskie zgodne lub związane <sup>34</sup> z nauczaniem treściami oraz przygotowanie | wymagania identyczne jak dla nauczycieli pracujących w liceach, technikach, szkołach | wymagania identyczne jak dla nauczycieli teoretycznej nauki zawodu lub też: ukończone studia wyższe innej | wymagania identyczne do wcześniej wspomnianych lub też: ukończenie pedagogicznego studium technicznego; posiadanie świadectwa                 |

<sup>33</sup> Dz.U. 2009 Nr 50, poz. 400.

<sup>34</sup> Mogą to być studia bezpośrednio z zakresu wykładanego przedmiotu, bądź też studia na kierunku, którego zakres, określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych, obejmuje treści nauczanego przedmiotu.

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| pedagogiczne; ukończone studia magisterskie innej specjalności uzupełnione o studia podyplomowe z zakresu nauczanego przedmiotu oraz przygotowanie pedagogiczne | policealnych lub też: ukończone studia pierwszego stopnia zgodne lub związane z nauczaniem przedmiotem, a także przygotowanie pedagogiczne | specjalności uzupełnione o studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny związany z prowadzonymi zajęciami, jak również przygotowanie pedagogiczne | dojrzałości, potwierdzenia kwalifikacji zawodowych, 2-letnie doświadczenie w zawodzie oraz przygotowanie pedagogiczne; otrzymanie tytułu mistrza w zawodzie oraz przygotowanie pedagogiczne |
|---|--|---|---|

Źródło: opracowanie własne na podstawie 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.

Dwa lata temu wprowadzono nowe regulacje związane z pracą instruktorów praktycznej nauki zawodu, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 marca 2010 r., zmieniającym rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu<sup>35</sup> oraz z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu<sup>36</sup>. Obecnie instruktorem może stać się również osoba legitymująca się (oprócz przygotowania pedagogicznego czy ukończonego kursu pedagogicznego):

1. tytułem mistrza w zawodzie;
2. dowodem ukończenia technikum (w tym uzupełniającego) lub szkoły pomaturalnej czy policealnej; tytułem zawodowym w zawodzie powiązany z nauczaniem przedmiotem oraz stażem pracy w zawodzie, nie krótszym niż 3 lata;

<sup>35</sup> Dz.U. 2010 Nr 61, poz. 378.

<sup>36</sup> Dz.U. 2010 Nr 244, poz. 1626.

3. dowodem ukończenia liceum zawodowego; tytułem robotnika wykwalifikowanego oraz 4-letnim stażem pracy w zawodzie, liczącym się od momentu uzyskania tytułu;
4. dowodem ukończenia liceum (w tym technicznego, profilowanego), technikum (w tym uzupełniającego) o innym profilu niż nauczany przedmiot oraz dowodem ukończenia średniego studium zawodowego, tytułem robotnika wykwalifikowanego i 6-letnim stażem pracy w zawodzie, liczącym się od momentu otrzymania wspomnianego tytułu;
5. dyplomem studiów wyższych z zakresu nauczanego przedmiotu oraz 3-letnim stażem w zawodzie lub też dyplomem studiów wyższych niezwiązanych z prowadzonymi zajęciami, wraz z 6-letnim stażem pracy w zawodzie.

Dzięki wprowadzonym zmianom więcej osób niż dotychczas będzie mogło zajmować stanowisko instruktora praktycznej nauki zawodu. Większa liczba pracodawców będzie zatem zainteresowana podjęciem zatrudnienia w szkołach, co potwierdza zasadność rekomendacji dotyczących konieczności oferowania przez dyrektorów szkół pracy specjalistom z danej branży, którzy nie są nauczycielami. Może to też przełożyć się na uzyskanie przez młodzież większej możliwości kształcenia się u pracodawców<sup>37</sup>.

Nauczyciele stają się obecnie nie tylko dydaktykami i wychowawcami, kształtującymi postawy młodych ludzi, motywującymi ich do nauki i rozwoju oraz wspierającymi ich drogę zawodową, są także opiekunami,

---

<sup>37</sup> <http://www.kuratorium.szczecin.pl/index.php/prawo-owiatowe/akty-prawne-2010/zaktualizowane/2110-rozporzdzenie-ministra-edukacji-narodowej-z-dnia-24-marca-2010-r-zmieniajce-rozporzdzenie-w-sprawie-praktycznej-nauki-zawodu-dz-u-nr-61-poz-378> [data dostępu: 30.01.2012].

zapewniającymi pomoc socjalną i psychologiczną potrzebującym uczniom, badaczami, doskonalącymi swoje umiejętności i dokonującymi autoewaluacji własnej pracy oraz innowatorami szukającymi nowych rozwiązań. Nauczyciele powinni posiadać wiedzę z różnych dziedzin oraz tak planować proces dydaktyczny, aby jego realizacja przyniosła pożądane skutki<sup>38</sup>.

Warto pamiętać, że nauczyciel, oprócz kompetencji dydaktycznych i wychowawczych oraz społecznych, musi legitymować się także kompetencjami komunikacyjnymi, kreatywnymi, informacyjno-medialnymi, językowymi, prakseologicznymi<sup>39</sup>. Kompetencje te nauczyciel powinien podwyższać w ciągu całego swojego życia poprzez doksztalcanie i doskonalenie zawodowe.

Obowiązki nauczycieli szkolnictwa zawodowego wyznaczane są także przez podstawy programowe opracowane dla konkretnych zawodów, w których kształcą dydaktycy. Podstawy programowe i programy nauczania zawierają informacje o umiejętnościach, jakich muszą nabyć uczniowie pobierający naukę w szkołach zawodowych o danym profilu. Zatem nauczyciele kształcący młodzież muszą być ekspertami w zakresie wymienianych predyspozycji i posiadać specjalistyczną wiedzę na temat wymienianych w programach zagadnień. Wymagania wobec nauczycieli kształcenia zawodowego rosną ze względu na kryzys edukacji zawodowej w Polsce, niskie wyniki egzaminów zawodowych młodzieży<sup>40</sup>, przemiany zachodzące na rynku pracy, wzrastające oczekiwania pracodawców wo-

---

<sup>38</sup> W. Łozowiecka, *Uwarunkowania psychologiczno-pedagogiczne przygotowania do efektywnej pracy zawodowej* [w:] S. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, IBE, ITE, Warszawa-Radom 2008.

<sup>39</sup> Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, Dz.U. 2004 Nr 207, poz. 2110.

<sup>40</sup> *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, NIK, Warszawa 2009.

bec absolwentów szkół zawodowych. Warto przyrzeć się wymaganiom przedsiębiorców, gdyż to ich potrzeby w dużym stopniu kreują konieczność zwiększania umiejętności zarówno uczniów, jak i w konsekwencji nauczycieli kształcenia zawodowego. Szczególnie istotne są dane pochodzące od pracodawców z sektora budowlanego.

Z opracowanego w 2010 roku raportu *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców* wynika, że przedsiębiorcy budowlani poszukują osób z wykształceniem zasadniczym, ale również osób odpowiedzialnych za nadzór budowlany. Do cech poszukiwanych przez pracodawców sektora budowlanego należą<sup>41</sup>:

1. doświadczenie zawodowe w branży,
2. umiejętności praktyczne,
3. znajomość języków obcych,
4. zdolności menedżerskie,
5. solidność i sumienność,
6. zdyscyplinowanie,
7. otwartość na uczenie się nowych umiejętności.

Do cech uwzględnianych przez pracodawców należy także miejsce odbywania praktyk oraz aktywność podejmowana w trakcie pobierania nauki (świadczy ona o zainteresowaniach kandydata do pracy, ale także o jego mobilności i dodatkowych umiejętnościach). Zdaniem pracodawców absolwentom szkół zawodowych branży budowlanej brakuje umiejętności praktycznych bądź nie potrafią oni powiązać wiedzy teoretycznej z praktyką. Do wad absolwentów pracodawcy zaliczają także nieumiejętność pracy zespołowej i organizacji pracy, brak znajomości różnych aspektów pracy na placu budowy, brak odpowiedzialności.

---

<sup>41</sup> Sztandar-Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B., Stec M., op.cit., s. 31.



Przedsiębiorcy budowlani oczekują od szkolnictwa zawodowego położenia nacisku na umiejętności praktyczne i zdobywanie praktycznego doświadczenia przez uczniów szkół zawodowych, stworzenia efektywnego systemu praktyk dla uczniów i wykształcenia u wychowanków właściwych postaw wobec pracy zawodowej<sup>42</sup>.

Według danych pochodzących z raportu *Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska*, opracowanego w ramach projektu *Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej*, od wykwalifikowanych robotników budowlanych pracodawcy wymagają przede wszystkim<sup>43</sup>:

1. fachowej wiedzy (tak wskazało 57% badanych pracodawców),
2. dokładności (32% wskazań),
3. doświadczenia oraz umiejętności pracy w grupie (14% wskazań),
4. pracowitości (11% wskazań).

Pracodawcy uznali za istotne również predyspozycje osobowościowe oraz posiadanie wymaganych uprawnień.

Zdaniem wielu przedsiębiorców budowlanych szkoły zawodowe nie przygotowują młodzieży ani teoretycznie, ani praktycznie do wykonywania zawodowych obowiązków oraz do aktywnego udziału w rynku pracy. Jest to spowodowane przede wszystkim brakiem współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami, brakiem efektywnych praktyk zawodowych, niewystarczającymi umiejętnościami kadry pedagogicznej, brakiem

---

<sup>42</sup> Ibidem; K. Szafraniec, *Raport: Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.

<sup>43</sup> *Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska*, [http://obserwatorium.kpp.org.pl/images/Raporty/Raport\\_VI.pdf](http://obserwatorium.kpp.org.pl/images/Raporty/Raport_VI.pdf) [data dostępu: 6.02.2011].

dostępu do stosowanych powszechnie na rynku urządzeń i maszyn<sup>44</sup>. Najmniej zadowoleni z absolwentów szkół budowlanych są pracodawcy wykonujący roboty przy budowie dróg i mostów, tuneli, szyn, sieci komunalnych, linii telekomunikacyjnych i energetycznych<sup>45</sup>.

Jeżeli chodzi o specjalistyczną wiedzę, pracodawcy wymagają od specjalistów z zakresu budownictwa posiadania wiadomości z zakresu:

1. rozliczeń budowlanych,
2. księgowości budowlanej i kosztorysowania,
3. materiałów i produktów budowlanych,
4. rewitalizacji budynków,
5. CAD<sup>46</sup>.

Na liście kwalifikacji wymaganych od absolwentów szkół zawodowych (nie tylko w branży budowlanej, ale od ogółu uczniów pobierających naukę w placówkach kształcenia zawodowego), stworzonej w ramach *National Employers Skills Survey*, znalazły się<sup>47</sup>:

1. umiejętności praktyczne i techniczne,
2. umiejętności komunikacyjne,
3. wiedza dotycząca IT,
4. umiejętność rozwiązywania problemów,
5. umiejętności kierownicze,
6. znajomość języków obcych,

---

<sup>44</sup> Raport: *Polityka zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji pracowników w branży budowlanej. Analiza trendów rozwojowych w branży w województwie podkarpackim*, [http://www.wup-rzeszow.pl/files/285\\_Prezentacja\\_2.pdf](http://www.wup-rzeszow.pl/files/285_Prezentacja_2.pdf) [data dostępu: 6.02.2011].

<sup>45</sup> *Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim*, [http://www.wup-rzeszow.pl/files/285\\_Raport\\_branza\\_budowlana.pdf](http://www.wup-rzeszow.pl/files/285_Raport_branza_budowlana.pdf) [data dostępu: 6.02.2012], s. 37.

<sup>46</sup> M. Gruza, Ł. Sienkiewicz, *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, GHK Consulting, Warszawa 2009, s. 88.

<sup>47</sup> *Ibidem*, s. 102.

7. umiejętność obsługi komputera,
8. umiejętność pracy zespołowej,
9. umiejętności matematyczne i biurowe,
10. umiejętności kierownicze,
11. umiejętność pracy z klientem.

Z powyższych rozważań dotyczących oczekiwań wobec pracowników branży budowlanej wynika, że należałoby przede wszystkim kształcić u uczniów szkół zawodowych umiejętności praktyczne i zapewnić im możliwość zdobywania doświadczenia w zakładach pracy już podczas nauki w szkole. Młodzież musi nabyć również kompetencji informatycznych, językowych, organizacyjnych oraz umiejętności miękkich<sup>48</sup>.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosków, jakimi umiejętnościami muszą legitymować się nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Powinni oni posiadać praktyczne kompetencje, dysponować specjalistyczną wiedzą branżową, umiejętnościami menedżerskimi, organizacyjnymi i językowymi, a także umiejętnościami miękkimi, przede wszystkim komunikacyjnymi (związanymi np. z procesem grupowym i rozwijaniem u młodzieży umiejętności pracy w grupie, reagowaniem w sytuacji problemowej itp.). Nauczyciele powinni przekazywać młodym ludziom wiedzę o specyfice pracy w firmach budowlanych, stosowaniu przepisów prawa budowlanego w praktyce, obowiązkach pracowników przedsiębiorstw, a także wiedzę na temat rozwiązań technologicznych wykorzystywanych obecnie w budownictwie i dotyczących zaplecza technicznego firm budowlanych.

---

<sup>48</sup> Nie należy zapominać, że tzw. umiejętności twarde (związane z zawodem) wymagane od pracowników branży budowlanej określają także podstawy programowe kształcenia w konkretnych zawodach sektora budowlanego, wymienionych w niniejszym opracowaniu. Zakres zadań związanych z branżą został omówiony w *Raporcie z przebiegu sesji fokusowych z udziałem beneficjentów ostatecznych*, opracowanym w ramach projektu.

Jakie jeszcze wymagania stawia się przed nauczycielami kształcenia zawodowego? Badania i studia literaturowe wykazały, że nauczyciele przedmiotów zawodowych, oprócz posiadania praktycznych umiejętności i specjalistycznej wiedzy branżowej, a także znajomości języków obcych i wiedzy o dynamice procesu grupowego, powinni wykazywać się<sup>49</sup>:

1. wiedzą o metodach poszukiwania pracy, wiedzą z zakresu doradztwa zawodowego oraz monitorowania rynku pracy;
2. indywidualizacją nauczania – powinni także podpowiadać uczniom, jak korzystać z własnych możliwości i umiejętności w życiu zawodowym;
3. wiedzą z zakresu innowacyjnych metod nauczania, szczególnie metody projektu;
4. umiejętnością zarządzania grupą, organizacji pracy;
5. przedsiębiorczością, umiejętnością autoprezentacji.

Według *Raportu z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania* każdy nauczyciel kształcenia zawodowego powinien dysponować ponadto:

1. umiejętnością posługiwania się techniczną terminologią,
2. umiejętnością łączenia teorii z praktyką,
3. umiejętnością sprawiedliwego oceniania,
4. cierpliwością,
5. dokładnością,
6. kompetencjami wychowawczymi,
7. kreatywnością,

---

<sup>49</sup> D. Pankowska, T. Sokołowska-Dzioba, *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część I – Praca dydaktyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.

8. mobilnością,
9. wysoką kulturą osobistą oraz wysokim poczuciem własnej wartości<sup>50</sup>.

**Wobec powyższych rozważań rekomenduje się zatem uwzględnienie w programach doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zajęć wspierających zarówno kompetencje twarde nauczycieli, jak i kompetencje wychowawcze, kreatywne, umiejętność autoprezentacji, zarządzania zespołem. Zaleca się, aby czynni zawodowo dydaktycy odbywali cykliczne szkolenia i praktyki w przedsiębiorstwach. Nauczyciele powinni mieć zapewnioną możliwość utrwalenia swoich umiejętności w praktyce, na zajęciach w zakładzie pracy, podczas których zapoznawaliby się między innymi z nowoczesnym sprzętem branżowym. Dobrym rozwiązaniem wydaje się także przeszkolenie nauczycieli w zakresie wykonywania projektu zawodowego w przedsiębiorstwie, tak aby następnie nauczyciele mogli przekazać swoją wiedzę uczniom szkół zawodowych. Należałoby również przygotować nauczycieli do współpracy z przedsiębiorstwami i wskazać im, jak mogą nawiązać kontakty z firmami branżowymi. Warsztaty, szkolenia kierowane do dydaktyków powinny dotyczyć między innymi takiej tematyki, jak: indywidualizacja kształcenia, innowacje w nauczaniu, kompetencje wymagane przez pracodawców od absolwentów szkół zawodowych.**

Wiadomo już, jakie wymagania stawia się nauczycielom, jak jednak prezentują się obecne umiejętności pedagogów? Z danych zastanych wynika, że nauczycielom kształcenia zawodowego brakuje praktycznych

---

<sup>50</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomaganie*, Warszawa 2010, [www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html) [data dostępu: 6.02.2011], s. 35.

umiejętności oraz wiedzy na temat działania przedsiębiorstw branżowych i pełnionych przez nich funkcji w gospodarce. Jest to spowodowane tym, że nauczyciele nie odbywają praktyk w firmach, nie składają wizyt w zakładach pracy, nie współpracują z przedsiębiorstwami, przez co z kolei nie wiedzą, jak wygląda proces rekrutacji w firmach, jak przebiega szkolenie pracowników oraz jakie wymagania są im stawiane podczas pierwszych dni pracy<sup>51</sup>. Ponadto nie potrafią obsługiwać sprzętu będącego na wyposażeniu firm budowlanych. **Potwierdza to rekomendacje o konieczności oferowania pedagogom praktyk i szkoleń w przedsiębiorstwach branżowych, zapoznawania się przez nich ze specyfiką pracy i wyposażeniem firm. Pedagodzy powinni mieć możliwość odbywania praktyk także w dziale kadr w firmach, aby móc przyjrzeć się procesowi rekrutacji i oczekiwaniom pracodawców. Wobec silnej konkurencji oraz trudnej sytuacji na rynku pracy pedagogów należy wypożyczyć w wiedzę dotyczącą tego, jak ułatwić absolwentom czynne włączenie się w rynek pracy, jak przygotować ich do tworzenia dokumentów aplikacyjnych oraz do udziału w procesie rekrutacji.**

Nauczyciele sądzą również, że nie posiadają umiejętności językowych. Według danych pochodzących z przywoływanego już raportu dotyczącego województwa mazowieckiego aż 40 % nauczycieli nie wykorzystuje języka obcego w swojej pracy, za to 80% nauczycieli ocenia swoje kompetencje językowe jako niskie lub średnie<sup>52</sup>. Tymczasem języki obce są istotne w branży budowlanej m.in. w związku z koniecznością nawiązywania międzynarodowych kontaktów czy poznawania obcojęzycznej literatury

---

<sup>51</sup> [http://www.nze.com.pl/upload/file/Publikacja%20%20konferencja/3%20publikacja%20J\\_%20Wierzbicki.pdf](http://www.nze.com.pl/upload/file/Publikacja%20%20konferencja/3%20publikacja%20J_%20Wierzbicki.pdf) [data dostępu: 6.02.2012].

<sup>52</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, op.cit.

przedmiotu, dotyczącej głównie wprowadzanych innowacji technologicznych i organizacyjnych. **Zaleca się zatem, aby podczas praktyk nauczycielskich pracodawcy wskazywali nauczycielom konieczność wykorzystywania w pracy znajomości języka obcego. W ofercie szkoleń dla dydaktyków należałoby zawrzeć szkolenia językowe, szczególnie te dotyczące posługiwania się terminologią informatyczną, techniczną.**

Warto zauważyć, że wielu pedagogów pozytywnie ocenia swoje kompetencje metodyczne, wychowawcze, komunikacyjne. Nauczyciele uważają, że znają i stosują zasady poprawnej komunikacji z uczniami, skutecznie rozwiązują zaistniałe problemy, właściwie reagują w trudnych sytuacjach, prawidłowo kierują procesem grupowym. Braki komunikacyjne nauczycieli i instruktorów (w ocenie ich samych) to jedynie braki w komunikacji z rodzicami uczniów<sup>53</sup>.

Kolejnym problemem jest niestosowanie przez dydaktyków technologii informacyjno-komunikacyjnej (ICT) na zajęciach. Zgodnie z raportem 46% nauczycieli rzadko korzysta z technik ICT w procesie nauczania. Nauczyciele potrafią wykorzystywać Internet, jednakże nie posługują się na przykład platformami e-learningowymi, za pomocą których mogą między innymi przekazywać uczniom dodatkowe materiały, filmy instruktażowe itp. Z badań wynika, że aż 70% diagnozowanych nauczycieli nie posługuje się żadną tego typu platformą. Przyczyna takiego stanu rzeczy leży w braku umiejętności pedagogów, ale również w braku dostępnego oprogramowania, w końcu w czasochłonności projektowania zajęć w oparciu o platformy. **Akcentuje to konieczność wyposażenia nauczycieli, w ramach doskonalenia zawodowego, w wiedzę m.in. na temat sposobów stosowania ICT na zajęciach szkolnych.**

---

<sup>53</sup> Ibidem.

Należy wskazać, że nauczyciele zdefiniowali najpoważniejsze niepowodzenia w swojej pracy. Zaliczyli do nich:

1. brak środków pozwalających wzbogacić zajęcia dydaktyczne, brak pomocy dydaktycznych;
2. słabe wyniki osiągnięte przez uczniów na egzaminach zawodowych;
3. nieznanostwo języków obcych oraz technologii informacyjnej;
4. trudne zachowanie młodych ludzi i ich brak motywacji do nauki<sup>54</sup>.

Opinie te potwierdzają formułowane do tej pory wnioski dotyczące tematyki szkoleń i zajęć, które powinny być proponowane nauczycielom w ramach ich rozwoju zawodowego. Nauczyciele są często świadomi swoich braków, zauważają obszary, które wymagają pracy nad sobą i uzupełnienia kwalifikacji. Dydaktycy wypełniający ankietę dotyczącą planów wobec dalszego rozwoju zawodowego oraz przedstawiciele rad pedagogicznych wypowiadający się podczas wywiadów grupowych wskazali na przykład, że potrzebują uzupełnienia wiedzy i umiejętności z zakresu:

1. własnej specjalizacji;
2. technologii wykorzystywanej w przedsiębiorstwach;
3. projektowania dla uczniów zadań, które przygotowują ich do zdania egzaminu zawodowego;
4. doradztwa zawodowego dla młodzieży;
5. metod nauczania, w szczególności metod pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych;
6. kształcenia modułowego;

---

<sup>54</sup> Ibidem, s. 24.



7. e-learningu;
8. języków obcych;
9. motywowania uczniów i komunikacji interpersonalnej<sup>55</sup>.

Dydaktycy sami wskazali na przywoływaną już konieczność doskonalenia kompetencji technicznych, informatycznych; językowych, specjalistycznych, metodycznych. Warto zwrócić uwagę na wyrażaną przez pedagogów potrzebę doskonalenia także kompetencji komunikacyjnych i wychowawczych, mimo że nauczyciele pozytywnie ocenili swoje kwalifikacje w tym zakresie. **Dlatego programy szkoleń dla dydaktyków należałoby uzupełnić o warsztaty poświęcone umiejętnościom miękkim – dla chętnych nauczycieli. Ponadto ponownie się zaleca, aby część zadań wykonywanych przez nauczycieli w ramach programów doskonalenia dydaktycy mogli wdrożyć w placówkach kształcenia zawodowego. Należałoby także przeszkolić nauczycieli z zasad udzielania uczniom porad zawodowych.**

Mimo świadomości braków w wiedzy i umiejętnościach nauczyciele nie wykształcili w sobie nawyku kształcenia ustawicznego, nie uczestniczą w wystarczającym stopniu w doskonaleniu zawodowym. Zgodnie z raportem *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, 90,4% uczestniczących w badaniu nauczycieli deklaroowało udział w różnych formach doskonalenia zawodowego<sup>56</sup>, jednakże, według danych pochodzących z Systemu Informacji Oświatowej, zmniejsza się liczba doksztalających i doskonalących się nauczycieli. W roku szkolnym 2008/2009 ponad 17 tysięcy dydaktyków ukończyło różne formy doksztalania w Polsce. Liczba ta jest o 5,7 tysięcy mniejsza niż licz-

---

<sup>55</sup> Ibidem.

<sup>56</sup> *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009, s. 19.

ba nauczycieli doksztalających się w roku poprzedzającym<sup>57</sup>. Również w roku szkolnym 2008/2009 odnotowano, że doskonalilo się ponad 78 tysięcy nauczycieli. Liczba nauczycieli uczestniczących w dłuższych formach doskonalenia zmniejszyła się jednak o 3,8%. Z tego wynika, że pedagodzy wybierali przede wszystkim krótkie formy doskonalenia zawodowego, warsztaty i kursy doskonalące. Wybór krótkich form doskonalenia zawodowego może sygnalizować problem z wygospodarowaniem czasu na doskonalenie lub też brakiem możliwości sfinansowania innych form, np. studiów podyplomowych.

Ze wspomnianego już raportu *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym* można się dowiedzieć, że na pierwszym miejscu pod względem doskonalenia się są dyskusje z innymi dydaktykami i wymiana doświadczeń (a także studiowanie literatury przedmiotu). Dopiero na drugim miejscu (pod względem popularności) znajdują się dodatkowe kursy i warsztaty.

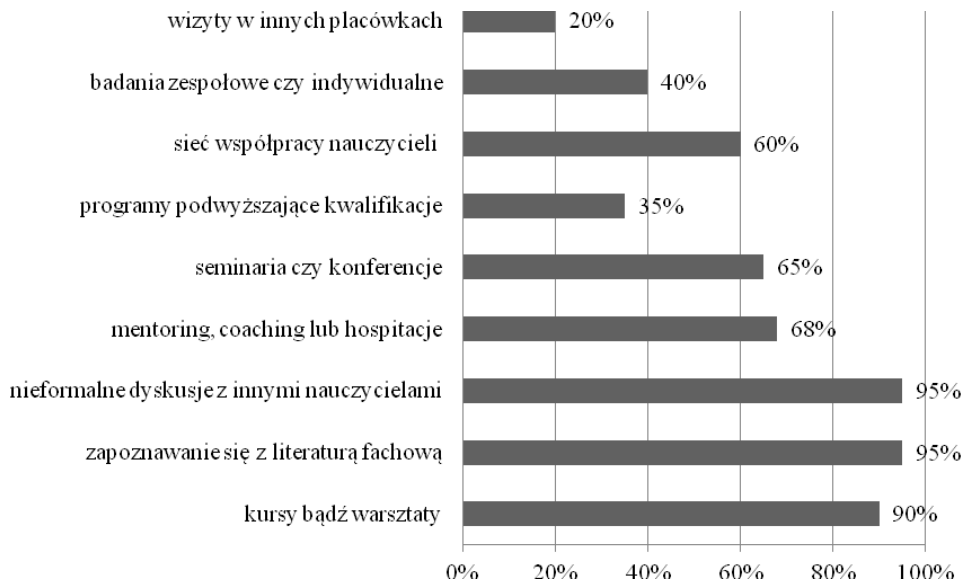
**Można z tego wnioskować, że te formy są dla nauczycieli szczególnie istotne i dobrym rozwiązaniem byłoby, aby programy doskonalenia zawodowego uwzględniły możliwość spotkań czy konferencji z udziałem nauczycieli, podczas których mogliby oni podzielić się zdobytym doświadczeniem i propozycjami działań na szczeblu lokalnym. Należałoby również zapewnić nauczycielom dostęp do najnowszych informacji na temat funkcjonowania branży. Takie materiały powinny stać się nieodłączną częścią programów doskonalenia zawodowego.**

Formy doskonalenia zawodowego wybierane najczęściej przez pedagogów ilustruje wykres 6.

---

<sup>57</sup> J. Zarębska, op.cit., s. 50.

**Wykres 6.** Formy doskonalenia zawodowego wybierane przez nauczycieli



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009, s. 21.

Co ważne, jedynie 35% nauczycieli brało udział w programach nastawionych na podnoszenie kompetencji kadry nauczycielskiej (realizowane dotychczas programy zostaną szczegółowo omówione w kolejnym rozdziale niniejszego opracowania). **Rekomenduje się zatem, aby programy doskonalenia zawodowego były powszechnie dostępne; tworzenie programów dla nauczycieli z różnych regionów Polski należałoby poprzeć kampanią reklamową, wskazującą korzyści płynące z uczestnictwa w takich przedsięwzięciach.**

Z danych zamieszczonych na wykresie widać wyraźnie, że nauczyciele najczęściej wybierają wewnątrzszkolne formy doskonalenia zawodowego (spotkania, hospitacje, warsztaty czy konferencje), często uczestniczą również w szkoleniowych radach pedagogicznych<sup>58</sup>. Może to

<sup>58</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, s. 120.

się wiązać z trudnością organizacji życia zawodowego, która pozwoliłaby na udział w zewnętrznych formach doskonalenia, droższych i bardziej czasochłonnych. Kursy oraz szkolenia wewnętrzne stanowią najczęstszą formę wsparcia szkół, udzielaną nauczycielom kształcenia zawodowego. **Rekomenduje się zatem, aby w ramach programów doskonalenia zawodowego zapewnić dydaktykom także możliwość udziału w dłuższych, zewnętrznych formach podnoszenia kwalifikacji, np. w studiach podyplomowych, kursach kwalifikacyjnych, wyjazdach studyjnych, praktykach. Jednocześnie należy zadbać o to, aby nauczyciele nie ponosili kosztów uczestnictwa w programie.**

Nauczyciele widzą potrzebę doskonalenia (dla przykładu: doskonalić chce się ponad 66% nauczycieli województwa opolskiego oraz aż 75% badanych nauczycieli kształcenia zawodowego województwa mazowieckiego<sup>59</sup>, zaś 55% ogółu oczekuje większych możliwości doskonalenia<sup>60</sup>). Co więcej, wskazują pożądane obszary doskonalenia. Dlaczego zatem liczba doskonalących się nauczycieli kształcenia zawodowego ulega zmniejszeniu? Zgodnie ze studiami literaturowymi wśród przyczyn takiego stanu rzeczy można wskazać<sup>61</sup>:

1. fakt, że w Polsce nie istnieje ustawy obowiązek doskonalenia nauczycieli, wprowadzony na przykład we Francji, Holandii, Szwecji, Islandii<sup>62</sup> (polscy pedagodzy podejmują wysiłek doskonalenia często ze względu na chęć osiągnięcia wyższego stopnia

---

<sup>59</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, loco citato.

<sup>60</sup> *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008...*, s. 22.

<sup>61</sup> Dokładną analizę wskazanych przyczyn (oprócz problemu wypalenia zawodowego) wraz z **rekomendacjami dotyczącymi koniecznych zmian w systemie doskonalenia zawodowego nauczycieli** zawierają *Rekomendacje z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego*.

<sup>62</sup> M. Marszałek, K. Olejniczak, *Pragmatyka zawodowa polskiego nauczyciela w porównaniu z krajami Unii Europejskiej*, [http://www.gimkonst.pl/dokumenty/dla\\_nauczyciela/pz.pdf](http://www.gimkonst.pl/dokumenty/dla_nauczyciela/pz.pdf) [data dostępu: 7.02.2012].

- awansu zawodowego, nie ze względu na zainteresowanie rozwojem zawodowym);
2. wysokie koszty doskonalenia, które muszą podejmować dydaktycy (nie zawsze nauczyciele otrzymują dofinansowanie kursów czy szkoleń);
  3. brak powszechnie realizowanych programów doskonalenia, nieadekwatne oferty szkoleń (39% nauczycieli rezygnuje z doskonalenia, twierdząc, że oferta szkoleń nie odpowiada ich potrzebom)<sup>63</sup>;
  4. brak wsparcia ze strony dyrektorów szkół zawodowych, którzy niechętnie udzielają urlopów szkoleniowych ze względu na konieczność poszukiwania dydaktyków, którzy zastąpiłby szkolących się kolegów<sup>64</sup>;
  5. brak informacji na temat możliwości korzystania z ofert doskonalenia;
  6. wypalenie zawodowe nauczycieli;
  7. brak możliwości doskonalenia swoich umiejętności w przedsiębiorstwach branżowych (taką możliwość zapewniają jedynie niektóre szkoły i centra kształcenia praktycznego<sup>65</sup>).

Warto zauważyć, że instruktorzy praktycznej nauki zawodu rzadziej otrzymują szansę doskonalenia swoich umiejętności niż nauczyciele przedmiotów zawodowych. Mogą oni zazwyczaj uzupełniać swoje kwalifikacje z zakresu standardów wymagań egzaminacyjnych, podstawy programowej, zagadnień pedagogicznych, wykorzystywania środków dydaktycznych, systemu oceniania, planowania pracy, pracy z uczniami o specjalnych potrze-

---

<sup>63</sup> TALIS. *Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym...*, loco citato.

<sup>64</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, loco citato.

<sup>65</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011, s. 122.

bach edukacyjnych<sup>66</sup>. **Widać wyraźnie, że instruktorzy praktycznej nauki zawodu nie mają możliwości nabywania praktycznych kompetencji, zapoznawania się z nowoczesnymi technologiami, potrzebami rynku pracy, na które to potrzeby powinny odpowiadać programy doskonalenia zawodowego. Opracowanie programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów, które będą realizowane w przedsiębiorstwach, jest rozwiązaniem koniecznym, ponieważ nauczyciele bardzo rzadko (lub wcale) mają okazję kształcić się w przedsiębiorstwach.** Tymczasem, jak dowodzą badania, pracodawcy nie odnoszą się negatywnie do pomysłu uzupełniania przez dydaktyków kompetencji w zakładach pracy. Wręcz przeciwnie, dla przykładu: 33% badanych przedsiębiorców w województwie małopolskim raczej popiera takie rozwiązanie, a 35% zdecydowanie je popiera. Ponadto aż 74% spośród badanych pracodawców deklaruje gotowość przyjęcia nauczyciela do zakładu, aby mógł on podnosić swoje kwalifikacje<sup>67</sup>.

Innym problemem, który może przyczynić się do braków w zakresie doskonalenia i któremu należy zapobiegać, między innymi poprzez zaoferowanie nauczycielom programów doskonalenia, jest wypalenie zawodowe. Wypalenie, na które narażeni są dydaktycy ze względu na społeczny charakter swojej pracy<sup>68</sup>, pogłębia się z powodu trudnej sytuacji finansowej nauczycieli kształcenia zawodowego, wysokich oczekiwań ze strony dyrekto-

---

<sup>66</sup> Ibidem, s. 121.

<sup>67</sup> *Nauka zawodu – Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu, realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, [www.nauczyciele.mos.krakow.pl/\\_.../praktyczna\\_nauka\\_zawodu.pdf](http://www.nauczyciele.mos.krakow.pl/_.../praktyczna_nauka_zawodu.pdf) [data dostępu: 7.02.2012].

<sup>68</sup> S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli: psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2003.

rów, uczniów i ich rodziców, wysokiego poziomu stresu, niskich wyników egzaminów zawodowych osiągniętych przez uczniów (czego konsekwencją jest niskie poczucie własnej skuteczności u nauczycieli), przeciążenia pracą<sup>69</sup> itp. Wypalenie zawodowe powoduje, że nauczyciele nie są zainteresowani podnoszeniem swoich umiejętności – szczególnie dotyczy to dydaktyków w zaawansowanym wieku. **Dlatego rekomenduje się, aby szkolenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego, projektowane w ramach programów doskonalenia zawodowego, dotyczyły również profilaktyki wypalenia zawodowego, stresu organizacyjnego, radzenia sobie z czynnikami stresogennymi w pracy i poza nią. Powyższą rekomendację powinni uwzględnić organizatorzy programów doskonalenia zawodowego już na etapie opracowywania planów takiego przedsięwzięcia.**

---

<sup>69</sup> J. Pyżalski, *Skutki oddziaływania warunków pracy na polskich nauczycieli* [w:] J. Pyżalski, D. Merecz, *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2010, s. 31–44.

### 3. Wybrane programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego sektora budowlanego

Przywołane w niniejszym rozdziale realizowane dotychczas programy doskonalenia zawodowego pozwalają na porównanie proponowanych w nich rozwiązań z rozwiązaniami zawartymi w pilotażowym programie stworzonym w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Takie porównanie przyczyni się do wypracowania najważniejszych wskazówek dla autorów tego typu programów skierowanych do kadry placówek kształcenia zawodowego.

Programy doskonalenia zawodowego powstają coraz częściej w ramach projektów dofinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny. Przykładem jest projekt *Lider kształcenia zawodowego*, realizowany przez Centrum Szkoleniowo-Doradcze Lider, skierowany do nauczycieli kształcenia zawodowego w województwie warmińsko-mazurskim. Beneficjentami trwającego dwa lata projektu są nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu między innymi z branży budowlanej (choć także z innych branż: meblarskiej, rolno-spożywczej oraz elektronicznej<sup>70</sup>). Dla każdego profilu zawodowego powstał odrębny program doskonalenia zawodowego.

---

<sup>70</sup> Strona internetowa projektu *Lider kształcenia zawodowego*, <http://praktyki.csd.edu.pl/> [data dostępu: 26.01.2012].



Najważniejszą część programu stanowią 2-tygodniowe praktyki w przedsiębiorstwach (projekt zapewnia możliwość rozłożenia praktyk na dwa miesiące). Nauczyciele spędzą 5 dni w dwóch różnych przedsiębiorstwach, a ich pracę będzie nadzorował opiekun praktyk. Projekt przewiduje udział 60 osób – głównie mających 45 lub więcej lat. Z branży budowlanej w projekcie uczestniczyć będzie 15 osób (w tym 3 osoby posiadające zatrudnienie jako instruktorzy praktycznej nauki zawodu).

Celem projektu jest przeszkolenie kadry szkół zawodowych w zakresie nowych technologii, metod pracy, procesu produkcyjnego itp. oraz nawiązanie przez nauczycieli kontaktu z rozwijającymi się firmami danej branży. Program doskonalenia zawodowego dla dydaktyków sektora budowlanego opracował zespół złożony z kilkunastu ekspertów z dziedziny budownictwa, pracowników kuratoriów oświaty, szkół zawodowych lub firm budowlanych. Do mocnych stron powyższego programu można zaliczyć:

1. szerokie pojmowanie budownictwa (obejmującego projektowanie, wznoszenie obiektów, konserwacje i rozbiórki);
2. zróżnicowanie praktyk dla przedstawicieli dwóch zawodów: technika budownictwa i technologa robót wykończeniowych i dostosowanie programu do kompetencji, jakimi muszą legitymować się przedstawiciele tych zawodów;
3. wskazanie konkretnych obszarów tematycznych praktyk (takich jak np. stropy, dachy, roboty szklarskie, systemy ścian osłonowych itp.) i związanych z nimi określonych celów wytyczonych praktykantowi;
4. zaplanowanie szkolenia BHP przed odbyciem praktyk przez nauczycieli;

5. opracowanie szczegółowych kryteriów wyboru przedsiębiorstw do współpracy;
6. skierowanie projektu przede wszystkim do starszych nauczycieli, najmniej zainteresowanych doskonaleniem w zawodzie i najbardziej zagrożonych wypaleniem zawodowym (mają oni stanowić połowę beneficjentów ostatecznych);
7. zaznaczenie, że szczegółowy zakres zadań będzie zależał od specyfiki firmy budowlanej.

**Z powyższych zalet jednego z dostępnych dla nauczycieli programów doskonalenia zawodowego wynika, że dobrym rozwiązaniem jest uwzględnienie oraz wskazanie w programie doskonalenia zawodowego kompetencji, jakimi muszą się wykazywać osoby chcące pracować w branży budowlanej. Ponadto w programach należy szczegółowo przedstawić zakres zadań nauczycieli-praktykantów, a jednocześnie założyć, że zakres ten może ulec modyfikacji w trakcie praktyk w danej firmie. Autorzy przyszłych programów doskonalenia zawodowego powinni dokładnie rozważyć wybór grupy docelowej i kierować programy w szczególności do osób wykazujących największe braki w zakresie doskonalenia.**

**Zaleca się ponadto, aby autorzy programów doskonalenia zadbali o wstępne przeszkolenie uczestników programu, aby mogli oni wywiązać się z zadań wyznaczonych w ramach praktyk. Osoby odpowiedzialne za organizację praktyk w firmach powinny także wskazać, do jakich przedsiębiorstw mogą zgłaszać się nauczyciele w celu nawiązania współpracy. Trzeba podkreślić, że autorami programów doskonalenia mogą zostać wyłącznie osoby znające specyfikę szkolnictwa zawodowego oraz specjaliści z branży budowlanej.**

Podobne cele ma także inny projekt współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny – *Stawiamy na praktykę – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej*, realizowany między innymi przez Wyższą Szkołę Nauk Społecznych i Technicznych w Radomiu, a także przez warszawskie przedsiębiorstwo WYG International Sp. z o.o.<sup>71</sup> Czas trwania projektu obliczono na 3 lata, do końca października 2014 roku.

Program doskonalenia zawodowego opracowany w ramach projektu zaadresowano do 400 dydaktyków z branży budowlanej (dotyczy on 6 specjalizacji: technika budownictwa, technologia robót wykończeniowych, technika architektury krajobrazu, murarza, posadzkarza, monter instalacji oraz urządzeń sanitarnych). Do udziału w projekcie mogą zgłaszać się nauczyciele z 8 województw w Polsce. Program przewiduje 10 dni (2 tygodnie) praktyk w polskich przedsiębiorstwach branżowych, a także 5 dni praktyk w niemieckich firmach budowlanych.

Do zalet tak opracowanego programu doskonalenia zawodowego należy zaliczyć:

1. skierowanie programu do nauczycieli konkretnych specjalizacji oraz do osób zamieszkujących określone regiony (w których rozwija się szkolnictwo sektora budowlanego i dokonuje się wielu inwestycji oraz tych, w których sytuacja jest odmienna, brakuje szkół tego sektora);
2. uwzględnienie w projekcie dużej liczby nauczycieli kształcenia zawodowego;

---

<sup>71</sup> Strona internetowa projektu *Stawiamy na praktykę – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej*: <http://praktyki.wsnisit.pl/> [data dostępu: 26.01.2012].

3. zaproponowanie praktyk w zagranicznych przedsiębiorstwach budowlanych;
4. przewidywanie udziału w praktykach tłumacza języka niemieckiego.

**Rekomenduje się zatem skierowanie programów doskonalenia zawodowego do nauczycieli zamieszkujących przede wszystkim obszary, w których szkolnictwo zawodowe w branży budowlanej nie rozwinęło się na satysfakcjonującym poziomie. Zaleca się także, by autorzy programów doskonalenia przewidzieli odbywanie przez dydaktyków praktyk w przedsiębiorstwach nie tylko na szczeblu krajowym, ale również międzynarodowym, tak aby nauczyciele mogli nabyć umiejętności cenionych przez zagranicznych przedsiębiorców i poznać innowacje stosowane w branży w państwach Unii Europejskiej.**

Kolejny program doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego realizował w ramach projektu *Nauczyciel w przedsiębiorstwie* Uniwersytet Opolski. Projekt zakończył się w styczniu 2011 roku. Oferta kierowana była do 110 nauczycieli z 7 różnych branż, w tym z branży budowlanej, konkretnie do nauczycieli związanych z budownictwem energooszczędnym, zamieszkujących województwo opolskie i dolnośląskie<sup>72</sup>. Poza odbywaniem 2-tygodniowych praktyk w polskich przedsiębiorstwach dydaktycy mieli możliwość uczestnictwa w zagranicznych wyjazdach studyjnych (przede wszystkim do Niemiec, Holandii i Austrii). Zaplanowane wyjazdy zagraniczne niewątpliwie stanowiły mocną stronę programu, gdyż dzięki nim kadra szkół z branży budowlanej zapoznała się z pracą nowoczesnych przedsiębiorstw, centrów kształcenia praktycznego, Izby Przemys-

---

<sup>72</sup> Strona internetowa projektu *Nauczyciel w przedsiębiorstwie*: <http://www.nwp.uni.opole.pl/show.php?id=2&lang=pl&m=1> [data dostępu: 26.01.2012].

słowo-Handlowej, mogła także uczestniczyć w Targach Edukacyjnych w Magdeburgu oraz międzynarodowych targach budowniczych<sup>73</sup>.

**Dlatego rekomenduje się włączenie do programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli edukacji zawodowej branży budowlanej praktyk i/lub wyjazdów zagranicznych, w trakcie których dydaktycy będą mieli okazję między innymi przyrzeć się stosowanym w europejskich przedsiębiorstwach rozwiązaniom technologicznym i realizacji systemu kształcenia poza granicami Polski.**

Warto wspomnieć także o innym programie dla nauczycieli i instruktorów sektora budowlanego (realizowanym przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach w ramach projektu *Profesjonalny nauczyciel zawodu*, dofinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny). W programie tym uczestniczy 20 osób z branży budowlanej z województwa świętokrzyskiego (udział biorą także nauczyciele kształcący w branży turystycznej i gastronomicznej<sup>74</sup>). Co ważne, program zakłada udział nauczycieli w warsztatach (trwających 18 godzin), w trakcie których dydaktycy między innymi przygotowują konspekty zajęć dla młodzieży kształcącej się w szkole zawodowej i zyskują wiedzę o sposobach wprowadzenia innowacyjnych metod nauczania do procesu edukacyjnego. Program obejmuje także wyjazd studyjny do Niemiec, jak również 2-tygodniowe praktyki w krajowych firmach budowlanych.

Wśród zalet programu można wskazać:

1. jego przydatność dla procesu dydaktycznego realizowanego przez dydaktyków (nauczyciele uzupełnią wiedzę z zakresu

---

<sup>73</sup> Zgodnie ze sprawozdaniem z wyjazdu studyjnego do Niemiec, zamieszczonym na stronie <http://www.nwp.uni.opole.pl/news.php?id=14&lang=pl&m=1> [data dostępu: 26.01.2012].

<sup>74</sup> Strona internetowa projektu *Profesjonalny nauczyciel zawodu*: <http://www.nauczyciel.zawodu.zdz.kielce.pl/budownictwo.html> [data dostępu: 26.01.2012].

metodyki, a ponadto zyskają nowe pomoce do wykorzystania w procesie nauczania – po ukończeniu programu będą dysponowali konspektami zajęć dla uczniów, które będą odwoływały się do nowych treści poznanych przez nauczycieli i do zdobytej przez nich wiedzy, dzięki czemu podwyższona zostanie jakość nauczania oraz widoczny będzie przyrost wiedzy i umiejętności dydaktyków – umożliwi to dokonanie ewaluacji projektu);

2. możliwość nawiązania przez pedagogów kontaktu z niemieckimi przedsiębiorcami i nauczycielami;
3. opracowanie szczegółowego zakresu programu praktyk w przedsiębiorstwie (obejmującego 10 najważniejszych zagadnień<sup>75</sup>).

**Wobec powyższych rozwiązań rekomenduje się, aby programy doskonalenia zawodowego były jak najściślej powiązane z pracą dydaktyczną nauczycieli kształcenia zawodowego, by ich wiedza posłużyła do zwiększenia efektywności procesu nauczania, aby nauczyciele mogli wykorzystać zdobyte umiejętności na zajęciach z uczniami, przekazać im treści poznane podczas realizacji programu. Programy doskonalenia zawodowego powinny zapewniać pedagogom możliwość współpracy z przedsiębiorstwami (polskimi i zagranicznymi) i z innymi nauczycielami oraz powinny precyzować obowiązki uczestników podczas odbywanych praktyk.**

Porównując programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli edukacji zawodowej branży budowlanej warto wziąć pod uwagę także program stworzony w ramach projektu *Nowa jakość kształcenia na rynku*

---

<sup>75</sup> Do tych zagadnień zaliczono: organizację budowy, bezpieczeństwo na budowie, kosztorysowanie, konstrukcje żelbetowe, roboty zbrojarskie, kontrolę jakości betonowych konstrukcji, warunki techniczne prowadzenia robót, działania diagnostyczne, sporządzanie dokumentacji budowlanej, nowoczesne rozwiązania technologiczne.

pracy, realizowanego przez Instytut Wspierania Rozwoju Oświaty w Tarnobrzegu od kwietnia 2009 roku do końca sierpnia kolejnego roku. Projekt ten ma kluczowe znaczenie dla kształcenia zawodowego, ponieważ wdrożyło go Ministerstwo Edukacji Narodowej. Program opracowano w celu podwyższenia kompetencji 45 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zamieszkujących trzy województwa: świętokrzyskie, podkarpackie i lubelskie<sup>76</sup>.

Treść programu dotyczyła przede wszystkim budownictwa usługowego oraz mieszkaniowego. W ramach projektu nauczyciele uczestniczyli w szkoleniach teoretycznych, metodycznych oraz stażach w firmach budowlanych. W tworzeniu programu doskonalenia zawodowego uczestniczyli przedstawiciele oświaty (szkolnictwa wyższego oraz zespołów szkół zawodowych) i pracodawców.

Do zalet opracowanego programu można zaliczyć między innymi zaplanowanie osobnych staży dla nauczycieli praktycznej i teoretycznej nauki zawodu. W trakcie stażu instruktorzy doksztalcali się głównie w zakresie obsługi nowoczesnego sprzętu używanego podczas robót budowlanych, organizacji produkcji i zasad BHP obowiązujących w przedsiębiorstwie budowlanym. „Teoretycy” również zapoznawali się z tymi zagadnieniami, lecz w mniejszym zakresie, ponadto przewidziano dla nich tworzenie dokumentacji budowlanej oraz zapoznanie z zasadami marketingu budowlanego, w tym kosztorysowania. Co istotne, w programie zaplanowano spotkania panelowe, podsumowujące staż i służące wymianie doświadczeń między nauczycielami. W trakcie szkolenia teoretycznego zwrócono uwagę nie tylko na różnego rodzaju konstrukcje (be-

---

<sup>76</sup> Strona internetowa projektu *Nowa jakość kształcenia na rynku pracy*: <http://iwro.tbg.w.interia.pl/index.html> [data dostępu: 27.01.2012].

tonowe, żelbetowe, drewniane, stalowe), ale także na kwestię związaną z niezwykle rozwojową branżą – audytem energetycznym.

Na uwagę zasługuje ponadto szkolenie metodyczne (na które składało się 41 godzin ćwiczeń i 15 godzin wykładów). Na szkoleniu nauczyciele między innymi analizowali kompetencje wymagane od absolwentów przez pracodawców w branży budowlanej, tworzyli multimedialne środki dydaktyczne dla uczniów, uczyli się, jak modyfikować programy nauczania, aby dostosować kształcenie do potrzeb rynku pracy.

**Dobrym rozwiązaniem byłoby zatem włączenie do programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli związanych z sektorem budowlanym najnowszych osiągnięć w branży, których znajomość otwiera przed absolwentami drogę do kariery zawodowej. Rekomenduje się także zaprojektowanie osobnych staży dla nauczycieli teoretycznej i praktycznej nauki zawodu, z uwagi na ich odrębny charakter pracy z młodzieżą. Zaleca się, aby autorzy programów doskonalenia zawodowego przewidzieli szkolenia metodyczne dla uczestników programów, by mogli oni wzbogacić swój warsztat pracy i rozwinąć swoje umiejętności metodyczne, pedagogiczne, informacyjno-medialne i inne. Ponadto rekomenduje się organizowanie po zakończeniu programu (lub też po zakończeniu praktyk czy staży w przedsiębiorstwach) spotkań/konferencji dla nauczycieli, aby mogli oni dyskutować o zdobytych doświadczeniach i o możliwości ich wykorzystania w praktyce.**

Warto na koniec podkreślić, że programy doskonalenia zawodowego opracowane dla nauczycieli szkół zawodowych w ramach projektów dofinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny, składają się zwykle – tak jak analizowany w niniejszej publikacji pilotażowy program, stanowiący część projektu *Nauczyciel na praktykach...* – ze szkoleń



teoretycznych dla nauczycieli oraz praktyk bądź staży w firmach budowlanych, w Polsce oraz w innych krajach Unii Europejskiej (szczególnie w Niemczech). W wybranych programach przewiduje się także wyjazdy studyjne do zagranicznych przedsiębiorstw w celu obserwacji technik stosowanych za granicą. **Rekomenduje się czerpanie przez autorów przyszłych programów doskonalenia zawodowego z rozwiązań wykorzystywanych w innych opracowaniach mających na celu podwyższanie umiejętności kadry szkół zawodowych o profilu budowlanym.**

## 4. Analiza wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu z udziałem ekspertów edukacyjnych oraz nauczycieli kształcenia zawodowego

Rozdział ten przywołuje kluczowe problemy szkolnictwa zawodowego oraz przedstawia, jak pilotażowy program doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych sektora budowlanego oceniają dydaktycy, którzy brali w nim udział, a także eksperci z zakresu szkolnictwa zawodowego oraz budownictwa. Dane i wyniki badań zostały zaczerpnięte z dwóch raportów – *Raportu z przebiegu badań eksperckich foresight* oraz z *Raportu z przebiegu sesji fokusowych z udziałem beneficjentów ostatecznych*. Wnioski płynące z analizowanych badań pozwoliły na sformułowanie rekomendacji dotyczących poprawy sytuacji nauczycieli kształcenia zawodowego, a także **opracowania skutecznego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu** oraz na **zweryfikowanie słuszności rekomendacji przywoływanych w poprzedniej części niniejszej publikacji**, które powstały na bazie literatury przedmiotu oraz analizy desk research.

### 4.1. Omówienie przeprowadzonych badań

W ramach projektu odbyły się następujące badania:

1. badania przeprowadzone metodą foresight, które obejmowały:
  - badania metodą Delphi, w których uczestniczyli eksperci pracujący w szkołach zawodowych, przedsiębiorstwach

budowlanych czy też w instytucjach związanych z kształceniem zawodowym w branży budowlanej;

- badania fokusowe z udziałem tych samych ekspertów;
2. badania fokusowe z udziałem nauczycieli kształcenia zawodowego – beneficjentów ostatecznych projektu.

Badania przeprowadziła Dolnośląska Szkoła Wyższa z siedzibą we Wrocławiu.

#### 4.1.1. Cele i metodologia badań

W ramach badań foresight odbyły się badania metodą Delphi oraz dwie sesje badań fokusowych. Na pierwszym etapie badań oceniano program, zaś na drugim – jego wdrożenie. W badaniu metodą Delphi uczestniczyli ci sami eksperci, którzy następnie wypowiedzieli się na temat programu doskonalenia zawodowego podczas badania fokusowego. Badanie Delphi miało miejsce 20, 26 i 30 września 2011 roku. Badanie metodą Delphi polega na kilkukrotnym wykorzystaniu ankiet, w których swoje zdanie wyrażają eksperci z danej dziedziny. Mogą oni otrzymać dostęp do ankiet za pomocą Internetu lub też odpowiedzieć na nie przy pomocy tradycyjnej poczty. Wyniki pierwszej ankiety poddaje się analizie, co pozwala na sformułowanie kolejnej, zawężonej w zakresie tematyki oraz obszaru badania. Na podstawie wyników tej ankiety tworzy się następną – postępuje się tak, dopóki nie otrzyma się klarownej diagnozy omawianego problemu oraz dopóki eksperci nie ustalą wspólnego stanowiska na wybrany temat. Wraz z kolejnymi ankietami uczestnicy otrzymują ich wyniki, z którymi mogą się zapoznać i zdecydować, czy w następnej fazie badania podtrzymują swoje stanowisko, czy zgadzają się z opinią większości badanych itp. W takim badaniu powinny uczestniczyć osoby po-

siadające wiedzę i praktyczne doświadczenie z danej dziedziny oraz charakteryzujące się niezależnością myślenia. Wykorzystanie metody Delphi pozwala przede wszystkim na przebadanie większej grupy osób, niezależnie od ich miejsca pracy, na anonimowość badanych (dzięki której zachowany jest obiektywizm badania), na wypracowanie trafnych rozwiązań oraz prognoz związanych z analizowanym problemem.

W badaniu przeprowadzonym w ramach projektu pierwsza z ankiet miała charakter sondy, druga zaś przyczyniła się do stworzenia finalnej, trzeciej ankiety, złożonej z 34 twierdzeń, do których ustosunkowali się eksperci poprzez zakreślenie jednej z trzech możliwych odpowiedzi – *nie zgadzam się, nie mam zdania i zgadzam się*. Twierdzenia dotyczyły opracowanego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli szkolnictwa zawodowego sektora budowlanego, ewentualnych zmian i uzupełnień w programach doskonalenia, a także potrzeb kształcenia zawodowego. Celem tego badania była ocena pilotażowego programu, jak i możliwości poprawy sytuacji nauczycieli i uczniów szkół zawodowych.

Fokus z udziałem ekspertów z dziedziny szkolnictwa zawodowego i branży budowlanej odbył się z zachowaniem wszelkich zasad badania fokusowego. Celem badania była ocena wdrożenia programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli szkolnictwa zawodowego sektora budowlanego w odpowiedzi na wskazane problemy kształcenia zawodowego. Aby eksperci mogli poddać analizie wspomniany program i wziąć udział w dyskusji na jego temat, wcześniej zapoznali się z wynikami ankiet ewaluacyjnych wypełnianych przez dydaktyków. Zogniskowany wywiad grupowy z udziałem ekspertów przeprowadzono 10 i 11 października 2011 roku.

Badanie fokusowe, w którym nauczyciele odpowiadali na pytania związane z pilotażowym programem doskonalenia zawodowego oraz z sytuacją szkół zawodowych w Polsce, miało na celu:

1. pozyskanie informacji zwrotnej na temat programu doskonalenia zawodowego, ocenę przydatności wspomnianego programu oraz projektu opracowanego na potrzeby nauczycieli i uczniów szkół zawodowych;
2. zasygnalizowanie obszarów programu, w których należy dokonać zmian – aby przyszłym praktykantom można było zaproponować dopracowane i zweryfikowane programy doskonalenia;
3. wskazanie problemów szkolnictwa zawodowego oraz sugerowanych rozwiązań, do których może przyczynić się m.in. tworzenie programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli.

Sesje fokusowe (*focus group interviews*) przeprowadzono w dniach: 19 i 20 listopada oraz 3 (tego dnia odbyły się dwa spotkania) i 4 grudnia 2011 roku. W dyskusjach, moderowanych przez socjologa dr Piotra Mikiwicza, brało udział pięć grup nauczycieli, liczących od 5 do 11 osób. Fokus, czyli zogniskowany wywiad grupowy, pozwolił na wymianę zdań między nauczycielami, na uzyskanie odpowiedzi na konkretne pytania, zawarte w przygotowanym wcześniej scenariuszu wywiadu. Uczestnicy dyskusji mieli możliwość swobodnego zabrania głosu w każdej poruszanej sprawie oraz skomentowania wypowiedzi przedmówców, ustosunkowania się do ich opinii. Badania fokusowe odbywały się zgodnie z wytycznymi metodologicznymi. Po przeprowadzeniu badania dokonano jego transkrypcji, służącej do sformułowania wniosków z dyskusji oraz przedstawienia raportu podsumowującego. Rolą moderatora stało się kierowanie dyskusją

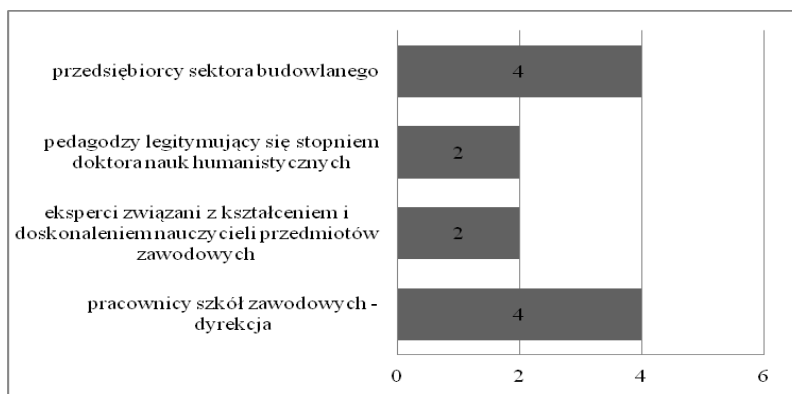
na podstawie scenariusza, dążenie do osiągnięcia celu badawczego, lecz nie interpretacja wypowiedzi nauczycieli.

Ponadto w ramach ewaluacji nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu oceniali program doskonalenia zawodowego także poprzez wypełnienie ankiety ewaluacyjnej, dotyczącej warsztatów szkoleniowych oraz proponowanych w projekcie praktyk w przedsiębiorstwach

#### 4.1.2. Charakterystyka badanej populacji

W badaniu ekspertów (zarówno badaniu metodą Delphi, jak i w zogniskowanych wywiadach grupowych) wzięło udział 12 osób. Eksperci zostali zrekrutowani spośród przedsiębiorców budowlanych oraz kadry zarządzającej ze szkół zawodowych i specjalistów innych instytucji edukacyjnych związanych z kształceniem zawodowym. W badaniu uczestniczyło 8 mężczyzn oraz 4 kobiety. Strukturę osób badanych przedstawia wykres 7.

**Wykres 7.** Struktura ekspertów biorących udział w badaniu fokusowym i badaniu metodą Delphi



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.

Warto podkreślić, że wszyscy badani związani byli ze szkolnictwem zawodowym, zarówno od strony praktycznej, jak i teoretycznej (także pedagodzy biorący udział w badaniu zajmowali się kształceniem zawodowym w ramach prac naukowych). Eksperti mogli więc ocenić program doskonalenia zawodowego pod kątem przydatności dla rozwoju zawodowego dydaktyków, a także dla wykształcenia u uczniów kompetencji zawartych w podstawie programowej i predyspozycji poszukiwanych przez pracodawców sektora budowlanego.

Natomiast w badaniu fokusowym nauczycieli przedmiotów zawodowych wzięło udział 45 osób z różnych miast Polski (27 mężczyzn i 18 kobiet). Nauczyciele prowadzili teoretyczną lub praktyczną naukę zawodu, do obowiązków kilku osób należało uczenie zarówno przedmiotów teoretycznych, jak i praktycznych.

Badani nauczyciele pracowali w różnych typach placówek, m.in. w zespołach szkół zawodowych, technikach, technikach i jednocześnie szkołach zasadniczych, w centrum szkolenia praktycznego. Warto nadmienić, że część nauczycieli dodatkowo znalazła zatrudnienie w przedsiębiorstwach branżowych.

Nauczyciele wypowiadający się podczas wywiadu mogli zatem ocenić, w jaki sposób program doskonalenia zawodowego wychodzi naprzeciw ich potrzebie doksztalcania i doskonalenia oraz w jaki sposób przełoży się na treści przekazywane uczniom pobierającym naukę w szkołach zawodowych.

## 4.2. Problemy szkolnictwa zawodowego w opinii nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz ekspertów edukacyjnych

Eksperci edukacyjni oraz nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu, poza dokonaniem oceny pilotażowego programu doskonalenia zawodowego, przedstawili również obszary problemowe kształcenia zawodowego w Polsce. Warto przywołać je w niniejszej publikacji, gdyż wskazane problemy przyczyniły się do opracowania rekomendacji dotyczących usprawnienia szkolnictwa zawodowego i poprawy sytuacji nauczycieli edukacji zawodowej w oparciu o program doskonalenia. Kwestie omawiane przez osoby badane podzielono na problemy związane z systemem kształcenia zawodowego w naszym kraju, z praktykami dla uczniów szkół zawodowych oraz z sytuacją dydaktyków odpowiedzialnych za ten typ edukacji.

Wśród problemów związanych z **systemem kształcenia zawodowego w Polsce** nauczyciele i eksperci wymienili:

1. rozbieżność między treściami przekazywanymi młodzieży na zajęciach w szkołach zawodowych a obowiązkami pracowników firm budowlanych;
2. brak współpracy pomiędzy dydaktykami a pracodawcami – jeżeli współpraca ma miejsce, to zawdzięczana jest głównie staraniom nauczycieli i polega przede wszystkim na prezentowaniu w szkołach sprzętu budowlanego lub też udostępnianiu placówkom narzędzi nadwyżkowych w przedsiębiorstwach;
3. brak w placówkach kształcenia zawodowego nowoczesnego oprogramowania i sprzętu, za pomocą których uczniowie mogliby zdobywać umiejętności zawodowe;



4. zapotrzebowanie na pracowników posiadających doświadczenie na budowie, którego nie zapewnia szkoła zawodowa;
5. kładzenie nacisku na algorytmy, dzięki którym młodzież nabędzie określonych kwalifikacji potrzebnych do zdania egzaminu zawodowego, brak kształcenia w zakresie innowacji powszechnie stosowanych w branży budowlanej – w Polsce i na świecie;
6. trudności z organizacją zajęć praktycznych poza szkołą (z powodu konieczności realizacji programu w terminie);
7. brak współpracy nauczycieli teoretycznej i praktycznej nauki zawodu, która gwarantuje przygotowanie młodzieży szkół zawodowych do praktyk czy wykonywania projektów zawodowych (kształcenie teoretyczne i praktyczne w szkole zawodowej musi być kompatybilne i musi się uzupełniać, aby uczniowie mogli realizować zadania zawodowe);
8. ogólny charakter zawodowego wykształcenia, brak wąskich specjalizacji kształcących ekspertów.

W konsekwencji absolwenci szkół zawodowych nie dysponują aktualną wiedzą, nie mają dostępu do najnowszych rozwiązań technologicznych, nie znają realiów przedsiębiorstw i nie są w stanie samodzielnie realizować oczekiwań pracodawców, dlatego też nie są mile widzianymi pracownikami. Nauczyciele podkreślali, że dla pracodawców istotne jest doświadczenie absolwentów (zdobyte np. podczas pracy w różnych firmach za granicą), nie zaś teoretyczna znajomość zagadnień z branży budowlanej.

**Z powyższych rozważań wynika, że konieczne jest zwiększenie dostępu uczniów i nauczycieli do nowoczesnego sprzętu oraz reko-**

mendowane wcześniej poszerzenie współpracy między przedsiębiorstwami sektora budowlanego a szkołami zawodowymi. Dobrym rozwiązaniem byłoby umieszczenie w podstawie programowej zapisu o prowadzeniu części zajęć przez nauczycieli w wykorzystywanych specjalnie do tego celu przedsiębiorstwach. Innym sposobem zwiększania praktycznych umiejętności uczniów szkół zawodowych (a także nauczycieli) byłoby prowadzenie w placówkach kształcenia zawodowego szkoleń przez przedstawicieli firm budowlanych. Należałoby cyklicznie prowadzić tego typu szkolenia, np. przez kilka godzin w tygodniu w okresie kilku miesięcy. Środkiem do tego celu będzie nawiązanie kontaktu pomiędzy dyrektorami i kadrami szkół zawodowych a właścicielami przedsiębiorstw. Istotne jest, aby współpraca przynosiła korzyść obu stronom. Zaleca się ponadto organizowanie wspólnych przedsięwzięć przez pracodawców i uczniów – uczniowie kształtowaliby swoje predyspozycje w oparciu o nowoczesny sprzęt, zaś pracodawcy kształciliby przyszłych pracowników swoich firm oraz promowaliby swoją działalność w regionie. Należałoby zadbać o kształcenie specjalistycznych umiejętności, których szczególnie brakuje na rynku pracy w branży budowlanej. Zarówno uczniowie, jak i nauczyciele mogą brać udział w kursach obsługi sprzętu, organizowanych często w ramach programów dofinansowanych przez Unię Europejską. Rekomenduje się także, jak wspomniano wcześniej, zachęcanie pracodawców do wypożyczania lub udostępniania szkołom nowoczesnego sprzętu. Przedsiębiorcy, którzy w ten sposób pomagają szkołom, powinni korzystać z ulg podatkowych i ulg na zakup wyżej wymienionego oprzyrządowania. Sposobem na utrzymywanie stałej współpracy między szkołami a pracodawcami jest także opra-

**cowanie programów praktyk w przedsiębiorstwach zarówno dla uczniów, jak i dla nauczycieli.**

Nauczyciele i eksperci wskazali następujące problemy wiążące się z istniejącym obecnie **systemem praktyk dla uczniów szkół zawodowych**:

1. niska efektywność praktyk;
2. zdobywanie przez uczniów doświadczenia związanego tylko z niektórymi elementami i etapami prowadzenia budowy;
3. niewystarczająca liczba godzin praktyk;
4. zbyt liczne grupy na praktykach;
5. trudność dostosowania zadań w przedsiębiorstwie do założeń teoretycznych praktyk i do tematyki poruszanej w szkole;
6. niechęć pracodawców do przyjmowania praktykantów (np. z powodu obawy, że w przyszłości absolwent wykorzysta zdobyte umiejętności w innej firmie, z powodu spowolnienia pracy);
7. zdobywanie przez uczniów niejednorodnych kwalifikacji w trakcie praktyk – odbywanych zazwyczaj w różnych przedsiębiorstwach o odmiennych specjalizacjach, kładących nacisk na różne umiejętności i realizowanie różnych zadań z zakresu budownictwa;
8. niemożność organizowania praktyk w większych przedsiębiorstwach, które posiadają wielu podwykonawców;
9. wykonywanie mało istotnych zadań przez uczniów;
10. brak wynagrodzenia dla uczniów za odbywanie praktyk i staży;
11. brak przygotowania opiekunów praktyk do pełnienia swojej funkcji;
12. brak współpracy między nauczycielami a opiekunami praktyk;

13. brak szczegółowych wytycznych zawartych w programie praktyk.

Wyciągnięte wnioski pozwolą nie tylko na ulepszenie systemu praktyk dla uczniów, ale także na stworzenie systemu praktyk doskonalących dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

**Osoby odpowiedzialne za organizację praktyk powinny dostosować ich program do pracy w przedsiębiorstwie, nie zaś odwrotnie. Także podstawa programowa powinna odpowiadać kwalifikacjom wymaganych przez przedsiębiorców budowlanych. Zaleca się, aby uczniowie i nauczyciele na praktykach w przedsiębiorstwie poznawali różne etapy pracy na budowie. Aby zwiększyć możliwość przyjrzenia się różnym elementom budowy, zaleca się, aby praktyki odbywały się nie w jednym, lecz w kilku przedsiębiorstwach. Rekomenduje się opracowanie programu zakładającego praktyki w średnich i mniejszych przedsiębiorstwach, realizujących procesy budowlane od początku do końca. Rekomenduje się także udział uczniów i nauczycieli w zadaniach istotnych z punktu widzenia pracodawcy. Należałoby wynagradzać za odbycie dłuższych praktyk zarówno praktykantów, jak i przedsiębiorców przyjmujących osoby na praktyki. Programy praktyk – tak dla uczniów, jak i nauczycieli, powinny przewidzieć również przeszkolenie dla opiekunów praktyk pełniących nadzór nad praktykantami. Koniecznym rozwiązaniem jest także poszerzenie współpracy przedstawicieli szkół i opiekunów praktyk, jako osób odpowiedzialnych za kształcenie młodzieży w zakładach pracy. Rekomenduje się ponadto nawiązywanie przez nauczycieli kontaktów z firmami o szerokim spektrum działalności budowlanej, które umożliwiają wykonywanie wielu różnorodnych czynności związanych**

**z branżą i poznanie różnorodnych aspektów pracy na budowie. Zaleca się, aby autorzy programów praktyk (w tym autorzy programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli) opracowali szczegółowe wytyczne dotyczące przebiegu praktyk i realizowanych w ich trakcie prac. Autorzy programów praktyk powinni również uwzględnić podział praktykantów na mniejsze grupy, aby mogli oni skutecznie utrwalać wiedzę i brać udział w jak największej liczbie zadań praktycznych.**

Wśród problemów dotyczących **sytuacji nauczycieli kształcenia zawodowego** osoby badane wyróżniły:

1. korzystanie z przestarzałych metod nauczania, brak odpowiednich podręczników do kształcenia zawodowego, które przekazywałyby aktualne treści i których język byłby Aдекватny do poziomu i potrzeb uczniów szkół zawodowych, konieczność korzystania z materiałów zamieszczonych w Internecie (np. filmów instruktażowych);
2. ubogą ofertę programów doskonalenia, które obejmują podwyższanie praktycznych kwalifikacji bezpośrednio u przedsiębiorców;
3. brak warsztatów szkoleniowych dla dydaktyków, szczególnie dla instruktorów praktycznej nauki zawodu;
4. niskie wynagrodzenie za wykonywaną pracę;
5. traktowanie zawodu nauczyciela jako dodatkowego zajęcia, niewymagającego doskonalenia;
6. uczenie przez nauczycieli wielu przedmiotów jednocześnie, co jest związane z małą liczbą uczniów w szkołach zawodowych, niewielką liczbą klas – sprzyja to powierzchowności kształcenia;

7. problemy z kształceniem uczniów szkół zawodowych w większych miastach (do takich szkół rzadziej trafiają uczniowie faktycznie zainteresowani pracą w danym zawodzie).

Wskazane powyżej problemy, w większości przywołane w rozdziale 2.1. niniejszego opracowania, uzasadniają potrzebę zapewniania nauczycielom możliwości doskonalenia zawodowego i uzupełniania wiedzy z różnych zagadnień związanych z branżą budowlaną. **Oferowanie dydaktykom atrakcyjnych programów doskonalenia jest konieczne, aby podnieść umiejętności i kwalifikacje kadry szkół zawodowych, a ponadto wdrożyć pedagogów do ciągłego rozwoju zawodowego.** Rekomenduje się, aby praca w przedsiębiorstwie stała się nieodłącznym elementem programów dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Programy należałoby kierować do nauczycieli pracujących w różnych placówkach, nie tylko w mniejszych miejscowościach, lecz również w większych miastach, aby podnieść jakość i prestiż szkolnictwa zawodowego także tam, gdzie jest ono marginalizowane. Zaleca się także, jak rekomendowano wcześniej, dołączanie do programów materiałów i środków dydaktycznych dla pedagogów, które pozwoliłyby im zwiększyć atrakcyjność prowadzonych zajęć. Takie materiały powinni opracowywać specjaliści z branży budowlanej, a także osoby związane z oświatą, legitymujące się znajomością procesu nauczania i innowacyjnych metod kształcenia. Programy doskonalenia powinny zawierać także element uświadamiający nauczycielom konieczność rozwijania się w zawodzie i podnoszenia swoich kwalifikacji. W tym celu zaleca się, aby autorzy programów doskonalenia zawodowego opracowali narzędzia służące do autoewaluacji pracy nauczyciela,

**dokonywanej cyklicznie w szkołach – nie tylko podczas realizowania programu doskonalenia.**

### **4.3. Analiza pilotażowego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli w opinii ekspertów i wynikające z niej rekomendacje**

Niniejszy podrozdział opisuje, jak ocenili pilotażowy program doskonalenia zawodowego eksperci edukacyjni, którzy brali udział w badaniach przeprowadzonych w ramach projektu. Na podstawie uzyskanych ocen zaproponowane zostaną rekomendacje mające na celu ulepszenie programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

#### **4.3.1. Treść programu doskonalenia zawodowego**

Oceniając treść pilotażowego programu doskonalenia zawodowego, połowa ekspertów w trakcie badania metodą Delphi zgodziła się ze stwierdzeniem, że program zbyt dokładnie przedstawia projekt *Nauczyciel na praktykach*, natomiast kolejne wytyczne programu nie są wystarczająco szczegółowo opisane (z tą opinią nie zgodziło się jednak 4 ekspertów, 2 zaś nie miało wyraźnego zdania w tej kwestii). Według 7 ekspertów poddanych badaniu metodą Delphi nie zawsze wiadomo, czy autorzy programu odnoszą się do projektu, w ramach którego powstał program, czy też do programu praktyk dla nauczycieli w przedsiębiorstwach (jedynie 2 ekspertów nie zgodziło się z tym poglądem, natomiast 3 nie wyraziło własnego zdania).

Zbyt wiele miejsca, według połowy ekspertów, poświęcono na analizę społeczno-gospodarczego kontekstu funkcjonowania sektora bu-

dowlanego (4 ekspertów było jednakże przeciwnego zdania, a 2 nie opowiedziało się po żadnej stronie). Podawanie wyłącznie ogólnych informacji dotyczących realizacji programu stanowi słabą stronę opracowania i może prowadzić do problemów organizacyjnych w przyszłości i do dowolnego interpretowania wytycznych przez realizatorów programu. Znajomość kontekstu społeczno-gospodarczego branży jest z pewnością istotna i muszą się nią legitymować autorzy programu, jednakże informacje te nie powinny stanowić integralnej części wytycznych programu doskonalenia zawodowego dla dydaktyków – są natomiast bazą potrzebną do jego stworzenia. **Dlatego rekomenduje się, aby autorzy programów doskonalenia zawodowego podjęli się dokładnej charakterystyki przedsięwzięcia, aby wytyczne programu były szczegółowe i czytelne dla odbiorców, by klarowały obowiązki wszystkich uczestników programu. Nauczyciele powinni każdorazowo wiedzieć, jakiego działania dotyczy opis zawarty w programie. Niezbędne wydaje się, aby program koncentrował się wokół treści bezpośrednio wiążących się z zaplanowanymi w jego ramach działaniami i precyzował sposób ich realizacji. Wówczas nauczyciele i przedsiębiorcy, a także inni uczestnicy programu, w pełni skorzystają z innowacji zawartych w programie i zastosują się do umieszczonych w nim postanowień. Społeczno-gospodarczy kontekst omawianych w programie zagadnień może zostać poruszony, jednak nie powinien zdominować treści programu, sugeruje się nakreślenie go we wstępie opracowania. Zaleca się, aby wszystkie punkty programu miały swoje uzasadnienie i niosły ze sobą treść istotną dla odbiorców przedsięwzięcia.**

Ponadto aż 8 ekspertów uznało, że cele szczegółowe programu nie wiążą się z ogólnymi celami programu i celami strategicznymi (jednakże

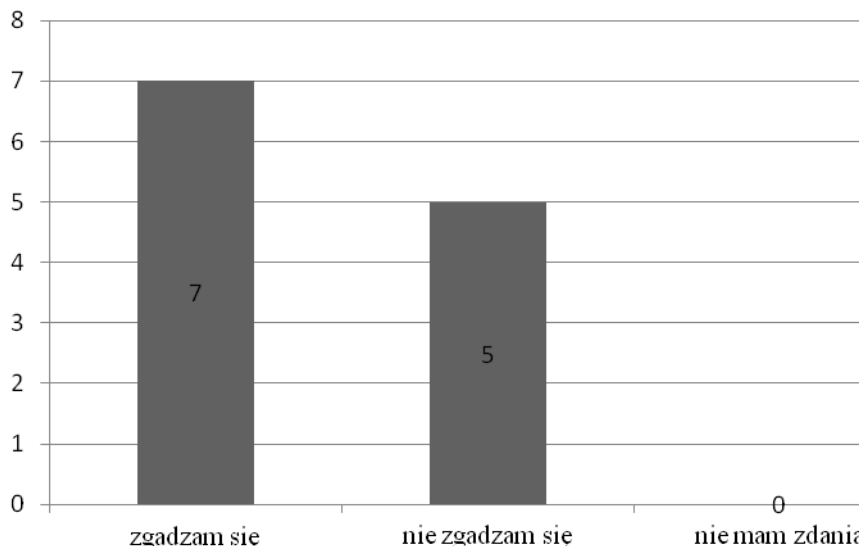


przeciwnego zdania było 4 ekspertów). Taka sytuacja może powodować u odbiorców brak zrozumienia zasadności uczestnictwa w programie oraz niedostrzeżenie sensu podejmowania tego przedsięwzięcia. Nauczycielom, którzy decydują się na zaangażowanie w program doskonalenia zawodowego, powinno się jasno wskazać korzyści z udziału w programie i jego cele. Niewłaściwe sprecyzowanie celów powoduje niemożność spełnienia zakładanych zamierzeń i sprawdzenia, czy i w jakim stopniu rezultaty projektu zostały osiągnięte. **Rekomenduje się zatem, aby cele programu doskonalenia zawodowego były ze sobą logicznie powiązane i wyraźnie ukazywały, do czego mają dążyć uczestnicy projektu i w jaki sposób to osiągnąć. Niezbędne jest, aby autorzy programów doskonalenia zawodowego rozpoczynali pracę nad programem od określenia jego celów ogólnych, z których będą wynikać cele szczegółowe. Dzięki jasno sprecyzowanym celom można będzie skłonić nauczycieli do udziału w projekcie, a po zrealizowaniu programu dokonać oceny jego efektywności.**

Co istotne, aż 7 ekspertów zgodziło się ze stwierdzeniem o konieczności rozróżnienia w programie treści kierowanych do nauczycieli teoretycznej nauki zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Pilotażowy program doskonalenia zawodowego nie przewidywał takiego rozróżnienia, „teoretycy” i „praktycy” otrzymali jednakowe wytyczne. Wydaje się, że z uwagi na inny charakter wykonywania pracy przez nauczycieli i instruktorów powinni oni otrzymać różne, właściwe dla siebie instrukcje. Przemawia za tym również podział na kształcenie teoretyczne i praktyczne w podstawie programowej kształcenia zawodowego. Jednakże 5 ekspertów nie zgodziło się z tym stwierdzeniem. Warto nadmienić,

że każdy zabrał głos w tej sprawie i wyraził swoje zdanie. Rozkład odpowiedzi dotyczących tego zagadnienia ilustruje wykres 8.

**Wykres 8.** Rozkład odpowiedzi dotyczących twierdzenia o konieczności rozdzielenia i sprecyzowania treści dla nauczycieli teoretycznej i praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.

**Decyzje ekspertów potwierdzają formułowane wcześniej rekomendacje o konieczności rozróżnienia w programie doskonalenia zawodowego zadań dla dydaktyków w zależności od specyfiki ich pracy w placówkach kształcenia zawodowego.**

Podstawą do skonstruowania programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli powinny być aktualne i prognozowane potrzeby rynku pracy w branży budowlanej w danym regionie kraju (w tym przypadku w województwie dolnośląskim), także kwalifikacje pracowników w zawodach sektora budowlanego (na przykład technologa robót wykończeniowych czy murarza). Z takim twierdzeniem zgodziło się 8 ekspertów edukacyjnych, 3 było przeciwnego zdania, zaś 1 nie wyraził swojej opinii. Bez informacji o kompetencjach, jakie powinny być kształcone w szko-

łach o profilu budowlanym, nie można opracować zestawu umiejętności, jakimi powinni dysponować i jakie powinni doskonalić dydaktycy przekazujący wiedzę w szkołach zawodowych. Program, który nie uwzględnia kluczowych kompetencji pracowników z danej branży (wymienionych chociażby w podstawach programowych), nie może odpowiedzieć na potrzeby uczniów i przedsiębiorców w tym zakresie.

Dodatkowo 11 ekspertów zgodziło się, że program powinien odnosić się do szerokiego pojmowania pojęcia budownictwa (nikt nie był przeciwnego zdania i jedynie 1 osoba nie wyraziła swojego poglądu w tej sprawie). W programie najczęściej traktuje się bowiem budownictwo jako wznoszenie nowych budynków. Tymczasem pojęcie to oznacza nie tylko konstruowanie nowych obiektów, ale także rozbudowę i remontowanie dotychczas powstałych. Prawidłowe rozumienie pojęć stosowanych w branży budowlanej jest niezbędnym warunkiem opracowania programu doskonalenia zawodowego dla specjalistów z tego zakresu.

**Z powyższych rozważań wynika, że program doskonalenia zawodowego w branży budowlanej powinien jasno określać kompetencje, jakie musi posiadać pracownik przedsiębiorstwa budowlanego oraz precyzować, które ze wskazanych kompetencji będą doskonalone i kształcone w ramach podejmowanych w projekcie działań. Zaleca się, aby autorzy odnieśli się do wszystkich obszarów związanych z profilem budowlanym.**

Ponadto eksperci uznali, że niewłaściwie oszacowano planowany przyrost wiedzy i kwalifikacji beneficjentów projektu po jego zrealizowaniu. Przyrost ten szacowano na poziomie aż 80%. Zdaniem 11 z 12 ekspertów należy z tego założenia zrezygnować (1 ekspert nie wyraził swojego zdania). Taki szacunek wydaje się nie mieć przełożenia na sytu-

ację nauczycieli i ich wyjściowe umiejętności. Nie ukazano również, na jakiej podstawie posłużono się takim wskaźnikiem liczbowym. **Jeżeli możliwe jest oszacowanie przyrostu umiejętności, prognozy należy oprzeć na konkretnych danych, dobrym rozwiązaniem byłoby również wskazanie możliwości zbadania faktycznie osiągniętego przyrostu i zweryfikowania w ten sposób początkowych założeń.**

Mimo wskazanych słabych stron programu doskonalenia zawodowego eksperci, po przeanalizowaniu wyników ankiety ewaluacyjnej z udziałem beneficjentów ostatecznych projektu, ocenili całe przedsięwzięcie pozytywnie. Świadczą o tym wypowiedzi badanych podczas zogniskowanego wywiadu grupowego. Zauważyli oni, że program zapewnił możliwość połączenia teorii z praktyką (dzięki proponowanym warsztatom i praktykom), a ponadto odpowiedział na wyraźną potrzebę doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego z branży budowlanej, którzy dążą do uzupełnienia swoich kwalifikacji. Zainteresowanie programem uświadomiło ponadto rolę praktyki w kształceniu zawodowym i zdobywaniu kompetencji zawodowych. Eksperci podkreślili wyrażaną przez dydaktyków chęć do systematycznego uczestniczenia (na przykład raz w roku) w podobnie organizowanych praktykach w przedsiębiorstwach branżowych i podtrzymywania kontaktu z pracodawcami, szczególnie np. z producentami nowoczesnej chemii budowlanej. Zdaniem ekspertów udział nauczycieli w tego typu programach mobilizuje dodatkowo innych dydaktyków do rozwoju zawodowego.

**Zaleca się, aby nauczyciele przynajmniej raz w roku mogli uczestniczyć w formie podniesienia własnych kwalifikacji w przedsiębiorstwie budowlanym. Powyższe wnioski potwierdzają także wcześniejsze rekomendacje dotyczące prowadzenia przez dydaktyków**

**pewnej części zajęć nie w szkole, lecz w firmie budowlanej – dzięki temu uczniowie będą mogli zapoznać się z praktycznym aspektem funkcjonowania przedsiębiorstwa.**

W opinii ekspertów programy doskonalenia zawodowego powinny być kierowane przede wszystkim do nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, natomiast nie ma według nich potrzeby kierować ich do nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących. Jest to związane nie tylko z większą mobilnością nauczycieli kształcenia zawodowego, ale przede wszystkim ze specyfiką kształcenia zawodowego, zmianami zachodzącymi w branżach (m.in. korzystaniem z nowoczesnego sprzętu i oprogramowania) i ze zwiększającymi się wymaganiami rynku pracy, jak również z progiem zdawalności egzaminów zawodowych (aby zdać taki egzamin, należy zdobyć 75% przewidzianych punktów). Według ekspertów szczególnie zainteresowani programami doskonalenia powinni być dydaktycy z mniejszych miejscowości. Potwierdza to przywoływane wcześniej opinie nauczycieli, według których w mniejszych miejscowościach uczniowie szkół zawodowych są bardziej zainteresowani kształceniem w zawodzie. **Dlatego należałoby włączyć w uczestnictwo w programach doskonalenia zawodowego przede wszystkim kadrę szkół zawodowych, w tym osoby pracujące w szkołach nieposiadających w swojej bazie dydaktycznej najnowocześniejszych urządzeń i rozwiązań wykorzystywanych w branży. Powyższe wnioski potwierdzają przywoływane już rekomendacje wskazujące, że programy tego typu należy kierować nie tylko do osób z mniejszych miejscowości, lecz również do nauczycieli kształcących w większych miastach, aby zaproponować młodzieży wyższy poziom nauczania, a w efekcie zachęcić do czynnego udziału w edukacji zawodowej nie tylko uczniów, dla których zabrakło miejsca w szkołach**

**ogólnokształcących, lecz przede wszystkim uczniów pragnących zdobyć praktyczne umiejętności w konkretnym zawodzie.**

Eksperci zwrócili uwagę na konieczność zadbania przez autorów programu, już na etapie jego opracowania, o organizacyjną stronę przedsięwzięcia. Do udziału w programie zniechęcać mogło odbywanie praktyk w czasie wolnym od zajęć dydaktycznych. Eksperti wypowiedzający się w badaniu fokusowym podkreślili, że nauczyciele chętniej wzięliby udział w szkoleniach i programach tego typu, gdyby nie odbywały się one podczas wakacji (choć decyzja o zaangażowaniu w praktyki w trakcie wakacji świadczy zdaniem ekspertów o dużej mobilności dydaktyków).

**Dlatego dobrym rozwiązaniem byłoby nałożenie na nauczycieli kształcenia zawodowego obowiązku doskonalenia w określonym wymiarze czasowym (np. przez kilka dni w roku), podczas których nie prowadziliby oni zajęć, lecz otrzymywaliby wynagrodzenie za pracę. Obowiązek ten powinien zostać uściślony w ustawie lub rozporządzeniu wydanym przez Ministra Edukacji Narodowej. Tego typu rozwiązanie – wprowadzenie obowiązku doskonalenia (w różnych formach, nie dotyczy to jedynie praktyk) dla wszystkich nauczycieli w określonym wymiarze godzin – istnieje w wielu krajach Europy<sup>77</sup>. Ponadto zaleca się, aby autorzy programów doskonalenia zawodowego tak planowali warsztaty i praktyki przewidziane w programie, aby część z nich nauczyciele mogli odbywać w ciągu roku szkolnego (w weekendy lub w tygodniu – w tym czasie dyrektorzy szkół zawodowych zapewniliby zastępstwa dla młodzieży, nauczyciele zaś pobieraliby wynagrodzenie za czas szkolenia), zaś drugą część – np. kilkutygodniowe praktyki, wymagające całodziennej obecności w przedsiębiorstwie – w czasie wolnym od zajęć dydaktycznych.**

---

<sup>77</sup> M. Marszałek, K. Olejniczak, op.cit.

### 4.3.2. Warsztaty szkoleniowe

Eksperci uczestniczący w badaniu metodą Delphi ustosunkowali się także do twierdzeń dotyczących części teoretycznej pilotażowego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z branży budowlanej, czyli kilkudniowych warsztatów szkoleniowych dla dydaktyków, przewidzianych w projekcie *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Większość ekspertów (10 na 12) stwierdziła, że treści warsztatów nie zostały opisane w programie w sposób wystarczająco szczegółowy (1 osoba nie zgodziła się z tym, 1 nie określiła swojego zdania). W programie znalazła się jedynie informacja, że warsztaty zostały zgrupowane w trzech blokach tematycznych (poświęconych nowoczesnym technologiom, technikom wykończeniowym oraz pozyskiwaniu danych przestrzennych, wykorzystywaniu map numerycznych i analogowych, posługiwaniu się systemami GIS). To spowodowało, że w praktyce realizacja trzech głównych tematów zależała od trenerów.

Co istotne, 9 ekspertów podkreśliło brak jakichkolwiek wskazówek dla prelegentów związanych z prowadzeniem zajęć (co oceniono jako słabą stronę programu). Pozostawienie dowolności trenerom może się sprawdzić jedynie wtedy, gdy są oni świadomi potrzeb osób biorących udział w szkoleniu i orientują się, jakie umiejętności bazowe one posiadają. W przypadku projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* wyposażenie trenerów w taką wiedzę może być utrudnione ze względu na różny charakter pracy dydaktyków (pracują oni w różnych szkołach, w różnych miastach, mają różny staż pracy, uczestniczyli do tej pory w różnych formach podnoszenia kwalifikacji, uczą teorii bądź prowadzą praktyczne ćwiczenia). Tym bardziej konieczne jest zapewnienie

trenerom dostępu do informacji dotyczących tego, jakie treści powinni przyswoić dydaktycy w pierwszej kolejności. Nie zgodziła się z tym 1 osoba, zaś 1 nie określiła swojego stanowiska.

Jedenastu ekspertów wyraziło przekonanie, że treści związane ze szkoleniem powinny stać się nieodłączną częścią programu doskonalenia zawodowego. Według większości osób biorących udział w badaniu metodą Delphi (nikt nie był przeciwny, 1 osoba nie opowiedziała się po żadnej ze stron) treści te powinny zostać dołączone do programu jako załącznik, z którym będą mogli zapoznać się zarówno uczestnicy warsztatów, jak i ich opiekunowie praktyk w przedsiębiorstwach – wówczas będą oni wiedzieli, jakie zagadnienia są znane dydaktykom. Opiekunowie praktyk mogli bowiem nie zdawać sobie sprawy ze stanu wiedzy nauczycieli oraz z tego, jakie kompetencje doskonalili oni w trakcie teoretycznej części pilotażowego programu oraz jakie informacje wymagają uzupełnienia podczas części praktycznej, czyli praktyk.

Warto dodać, że treści związane ze szkoleniem znalazły się w materiałach szkoleniowych dla uczestników projektu, zaś wskazówki dla trenerów znalazły się w stworzonych przez nich materiałach dydaktycznych, co należy uznać za dobrą stronę projektu. **Dobrym rozwiązaniem jednakże byłoby uszczegółowienie zagadnień dotyczących warsztatów także w samym programie, aby mogli się z nimi zapoznać opiekunowie praktyk. Treści dotyczące szkolenia mogą zostać dołączone do programu doskonalenia zawodowego w postaci załącznika, bowiem opiekunowie praktyk nie otrzymywali materiałów szkoleniowych przeznaczonych dla nauczycieli. Informacje przeznaczone dla trenerów powinny składać się nie tylko ze wskazówek merytorycznych (na co zwracać uwagę, jakie tematy są istotne dla odbiorców, na jakie treści należy położyć nacisk, jakie pojęcia będą szczególnie przydatne**

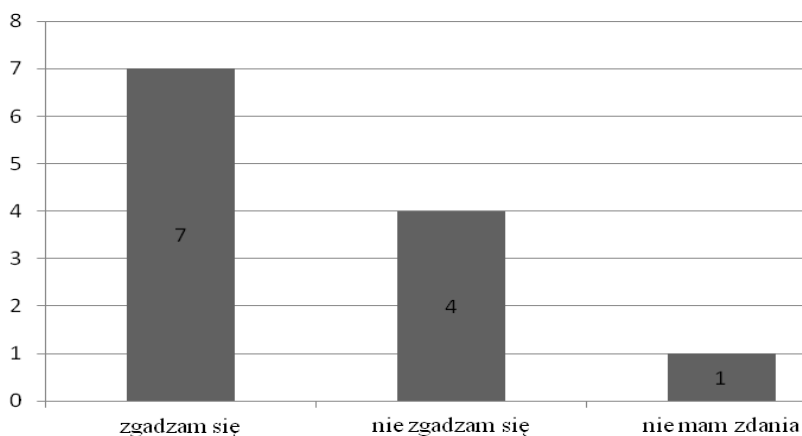


itp.), ale również organizacyjnych (jak pracować z grupą, jak ją kierować, jak motywować, jak przelamywać kryzysy w grupie i reagować na konflikty).

Eksperci ustosunkowali się także do tematyki warsztatów przewidzianych w ramach wspomnianego projektu. Wszyscy eksperci ocenili pozytywnie możliwość rozszerzenia przez nauczycieli wiedzy z zakresu nowych rozwiązań materiałowych, technologicznych oraz organizacyjnych w branży budowlanej. Taka wiedza pozwoli im przekazać aktualne informacje uczniom szkół zawodowych i przygotować ich do pracy w firmach budowlanych, zatem powinna zostać utrwalona podczas warsztatów.

Część ekspertów biorących udział w badaniu Delphi zgodziła się, że w planie warsztatów zabrakło treści związanych z planowaniem produkcji, przygotowywaniem ofert oraz określaniem wielkości nakładów rzeczowych, a także finansowych. Uznało tak 7 ekspertów, jednakże warto podkreślić, iż nie zgodziły się z tym stanowiskiem 4 osoby. Rozkład odpowiedzi dotyczących wprowadzenia takich treści przedstawia wykres 9.

**Wykres 9.** Rozkład odpowiedzi związanych z koniecznością wprowadzenia treści szkoleniowych dotyczących planowania produkcji, przygotowywania ofert, określania wielkości nakładów rzeczowych i finansowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.

Warsztaty szkoleniowe były poświęcone również projektowaniu fundamentów. Połowa ekspertów zgodziła się ze stwierdzeniem, że można by zastąpić tę tematykę, uznaną za specjalistyczną i przydatną jedynie wąskiej grupie specjalistów, tematyką bardziej ogólną, odpowiadającą wszystkim uczestnikom zajęć (tylko 2 ekspertów było przeciwnego zdania, ale 4 osoby nie wskazały żadnej opcji). Dlatego warto, projektując szkolenia, rozważyć, jakie tematy mogą zainteresować osoby biorące udział w projekcie i jak mogą one je wykorzystać w przyszłej pracy z uczniami szkół zawodowych.

Eksperci komentowali także czas trwania zajęć i uznali, że na uzyskanie praktycznych umiejętności w zakresie nowoczesnych technik wykończeniowych potrzeba większej liczby godzin (sądziło tak 10 ekspertów, przy jednym głosie przeciwnym). Są to zagadnienia kluczowe dla branży i wiążą się z perspektywą rozwoju dla pracowników.

**Z powyższych rozważań ponownie wynika, że treści szkoleniowe powinny być zgodne z wyrażanymi przez nauczycieli potrzebami. Stanowi to niezbędny warunek sukcesu warsztatów i podwyższenia kwalifikacji przez nauczycieli i instruktorów. Zaleca się rozważenie przez autorów programu doskonalenia zawodowego, jakie treści szkoleniowe będą najbardziej przydatne dla odbiorców – nauczycieli kształcenia zawodowego sektora budowlanego. Rekomenduje się przeprowadzenie badań (przez osoby zajmujące się organizacją i opracowaniem programu doskonalenia zawodowego) wśród przyszłych odbiorców programu i poznanie ich opinii dotyczących obszarów, które wymagają podniesienia kompetencji. Zaoferowanie nauczycielom warsztatów zgodnych z ich bieżącymi oczekiwaniami może skutkować większym zainteresowaniem szkoleniami oraz doskonaleniem w ogóle. Zgodnie z wnioskami ekspertów sugeruje się zapo-**

**znawanie nauczycieli kształcenia zawodowego w branży budowlanej z nowoczesnymi technikami wykończeniowymi, rozwiązaniami materiałowymi, organizacyjnymi i technologicznymi. Wśród treści poruszanych na zajęciach nie powinno zabraknąć informacji o planowaniu produkcji, przygotowywaniu ofert, szacowaniu wielkości nakładów. Dobrym rozwiązaniem byłoby również zróżnicowanie warsztatów w ramach trzech modułów – każdy pedagog powinien mieć możliwość wyboru zajęć zgodnych z jego specjalnością.**

#### 4.3.3. Praktyki w przedsiębiorstwach

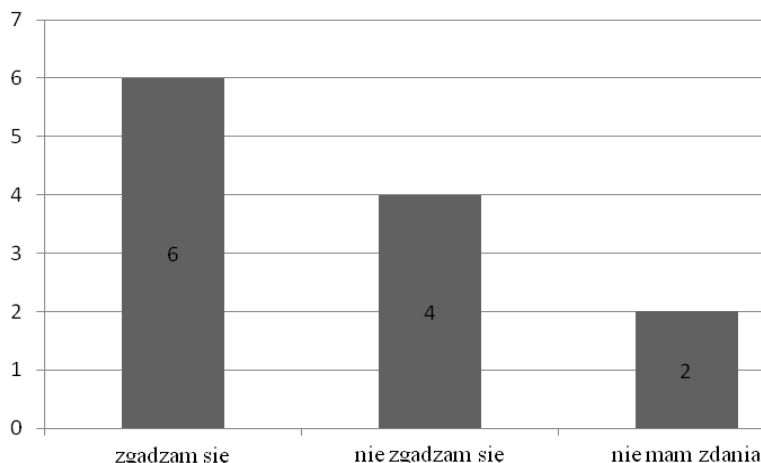
Część praktyczna programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z branży budowlanej, polegająca na odbywaniu 3-tygodniowych praktyk w przedsiębiorstwach, została szeroko omówiona podczas badania fokusowego z udziałem ekspertów. Również w badaniu metodą Delphi wiele twierdzeń dotyczyło samych praktyk jako kluczowego elementu pilotażowego programu.

Zdaniem 9 ekspertów niepotrzebnie rozplanowano zajęcia dla wszystkich nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Według wspomnianych ekspertów podział zadań do wykonania na praktykach powinien być jedynie orientacyjny, a uczestnikom powinno się pozostawić możliwość wyboru zadań oraz czasu potrzebnego na wywiązanie się z nich. Tylko 1 osoba nie zgodziła się z tą opinią, zaś 1 nie zajęła stanowiska w tej kwestii. Takie rozwiązanie pozwoliłoby nauczycielom na podejmowanie działań wiążących się z ich specjalizacją, specyfiką pracy oraz ich zainteresowaniami.

Eksperci poddali analizie także czas praktyk. Połowa ekspertów oceniła liczbę godzin praktyk (60 godzin) jako niewystarczającą wobec potrzeby doskonalenia nauczycieli i zapewnienia wykwalifikowanych

kadr dla sektora budowlanego. Rozkład odpowiedzi dotyczących zwiększenia liczby godzin praktyk ilustruje wykres 10.

**Wykres 10.** Rozkład odpowiedzi dotyczących konieczności podwyższenia liczby godzin praktyk odbywanych przez nauczycieli kształcenia zawodowego sektora budowlanego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.

**Wobec prezentowanych opinii ekspertów rekomenduje się pozostawienie nauczycielom większej swobody w zakresie obowiązków podczas praktyk. Dobrym posunięciem byłoby opracowanie (przez autorów programu doskonalenia zawodowego) zestawu zadań, z których część byłaby obowiązkowa dla nauczycieli, część zaś fakultatywna – nauczyciele i instruktorzy wybieraliby zadania odpowiadające ich wykształceniu, zawodowym obowiązkom oraz mogące podnieść kluczowe dla nich kompetencje. Zaleca się, aby nauczyciele mieli również wpływ na to, ile czasu poświęcają wybranym zadaniom – będzie to zależało zarówno od ich potrzeb, jak i od specyfiki zadań, a także od wyjściowych predyspozycji. Nauczyciele powinni każdorazowo ustalać to z opiekunem praktyk w przedsiębiorstwie. Rekomendowanym działaniem jest ponadto opracowanie programów doskonal-**

**lenia zawodowego trwających nie krócej niż kilka tygodni, tak aby praktykanci mogli nabyć praktycznych umiejętności i je utrwalić.**

W ocenie 10 ekspertów edukacyjnych autorzy pilotażowego programu przeznaczyci zbyt wiele godzin na zapoznawanie się przez praktykantów ze strukturą przedsiębiorstwa, stanowisk pracowników i przygotowywanie projektu zawodowego (jednakże 2 osoby nie zgodziły się z tym stwierdzeniem). Praktykanci mieli przeznaczyć na to łącznie 40 godzin z 60 godzin praktyk w przedsiębiorstwach<sup>78</sup>. Wydaje się konieczne, aby nauczyciele poznali specyfikę pracy w przedsiębiorstwie, jednakże najwięcej czasu powinni poświęcić na doskonalenie własnych praktycznych umiejętności.

Z kolei zdaniem 10 ekspertów brakowało czasu na zgłębienie podczas praktyk nowoczesnych technologii stosowanych w przedsiębiorstwach, co może stanowić słabą stronę programu praktyk (tylko 1 osoba nie zgodziła się z tą opinią, zaś 1 nie wyraziła zdania). W programie przewidziano na wspomniane zadanie jedynie 10 godzin<sup>79</sup>, tymczasem tylko dzięki posługiwaniu się nowoczesnym oprogramowaniem i zapoznaniu się z innowacjami nauczyciele mogą przekazać uczniom wiedzę dotyczącą rozwiązań technologicznych wykorzystywanych w branży budowlanej. Bez takiej wiedzy trudno absolwentom szkół o profilu budowlanym odnaleźć się na rynku pracy i podjąć pracę w przedsiębiorstwach branżowych, które na co dzień stosują wspomniane urządzenia i programy. **Dlatego należałoby ponownie rozważyć rozdysponowanie godzin praktyk dla nauczycieli kształcenia zawodowego sektora budowlanego. Konieczne wydaje się zwiększenie liczby godzin przeznaczonych**

---

<sup>78</sup> Zgodnie z *Programem doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego*, opracowanym w ramach projektu.

<sup>79</sup> Ibidem.

**na samodzielną obsługę sprzętu będącego na wyposażeniu przedsiębiorstwa. Zapoznanie się z technologią stosowaną w firmie powinno należeć do podstawowych obowiązków praktykantów. Dobrym rozwiązaniem byłoby natomiast skrócenie liczby godzin poświęconych na poznanie poszczególnych stanowisk pracy w przedsiębiorstwie. Wydaje się, że na realizację tego zadania wystarczy kilka godzin – dla praktykanta najważniejsze jest to stanowisko pracy, na którym może on doskonalić wybrane przez siebie umiejętności – nie zaś wszystkie stanowiska, jakie znajdują się w firmie.**

Eksperci byli zgodni, że przygotowywanie przez nauczycieli na praktykach projektu zawodowego jest ważne i potrzebne. Według większości ekspertów edukacyjnych przebadanych metodą Delphi podczas praktyk nauczyciele powinni wykonywać konkretne prace, bezpośrednio wiążące się z przygotowywanym przez nich projektem zawodowym. Stwierdziło tak 8 osób, 2 nie wyraziły opinii, zaś 2 były temu przeciwnie. Projekt polegałby wówczas na wywiązaniu się z określonego zadania i nauczyciele mogliby pracować nad nim systematycznie – przez cały czas trwania praktyk. Jednakże w pilotażowym programie doskonalenia zawodowego nie dopracowano kwestii związanej z przygotowaniem przez praktykantów tego projektu i stanowi to słabą stronę programu. Zarówno wyniki badań fokusowych, jak i badań przeprowadzonych metodą Delphi świadczą o tym, że program doskonalenia powinien precyzować, na czym ma polegać wykonanie owego projektu (zgodziło się z tym 11 ekspertów biorących udział w badaniu metodą Delphi, tylko 1 osoba miała inne zdanie). Tymczasem pilotażowy program nie zawiera takich informacji.

Ponadto zdaniem 10 ekspertów (2 osoby nie wyraziły swojej opinii) do programu należałoby dołączyć kartę opracowanego projektu, w której warto umieścić na przykład:

1. wstępne założenia projektu,
2. podejmowane działania,
3. sposób wykonywania czynności,
4. kryteria oceny wykonanego projektu.

Taka karta ułatwiłaby dokonanie oceny projektu przez opiekuna praktyk, pozwoliłaby na szczegółowe rozplanowanie działań, na uwi-  
docznienie efektów projektu. Wdrożyłaby także nauczycieli do przygo-  
towywania kolejnych projektów oraz wykształcenia u uczniów szkół za-  
wodowych umiejętności ich opracowywania.

**Koniecznym rozwiązaniem byłoby zatem połączenie zadań praktykantów z opracowaniem przez nich projektu zawodowego. Rekomenduje się dokładne wskazanie przez autorów programu do-  
skonalenia zawodowego dla nauczycieli, jak przygotować taki pro-  
jekt, jakie zadania może on obejmować, jak należy go udokumento-  
wać itp. Kartę projektu zawodowego z dokładnym opisem projektu,  
jego celów i sposobu jego wykonania nauczyciele powinni przedsta-  
wić do oceny opiekunowi praktyk.**

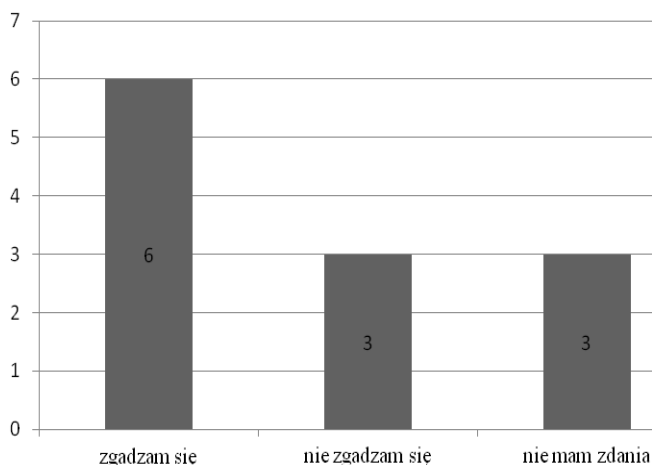
Eksperci uznali, że dołączenie karty projektu zawodowego do do-  
kumentacji obowiązującej w projekcie nie rozwiąże problemów z jego  
udokumentowaniem. Zdaniem 11 osób biorących udział w badaniu meto-  
dą Delphi program nie opisuje wystarczająco jasno sposobu prowadzenia  
dokumentacji przez nauczycieli-praktykantów (takiej opinii nie wyraziła  
1 osoba). Program nie zawiera bowiem instrukcji, jak wypełniać kartę  
praktyk czy też jak opiekun praktyk i tutor powinni sporządzać raport  
zbiorczy po zakończeniu praktyk<sup>80</sup>. Według 9 ekspertów warto byłoby  
zmodyfikować kartę praktyk (1 osoba nie zgodziła się z tym stwierdze-

---

<sup>80</sup> Ibidem.

niem, zaś 2 nie zajęły stanowiska w tej sprawie). Zdaniem wspomnianych ekspertów w karcie praktyk brakuje informacji o zawodzie wykonywanym przez nauczyciela czy instruktora oraz o nazwie pracowni czy działu, gdzie prowadzi on zajęcia. Już w momencie rozpoczęcia praktyk dany przedsiębiorca / opiekun praktyk wiedziałby, czym zajmuje się dana osoba i jakie może posiadać kwalifikacje oraz jakie zadania warto jej wyznaczyć. Połowa ekspertów zasugerowała dołączenie do projektu wzoru kontraktu, który zawiera opiekun praktyk z praktykantem. Wynika to z braku wiedzy nauczycieli, a przede wszystkim opiekunów praktyk, jakie ustalenia należy podjąć przed rozpoczęciem praktyk i jakie kwestie wymagają wstępnego doprecyzowania. 3 ekspertów nie zgodziło się z koniecznością stworzenia takiego wzoru, a 3 osoby nie wyraziły swojego zdania w tej sprawie. Rozkład odpowiedzi dotyczących potrzeby opracowania wzoru wspomnianego kontraktu przedstawia wykres 11.

**Wykres 11.** Rozkład odpowiedzi dotyczący dołączenia do dokumentacji praktyk kontraktu zawieranego przez nauczyciela-praktykanta i opiekuna praktyk



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.



**Z powyższych rozważań wynika, że autorzy programu doskonalenia zawodowego powinni umieścić w programie szczegółowe informacje związane ze sposobem sporządzania dokumentacji przez wszystkie osoby uczestniczące w praktykach. Zaleca się rozbudowanie karty praktyk, w której nauczyciele mogliby wskazać specjalizację, w jakiej kształcą i opisać zakres prowadzonych przez siebie zajęć. Dobrym rozwiązaniem byłoby opracowanie przykładowego wzoru kontraktu czy umowy zawieranej przez praktykantów i opiekunów. Taki wzór nie musi obowiązywać wszystkich, mógłby być modyfikowany przez osoby biorące udział w praktykach. Alternatywę dla wzoru kontraktu stanowiłaby lista punktów, które powinny się znaleźć w takim kontrakcie i które należy ustalić w momencie rozpoczynania praktyk.**

Zdaniem wszystkich ekspertów program nie precyzuje w wystarczający sposób zasad tutoring (czyli współpracy pomiędzy nauczycielem-praktykantem, opiekunem praktyk w przedsiębiorstwie a tutorem z ramienia Dolnośląskiej Szkoły Wyższej z siedzibą we Wrocławiu). Program określa jedynie (i można to uznać za jego słabą stronę), że zadaniem tutora jest organizacyjna pomoc nauczycielom (np. we wskazaniu firmy budowlanej, w której można odbyć praktyki, gdyby dydaktycy sami nie wskazali takiego miejsca) oraz zapoznanie ich z formalnymi wymogami praktyk<sup>81</sup>. Natomiast według ekspertów program powinien dokładnie opisywać, na czym ma polegać współpraca pomiędzy tutorem i innymi uczestnikami projektu – powinni oni wspólnie ustalać ostateczny plan praktyk dla nauczyciela i uzgadniać najważniejsze elementy praktyk (warto zaznaczyć, że żaden ekspert nie wyraził przeciwnej opinii). Tymczasem program nie zawiera żadnych wskazówek dla tutorów dotyczących komunikowania się przez nich zarówno z praktykantami, jak i z ich opiekunami w przedsiębiorstwie.

---

<sup>81</sup> Ibidem.

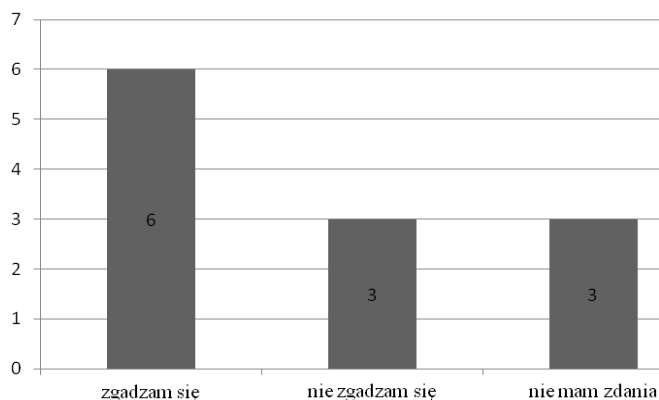
Zdaniem 9 ekspertów (3 nie wyraziło zdania w tej kwestii) program powinien określać, jakie zagadnienia ma poruszać tutor w kontakcie z przedsiębiorcami i praktykantami. Brak takich informacji powoduje, że tutor samodzielnie nakreśla strategię działania dla siebie, jak również decyduje o sposobach wspierania praktykantów, co nie zawsze musi być zgodne z założeniami projektu i celami programu doskonalenia zawodowego.

Ponadto 10 ekspertów zgodziło się, że w programie musi znaleźć się zapis, iż tutor z ramienia wnioskodawcy powinien bardzo dobrze znać branżę budowlaną oraz zasady kształcenia zawodowego (tylko 1 osoba nie zajęła stanowiska w tej sprawie i 1 była temu przeciwna). Bez tego bowiem niemożliwe będzie udzielenie pomocy nauczycielom pracującym w szkołach zawodowych o profilu budowlanym, wskazanie najistotniejszych elementów nauczycielskich praktyk oraz dokonanie oceny zaangażowania nauczycieli w realizację projektu.

**Dlatego rekomenduje się szczegółowe nakreślenie w programie doskonalenia zawodowego obowiązków tutorów – w stosunku do opiekunów praktyk w przedsiębiorstwach oraz w stosunku do nauczycieli kształcenia zawodowego. Program powinien zawierać informacje dla tutorów dotyczące organizacji praktyk, nawiązania i podtrzymywania kontaktu z uczestnikami projektu, wspólnego opracowania planu praktyk i oceniania rezultatów podjętych działań. Zaleca się, aby autorzy programu doskonalenia zawodowego stworzyli listę kompetencji, którymi musi legitymować się osoba pragnąca stać się tutorem (do tych kompetencji można zaliczyć np. znajomość branży budowlanej, umiejętności interpersonalne, organizacyjne, przedsiębiorcze itp.). Dzięki temu nauczyciele i instruktorzy, a także pracodawcy zyskają wiedzę na temat tego, czego mogą oczekiwać od tutorów i jakiego wsparcia mogą oni udzielać.**

Znaczna część ekspertów uznała także, że program nie klaruje zasad i formy oceniania nauczycieli na zakończenie praktyk (stwierdziło tak 7 osób, podczas gdy 1 była temu przeciwna, a 4 nie zajęły stanowiska). Brakuje również wskazówek precyzujących sposób udzielania informacji zwrotnej praktykantom, co miało służyć nauczycielom do autoewaluacji. W programie opisano wprawdzie, co należy brać pod uwagę, oceniając praktykanta<sup>82</sup>, ale opiekunowie praktyk powinni znać także szczegółowe kryteria ocen i sposób oceniania stopnia zrealizowania założeń praktyk. Aby ocena praktyk spełniła swoją funkcję, warto opracować także narzędzie służące samoocenie nauczycieli – aby mogli oni przyjrzeć się swojemu zaangażowaniu i swojej pracy podczas praktyk, a także poddać refleksji zdobyte w trakcie praktyk kompetencje. Eksperci zasugerowali, że nauczyciele mogą na przykład dokonać analizy SWOT odbywanych przez nich praktyk. Z tym stwierdzeniem zgodziła się połowa ekspertów, natomiast 3 było przeciwnych, a 3 nie wyraziło swojej opinii. Rozkład opinii dotyczących autoewaluacji praktykantów ilustruje wykres 12.

**Wykres 12.** Rozkład odpowiedzi dotyczący elementu samooceny nauczycieli w programie praktyk w przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.

<sup>82</sup> Ibidem.

**Z powyższych rozważań wynika, że konieczne jest dopracowanie przez autorów programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów systemu oceny i autooceny praktykanta. Opiekunowie praktyk i tutorzy muszą wiedzieć, jak dokonywać oceny, dlatego należałoby opracować dokładne kryteria przyznawania ocen (przygotować skalę ocen, np. od 1 do 5, dopasować do niej punktację i przedstawić wytyczne oceniania). Sugeruje się wystawienie konkretnej oceny praktykantom, nie tylko słowne opisanie wykonywanych przez nich zadań. Taka ocena będzie rzetelną informacją dla nauczycieli na temat ich wkładu pracy w praktyki i zdobywanie nowych kwalifikacji. Niezbędne wydaje się ponadto uwzględnienie w programie doskonalenia zawodowego kwestii samooceny nauczycieli. Potwierdza to formułowane wcześniej rekomendacje wskazujące, że autorzy programu powinni wyposażyć dydaktyków w narzędzie do dokonywania autoewaluacji pracy podczas praktyk. Wypełnianie kwestionariusza/ankiety pozwoli nauczycielom na zwiększenie świadomości na temat własnych kompetencji oraz przygotowuje do dokonywania autooceny pracy w szkole zawodowej. Do takiej autooceny może posłużyć wspomniana przez ekspertów edukacyjnych analiza SWOT, czyli wskazanie mocnych i słabych stron, a ponadto szans i zagrożeń praktyk. Alternatywę może stanowić stworzenie przez autorów programu arkusza samooceny praktykanta, który nie będzie oceniany ani analizowany przez opiekuna praktyk czy też tutora. Zaleca się, aby taki arkusz zawierał pytania m.in. o:**

- 1. realizowanie obowiązków na stanowisku pracy;**
- 2. korzystanie z najnowszych rozwiązań technologicznych;**

- 3. współpracę z innymi pracownikami firmy, jej dyrektorem oraz opiekunem praktyk i tutorem z ramienia szkoły wyższej;**
- 4. plany wykorzystania zdobytej wiedzy w placówce kształcenia zawodowego;**
- 5. realizację projektu zawodowego;**
- 6. prowadzenie dokumentacji praktyk;**
- 7. znajomość rozwiązań organizacyjnych w przedsiębiorstwie itp.**

**Ponadto rekomenduje się zawarcie w programie doskonalenia zawodowego wskazówek dotyczących zapewniania nauczycielom i instruktorom informacji zwrotnej związanej z ich postępami na praktykach. Wskazówki powinny precyzować, w jaki sposób udzielać takiej informacji i kiedy to robić (zarówno w trakcie trwania praktyk, jak i po ich zakończeniu). Dzięki informacji zwrotnej nauczyciele będą świadomi swoich możliwości, mocnych stron oraz braków w kompetencjach, nad którymi powinni w przyszłości pracować. Dobrym rozwiązaniem jest też uwzględnienie w programie doskonalenia miejsca na dyskusję nauczycieli z opiekunem i tutorem po otrzymaniu takiej informacji.**

Eksperti edukacyjni wypowiedzający się w badaniu fokusowym przyznali, że sukcesem projektu jest zapewnienie możliwości kontaktu nauczycieli z przedsiębiorcami oraz przyjrzenia się innowacjom stosowanym w budownictwie. Niezwykle często nauczyciele, którzy sami wybrali firmę na praktyki, pragnęli podjąć z nią współpracę również po zakończeniu praktyk.

Eksperci badani metodą Delphi wskazali także na konieczność uściślenia w programie doskonalenia zawodowego, z jakimi przedsiębiorstwami powinni nawiązać współpracę nauczyciele. Według ekspertów nauczyciele powinni odbywać praktyki przede wszystkim u:

1. właścicieli biur projektowych i w przedsiębiorstwach wykonujących roboty zgodnie z najnowszymi standardami (zgodziło się z tym 11 osób, 1 osoba była przeciwna);
2. przedstawicieli Cech Rzemiosł Różnych, zwłaszcza kształcących w zawodach rzadkich, takich jak np. sztukator (uznało tak 7 ekspertów, zaś 2 było przeciwnych, przy czym 3 osoby nie zajęły stanowiska w tej sprawie);
3. producentów chemii budowlanej, systemów wykończenia wnętrz czy narzędzi budowlanych (zgodziło się z tym 8 osób, natomiast warto wskazać, że 4 osoby wyraziły przeciwną opinię).

**Ponieważ nauczyciele, zgodnie z dotychczasowymi wytycznymi pilotażowego programu doskonalenia zawodowego, odbywali praktyki tylko w jednym przedsiębiorstwie, rekomenduje się, aby przyszłe programy doskonalenia zawodowego przewidywały rozdzielanie praktyk nauczycielskich np. na dwa lub trzy przedsiębiorstwa. Potwierdza to rekomendacje formułowane wcześniej – na podstawie analizy innych programów doskonalenia zawodowego. Znacznie zwiększy to kompetencje dydaktyków, którzy zyskają możliwość doskonalenia różnorodnych kwalifikacji w różnych miejscach pracy. Dobrym rozwiązaniem byłoby ponadto wyposażenie nauczycieli w listę pracodawców (ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorców wskazanych przez ekspertów jako wartościowych, np. producen-**

tów chemii budowlanej, właściciele biur projektowych), którzy byliby rekomendowani do kontaktu z praktykantem. Taką listę powinni opracować tutorzy, którzy następnie prześlą ją przyszłym praktykantom.

Według ekspertów wypowiadających się w badaniu fokusowym do sukcesu programu doskonalenia zawodowego przyczyniła się finansowa strona przedsięwzięcia, czyli wynagrodzenie dla opiekunów praktyk oraz tutorów. **Rekomenduje się zatem, aby autorzy programów doskonalenia zawodowego przewidzieli korzyści materialne przede wszystkim dla pracodawców, aby zachęcić ich do przyjmowania praktykantów. Potwierdza to sformułowane wcześniej rekomendacje o konieczności uwzględnienia w programie wynagradzania przedsiębiorców otwartych na praktykantów.**

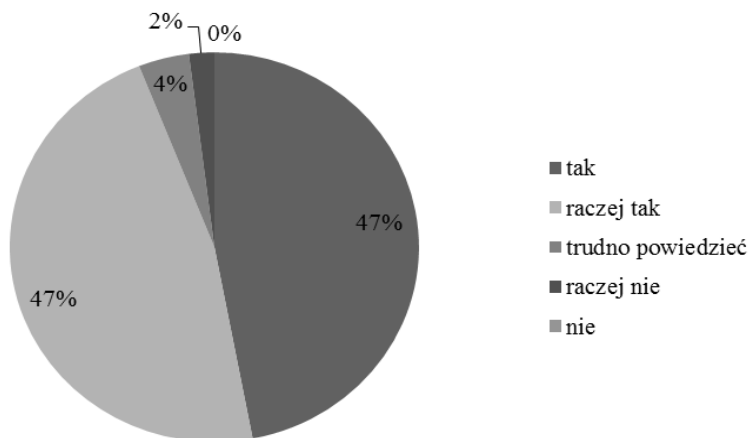
#### 4.4. Analiza pilotażowego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli w opinii uczestników projektu i wynikające z niej rekomendacje

Poniższy podrozdział opisuje, jak oceniają pilotażowy program doskonalenia zawodowego jego uczestnicy – nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu, którzy wypowiedzieli się w badaniu fokusowym. W celu rozszerzenia analizy powołano się również na ewaluację warsztatów i praktyk, na wyniki ankiety ewaluacyjnej, którą wypełniali nauczyciele. Na podstawie wspomnianych ocen proponuje się rekomendacje mające na celu ulepszenie programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

#### 4.4.1. Program doskonalenia zawodowego jako odpowiedź na potrzeby odbiorców projektu

Możliwość kształcenia umiejętności praktycznych stanowiła zdaniem nauczycieli mocną stroną programu. Także tematyka projektu i tematy poruszane na szkoleniu odpowiadały specjalizacjom nauczycieli i były dopasowane do ich potrzeb, dlatego pedagodzy wyrazili zadowolenie z udziału w projekcie (co wykazały wyniki ankiety ewaluacyjnej po zakończeniu praktyk). Dzięki pilotażowemu programowi doskonalenia zawodowego pedagodzy zaktualizowali swoją wiedzę, szczególnie w zakresie wyszukiwania i stosowania nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych. Warto przywołać tutaj wyniki ewaluacji i nadmienić, że stwierdziło tak ponad 90% nauczycieli. Szczegółowe odpowiedzi pedagogów przedstawia wykres 13.

**Wykres 13.** Rozkład odpowiedzi nauczycieli na pytanie: Czy w efekcie udziału w warsztatach i praktykach zaktualizował/a Pan/Pani swoją wiedzę w zakresie nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach z sektora budowlanego?

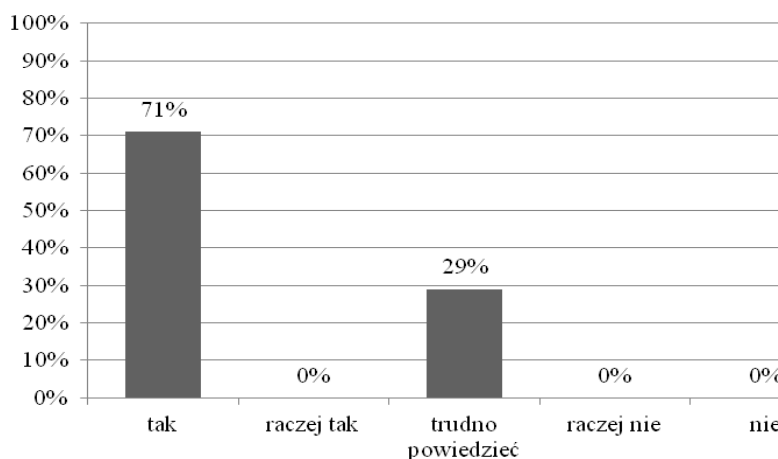


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.



Nauczyciele będą mogli zatem dostosować szkolne kształcenie do wymogów stawianych przez pracodawców i współczesną gospodarkę. Udział w projekcie zwiększył motywację pedagogów do dalszego doskonalenia i wprowadzania poznanych innowacji do programów nauczania. Zdaniem większości pedagogów wypełniających ankietę ewaluacyjną uczestnictwo w programie w znaczny sposób przyczyniło się do usprawnienia i urozmaicenia procesu dydaktycznego<sup>83</sup>. Większość pedagogów stwierdziła w ankiecie, że wiele pomysłów dotyczących tego, jak zmodyfikować proces nauczania, zawdzięcza uczestnictwu w projekcie i zaangażowaniu w program doskonalenia zawodowego. Warto nadmienić, że żadna osoba nie udzieliła odpowiedzi negatywnej. Szczegółowe odpowiedzi dydaktyków przedstawia wykres 14.

**Wykres 14.** Rozkład odpowiedzi nauczycieli na pytanie: 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?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.

<sup>83</sup> Wyniki ankiety ewaluacyjnej zostały szczegółowo omówione w przygotowanej w ramach projektu rekomendacji z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego o profilu budowlanym.

W szczegółowej analizie programu pomocne okazały się badania fokusowe. Na ich podstawie można powiedzieć, że dydaktycy cenili sobie pracę w oparciu o nowoczesne technologie, z których korzystały firmy budowlane, a także szkolenie z zakresu technik wykończeniowych. Udział w realizacji programu mógł również ułatwić nauczycielom awans zawodowy. Nauczyciele za mocną stroną programu uznali ponadto czas trwania szkolenia. W ocenie dydaktyków rzadko można uczestniczyć w dłuższych formach rozwoju zawodowego, zazwyczaj najbardziej dostępne są jednodniowe kursy w szkole, w której oni pracują. Pedagodzy orzekli, że poleciłiby udział w takim programie innym nauczycielom i instruktorom.

Zdaniem nauczycieli programy tego typu powinny opierać się przede wszystkim o zajęcia praktyczne, dlatego dydaktycy chcieliby jeszcze więcej czasu pracować na placach budowy (zwłaszcza przy kluczowych elementach budowy), brać udział szczególnie w rzadkich przedsięwzięciach budowlanych, takich jak na przykład budowa mostu. **Potwierdza to zatem zasadność opracowywania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach z branży budowlanej, których realizacja trwa co najmniej kilka tygodni i które kładą nacisk na zajęcia praktyczne. Udział w takich programach umożliwia nauczycielom zapoznanie się z aktualnie stosowanymi w branży rozwiązaniami technologicznymi, stanowi także szansę rozwoju zawodowego i może przyczynić się do osiągnięcia przez dydaktyków wyższego stopnia awansu zawodowego. Przede wszystkim rekomenduje się opracowywanie tego typu programów, aby nauczyciele mogli zaadaptować poznane rozwiązania do procesu kształcenia w szkołach zawodowych i przyczynić się do podniesienia poziomu nauczania. Programy powinny uwzględniać konieczność poświęcenia dużej liczby godzin na pracę na placach budowy. Część godzin w pro-**

gramie należałoby przeznaczyć na udział w szczególnie trudnych i rzadko spotykanych przedsięwzięciach budowlanych.

Jednym z problemów związanych z programem doskonalenia zawodowego, jaki wskazywali nauczyciele, była konieczność dokończania się w weekendy – zatem w czasie wolnym nauczycieli. **Potwierdza to sformułowane wcześniej rekomendacje (na podstawie wypowiedzi ekspertów edukacyjnych) o konieczności takiego zmodyfikowania programów doskonalenia zawodowego, aby nauczyciele mogli uzupełniać swoje zawodowe umiejętności częściowo w czasie wolnym, częściowo zaś w czasie pracy, w ramach wprowadzonego powszechnie i usankcjonowanego prawnie obowiązku doskonalenia przez określoną liczbę dni w roku.**

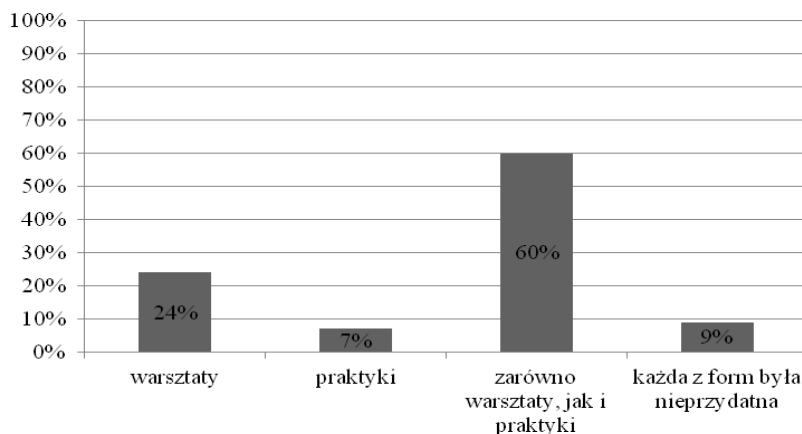
Do istotnych zalet pilotażowego programu nauczyciele zaliczyli możliwość nawiązania kontaktu z innymi pedagogami z różnych regionów Polski. Wspólne uczestnictwo w programie pozwoliło dydaktykom na dyskusje merytoryczne i wymianę doświadczeń, co mogło dodatkowo przyczynić się do podniesienia jakości nauczania oraz wyodrębnienia problemów, z jakimi boryka się szkolnictwo zawodowe i omówienia sposobów radzenia sobie z nimi. **Dlatego rekomenduje się organizowanie (na szczeblu powiatowym lub wojewódzkim, zgodnie z sugestiami nauczycieli kształcenia zawodowego oraz sformułowanymi wcześniej rekomendacjami na bazie literatury przedmiotu) przez kuratoria oświaty lub placówki doskonalenia zawodowego cyklicznych spotkań dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, w trakcie których mogliby oni porównywać swoje doświadczenia, a ponadto zgłaszać propozycje usprawnienia systemu kształcenia.**

#### 4.4.2. Warsztaty szkoleniowe

Warsztaty dotyczące technik geodezyjnych oraz technik wykończeniowych i nowoczesnych technologii stosowanych w budownictwie zostały uznane przez większą część uczestników wypowiedzających się w badaniu fokusowym za mocną stronę projektu. Nauczyciele stwierdzili, że były one niezwykle przydatne i prowadzone na wysokim poziomie. Dydaktycy zaakcentowali konieczność brania udziału zwłaszcza w szkoleniach z zakresu geodezji i pomiarów terenu.

Warto zaznaczyć, że podczas oceniania w ankiecie ewaluacyjnej przydatności zajęć przewidzianych w programie większość nauczycieli wskazała, iż zajęcia teoretyczne (warsztaty) i praktyczne (praktyki w przedsiębiorstwach) były tak samo przydatne. Aż 24% nauczycieli zaznaczyło jednak, że najbardziej przydatne okazały się właśnie warsztaty szkoleniowe. Świadczy to o zapotrzebowaniu na szkolenia dla nauczycieli i o popularności tej formy doskonalenia kwalifikacji. Szczegółowe odpowiedzi pedagogów przedstawia wykres 15.

**Wykres 15.** Rozkład odpowiedzi na pytanie o najbardziej przydatny element programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu przez Dolnośląską Szkołę Wyższą.

Nauczyciele skrytykowali jednak zajęcia dotyczące kładzenia fundamentów – uznali je za nieodpowiadające potrzebom ich oraz uczniów szkół zawodowych szczebla średniego. Niektórzy pedagodzy zwrócili uwagę na potrzebę zwiększenia liczby godzin poświęconych wykonawstwu oraz potrzebę dostosowania tematyki zajęć do aktualnej sytuacji w branży budowlanej. Podkreślono także, że tego typu szkolenia powinny trwać dłużej i obejmować więcej zagadnień, wiążących się bezpośrednio z przedmiotem nauczania w szkole zawodowej. Zdaniem nauczycieli podczas warsztatów zabrakło między innymi treści związanych z innowacyjnymi metodami nauczania i środkami dydaktycznymi, zalecanymi do stosowania w obecnym szkolnictwie. W tym zakresie bowiem nauczyciele odczuwają potrzebę doskonalenia swoich umiejętności. Uczestnicy sugerowali również, że należałoby przeprowadzić ankietę wśród beneficjentów projektu, w której wskazaliby oni szczegółowe zakresy pracy z uczniem, wymagające uzupełnienia wiedzy. Zdaniem nauczycieli wypełnione ankiety pozwoliłyby podzielić dydaktyków na grupy szkoleniowe – zależnie od ich potrzeb, wykształcenia i charakteru pracy. **Potwierdza to formułowane wcześniej na podstawie opinii ekspertów edukacyjnych rekomendacje o konieczności przeprowadzenia badań wśród nauczycieli kształcenia zawodowego dotyczących zapotrzebowania na szkolenia oraz przykładowego czasu ich trwania. Interpretacja wyników badań posłuży do sformułowania tematów szkolenia, wyznaczenia czasu trwania zajęć oraz podzielenia uczestników na grupy szkoleniowe zgodnie z ich potrzebami i charakterem pracy. Dobrym rozwiązaniem byłoby, rekomendowane już na bazie literatury przedmiotu, włączenie w tematykę warsztatów metodologii nauczania oraz nowoczesnych środków dydaktycznych.**

Ponadto zaakcentowano, że bez posiadania odpowiedniego sprzętu dydaktycznego mogą zaistnieć trudności w przekazaniu nabytej wiedzy uczniom szkół zawodowych, np. dotyczącej pomiarów terenu. **Potwierdza to wcześniejsze rekomendacje, tworzone na podstawie analizy desk research, sugerujące wypożyczanie przez pracodawców sprzętu szkołom zawodowym lub dofinansowanie przez pracodawców lub/i władze oświatowe zakupu takiego sprzętu, aby nauczyciele mogli przekazać uczniom praktyczne informacje z zakresu jego obsługi.**

Nauczyciele, którzy oprócz szkół pracują także w przedsiębiorstwach branżowych, uznali za niepotrzebne niektóre treści zajęć dotyczących nowoczesnych technologii. Zdaniem wspomnianych pedagogów takie zajęcia powinny być przeznaczone wyłącznie dla dydaktyków, którzy prowadzą teoretyczną naukę zawodu. **Potwierdza to rekomendacje, formułowane na podstawie opinii ekspertów edukacyjnych oraz na bazie innych programów doskonalenia, o konieczności zróżnicowania zajęć dla nauczycieli – nie tylko staży czy praktyk, ale również szkoleń.**

Sukces warsztatów zależał też od prowadzących zajęcia. Nauczyciele pozytywnie ocenili warsztaty dotyczące nowoczesnych technologii także z powodu wysokich kwalifikacji posiadanych przez prowadzącego – nauczyciela technikum. Skrytykowano natomiast osobę odpowiedzialną za przeprowadzenie warsztatu na temat nowoczesnych technologii w budownictwie. **Rekomenduje się zatem, aby autorzy programów doskonalenia dla nauczycieli z branży budowlanej uwzględnili podczas tworzenia programów konieczność zatrudnienia do prowadzenia warsztatów wysoko wykwalifikowanych trenerów, mających doświadczenie w sektorze budowlanym oraz legitymujących się biegłą znajomością branży, zorientowanych w sytuacji szkół zawodowych i potrzebach uczniów i nauczycieli.**

#### 4.4.3. Praktyki w przedsiębiorstwie

Nauczyciele nie podzielili zdania ekspertów edukacyjnych w sprawie konieczności wydłużenia czasu praktyk w przedsiębiorstwach budowlanych. W opinii nauczycieli wymiar czasowy praktyk był odpowiedni, dydaktycy zdobyli w czasie praktyk wiedzę na temat funkcjonowania przedsiębiorstw budowlanych. Problem stanowiło jednak to, że nauczyciele „teoretycy” nie zostali dostatecznie przeszkoleni z zakresu BHP, zatem nie mogli zostać dopuszczeni do wykonywania wielu zadań w firmach budowlanych. Z tego powodu większość praktykantów jedynie obserwowała obowiązki pracowników przedsiębiorstw. **Potwierdza to formułowane wcześniej rekomendacje, aby autorzy programów doskonalenia zawodowego w branży budowlanej przewidzieli szkolenie BHP przed rozpoczęciem praktyk przez dydaktyków, by nauczyciele mogli nie tylko przyjrzeć się obowiązkom wykonywanym przez pracowników przedsiębiorstw budowlanych, ale również nabyć praktycznych umiejętności z zakresu budownictwa i sprawdzić swoją wiedzę w praktyce.**

Uczestnicy projektu ocenili udział w praktykach pozytywnie, ponieważ pozwolił on na poznanie nie tylko nowych technologii, ale także procesu ich wykorzystywania w firmie budowlanej. Dzięki praktykom nauczyciele zorientowali się, ile osób obsługuje dany sprzęt oraz jaki nadzór należy sprawować nad ekipą budowlaną. Korzystanie z praktyk przybliżyło dydaktykom charakterystykę odbywania praktyk przez uczniów szkół zawodowych. Pedagodzy zyskali wiedzę na temat tego, jak wyglądają uczniowskie praktyki w przedsiębiorstwach, jakie umiejętności może zdobyć dzięki takim zajęciom młodzież oraz w jakim zakresie może wspierać praktykanta opiekun praktyk z ramienia firmy budowlanej.

Zdaniem nauczycieli biorących udział w badaniu fokusowym praktyki ułatwiły nawiązywanie kontaktu z firmami budowlanymi z różnych regionów Polski. Dydaktycy zyskali wiedzę, do kogo konkretnie mogą się zgłaszać w danym przedsiębiorstwie. Jeżeli zarówno nauczyciele, jak i pracodawcy byli zadowoleni z kooperacji, istniała możliwość nawiązania stałej współpracy szkoły zawodowej z danym przedsiębiorstwem. Przedsiębiorcy mogą na przykład zaoferować szkolenia dla uczniów na placu budowy, przyuczenie do zawodu czy stałe porozumienie o praktykach dla młodzieży.

Warto podkreślić, że dzięki praktykom nauczycieli m.in. zwiększa się świadomość dydaktyków na temat odbywania przez uczniów praktyk w firmach budowlanych. Może to prowadzić do zmodyfikowania istniejących programów praktyk dla uczniów, rozbudowania systemu praktyk o elementy istotne pod kątem zdobywania nowych umiejętności. Oceny dydaktyków potwierdzają także, że praktyki dla nauczycieli przyczyniają się do nawiązania przez szkoły kontaktu z firmami budowlanymi, który może przerodzić się w trwałą kooperację, owocującą wzajemnym czerpaniem korzyści z edukowania nauczycieli i uczniów.

Nauczyciele uznali za potrzebne sporządzanie projektu zawodowego w ramach praktyk w przedsiębiorstwach. Większość nauczycieli w ramach projektu przygotowała ćwiczenia dla młodzieży szkół zawodowych, z których będzie ona korzystała podczas swoich praktyk. Nauczyciele zgodzili się jednak, że program nie zawierał wystarczających informacji dotyczących realizacji tego zadania przez praktykantów. Dydaktycy oczekiwali także większego zaangażowania tutora w pomoc przy wykonywaniu projektu przez praktykantów. Potwierdza to opinie ekspertów dotyczące konieczności doprecyzowania zasad wykonywania projektu zawodowego oraz zasad tutoringów i zadań tutora. Również opiekuno-



wie praktyk nie zawsze wykazywali się dostateczną chęcią udzielenia wsparcia i zapewnienia wskazówek nauczycielom podczas odbywania praktyk. Część nauczycieli przyznała, że sama wyznaczała sobie zadania do wykonania. **Dlatego rekomenduje się szczególne opracowanie w programie obowiązków zarówno opiekunów praktyk w przedsiębiorstwie, jak i tutorów z ramienia szkoły wyższej. Ponadto potwierdzają się rekomendacje stworzone na bazie opinii ekspertów, według których należałoby w programie doskonalenia zawodowego opracować dokładne wytyczne sporządzania projektu zawodowego przez nauczycieli w przedsiębiorstwach.**

#### 4.5. Mocne i słabe strony programu oraz ogólne wnioski dotyczące opracowania programów doskonalenia dla kadry kształcącej w branży budowlanej

Po dokonaniu analizy programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego sektora budowlanego przez ekspertów edukacyjnych oraz dydaktyków biorących udział w projekcie warto zebrać mocne i słabe strony ocenianego opracowania. Wskazuje je tabela na następnej stronie.

**Tabela 3.** Mocne i słabe strony pilotażowego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branży budowlanej

| Słabe strony   | Mocne strony  |
|--|---|
| zbyt wiele treści niepowiązanych z charakterystyką działań podejmowanych w ramach programu                 | odbywanie praktyk w przedsiębiorstwach branżowych   |
| luźny związek pomiędzy celami programu   | możliwość łączenia teorii z praktyką, nabycia umiejętności praktycznych   |
| brak rozróżnienia zajęć (oraz instrukcji do zajęć) dla nauczycieli teoretycznej i praktycznej nauki zawodu | nawiązanie kontaktu z nowoczesnymi przedsiębiorstwami i możliwość przekształcenia tego kontaktu w trwałą współpracę |

|   |  |
|---|--|
| niewzględnienie konieczności zastosowania odpowiedniej zachęty dla opiekunów praktyk  | korzystanie z aktualnych rozwiązań technologicznych  |
| brak uszczegółowienia treści szkoleniowych  | mobilizacja nauczycieli do rozwoju zawodowego, wzrost motywacji do doskonalenia  |
| brak wskazówek dla trenerów w programie   | ułatwienie awansu zawodowego   |
| nieadekwatny rozkład godzin praktyk lub/i warsztatów na poszczególne zagadnienia  | możliwość aktualizacji wiedzy  |
| brak wskazówek dla tutora i szczegółowych zasad tutoringów, brak szczegółowej opieki tutora w wykonaniu projektu zawodowego | realizacja potrzeb beneficjentów ostatecznych  |
| jedynie ogólne informacje dotyczące projektu zawodowego, brak wskazówek   | wynagrodzenie dla uczestników projektu, bezpłatna możliwość doskonalenia dla nauczycieli                                 |
| wąskie potraktowanie pojęcia budownictwa  | przygotowanie projektu zawodowego  |
| niedoprecyzowanie systemu oceny i autooceny praktykanta   | długi czas trwania szkolenia   |
| przeznaczenie większości czasu praktyk na obserwację  | szkolenie z zakresu technik wykończeniowych, nowoczesnych technologii stosowanych w budownictwie oraz z zakresu geodezji |
| niedostosowanie warsztatów dla nauczycieli do możliwości szkół zawodowych   | otrzymanie materiałów szkoleniowych przez uczestników programu   |
| konieczność pracy w czasie wolnym   | obserwacja zadań praktykantów-uczników   |
| mały związek poznawanych treści z treściami przekazywanymi na zajęciach w szkołach zawodowych                               | stworzenie w programie możliwości nawiązania kontaktu z nauczycielami z innych regionów                                  |

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Dolnośląską Szkołę Wyższą, w których udział wzięli nauczyciele kształcenia zawodowego – uczestnicy projektu oraz eksperci edukacyjni.

Analiza pilotażowego programu pozwoliła na opracowanie wielu rekomendacji dotyczących tworzenia tego typu programów w przyszłości dla nauczycieli kształcących młodzież szkół zawodowych o profilu budowlanym. Choć eksperci poruszali różne zagadnienia związane z pilotażowym programem, warto wykazać, że nauczyciele i eksperci byli **zgodni** w kwestii konieczności poszerzenia programów o:

- 1. osobne instrukcje i zróżnicowane zadania dla nauczycieli teoretycznej i praktycznej nauki zawodu;**

2. **szczegółowe informacje dotyczące przygotowywania przez praktykantów projektu zawodowego i sposobów jego realizacji;**
3. **zasady tutoringu, szczegółowy wykaz obowiązków tutorów oraz opiekunów praktyk w przedsiębiorstwach;**
4. **korzyści dla pracodawców z posiadania praktykanta;**
5. **materiały, które mogą zostać wykorzystane przez dydaktyków w procesie nauczania w szkołach zawodowych.**

Zdaniem i nauczycieli, i ekspertów należałoby **zmodyfikować rozplanowanie poszczególnych zajęć w ramach programu** – część powinna odbywać się w roku szkolnym, w czasie przeznaczonym na pracę. Obie badane grupy podkreśliły pozytywną wartość **kształtowania umiejętności praktycznych w oparciu o nowe technologie w trakcie praktyk w przedsiębiorstwie i ukierunkowania programu na zajęcia praktyczne**. Obie grupy zaakcentowały konieczność **poznawania przez nauczycieli rozwiązań technicznych i organizacyjnych** stosowanych w firmach budowlanych oraz **konieczność nawiązywania stałej współpracy z pracodawcami**. Zarówno nauczyciele, jak i eksperci pozytywnie ocenili **otrzymywanie przez uczestników projektu materiałów szkoleniowych**. Aby dostosować ofertę szkoleniową do dydaktyków, obie grupy rekomendowały **potrzebę zebrania od nauczycieli informacji dotyczących tematów szkoleniowych i czasu trwania zajęć**. Dlatego rekomendowano również **przeprowadzenie ankiety na temat potrzeb szkoleniowych nauczycieli kształcenia zawodowego sektora budowlanego**.

Zdaniem obu badanych grup nauczyciele muszą się doskonalić zawodowo, szczególnie zaś uzupełniać braki z zakresu praktycznych kwalifikacji. Najlepszym sposobem uzupełnienia owych kwalifikacji jest wykonywanie zadań zawodowych w przedsiębiorstwach branżowych, zatem

praktyki w przedsiębiorstwie powinny stać się niezbędnym elementem programów doskonalenia zawodowego.

Podczas konstruowania kolejnych programów doskonalenia warto wziąć pod uwagę także uwagi ekspertów, do których nie odnieśli się nauczyciele – uczestnicy projektu. Uwagi te wiązały się między innymi z:

1. wzbogaceniem dokumentacji wypełnianej przez uczestników projektu, a także sprecyzowaniem zasad tworzenia tej dokumentacji i zasad oceny oraz autooceny;
2. uszczegółowieniem treści przekazywanych podczas warsztatów oraz wskazaniem obowiązków trenerów prowadzących warsztaty;
3. merytorycznym przygotowaniem trenerów odpowiedzialnych za warsztaty szkoleniowe;
4. opracowaniem jedynie orientacyjnego podziału zadań, który ostatecznie będzie zależny od ustaleń praktykanta z opiekunem oraz od specyfiki przedsiębiorstwa i charakteru pracy nauczyciela;
5. koniecznością nawiązania w ramach programu współpracy ze ściśle określonymi przedsiębiorcami;
6. potrzebą odwołania się w programie do kompetencji, których muszą nabyć absolwenci określonych specjalności sektora budowlanego, a które wynikają z oczekiwań pracodawców i podstawy programowej kształcenia zawodowego;
7. skróceniem treści nie dotyczących bezpośrednio programu doskonalenia zawodowego, wydłużeniem czasu trwania praktyk.

Nauczyciele i eksperci przywoływali, jakie tematy ich zdaniem powinny zostać poruszone w trakcie warsztatów i na omawianie jakich za-

gadnień potrzeba więcej godzin. Nauczyciele i eksperci nie byli zgodni w sprawie wydłużenia czasu realizacji programu doskonalenia zawodowego. Zgodzili się jednak z tym, że pewne tematy wymagają większej liczby godzin szkolenia oraz z tym, iż uczestnicy projektu powinni jak najwięcej czasu przeznaczyć na wykonywanie konkretnych zadań zawodowych, np. na placu budowy. Warto również wskazać, że nauczyciele chcieliby (co nie pojawiała się w opiniach ekspertów) poszerzyć program o **konkretne wskazówki związane z realizowaniem przez nich programu nauczania w szkole.**

Proponując wskazówki dotyczące opracowywania programów doskonalenia zawodowego, należy wziąć pod uwagę korzystne rozwiązania pochodzące z innych tego typu opracowań (omawianych w rozdziale 3. niniejszej publikacji). Do najciekawszych rozwiązań, które nie występują w analizowanym pilotażowym programie, należą: **planowanie wyjazdów studyjnych do innych państw oraz praktyk i staży w zagranicznych firmach, wskazanie kryteriów wyboru przedsiębiorstw, w których nauczyciele mają uzupełniać swoją wiedzę, projektowanie szkoleń stricte metodycznych.**

Warto pamiętać także o potrzebach doskonalenia nauczycieli, sugerowanych na bazie literatury przedmiotu. Dlatego autorzy programów doskonalenia zawodowego, projektujący szkolenia dla dydaktyków, powinni uwzględnić tematykę doradztwa zawodowego dla uczniów, innowacji w kształceniu, przygotowania młodzieży do udziału w rynku pracy. Powinni również proponować szkolenia kładące nacisk na umiejętności **techniczne, informatyczne, organizacyjne czy językowe, a także na przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu.**

## Zakończenie

Analiza desk research związana z sytuacją nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce, analiza realizowanych w naszym kraju programów doskonalenia zawodowego nauczycieli z sektora budowlanego oraz analiza pilotażowego programu doskonalenia zawodowego, opracowanego na potrzeby projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, pozwoliła na sformułowanie rekomendacji dotyczących głównie opracowania kolejnych programów doskonalenia dla kadry placówek kształcenia zawodowego w branży budowlanej.

Rekomendacje potwierdziły słuszność tworzenia programów doskonalenia dla dydaktyków oraz oferowania im możliwości podnoszenia kompetencji – dzięki takim działaniom zwiększy się poziom edukacji zawodowej – a jednocześnie poziom wiedzy i umiejętności uczniów szkół zawodowych, nauka zawodu będą lepiej dostosowane do wymagań pracodawców, zmieni się stereotypowy obraz kształcenia zawodowego w oczach społeczeństwa, nauczyciele będą chętniej angażowali się w rozwój zawodowy. Niniejsze opracowanie pozwoliło także na dostrzeżenie powiązań między sytuacją nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu a sytuacją szkolnictwa zawodowego w Polsce.

Pozytywna ocena pilotażowego programu dokonana przez jego uczestników oraz ekspertów edukacyjnych prowadzi do stwierdzenia, że

tego typu działania należy cyklicznie powtarzać, że należałoby włączyć do udziału w podobnych programach większą liczbę dydaktyków, którym brakuje przede wszystkim możliwości dokształcania się w przedsiębiorstwach, pracy z nowoczesnym sprzętem, pomocy naukowych i środków dydaktycznych oraz wiedzy na temat kwalifikacji oczekiwanych przez przedsiębiorców od absolwentów szkół zawodowych. Doskonalenie umiejętności zawodowych w przedsiębiorstwach, a także podczas warsztatów szkoleniowych, wychodzi naprzeciw oczekiwaniom dydaktyków, zarówno wskazywanym podczas analizy literatury przedmiotu, jak i wyrażanym przez nauczycieli biorących udział w projekcie. Ukazanie mocnych i słabych stron programu pozwoli lepiej dostosować przyszłe oferty programów doskonalenia do potrzeb odbiorców. Rekomendacje sugerują przyszłym autorom programów doskonalenia dla nauczycieli branży budowlanej, czym powinni się kierować podczas formułowania zadań dla wszystkich uczestników wspomnianych programów.

# Bibliografia

## Źródła literaturowe

1. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.
2. Górna J., Makowski M. (red.), *Lifelong learning – edukacja przez całe życie*, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2010.
3. Gruza M., Sienkiewicz Ł., *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, GHK Consulting, Warszawa 2009.
4. *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy*, NIK, Warszawa 2009.
5. Kabaj M., *Prognoza podaży absolwentów i popytu na pracę według poziomów kształcenia*, Warszawa 2004.
6. Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Wydawnictwo Naukowe Schorál, Warszawa 2004.
7. Łozowiecka W., *Uwarunkowania psychologiczno-pedagogiczne przygotowania do efektywnej pracy zawodowej* [w:] S. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, IBE, ITE, Warszawa-Radom 2008.
8. Nowakowska-Siuta R., *Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej*, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2006.



9. Osiecka-Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Biuro Analiz Sejmowych, Infos 2007, nr 16.
10. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011.
11. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2007/2008*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008.
12. Pankowska D., Sokołowska-Dzioba T., *Kompetencje nauczyciela przedmiotów zawodowych. Część 1 – Praca dydaktyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.
13. *Podręcznik wskaźników PO KL 2007–2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011.
14. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, Dz.U. 2004 Nr 207, poz. 2110.
15. 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, Dz.U. 2009 Nr 50, poz. 400.
16. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 marca 2010 r., zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. 2010 Nr 61, poz. 378.
17. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. 2010 Nr 244, poz. 1626.
18. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. 2012, poz. 7.

19. Szafraniec K., *Raport: Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
20. Sztandar-Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B., Stec M., *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego i Ośrodek Badań Rynku Pracy, Warszawa 2010.
21. TALIS. *Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009.
22. *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie ustawiczne i zawodowe*, Informator, Warszawa 2010.
23. Zarębska J., *Nauczyciele we wrześniu 2009. Stan i struktura zatrudnienia*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010.

## **Źródła internetowe**

1. *Education at a Glance. OECD Indicators*, OECD Publishing, <http://www.oecd.org/dataoecd/61/2/48631582.pdf>  
[data dostępu: 1.02.2012].
2. *Edukacja zawodowa*, [http://uml.lodz.pl/miasto/edukacja/edukacja\\_zawodowa/](http://uml.lodz.pl/miasto/edukacja/edukacja_zawodowa/) [data dostępu: 2.02.2012].
3. *Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska*, [http://obserwatorium.kpp.org.pl/images/Raporty/Raport\\_VI.pdf](http://obserwatorium.kpp.org.pl/images/Raporty/Raport_VI.pdf)  
[data dostępu: 6.02.2011].

4. [www.kuratorium.szczecin.pl/index.php/prawo-owiatowe/akty-prawne-2010/zaktualizowane/2110-rozporzdzenie-ministra-edukacji-narodowej-z-dnia-24-marca-2010-r-zmieniajace-rozporzdzenie-w-sprawie-praktycznej-nauki-zawodu-dz-u-nr-61-poz-378](http://www.kuratorium.szczecin.pl/index.php/prawo-owiatowe/akty-prawne-2010/zaktualizowane/2110-rozporzdzenie-ministra-edukacji-narodowej-z-dnia-24-marca-2010-r-zmieniajace-rozporzdzenie-w-sprawie-praktycznej-nauki-zawodu-dz-u-nr-61-poz-378) [data dostępu: 30.01.2012].
5. Markowski M., *Emeryci i studenci będą uczyć przyszłych hydraulików i techników*, <http://edukacja.gazeta.pl/edukacja/1,101865,3990460.html> [data dostępu: 1.02.2012].
6. *Nauka zawodu – Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu, realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, [www.nauczyciele.mos.krakow.pl/\\_.../praktyczna\\_nauka\\_zawodu.pdf](http://www.nauczyciele.mos.krakow.pl/_.../praktyczna_nauka_zawodu.pdf) [data dostępu: 7.02.2012].
7. *Niskie zarobki polskiego nauczyciela na tle Europy*, <http://www.eduinfo.pl/art/niskie-zarobki-polskiego-nauczyciela-na-tle-europy/4890/7> [data dostępu: 1.02.2012].
8. *Polityka zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji pracowników w branży budowlanej. Analiza trendów rozwojowych w branży w województwie podkarpackim*, [http://www.wup-rzeszow.pl/files/285\\_Prezentacja\\_2.pdf](http://www.wup-rzeszow.pl/files/285_Prezentacja_2.pdf) [data dostępu: 6.02.2011].
9. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w I półroczu 2008 roku, 2008*, [http://www.dwup.pl/Statystyki-ryнку-pracy/Ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych\\_0](http://www.dwup.pl/Statystyki-ryнку-pracy/Ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych_0) [data dostępu: 2.02.2012].

10. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie dolnośląskim w I półroczu 2011 roku, 2011*,  
[http://www.dwup.pl/Statystyki-ryнку-pracy/Ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyżkowych\\_0](http://www.dwup.pl/Statystyki-ryнку-pracy/Ranking-zawodow-deficytowych-i-nadwyżkowych_0)  
[data dostępu: 2.02.2012].
11. *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: 6.02.2011].
12. *Raport końcowy. Zapotrzebowanie na wsparcie w ramach komponentu regionalnego PO KL w kontekście prognozowanej sytuacji na rynku pracy*, Poznań 2010,  
[http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6\\_085.pdf](http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6_085.pdf)  
[data dostępu: 1.02.2012].
13. Strona internetowa Krajowego Ośrodka Edukacji Zawodowej i Ustawicznej: [www.koweziu.edu.pl](http://www.koweziu.edu.pl) [data dostępu: 1.01.2012].
14. Strona internetowa projektu *Lider kształcenia zawodowego*:  
<http://praktyki.csd.edu.pl/> [data dostępu: 26.01.2012].
15. Strona internetowa projektu *Stawiamy na praktykę – pilotażowy program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez praktyki w przedsiębiorstwach z branży budowlanej*:  
<http://praktyki.wsnsit.pl/> [data dostępu: 26.01.2012].
16. Strona internetowa projektu *Nauczyciel w przedsiębiorstwie*:  
<http://www.nwp.uni.opole.pl/show.php?id=2&lang=pl&m=1>  
[data dostępu: 26.01.2012].

17. Strona internetowa projektu *Profesjonalny nauczyciel zawodu*:  
<http://www.nauczyciel.zawodu.zdz.kielce.pl/budownictwo.html>  
[data dostępu: 26.01.2012].
18. Strona internetowa projektu *Nowa jakość kształcenia na rynku pracy*:  
<http://iwro.tbg.w.interia.pl/index.html> [data dostępu: 27.01.2012].
19. *Szkoły – laureaci oraz wyróżnieni w konkursie „Lider edukacji zawodowej”*, <http://www.men.gov.pl/images/stories/doc/Szkoły.pdf>  
[data dostępu: 2.02.2012].
20. *Zawody przyszłości*, [http://www.bfkk.pl/rynek\\_pracy/zawodyprzyszlosci.html](http://www.bfkk.pl/rynek_pracy/zawodyprzyszlosci.html) [data dostępu: 1.02.2012].

## Spis rysunków, tabel i wykresów

|   |     |
|---|-----|
| Tabela 1. Liczba szkół na terenie całego kraju kształcących w zawodach budowlanych, w których mogą znaleźć zatrudnienie nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu..... | 25  |
| Tabela 2. Wymagania wobec nauczycieli zatrudnionych w różnych typach placówek zawodowych średniego szczebla edukacji .....  | 36  |
| Tabela 3. Mocne i słabe strony pilotażowego programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branży budowlanej .....  | 113 |
| Wykres 1. Liczba nauczycieli zatrudnionych w placówkach związanych z kształceniem zawodowym .....   | 15  |
| Wykres 2. Porównanie liczby nauczycieli pracujących w szkołach zawodowych w latach 2007/2008 i 2010/2011 .....  | 16  |
| Wykres 3. Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących w szkołach o profilu budowlanym lub sanitarnym – z podziałem na województwa .....  | 17  |
| Wykres 4. Rozkład procentowy szkół zatrudniających specjalistów innych niż nauczyciele do pracy w charakterze nauczyciela kształcenia zawodowego .....  | 20  |

|   |     |
|---|-----|
| Wykres 5. Liczba szkół zawodowych (bez zasadniczych i specjalnych) kształcących młodzież w latach 2005–2009 .....   | 32  |
| Wykres 6. Formy doskonalenia zawodowego wybierane przez nauczycieli .....   | 51  |
| Wykres 7. Struktura ekspertów biorących udział w badaniu fokusowym i badaniu metodą Delphi.....   | 70  |
| Wykres 8. Rozkład odpowiedzi dotyczących twierdzenia o konieczności rozdzielenia i sprecyzowania treści dla nauczycieli teoretycznej i praktycznej nauki zawodu .....   | 82  |
| Wykres 9. Rozkład odpowiedzi związanych z koniecznością wprowadzenia treści szkoleniowych dotyczących planowania produkcji, przygotowywania ofert, określania wielkości nakładów rzeczowych i finansowych.....  | 89  |
| Wykres 10. Rozkład odpowiedzi dotyczących konieczności podwyższenia liczby godzin praktyk odbywanych przez nauczycieli kształcenia zawodowego sektora budowlanego.....  | 92  |
| Wykres 11. Rozkład odpowiedzi dotyczący dołączenia do dokumentacji praktyk kontraktu zawieranego przez nauczyciela-praktykanta i opiekuna praktyk .....   | 96  |
| Wykres 12. Rozkład odpowiedzi dotyczący elementu samooceny nauczycieli w programie praktyk w przedsiębiorstwach .....   | 99  |
| Wykres 13. Rozkład odpowiedzi nauczycieli na pytanie: Czy w efekcie udziału w warsztatach i praktykach zaktualizował/a Pan/Pani swoją wiedzę w zakresie nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach z sektora budowlanego? ..... | 104 |

|  |     |
|--|-----|
| Wykres 14. Rozkład odpowiedzi nauczycieli na pytanie: 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? ..... | 105 |
| Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie o najbardziej przydatny element programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli .....  | 108 |