

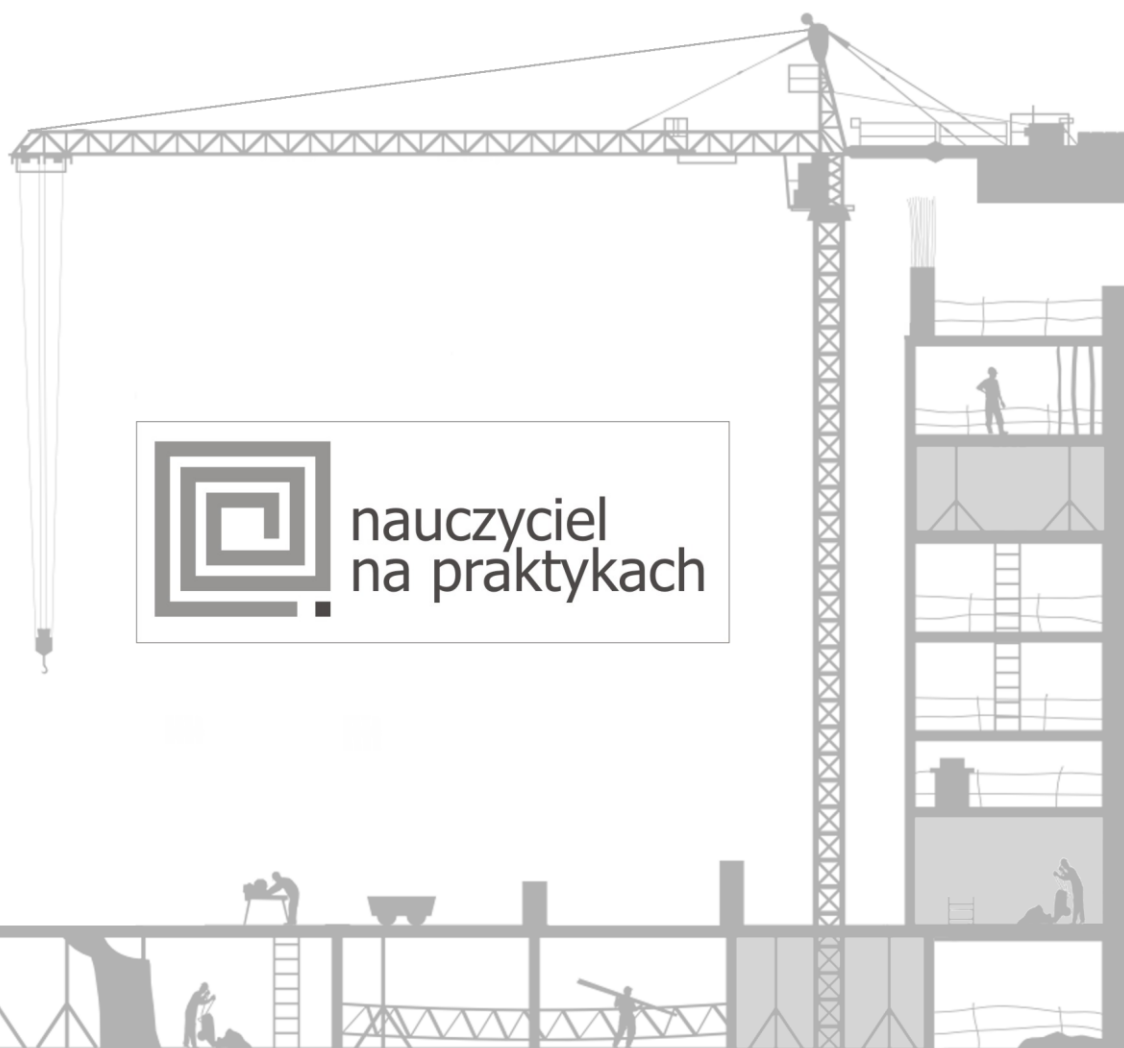


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rekomendacje z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rekomendacje z zakresu wdrażania i realizacji 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”

Bartosz Kowalczyk

Dolnośląska Szkoła Wyższa



www.dsw.edu.pl

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, 90–248 Łódź
tel. 42 633 17 19, faks 42 209 36 85

Rekomendacje opracował:
Bartosz Kowalczyk

Redakcja merytoryczna:
dr Katarzyna Czekaj

Recenzja:
dr Monika Wróbel

Korekta:
Katarzyna Goszczyńska-Jurgielaniec

Skład:
Kinga Dudzik

ISBN 978-83-7834-009-6

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. Charakterystyka realizowanego projektu	9
2. Specyfika szkolnictwa zawodowego	13
3. Rola programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych	29
4. Analiza wyników badań eksperckich przeprowadzonych w ramach realizowanego projektu	39
4.1. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w opinii ekspertów	45
4.2. Ocena procesu wdrażania i realizacji pilotażowego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych sektora budowlanego w opinii ekspertów i wynikające z niej rekomendacje	47
4.2.1. Analiza wyników badania przeprowadzonego metodą Delphi	48
4.2.2. Analiza wyników badania fokusowego	55
5. Analiza wyników badań beneficjentów ostatecznych	58
5.1. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w opinii nauczycieli	59
5.2. Ocena procesu wdrażania i realizacji pilotażowego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych sektora budowlanego w opinii jego uczestników i wynikające z niej rekomendacje	64
6. Główne wnioski dotyczące wdrażania programu doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego	75
Zakończenie	79
Bibliografia	81
Spis tabel i wykresów	85

Wstęp

Niniejsze rekomendacje zostały opracowane w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, realizowanego przez Dolnośląską Szkołę Wyższą w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

Kondycja sektora budowlanego – poprzez ścisłe powiązania z branżą usługową czy przemysłową – wpływa na całą gospodarkę. W ciągu ostatnich lat widoczny jest wyraźny wzrost koniunktury omawianej branży¹, na co może mieć wpływ oddziaływanie funduszy strukturalnych dla Polski, wzrost zainteresowania inwestorów zagranicznych czy rozwój gospodarczy kraju. Istnieje jednak grupa barier utrudniających wykorzystanie potencjału sektora budowlanego. Należy tutaj wskazać przede wszystkim na deficyty wśród kadry pracowniczej, wynikające m.in. z odpływu specjalistów za granicę². Istotnym czynnikiem jest również dewaluacja kształcenia zawodowego w Polsce. Z tego właśnie powodu należy podjąć stosowne działania mające na celu podniesienie jakości i atrakcyjności kształcenia młodych ludzi, pozwalającego przygotować ich do efektywnej pracy zawodowej zarówno w kraju, jak i na arenie międzynarodowej. Działaniem tego typu z pewnością jest inwestowanie w doskonalenie kadry pedagogicznej sektora

¹ *Budownictwo mieszkaniowe 1991–2011*, Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl/gus/5840_3031_PLK_HTML.htm [data dostępu: 03.01.2012].

² *Raport z rynku budowlanego*, www.klaster-innowator.pl/download.php?id=5 [data dostępu: 02.01.2012].

budowlanego, które stanowi sedno realizowanego projektu. Poniższe opracowanie składa się z dwóch podstawowych części.

Pierwsza z nich ma charakter teoretyczny – zastosowano w niej metodę desk research danych zastanych. Obejmuje ona trzy rozdziały. Pierwszy z nich zawiera podstawowe informacje na temat projektu, którego elementem są niniejsze rekomendacje. Na rozdział drugi składa się charakterystyka szkolnictwa zawodowego w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia na potrzeby sektora budowlanego. Zarys istniejących mankamentów rozpatrywanego zagadnienia pozwoli na stworzenie rekomendacji, które w znacznym stopniu mogą odnieść się do procesu wdrażania programów doskonalenia zawodowego. Treść trzeciego rozdziału koncentruje się przede wszystkim na roli, jaką odgrywają programy doskonalenia zawodowego. Zwrócono uwagę przede wszystkim na przyczyny rezygnacji nauczycieli z tego typu aktywności. Uzyskane wnioski będą stanowić punkt wyjścia do stworzenia rekomendacji mających na celu poprawę istniejącego stanu rzeczy.

Część druga jest częścią empiryczną i opiera się na analizie badań przeprowadzonych w ramach realizowanego projektu. W jej skład wchodzi zarówno badanie metodą foresight, jak i analiza przebiegu sesji fokusowych. Dane uzyskane przy pomocy wspomnianych badań pozwolą na wyciągnięcie wniosków dotyczących zarówno ogólnej kondycji szkolnictwa zawodowego, jak i oceny procesu wdrażania i realizacji pilotażowego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych sektora budowlanego. W celu zapewnienia obiektywizmu prowadzonej oceny zostanie uwzględniona perspektywa zarówno ekspertów, jak i uczestników omawianego projektu. Opinie osób biorących udział w badaniu posłużyły również do sformułowania rekomendacji, których głównym celem jest zwiększenie efektywności podobnych działań podejmowanych w przyszłości. Zakończeniem opracowania jest rozdział podsumowujący wnioski dotyczące procesu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego.

1. Charakterystyka realizowanego projektu

Projekt *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, zrealizowany przez Dolnośląską Szkołę Wyższą, obejmował swoim działaniem grupę 45 nauczycieli / instruktorów praktycznej nauki zawodu³ kształcących na potrzeby sektora budowlanego. O zakwalifikowaniu do uczestnictwa decydowało miejsce na liście rankingowej, która uwzględniała takie czynniki jak:

1. kryterium obowiązkowe w postaci zatrudnienia w placówce kształcącej przyszłych pracowników sektora budowlanego (na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych / instruktora praktycznej nauki zawodu);
2. uczestnictwo kandydata w różnorodnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych (w okresie ostatnich trzech lat);
3. zatrudnienie w placówce oświatowej, której uczniowie przystępują do egzaminów zewnętrznych/zawodowych (wyniki odnoszone są do średnich wyników osiągniętych w obrębie województwa).

Na podstawie liczby uzyskanych punktów została stworzona lista rankingowa osób chętnych do wzięcia udziału w przedsięwzięciu. Omawianą rekrutację prowadzono oddzielnie dla grupy kobiet i mężczyzn – mężczyznom przypisano 60% miejsc w projekcie, aby ograniczyć w ten sposób wpływ poziomej segregacji ze względu na płeć, która jest widoczna w zawodzie nauczy-

³ W niniejszym opracowaniu mianem „nauczyciela”, „instruktora” określono zarówno kobiety, jak i mężczyzn wykonujących rozpatrywane profesje.

ciela. Ostatecznie grupa uczestników obejmowała 45 osób – 18 kobiet oraz 27 mężczyzn.

Nadrzędny cel realizowanego projektu stanowiło podwyższenie kwalifikacji i kompetencji zawodowych jego uczestników. Zakłada się, że uczestnicy osiągną następujące cele szczegółowe:

1. uzupełnienie wiedzy z zakresu nowoczesnych technologii stosowanych w sektorze budowlanym – ze szczególnym uwzględnieniem technik pomiarowych i wykończeniowych (do 31.08.2011);
2. aktualizacja wiadomości oraz rozwój umiejętności praktycznych dotyczących rozwiązań organizacyjnych i technologicznych znajdujących zastosowanie w obecnie funkcjonujących przedsiębiorstwach branżowych (do 30.09.2011);
3. wypracowanie rozwiązań organizacyjnych służących podnoszeniu kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych/instruktorów praktycznej nauki zawodu w kooperacji szkół i przedsiębiorstw branżowych (do 31.03.2012).

Warto zaznaczyć, że wymienione cele są zbieżne z Poddziałaniem 3.4.3. PO KL, które popularyzuje ideę kształcenia się przez całe życie (*Life Long Learning – LLL*). Ich realizację umożliwiło przeprowadzenie działań uwzględnionych w rozpatrywanym projekcie. Jednym z pierwszych działań było stworzenie programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcących na potrzeby sektora budowlanego, który to program bazował na wnioskach z seminariów⁴ zrealizowanych w ramach projektu. Wdrożenie programu pozwoliło uczestnikom na udział w warsztatach rozwijających wiedzę i umiejętności praktyczne z zakresu technologii wykorzystywanych we współczesnej branży budowlanej. Niezwykle istotny element zrealizowanego projektu stanowił także udział nauczycieli / instruktorów praktycznej nauki zawodu w praktykach zorganizowa-

⁴ W seminariach zorganizowanych w dniach 27, 28 stycznia 2011 roku wzięli udział przedsiębiorcy branży budowlanej, kadry zarządzające szkołami oraz przedstawiciele władz samorządowych.

nych w przedsiębiorstwach sektora budowlanego. Poczynione działania zostały poddane ocenie poprzez przeprowadzenie badań eksperckich. Uzyskane rezultaty zostaną następnie upowszechnione za pośrednictwem portalu internetowego, ogłoszeń prasowych/radiowych oraz plakatów.

Przeprowadzenie wspomnianych działań skutkuje osiągnięciem przez uczestników projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* rezultatów wymienionych w tabeli 1.

Tabela 1. Rezultaty projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*

Rezultaty realizowanego projektu	
twarde	miękkie
poszerzenie wiedzy z zakresu uzyskiwania danych przestrzennych	dostosowanie posiadanych umiejętności do praw rządzących współczesną gospodarką
poszerzenie wiedzy z zakresu stosowania nowoczesnych technologii w budownictwie	
poszerzenie wiedzy z zakresu posługiwania się elementami GIS ⁵	wzrost motywacji do ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych
poszerzenie wiedzy z zakresu nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych znajdujących zastosowanie w budownictwie	
poszerzenie wiedzy z zakresu wykorzystania map analogowych i numerycznych w budownictwie	rozwój umiejętności poszukiwania informacji dotyczących nowych rozwiązań technologicznych i wykorzystywania ich w procesie dydaktycznym
poszerzenie wiedzy z zakresu technik wykończeniowych w budownictwie	

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

⁵ System Informacji Przestrzennej (*Geographic Information System*).

Warto zaznaczyć, że pomiar wspomnianych rezultatów twardych jest możliwy dzięki przeprowadzeniu testów wiedzy *ex ante*, *mid term* oraz *ex post*.

W przypadku rezultatów miękkich ocena nastąpiła za pośrednictwem:

1. wywiadu;
2. ankiety samooceny (przed, w trakcie i po zajęciach/praktykach);
3. ewaluacji projektów praktycznych;
4. analizy testów wiedzy;
5. opracowania raportów realizacji praktyk w przedsiębiorstwach.

Wszystkie działania podjęte w ramach projektu miały na celu wypracowanie nowych standardów odnoszących się do doskonalenia nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu, co przełożyło się na podwyższenie jakości prowadzonego przez nich kształcenia.

2. Specyfika szkolnictwa zawodowego

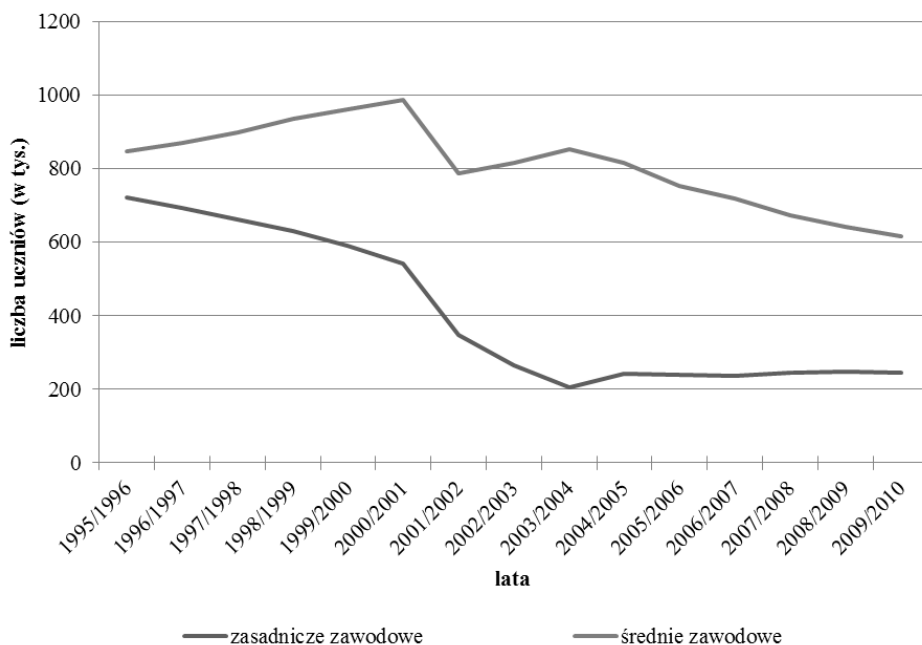
Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce została szeroko omówiona w materiałach opracowanych na potrzeby projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Ogólny kontekst szkolnictwa zawodowego oraz system kształcenia na potrzeby branży budowlanej zostały omówione w takich materiałach, jak m.in.: *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących kadry na potrzeby sektora budowlanego*, *Raport z przebiegu sesji fokusowych z udziałem beneficjentów ostatecznych*, *Realizacja praktyk w przedsiębiorstwie dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego*.

Przedmiot niniejszego rozdziału stanowią rozważania na temat tych cech szkolnictwa zawodowego, które negatywnie wpływają na jego kondycję. Analiza aktualnej sytuacji pozwoli na opracowanie rekomendacji mających na celu modyfikację istniejącego stanu rzeczy. Część z przygotowanych rekomendacji znajdzie swoje zastosowanie również w procesie wdrażania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli zawodu.

Obecna sytuacja szkolnictwa zawodowego jest wynikiem przemian ustrojowych, społecznych oraz politycznych, które miały miejsce w Polsce na przestrzeni lat. Do końca lat 80. ubiegłego wieku kondycja polskiego szkolnictwa zawodowego była stabilna i w dużej mierze wpływało na nią istnienie państwowych zakładów przemysłowych, w pobliżu których funkcjonowały szkoły

zawodowe. Zmiana ustroju po roku 1989 pociągnęła za sobą przeobrażenia gospodarcze w postaci przekształcenia gospodarki centralnie planowanej na gospodarkę wolnorynkową. W wyniku wspomnianych zmian część zakładów państwowych ogłosiła upadłość, a szkoły przyzakładowe uległy likwidacji bądź przekształceniu w technika lub licea ogólnokształcące⁶. Wkład w kondycję szkolnictwa zawodowego miała również reforma oświaty z 1999 roku, w wyniku której wprowadzono szkolnictwo gimnazjalne oraz rozbudowano formy kształcenia poziomu ponadgimnazjalnego⁷. Przytoczone fakty przyczyniły się do spadku liczby uczniów szkół zawodowych, co ilustruje rysunek 1.

Rysunek 1. Liczba uczniów szkół ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych w Polsce w latach 1995–2010⁸ (w tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

⁶ J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja a rynek pracy – wybrane problemy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, „Studia Biura Analiz Sejmowych”, Warszawa 2007; M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 10.

⁷ A. Brzozowski, K. Czerwińska, E. Drogoz-Zabłocka i in., *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005.

⁸ Zaprezentowane dane nie obejmują szkół dla dorosłych.

Powyższy rysunek ilustruje stopniowy spadek liczby uczniów zasadniczych szkół zawodowych oraz średnich szkół zawodowych w latach 1995–2010. Początkowa liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych – 721 900 – stopniowo się zmniejszała, aż w roku szkolnym 2003/2004 osiągnęła poziom 204 000 (spadek o 72%). Od tego okresu zanotowano nieznaczny wzrost i stabilizację liczby uczniów szkół tego typu, która utrzymuje się na poziomie 235 000. Biorąc pod uwagę średnie szkoły zawodowe, odnotowano wzrost liczby uczniów między rokiem 1995 a 2001. Warto zwrócić uwagę na gwałtowny spadek zanotowany w roku szkolnym 2000/2001 (o 198 200 uczniów) i 2001/2002 (o 207 400 uczniów) – fakt ten można tłumaczyć przeprowadzeniem reformy oświaty. Po wzroście liczby uczniów w placówkach tego typu, od 2004 roku można zauważyć stopniowy spadek popularności średnich szkół zawodowych. Przytoczone dane wyraźnie pokazują, że kształcenie zawodowe nie cieszy się dużą popularnością i ustępuje szkolnictwu ogólnokształcącemu⁹. Do takiego stanu rzeczy przyczynia się również negatywny i nieprawdziwy wizerunek szkół zawodowych jako placówek przeznaczonych dla mniej zdolnych uczniów. W związku z powyższym niezbędnym działaniem wydaje się podejmowanie akcji promocyjnych, mających na celu zmianę istniejącego stanu rzeczy. Do najbardziej popularnych form działania można zaliczyć kolportaż ulotek wśród uczniów gimnazjów, targi edukacyjne oraz kampanie w mediach lokalnych¹⁰. **Zaleca się, aby działania promocyjne wzbogacić o:**

1. organizację wycieczek fakultatywnych do lokalnych firm branżowych,
2. emisję filmów ukazujących tajniki konkretnego zawodu i rozpowszechniających profesje deficytowe w danym regionie,

⁹ W roku szkolnym 2010/2011 liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych wynosiła 224 900, podczas gdy w tym samym okresie zanotowano 634 500 uczniów szkół ogólnokształcących. Przedstawione dane nie uwzględniają szkół dla dorosłych.

Źródło: *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny.

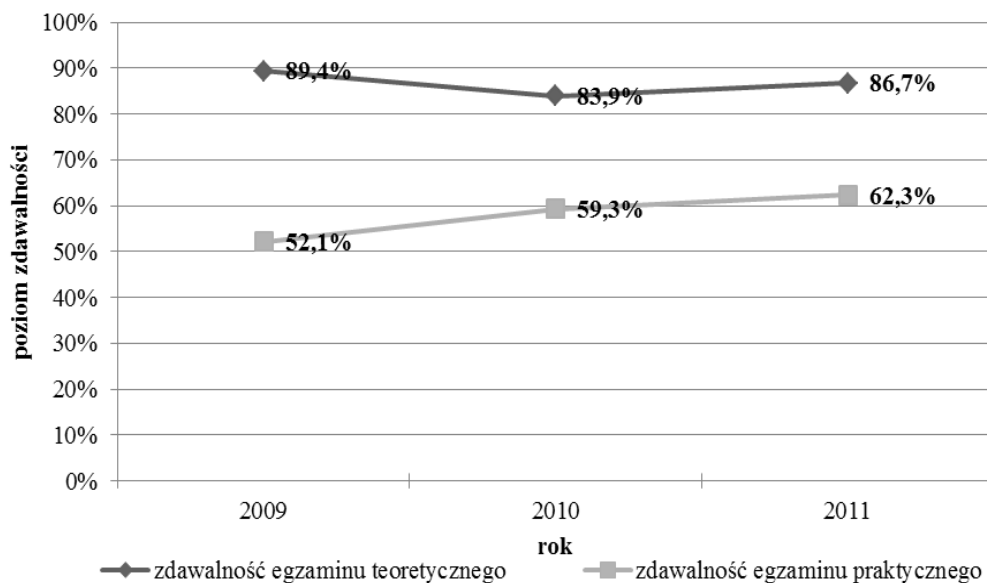
¹⁰ *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.

3. udział uczniów w spotkaniach branżowych,
4. organizację tzw. dni otwartych w szkołach zawodowych,
5. dostarczanie wyczerpujących informacji dotyczących perspektyw zatrudnienia w danym sektorze i regionie,
6. organizację programów stypendialnych,
7. tworzenie klas patronackich w szkołach zawodowych.

Działaniem promocyjnym jest także ukazanie, że nauczyciele danej szkoły regularnie doskonalą swoje kompetencje nie tylko w formie teoretycznej, ale też praktycznej, co potencjalnie zwiększa szansę ich uczniów na zdobycie adekwatnych do potrzeb rynku pracy kompetencji, a w konsekwencji – na zatrudnienie. Powyższe działania powinny leżeć w gestii dyrektorów placówek oświatowych, nauczycieli zawodu oraz przedsiębiorców branżowych. Tylko przy efektywnej współpracy wspomnianych stron możliwe jest przywrócenie szkolnictwu zawodowemu należytej rangi. Przyniesione działania promocyjne należy mieć na uwadze również w procesie wdrażania programów doskonalenia zawodowego, w trakcie którego uczestnicy powinni mieć stworzone warunki pozwalające na nawiązanie wzajemnych kontaktów na linii nauczyciel – pracodawcy branżowi, a także między nauczycielami kształcącymi w różnych szkołach. Kontakty nawiązane w trakcie realizacji programów doskonalenia mogą okazać się niezbędne np. do późniejszej organizacji wybieżek fakultatywnych do firm.

Wspomniana niska popularność kształcenia zawodowego, w połączeniu z jego marginalizacją i niedofinansowaniem, skutkują niesatysfakcjonującym poziomem efektywności edukacji zawodowej. Powyższą opinię potwierdzają wyniki zdawalności egzaminu zawodowego. Niepokojące wydają się zwłaszcza poziomy zdawalności teoretycznej oraz praktycznej części egzaminu wśród uczniów techników i szkół policealnych. Poziomy te ilustruje poniższy rysunek.

Rysunek 2. Poziom zdawalności egzaminu zawodowego w technikach i szkołach policealnych w Polsce (lata 2009–2011)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CKE.

Dane zamieszczone na rysunku 2. pozwalają stwierdzić, że zdawalność części teoretycznej (w przypadku uczniów techników zawodowych oraz szkół policealnych) w latach 2009–2011 wyniosła średnio 86,7%, natomiast zdawalność części praktycznej zaledwie 57,9%. Wyniki te dobitnie pokazują, że uczniowie wspomnianych typów szkół nie są należycie przygotowani do wykonywania zawodu, zwłaszcza jeśli chodzi o aspekt praktyczny. Nieco lepiej sytuacja przedstawia się w zasadniczych szkołach zawodowych, w których średni poziom zdawalności w rozpatrywanych latach wyniósł 85,3% w przypadku egzaminu teoretycznego i 94,2% w przypadku części praktycznej¹¹.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na zdawalność egzaminu zawodowego uczniów kształconych w szkołach związanych z sektorem budowlanym. Wyniki rozpatrywanego egzaminu w zasadniczych szkołach zawodowych w roku 2011 prezentuje tabela 2.

¹¹ *Informacje o wynikach egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Centralna Komisja Egzaminacyjna.

Tabela 2. Zdawalność egzaminu zawodowego w wybranych zawodach w zasadniczych szkołach zawodowych w Polsce (rok 2011)

nazwa zawodu	poziom zdawalności
betoniarz-zbrojarz	83,5%
cieśla	90,3%
dekarz	94,1%
malarz-tapeciarz	81,0%
monter izolacji budowlanych	70,3%
monter konstrukcji budowlanych	38,1%
murarz	79,3%
posadzkarz	88,9%
technolog robót wykończeniowych w budownictwie	75,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Prezentacja wyników ogólnych egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, który odbył się w czerwcu 2011 r. dla absolwentów wszystkich typów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, którzy uzyskali świadectwo ukończenia szkoły w kwietniu lub czerwcu*, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2011.

Należy zauważyć, że największy poziom zdawalności zanotowano w przypadku zawodu dekarza – wyniósł on 94,1%. Zdecydowanie najniższą zdawalność zaobserwowano w przypadku zawodu monter konstrukcji budowlanych – jedynie 38,1%. Biorąc pod uwagę technika i szkoły policealne, do egzaminu zawodowego w profesji technik budownictwa przystąpiło 7433 uczniów, z czego dyplom otrzymało 72,5% osób¹².

Dane dotyczące zdawalności egzaminów zawodowych świadczą o tym, że stopień przygotowania uczniów do wykonywania zawodu nie jest zadowalający, a wiedza i umiejętności uczniów mogą okazać się niewystarczające w porównaniu z wymogami rynku pracy. **Wydaje się zasadne, aby programy doskonalenia zawodowego i podejmowane w ich ramach działania**

¹² *Prezentacja wyników ogólnych egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, który odbył się w czerwcu 2011 r. dla absolwentów wszystkich typów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, którzy uzyskali świadectwo ukończenia szkoły w kwietniu lub czerwcu*, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2011.

uwzględniały specyfikę egzaminów zawodowych. Zarówno proces opracowywania, jak i realizacji programów doskonalenia powinien brać pod uwagę wymogi egzaminacyjne i formę samego egzaminu zawodowego (część teoretyczną i praktyczną). Dzięki działaniom tego typu nauczyciele mogą zostać wyposażeni w wiedzę, która pozwoli im na lepsze przygotowanie uczniów do testów zawodowych, a tym samym – na efektywniejsze funkcjonowanie na rynku pracy. Odpowiedzialność za realizację powyższej rekomendacji ponoszą przede wszystkim organizatorzy i realizatorzy programów doskonalenia zawodowego.

Analiza danych dotyczących poziomu zdawalności egzaminu zawodowego wskazuje profesje, w przypadku których stosowany system kształcenia nie przynosi oczekiwanych rezultatów. Przykładem takiego zawodu może być wspomniany wcześniej monter konstrukcji budowlanych. W ciągu ostatnich trzech lat poziom zdawalności egzaminu w tym przypadku wynosił¹³: w roku 2011– 38,1%; w 2010 roku – 74,6%; w 2009 roku – 40%. Dane ukazują, że w latach 2009–2011 jedynie 50,9% uczniów kształconych w zawodzie montera konstrukcji budowlanych otrzymało dyplom potwierdzający ich kwalifikacje zawodowe. **Z powyższych informacji wynika, że w procesie opracowywania i wdrażania programów doskonalenia zawodowego należałoby szczególną uwagę zwrócić na te profesje, w których są notowane niskie wskaźniki efektywności kształcenia.** Wspomniany monitoring powinien być przeprowadzany przez realizatorów programów doskonalenia. Do niskiego poziomu efektywności kształcenia zawodowego z całą pewnością przyczyniają się: brak odpowiednich pomocy dydaktycznych, niewystarczające wyposażenie pracowni szkolnych, a także nieaktualne informacje zamieszczane w stosowanych podręcznikach. Postępujący proces globalizacji pociąga za sobą liczne zmiany związane z funkcjonowaniem wielu branż – łącznie z sektorem bu-

¹³ *Informacje o wynikach egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Centralna Komisja Egzaminacyjna.

dowlanym. Wspomniane zmiany mogą dotyczyć nie tylko kwestii technologicznych, ale również organizacyjnych. Zapewnienie uczniom odpowiednich i aktualnych źródeł wiedzy to niezbędny warunek kształcenia. Warto podkreślić, że istotna jest nie tylko aktualność, ale i sposób przekazywania informacji w podręcznikach – zastosowany język powinien być dostosowany do odbiorców.

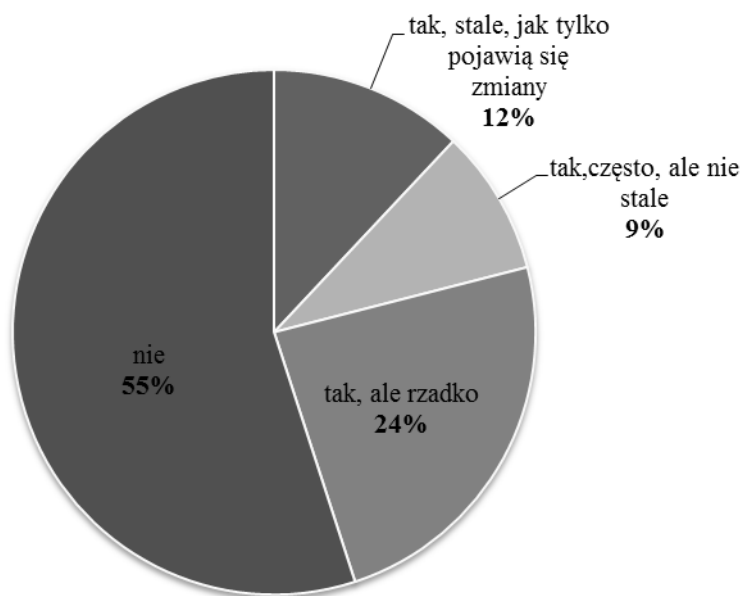
Uwagę zwraca poziom komunikatywności poszczególnych treści. Jako przykład można podać podręcznik przeznaczony do kształcenia zawodowego w profesji technik budownictwa na poziomie szkoły policealnej i technikum. Wskaźnik komunikatywności wspomnianego podręcznika został oszacowany na 49,465 pkt., podczas gdy zgodnie z przygotowaną skalą powinien on oscylować między 41 pkt. a 45 pkt. Uzyskany wynik świadczy, że podręcznik ten został napisany zbyt skomplikowanym i niedostosowanym do odbiorców językiem. Podręcznik o przytoczonym wskaźniku komunikatywności nie realizuje zatem swoich funkcji dydaktycznych¹⁴. Słusznym rozwiązaniem wydaje się zwrócenie szczególnej uwagi na aktualność i formę przekazywanych informacji. **Dlatego należałoby uwzględnić w procesie realizacji programów doskonalenia zawodowego przygotowanie treści, które nauczyciele będą mogli wykorzystać w trakcie codziennej pracy.** Jak już wcześniej wspomniano, istotna jest nie tylko aktualność danych, ale również przedstawienie ich w komunikatywnej formie, dostosowanej do poziomu wiedzy i umiejętności odbiorców. Uwagę należy zwrócić również na wyposażenie sal ćwiczeniowych/ warsztatowych, w których uczniowie szkół zawodowych rozwijają umiejętności praktyczne. Sprzęt znajdujący się na wyposażeniu należy uznać za przestarzały i niedostosowany do realiów funkcjonowania współczesnych przedsiębiorstw¹⁵. Taka sytuacja powoduje, że uczniowie nabywają umiejęt-

¹⁴ *Funkcje i struktura oraz język podręczników do kształcenia zawodowego. Przewodnik dla autorów i wydawców*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010.

¹⁵ *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.

ność posługiwania się urządzeniami, które nie są już wykorzystywane, a nie poznają tych, które znajdują zastosowanie w codziennej pracy w przedsiębiorstwie branżowym. Młodzi ludzie kończą więc naukę zawodową bez posiadania odpowiednich kompetencji praktycznych, co automatycznie obniża ich szanse i atrakcyjność na rynku pracy. Kluczowa w tym aspekcie może okazać się współpraca na linii szkoła zawodowa – przedsiębiorstwo. To właśnie przedsiębiorstwa branżowe powinny mieć czynny udział w doposażaniu pracowni warsztatowych. Dane na temat obecnego udziału w doposażaniu ilustruje rysunek 3.

Rysunek 3. Udział przedsiębiorców w doposażaniu pracowni szkolnych¹⁶



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.

Informacje zawarte na rysunku 3. pozwalają stwierdzić, że większość przedsiębiorców (55%) nie bierze czynnego udziału w doposażaniu pracowni

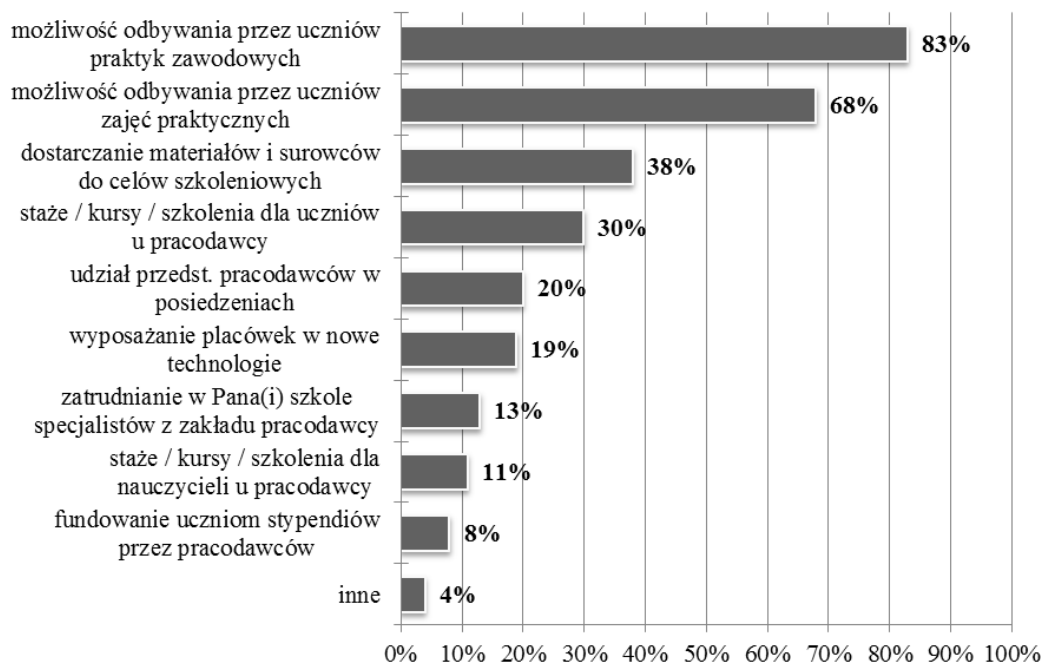
¹⁶ Wyniki przedstawionych badań należy uznać za szacunkowe, ponieważ grupa diagnozowanych przedsiębiorców liczyła 26 osób.

szkolnych, a 24% robi to rzadko. Jedynie 12% pracodawców stale wspiera wyposażenie warsztatów szkolnych, jak tylko pojawią się zmiany technologiczne. **Z powyższych danych wynika, że wskazane jest podjęcie działań mających na celu zwiększenie odsetka przedsiębiorców aktywnie wspierających wyposażenie sal szkoleniowych w szkołach zawodowych.** Wspomniane działanie może przyjąć postać partycypacji w kosztach zakupu urządzeń do szkół bądź przekazywania na ich rzecz (również wypożyczania) urządzeń, które w danym momencie nie są wykorzystywane.

Znaczącą rolę w nawiązaniu odpowiedniej współpracy między szkołą zawodową a przedsiębiorstwem odgrywa dyrekcja placówki oświatowej oraz nauczyciele zawodu. **Proces wdrażania programów doskonalenia zawodowego powinien ułatwiać nawiązanie odpowiedniej relacji, np. poprzez organizację spotkań z osobami decyzyjnymi w przedsiębiorstwach. Nauczycielom biorącym udział w programach doskonalenia należy stworzyć możliwość zapoznania się z zapleczem technicznym przedsiębiorstw branżowych.** Istotne jest nie tylko zdobycie wiedzy na temat aktualnie stosowanych maszyn / urządzeń / narzędzi, ale również poznanie planów dotyczących poszerzania i unowocześniania parku maszynowego.

Współpraca na linii szkoła zawodowa – przedsiębiorstwo nie powinna ograniczać się jedynie do kwestii doposażania pracowni warsztatowych. Wspomniana kooperacja może również przyjąć formę udziału firm w procesie opracowywania programów nauczania, organizacji staży czy praktyk zawodowych dla uczniów i nauczycieli. Dane dotyczące częstotliwości występowania danego rodzaju współpracy ilustruje poniższy rysunek.

Rysunek 4. Rodzaj i częstotliwość współpracy na linii szkoła zawodowa – przedsiębiorstwo¹⁷



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2011.

Analizując dane przedstawione na rysunku 4. należy wskazać, że najczęstszą formą współpracy szkół z przedsiębiorstwami branżowymi jest organizacja praktyk zawodowych (83% odpowiedzi) oraz zajęć praktycznych dla uczniów (68% odpowiedzi). Spośród wszystkich ankietowanych 38% zauważyło, że przedsiębiorstwa przekazują materiały i surowce, które można wykorzystać w celach dydaktycznych. Biorąc pod uwagę proces doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach, jedynie 11% osób wskazało na możliwość organizacji szkoleń, staży i kursów dla nauczycieli zawodu w przedsiębiorstwach.

¹⁷ Ukazane wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ ankietowani mogli wskazać więcej niż jedną formę współpracy. Grupa poddana badaniu liczyła 3349 przedstawicieli szkół i centrów kształcenia praktycznego.

Opinie 4009 przedstawicieli szkół zawodowych i centrów kształcenia zawodowego diagnozowanych w ramach tego samego badania pozwoliły wskazać główne sposoby nawiązania współpracy szkoła – przedsiębiorstwo, wśród których wskazano przede wszystkim wykorzystanie kontaktów osobistych dyrekcji/nauczycieli (82%) oraz wizyty w przedsiębiorstwie (80%)¹⁸. **Mając na uwadze powyższe dane rekomenduje się, aby realizacja programów doskonalenia zawodowego stwarzała nauczycielom warunki pozwalające na nawiązanie możliwie szerokiego wachlarza kontaktów branżowych.** Warto, aby nauczyciele nawiązali relację z jak największą liczbą producentów, wykonawców, podwykonawców funkcjonujących w danym sektorze. W ten sposób zostaje zwiększona szansa na organizację szkoleń i warsztatów nie tylko dla uczniów, ale również dla nauczycieli.

W rozpatrywanym badaniu udział brali także przedsiębiorcy, dzięki czemu możliwe było poznanie ich opinii na temat czynników utrudniających współpracę ze szkołami. Wskazano, że w wielu przypadkach występują ograniczenia natury przestrzennej i organizacyjnej, które utrudniają np. organizację praktyk dla uczniów. Dodatkowo podkreślono, że nauczyciele czasami nie wykazują zainteresowania przebiegiem praktyk tego typu, a ich wiedza jest zdezaktualizowana. Pracodawcy zwrócili uwagę na znaczący mankament polegający na braku korelacji między programem kształcenia a realiami funkcjonowania i możliwościami przedsiębiorstw. Zdarza się bowiem, że oczekiwania szkół nie mogą być spełniane z powodów organizacyjnych lub technologicznych. Do najczęstszych przeszkód utrudniających współpracę pracodawcy zaliczyli¹⁹:

1. kwestie prawne, w tym nieznaną prawo;
2. problemy z uczniami (np. brak motywacji i samodyscypliny);

¹⁸ *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, Warszawa 2011.

¹⁹ *Ibidem*.

3. brak odpowiednich zachęt dla przedsiębiorstw (np. finansowych);
4. brak inicjatywy ze strony szkół.

Wskazano również, że czynnikiem utrudniającym wspomnianą kooperację są skomplikowane procedury i biurokracja, które w znaczącym stopniu oddalają perspektywę korzyści wynikających ze współpracy, a tym samym obniżają motywację do jej podjęcia²⁰.

Poglądy zebrane wśród przedstawicieli pracodawców pozwoliły również na analizę współpracy pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami pod kątem doskonalenia zawodowego nauczycieli. Warto w tym miejscu podkreślić, że nauczyciele co piątej szkoły i co trzeciego centrum kształcenia praktycznego mają możliwość doskonalenia posiadanych kompetencji w przedsiębiorstwach²¹. Tych danych z całą pewnością nie można uznać za zadowalające, w wyniku czego warto podjąć działania mające na celu zwiększenie dostępności programów doskonalenia, uwzględniających zajęcia prowadzone w realnie funkcjonującym środowisku pracy. **Zaleca się, aby proces realizacji programów doskonalenia zawodowego uwzględniał akcje promocyjne przedsięwzięć tego typu.** Przydatne mogą okazać się prezentacje rezultatów wcześniejszych programów doskonalenia czy opinie ich uczestników. Warto również zapewnić nauczycielom i przedsiębiorcom dostęp do informacji o planach realizowania programów doskonalenia organizowanych w danym regionie bądź związanych z konkretną branżą.

Opinia przedstawicieli szkół prowadzących doskonalenie zawodowe nauczycieli praktycznej nauki zawodu pozwala zdiagnozować główne obszary podlegające działaniom doskonalącym. Można zauważyć, że dotyczą one przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z działalnością dydaktyczną, np. dydaktyka kształcenia zawodowego (55% odpowiedzi), realizacja podstawy programowej (44% odpowiedzi) czy też zagadnienia pedagogiczne

²⁰ *Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania*, Warszawa 2010.

²¹ *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru...*, op.cit.

(41% odpowiedzi). Widoczny jest brak zagadnień specjalistycznych, związanych z funkcjonowaniem danej branży²². **Niezbędne wydaje się zwiększenie liczby programów doskonalenia zawodowego mających na celu rozwój kompetencji specjalistycznych.** Sam proces wdrażania takich programów powinien mieć na uwadze stworzenie uczestnikom możliwości wyboru specyfiki podejmowanych działań. W ten sposób umożliwi się indywidualizację procesu doskonalenia, dzięki czemu uczestnicy będą mogli skupić się na tych dziedzinach, w których dostrzegają braki.

Przedstawione powyżej wnioski dotyczą ogólnej sytuacji panującej w szkolnictwie zawodowym w Polsce. Podobne problemy występują w branży budowlanej. Bazując na wynikach badań²³, należy stwierdzić, że przedsiębiorcy funkcjonujący w sektorze budowlanym nie oceniają pozytywnie współpracy na linii szkoła zawodowa – przedsiębiorstwo; ich zdaniem w wielu przypadkach ogranicza się ona do przyjmowania uczniów na praktyki zawodowe. Podkreślono, że brakuje mechanizmów, które są w stanie zachęcić przedsiębiorców do angażowania się w szkolnictwo zawodowe. Zasadne wydaje się stworzenie systemowych regulacji zwiększających motywację pracodawców do udziału w kształceniu młodzieży i doskonaleniu nauczycieli. Działania tego typu mogą przyjąć formę zachęt finansowych, np. możliwości refundacji wynagrodzeń i składek ZUS w przypadku młodocianych pracowników.

Badani zwrócili uwagę na brak prawidłowej wymiany informacji między zainteresowanymi stronami, co przy rozproszeniu terytorialnym szkół i przedsiębiorstw zdecydowanie utrudnia nawiązanie współpracy. **W związku z powyższym zaleca się stworzenie aktualizowanej na bieżąco bazy danych, zawierającej informacje o szkołach i przedsiębiorstwach funkcyj-**

²² Ibidem.

²³ Badanie, zrealizowane w okresie od stycznia do kwietnia 2009 roku, objęło swoim działaniem 100 pracodawców oraz 600 pracowników branży budowlanej województwa podkarpackiego.

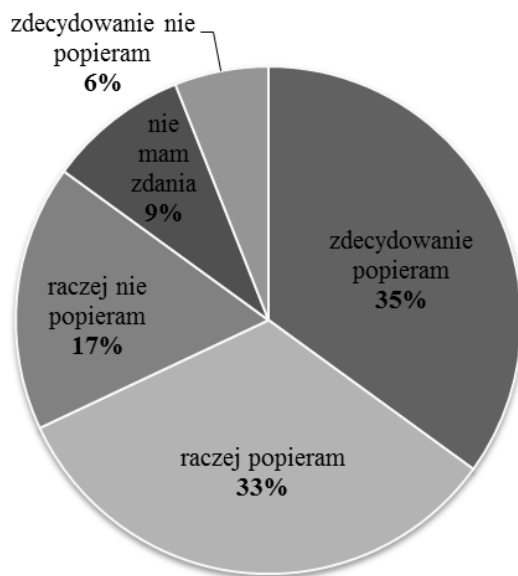
jących w konkretnym regionie. Może ona przyjąć formę portalu internetowego, który dzięki zaawansowanej wyszukiwarce będzie ułatwiał np. zlokalizowanie najbliższego przedsiębiorstwa, które wyraża chęć zorganizowania praktyk dla uczniów.

Aktualizacja wspomnianej bazy powinna być również uwzględniona w trakcie realizacji programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, kiedy to spotkanie zainteresowanych stron sprzyja wymianie informacji czy wskazaniu istniejących potrzeb. Realizacja powyższej rekomendacji leży przede wszystkim w gestii kadry zarządzającej placówkami oświatowymi, lokalnych przedsiębiorców oraz władz.

Za mankament uznano także niski poziom przygotowania absolwentów szkół zawodowych sektora budowlanego. Zdaniem przedsiębiorców nie posiadają oni wystarczających umiejętności praktycznych, a ich wiedza ma zbyt ogólny charakter. Dodatkowo podkreślono brak korelacji między ofertą edukacyjną a realiami funkcjonowania współczesnego przedsiębiorstwa. **Rekomenduje się zatem, aby proces wdrażania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli uwzględniał jak największą liczbę zajęć przeprowadzanych w środowisku pracy.** Takie postępowanie pozwoli nauczycielom na zdobycie wiedzy o praktycznych elementach działalności przedsiębiorstwa, które można włączyć do pracy dydaktycznej²⁴. Pomysł wprowadzenia w życie powyższej rekomendacji popierają także pracodawcy, co ilustruje rysunek 5.

²⁴ *Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim*, Raport końcowy, Warszawa 2009.

Rysunek 5. Ocena pracodawców dotycząca idei doskonalenia nauczycieli zawodu w przedsiębiorstwach²⁵



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009.

Zdecydowana większość (68%) badanych przedsiębiorców popiera ideę przeprowadzania procesu doskonalenia w przedsiębiorstwach, a 74% deklaruje chęć zorganizowania takiej formy rozwoju zawodowego we własnym przedsiębiorstwie²⁶.

Jak wynika z niniejszego rozdziału, szkolnictwo zawodowe w Polsce, kształcące m.in. na potrzeby branży budowlanej, boryka się z wieloma problemami. Jednym z czynników pozwalających na ich wyeliminowanie jest odpowiednia diagnoza nieprawidłowości, które w dużej mierze stanowiły treść niniejszego rozdziału. Rekomendacje, odnoszące się także do procesu wdrażania programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, wskazują działania naprawcze.

²⁵ Przytoczone wyniki odnoszą się do badania przeprowadzonego wśród 802 losowo wybranych przedstawicieli przedsiębiorstw.

²⁶ *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009.

3. Rola programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych

Kondycja szkolnictwa zawodowego jest w dużej mierze uzależniona od odpowiedniego przygotowania merytorycznego i praktycznego nauczycieli i instruktorów zatrudnionych w placówkach oświatowych. To właśnie od jakości przygotowania nauczycieli do wypełniania obowiązków dydaktycznych w dużej mierze uzależnione są wyniki i postępy osiągnięte przez uczniów. Dlatego właśnie tak ważną rolę odgrywa proces doskonalenia zawodowego, który pomaga wyposażyć nauczycieli w odpowiednie kompetencje, pozwalające na przekazanie uczniom niezbędnej wiedzy i umiejętności.

Istotną funkcję programów doskonalenia zawodowego podkreślono na gruncie międzynarodowym; Komisja Europejska wystąpiła z propozycją stworzenia listy zasad określających zawód nauczyciela. W opracowanych wytycznych podkreślono m.in. rolę programów doskonalenia zawodowego, które są szczególnie istotne, ponieważ w tej profesji wymagana jest realizacja założeń związanych z uczeniem się przez całe życie (*Lifelong Learning*)²⁷. Wspomniane programy doskonalenia zawodowego mają duże znaczenie w procesie wyposażenia nauczycieli w kompetencje niezbędne do rzetelnego wykonywania zawodu. Wśród nich należy wyróżnić kompetencje²⁸:

²⁷ M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej* [w:] K. Sujak-Lesz (red.), *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, Wrocław 2008.

²⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz. U. z dnia 22 września 2004 r.).

1. dydaktyczne;
2. społeczne i wychowawcze – odnoszące się do umiejętności nawiązywania relacji międzyludzkich oraz identyfikacji potrzeb uczniów,
3. kreatywne – wyrażające się tendencją do samokształcenia oraz innowacyjności w działaniu;
4. prakseologiczne – nawiązujące do umiejętności planowania, organizowania i kontrolowania procesów edukacyjnych;
5. komunikacyjne – związane z rozwojem umiejętności werbalnych oraz niewerbalnych wykorzystywanych w procesie edukacji;
6. informacyjno-medialne – nawiązujące do umiejętności wykorzystywania technologii informacyjnych;
7. językowe – nawiązujące do zaawansowanej znajomości co najmniej jednego języka obcego.

Odsetek polskich nauczycieli podejmujących działania mające na celu rozwój zawodowy wynosi 90,4%²⁹. Warto jednak w tym miejscu podkreślić, że powyższy wskaźnik może nie odzwierciedlać stanu rzeczywistego – wielu nauczycieli przejawia bowiem tendencję do „kolekcjonowania” punktów niezbędnych do uzyskania awansu zawodowego, a temu celowi może służyć udział w doskonaleniu zawodowym. Wśród zaproponowanych form doskonalenia największą popularnością (w polskiej grupie poddanej badaniu) cieszyły się nieformalne rozmowy z innymi nauczycielami, studiowanie literatury branżowej oraz uczestnictwo w kursach/warsztatach. Do najmniej popularnych form doskonalenia zaliczono z kolei wizytacje w innych szkołach³⁰.

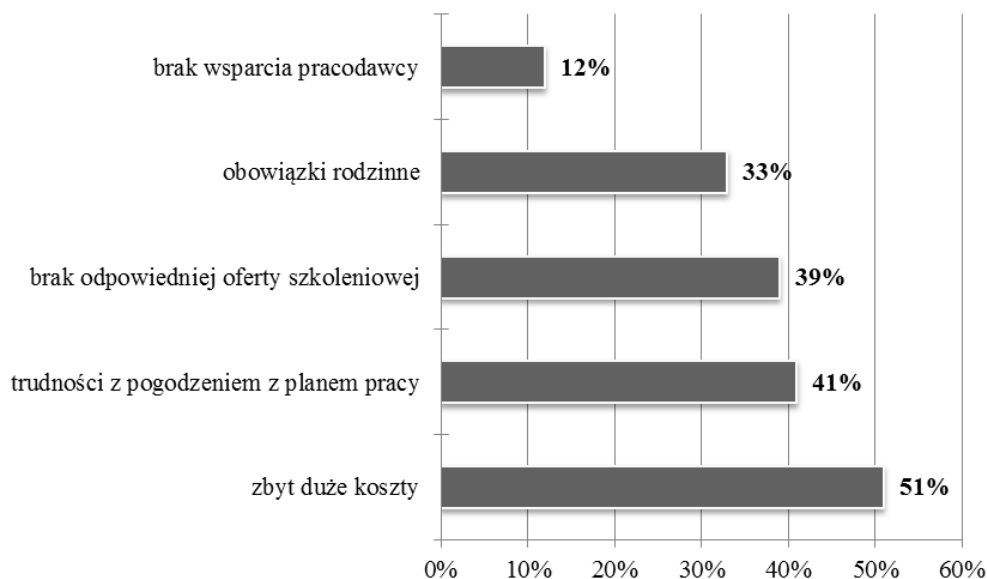
W celu zwiększenia odsetka osób uczestniczących w programach doskonalenia zawodowego warto podjąć działania mające na celu ich populary-

²⁹ Dane pochodzące z badania przeprowadzonego w latach 2007–2008 w ramach projektu TALIS. W badaniu udział wzięło 70 000 nauczycieli pierwszego poziomu szkoły średniej pochodzących z 23 krajów. Polska grupa badawcza liczyła 3 184 nauczycieli gimnazjalnych.

³⁰ *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, www.pbc.biaman.pl/dlibra/doccontent?id=9512&dirids=1 [data dostępu: 27.01.2012].

zają i dostosowanie do wymogów grupy docelowej. Należy zatem zwrócić uwagę na główne przyczyny nieuczestniczenia w przedsięwzięciach tego typu (patrz rysunek 6.).

Rysunek 6. Przyczyny nieuczestniczenia w rozwoju zawodowym w opinii polskich nauczycieli³¹

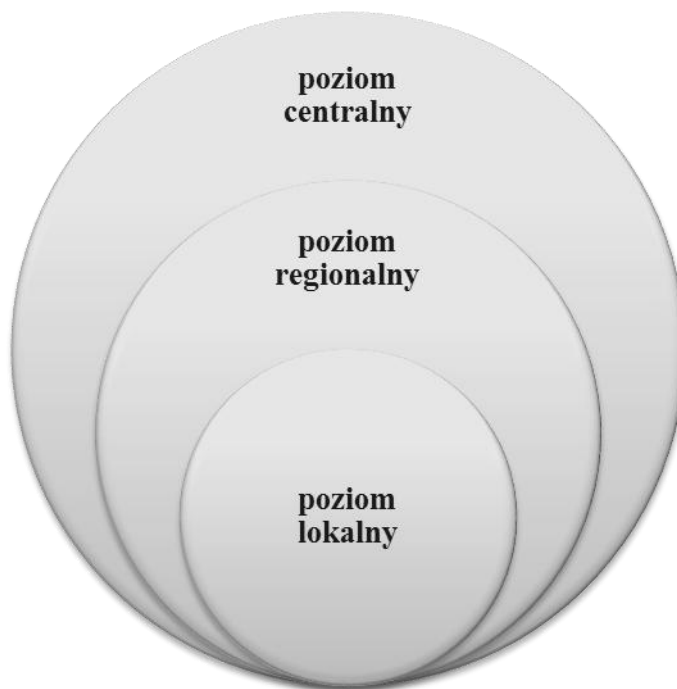


Źródło: opracowanie własne na podstawie *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, www.pbc.biaman.pl/dlibra/doccontent?id=9512&dirids=1.

Za główny powód rezygnacji z uczestnictwa w programach doskonalenia zawodowego uznano zbyt duże koszty ponoszone przez uczestników. Warto w tym miejscu zauważyć, że współfinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce ma trójstopniową strukturę, którą ilustruje rysunek 7.

³¹ Ukazane wartości nie sumują się do 100%, ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Rysunek 7. Struktura finansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie art.70a ust. 1., Karta Nauczyciela z 26 stycznia 1982 r.

Poziom centralny obejmuje finansowanie ze strony Ministerstwa Edukacji Narodowej, które prowadzi centralne placówki doskonalenia nauczycieli oraz kieruje ogólnopolskimi działaniami związanymi z rozwojem zawodowym. Środki przeznaczane na wspomniane działania obejmują kwotę 5000 średnich pensji nauczyciela stażysty³². Na poziom regionalny składają się działania podejmowane przez wojewodów i marszałków województwa. Wojewoda określa zadania pozwalające na doskonalenie nauczycieli w obrębie danego województwa (dysponowane środki wynoszą 5000 średnich pensji nauczyciela stażysty). W gestii marszałka województwa leży z kolei prowadzenie wojewódzkich placówek doskonalenia nauczycieli. Ostatni poziom obejmuje działanie samorządów lokalnych, które mogą przeznaczyć na doskonalenie 1% planowanych rocznych finansów dedykowanych na osobowe wy-

³² Od 1 września 2011 r. średnia pensja nauczycieli stażystów wynosi 2618 zł brutto.

nagrodzenie nauczycieli³³. Podział zebranych środków jest dokonywany przy uwzględnieniu opinii związków zawodowych nauczycieli. Wspomniane dofinansowanie może dotyczyć takich form działalności, jak np.³⁴:

1. organizacja szkoleniowych rad pedagogicznych;
2. organizacja konferencji, seminariów i szkoleń dla nauczycieli;
3. opracowywanie materiałów informacyjnych i szkoleniowych;
4. organizacja warsztatów przedmiotowych i metodycznych;
5. organizacja doradztwa metodycznego dla nauczycieli;
6. zwrot kosztów dojazdu / zakwaterowania / wyżywienia nauczycieli biorących udział w formach doskonalenia zawodowego.

Mimo udziału funduszy publicznych w procesie finansowania kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli należy podkreślić, że Polska jest jednym z krajów, w których występuje najniższy odsetek pedagogów zwolnionych z opłat za udział w rozpatrywanych przedsięwzięciach – 44%. Niektórzy nauczyciele (45%) pokrywają częściowe koszty, a aż 11% dydaktyków finansuje proces swojego doskonalenia zawodowego w całości³⁵. Jak pokazują powyższe dane, wątek finansowy w dużej mierze może zniechęcać nauczycieli do aktywnego udziału w działaniach mających na celu doskonalenie zawodowe. **Słusznym rozwiązaniem nakreślonego problemu może się okazać wprowadzenie większej liczby bezpłatnych programów podnoszących kompetencje nauczycieli.** Wprowadzenie powyższej rekomendacji w życie jest warunkowane nie tylko odpowiednimi decyzjami na szczeblu centralnym, skutkującymi zwiększeniem funduszy publicznych przeznaczanych na doskonalenie zawo-

³³ Art.70a ust. 1., Karta Nauczyciela z 26 stycznia 1982 roku.

³⁴ W. Kędziora, *Finansowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego – gminy i powiaty*, www.doradcadyrektora.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=509:finansowanie-dokształcania-i-doskonalenia-zawodowego-nauczycieli-w-szkoach-prowadzonych-przez-jednostki-samorzdu-terytorialnego-gminy-i-powiaty&catid=208:dyrektor-a-finanse&Itemid=69 [data dostępu: 27.01.2012].

³⁵ TALIS..., op.cit.

we. Pomocne może okazać się również wykorzystanie odpowiednich funduszy strukturalnych czy dofinansowanie ze strony przedsiębiorstw branżowych, na których potrzeby kształcą szkoły zawodowe.

Czynnikiem sprzyjającym nieuczestniczeniu w procesie doskonalenia zawodowego jest także trudność z pogodzeniem tego procesu z obowiązkami zawodowymi – 41% odpowiedzi (patrz rysunek 6.). Polscy nauczyciele podkreślają tym samym, że czas poświęcony na doskonalenie zawodowe nie zwalnia ich z codziennych obowiązków szkolnych. Badani zauważyli także, że w części przypadków pracodawca nie tylko nie udziela im należytego wsparcia w procesie doskonalenia, ale również czasami go utrudnia (15% odpowiedzi)³⁶. Zgodnie z Kartą Nauczyciela (art.7. ust.2.) jednym z obowiązków dyrektorów placówek oświatowych jest zapewnienie nauczycielom pomocy w doskonaleniu zawodowym, a czynności związane z samokształceniem i doskonaleniem zawodowym powinny być wliczone do czasu pracy (art. 42. ust. 2.). **W związku z powyższym rekomenduje się, aby nauczyciele uczestniczący w doskonaleniu zawodowym byli zwalniani z niektórych obowiązków wynikających z ich pracy zawodowej, np. z obowiązku prowadzenia zajęć.** Ich zobowiązania powinny być przekazane na okres doskonalenia innemu nauczycielowi, za co odpowiedzialność powinna spoczywać na dyrektorach placówek oświatowych. Wsparcie ze strony dyrekcji jest istotne zwłaszcza na etapie wdrażania programów doskonalenia zawodowego – nauczyciel powinien wówczas poświęcić się procesowi rozwoju posiadanych kompetencji. Pedagodzy uczestniczący w doskonaleniu nie powinni również być zobligowani do nadrabiania zaległości wynikających z ewentualnej absencji.

Przytoczone wyniki badań pokazują również, że często powodem rezygnacji z uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym jest brak odpowiedniej oferty szkoleniowej (wskazuje na to 39% odpowiedzi – patrz rysunek 6.). Pro-

³⁶ Ibidem.

ponowane formy doskonalenia powinny być na tyle różnorodne, aby nauczyciele różnych specjalizacji odnaleźli w nich interesujące zagadnienia. Istotne jest, aby przewidywały one nie tylko aktualizację wiedzy teoretycznej, ale również rozwój umiejętności praktycznych, co wydaje się szczególnie ważne w przypadku nauczycieli zawodu. **Z powyższych rozważań wynika, że należy stworzyć nauczycielom możliwość wpływu na kształt oferowanego doskonalenia.** W tym celu warto przeprowadzać ankiety diagnozujące aktualny stan wiedzy bądź obszary wymagające rozwoju. Analiza uzyskanych wyników pozwoli na zebranie istotnych informacji, co może skutkować zwiększeniem korelacji między ofertą szkoleniową a oczekiwaniami odbiorców. Zebrane w ten sposób dane można wykorzystać nie tylko na etapie tworzenia koncepcji programu doskonalenia, ale również w momencie jego realizacji. Nie ulega wątpliwości, że kształcenie młodych ludzi jest realizowane na potrzeby rynku pracy. **Zaleca się zatem, aby zarówno na etapie opracowywania programów doskonalenia zawodowego, jak i w fazie ich wdrażania, czynny udział w różnego rodzaju działaniach brali przedsiębiorcy funkcjonujący w branży korelującej z profilem kształcenia danej placówki oświatowej.**

Rozwiązanie kwestii doskonalenia nauczycieli, zwłaszcza nauczycieli zawodu, nie jest łatwe, ponieważ profesja ta wymaga nie tylko bieżącego śledzenia wszelkich innowacji pojawiających się w danej dziedzinie, ale również zdobywania wiedzy na temat specyfiki funkcjonowania współczesnych przedsiębiorstw³⁷. Z tego względu warto zwrócić szczególną uwagę na brak obowiązku uczestnictwa nauczycieli w formach doskonalenia zawodowego. W Polsce³⁸ doskonalenie zawodowe nie jest obowiązkowe, aczkolwiek jest ściśle powiązane z osiąganiem kolejnych progów awansu zawodowego oraz wynikających z niego

³⁷ E. Pilch, *Fundusze unijne dla oświaty: Kształcenie i doskonalenie nauczycieli*, Warszawa 2009.

³⁸ Podobna sytuacja ma miejsce również w Hiszpanii, Słowenii, Luksemburgu, Słowacji oraz Portugalii.

podwyżek wynagrodzenia³⁹. Taką aktywność podejmują przede wszystkim nauczyciele z niskim stażem pracy, dla których doskonalenie zawodowe jest drogą do osiągnięcia wspomnianego awansu zawodowego. Warto podkreślić, że średnia wieku nauczycieli przedmiotów zawodowych wynosi w Polsce 43,9 lat, przy czym duża część nauczycieli na emeryturze jest nadal aktywna zawodowo – w roku szkolnym 2009/2010 w Polsce pracowało ponad 1200 nauczycieli powyżej 70. roku życia oraz ponad 30 powyżej 80. roku życia⁴⁰. W przypadku tej grupy występuje brak motywacji do podjęcia działań mających na celu rozwój zawodowy, który angażuje zarówno czas, jak i środki finansowe⁴¹. Wspomniany problem potwierdzają wyniki badań, które pokazują, że tendencja do rozwoju zawodowego jest dwa razy większa u najmłodszych nauczycieli niż u pedagogów powyżej 50. roku życia⁴². **Dobrym rozwiązaniem w tej sytuacji wydaje się zobligowanie wszystkich nauczycieli do uczestnictwa w formach doskonalenia zawodowego.** Obowiązek ten powinien dotyczyć wszystkich nauczycieli, choć szczególną uwagę należy skierować na nauczycieli o krótkim oraz długim stażu pracy. Uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym dla pierwszej grupy jest szansą na zdobycie niezbędnego doświadczenia zawodowego, dla drugiej natomiast stanowi formę aktualizacji posiadanej wiedzy. Wprowadzanie wspomnianego obowiązku wymaga odpowiednich rozporządzeń wydanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Należy pamiętać, że rozwój zawodowy jest obowiązkiem nauczycieli w ponad 20 krajach członkowskich Unii Europejskiej. Zróżnicowana jest jed-

³⁹ M. Marszałek, K. Olejniczak, *Pragmatyka zawodowa polskiego nauczyciela w porównaniu z krajami Unii Europejskiej*, www.gimkonst.pl/dokumenty/dla_nauczyciela/pz.pdf [data dostępu: 27.01.2012].

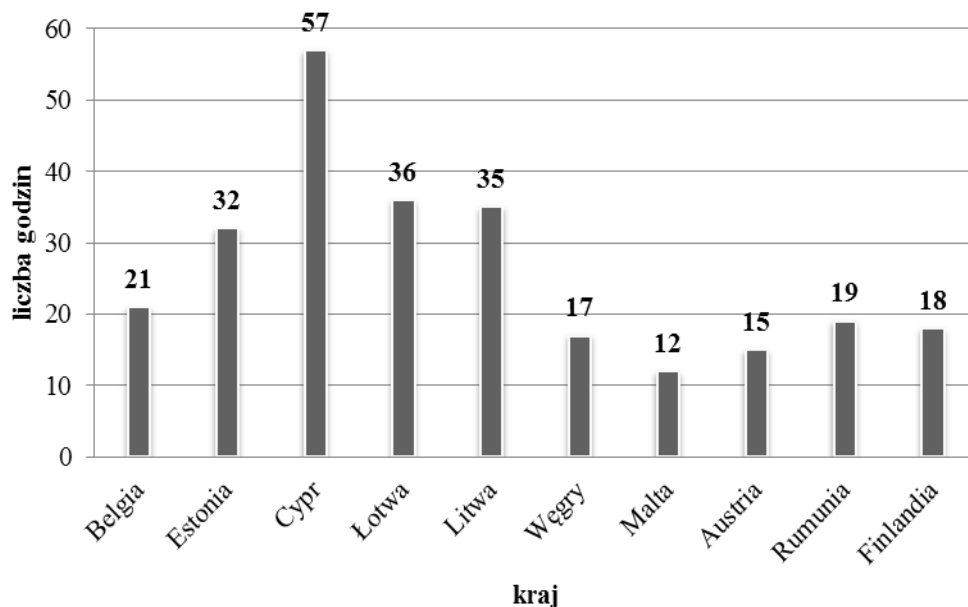
⁴⁰ *Raport: nauczyciele – stan i struktura zatrudnienia*, www.samorząd.infor.pl/sektor/zadania/oswiata/artykuly/452718,raport_nauczyciele_stan_i_struktura_zatrudnienia.html [data dostępu: 01.02.2012].

⁴¹ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim*, www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf [data dostępu: 26.01.2012].

⁴² E. Kolanowska, *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, Warszawa 2009.

nak liczba godzin poświęcanych na wspomnianą aktywność w poszczególnych państwach – minimalny wymiar godzin przeznaczanych rocznie na rozwój zawodowy przez nauczycieli w wybranych krajach został zilustrowany na rysunku 8.

Rysunek 8. Minimalny wymiar godzin przeznaczanych rocznie na rozwój zawodowy przez nauczycieli w wybranych krajach europejskich



Źródło: opracowanie własne na podstawie E. Kolanowska, *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, Warszawa 2009.

Na podstawie powyższego wykresu należy stwierdzić, że spośród wymienionych państw największą liczbę godzin przeznaczonych na doskonalenia zanotowano na Cyprze. Liczba 57 godzin rocznie dedykowana jest dla nauczycieli na poziomie ISCED⁴³ 1, który w Polsce odpowiada nauczaniu na poziomie szkoły podstawowej. Najmniejszą liczbę godzin stwierdzono z kolei na Malcie, gdzie minimalny roczny wymiar czasu przeznaczonego na rozwój zawodowy wynosi 12 godzin. Rozpatrywany czas jest rozkładany na trzy czę-

⁴³ *International Standard Classification of Education* – Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia.

ści, które są organizowane na początku lub na końcu roku szkolnego. Warto również zauważyć, że na Cyprze, w Grecji oraz we Włoszech do udziału w kursach doskonalenia zawodowego zobligowani są wszyscy nauczyciele rozpoczynający drogę zawodową⁴⁴. **Mając na uwadze powyższe dane rekomenduje się, aby idąc za przykładem europejskim, polski system edukacji (na mocy rozporządzeń Ministerstwa Edukacji Narodowej) przewidywał minimalną liczbę godzin, które w ciągu roku nauczyciel ma obowiązek przeznaczyć na doskonalenie zawodowe.** Liczba ta powinna być oszacowana w taki sposób, aby uwzględniała nie tylko możliwość przeprowadzenia zajęć warsztatowych, ale również odbycia praktyk w przedsiębiorstwie branżowym. Poznanie specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstwa wydaje się szczególnie istotne w przypadku nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Jak już wcześniej wspomniano, duża część nauczycieli dostrzega pozytywną rolę uczestnictwa w programach doskonalenia zawodowego jedynie pod kątem własnego awansu zawodowego. **Z tego względu rola programów doskonalenia zawodowego w procesie rozwoju kompetencji nauczycieli powinna być także podkreślana za pomocą odpowiednich działań promocyjnych, dzięki którym uświadomione zostaną liczne korzyści wynikające ze wspomnianej aktywności.** Mając na uwadze powyższą rekomendację, warto wskazać, że proces wdrażania programów doskonalenia zawodowego powinien uwzględniać również działania promocyjne, obejmujące np. spotkania uczestników z nauczycielami, którzy nie podejmują się doskonalenia swoich umiejętności. Wskazana może się również okazać organizacja seminariów tematycznych, w których udział będą brali eksperci edukacyjni oraz przedstawiciele przedsiębiorstw branżowych.

⁴⁴ E. Kolanowska, *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, Warszawa 2009.

4. Analiza wyników badań eksperckich przeprowadzonych w ramach realizowanego projektu

W celu dokonania rzetelnej oceny procesu wdrażania i realizacji pilotażowego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych sektora budowlanego zastosowano badanie metodą foresight. Przez badanie tego typu należy rozumieć działanie pozwalające na gromadzenie informacji, dzięki którym możliwe jest sporządzanie prognoz i wizji rozwojowych w perspektywie średnio- oraz długookresowej. Samo pojęcie „foresight” pochodzi z języka angielskiego i nie posiada swojego wyraźnego odpowiednika w języku polskim. Można je jednak rozumieć, jako „przewidywanie” czy „spojrzenie w przyszłość”, które zakłada nie tylko prognozowanie, ale również podejmowanie decyzji wpływających na bieg wydarzeń. Narzędzie to pozwala na ocenę przyszłych zagrożeń, szans czy potrzeb, i przedsięwzięcie działań ukierunkowanych na modyfikację nadchodzącej sytuacji w celu optymalizacji zysków. Przeprowadzane badania wymagają aktywnego udziału m.in. przedstawicieli administracji publicznej, naukowców, przedsiębiorców, polityków czy reprezentantów organizacji społecznych i pozarządowych. Taki dobór grupy poddanej badaniu zapewnia adekwatną ocenę kluczowych zagadnień i wygenerowanie propozycji rozwiązań. Zebrane w ten sposób informacje pozwalają na stworzenie społecznej wizji przyszłości i ułatwiają mobilizowanie wspólnych działań w kierunku jej realizacji. Przyczyniają się one także do powstania (i późniejszego urzeczywistnienia) scenariuszy polityki naukowej

czy technicznej⁴⁵. Badanie foresight po raz pierwszy zastosowano w Japonii w 1970 roku, a następnie na przełomie XX i XXI wieku upowszechniono jego stosowanie na nowych obszarach; popularność zyskało ono zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej, Francji, Holandii oraz Wielkiej Brytanii⁴⁶. Zebranie rzetelnych danych w ramach omawianego badania jest możliwe również dzięki wykorzystaniu wielu różnorodnych metod⁴⁷:

1. jakościowych, bazujących na wiedzy eksperckiej:
 - analizy SWOT;
 - burzy mózgów;
 - metody delfickiej (Delphi);
 - panelu eksperckiego;
 - analizy scenariuszy rozwoju;
2. ilościowych, bazujących na eksploracji danych statystycznych:
 - symulacji;
 - analizy wpływów krzyżowych;
 - eksploracji trendu;
3. pozwalających na identyfikację działań o charakterze kluczowym:
 - analizy morfologicznej;
 - studium technologii o znaczeniu przełomowym;
 - drzewa uwarunkowań.

Badanie foresight zorganizowane w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* pozwoliło na zebranie opinii na temat realizowanego

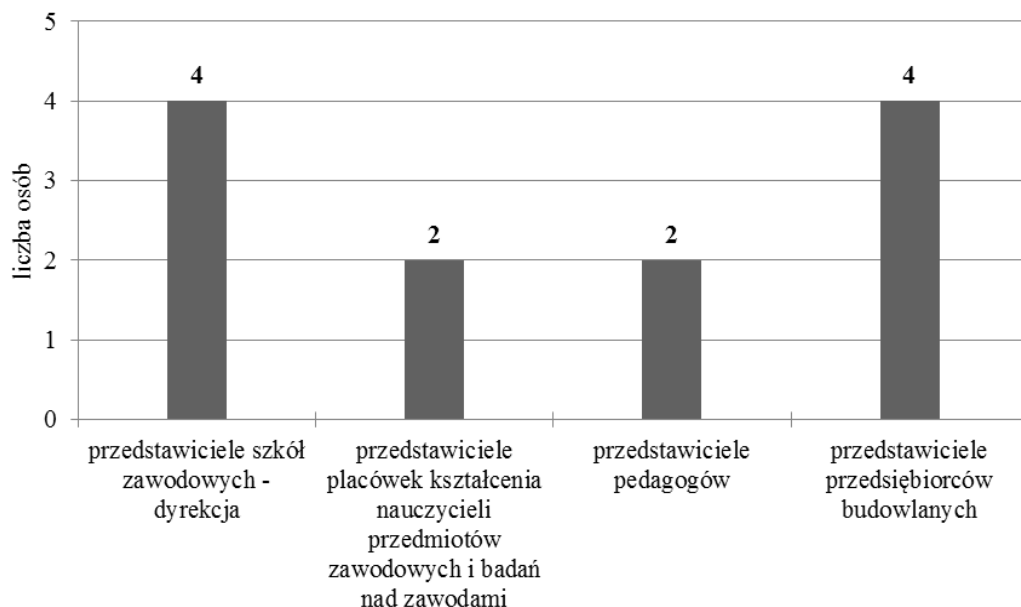
⁴⁵ P. Kopyciński, Ł. Mamica, *Operacjonalizacja metodologii badań foresight*, Kraków 2006, www.foresight.msap.pl/download/operacjonalizacja.pdf [data dostępu: 10.01.2012].

⁴⁶ *Narodowy program foresight „Polska 2020”*, www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html#metodyka [data dostępu: 10.01.2012].

⁴⁷ P. Kopyciński, Ł. Mamica, *Operacjonalizacja...*, op.cit.

przedsięwzięcia. W tym celu zaproszono 12 ekspertów, których charakterystykę ilustruje rysunek 9.

Rysunek 9. Struktura uczestników badania foresight realizowanego w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*



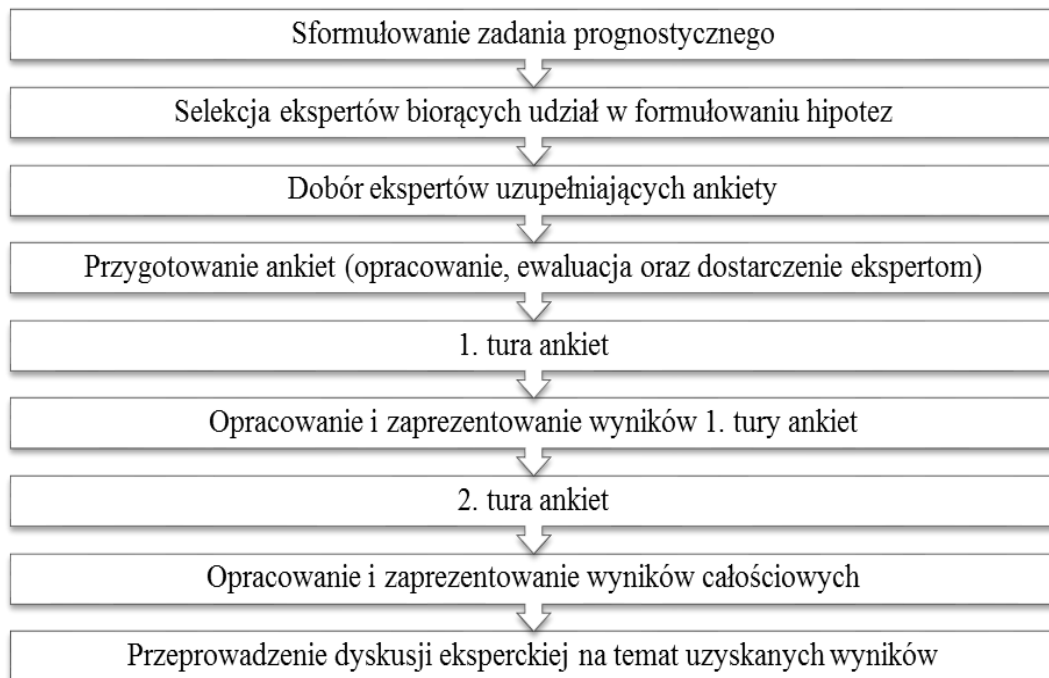
Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji zaczerpniętych z Biura Projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

Celowy dobór grupy eksperckiej posiadającej odpowiednią wiedzę i doświadczenie pozwolił na uzyskanie rzetelnych informacji. Zróżnicowanie badanych pozwoliło natomiast na pozyskanie obiektywnej opinii na temat realizowanego projektu.

Na potrzeby realizowanego projektu przeprowadzono dwa typy badania metodą foresight. Pierwszą formą badania, która znalazła zastosowanie w procesie zbierania opinii ekspertów na temat procesu realizacji programu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych, jest metoda Delphi. To jedno z najczęściej stosowanych narzędzi typu foresight. Wykorzystuje ono wiedzę/doświadczenie zgromadzonych ekspertów za pośrednictwem anonimowego,

wielokrotnego badania ankietowego. Rysunek 10. ilustruje następujące po sobie etapy badania delfickiego.

Rysunek 10. Przebieg badania przeprowadzanego metodą Delphi



Źródło: opracowanie własne na podstawie P. Kopyciński, Ł. Mamica, *Operacjonalizacja metodologii badań foresight*, Kraków 2006, www.foresight.msap.pl/download/operacjonalizacja.pdf.

Główne założenie badania delfickiego opiera się na zasadzie kilkukrotnego ankietowania tej samej grupy ekspertów. Po przeprowadzeniu pierwszej tury ankiet następuje analiza wyników, na podstawie której dochodzi do zawężenia zagadnień poruszanych w kolejnych ankietach. Takie działanie jest powtarzane do momentu osiągnięcia porozumienia między ekspertami, które może się przejawiać poprzez zawężenie kręgu priorytetów czy wykreowanie wspólnego obrazu dotyczącego rozpatrywanego zagadnienia. Po każdej turze ankietowanym przekazywane są informacje zwrotne dotyczące uzyskanych wyników, na podstawie których możliwa jest modyfikacja zajmowanego stanowiska. Respondenci biorący udział w badaniu muszą posiadać rozległą wie-

dzę i doświadczenie z zakresu poruszanych zagadnień. Cechą charakterystyczną rozpatrywanej metody jest brak kontaktu między respondentami w trakcie badania oraz zachowanie ich anonimowości. Takie działanie eliminuje wpływ otoczenia na udzielane odpowiedzi, a w rezultacie gwarantuje wiarygodność uzyskanych wyników⁴⁸.

Badanie metodą Delphi, które zostało przeprowadzone w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, zostało zorganizowane 20, 26 i 30 września 2011 roku i miało trójstopniową strukturę. Pierwsza tura stanowiła punkt wyjścia dla drugiej sondy, dzięki której możliwe było zawężenie rozpatrywanych tematów i stworzenie ostatecznej formy ankiety (trzeci etap), zawierającej 34 stwierdzenia, do których eksperci mogli się ustosunkować, używając stwierdzeń *zgadzam się, nie mam zdania* oraz *nie zgadzam się*. W trakcie badania przeprowadzanego za pośrednictwem metody Delphi skupiono się przede wszystkim na ocenie opracowania pilotażowego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych sektora budowlanego⁴⁹. Na podstawie analizy uzyskanych wyników można jednak wskazać pewne wnioski, które mogą posłużyć powstaniu rekomendacji dotyczących procesu wdrażania i realizacji rozpatrywanego programu doskonalenia.

Badanie foresight obejmowało także zorganizowanie zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI – *Focus Group Interview*). Metoda ta zakłada przeprowadzenie dyskusji w niewielkiej grupie osób przy udziale moderatora, którego zadaniem jest przede wszystkim zadbanie o to, aby wszystkie zagadnie-

⁴⁸ *Narodowy program foresight „Polska 2020”*, www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html#metodyka [data dostępu: 10.01.2012].

⁴⁹ To zagadnienie zostało szeroko omówione w opracowaniu *Rekomendacje z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego*. Wspomniane opracowanie stanowi element składowy projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

nia zawarte w przygotowanym do tego celu scenariuszu zostały poruszone⁵⁰. Przebieg takiej dyskusji jest rejestrowany, a następnie spisywany. Analiza zebranych danych pozwala na sformułowanie wniosków bazujących na wypowiedziach uczestników. Wykorzystanie niniejszej jakościowej metody badawczej umożliwia aktywizację ogółu badanych, a tym samym zapewnia ich czynny udział w dyskusji. Niezwykle istotnym elementem prawidłowo przeprowadzonego wywiadu fokusowego jest celowy dobór jego uczestników. Dzięki temu można pozyskać informacje od ekspertów w danej dziedzinie. Zastosowanie FGI pozwala nie tylko na wykorzystanie wzajemnego (świadomego i nieświadomego) wpływu badanych na siebie, ale również szeregu zjawisk związanych z funkcjonowaniem grupy konwersacyjnej⁵¹:

1. efektu kuli śnieżnej – wypowiedzi poszczególnych uczestników skłaniają pozostałe osoby do aktywniejszego udziału w dyskusji (następuje reakcja łańcuchowa);
2. synergii – to zjawisko zakłada, że rezultat współdziałania poszczególnych elementów jest większy niż suma działań podejmowanych oddzielnie;
3. spontaniczności – która przejawia się m.in. poprzez koncentrację na kluczowych kwestiach;
4. efektu bezpieczeństwa – przynależność do grupy wpływa na podwyższenie poczucia pewności siebie członków grupy i motywuje do formułowania rzeczywiście posiadanych opinii;

⁵⁰ Scenariusz wywiadu jest narzędziem pozwalającym na osiągnięcie wyznaczonego celu badawczego. Składa się z zagadnień stanowiących punkt wyjścia do swobodnej dyskusji uczestników badania.

⁵¹ B. Jędruszek, *Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badania satysfakcji klienta*, www.knzj.uek.krakow.pl/artykuly/Beata%20J%C4%99druszek-2010-ok.pdf [data dostępu: 10.01.2012].

5. stymulacji – uczestnicy sesji wpływają wzajemnie na siebie, przyczyniając się do podwyższenia motywacji do podejmowania działań na rzecz grupy.

Badanie fokusowe zrealizowane w ramach projektu obejmowało dwie sesje dyskusyjne, które przeprowadzono 10 i 11 października 2011 roku. Udział w nich wzięła ta sama grupa 12 ekspertów, którzy uczestniczyli w badaniu metodą delficką (patrz str. 34). Warto nadmienić, że przed przystąpieniem do konwersacji eksperci mieli okazję poznać wyniki ankiet ewaluacyjnych, w których nauczyciele biorący udział w projekcie wyrazili swoją opinię na temat realizowanych działań⁵².

4.1. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w opinii ekspertów

W trakcie przeprowadzonych badań eksperci skupili się przede wszystkim na kwestii oceny procesu realizacji rozpatrywanego programu doskonalenia zawodowego, jednak pewne poruszane zagadnienia odnosiły się również do ogólnej sytuacji szkolnictwa zawodowego. Na ich podstawie możliwe jest wskazanie rekomendacji dotyczących poprawy istniejącego stanu rzeczy.

Wiele uwagi eksperci poświęcili roli programów doskonalenia zawodowego nauczycieli w kontekście poprawy obecnej kondycji szkolnictwa zawodowego. Uczestnictwo nauczycieli / instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsięwzięciach tożsamych z realizowanym projektem powinno stać się jednym z podstawowych elementów procesu doskonalenia kadry dydaktycznej szkolnictwa zawodowego. Ekspertzy zauważyli, że obecny system doskonalenia zawodowego nauczycieli / instruktorów praktycznej nauki zawodu nie pozwala na realizację stojących przed nim celów. Badani stwierdzili również, że wielu

⁵² Dokładna analiza oceny dokonanej przez beneficjentów ostatecznych zostanie przedstawiona w rozdziale 5.2. niniejszych rekomendacji.

nauczycieli nie ma motywacji do brania udziału w programach doskonalenia i nie widzą oni celu w podnoszeniu poziomu kompetencji zawodowych. Taka sytuacja przekłada się na obniżenie jakości oferowanego przez nich kształcenia, co w rezultacie przyczynia się do słabej kondycji szkolnictwa zawodowego. **Niezbędne wydaje się w tej sytuacji podjęcie działań mobilizujących nauczycieli do podejmowania inicjatyw mających na celu doskonalenie zawodowe. Przykładem takiego działania może być wprowadzenie obowiązkowego udziału nauczycieli w formach doskonalenia zawodowego – zdanie ekspertów potwierdza sformułowaną wcześniej rekomendację (patrz str. 30.).** Tendencja do rozwoju zawodowego powinna być szerzona wśród nauczycieli nie tylko poprzez zobligowanie ich do podejmowania takiej aktywności, ale także przez rozpowszechnianie rezultatów działań tożsamyh z realizowanym projektem. Nauczyciele, którzy są zadowoleni z faktu uczestniczenia w rozpatrywanym przedsięwzięciu, mogą działać mobilizująco na pozostałych dydaktyków. **W związku z powyższym zasadna wydaje się sformułowana wcześniej rekomendacja dotycząca organizacji spotkań nauczycieli (patrz str. 32.).** Inicjatywy tego typu mogą być uwzględnione w procesie realizacji programów doskonalenia zawodowego, za co odpowiedzialność powinni ponosić organizatorzy przedsięwzięć tego typu.

Eksperci doszli do wniosku, że skutecznym działaniem, ukierunkowanym na doskonalenie nauczycieli zawodu, może się okazać przeniesienie części zajęć praktycznych dla uczniów do realnie funkcjonującego przedsiębiorstwa branżowego. **Dlatego należałoby wprowadzić zapis do podstawy programowej szkolnictwa zawodowego odnoszący się do obowiązku przeprowadzenia przez nauczycieli określonej liczby zajęć w przedsiębiorstwie.** Korzyść takiego stanu rzeczy jest dwojaka:

1. uczniom stwarza się okoliczności do lepszego poznania warunków i wymogów pracy zawodowej oraz przyswojenia wiedzy dotyczącej stosowanych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych;
2. nauczyciele mogą zaktualizować wiedzę dotyczącą funkcjonowania przedsiębiorstw branżowych i zmodyfikować sposób prowadzenia zajęć w taki sposób, aby w pełni wykorzystać potencjał swój i uczniów.

Realizacji powyższej rekomendacji będzie sprzyjać przybliżenie nauczycielom specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstw branżowych. Taki cel może być osiągnięty poprzez realizowanie części programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach, np. w postaci praktyk dla nauczycieli.

Jak już wcześniej wspomniano, podjęcie powyższych działań wymaga określonych zapisów w podstawie programowej, dzięki którym dyrektorzy szkół będą w stanie przeznaczyć sprecyzowaną pulę godzin dydaktycznych na wskazaną formę kształcenia. Nie bez znaczenia pozostaje również nawiązanie odpowiedniej współpracy z przedsiębiorstwami branżowymi, za co odpowiedzialność ponoszą przede wszystkim dyrektorzy szkół oraz nauczyciele danej specjalizacji.

4.2. Ocena procesu wdrażania i realizacji pilotażowego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych sektora budowlanego w opinii ekspertów i wynikające z niej rekomendacje

Kompleksowa ewaluacja procesu wdrażania realizowanego programu wymaga przyjrzenia się poszczególnym elementom wchodzącym w jego skład. Pierwsza część przedsięwzięcia obejmowała warsztaty szkoleniowe⁵³,

⁵³ Realizacja niniejszych warsztatów miała miejsce w okresie od maja do lipca 2011 roku.

mające na celu rozwinięcie wiedzy i umiejętności uczestników z zakresu takich obszarów tematycznych, jak⁵⁴:

1. nowoczesne technologie w budownictwie – wybrane zagadnienia,
2. nowoczesne techniki wykończeniowe w budownictwie,
3. posługiwanie się systemami GIS,
4. wykorzystywanie map numerycznych i analogowych,
5. pozyskiwanie danych przestrzennych.

Program doskonalenia zawodowego zakładał również organizację trzytygodniowych praktyk ciągłych⁵⁵ dla uczestników projektu. Praktyki te odbywały się w przedsiębiorstwach funkcjonujących w sektorze budowlanym na przełomie sierpnia i września 2011 roku. Ich głównym celem była aktualizacja posiadanej wiedzy w warunkach środowiska pracy oraz poznanie specyfiki funkcjonowania współczesnego przedsiębiorstwa – zarówno pod kątem stosowanych rozwiązań technologicznych, jak i organizacyjnych. Uczestnicy praktyk mieli także okazję do zapoznania się z oczekiwaniami pracodawców wobec potencjalnych pracowników. Praktyki w przedsiębiorstwach zakładały wykonanie przez każdego beneficjenta samodzielnego projektu, który podlegał ocenie dokonywanej przez opiekuna praktyk z ramienia pracodawcy.

4.2.1. Analiza wyników badania przeprowadzonego metodą Delphi

W oparciu o wnioski płynące z analizy wyników badania metodą Delphi można sformułować oceny i rekomendacje odnoszące się przede wszystkim do procesu opracowywania programów doskonalenia zawodowego dla

⁵⁴ Zgodnie z *Programem doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry sektora budowlanego*, opracowanym w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

⁵⁵ Łączny czas trwania praktyk wynosił 60 godzin.

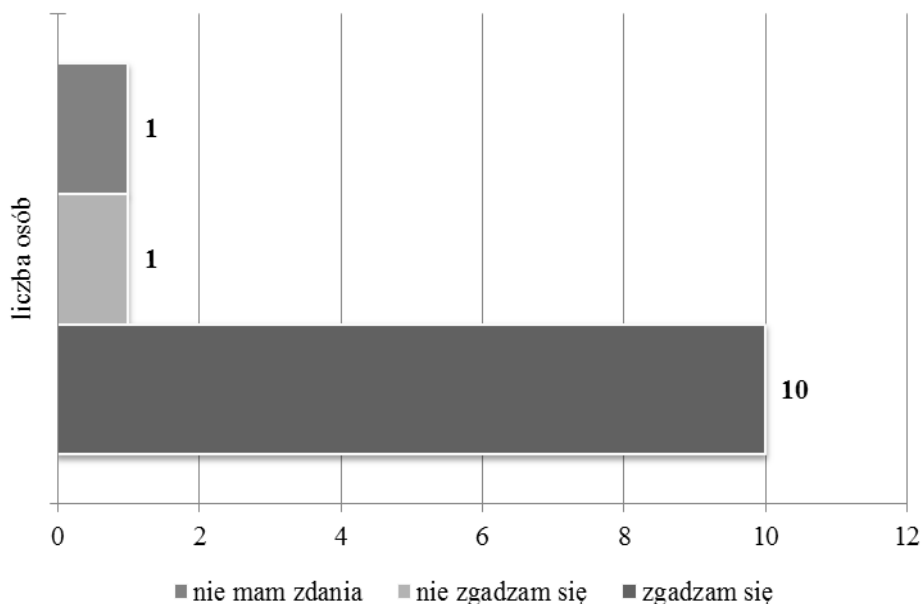
nauczycieli kształcenia zawodowego sektora budowlanego⁵⁶. Pewne wnioski można jednak odnieść do fazy realizacji wspomnianego programu – zarówno do etapu warsztatów szkoleniowych, jak i praktyk w przedsiębiorstwie.

Ekspertcy zwrócili uwagę na to, że treści poruszane w trakcie warsztatów szkoleniowych powinny znaleźć odzwierciedlenie i wsparcie w specjalnie przygotowanych do tego celu materiałach, stanowiących integralną część programu doskonalenia (patrz rysunek 11.). W ramach realizacji projektu powstały wspomniane materiały, jednakże fakt, że ich treść nie została uwzględniona w programie doskonalenia, uznano za mankament.

Zaleca się zatem, aby proces realizacji programów doskonalenia uwzględniał opracowanie dla jego uczestników i prowadzącego wspomnianych materiałów szkoleniowych, które będą stanowiły jeden z elementów składowych programu. Warto również zauważyć, że materiały te powinny być dostarczone odbiorcom odpowiednio wcześniej, przez rozpoczęciem się zajęć teoretycznych, tak aby istniała możliwość zapoznania się z ich treścią, co ułatwi im aktywne uczestnictwo w warsztatach. Takie działanie może wpłynąć na wzrost wiedzy i umiejętności nabywanych na warsztatach. Zarówno przygotowanie materiałów, jak i ich dostarczenie leży w gestii organizatorów programów doskonalenia zawodowego, którzy przy współpracy ze specjalistami z danej branży są w stanie zgromadzić niezbędny zasób informacji.

⁵⁶ Zagadnienie to zostało szeroko opracowane w *Rekomendacjach z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego*. Wspomniane opracowanie stanowi element składowy projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

Rysunek 11. Ocena idei włączenia treści materiałów szkoleniowych do programu doskonalenia zawodowego



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

Uwagę poświęcono również osobie prowadzącej warsztaty. Zauważono, że powinna ona nie tylko odznaczać się znajomością poruszanej tematyki, ale również posiadać informacje na temat specyfiki pracy z grupą, etapów tworzenia zespołu zadaniowego czy skutecznego motywowania uczestników warsztatów do pracy. Badani stwierdzili, że powyższe zagadnienia warto przedstawić w programie doskonalenia zawodowego. Podobnie jak w przypadku materiałów szkoleniowych, rozpatrywane treści zostały opracowane w ramach realizacji projektu, jednakże nie stanowiły one części programu. **W związku z powyższym zaleca się, aby program doskonalenia wzbogacić o wytyczne dla osoby prowadzącej warsztat. Materiały te powinny przybliżyć prowadzącym wiedzę m.in. z zakresu technik aktywizujących uczestników czy zwiększających ich motywację do doskonalenia zawodowego.** Podczas rekrutacji osób prowadzących powinno się uwzględnić za-

równy ich wiedzę specjalistyczną z danej dziedziny, jak i doświadczenie trenerskie. Nie bez znaczenia pozostaje również kwestia poziomu posiadanych umiejętności interpersonalnych. Istotne jest też wykorzystywanie w procesie przekazywania wiedzy różnorodnych technik i pomocy dydaktycznych, takich jak flipcharty, rzutniki czy prezentacje multimedialne. Odpowiedzialność za odpowiedni dobór prowadzących ponoszą organizatorzy programu doskonalenia, a zapewnienie prawidłowej realizacji warsztatów szkoleniowych znajduje się w gestii prelegentów.

Uwagę ekspertów biorących udział w badaniu metodą Delphi przykuła również kwestia praktyk nauczycielskich realizowanych w przedsiębiorstwach sektora budowlanego – częstym problemem jest bowiem niewłaściwa kooperacja na linii przedsiębiorstwo – organizator przedsięwzięcia. Zwrócono uwagę, że ich efektywny przebieg jest w dużej mierze uzależniony od odpowiedniego opracowania zasad współpracy poszczególnych stron biorących udział w przedsięwzięciu, czyli nauczyciela-praktykanta, tutora oraz opiekuna z ramienia przedsiębiorstwa. **Rekomendowanym działaniem w tej kwestii jest uwzględnienie w trakcie realizacji programu doskonalenia stworzenia planu praktyk, który będzie nie tylko zawierał wytyczne odnoszące się do zakładanego przebiegu praktyk i realizowanych w ich trakcie zadań, ale także określał prawa i obowiązki poszczególnych osób uczestniczących w praktykach. Zaleca się również, aby wspomniany plan powstał na bazie wspólnych ustaleń poczynionych przez wymienione wcześniej strony.** Główna odpowiedzialność za powyższe działanie spoczywa na organizatorach programów doskonalenia, przy czym za właściwą realizację założeń planu praktyk odpowiada tutor, praktykant oraz opiekun ze strony przedsiębiorstwa.

Uczestnicy badania podkreślili, że cenną cechą praktyk w przedsiębiorstwach powinien być możliwie największy wachlarz wiedzy i doświadczeń, których odbiorcą jest nauczyciel-praktykant. Istotne jest bowiem nie tylko

sedno działalności przedsiębiorstwa, ale również całe otoczenie, w jakim ono funkcjonuje. Dodatkowo nie należy zapominać, że sektora budowlanego nie tworzą jedynie przedsiębiorstwa zajmujące się wznoszeniem budynków. Mając na uwadze wskazówki ekspertów **niezbędne wydaje się rozbudowanie programów praktyk dla nauczycieli i uwzględnienie w nich kontaktów z⁵⁷:**

- 1. biurami projektowymi,**
- 2. przedsiębiorstwami wykorzystującymi nowoczesne technologie w procesie budowlanym,**
- 3. przedsiębiorstwami produkującymi nowoczesną chemię budowlaną,**
- 4. producentami narzędzi budowlanych.**

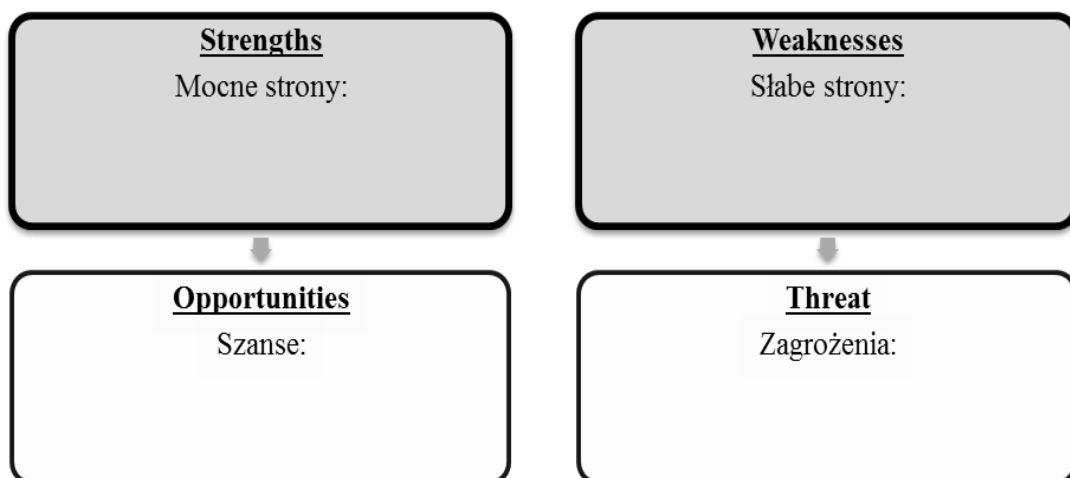
Wdrożenie powyższej rekomendacji jest w dużej mierze uzależnione od działań podjętych przez realizatora, który już na etapie opracowywania programu doskonalenia zawodowego powinien nawiązać kontakt z jak największą liczbą przedsiębiorstw funkcjonujących w szeroko pojętym sektorze budowlanym. Możliwe jest stworzenie w ten sposób listy przedsiębiorstw zainteresowanych organizacją praktyk. Takie działanie stwarza nauczycielom możliwość wyboru przedsiębiorstw, których profil działalności najbardziej odpowiada ich preferencjom. **Należałoby również stworzyć nauczycielom możliwość odbycia praktyk w więcej niż jednym przedsiębiorstwie.** Warto w tym celu wydłużyć okres trwania praktyk nauczycielskich bądź podzielić go między kilku pracodawców. W ten sposób nauczyciele będą mieli okazję do zdobycia bardziej zróżnicowanego doświadczenia i porównania specyfiki funkcjonowania różnych przedsiębiorstw funkcjonujących w tej samej branży.

Respondenci zwrócili uwagę, że w procesie ewaluacji zmian zachodzących u beneficjentów ostatecznych w trakcie poszczególnych etapów procesu wdrożenia programu doskonalenia zawodowego istotną rolę odgrywa nie tylko ocena całokształtu podjętych działań, ale również skupienie się na poszczegól-

⁵⁷ Rezultaty badań przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego.*

nych elementach wchodzących w jego skład. **W związku z powyższym rekomenduje się przeprowadzenie wśród beneficjentów ostatecznych badań mających na celu pomiar wpływu poszczególnych etapów programu doskonalenia na ich samoocenę związaną z pracą zawodową.** Przykładem takiego działania może być przeprowadzenie analizy SWOT (patrz rysunek 12.). Analiza uzyskanych wyników może okazać się pomocna w trakcie opracowywania i realizacji kolejnych programów doskonalenia, np. poprzez wskazanie elementów składowych programu, które zostały szczególnie docenione przez uczestników.

Rysunek 12. Przykładowy arkusz analizy SWOT

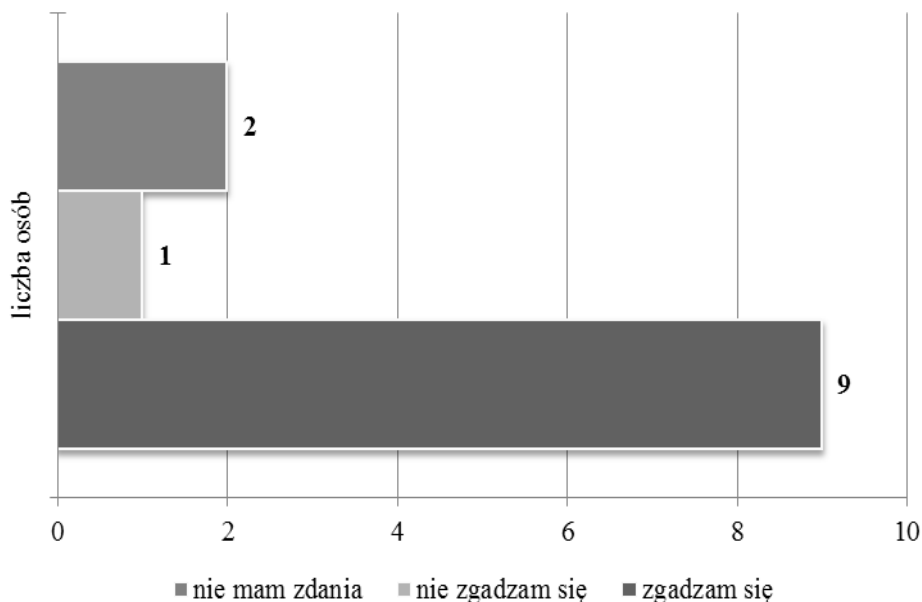


Źródło: opracowanie własne.

Bazując na samoocenie i autorefleksji beneficjenci indywidualnie określają swoje mocne i słabe strony oraz wynikające z nich szanse i zagrożenia dla pracy zawodowej. Przeprowadzanie takiego badania po realizacji każdego etapu programu doskonalenia pozwala ocenić, który z nich przyniósł danemu uczestnikowi najwięcej korzyści i w jakim aspekcie przyczynił się do rozwoju zawodowego.

Eksperci wyrazili także swoją opinię dotyczącą zadań stawianych nauczycielom w trakcie praktyk. Zdaniem 9 badanych należy zastosować orientacyjny podział wspomnianych zadań, pozwalając tym samym uczestnikom na dokonanie wyboru kilku możliwych aktywności (patrz rysunek 13.).

Rysunek 13. Ocena idei orientacyjnego podziału zadań w trakcie praktyk nauczycielskich⁵⁸



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

Dobrym rozwiązaniem tej sytuacji wydaje się stworzenie rozbudowanej listy zadań, spośród których nauczyciel może dokonać wyboru tych czynności, których wykonywania chce się podjąć w trakcie praktyk. Dzięki takim działaniom nauczyciel biorący udział w praktykach będzie miał okazję uczestniczyć w samodzielnie wybranych czynnościach, dostosowanych do jego zainteresowań, nauczanego przedmiotu czy specyfiki miejsca zatrudnienia. Za powstanie wspomnianej listy odpowiedzialność ponosi realizator pro-

⁵⁸ Dzięki rozpatrywanemu podziałowi nauczyciele posiadają możliwość czasowego i przedmiotowego wpływu na rodzaj zajęć organizowanych w trakcie praktyk nauczycielskich w przedsiębiorstwie.

gramu doskonalenia we współpracy z opiekunem praktyk z ramienia przedsiębiorstwa. **Warto podkreślić, że zdanie ekspertów potwierdza sformułowaną wcześniej rekomendację bazującą na analizie danych zastanych (patrz str. 22.).**

4.2.2. Analiza wyników badania fokusowego

Zebraniu opinii ekspertów na temat programu doskonalenia zawodowego służyło także przeprowadzenie zogniskowanego wywiadu grupowego, w trakcie którego uczestnicy odnieśli się m.in. do okresu realizacji rozpatrywanego przedsięwzięcia⁵⁹. Zauważono, że termin ten nie jest odpowiedni dla wszystkich nauczycieli – zwłaszcza tzw. „nauczycieli biernych”, którzy akceptują tylko takie formy doskonalenia zawodowego, które są realizowane w godzinach pracy. Eksperci podkreślili jednak, że fakt uczestnictwa w projekcie w miesiącach wakacyjnych pozytywnie świadczy o mobilności zawodowej uczestniczących w nim nauczycieli i nie koliduje z wykonywanymi przez nich obowiązkami zawodowymi. Dodatkowo nie zawsze istnieje możliwość aktywnego uczestnictwa nauczyciela w formach doskonalenia, które przeszkadzają w realizacji obowiązków wypełnianych w placówce oświatowej; powstaje np. problem z odpowiednim zastępstwem dla takiego nauczyciela. **Z powyższych rozważań wynika, że formy doskonalenia odbywające się w krótszej perspektywie czasowej (np. warsztaty szkoleniowe) warto w miarę możliwości organizować w ramach czasu pracy i obowiązków szkolnych nauczyciela. Te formy doskonalenia, które obejmują dłuższy wymiar czasu (np. praktyki ciągłe w przedsiębiorstwie), należałoby realizować w okresach wolnych od pracy.** Realizacja powyższej rekomendacji

⁵⁹ Warsztaty szkoleniowe w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, zorganizowane zostały w okresie od maja do lipca 2011 roku, praktyki natomiast miały miejsce na przełomie sierpnia i września 2011 roku.

leży przede wszystkim w gestii dyrektorów szkół, którzy w miarę możliwości powinni tak organizować czas pracy nauczycieli, aby podjęte formy doskonalenia zawodowego nie kolidowały z innymi obowiązkami szkolnymi. Powyższą rekomendację powinny także uwzględnić osoby odpowiedzialne za opracowywanie i realizację programów doskonalenia zawodowego.

Wśród poruszanych zagadnień uwagę badanych skupił również temat finansowego aspektu realizowanego przedsięwzięcia. Zauważono, że organizacja praktyk nauczycielskich w wielu sytuacjach jest możliwa tylko dzięki odpowiedniemu wynagrodzeniu finansowemu dla opiekuna z ramienia pracodawcy oraz tutora ze strony organizatora. **Rekomenduje się, aby proces realizacji praktyk dla nauczycieli uczestniczących w programie doskonalenia uwzględniał gratyfikację finansową dla stron biorących udział w przedsięwzięciu.** W tym celu organizatorzy programu doskonalenia zawodowego powinni zadbać o posiadanie odpowiednich środków na ten cel. Eksperti podkreślili wagę obowiązków, jakie wynikają z podjęcia wspomnianych ról, i ocenili pozytywnie kwestie wynagrodzenia działań podjętych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Należy zauważyć, że za pozyskanie odpowiednich funduszy na powyższe cele odpowiedzialność ponosi realizator programu doskonalenia.

Podczas omawiania praktyk nauczycielskich poruszono również kwestię projektu zaliczeniowego realizowanego przez uczestników programu. Zauważono, że forma projektu⁶⁰ nie wynikała z treści programu doskonalenia i nie nawiązywała w wystarczającym stopniu do specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstwa organizującego praktyki dla nauczycieli. Niezależnie od miejsca odbywania praktyk nauczycielskich projekt zaliczeniowy przybierał taką samą formułę. Eksperti zaproponowali, aby forma projektu zaliczenio-

⁶⁰ Projekt zaliczeniowy polegał na sporządzeniu harmonogramu praktyk przeznaczonego dla uczniów kształconych na potrzeby sektora budowlanego.

wego mogła być modyfikowana. **Rekomenduje się zatem, aby w trakcie praktyk nauczycielskich (zorganizowanych w ramach wdrażania programu doskonalenia zawodowego) uczestnicy mieli możliwość dokonania wyboru jednej z zaproponowanych form projektu zaliczeniowego.** W ten sposób zostaje stworzona sposobność dostosowania realizowanego zadania do indywidualnych potrzeb nauczyciela – np. w kwestii tematyki prowadzonych zajęć szkolnych. Już na etapie opracowywania programu doskonalenia realizatorzy powinni być zobowiązani do przygotowania (we współpracy z przedsiębiorstwem organizującym praktyki) listy projektów zaliczeniowych, spośród których nauczyciel dokona stosownego wyboru w trakcie realizacji programu.

5. Analiza wyników badań beneficjentów ostatecznych

Zogniskowany wywiad grupowy pozwolił ocenić przydatność realizowanego projektu w kwestii doskonalenia kompetencji nauczycieli / instruktorów praktycznej nauki zawodu. W ramach prac ewaluacyjnych zorganizowano pięć spotkań fokusowych (w listopadzie i grudniu 2011 roku), w których uczestniczyło od 5 do 11 uczestników. Każdej dyskusji przewodził moderator, który nadzorował i ukierunkowywał jej przebieg. Wnioski wyciągnięte na podstawie opinii uczestników projektu mogą okazać się niezbędne w procesie doskonalenia kolejnych projektów, tak aby spełniały oczekiwania odbiorców. Należy również zaznaczyć, że poznaniu wstępnej oceny działań podjętych w ramach realizowanego projektu służyło przeprowadzenie anonimowej ankiety⁶¹ przed rozpoczęciem sesji fokusowych.

W zorganizowanych sesjach fokusowych udział wzięło łącznie 45 osób (18 kobiet i 27 mężczyzn). Warto w tym miejscu podkreślić, że wnioski pochodzące z przeprowadzonego badania dotyczą nie tylko oceny procesu wdrażania realizowanego projektu. Podobnie jak w grupie eksperckiej można je także odnieść do ogólnej sytuacji szkolnictwa zawodowego i na ich podstawie podjąć próbę sformułowania rekomendacji będących treścią rozdziału 5.1.

⁶¹ Ankieta była złożona z twierdzeń, do których respondenci odnosili się poprzez użycie jednego z wariantów odpowiedzi.

5.1. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w opinii nauczycieli

Badania przeprowadzone w ramach realizowanego projektu pozwoliły na zebranie cennych informacji na temat oceny ogólnej sytuacji szkolnictwa zawodowego z perspektywy nauczycieli / instruktorów praktycznej nauki zawodu. Ewaluacji poddano jakość współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami. Zauważono, że do tej pory nie zostały wypracowane mechanizmy, które pozwoliłyby na efektywną współpracę na linii szkoła zawodowa – przedsiębiorstwo. Ewentualna współpraca może przyjąć postać:

1. organizowania praktyk dla uczniów;
2. organizowania praktyk dla nauczycieli;
3. wycieczek do przedsiębiorstw bądź miejsc wykonywania prac;
4. organizowania szkoleń i pokazów prowadzonych przez przedsiębiorstwa;
5. przekazywania na rzecz placówek oświatowych narzędzi / wyrobów / materiałów, które mogą służyć celom dydaktycznym, np. nadwyżkowych materiałów budowlanych;
6. organizowania konkursów dla uczniów szkół.

Obecnie – w opinii uczestników projektu – wdrażanie wspomnianych form jest w dużej mierze uzależnione od działań nauczycieli i wynika z ich inicjatywy. **Mając na uwadze przedstawione dane, należy uznać, że wskazane jest wprowadzenie w życie sformułowanej wcześniej rekomendacji dotyczącej stworzenia bazy danych, pozwalającej na wymianę informacji między szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami funkcjonującymi w danym sektorze.**

Za jeden z głównych mankamentów szkolnictwa zawodowego badani nauczyciele uznali niedostatecznie wysoką jakość oferowanego kształcenia – wnioski ten potwierdzają wyniki dotyczące zdawalności egzaminu zawodo-

wego, które zostały przybliżone wcześniej (patrz rozdz. 2.). Powodów takiego stanu rzeczy dydaktycy upatrują przede wszystkim w znikomej popularności tej drogi edukacyjnej. Niska frekwencja w szkołach zawodowych przekłada się na marginalizację szkolnictwa zawodowego oraz zmniejszenie środków finansowych przeznaczanych na jego cele. Jeżeli do danej placówki oświatowej uczęszcza mniejsza niż dotychczas liczba uczniów, wówczas jeden nauczyciel jest zmuszony do nauczania więcej niż jednego przedmiotu, przez co jakość kształcenia ulega obniżeniu. Opinia nauczycieli trafnie odzwierciedla obecną sytuację panującą w szkolnictwie zawodowym⁶². **Z tego względu za słuszną należy uznać sformułowaną wcześniej rekomendację dotyczącą podjęcia działań mających na celu popularyzację szkolnictwa zawodowego.** Zdaniem nauczycieli biorących udział w rozpatrywanym badaniu niska liczba uczniów szkół zawodowych pociąga za sobą dalsze konsekwencje – zostaje zmniejszona liczba klas szkolnych, co z kolei skutkuje wzrostem liczby uczniów uczęszczających do tej samej klasy. Taka sytuacja przyczynia się do spadku efektywności kształcenia – problem ten jest odczuwalny zwłaszcza w przypadku zajęć praktycznych. W mniejszych grupach zdecydowanie łatwiej prezentować i nauczać np. zasad obsługi poszczególnych urządzeń – wówczas każdemu uczniowi stwarza się możliwość wykonania ćwiczenia samodzielnie. Liczba uczniów uczestniczących w zajęciach danego typu powinna być dostosowana m.in. do warunków socjalnych szkoły, liczby dostępnych urządzeń czy wielkości sal wykładowych/ćwiczeniowych. Odpowiedzialność za wprowadzenie powyższych rozwiązań ponosi dyrektor danej placówki oświatowej, który powinien rozpatrywać wspomniane kwestie wraz z nauczycielem prowadzącym dany przedmiot.

Za istotny problem szkolnictwa zawodowego badani nauczyciele uznali także poziom wyposażenia szkół w pomoce dydaktyczne. Zgodnie doszli oni

⁶² Zagadnienie to zostało omówione w rozdziale 2. niniejszych rekomendacji.

do wniosku, że nie będą w stanie wykorzystać w praktyce zawodowej wielu wiadomości i nowo nabytych umiejętności, ponieważ szkoły, w których prowadzą zajęcia, nie dysponują odpowiednim wyposażeniem. **Niezbędnym rozwiązaniem nakreślonego problemu wydaje się podjęcie działań mających na celu wyposażenie szkół zawodowych w takie narzędzia, jakie są wykorzystywane we współcześnie funkcjonujących przedsiębiorstwach.** Realizacja powyższej rekomendacji jest trudna, ponieważ wymaga znacznych nakładów finansowych i odpowiednich decyzji podejmowanych na szczeblach centralnych. Swoją rolę w rozwiązaniu powyższego problemu może mieć również nawiązanie ścisłej współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami funkcjonującymi w sektorze korelującym z profilem kształcenia placówki oświatowej, dzięki której szkoła będzie mogła otrzymywać lub wypożyczać narzędzia i maszyny wykorzystywane w codziennej pracy. **Niniejsze zagadnienie można odnieść do kwestii opracowywania i realizowania programów doskonalenia zawodowego – w obu wspomnianych procesach warto mieć na uwadze możliwości techniczne i technologiczne szkół i w taki sposób planować aktywność uczestników, aby w jak największym stopniu byli oni w stanie przenieść zdobytą wiedzę i umiejętności na grunt pracy zawodowej.** Należy podkreślić, że powyższą opinię uczestników projektu potwierdza analiza danych zastanych, z której wnioski zostały ukazane w rozdziale 2.

Niedostatki zauważono nie tylko w wyposażeniu szkół, ale również w podręcznikach przeznaczonych dla uczniów i nauczycieli. Odniesiono się do przykładu podręczników z zakresu nowoczesnego budownictwa, które nie są napisane językiem przystępnym dla uczniów na poziomie średniego szczebla kształcenia. **Zaleca się zatem, aby podjąć działania mające na celu zapewnienie podręczników dostosowanych merytorycznie i językowo do grupy odbiorczej.** Rozpatrywany problem został także przybliżony w wyniku analizy desk research danych zastanych. Przystępnie opracowane podręczniki od-

noszące się do aktualnych zagadnień z całą pewnością mogą przyczynić się do poprawy jakości kształcenia zawodowego. Z uwagi na stosowanie coraz to nowszych technologii w różnych dziedzinach, podręczniki powinny być często aktualizowane, a wpływ na ich treść powinni mieć zarówno teoretycy, jak i praktykujący dydaktycy oraz przedstawiciele przedsiębiorstw branżowych. **Rozpatrywany problem można uwzględnić budując programy doskonalenia zawodowego i sporządzać na ich potrzeby materiały szkoleniowe, które tematycznie i językowo będą dostosowane do adresatów. Treści te mogą być wykorzystywane również w procesie kształcenia uczniów⁶³.**

Nauczyciele biorący udział w rozpatrywanym badaniu poddali ocenie także dostępną na rynku ofertę programów doskonalenia zawodowego. Zauważyli, że trudno znaleźć propozycję, która obejmowałaby dużą liczbę ćwiczeń praktycznych – a właśnie ten czynnik jest według badanych szczególnie istotny. Zwrócono również uwagę, że podobne do realizowanego projektu inicjatywy doskonalenia zawodowego są rzadko spotykane i dotyczą zazwyczaj warsztatów z zakresu umiejętności ogólnych, takich jak np. sprawna komunikacja z uczniem. Jest to istotne zagadnienie, aczkolwiek badani podkreślili, że oczekują programów doskonalenia, które w większym stopniu uwzględniają specyficzną wiedzę charakterystyczną dla danego sektora. Opinia beneficjentów ostatecznych koreluje z wynikami badań zamieszczonych na rysunku 6. **W związku z powyższym należałoby – już na etapie opracowania i realizacji programów doskonalenia zawodowego – zwiększyć proporcję zajęć na korzyść tych, które uwzględniają ćwiczenia praktyczne, a także skupić się przede wszystkim na przekazaniu specjalistycznej wiedzy typowej dla danej branży.**

⁶³ Opracowanie materiałów szkoleniowych na potrzeby projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* zostało pozytywnie ocenione przez jego uczestników, o czym będzie mowa w rozdziale 5.2.

Uwagę poświęcono także kwestii praktyk zawodowych dla uczniów, które oceniono przede wszystkim z perspektywy kształcenia na potrzeby sektora budowlanego. Zwrócono uwagę na konieczność uczestnictwa ucznia w różnych etapach budowy. Kilkutygodniowe praktyki ciągle pozwalają jedynie na udział w niewielkiej części działań podjętych w ramach procesu budowlanego, który zazwyczaj obejmuje długą perspektywę czasową. **W związku z tym zasadne wydaje się wprowadzenie praktyk kilkuetapowych, które pozwolą uczniom na aktywne uczestnictwo w poszczególnych etapach prowadzonych prac np. dotyczących procesu budowlanego. Zaleca się także, aby uwagę skupiono zwłaszcza na kluczowych momentach działań budowlanych, przy których zastosowanie znajdują nowoczesne technologie. Odnosząc poruszany temat do kwestii wdrażania programów doskonalenia zawodowego, warto rozważyć rezygnację z praktyk ciągłych dla nauczycieli w przedsiębiorstwach na rzecz praktyk kilkuetapowych.** Jest to propozycja, która może znaleźć zastosowanie zwłaszcza w branżach realizujących procesy odbywające się w długiej perspektywie czasowej – branżą tego typu jest bez wątpienia sektor budowlany.

Na kwestię praktyk uczniowskich spojrzano także pod kątem trudności z zapewnieniem korelacji między programem praktyk opracowanym w szkole a działaniami podejmowanymi w przedsiębiorstwie. Dodatkowo uczniowie trafiają na praktyki zawodowe do przedsiębiorstw o różnej specjalizacji, co powoduje, że wykonują dość zróżnicowany zestaw zadań. Czynniki te powodują, że kompetencje nabywane przez uczniów w trakcie praktyk są niejednolite. **Zaleca się zatem, aby programy praktyk były na tyle szczegółowe, aby ujednolicić zakres wiedzy i umiejętności nabywanych w czasie ich trwania.** Temu celowi powinno również służyć zacieśnienie współpracy między nauczycielami / opiekunami praktyk a opiekunami ze strony przedsiębiorstwa. Wspomnianemu zjawisku powinny sprzyjać działania podjęte w ramach

wdrażania programów doskonalenia, poprzez stworzenie warunków przyczyniających się do nawiązania dialogu. **Rekomenduje się, aby przedyskutowano powstanie wytycznych dotyczących nie tylko poszczególnych wątków poruszanych w trakcie praktyk, ale również konkretne wskazówki odnoszące się do ich realizacji.** Za ten proces odpowiedzialny powinien być opiekun praktyk z ramienia szkoły oraz opiekun ze strony przedsiębiorstwa. Uczestnicy podjęli próbę wskazania działań, które mogłyby się przyczynić do poprawy jakości praktyk zawodowych dla uczniów szkół zawodowych. Zaproponowano wprowadzenie przepisów, dzięki którym nauczyciele zawodu będą mieli stworzoną możliwość prowadzenia własnej działalności i otrzymywania wsparcia finansowego na cele związane z doszkalaniem uczniów. Połączenie roli nauczyciela i opiekuna praktyk w przedsiębiorstwie jest kluczowe, ponieważ w ten sposób zapewnia się uczniowi warunki sprzyjające rozwojowi. W ten sposób zostaje skumulowana zarówno wiedza na temat pracy z uczniem, jak i specyfiki funkcjonowania współczesnego przedsiębiorstwa. Nauczyciele podkreślili wagę zajęć praktycznych dla uczniów i zgodnie zauważyli, że zagadnienia przekazywane w tej formie są przyswajane szybciej i skuteczniej. Dodatkowo stwierdzono, że uczniowie wykazują się większą inicjatywą i zaangażowaniem podczas zajęć tego typu.

5.2. Ocena procesu wdrażania i realizacji pilotażowego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych sektora budowlanego w opinii jego uczestników i wynikające z niej rekomendacje

Podobnie jak w przypadku grupy eksperckiej (patrz rozdział 4.2.), beneficjenci w trakcie badań odnieśli się do oceny procesu realizacji programu doskonalenia zawodowego. Ewaluacji poddano zarówno warsztaty szkolenio-

we, jak i praktyki w przedsiębiorstwach branży budowlanej. Zebrana w ten sposób wiedza posłużyła nie tylko dokonaniu oceny działań związanych z wdrażaniem programu doskonalenia, ale także powstaniu rekomendacji dotyczących zwiększenia efektywności przedsięwzięć tego typu.

Beneficjenci ostateczni, oceniając warsztaty przeprowadzane w ramach projektu, odnieśli się do poszczególnych zagadnień poruszanych na zajęciach. Podkreślili, że ich szczególne uznanie zyskały warsztaty z zakresu technik geodezyjnych. Argumentowano to przede wszystkim stworzeniem możliwości wykorzystania nowoczesnych urządzeń oraz zorganizowaniem warsztatów w taki sposób, aby zapewniały one jak najwięcej ćwiczeń przeznaczonych do samodzielnego wykonania. **Zaleca się zatem, aby w miarę możliwości realizacja programów doskonalenia zawodowego uwzględniała sposobność zapoznania uczestników z nowoczesnymi technologiami charakterystycznymi dla poszczególnych branż.** Z tego względu przy wyborze przedsiębiorstw, w których są organizowane tego typu działania, należy zwracać uwagę na proces wdrażania nowych rozwiązań organizacyjno-technicznych. Warto także uzupełnić warsztaty szkoleniowe o odpowiednio dużą liczbę zadań do samodzielnego wykonania. Odpowiedzialność za działania tego typu spoczywa na organizatorach programów doskonalenia, którzy we współpracy z osobami prowadzącymi warsztaty powinni zapewnić uczestnikom wspomniane warunki ułatwiające przyswojenie wiedzy i umiejętności.

Uczestnicy badania doszli również do wniosku, że treść niektórych warsztatów (np. z zakresu budowy fundamentów) była zbyt szczegółowa i niedostosowana do potrzeb szkolnictwa zawodowego średniego szczebla, co w znacznym stopniu mogło utrudniać przyswojenie wiedzy. **Rekomenduje się, aby zakres zagadnień poruszanych w trakcie warsztatów szkoleniowych dostosować do potrzeb danej grupy docelowej.** Zdaniem uczestników projektu powinni oni mieć wpływ na treści przekazywane podczas warszta-

tów. To właśnie nauczyciele najlepiej potrafią zdiagnozować własne braki w posiadanych informacjach oraz problemy, z jakimi spotykają się w codziennej pracy pedagoga. **Zaleca się zatem, aby wśród beneficjentów ostatecznych przeprowadzano ankietę dotyczącą preferowanych zagadnień poruszanych w trakcie realizacji warsztatów szkoleniowych.** Ankiety powinny zawierać nie tylko sugestie dotyczące poruszanych tematów, ale także informacje o wykształceniu, charakterze zatrudnienia czy przedmiocie prowadzonym przez nauczycieli. Takie dane znacznie ułatwiłyby dokonanie podziału na grupy oraz pozwoliłyby na wyciągnięcie wniosków dotyczących ewentualnych problemów, z którymi spotykają się np. nauczyciele kształcący w ramach tego samego przedmiotu. Za podjęcie wspomnianych działań odpowiedzialny powinien być przede wszystkim realizator programu doskonalenia zawodowego.

Nauczyciele biorący udział w projekcie pozytywnie ocenili rolę materiałów szkoleniowych, które otrzymali w ramach przeprowadzanych warsztatów. Zauważyli, że opracowane treści okazały się przydatne nie tylko w czasie trwania warsztatów, ale będą również mogły znaleźć zastosowanie w codziennej pracy z uczniem. **Zaleca się zatem, aby w trakcie realizacji programów doskonalenia zawodowego przekazywać uczestnikom materiały, których treść będzie korespondowała z tematami poruszonymi w trakcie szkoleń. Rekomenduje się również, aby przygotowane materiały zostały dostarczone uczestnikom na pewien czas przed rozpoczęciem warsztatów – drogą elektroniczną lub pocztową.** W ten sposób odbiorcy będą w stanie przygotować się do zajęć i brać w nich aktywny udział. Zarówno za przygotowanie, jak i za dostarczenie materiałów odpowiedzialność ponoszą realizatorzy przedsięwzięcia, którzy przy współpracy ze specjalistami danej branży powinni opracować stosowne treści. **Można tutaj odwołać się także do rekomendacji sformułowanej przez ekspertów, którzy postulowali włączenie wspomnianych treści materiałów szkoleniowych do programu doskonalenia.**

Beneficjenci zauważyli, że jeden z wykładów realizowanych w trakcie projektu był prowadzony przez nauczyciela technikum, który doskonale znał specyfikę pracy nauczycieli / instruktorów praktycznej nauki zawodu, miał więc świadomość problemów, z jakimi boryka się szkolnictwo zawodowe. Fakt ten uznano za zdecydowaną zaletę danego bloku szkoleniowego. Podkreślono, że osoby prowadzące zajęcia powinny nie tylko charakteryzować się bogatą wiedzą teoretyczną, ale również odpowiednim doświadczeniem praktycznym. **Dlatego należałoby zadbać, aby warsztaty tego typu były prowadzone przez osoby posiadające wiedzę i doświadczenie związane nie tylko z rozpatrywanym zagadnieniem, ale także dotyczące charakterystycznych cech kształcenia zawodowego. Istotne, aby osoba ta wykorzystała w trakcie przygotowań do zajęć możliwie szeroki i bogaty zbiór materiałów.** Za odpowiedni dobór osób prowadzących warsztaty szkoleniowe powinien odpowiadać realizator programu doskonalenia zawodowego.

Prelegenci zostali ocenieni nie tylko pod kątem posiadanego zasobu wiedzy, ale również metod prowadzenia warsztatów – istotnym elementem okazało się m.in. nawiązanie odpowiedniej interakcji między uczestnikami a prelegentem. Zauważono także, że przekazywanie wiedzy przy pomocy wykładu powinno być wzbogacone o dyskusję. Może się ona odbyć zarówno w trakcie wykładu, jak i po jego zakończeniu, a jej głównym zadaniem jest powiązanie poruszanych zagadnień z aktualnymi problemami i specyfiką pracy uczestników. **W związku z tym wartościowym rozwiązaniem wydaje się opracowanie materiałów dla prowadzących zajęcia**⁶⁴. We wspomnianych materiałach warto zawrzeć informacje dotyczące np. zasad współpracy z grupą czy form aktywizacji uczestników szkolenia. Należy podkreślić, że do podobnych wniosków doszli uczestnicy badań eksperckich, którzy spostrzegli do-

⁶⁴ Materiały tego typu zostały uwzględnione w ramach realizacji projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*.

datkowo konieczność włączenia wspomnianych zagadnień do treści programu doskonalenia. Odpowiedzialność za efektywną i efektowną formę warsztatów ponosi przede wszystkim prelegent, który powinien w taki sposób zorganizować czas warsztatu, aby zapewnić odpowiedni poziom interakcji ze słuchaczami i pobudzać ich do aktywności.

Osoby biorące udział w ocenie procesu wdrożenia pilotażowego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych sektora budowlanego odnieśli się także do kwestii praktyk w przedsiębiorstwach. Zwrócili oni uwagę, że dla wielu nauczycieli teoretycznej nauki zawodu utrudnieniem w trakcie realizacji praktyk był fakt, że nie posiadali oni odpowiedniego przeszkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Taka sytuacja przekładała się na brak możliwości wykonywania określonych prac budowlanych i w wielu sytuacjach ograniczała praktyki w przedsiębiorstwie jedynie do obserwacji. **Niezbędne wydaje się zapewnienie wszystkim uczestnikom przeszkolenia pozwalającego na pełny udział i podejmowanie wszelkich aktywności uwzględnionych w programie doskonalenia zawodowego.** Za tego typu działania odpowiedzialność ponoszą organizatorzy programów doskonalenia zawodowego we współpracy z opiekunem praktyk z ramienia pracodawcy.

Nauczyciele podkreślili, że niezwykle pomocna w procesie doskonalenia własnego warsztatu dydaktycznego okazała się możliwość dokumentowania działań podejmowanych w ramach praktyk, np. poprzez fotografowanie obserwowanych czynności. Materiały tego typu mogą okazać się przydatne nie tylko jako repetytorium wiedzy zdobytej w trakcie praktyk, ale również jako dodatkowe treści możliwe do wykorzystania w trakcie zajęć z uczniami. **Rekomenduje się zatem, aby w toku realizacji praktyk organizowanych w ramach programów doskonalenia zawodowego stwarzać nauczycielom takie warunki, aby mogli oni dokumentować obserwowane lub wykonywane prace, np. przy pomocy aparatu fotograficznego czy kamery wideo.**

Odpowiedzialność za realizację niniejszej rekomendacji ponosi opiekun praktyk z ramienia pracodawcy oraz tutor z ramienia realizatora programu.

Proces wdrożenia praktyk dla nauczycieli zakładał także stworzenie okoliczności pozwalających na obserwację zadań, których adresatami są uczniowie realizujący praktyki zawodowe. Dzięki temu beneficjenci mieli okazję na zdobycie wiedzy np. na temat oczekiwań ze strony pracodawcy czy sposobu nadzorowania przebiegu praktyk uczniowskich. **Uczestnicy pozytywnie odnieśli się do wspomnianych inicjatyw, zatem zaleca się uwzględnianie takich zadań w programach doskonalenia zawodowego, co należy mieć na uwadze zarówno w procesie wdrażania, jak i na etapie budowania programu praktyk dla nauczycieli.** Dzięki takiemu działaniu zwiększa się prawdopodobieństwo lepszego przygotowania ucznia do odbycia praktyk, a tym samym na efektywniejsze wejście na rynek pracy. Za działanie tego typu odpowiedzialność ponoszą zarówno osoby opracowujące program praktyk, jak i zaangażowane w proces jego realizacji.

W trakcie badań uwagę skupiono także na konieczności zróżnicowania działań podejmowanych w ramach praktyk dla nauczycieli. Postulowano, aby opierać działania głównie o ćwiczenia praktyczne, pozwalające na wykorzystanie posiadanej wiedzy. **W związku z powyższym rekomenduje się, aby znaczna część praktyk związanych z sektorem budowlanym odbywała się na placach budowy.** Nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu zwrócili również uwagę na uciążliwość wynikającą z konieczności dalekich dojazdów na plac budowy. **Wobec powyższego zaleca się, aby proces realizacji programów doskonalenia zawodowego w miarę możliwości uwzględniał miejsce zamieszkania nauczyciela-praktykanta.** Program doskonalenia należy wdrażać w taki sposób, aby uwzględnione w nim aktywności nie odbywały się w dni wolne od pracy, a tym samym – nie angażowały czasu wolnego beneficjentów. Do podobnego wniosku doszli uczestnicy badań eksperckich. Od-

powiedzialność za podjęcie wspomnianych działań ponoszą organizatorzy programów doskonalenia zawodowego. Swój czynny udział w procesie wdrażania wspomnianej rekomendacji powinni wykazać również dyrektorzy szkół kształcenia zawodowego, w gestii których leży taka organizacja pracy nauczycieli, która umożliwi im doskonalenie swoich umiejętności.

Beneficjenci podkreślili, jak duże znaczenie ma nawiązanie trwałych kontaktów z przedstawicielami poszczególnych przedsiębiorstw. Takie relacje nie ograniczają się jedynie do organizacji praktyk, ale mogą również dotyczyć wyjazdów na plac budowy czy przeprowadzania szkoleń przez pracowników firmy, np. na temat nowoczesnych technologii stosowanych we współczesnym budownictwie. **Rekomenduje się zatem, aby realizacja praktyk w ramach programów doskonalenia zawodowego zakładała nie tylko wspomniane praktyki dla nauczyciel, ale również umożliwiała stronom nawiązanie bliższej współpracy na linii szkoła zawodowa – przedsiębiorstwo.** Współpraca tego typu może przyjąć postać organizowania staży dla uczniów, doposażania pracowni szkolnych przez przedsiębiorców czy organizowania wizytacji w branżowych firmach. Za takie działanie odpowiedzialność ponosi zarówno przedstawiciel szkoły (nauczyciel, dyrektor), jak i reprezentant przedsiębiorcy. **Powyższy postulat jest zbieżny z rekomendacją sformułowaną na podstawie analizy desk research danych zastanych oraz wniosków płynących z rezultatów badań eksperckich realizowanych w ramach projektu.**

Z opinii uczestników badań można także wyciągnąć wnioski odnoszące się do całokształtu działań podjętych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach...* Nauczyciele zauważyli, że mimo podziału na nauczycieli praktycznej i teoretycznej nauki zawodu należy obu grupom stworzyć możliwości spojrzenia na przekazywaną wiedzę od strony praktycznej. Ich zdaniem nauczanie teorii jest skuteczniejsze, jeśli wiedzę można utrwalić poprzez działania praktyczne. **Zaleca się, aby proces realizacji programów doskonalenia zawodowego**

łączył ze sobą elementy teoretycznego i praktycznego kształcenia, z naciskiem na zajęcia i treści, które korelują ze specyfiką pracy nauczyciela praktycznej bądź teoretycznej nauki zawodu. Przydatnym rozwiązaniem tej kwestii jest zapewnienie uczestnikom urozmaiconej listy możliwych do podjęcia w trakcie realizacji programu doskonalenia zawodowego aktywności, spośród których można będzie wybrać te, które w największym stopniu odpowiadają indywidualnym preferencjom dydaktyków.

Uczestnicy zauważyli, że zaletą wdrożonego programu doskonalenia zawodowego jest możliwość wymiany doświadczeń między nauczycielami posiadającymi zróżnicowany staż zawodowy i pracującymi w różnych placówkach oświatowych. Wzajemne wyrażanie opinii na temat sytuacji szkolnictwa zawodowego, istniejących problemów czy sposobów radzenia sobie z nimi może skutkować powstaniem grupowych rekomendacji dotyczących poprawy stanu rzeczy i zwiększenia efektywności kształcenia zawodowego. **Zaleca się, aby już na etapie opracowywania programów doskonalenia zawodowego uwzględnić możliwość wymiany opinii między nauczycielami. Proces realizacji programu powinien natomiast zakładać stworzenie takich warunków, które będą sprzyjały pozyskaniu możliwie najbardziej zróżnicowanego doświadczenia przez nauczycieli, tak aby każde zagadnienie mogło być zdiagnozowane z wielu perspektyw.** Przykładem takiego działania może być odpowiedni dobór grup warsztatowych czy zadaniowych – zróżnicowanie członków zespołu pod kątem wykształcenia, specyfiki zatrudnienia czy miejsca pracy może sprzyjać odbiorowi tego samego problemu w inny sposób. **Zaleca się również, aby spotkania między nauczycielami były organizowane systematycznie, np. raz w roku w skali powiatu.** W ten sposób zostają stworzone okoliczności sprzyjające wymianie doświadczeń między nauczycielami.

Nauczyciele biorący udział w projekcie ocenili przydatność warsztatów i praktyk organizowanych w jego ramach. Opinie na ten temat ilustruje rysunek 14.

Rysunek 14. Ocena przydatności elementów wchodzących w skład projektu *Nauczyciel na praktykach*. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego



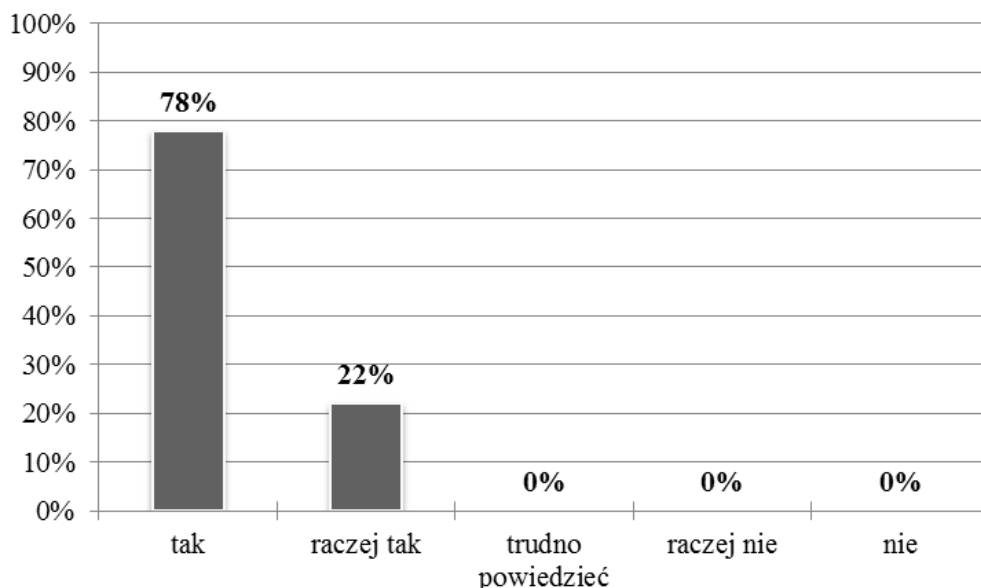
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach*. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

Uzyskane rezultaty dowodzą, że większość badanych (60%) w taki sam sposób oceniła bloki warsztatowe i praktyki, uznając obie formy doskonalenia zawodowego za tak samo przydatne. Wśród respondentów znalazły się również osoby, które opowiedziały się za jedną z rozpatrywanych form doskonalenia – 24% podkreśliło wyższość organizacji warsztatów szkoleniowych, natomiast 7% za bardziej przydatne uznało praktyki w przedsiębiorstwach. Warto zauważyć, że 9% uczestników projektu uznało zarówno warsztaty, jaki praktyki za nieprzydatne formy aktywności w procesie doskonalenia zawodowego. Na podstawie powyższych danych można wywnioskować, że obie formy doskonalenia zawodowego zostały pozytywnie ocenione przez większość uczestników. **Zaleca się zatem, aby proces realizacji programów doskonalenia uwzględniał organizację zarówno warsztatów szkoleniowych, jak i praktyk dla nauczycieli w przedsiębiorstwach.** W trakcie warsztatów uczestnicy mają bowiem

okazję do zdobycia niezbędnej teorii, natomiast praktyki w przedsiębiorstwach w większym stopniu pozwalają na wykorzystanie posiadanej wiedzy.

Warto także dodać, że odbiorcy projektu nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń do strony organizacyjnej przedsięwzięcia. Pozytywnie oceniono zarówno kwestie związane z noclegiem, jak i wyżywieniem. Uwagę zwrócono zwłaszcza na zwrot kosztów związanych z dojazdem uczestników na zajęcia. Uczestnicy projektu odnieśli się również do idei polecenia udziału w II edycji projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* swoim współpracownikom oraz znajomym nauczycielom / instruktorom praktycznej nauki zawodu. Uzyskane wyniki zostały zamieszczone na rysunku 15.

Rysunek 15. Ocena idei polecenia udziału w II edycji projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* znajomym nauczycielom / instruktorom praktycznej nauki zawodu



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

Należy podkreślić, że wszyscy uczestnicy pozytywnie odnieśli się do idei polecenia udziału w tożsamym projekcie innym nauczycielom / instruktorom

rom nauki zawodu. Może to świadczyć o zadowoleniu z udziału w przedsięwzięciu i odczuwanej satysfakcji z podejmowanych aktywności. **Dobrym rozwiązaniem w tej sytuacji wydaje się podjęcie działań mających na celu organizację II edycji projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego***. Projekt ten powinien być skierowany do nauczycieli, którzy jeszcze nie brali udziału w tego typu przedsięwzięciach i nie podejmują aktywnych działań mających na celu doskonalenie własnego warsztatu zawodowego. Warto podkreślić, że zarówno w trakcie opracowywania, jak i realizacji następnych edycji projektu należy brać pod uwagę wytyczne i wskazówki zawarte w niniejszej rekomendacji oraz w opracowaniu *Rekomendacje z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego*.

6. Główne wnioski dotyczące wdrażania programu doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora budowlanego

Analiza danych zastanych oraz wnioski płynące z badań przeprowadzonych w ramach realizacji projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* pozwoliły na sformułowanie rekomendacji odnoszących się do procesu realizacji programów doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego sektora budowlanego. Zebranie opinii zarówno ekspertów edukacyjnych, jak i nauczycieli aktywnie uczestniczących w podjętych działaniach rozwojowych pozwoliło na zgromadzenie rzetelnych informacji. Szczególną uwagę należy zwrócić na obszary, które w opinii obu grup w istotny sposób wpływają na realizację programów doskonalenia, a tym samym – na efektywność podjętych w ich ramach działań.

Nauczyciele i eksperci edukacyjni zgodnie podkreślili istotną rolę materiałów szkoleniowych, które są opracowywane w ramach wdrażania programu doskonalenia. Wspomniane materiały powinny odzwierciedlać tematy i zadania, z którymi mają do czynienia uczestnicy projektu, a ich treść powinna być napisana komunikatywnym językiem pozwalającym na efektywne przekazywanie informacji. Zauważono również, że materiały te powinny być dostarczone uczestnikom odpowiednio wcześniej przed rozpoczęciem działań rozwojowych. Dzięki temu mają oni szansę na zapoznanie się ze specyfiką poruszanych zagadnień oraz odpowiednie przygotowanie, które jest niezbędne

do aktywnego udziału w zajęciach warsztatowych. Materiały szkoleniowe pełnią jeszcze jedną istotną rolę – mogą się okazać przydatne nauczycielom nie tylko w trakcie realizacji programu doskonalenia, ale także stanowić repertorium zdobytej wiedzy już po jego zakończeniu. W ramach realizowanych badań zauważono, że jednym z problemów współczesnego szkolnictwa jest brak podręczników uwzględniających najnowsze dokonania w danej dziedzinie, napisanych przystępnym i zrozumiałym językiem. W związku z powyższym treści przygotowane w ramach programów doskonalenia mogą być z powodzeniem wykorzystywane w czasie pracy dydaktycznej z uczniami.

Zauważono także, że w procesie efektywnego przekazywania wiedzy istotną funkcję pełnią również osoby prowadzące warsztaty. Zgodnie podkreślono, że ważna jest nie tylko ich wiedza teoretyczna, ale również doświadczenie praktyczne. W pracy trenera prowadzącego zajęcia z nauczycielami przydatna może okazać się także wiedza nawiązująca do specyfiki ich zatrudnienia oraz problemów, z którymi stykają się w codziennej pracy. Badani doszli również do wniosku, że proces realizacji warsztatów szkoleniowych powinien uwzględniać zastosowanie odpowiedniej liczby technik aktywizujących słuchaczy.

Elementem, na który zwrócono szczególną uwagę w procesie realizacji programów doskonalenia zawodowego, jest stworzenie uczestnikom sposobności do nawiązywania kontaktów branżowych i wymiany informacji. Wspomniane kontakty mogą przybrać dwojaką formę. Pierwszą z nich są kontakty między nauczycielami kształcącymi w tym samym profilu w różnych szkołach czy miejscowościach. Taka sytuacja umożliwia wymianę doświadczeń czy opinii na temat problemów związanych z pracą zawodową. Kontakty tego typu są istotne, ponieważ mogą prowadzić do wygenerowania innowacyjnych metod rozwiązania istniejących mankamentów szkolnictwa zawodowego. Drugim typem kontaktu są natomiast relacje na linii nauczyciele – przedsiębiorcy.

Włączenie przedsiębiorców branżowych w kształcenie zawodowe jest działaniem kluczowym, o czym była już mowa we wcześniejszych rozdziałach. Zbudowanie jak największej sieci wzajemnych relacji może skutkować nie tylko możliwością organizacji praktyk zawodowych czy programów stypendialnych dla uczniów, ale również doposażaniem pracowni warsztatowych przez przedsiębiorców czy organizacją szkoleń i warsztatów dla nauczycieli.

Uczestnicy badań diagnozujących wykazali również zgodność w kwestii specyfiki i zróżnicowania zadań, jakie powinien obejmować proces realizacji programów doskonalenia zawodowego. Zauważono, że szczególną wartość posiadają zadania umożliwiające wykorzystanie w praktyce posiadanej wiedzy teoretycznej. Ćwiczenia tego typu nie tylko pozwalają nabyć nowe umiejętności, ale także utrwalają posiadaną wiedzę, w związku z czym wskazane są zarówno dla nauczycieli teoretycznej, jak i praktycznej nauki zawodu. Warto w tym miejscu podkreślić, że w tej kwestii nastąpiła rozbieżność w opinii ekspertów edukacyjnych i nauczycieli. Pierwsza grupa stwierdziła, że powinno nastąpić rozróżnienie i sprecyzowanie treści przeznaczonych dla nauczycieli teoretycznej/praktycznej nauki zawodu. Innego zdania byli natomiast uczestnicy realizowanego projektu, którzy doszli do wniosku, że udział nauczycieli teoretycznej nauki zawodu w ćwiczeniach praktycznych jest ważny, ponieważ wiedza o charakterze stricte teoretycznym, nieoparta praktycznym doświadczeniem, okazuje się trudna do przekazania i często mało wiarygodna dla uczniów. Zasadnym rozwiązaniem nakreślonej sytuacji wydaje się uwzględnienie w trakcie wdrażania programu doskonalenia zawodowego możliwości wyboru spośród zaproponowanych aktywności tych, które są preferowane przez nauczycieli. W ten sposób uczestnicy programów doskonalenia zawodowego będą mogli wybrać te tematy, które w największym stopniu korelują z ich zainteresowaniami, nauczanym przedmiotem czy obszarami wymagającymi doskonalenia. Wówczas zostanie zwiększona efektywność realizo-

wanego programu doskonalenia zawodowego, co może mieć bezpośrednie przełożenie na podniesienie jakości kształcenia oferowanego przez danego nauczyciela.

Należy również zaznaczyć, że obie grupy biorące udział w badaniach diagnozujących pozytywnie oceniły zarówno proces wdrażania programu doskonalenia zawodowego, jak i pozostałe działania podjęte w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego*. Zgodnie podkreślono, że znacząco wpłynął on na podniesienie kompetencji uczestników oraz przyczynił się do ich rozwoju zawodowego. Wskazane obszary wymagające poprawy oraz sugestie dotyczące działań z pewnością należy wziąć pod uwagę w trakcie realizacji przedsięwzięć tożsamych z realizowanym projektem.

Zakończenie

Podniesienie jakości kształcenia zawodowego stanowi jeden z priorytetów działań podejmowanych nie tylko w Polsce, ale również na świecie. Wykwalifikowani pracownicy stanowią bowiem fundament poprawnie funkcjonującej gospodarki i poszczególnych jej sektorów – w tym między innymi sektora budowlanego. Czynnikiem, które niewątpliwie wpływają na jakość kształcenia zawodowego, są kwalifikacje kadry dydaktycznej, w skład której wchodzi nauczyciele teoretycznej i praktycznej nauki zawodu. To właśnie oni, dzięki swojej wiedzy, umiejętnościom i doświadczeniu, są w stanie przekazać podopiecznym niezbędne kompetencje pozwalające na efektywne zaistnienie i funkcjonowanie na rynku pracy. Z tego względu jednym z priorytetowych działań ukierunkowanym na nauczycieli wydaje się zapewnienie im odpowiedniego systemu doskonalenia, pozwalającego na rozwój kompetencji zawodowych. O poziomie efektywności wprowadzanych programów doskonalenia zawodowego decyduje przede wszystkim stopień ich korelacji z oczekiwaniami i potrzebami grupy docelowej. W związku z powyższym proces opracowania i realizacji programów doskonalenia zawodowego powinien uwzględniać sugestie nie tylko ekspertów funkcjonujących w danej branży, ale również osób uczestniczących w przedsięwzięciach tego typu. Zważywszy na przytoczone fakty, proces opracowywania powyższych rekomendacji zakładał zebranie opinii wspomnianych grup i umieszczenie ich w przygotowanym do tego celu kontekście teoretycznym.

Opracowane rekomendacje uwzględniają obszary wymagające podjęcia określonych działań. Warto zaznaczyć, że sugerowane czynności naprawcze dotyczą nie tylko procesu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego, ale mogą okazać się wartościowe również na etapie opracowywania rozpatrywanego przedsięwzięcia. Za wartościowy element przygotowanego opracowania należy również uznać wnioski dotyczące oceny ogólnej sytuacji panującej w szkolnictwie zawodowym oraz kwestii doskonalenia zawodowego nauczycieli. Szereg badań przeprowadzonych w ramach projektu *Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego* umożliwił zebranie wiedzy, która w połączeniu z analizą danych zastanych pozwoliła na sformułowanie rekomendacji odnoszących się do procesu wdrażania programów doskonalenia zawodowego. Zebrana opinia ekspertów edukacyjnych i nauczycieli aktywnie uczestniczących w realizowanym projekcie pozwala stwierdzić, że wdrożony program doskonalenia zawodowego odniósł sukces – zarówno teoretyczne warsztaty szkoleniowe, jak i praktyki nauczycielskie organizowane w przedsiębiorstwach przyczyniły się do rozwoju kompetencji zawodowych grupy docelowej. Celem sformułowanych rekomendacji jest przede wszystkim modyfikacja programów doskonalenia, które będą realizowane w przyszłości. W ten sposób zostanie zwiększona ich efektywność, co z kolei może przełożyć się na podniesienie jakości kształcenia.

Bibliografia

1. *Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim*, Raport końcowy, Warszawa 2009.
2. A. Brzozowski, K. Czerwińska, E. Drogosz-Zabłocka i in., *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce. Raport 2004*, Warszawa 2005.
3. E. Drogosz-Zabłocka, *Współpraca szkół i przedsiębiorstw – zasady, formy i zakres współpracy* [w:] U. Jeruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2002.
4. A. Emerling, A. Orlińska, S. Węsierska, *Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania*, Warszawa 2010.
5. *Funkcje i struktura oraz język podręczników do kształcenia zawodowego. Przewodnik dla autorów i wydawców*, MEN, Warszawa 2010.
6. J. Górniewicz, H. Mizerek (red.), *Oferta dydaktyczna szkół zawodowych a regionalny rynek pracy. Diagnoza potrzeb edukacyjnych szkolnictwa zawodowego a kierunki rozwoju regionalnego rynku pracy*, Olsztyn 2010.
7. *Informacje o wynikach egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Centralna Komisja Egzaminacyjna.
8. U. Jeruszka, *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Warszawa 2002.
9. E. Kolanowska, *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, Warszawa 2009.
10. K. Lelińska, G. Sołtysińska, *Kształcenie zawodowe a zawody na rynku pracy*, Warszawa 1999.

11. P. Michoń, M. Ławrynowicz, *Zawodne zawodówki? Szkolnictwo zawodowe w opiniach uczniów, nauczycieli i pracodawców*, Poznań 2011.
12. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? Raport z badania praktycznej nauki zawodu realizowanej przez małopolskich przedsiębiorców*, Kraków 2009.
13. J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja a rynek pracy – wybrane problemy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, Studia Biura Analiz Sejmowych, Warszawa 2007.
14. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny.
15. E. Pilch, *Fundusze unijne dla oświaty: Kształcenie i doskonalenie nauczycieli*, Warszawa 2009.
16. *Prezentacja wyników ogólnych egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, który odbył się w czerwcu 2011 r. dla absolwentów wszystkich typów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, którzy uzyskali świadectwo ukończenia szkoły w kwietniu lub czerwcu*, Centralna Komisja Egzaminacyjna, Warszawa 2011.
17. Rozporządzenie Ministra Edukacji i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz. U. z dnia 22 września 2004 r.).
18. M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej* [w:] K. Sujak-Lesz (red.), *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, Wrocław 2008.
19. *Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru*, Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, MEN, Warszawa 2011.
20. M.S. Szymański, *Kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce – nowe wyzwania* [w:] *Nauczyciel i kształcenie nauczycieli. Zmiany i wyzwania*, (red.) W. Höner, M.S. Szymański, Warszawa 2005.

21. M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 10.

Źródła internetowe

1. *Budownictwo mieszkaniowe 1991-2011*, Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl/gus/5840_3031_PLK_HTML.htm
2. W. Kędziora, *Finansowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego – gminy i powiaty*, www.doradcadyrektora.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=509:finansowanie-doksztaacania-i-doskonalenia-zawodowego-nauczycieli-w-szkoach-prowadzonych-przez-jednostki-samorzdu-terytorialnego-gminy-i-powiaty&catid=208:dyrektor-a-finanse&Itemid=69
3. P. Kopyciński, Ł. Mamica, *Operacjonalizacja metodologii badań foresight*, Kraków 2006, www.foresight.msap.pl/download/operacjonalizacja.pdf
4. M. Marszałek, K. Olejniczak, *Pragmatyka zawodowa polskiego nauczyciela w porównaniu z krajami Unii Europejskiej*, www.gimkonst.pl/dokumenty/dla_nauczyciela/pz.pdf
5. *Narodowy program foresight „Polska 2020”*, www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html#metodyka
6. *Polityka zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji pracowników w branży budowlanej*, Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim, www.wup-rzeszow.pl/files/285_Prezentacja_1.pdf
7. *Polska – Raporty ReferNet 2010 na temat polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego*, www.refernet.pl/public/zasoby/11.pdf

8. *Raport: nauczyciele – stan i struktura zatrudnienia*,
www.samorzad.infor.pl/sektor/zadania/oswiata/artykuly/452718,raport_nauczyciele_stan_i_struktura_zatrudnienia.html
9. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim*, www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf.
10. *Raport z rynku budowlanego*,
www.klaster-innowator.pl/download.php?id=5
11. *System doskonalenia nauczycieli w Polsce*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie,
www.ippo.org.ua/files/.../System_doskonalenia_nauczycieli.pps
12. *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*,
www.pbc.biaman.pl/dlibra/doccontent?id=9512&dirids=1

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Rezultaty projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i>	11
Tabela 2. Zdawalność egzaminu zawodowego w wybranych zawodach w zasadniczych szkołach zawodowych w Polsce (rok 2011)	18
Rysunek 1. Liczba uczniów szkół ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych w Polsce w latach 1995–2010 (w tys. osób).....	14
Rysunek 2. Poziom zdawalności egzaminu zawodowego w technikach i szkołach policealnych w Polsce (lata 2009–2011)	17
Rysunek 3. Udział przedsiębiorców w doposażaniu pracowni szkolnych.....	21
Rysunek 4. Rodzaj i częstotliwość współpracy na linii szkoła zawodowa – przedsiębiorstwo	23
Rysunek 5. Ocena pracodawców dotycząca idei doskonalenia nauczycieli zawodu w przedsiębiorstwach	28
Rysunek 6. Przyczyny nieuczestniczenia w rozwoju zawodowym w opinii polskich nauczycieli	31
Rysunek 7. Struktura finansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce	32
Rysunek 8. Minimalny wymiar godzin przeznaczanych rocznie na rozwój zawodowy przez nauczycieli w wybranych krajach europejskich.....	37

Rysunek 9. Struktura uczestników badania foresight realizowanego w ramach projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i>	41
Rysunek 10. Przebieg badania przeprowadzanego metodą Delphi	42
Rysunek 11. Ocena idei włączenia treści materiałów szkoleniowych do programu doskonalenia zawodowego	50
Rysunek 12. Przykładowy arkusz analizy SWOT	53
Rysunek 13. Ocena idei orientacyjnego podziału zadań w trakcie praktyk nauczycielskich	54
Rysunek 14. Ocena przydatności elementów wchodzących w skład projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i>	72
Rysunek 15. Ocena idei polecenia udziału w II edycji projektu <i>Nauczyciel na praktykach. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego</i> znajomym nauczycielom / instruktorom praktycznej nauki zawodu.....	73