

branża administracyjna



# BRANŻOWE DWUCZĘŚCIOWE OPRACOWANIE MERYTORYCZNE

Projekt „Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach - efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego”

Człowiek - najlepsza inwestycja!



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

### **PUBLIKACJA DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE**

Publikacja opracowana przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.  
ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17,  
90–248 Łódź  
tel. 42 633 17 19  
[www.inse.org.pl](http://www.inse.org.pl)

#### **Publikację opracował zespół w składzie:**

Katarzyna Księżopolska  
Piotr Błędowski  
dr hab. Michał Mackiewicz

#### **Korekta:**

Anna Sobótka

#### **Skład:**

Joanna Skrońska

#### **Projekt okładki:**

Joanna Skrońska

# Spis treści

Wstęp.....	5
Cz. I. Praktyczny instruktaż wdrażania programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach .....	7
1. Nowe kierunki kształcenia .....	7
1.1. Kształcenie ustawiczne w świetle dyrektyw Unii Europejskiej .....	10
1.2. Szkolenia nauczycieli w Polsce .....	16
2. Rozwój i samodoskonalenie się nauczycieli w kontekście przemian zachodzących na rynku pracy .....	21
2.1. Rola nauczyciela. Kluczowe kwalifikacje i kompetencje .....	21
2.2. Nauczyciel w zmieniającej się rzeczywistości .....	28
2.3. Rozwój zawodowy .....	29
3. Współpraca z przedsiębiorstwem – czynniki, warunki, bariery.....	38
3.1. Modele współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi.....	38
3.2. Bariery ograniczające współpracę szkół i przedsiębiorstw .....	39
4. Programy doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących w zawodzie jako forma podnoszenia kwalifikacji.....	47
4.1. Rola programów doskonalenia zawodowego .....	47
4.2. Uwarunkowania branży administracyjnej na przykładzie zawodu technik administracji – podstawa programowa, praktyki zawodowe.....	48
Cz. II. Rekomendacje z zakresu praktycznego doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży administracyjnej .....	52
5. Seminarium dla branży administracyjnej .....	52
5.1. Panel dyskusyjny – wnioski i rekomendacje .....	54
5.2. Ankieta badawcza – analiza wyników. Wnioski i rekomendacje.....	61
5.2.1 Nowoczesne technologie w przedsiębiorstwach .....	61
5.2.2. Rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwie .....	64
5.2.3. Model LQW.....	69
Bibliografia.....	72
Spis wykresów i tabel.....	78



## Wstęp

Niniejsza publikacja została opracowana w ramach projektu *Nowoczesne technologie i rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwach – efektywny program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego*, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet III. Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe). Celem opracowania jest charakterystyka systemu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży administracyjnej wraz z diagnozą najistotniejszych barier i potrzeb grup docelowych – w zakresie współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami. Produkt końcowy poniższych rozważań teoretycznych i analiz empirycznych stanowić będą propozycje możliwych rozwiązań zdiagnozowanych problemów i przykłady rekomendowanych działań.

Aby zapewnić efektywność funkcjonowania systemu kształcenia ustawicznego oraz przygotowania zawodowego, należy uwzględnić zmiany będące efektem postępu naukowego i technicznego. Jednocześnie należy podkreślić, że zapewnienie warunków edukacyjnych adekwatnych wobec wymagań generowanych przez rynek pracy jest ważne nie tylko w odniesieniu do przyszłych absolwentów szkół zawodowych, ale także nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Dzieje się tak, gdyż to właśnie nauczyciele w dużym stopniu decydują o treściach przekazywanych w procesie kształcenia, a także o formie przekazywania tych treści uczniom. Są oni zatem ważnym podmiotem wpływającym na poziom wiedzy i kwalifikacji, którymi będzie dysponowała przyszła kadra pracownicza. Z tego powodu kluczowe staje się dostosowanie posiadanych przez nauczycieli wiedzy i umiejętności do rozwiązań technologicznych i organizacyjnych, które są stosowane we współczesnej gospodarce. Jest zatem konieczne, aby propagować wśród tej grupy ideę uczenia się przez całe życie, które pozwala na aktualizację posiadanej już wiedzy, a także szybkie przystosowanie do zmieniającego się charakteru pracy oraz jej warunków. Zmiany w zakresie umiejętności wymaganych na rynku pracy powinny również wpłynąć na postrzeganie uczenia się przez całe życie jako inwestycji w samego siebie, ponieważ w społeczeństwie opartym na wiedzy to właśnie wiedza staje się najcenniejszym kapitałem.

Pierwsza część *Branżowego opracowania merytorycznego* dla branży administracyjnej w kompleksowy sposób prezentuje kontekst niezbędny dla pełnego zrozumienia problematyki doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego.

W rozdziale pierwszym zostały przedstawione definicje kształcenia ustawicznego, doksztalcania i doskonalenia zawodowego. W ramach wspomnianych zagadnień przywołano wyniki badań dotyczące szkoleń organizowanych w Polsce dla nauczycieli prowadzących kształcenie w zawodzie. Problematyka rozdziału pierwszego wiąże się także z formami doskonalenia zawodowego oraz motywami uczestnictwa w szkoleniach. Dodatkowo część ta obejmuje opis dyrektyw Unii Europejskiej, która wspiera kształcenie zawodowe.

W rozdziale drugim omówiono rolę nauczyciela oraz pożądane w tym zawodzie kwalifikacje i kompetencje w odniesieniu do przemian zachodzących na rynku pracy, a także rozwoju zawodowego, który wpisuje się w ideę kształcenia ustawicznego. Opisano również rolę, jakie powinien pełnić nauczyciel, a także wymagania, jakie stawia się przed nim w kontekście idei edukacji nauczycielskiej. Powołując się na badania przeprowadzane w krajach OECD, porównano Polskę do innych krajów w zakresie podejmowania aktywności mającej na celu doskonalenie zawodowe.

Trzeci rozdział pierwszej części został poświęcony problematyce współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami i placówkami kształcenia zawodowego. Przeanalizowano przyczyny niepodjęcia współpracy zarówno z perspektywy szkół, jak i firm. W tym rozdziale przedstawiono także obopólne korzyści płynące z podjęcia wzajemnej współpracy.

W rozdziale czwartym skoncentrowano się na przedstawieniu tej formy aktualizacji wiedzy i kompetencji nauczycieli, jaką stanowi program doskonalenia zawodowego, a zwłaszcza praktyki realizowane przez nauczycieli w przedsiębiorstwach. W rozdziale tym zaprezentowano również uwarunkowania branży administracyjnej – na przykładzie zawodu technik administracji – poprzez dokonanie analizy podstawy programowej kształcenia w tym zawodzie, a także przedstawienia i omówienia programu praktyk dla uczniów.

W drugiej części opracowania zaprezentowano wyniki analizy materiału badawczego uzyskanego w efekcie przeprowadzenia seminariów branżowych z nauczycielami zawodu, ekspertami z zakresu szkolnictwa zawodowego i rynku pracy oraz przedsiębiorcami z branży administracyjnej. Jednocześnie na podstawie głównych wniosków sformułowanych w trakcie studiów literaturowych oraz wyników badań zarekomendowano w tej części opracowania propozycje działań, których implementacja przyczyni się do zwiększenia efektywności doskonalenia zawodowego nauczycieli, a także do zacieśnienia współpracy pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami.

# Cz. I Praktyczny instruktaż wdrażania programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach

## 1 Nowe kierunki kształcenia

Wymagania pracodawców dotyczące poziomu kwalifikacji pracowników, a także coraz bardziej powszechna mobilność geograficzna i zawodowa sprawiają, że współczesne szkolnictwo zawodowe powinno zostać dostosowane do przemian społeczno-ekonomicznych, technologicznych i kulturowych. Aby sprostać tym wymaganiom, należy zarysować obszary zmian odnoszących się do edukacji zawodowej. Zmiany te dotyczą przede wszystkim:

1. nowej klasyfikacji zawodów szkolnych, która ma być bardziej niż dotychczas spójna z klasyfikacją zawodów i specjalności opartą na Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji ISCO, opracowanym przez Międzynarodową Organizację Pracy i rekomendowanym przez *Eurostat* do stosowania w krajach Wspólnoty;
2. struktury i organizacji szkolnictwa – w tym szkolnictwa zawodowego;
3. oferty programowej wraz z podbudową programów kształcenia zawodowego aktualnych wobec potrzeb rynku pracy;
4. systemu egzaminowania i potwierdzania kwalifikacji zawodowych;
5. doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego;
6. poprawy praktycznego przygotowania uczniów do wejścia na rynek pracy;
7. mechanizmów zachęcających pracodawców do włączenia się w proces kształcenia zawodowego;
8. edukacji zawodowej prowadzonej na odległość;
9. rozwoju doradztwa zawodowego;
10. promocji kształcenia zawodowego<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> E.M. Nyga, *Inny wymiar kształcenia młodego pokolenia*, „Oświata Mazowiecka” nr 03 (04) sierpień 2010, s. 5



Warto zwrócić uwagę, że największy nacisk kładzie się na dostosowanie oferty programowej do potrzeb współczesnego rynku pracy, a także na doskonalenie zawodowe nauczycieli. Zmiany w tych obszarach powinny zostać wdrożone jak najszybciej, zaś podstawą do ich realizacji może stać się utworzenie wojewódzkiego systemu wsparcia merytorycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych, który zostanie oparty na współdziałaniu ekspertów, czyli doradców metodycznych, konsultantów oraz branżowych specjalistów<sup>2</sup>. Dodatkowo ze względu na ścisły związek edukacji zawodowej z rynkiem pracy priorytetowe staje się nawiązanie stałej współpracy między szkołami a podmiotami gospodarczymi, gdyż przedsiębiorstwa i firmy mogą np. stać się partnerem dla jednostek edukacyjnych w zakresie odbywania praktyk przez uczniów<sup>3</sup>.

W innym ujęciu kierunki działań zwiększających efektywność szkolnictwa zawodowego powinny dotyczyć:

1. zwiększenia liczby procesów prowadzonych w układzie „szkoła – rynek pracy”, diagnozowania potrzeb na określone kwalifikacje zawodowe generowanych przez rynek pracy;
2. kształcenia modułowego i kształcenia zadaniowego, integracji teorii i praktyki, zbliżenia procesu kształcenia do rzeczywistego procesu pracy;
3. standaryzacji kwalifikacji zawodowych, osiągnięcia kwalifikacji pozazawodowych oraz ogólnozawodowych, podstawowych dla zawodu i specjalistycznych;
4. kształcenia zdalnego i skutecznego poszukiwania oraz pozyskiwania informacji w op. cit. procesie rozwiązywania zadań;
5. modelowania systemu orientacji i poradnictwa zawodowego, kształtowania umiejętności manipulacyjno–motorycznych w ramach szkolnej edukacji przedzawodowej<sup>4</sup>.

Przedstawione powyżej kierunki działań odnoszą się do zmian, jakie powinny zajść w zakresie kształcenia zawodowego w Polsce. Dokonując swego rodzaju syntezy proponowanych zmian, można wskazać zwłaszcza potrzebę standaryzacji kwalifikacji zawodowych, łączenia teorii z praktyką poprzez współpracę szkół z przedsiębiorstwami, a także konieczność doksztalcenia i doszkalanania nauczycieli.

---

<sup>2</sup> K. Symela, *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*, [www.wup.pl/files/content/w/Temat%20-%20Modernizacja%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc](http://www.wup.pl/files/content/w/Temat%20-%20Modernizacja%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc) [data dostępu: 28.11.2012].

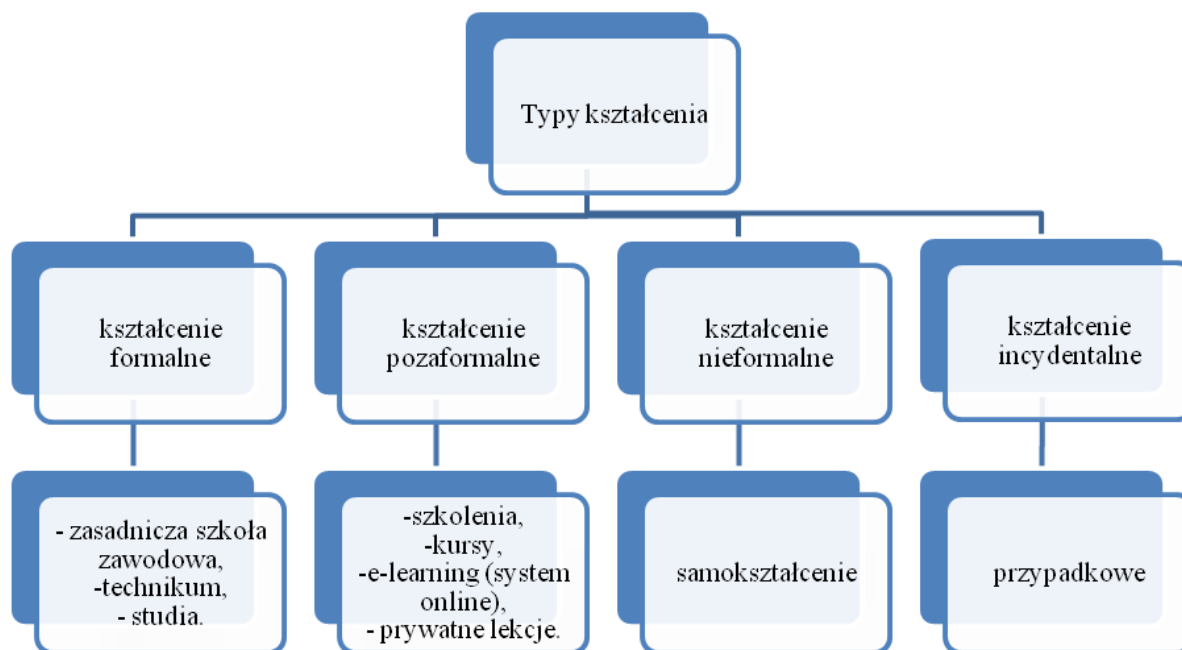
<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> J. Moos, *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy* [w:] J. Moos, M. Sienna (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, Wydawnictwo Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2009, s. 10.



Na potrzeby niniejszego opracowania na wykresie poniżej przedstawiono typologię poszczególnych form kształcenia. Jest ona o tyle istotna, że pozwala na dostrzeżenie różnic pomiędzy nimi, a także będzie przydatna w kontekście omawiania procesu podnoszenia poziomu umiejętności oraz aktualizacji wiedzy nauczycieli szkół zawodowych.

Wykres 1. Typologia form kształcenia



Źródło: oprac. własne na podstawie E.M. Nyga, *Inny wymiar kształcenia młodego pokolenia*, op. cit., s. 7

Pierwszy typ kształcenia spośród przedstawionych na powyższym wykresie stanowi kształcenie formalne, związane np. z uczęszczaniem do technikum, zasadniczej szkoły zawodowej oraz studiowaniem. Pojęcie kształcenia nieformalnego dotyczy zaś samokształcenia, czyli aktywności edukacyjnej podejmowanej z własnej inicjatywy, związanej z pozyskiwaniem informacji z książek, czasopism, mediów (radio, telewizja) oraz Internetu. Kolejny typ – kształcenie pozaformalne – ściśle łączy się z udziałem w zorganizowanych kursach i szkoleniach oraz z korzystaniem z platform *e-learningowych* czy też pobieraniem prywatnych lekcji. Ostatnia kategoria, jaką stanowi kształcenie incydentalne, zakłada zdobywanie wiedzy w sposób przypadkowy i niezorganizowany w sytuacji, w której zdobycie wiedzy nie jest głównym powodem podejmowania aktywności.

## 1.1. Kształcenie ustawiczne w świetle dyrektyw Unii Europejskiej

Współcześnie pod pojęciem kształcenia ustawicznego rozumie się kształcenie przez całe życie, czyli „proces ciągłego doskonalenia zasobu wykształcenia i kwalifikacji oraz ciągłej adaptacji intelektualnej, psychicznej i profesjonalnej do przyspieszonego rytmu zmienności, który jest znamieniem współczesnej cywilizacji”<sup>5</sup>. W krajach Unii Europejskiej coraz bardziej powszechne jest natomiast stosowanie terminu *lifelong learning* oznaczającego uczenie się przez całe życie, które powinno trwać aż do późnej fazy emerytalnej, obejmując zarówno kształcenie formalne (placówki systemu edukacji), jak również nieformalne i pozaformalne. Termin ten odnosi się do aktywności mającej na celu poszerzenie wiedzy, rozwój kompetencji i umiejętności w perspektywie obywatelskiej, osobistej, obywatelskiej i społecznej, a także zorientowanej na zatrudnienie. OECD określa natomiast kształcenie ustawiczne jako koncepcję uczenia się obejmującą rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i kontekstach, czyli w szkołach, placówkach kształcenia zawodowego, placówkach kształcenia dorosłych, jak również w ramach kształcenia nieformalnego. Takie podejście podkreśla istotę promowania nauki przez całe życie już wśród dzieci znajdujących się na początkowych etapach edukacji (przedszkole, szkoła podstawowa). Takie ujęcie skupia się również na ukierunkowywaniu działań podejmowanych przez osoby starsze (pracujące i bezrobotne) na rynku pracy w celu promowania postawy elastyczności i w razie potrzeby – umiejętności przekwalifikowania się<sup>6</sup>. Kształcenie ustawiczne nazywane jest także edukacją permanentną, przez co łączy się ze stałym odnawianiem i doskonaleniem kwalifikacji ogólnych i zawodowych. W myśl takiej koncepcji odchodzi się do tradycyjnego podziału życia ludzkiego na okres przygotowawczy i okres dojrzałej aktywności społecznej – szkoła pełni tu bowiem funkcję pierwszego ogniwa w całym łańcuchu edukacyjnym, będąc instytucją przygotowującą do dalszego ustawicznego kształcenia<sup>7</sup>. Kształcenie ustawiczne w krajach Unii Europejskiej uważane jest także za podstawowy czynnik warunkujący rozwój gospodarczy, szczególnie kiedy mówi się o gospodarce globalnej. Przeświadczenie, że wiedza

<sup>5</sup> E.M. Nyga, *Inny wymiar kształcenia młodego pokolenia*, op. cit., s. 8.

<sup>6</sup> E. Ciepucha, I. Kaleta, A. Jaeschke, *Kształcenie ustawiczne jako instrument przywracania i utrzymywania równowagi na rynku pracy*, [w:] J. Moos, M. Sienna (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, Wydawnictwo Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2009, s. 20.

<sup>7</sup> Ibidem.

zdobyta w szkole wystarczy jednostce na całe życie zawodowe, stało się nieaktualne, gdyż istnieją dziedziny, w których proces zdobywania kwalifikacji odbywa się nieustannie<sup>8</sup>.

Kształcenie ustawiczne stanowi w krajach Wspólnoty jeden z priorytetów rozwoju systemów edukacji. Idea ustawicznej edukacji została sformułowana w tak zwanej *Białej Księdze Unii Europejskiej*<sup>9</sup>. Publikacja ta zawiera analizę bieżącego stanu oświaty oraz kierunki i propozycje dalszego jej rozwoju. Powstała z inicjatywy Komisji Europejskiej i była konsekwencją wprowadzenia zmian w zakresie polityki edukacyjnej państw członkowskich. Zgodnie z zawartymi w niej zapisami podstawowy cel działań powinno stanowić zachęcanie do zdobywania umiejętności i uczenia się w procesie kształcenia ustawicznego, co z kolei ma się przyczynić do stworzenia uczącego się społeczeństwa – społeczeństwa opartego na wiedzy. Istotą dokumentu stanowi wskazanie zasadności promowania działań związanych z ideą uczenia się przez całe życie, które – jak już sygnalizowano – ułatwią jednostkom funkcjonowanie na współczesnym rynku pracy, a także stanowią jeden z warunków rozwoju społecznego<sup>10</sup>.

Z koniecznością wprowadzenia zmian w systemie oświaty związane są pewne grupy czynników, które łączą się kolejno z rozwojem społeczeństwa informacyjnego, procesem globalizacji oraz przemianami naukowo-technicznymi. Ilustruje je zamieszczona poniżej tabela.

**Tabela 1. Czynniki wpływające na konieczność reformy systemu oświaty**

Rozwój społeczeństwa informacyjnego	Proces globalizacji	Przemiany cywilizacji naukowo-technicznej
<ul style="list-style-type: none"> <li>•rola aktualnie stosowanych technologii;</li> <li>•przekształcenia związane z powstaniem społeczeństwa informacyjnego;</li> <li>•nowe wymagania stawiane przedsiębiorstwom;</li> <li>•zmiany w sposobie nauczania.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•powstanie globalnego rynku;</li> <li>•umiędzynarodowienie handlu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•rozwój i upowszechnianie wiedzy naukowej;</li> <li>•skutki postępu naukowo-technicznego.</li> </ul>

Źródło: oprac. własne na podstawie A. Klim-Klimaszewska, *Podstawy edukacyjne...*, op. cit., s. 7

Pierwsza grupa czynników łączy się m.in. ze wzrostem znaczenia technologii informacyjnych, przez co zmienia się charakter i organizacja pracy, natomiast same przemiany

<sup>8</sup> Ibidem, s. 22.

<sup>9</sup> R. Górska, *Biała Księga Komisji Europejskiej: Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, [w:] Z. Kruszewski, *Modernizacja edukacji i projekty międzynarodowe*, wyd. NOVUM, Płock 2008.

<sup>10</sup> A. Klim-Klimaszewska, *Podstawy edukacyjne na przełomie XX i XXI wieku w świetle raportów oświatowych*, „Rozprawy Społeczne” 1(V)/2011, s. 6-7.

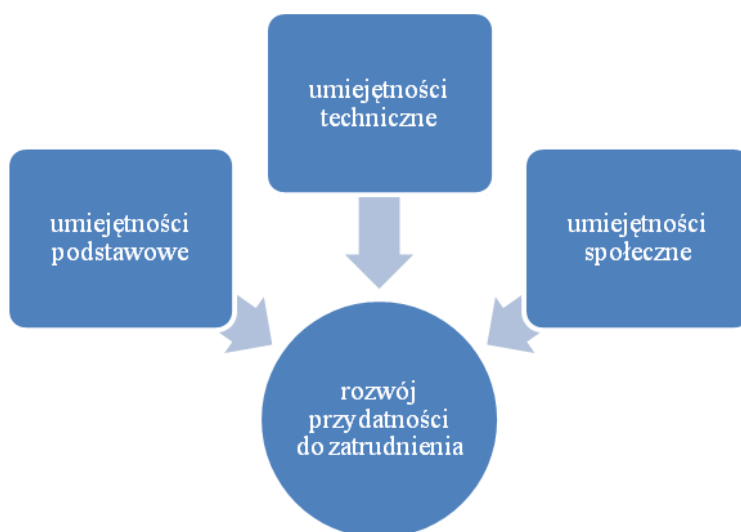
związane z powstawaniem społeczeństwa opartego na wiedzy łączą się ze zwiększeniem zatrudnienia w sektorze usług (kosztem przemysłu). Od przedsiębiorstw i pracowników wymaga się elastyczności, co powinno znaleźć swe odzwierciedlenie już na etapie edukacji zawodowej. Kolejna grupa czynników – związana z procesem globalizacji dotyczy swobodnego przepływu dóbr i usług. Konieczność zmian w systemie oświaty i edukacji wynika również z procesów globalizacji – a zwłaszcza powstania i funkcjonowania globalnego rynku oraz umiędzynarodowienia handlu. Dzieje się tak, gdyż wspomniane procesy pociągają za sobą pojawienie się nowych wymagań wobec jednostek – w zakresie wiedzy i umiejętności, którymi one dysponują. Ostatnia grupa czynników łączy się z postulatem rozwoju i upowszechnianiu wiedzy naukowej oraz produkcji technicznej. Chodzi także o połączenie technicznych specjalizacji z kreatywnością i twórczością. Postęp technologiczno-naukowy niesie za sobą dwojakiego rodzaju skutki – z jednej strony przyczynia się do podniesienia jakości życia, z drugiej zaś postrzegany jest często w kategoriach rodzącego niepokój zagrożenia.

Wypadkową oddziaływania przedstawionych procesów stanowi zmiana podejścia do roli oświaty w funkcjonowaniu społeczeństw – występuje zdecydowane odrzucenie tego, co nosi nazwę *przygotowania zawodowego na rzecz rozwoju przydatności do zatrudnienia*<sup>11</sup>. Wyróżnia się pewne komponenty, których osiągnięcie sprzyja rozwojowi przydatności do zdobycia i wykonywania pewnego zawodu. Są to umiejętności podstawowe, związane ze zdobywaniem wiedzy oraz faktem posiadania umiejętności i chęci do dalszego uczenia się, umiejętności techniczne – związane z *know-how*, przez które rozumie się posługiwanie się urządzeniami do kodowania, przetwarzania i wytwarzania informacji oraz umiejętności społeczne, w skład których wchodzi cechy pożądane na współczesnym rynku pracy – są to m. in. kreatywność, odpowiedzialność, umiejętność współpracy oraz zdolności komunikacyjne. Wskazane powyżej komponenty przydatności do zatrudnienia zostały przedstawione na poniższym wykresie.

---

<sup>11</sup> Ibidem, s. 7.

Wykres 2. Komponenty przydatności do zatrudnienia



Źródło: oprac. własne na podstawie A. Klim-Klimaszewska, *Podstawy edukacyjne...*, op. cit., s. 7

Autorzy *Białej Księgi* podkreślają, że obecny system kształcenia powinien ulec zmianom, a struktury instytucji kształcenia trzeba przystosować do realizacji potrzeb edukacyjnych różnych grup społecznych. Należy zatem pracować nad zwiększaniem elastyczności oraz zapewnieniem większej autonomii zarówno instytucjom, jak i samym jednostkom. W tym względzie Unia Europejska wspiera również działania ukierunkowane m.in. na:

1. Zdobywanie nowej wiedzy poprzez ustanowienie nowych procedur zdobywania kompetencji, budowanie europejskiej sieci centrów kształcenia zawodowego oraz określenie metod akredytacji i uwierzytelniania wiedzy;
2. Integrację działań szkół i przedsiębiorstw poprzez tworzenie ośrodków kursów oraz praktyk w krajach europejskich i zachęcanie do kształcenia ustawicznego, a także promocję mobilności;
3. Promocję patrzenia na kształcenie jak na inwestycję<sup>12</sup>.
4. Niezwykle ważną rolę w kontekście rozwoju przydatności do zatrudnienia spełniają doksztalcanie oraz doskonalenie zawodowe.

Doksztalcanie zawodowe jest procesem podwyższania lub uzupełniania formalnych kwalifikacji zawodowych realizowanych w okresie aktywności zawodowej, najczęściej równoległe z pracą zawodową i kończącym się uzyskaniem odpowiedniego świadectwa lub dyplomu<sup>13</sup>. Doksztalcanie może pełnić dwie role:

<sup>12</sup> Ibidem, s. 8.

<sup>13</sup> R. Gerlach, *Nauczyciel w pozaszkolnych formach oświaty w Polsce*, Wyd. WSP, Bydgoszcz 1997, s. 23.

1. poszerzającą – związaną z coraz wyższymi kwalifikacjami uzyskiwanymi w szkołach dla dorosłych;
2. wyrównawczą – wiążącą się z potrzebą uzupełniania kwalifikacji do poziomu wymaganego na danym stanowisku pracy<sup>14</sup>.

Innymi słowy sens doksztalcenia wiąże się ze zdobywaniem nowych umiejętności, które są wymagane od pracownika na zajmowanym obecnie stanowisku pracy.

Doskonalenie zawodowe rozumiane jest natomiast jako proces systematycznego aktualizowania, modernizowania, pogłębiania oraz uzupełniania wiedzy i umiejętności w celu dostosowania ich do zmieniających się wymagań stanowisk pracy w związku z postępowaniem naukowo-technicznym, organizacyjnym, ekonomicznym i społecznym<sup>15</sup>.

W obszarze doskonalenia zawodowego wyróżnia się funkcje:

1. Adaptacyjną (wdrożeńową) – pozwalającą przystosować pracownika do wymagań stanowiska pracy poprzez naukę w zakresie obsługi znajdujących się na nim maszyn i urządzeń oraz wykonywania na nim operacji i procesów technologicznych, a także wchodzenie w interakcje z innymi osobami;
2. Wyrównawczą – wiążącą się z sytuacją, w której zakres wymaganej wiedzy i/lub umiejętności wymaganych na danym stanowisku pracy przewyższa poziom przygotowania pracownika i należy podwyższyć ten poziom w procesie doksztalcenia;
3. Renowacyjną – związaną z koniecznością zapoznania się z osiągnięciami nauki i techniki oraz organizacją i opanowaniem nowych umiejętności istotnych dla postępu i rozwoju cywilizacyjnego;
4. Rekonstrukcyjną – dotyczącą dostosowania pracownika do dokonującego się postępu technicznego, technologicznego, organizacyjnego, ale również wprowadzania pracownika do otoczenia<sup>16</sup>.

Zarówno o doksztalceniu, jak i doskonaleniu zawodowym można mówić w sytuacji, w której pracownik sam podejmuje inicjatywę dalszego rozwoju własnych umiejętności i kompetencji bądź jest do tego zobowiązany „odgórnie” przez pracodawcę.

Inicjatywami zmierzającymi w kierunku dostosowania procesu kształcenia do potrzeb stanowiących efekt współczesnych przemian społeczno-gospodarczych są również propozycje działań zapisane w Strategii Lizbońskiej, która zakładała zwiększenie środków przeznacz-

<sup>14</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. AB, Bydgoszcz 2000, s. 365.

<sup>15</sup> R. Gerlach, *Nauczyciel w pozaszkolnych formach oświaty...*, op. cit., s. 23.

<sup>16</sup> B. Baraniak, *Szkolny i pozaszkolny system kształcenia zawodowego* [w:] A. Bogaj, Stefan M. Kwiatkowski (red.), *Szkoła a rynek pracy. Podręcznik akademicki*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 79.

nych na edukację, poprawę jakości i efektywności kształcenia oraz upowszechnienie wykształcenia średniego<sup>17</sup>.

Z kolei w kontekście rozwoju zawodowego nauczycieli ważny dokument stanowią Konkluzje Rady Unii Europejskiej w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół<sup>18</sup>. W jego treści wskazuje się na fakt, że kompetencje i zaangażowanie nauczyciela przekładają się na poziom wykształcenia przyszłych absolwentów. Podkreśla się także, że stawiane dydaktykom wymagania (szczególnie te związane ze współczesnym rynkiem pracy) powinny skutkować wypracowaniem nowych rozwiązań w zakresie kształcenia i możliwości podnoszenia posiadanych już kwalifikacji. Realizacja tego postulatu wiąże się z rozwojem mobilności i stworzeniem sieci współpracy pomiędzy poszczególnymi państwami, zwłaszcza odnośnie wymiany doświadczeń i praktycznych rozwiązań w sferze kształcenia kadry dydaktycznej, gdyż oba te rozwiązania mogą przyczynić się do poprawy jakości systemów i instytucji edukacyjnych oraz sprawią, że staną się one bardziej otwarte i dostępne, a co za tym idzie – zwiększy się skuteczność działań podejmowanych w ich ramach<sup>19</sup>. W dokumencie sformułowano także szereg zaleceń skierowanych do państw członkowskich UE, mających na celu ogólną poprawę systemu kształcenia zawodowego. Wśród dyrektyw wymienić należy m. in.:

1. podjęcie działań skutkujących tym, że zawód nauczyciela wykonywać będą osoby o jak najwyższych kwalifikacjach i predyspozycjach;
2. zapewnienie wsparcia początkującym nauczycielom, którzy w pierwszych latach swej pracy będą mogli wziąć udział w stażach;
3. weryfikowanie potrzeb poszczególnych nauczycieli w zakresie własnego rozwoju i doskonalenia zawodowego;
4. propagowanie w sposób aktywny udział nauczycieli w różnych programach wymian – tych odbywających się zarówno w obrębie jednego kraju, jak również międzynarodowo;
5. sprecyzowanie zadań kadr kierowniczych szkół oraz zapewnienie im wsparcia;
6. dbanie o jakość oferty rozwijania wiedzy i umiejętności nauczycieli (obecnych i przyszłych)<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Por. *Strategia Lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Warszawa 2002, [www.migracje.uw.edu.pl/publ/170/](http://www.migracje.uw.edu.pl/publ/170/).

<sup>18</sup> Por. *Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół*, Dziennik Urzędowy UE, 12.12.2009, [www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:302:0006:0009:PL:PDF](http://www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:302:0006:0009:PL:PDF).

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> Ibidem.



Warto podkreślić, że na świecie stosuje się zróżnicowane udogodnienia dla nauczycieli zainteresowanych podnoszeniem poziomu swojej wiedzy i kompetencji. Na przykład z myślą o osobach posiadających dłuższy staż pracy organizuje się kursy umożliwiające zdobycie nowych i aktualizację posiadanych już kwalifikacji i umiejętności. Obok form tradycyjnych, takich jak wykłady, seminaria i konferencje, formy doszkalania i doksztalcania zyskują także nową postać – zajęć warsztatowych lub pracy w zespołach problemowych, zaś do przekazywania wiedzy coraz częściej wykorzystuje się techniki audiowizualne<sup>21</sup>.

Największe udogodnienie w państwach Unii stanowi finansowanie szkoleń. W krajach takich jak Dania, Austria, Niemcy, Włochy są one bezpłatne, ponieważ kwoty wydane przez nauczyciela na doszkalanie podlegają refundacji. W większości krajów to państwo pokrywa wydatki związane z doksztalcaniem, w tym także wypłaca wynagrodzenia instruktorów, którzy takie szkolenia i kursy prowadzą<sup>22</sup>.

Podsumowując: Unia Europejska przykładą dużą wagę do stworzenia nowego typu nauczyciela, który swoją postawą i aktywnością reprezentowałby nowe, krystalizujące się w omówionych dokumentach tendencje. Stąd konieczne wydaje się wsparcie nauczycieli w zakresie ich pracy zawodowej, której rdzeń powinna stanowić idea kształcenia ustawicznego, czyli uczenia się przez całe życie.

## 1.2. Szkolenia nauczycieli w Polsce

Jakość szkoleń organizowanych dla nauczycieli w Polsce stała się przedmiotem badania CAWI (CAWI – *Computer Assisted Web Interview*) realizowanego od maja do listopada 2010 roku wśród 535 przedstawicieli kadry dydaktycznej z całej Polski, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy brali udział w szkoleniach<sup>23</sup>. Ankieta została udostępniona w Internecie, a tematyka badania dotyczyła różnych aspektów związanych z udziałem w szkoleniach.

Już na wstępie warto zaznaczyć, że prowadzenie pomiaru w zakresie wpływu jakości szkoleń nauczycieli na osiągnięte przez nich wyniki w nauczaniu niesie za sobą pewne metodologiczne ograniczenia. Są one związane między innymi z faktem, że trudno jest zdefiniować i skonstruować wskaźniki pozwalające miarodajnie określić efektywność pracy czy produktywność nauczyciela<sup>24</sup>. Duży wpływ na wyniki osiągnięte przez nauczyciela mają zdolności uczniów oraz warunki panujące w szkole, na przykład liczebność klas. Podobną trudność ro-

<sup>21</sup> Ibidem.

<sup>22</sup> Ibidem.

<sup>23</sup> Por. J. Fazlagić, *Jakość szkoleń dla polskich nauczycieli*, E-mentor, nr 4 (46) 2012, [www.e-mentor.edu.pl/\\_pdf/ementor46.pdf](http://www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor46.pdf), s. 69-76.

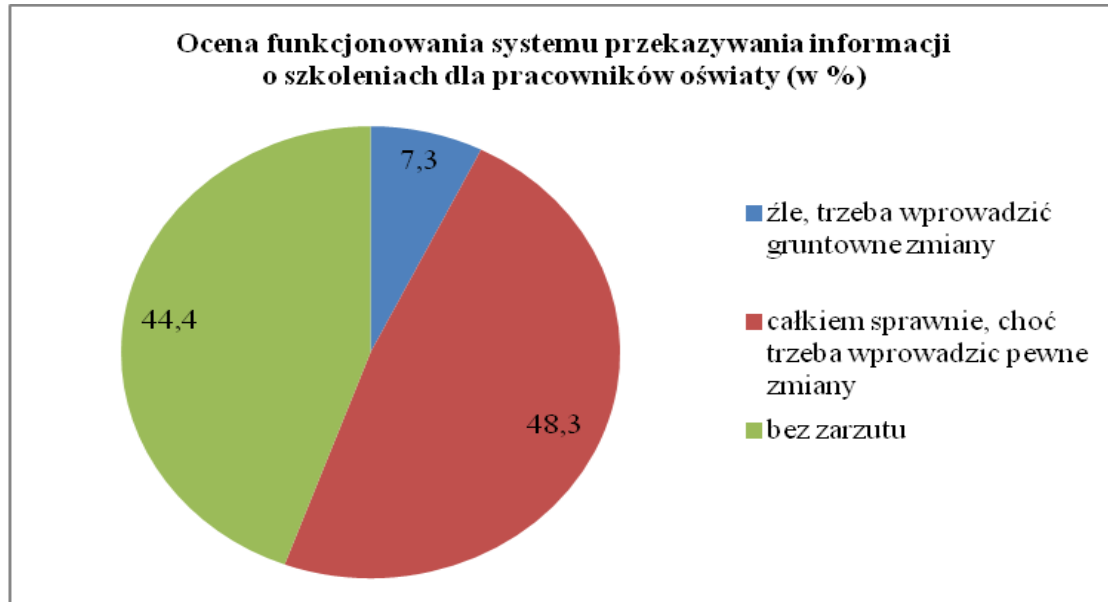
<sup>24</sup> Ibidem, s. 69.

dzi również brak empirycznych danych na temat wpływu szkoleń na produktywność pracy nauczyciela, a także – pośrednio – na wyniki osiągnięte przez uczniów.

Stąd też celem przytoczonego badania było określenie kluczowych aspektów, na jakie zwracają uwagę nauczyciele biorący udział w szkoleniach, a także próba stworzenia listy właściwości, jakie powinien mieć idealny kurs przeznaczony dla przedstawicieli kadry dydaktycznej. Tematyka badania związana była także z motywacjami nauczycieli odnośnie udziału w szkoleniach.

Pierwszy z wątków podejmowanych w ramach badania dotyczył oceny funkcjonowania systemu przekazywania informacji na temat szkoleń. Analiza wyników wskazuje, że blisko połowa badanych (48,3%) twierdzi, że system funkcjonuje całkiem sprawnie, jednak należałoby wprowadzić w nim pewne modyfikacje. Z kolei 44,4% objętych badaniem nauczycieli uznało, że o możliwości wzięcia udziału w szkoleniach informowani są w sposób wystarczający, wobec czego system działa bez zarzutu. Pozostali uczestnicy, czyli 7,3% badanych, wskazywali na potrzebę wprowadzenia gruntownych zmian, uznając, że system funkcjonuje źle. Rozkład odpowiedzi został zilustrowany na zamieszczonym poniżej wykresie.

**Wykres 3. Ocena funkcjonowania systemu przekazywania informacji o szkoleniach dla pracowników oświaty (w %)**

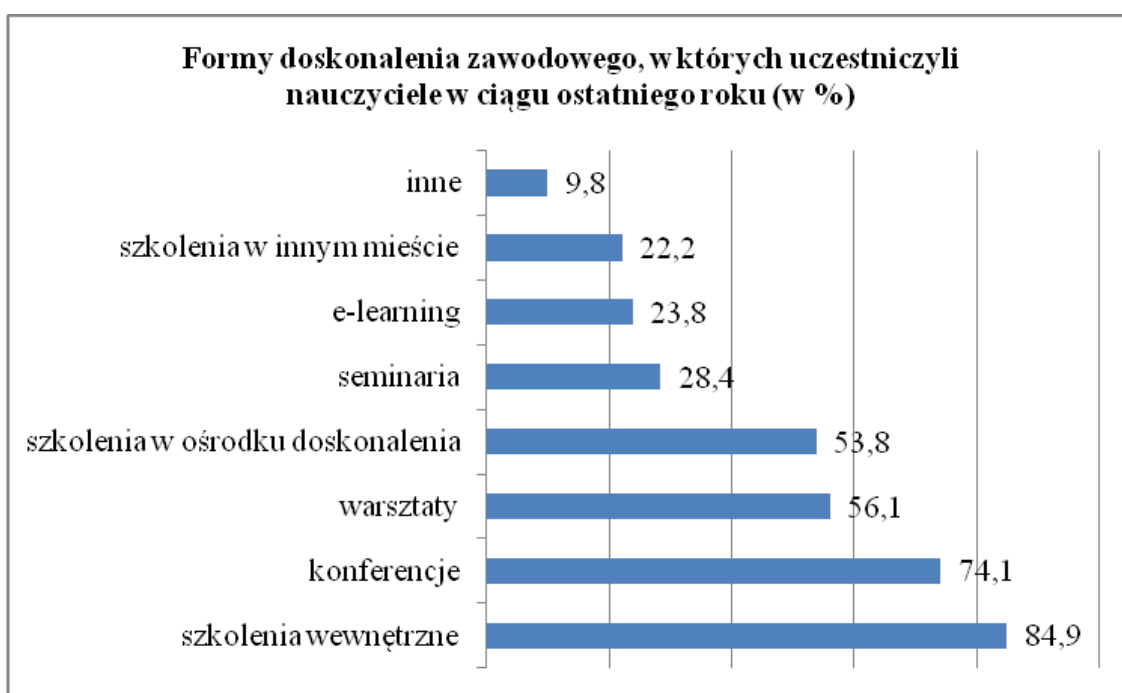


Źródło: oprac. własne na podstawie J. Fazlagić, *Jakość szkoleń dla polskich nauczycieli*, op. cit., s. 74.

Kolejny obszar problemowy uwzględniony w ankiecie dotyczył form doskonalenia zawodowego, w których uczestniczyli nauczyciele. Jak wynika z badania, najczęściej są one organizowane w codziennym miejscu pracy i przybierają postać szkoleń wewnętrznych

(84,9% wskazań). Drugą pod względem liczby wskazań odpowiedzi stanowiły konferencje. Udział w takiej formie doskonalenia potwierdziło niemal  $\frac{3}{4}$  respondentów (74,1%). Jednocześnie ponad połowa badanych wskazywała także na udział w warsztatach i szkoleniach w ośrodkach doskonalenia znajdujących się w miejscu zamieszkania – odpowiedzi te uzyskały odpowiednio 56,1 i 53,8% wskazań. Formami rzadziej spotykanymi były natomiast szkolenia w innym mieście (22,2% odpowiedzi), kursy e-learningowe (23,8%) oraz inne formy (9,8%). Rozkład odpowiedzi odnośnie udziału nauczycieli w poszczególnych formach doskonalenia zawodowego przedstawiono na poniższym wykresie.

**Wykres 4. Formy doskonalenia zawodowego, w których uczestniczyli nauczyciele w ciągu ostatniego roku (w %)**

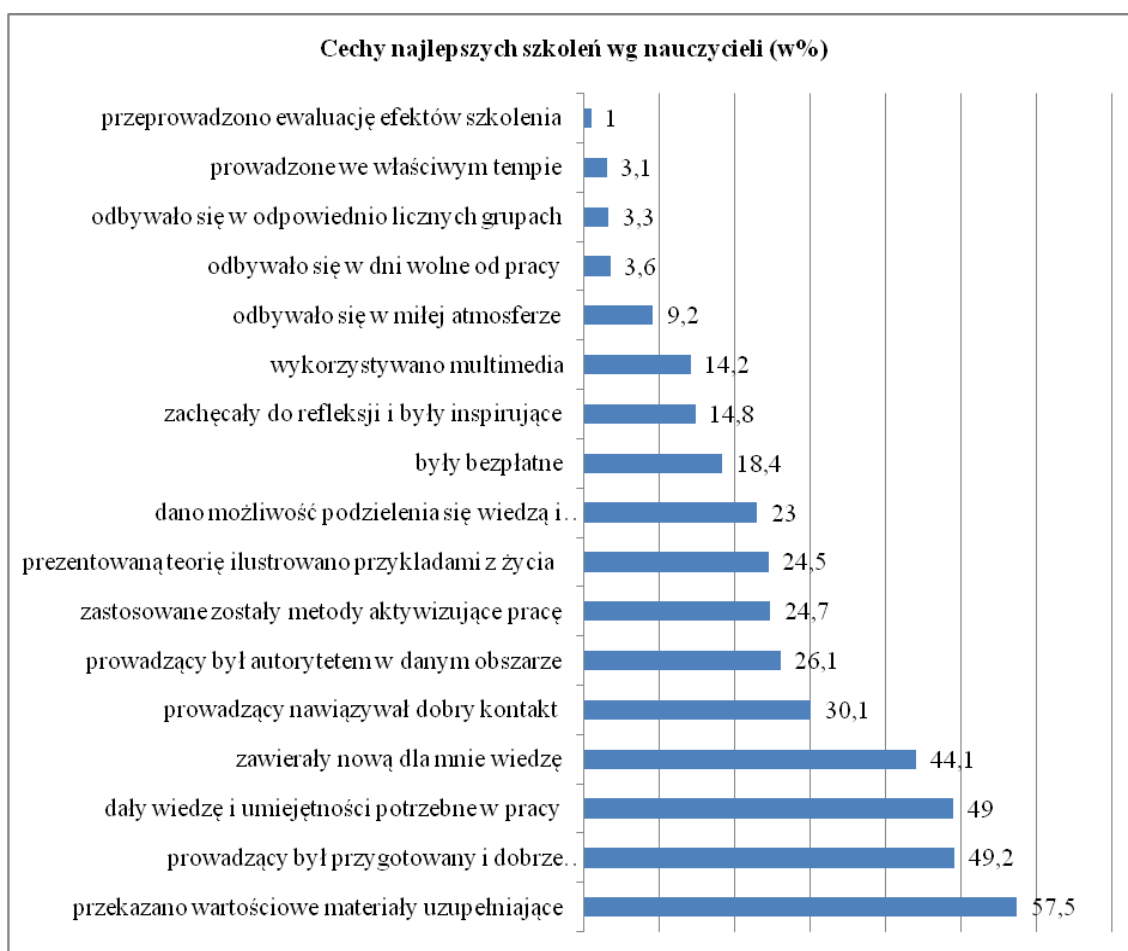


Źródło: oprac. własne na podstawie J. Fazlagić, *Jakość szkoleń dla polskich nauczycieli*, op. cit., s. 74.

Nauczycieli biorących udział w badaniu poproszono także o wskazanie cech, jakimi powinno odznaczać się idealne szkolenie. Najważniejszy aspekt dotyczył możliwości otrzymania materiałów, które uzupełniałyby zdobytą w trakcie szkolenia wiedzę. Odpowiedź tę wskazało prawie 60% respondentów (57,5%). Dla niemal 50% (49,2%) liczy się, aby prowadzący był dobrze zorganizowany i przygotowany do prowadzenia kursu czy szkolenia. Równie ważne (49% odpowiedzi) jest, aby szkolenie dawało wiedzę i umiejętności, które można wykorzystać w codziennej pracy. Zwracano także uwagę na to, aby treści przekazywane w trakcie szkolenia były dla nauczycieli nowe (44,1%), a sam prowadzący nawiązywał dobry kontakt z uczestnikami szkolenia (30,1%) i był autorytetem w swojej dziedzinie (26,1%).

Najmniej ważny okazał się aspekt związany z zastosowaniem ewaluacji odnośnie efektów szkolenia (1% odpowiedzi), co zapewne wiązałyby się z koniecznością napisania testu weryfikującego wiedzę, a także dostosowanie tempa prowadzenia szkolenia (3,1%). Rozkład odpowiedzi uczestników odnośnie elementów, które powinny cechować idealne szkolenie, został zaprezentowany na poniższym wykresie.

**Wykres 5. Cechy idealnego szkolenia według nauczycieli (w %)**

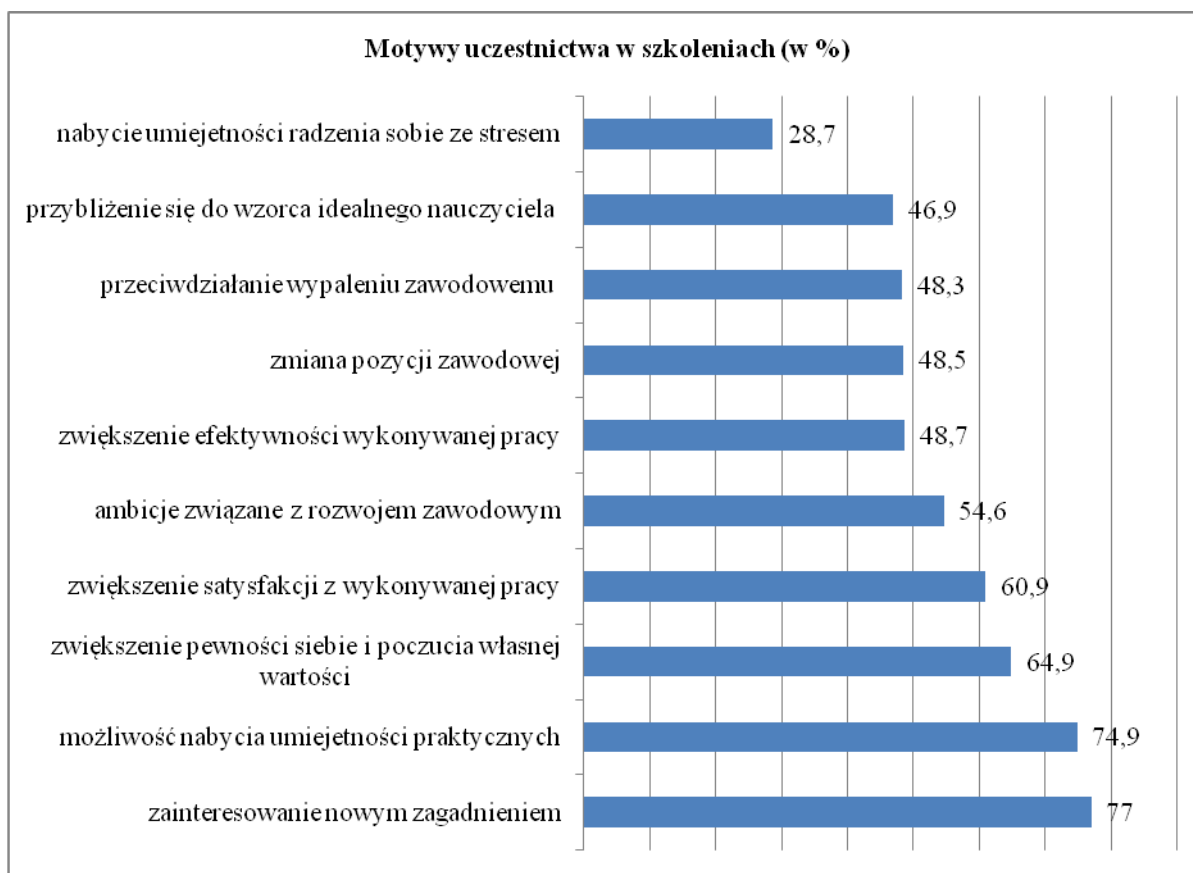


Źródło: oprac. własne na podstawie J. Fazlagić, *Jakość szkoleń dla polskich nauczycieli*, op. cit., s. 75.

Kolejny obszar badania był związany z motywami uczestnictwa nauczycieli w szkoleniach. Najczęstszym powodem było zainteresowanie tematyką omawianą w trakcie szkolenia. Taką odpowiedź wskazało 77% badanych. Niemal równie ważna okazała się możliwość nabycia umiejętności praktycznych (74,9% wskazań). Powody wskazywane w następnej kolejności dotyczyły chęci zwiększenia pewności siebie i poczucia własnej wartości oraz chęci zwiększenia satysfakcji z wykonywanej pracy. Odpowiedzi te wskazało kolejno 64,9% i 60,9% objętych badaniem nauczycieli. Najrzadziej podawany powód uczestnictwa

w szkoleniach związany był z nabyciem umiejętności polegającej na radzeniu sobie ze stresem (28,7%).

Wykres 6. Motywy uczestnictwa nauczycieli w szkoleniach (w %)



Źródło: oprac. własne na podstawie J. Fazlagić, *Jakość szkoleń dla polskich nauczycieli*, op. cit., s. 75.

Reasumując, jakość szkoleń dla nauczycieli stanowi ważną determinantę jakości polskiego systemu edukacji. Należy jednak mieć świadomość, że problematyka ta nie została jeszcze wystarczająco omówiona i opisana w skali całego systemu doskonalenia i doksztalcania nauczycieli. Warto również podkreślić, że udział w szkoleniach daje nauczycielom nie tylko możliwość nabycia nowych umiejętności, ale także zwiększa ich poczucie własnej wartości, zaś dążenie do rozwoju osobistego przekłada się na czerpanie satysfakcji z wykonywanych obowiązków. Dlatego też tak ważne jest organizowanie dobrej jakości kursów oraz diagnozowanie potrzeb nauczycieli w zakresie zwiększania przez nich poziomu wiedzy i umiejętności oraz aktualizacji posiadanych kompetencji, w czym niewątpliwie pomocne okazują się wyniki badań.

# 2 **Rozwój i samodoskonalenie się nauczycieli w kontekście przemian zachodzących na rynku pracy**

## **2.1. Rola nauczyciela. Kluczowe kwalifikacje i kompetencje**

System edukacji, podobnie jak i zachodzące w jego obrębie zmiany, jest osadzony w kontekście transformacji ustrojowej i wyzwań wynikających z integracji europejskiej, a także potrzeb spowodowanych przemianami zachodzącymi na rynku pracy. Również tempo rozwoju technologicznego przyczynia się do konieczności wykształcenia przez jednostki umiejętności elastycznego reagowania na nowe wyzwania, a co za tym idzie, wpisuje się w ideę uczenia się przez całe życie. Kwestia znaczenia nauczyciela w kształtowaniu procesów edukacyjnych (w skali mikro i makro) skłoniła badaczy do przeprowadzenia pogłębionych analiz dotyczących zawodu nauczycielskiego<sup>25</sup>. Właśnie z tej perspektywy należy spojrzeć na zadania, jakie współcześnie stawia się dydaktykom, a także omówić kluczowe kwalifikacje i kompetencje, jakie powinni posiadać.

Przed wszystkim projektowane i zachodzące zmiany strukturalne i programowe w szkolnictwie zawodowym stanowią próbę zaadaptowania zaleceń Unii Europejskiej na polskim gruncie. Dyrektywy te zakładają utworzenie w Polsce zintegrowanego systemu kształcenia zawodowego, nawiązującego do standardów Unii oraz dającego możliwość nabywania i potwierdzania kwalifikacji zawodowych na jednakowych zasadach w systemie szkolnym i pozaszkolnym. Celem tych działań jest zwiększenie mobilności Polaków oraz powiązanie systemu kształcenia zawodowego z rynkiem pracy<sup>26</sup>. Należy podkreślić, że kształcenie zawodowe jest kluczowym elementem działań edukacyjnych Unii Europejskiej, zatem zasadne wydaje się określenie zadań i ról, jakie powinni pełnić dydaktycy. Priorytetem polityki oświatowej Unii jest wykształcenie nowego typu nauczyciela. Powinien on posiadać wykształcenie wyższe, umieć zdobywać wiedzę w sposób innowacyjny oraz potrafić nauczyć tego swoich

<sup>25</sup> I. Kawecki, *Wiedza praktyczna nauczyciela*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2004, s. 13

<sup>26</sup> P. Stasiak, *Rola kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, [www.podn.wodzislav.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc](http://www.podn.wodzislav.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc)

uczniów. Co więcej, powinien on realizować funkcje: kształceniową oraz wychowawczo-opiekuńczą, orientującą i koordynującą<sup>27</sup>. Nauczyciel powinien mieć też zamiłowanie do wykonywanej przez siebie pracy oraz stale doskonalić swoje kompetencje zawodowe. W tym kontekście można mówić o pięciu – w praktyce przenikających się – głównych funkcjach, jakie powinien pełnić nauczyciel<sup>28</sup>. Są to kolejno: funkcja nauczyciela-wychowawcy, dydaktyka, opiekuna, badacza własnej działalności i innowatora. Szczegółowy opis każdej z nich został zamieszczony w poniższej tabeli.

**Tabela 2. Opis funkcji pełnionych przez nauczyciela**

Funkcja nauczyciela	Opis funkcji
<b>Wychowawca</b>	Rola nauczyciela odnosi się do tworzenia warunków, które sprzyjają kształtowaniu odpowiednich postaw uczniów przez sprzyjanie ich rozwojowi, m. in. poprzez rozbudzanie ciekawości, budowanie autorytetu mistrza-fachowca w zawodzie, kształtowanie przedsiębiorczości i umiejętności odnajdywania się w zmiennych warunkach rynku pracy. Jest to także pomoc uczniom w planowaniu drogi kształcenia i kariery zawodowej.
<b>Dydaktyk</b>	Nacisk kładzie się na umiejętność przekazywania wiedzy i skutecznego działania. Podstawę tej funkcji stanowi pogląd, że wiedza i umiejętności stanowią klucz do odniesienia sukcesu w przyszłości. Z perspektywy społeczeństwa informacyjnego wymaga się, aby nauczyciel nauczał kilku przedmiotów, wykorzystując do tego nowoczesne technologie, które wspomagają dydaktyka, ale go nie zastępują.
<b>Opiekun</b>	Dbą o dobro ucznia, jest wrażliwy na krzywdę, pomaga uczniowi w trudnych dla niego sytuacjach. Dbą o bezpieczeństwo swych podopiecznych (np. podczas praktyk).
<b>Badacz (własnej działalności)</b>	Funkcja ta wiąże się z diagnozowaniem własnej działalności dydaktyczno-wychowawczej.
<b>Innowator</b>	Wprowadza nowe i lepsze rozwiązania organizacyjne, techniczne i technologiczne. Dbą o właściwy dobór treści i metod kształcenia, co pozwala na lepsze przystosowanie absolwentów do wymagań rynku pracy.

Źródło: oprac. własne na podstawie P. Stasiak, *Rola kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, op. cit.

Należy jednak podkreślić, że wymagania stawiane nauczycielom uległy zmianie w ciągu ostatnich lat, sprawiając, że poprzez poszerzanie rozumienia kolejnych funkcji nakładały na niego coraz większą odpowiedzialność. Zmieniło się także postrzeganie nauczycieli

<sup>27</sup> Ibidem

<sup>28</sup> Ibidem



jako osób, które wyłącznie przekazują wiedzę. Oprócz konieczności posiadania aktualnej i merytorycznej wiedzy z danego zakresu, nauczyciel jest także zobowiązany do korzystania z najnowszych technologii oraz uzupełniania własnych umiejętności.

Oznacza to, że od współczesnego nauczyciela wymaga się, aby:

1. wspomagał proces uczenia się swoich podopiecznych, nie będąc przy tym jedynie realizatorem odgórnie narzuconych treści;
2. był osobą współdziałającą na rzecz rozwoju uczniów oraz osobą gruntownie wykształconą;
3. uczył pomysłowości, elastyczności, ciekawości, sprawności w procesie kształcenia się;
4. stosował dialog z uczniem, nie odwołując się do nakazów, zakazów i pouczeń;
5. był mediatorem w zaistniałych konfliktach;
6. pośredniczył w rozumieniu i tłumaczeniu różnych dziedzin wiedzy;
7. znał procedury badawcze i organizację badań pedagogicznych, a wiedzę z tego zakresu wykorzystywał jako podstawę swego doświadczenia umożliwiającego wprowadzanie innowacji pedagogicznych;
8. był refleksyjnym praktykiem, czyli nauczycielem, który analizuje i zmienia swoje działania, będąc przy tym świadomym uwarunkowań oraz moralnych i etycznych aspektów związanych z wykonywaną pracą<sup>29</sup>.

Stwierdzenia te są zatem w dużej mierze próbą zdefiniowania modelu współczesnego nauczyciela.

Dodatkowy wymóg wynika z faktu, że nauczyciel powinien wpisywać się w idee edukacji nauczycielskiej, co można osiągnąć poprzez zapewnienie warunków do zdobywania różnorodnej i aktualnej wiedzy o procesach, tendencjach, zadaniach i mechanizmach rozwoju społecznego, edukacyjnego i ekonomicznego<sup>30</sup>. Idee, o których mowa, prezentuje zamieszczony poniżej wykres.

---

<sup>29</sup> R. Gerlach, *Kwalifikacje nauczycieli przedmiotów zawodowych* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Wyd. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004, s. 113-114.

<sup>30</sup> Cz. Banach, *Edukacja nauczycielska wobec zadań transformacji ustrojowej i reformy systemu edukacji* [w:] B. Muchacka, M. Szymański (red.), *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008, s. 23.

Wykres 7. Idee edukacji nauczycielskiej



Źródło: oprac. własne na podstawie Cz. Banach, *Edukacja nauczycielska wobec zadań...*, op. cit., s. 23.

Z punktu widzenia przedstawionych powyżej idei warto odnieść się także do koncepcji edukacji nauczycielskiej prezentowanej w ramach literatury z zakresu pedeutologii. Jedno z ujęć wyróżnia sześć typów edukacji nauczycieli:

1. Koncepcja ogólnokształcąca, związana z wyposażeniem nauczycieli w bogatą wiedzę ogólną. W tym typie kształcenia występują także elementy tzw. wiedzy encyklopedycznej.
2. Koncepcja specjalistyczna, oparta na edukacji wąkospecjalistycznej, związana z postępem i specjalizacją nauki.
3. Koncepcja pragmatyczna, zakładająca, że w toku kształcenia nauczyciel uzyskuje pewne sprawności i dąży do biegłego posługiwania się nimi, co stanowi warunek sukcesu w pracy zawodowej.
4. Koncepcja personalistyczna, która opiera się na edukacji skierowanej w stronę osobowości nauczyciela, traktująca go jako indywidualną jednostkę, a jednocześnie osobę godną naśladowania. Ujęcie to skupia się na postawach nauczyciela.

5. Koncepcja edukacji problemowej (progresywnej), akcentuje przygotowanie do dostrzegania, określania i rozwiązywania problemów, co stanowi przygotowanie do umiejętności radzenia sobie w przyszłości. Duży nacisk kładzie się na samodzielność uczącego się podmiotu.
6. Koncepcja edukacji wielostronnej, która zawiera w sobie wszystkie powyżej opisane typy i obejmuje trzy kategorie aktywności – intelektualną, emocjonalną oraz praktyczną<sup>31</sup>.

Z zagadnieniem ról pełnionych przez nauczyciela wiążą się kwestie kwalifikacji i kompetencji pożądanych z punktu widzenia wykonywanego zawodu. Kwalifikacje nauczycieli przedmiotów zawodowych można rozumieć jako układy wiedzy, umiejętności, sprawności oraz postaw umożliwiających właściwą realizację zadań edukacyjnych<sup>32</sup>. Wymagania kwalifikacyjne dla nauczycieli kształcących w zawodzie zostały zawarte w Karcie Nauczyciela oraz Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 września 2002 roku. Na podstawie tych dokumentów kwalifikacje do praktycznej nauki zawodu posiada osoba, która:

1. przedstawi dyplom ukończenia pedagogicznego studium technicznego lub świadectwo dojrzałości technikum lub szkoły równorzędnej odpowiedniego kierunku,
2. ukończyła kurs z zakresu BHP,
3. ma co najmniej dwuletnie doświadczenie pracy w zawodzie, którego będzie uczyć,
4. posiada wykształcenie pedagogiczne<sup>33</sup>.

Należy jednak podkreślić, że wskazane powyżej wymagania są jedynie kwalifikacjami wstępnymi, a przede wszystkim – formalnymi. Weryfikacja rzeczywistych umiejętności odbywa się bowiem dopiero w praktyce, zaś posługiwanie się poziomem wykształcenia do określenia posiadanych kwalifikacji umożliwia jedynie bardzo ogólną orientację w tym zakresie. Dodatkowo należy liczyć się z tym, że kwalifikacje nie są dla jednostki czymś stałym, gdyż ich jednokrotne uzyskanie nie wystarczy na cały okres aktywności zawodowej. Wymagania odnośnie posiadanych kwalifikacji zmieniają się, co sprawia, że aby nadążyć za zmianami należy stale się doksztalać i dokonywać aktualizacji posiadanej już wiedzy, co dotyczy zarówno kwalifikacji kierunkowych, jak i pedagogicznych. W literaturze specjalistycznej zwraca się jednak uwagę, że udział nauczycieli przedmiotów zawodowych w zor-

<sup>31</sup> T. Lewowicki, *Teoria i praktyka edukacji nauczycielskiej – zmagania o model kształcenia nauczycieli* [w:] J. Jasiński (red.), *Niektóre aspekty porównawcze edukacji nauczycielskiej*, Opole 1994, s. 62-63.

<sup>32</sup> R. Gerlach, *Kwalifikacje nauczycieli przedmiotów zawodowych*, op. cit., s. 108.

<sup>33</sup> *Ibidem*, s. 109.

ganizowanych formach doskonalenia kwalifikacji kierunkowych nie jest zjawiskiem powszechnym, a główny motyw uczestnictwa stanowi możliwość uzyskania awansu lub obawa przed utratą pracy<sup>34</sup>. Konieczne również wydaje się rozwiązanie problemu praktyk zawodowych, które powinny odbywać się w nowoczesnych zakładach pracy lub laboratoriach uczelni wyższych.

Kompetencje można zdefiniować natomiast jako zasób teoretycznej wiedzy oraz praktycznych umiejętności, który umożliwia danej osobie skuteczną, sprawną i odpowiadającą oczekiwaniom realizację określonych zadań. Kompetencje można podzielić na osobiste oraz profesjonalne<sup>35</sup>. Pierwszy z wymienionych typów dotyczy jakości indywidualnego funkcjonowania człowieka, stanowiąc podstawę do kształtowania i rozwoju kompetencji profesjonalnych, które wiążą się z jego funkcjonowaniem społecznym (również w sferze zawodowej). Należy jednak zastrzec, że w przypadku nauczycieli kompetencje osobiste należy traktować nie tylko jako podstawę dla kształtowania kompetencji profesjonalnych, ale przede wszystkim jako element nauczycielskiego profesjonalizmu.

W literaturze specjalistycznej występuje również inny podział, wyróżniający dwa typy kompetencji: praktyczno-moralne oraz techniczne. Pierwszy typ można podzielić na kompetencje interpretacyjne, moralne oraz komunikacyjne, w skład drugiego wchodzi kompetencje postulacyjne (normatywne), metodyczne oraz realizacyjne<sup>36</sup>. Przedstawiona typologia wraz z opisami poszczególnych kompetencji została zamieszczona na poniższym wykresie.

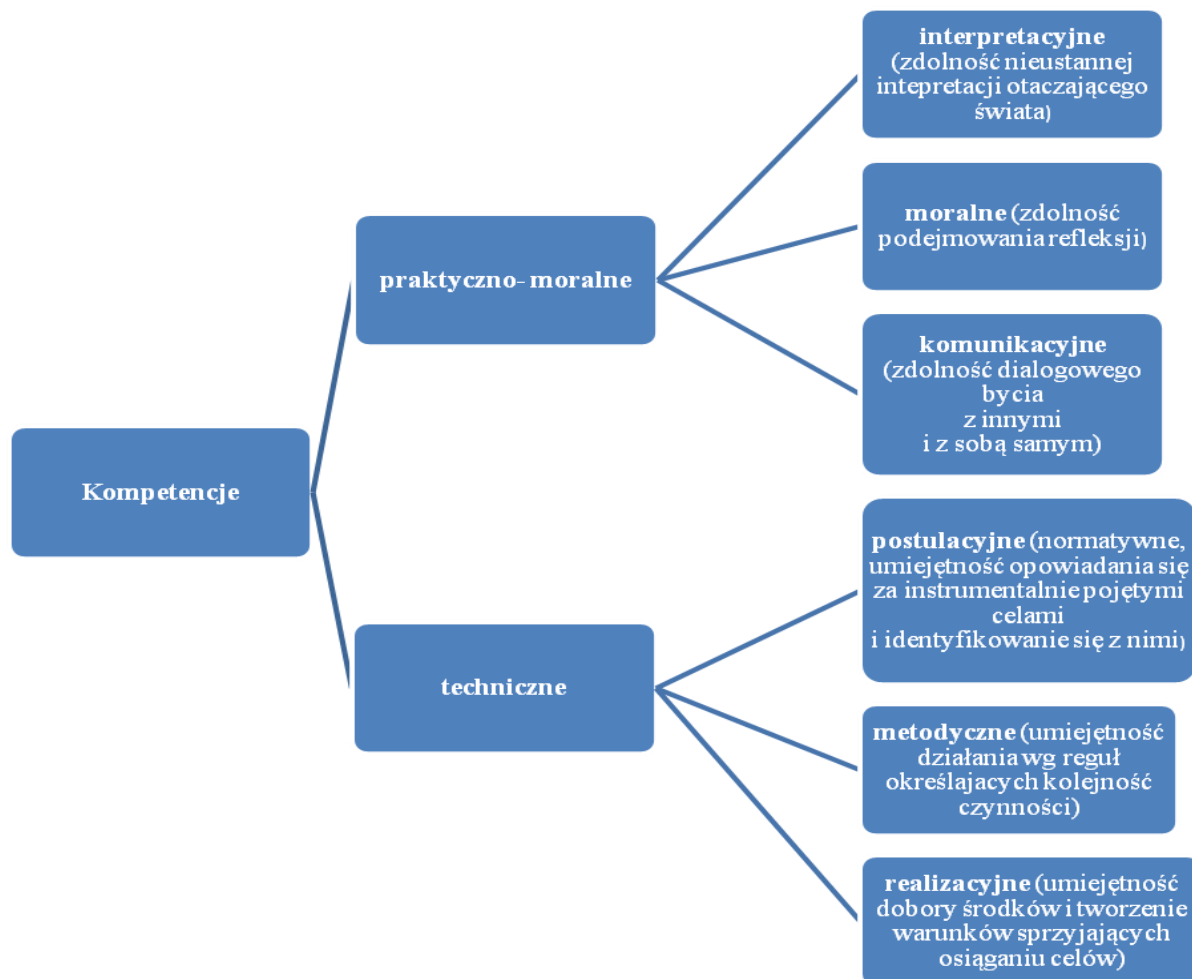
---

<sup>34</sup> Ibidem, s. 110.

<sup>35</sup> J. Zdański, *Koncepcje kształcenia nauczycieli*, [www.jasnyhoryzont.pl/stuff/koncepcje.pdf](http://www.jasnyhoryzont.pl/stuff/koncepcje.pdf).

<sup>36</sup> R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu* [w:] Cz. Plewka, *Uwarunkowania zawodowego rozwoju nauczycieli*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009, s. 41.

## Wykres 8. Podział kompetencji



Źródło: oprac. własne na podstawie R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, op. cit., s. 41.

Warto również dodać, że w temacie ról pełnionych przez nauczycieli, a także posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji, często kładzie się nacisk na odpowiedzialność nauczyciela<sup>37</sup>, który powinien zdawać sobie sprawę z konsekwencji swoich czynów, dbając przy tym o wysoką jakość swojej pracy.

Reasumując, za wykwalifikowanych i kompetentnych nauczycieli uważa się tych, którzy rozumieją naukowe podstawy nauczania, umieją wykorzystywać repertuar najlepszych sposobów przekazywania wiedzy oraz są zdolni do refleksji<sup>38</sup>. Kluczową kwestię stanowi

<sup>37</sup> Por. B. Jarmuł, *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego*, [www.nauczycielwprzedsiębiorstwie.pl/dopobrania/rola-nauczyciela-ksztalcenia-zawodowego-2.pdf](http://www.nauczycielwprzedsiębiorstwie.pl/dopobrania/rola-nauczyciela-ksztalcenia-zawodowego-2.pdf) i J.M. Michalak, *Odpowiedzialność jako element kwalifikacji profesjonalnych nauczyciela* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Wyd. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004, s. 146-153.

<sup>38</sup> W. Pająk, *Rola nauczyciela w realizacji procesu edukacji w szkole*, [www.ckpplonsk.internetdsl.pl/cms/index.php?option...21...](http://www.ckpplonsk.internetdsl.pl/cms/index.php?option...21...)

także umiejętność rozwiązywania napotykaných problemów oraz patrzenie na własne doskonalenie w kategorii procesu trwającego całe życie. Należy przy tym podkreślić, że pogodzenie niektórych ról w praktyce bywa niekiedy trudne, jednak praca nauczycieli kształcenia zawodowego nie powinna być jedynie działalnością techniczną, ale interakcją pomiędzy uczniami i nauczycielem, której nie zastąpią żadne, nawet najbardziej rozwinięte technologie.

## 2.2. Nauczyciel w zmieniającej się rzeczywistości

Głównym zadaniem współczesnego nauczyciela w systemie szkolnictwa zawodowego jest przygotowanie uczniów do pracy w nowych, zmieniających się warunkach rynkowych oraz wyposażenie ich w taką wiedzę i umiejętności, które umożliwią im rozwiązywanie problemów, jakie niesie za sobą przyszłość, a także przygotowują ich do samokształcenia i wpojają ideę ustawicznego doskonalenia zawodowego<sup>39</sup>. Doksztalcanie się oraz stale podejmowana aktywność mająca na celu aktualizowanie dotychczasowej wiedzy mogą znacznie ułatwić wykonanie wymienionych powyżej zadań.

Dynamiczne zmiany wynikają przede wszystkim z wymogów rynku pracy, stąd też jako kolejne umiejętności, które powinien posiadać nauczyciel, wymienia się m. in.<sup>40</sup>:

1. umiejętność pozyskiwania potrzebnych informacji i zdolność ich selekcyjonowania na podstawie ich użyteczności oraz wiarygodności;
2. wykorzystywanie materiałów i danych zamieszczonych w Internecie, a także wykorzystanie Internetu jako przestrzeni uczenia się;
3. umiejętność posługiwania się nowoczesnymi technologiami i narzędziami;
4. umiejętności: kształcenia w zakresie komunikacji wirtualnej, podejmowania interakcji i współpracy w sieci, a także stosowania narzędzi zwiększających efektywność uczenia się.

Innymi słowy, tempo przemian cywilizacyjnych sprawia, że rola nauczyciela podlega ciągłym zmianom. Zachodzące przemiany skutkują rozwojem kanałów komunikacji, pozwalając tym samym na naukę w dowolnym czasie i miejscu. Warto zatem podkreślić, że Internet coraz częściej staje się miejscem pracy oraz narzędziem wykonywania zadań, a liczba usług realizowanych w przestrzeni wirtualnej stale rośnie<sup>41</sup>. Dlatego też należy zastanowić się nad potencjałem i kierunkami działań, które mogą być prowadzone w Internecie, a przede wszyst-

<sup>39</sup> I. Kuc, *Nauczyciel w zmieniającej się rzeczywistości*, [http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com\\_content&view=article&id=387:nauczyciel-w-zmieniajcej-si-rzeczywistoci-iwona-kuc&catid=1:artykuy-archiwalnenauczyciel](http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=387:nauczyciel-w-zmieniajcej-si-rzeczywistoci-iwona-kuc&catid=1:artykuy-archiwalnenauczyciel).

<sup>40</sup> Ibidem.

<sup>41</sup> Ibidem.

kim przyjrzeć się nowym technikom nauczania, stanowiącym alternatywę dla tradycyjnych metod, jak choćby *e-learnigowi* czy nauczaniu przy pomocy specjalnie przystosowanych platform edukacyjnych.

### 2.3. Rozwój zawodowy

Istotną cechą zawodu nauczyciela jest konieczność stałego uczenia się, w tym także samokształcenia, poszukiwania nowej wiedzy i aktualizacji wiedzy już posiadanej. Jak się okazuje, wykształcenie zdobyte w czasie studiów nie wystarczy do sprostania wyzwaniom, jakie nauczyciel napotyka na swojej drodze zawodowej. Coraz częściej zatem podkreśla się konieczność podejmowania dalszych aktywności edukacyjnych przez nauczycieli, aby móc w pełni dostosować się do wymagań zmieniającej się rzeczywistości. Rozwój zawodowy może być rozpatrywany w dwóch perspektywach – węższej – rozumianej jako zdobywanie wiedzy w przeznaczonych do tego celu instytucjach, oraz szerszej, związanej z wiedzą i umiejętnościami zdobywanymi w różnych kontekstach formalnych i nieformalnych, utożsamianych z doskonaleniem<sup>42</sup>. Drugie z przywołanych znaczeń występuje częściej i obejmuje między innymi udział w konferencjach, seminariach, kursach, samokształcenie, Internet czy też kontakty nieformalne. W innym ujęciu węższe rozumienie rozwoju zawodowego definiowane jest jako proces wykorzystywany do stworzenia możliwości rozwijania zawodowych zainteresowań i zdolności pracowników<sup>43</sup>. Ma to przyczynić się do poszerzenia wiedzy i kompetencji w danym zakresie. Natomiast bardziej szczegółowe rozumienie rozwoju zawodowego wymienia pięć podstawowych funkcji, jakie może on pełnić. Są to:

1. poszerzanie wiedzy pomocnej w sytuacjach problemowych, zwłaszcza w pracy koncepcyjnej;
2. uczenie się na podstawie doświadczeń – zdobywanie wiedzy praktycznej poprzez obserwację siebie i innych pracowników oraz wdrażanie nowych rozwiązań do wykonywanej pracy;
3. rozwój nowych postaw i przekonań – zmiana dotychczasowych poglądów, przeformułowywanie systemu wartości, zasad i norm postępowania;

<sup>42</sup> Raport o stanie edukacji 2010 – „Społeczeństwo w drodze do wiedzy”, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011, s. 192.

<sup>43</sup> A. Wach-Kąkolewicz, *Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się*, [www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/26/id/577](http://www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/26/id/577).



4. możliwość odbudowywania kwalifikacji zawodowych – dotyczy wymiaru jednostkowego i odnosi się do indywidualnych kompetencji pracownika, ich diagnozowania i podnoszenia na wyższy poziom;
5. współpraca i wkład w rozwój personelu – dzielenie się wiedzą i umiejętnościami, korzystanie z zasobów wiedzy innych pracowników, wzajemne uczenie się i działanie (*coaching, mentoring*)<sup>44</sup>.

W tym ujęciu silnie akcentuje się znaczenie refleksyjności, czyli mówiąc ściślej rozważań, jakie powinny towarzyszyć nauczycielowi świadomie podchodzącemu do stawianych przed nim zadań. Jest to nieredukowalny warunek umożliwiający rozwój i zdobywanie wiedzy.

Należy także podkreślić, że istnieje silny związek pomiędzy rozwojem zawodowym a rozwojem osobistym, gdyż zdarza się, że działania pozazawodowe przenikają do sfery zawodowej, wzbogacając tym samym pracownika w nowe doświadczenia, umiejętności, czy wiedzę, i choć nie są bezpośrednio związane z pracą, to jednak w przyszłości mogą okazać się pomocne.

Rozwój zawodowy zaczyna się w chwili podjęcia przez jednostkę pracy, dlatego jednym z zadań systemu oświatowego powinno być wspieranie nauczycieli na początku ich kariery zawodowej, a także nauczycieli, którzy osiągnęli 50 rok życia<sup>45</sup>.

Badanie przeprowadzone przez A. Wiłkomirską dla Ministerstwa Edukacji Narodowej<sup>46</sup> dotyczyło m.in. rozwoju zawodowego, a konkretnie umiejętności nabytych w pierwszych latach pracy w szkole, które w niewystarczającym stopniu zostały wyuczone w trakcie studiów. Wywiady kwestionariuszowe zostały przeprowadzone z kilkoma grupami, które stanowili kolejno: eksperci w zakresie kształcenia nauczycieli, osoby odpowiedzialne na uczelniach za kształcenie nauczycieli, nauczyciele oraz dyrektorzy wszystkich typów szkół. W pytaniu dotyczącym umiejętności nabytych w pierwszych latach pracy w szkole, których zabrakło w kształceniu podczas studiów wyższych, ponad  $\frac{1}{3}$  respondentów (35,5%) wskazała na niedobór wiedzy i umiejętności w zakresie nawiązywania i utrzymywania relacji między uczniem a nauczycielem. Kolejnymi umiejętnościami, które zdaniem nauczycieli zostały im na studiach wpojone w niewystarczającym zakresie, było samo nauczanie (13% wskazań) oraz planowanie swojej pracy (7,6%). Warto zauważyć, że 6,3% osób objętych badaniem uznało, że podczas pierwszych lat pracy w szkole nie nauczyło się niczego nowego, co można tłumaczyć albo niechęcią do podejmowania rozwoju zawodowego, albo faktem, że jedynie ta

<sup>44</sup> Ibidem.

<sup>45</sup> Por. A. Płatnierz, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli w krajach Unii Europejskiej*, [www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d\\_op...lid...](http://www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d_op...lid...) oraz *Raport o stanie edukacji 2010 – „Społeczeństwo w drodze do wiedzy*, op. cit., s. 193.

<sup>46</sup> A. Wiłkomirska, *Ocena kształcenia nauczycieli w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

grupa otrzymała gruntowne wykształcenie w trakcie trwania studiów. Rozkład odpowiedzi prezentuje poniższa tabela.

**Tabela 3. Umiejętności zdobyte w pierwszych latach pracy w szkole, których wg nauczycieli zabrakło w trakcie kształcenia na studiach (w %)**

relacje między uczniem a nauczycielem	35,5
nauczanie	13,3
planowanie swojej pracy	7,6
wiedza praktyczna	7,4
relacje z rodzicami uczniów	6
wiedza w zakresie sporządzania dokumentacji szkolnej	5,4
współpraca z innymi nauczycielami	4,3
radzenie sobie w sytuacjach stresowych	3,9
organizacja życia szkoły	1,7
znajomość prawa oświatowego	0,9
niczego więcej się nie nauczyłem/-am	6,3

Źródło: oprac. własne na podstawie A. Wiłkomirska, *Ocena kształcenia nauczycieli...*, op. cit.

Zrealizowane przez Wiłkomirską badania potwierdzają, że przygotowanie młodych ludzi do pracy negatywnie oceniają także dyrektorzy szkół. Według nich młody dydaktyk nie potrafi poradzić sobie z problemami wychowawczymi napotykanymi w trakcie pracy z uczniami (55% wskazań), napotyka trudności z przełożeniem wiedzy zdobytej w trakcie studiów na pracę w szkole (30%) oraz nie zna prawa oświatowego (19,2%). W opinii ekspertów problemy w tym zakresie wynikają z faktu, że zbyt wiele instytucji prowadzi kształcenie nauczycieli w zbyt różnorodny i nie zawsze rzetelny sposób, co w efekcie sprawia, że nadmiernie rośnie liczba gorzej wykształconych nauczycieli<sup>47</sup>. Rozwiązaniem w tym zakresie – w opinii badanych – mogłoby być wprowadzenie zestandaryzowanego systemu oceny jakości kształcenia, a także zwiększenie wymiaru i zmiany struktury (w tym zróżnicowanie pod względem typu szkoły) praktyk zawodowych, jakie nauczyciel musiałby odbyć.

<sup>47</sup> Por. *Raport o stanie edukacji 2010 – „Społeczeństwo w drodze do wiedzy”*, op. cit., s. 191 oraz A. Wiłkomirska, op. cit.

Kolejne dane dotyczące rozwoju zawodowego nauczycieli przynosi raport z badań TALIS (*Teaching and Learning International Survey*) wydany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Instytut Badań Edukacyjnych<sup>48</sup>. Badania zostały zrealizowane w 2008 roku w 17 krajach należących do OECD, czyli Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju oraz 7 krajach partnerskich (Brazylia, Bułgaria, Estonia, Litwa, Malezja, Malta, Słowenia). Przebadano 200 szkół w każdym z krajów, w tym po 20 nauczycieli z każdej z nich.

Na użytek prowadzonych badań rozwój zawodowy zdefiniowano jako działania, które rozwijają indywidualne umiejętności, wiedzę, doświadczenie, a także inne cechy charakteryzujące nauczyciela.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że udział nauczycieli w działaniach związanych z rozwojem zawodowym jest wysoki<sup>49</sup>. Wskaźnik ten wynosi od 75% w Turcji, do prawie 100% w Hiszpanii, a średnia w badaniu TALIS wyniosła 88,5%. Natomiast z deklaracji polskich nauczycieli wynika, że ponad 90% z nich (90,4%) uczestniczyło w jakichkolwiek formach zawodowego. Różnice w tym względzie mogą wynikać z polityki edukacyjnej prowadzonej w krajach objętych badaniem – w Polsce wskaźnik dotyczący korzystania przez nauczycieli z form rozwoju zawodowego może osiągać nieco wyższe wartości niż w innych krajach – z uwagi na procedurę awansu zawodowego. Taka sytuacja wynika z faktu, że w Polsce uczestnictwo w kursach doszkalających, studiach podyplomowych itp. stanowi jeden z warunków rozwoju zawodowego<sup>50</sup>.

Jednocześnie należy zauważyć, że zgodnie z wynikami badań TALIS najpopularniejszą formę doskonalenia zawodowego, w jakiej biorą udział polscy nauczyciele stanowi uczestnictwo w nieformalnych rozmowach z innymi nauczycielami (średnia TALIS – 93% Polska – 96% wskazań). Drugą wskazywaną formą doskonalenia był udział w kursach i warsztatach (średnia TALIS – 81%, Polska 91%)<sup>51</sup>. W Polsce 95% respondentów wskazywało także na czytanie literatury fachowej.

Innym aspektem uwzględnionym w badaniu była kwestia tych obszarów aktywności zawodowej, które w opinii nauczycieli szczególnie wymagają doskonalenia. Ogółem 55% (w przypadku Polski 44%) respondentów zadeklarowało, że chciałoby osiągnąć więcej

<sup>48</sup> M. Krawczyk, R. Piwowarski (red.), *Międzynarodowe Badanie Nauczania i Uczenia się OECD. TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Wyd. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009.

<sup>49</sup> Ibidem, s. 18.

<sup>50</sup> Por. M. Marszałek, K. Olejniczak, *Pragmatyka zawodowa polskiego nauczyciela w porównaniu z krajami europejskimi*, [www.gimkonst.pl/dokumenty/dla\\_nauczyciela/pz.pdf](http://www.gimkonst.pl/dokumenty/dla_nauczyciela/pz.pdf), s. 28-29.

<sup>51</sup> M. Krawczyk, R. Piwowarski (red.), *Międzynarodowe Badanie Nauczania i Uczenia się OECD*, op. cit., s. 20.

w zakresie własnego rozwoju zawodowego. Za dziedziny wymagające doskonalenia polscy nauczyciele uznali umiejętności komputerowe oraz sferę relacji z uczniami.

W innych dziedzinach potrzeby polskich nauczycieli są zbliżone do średnich TALIS lub plasują się poniżej wartości obliczonych dla ogółu nauczycieli badanych w 23 krajach<sup>52</sup>.

Kolejne z zagadnień przedstawionych w ramach raportu stanowiła kwestia barier uniemożliwiających lub utrudniających nauczycielom podejmowanie działań w zakresie własnego rozwoju zawodowego. W opinii nauczycieli ze wszystkich krajów objętych badaniem jako najczęstsze powody braku udziału w doskonaleniu można wymienić:

1. brak możliwości pogodzenia rozkładu pracy w szkole z zajęciami doskonalącymi – brak czasu (47%);
2. brak w ofercie odpowiednich szkoleń (42%);
3. obowiązki rodzinne (30%);
4. zbyt wysoka cena szkoleń (28%);
5. brak wsparcia ze strony pracodawcy (15%)<sup>53</sup>.

W przypadku Polski najwięcej wskazań w tym zakresie dotyczyło bariery finansowej. Takiej odpowiedzi udzieliło 51% respondentów i był to najwyższy wskaźnik w porównaniu z innymi badanymi krajami. Jako kolejne czynniki wymieniano – brak możliwości pogodzenia zajęć mających na celu doszkalanie z planem pracy (41%), brak odpowiednich szkoleń (39%), obowiązki rodzinne (33%) oraz brak wsparcia płynącego od pracodawcy (12%).

Zarówno w Polsce, jak i w krajach OECD daje się jednak zaobserwować pewną prawidłowość związaną z faktem, że nauczyciele, którzy ofertę szkoleń (doskonalenia) uznawali za nieodpowiednią, poświęcali na rozwój zawodowy najmniej czasu.

Ostatnim z przywoływanych w niniejszym opracowaniu źródeł podejmujących problematykę rozwoju zawodowego jest raport z diagnozy potrzeb nauczycieli, którego wyniki odnoszą się do województwa mazowieckiego<sup>54</sup>. Badanie zrealizowano w roku szkolnym 2008/2009. Do ilościowego badania potrzeb doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych wylosowano 150 szkół, z czego 27% stanowiły zasadnicze szkoły zawodowe, 37% technika i licea uzupełniające, natomiast pozostałe 36% – szkoły policealne. Badanie obejmowało także przeprowadzenie zogniskowanych wywiadów grupowych wśród przedsta-

<sup>52</sup> Ibidem, s. 22.

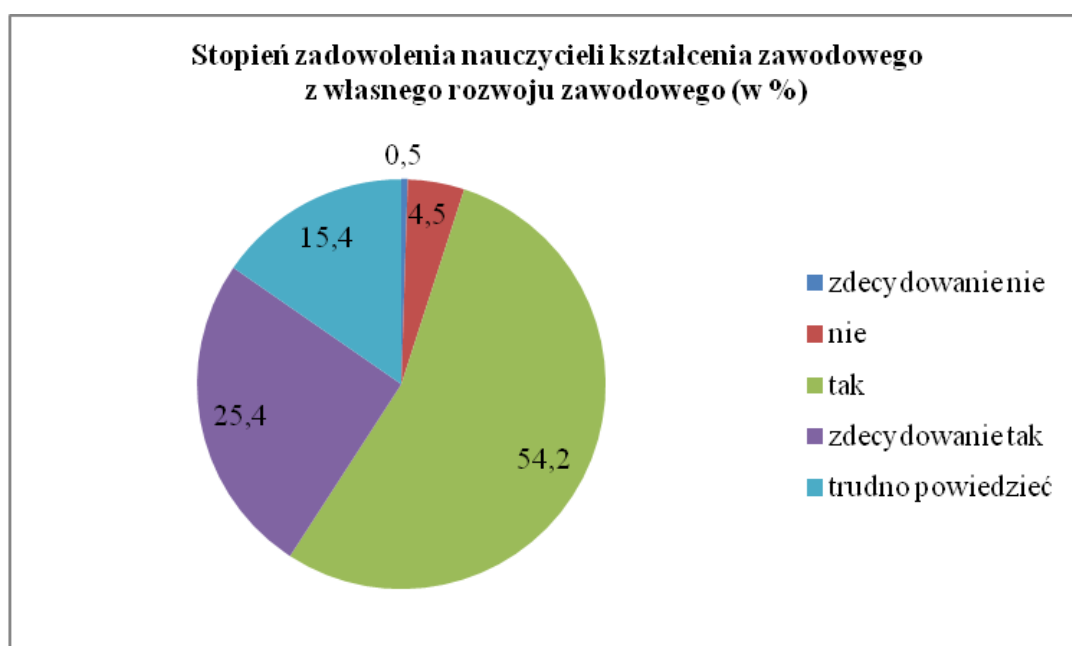
<sup>53</sup> Ibidem, s. 25.

<sup>54</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim – Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, [http://www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel\\_praktycznej\\_teoretycznej\\_nauki\\_zawodu.pdf](http://www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf) [data dostępu: 28.11.2012].

wicielei rad pedagogicznych oraz ankiety wysłane do przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego.

Pierwszy z wątków podjętych w ramach badania dotyczył zadowolenia z własnego rozwoju zawodowego. Blisko ¼ respondentów (25,4%) uznała, że jest zdecydowanie zadowolona, a ponad połowa (54,2%) – zadowolona z własnego rozwoju zawodowego. Niezadowolonych i zdecydowanie niezadowolonych jest w tym względzie znacznie mniej, bo 5% respondentów. Z kolei 16% badanych trudno było wskazać jednoznacznie którąś z odpowiedzi. Rozkład uzyskanych odpowiedzi został zilustrowany na poniższym wykresie.

**Wykres 9. Stopień zadowolenia nauczycieli kształcenia zawodowego z własnego rozwoju zawodowego (w %)**



**Źródło:** oprac. własne na podstawie Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia..., op. cit., s. 22.

Z punktu widzenia podejmowanej problematyki warto przybliżyć również przykłady działań, które nauczyciele postrzegają jako sukces lub niepowodzenie w zakresie własnego rozwoju zawodowego.

Okazuje się, że w ramach sukcesów wyodrębnić można kilka kategorii, są to:

1. osiągnięcie kolejnego stopnia awansu zawodowego;
2. uzyskanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych poprzez uczęszczanie na studia podyplomowe i/lub kursy kwalifikacyjne;
3. osiągnięcia uczniów w konkursach i olimpiadach;
4. wysoki poziom zdawalności egzaminów zawodowych;

5. autorskie programy nauczania, projekty i pakiety edukacyjne, nowatorskie metody nauki;
6. umiejętność radzenia sobie ze stale rozwijającą się technologią informacyjną oraz komunikacyjną<sup>55</sup>.

Warto podkreślić, że nauczyciele uważają za sukces nie tylko własne osiągnięcia, ale także dokonania swoich uczniów – czy to w zakresie udziału w olimpiadach, czy też w związku z wysokimi wynikami uzyskiwanymi podczas zdawania egzaminów zawodowych.

Za niepowodzenia nauczyciele uznawali zaś:

1. brak środków finansowych na prowadzenie prawidłowego toku zajęć, w tym brak odpowiednich pomocy dydaktycznych;
2. niezadowalające wyniki uczniów osiągane na egzaminach;
3. słabą znajomość języka obcego oraz technologii informacyjnej;
4. niewłaściwy sposób zachowywania się uczniów;
5. brak motywacji uczniów do uczenia się<sup>56</sup>.

Zarówno w przypadku sukcesów, jak i „porażek” można dostrzec, jak wiele w kontekście oceny przez nauczyciela własnych dokonań oraz rozwoju zawodowego zależy od postaw i wyników osiągniętych przez jego uczniów.

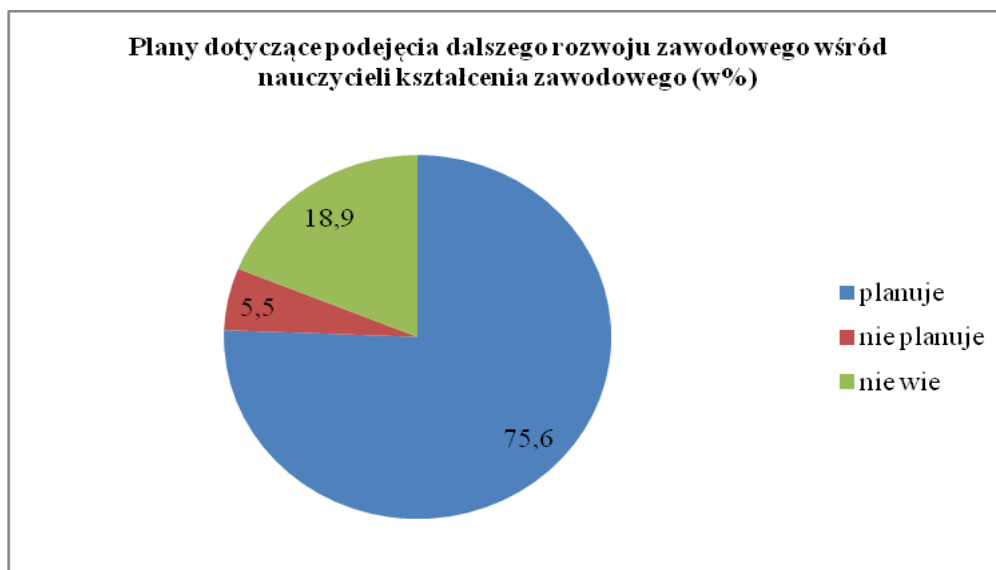
Kolejnym zagadnieniem, jakie zostało poruszone w toku badań, była kwestia planów na przyszłość związanych z rozwojem zawodowym. Ponad  $\frac{3}{4}$  (75,6%) nauczycieli, którzy wzięli udział w badaniu stwierdziło, że w najbliższym czasie chciałoby rozwijać się zawodowo, zaś 5,5 % nauczycieli nie ma zamiaru podejmować aktywności mających na celu rozwój zawodowy. Z kolei prawie co piąty badany (18,9%) nie potrafił w tym względzie udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Deklaracje nauczycieli kształcenia zawodowego dotyczące ich dalszego rozwoju zawodowego przedstawia wykres 10.

---

<sup>55</sup> Ibidem, s. 22.

<sup>56</sup> Ibidem, s. 22-23.

Wykres 10. Plany dotyczące podjęcia dalszego rozwoju zawodowego wśród nauczycieli kształcenia zawodowego (w %)



Źródło: oprac. własne na podstawie Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia..., op. cit., s. 22.

Podjmując problematykę rozwoju zawodowego należy także wskazać obszary, w jakich chcieliby dokształcać się nauczyciele. Badani wskazywali na konieczność zapoznania się z najnowszą wiedzą z zakresu nauczanych przedmiotów, programami komputerowymi i technologiami informatycznymi, ułatwiającymi nauczanie przedmiotów zawodowych, a także chcieliby poznać techniki pozwalające na skuteczne przygotowanie uczniów do egzaminów zawodowych oraz skuteczne metody nauczania. Wśród umiejętności bezpośrednio niezwiązanych z kształceniem przedmiotowym kluczową rolę odgrywają: chęć nauki języka obcego, kwestie związane z doradztwem zawodowym oraz różnorodne techniki pracy z uczniem zdolnym i „trudnym”<sup>57</sup>. Wnioski na temat form wsparcia nauczycieli pozyskano także z wywiadów grupowych przeprowadzonych z członkami rad pedagogicznych. Wymie-nili oni szereg możliwych do zastosowania rozwiązań, mających na celu spełnienie oczeki- wań zawodowych nauczycieli. Wskazywali oni m. in. na:

1. współpracę szkół z nowoczesnymi zakładami pracy – krajowymi i zagranicznymi
2. organizację praktyk zawodowych dla młodszych stażem nauczycieli zawodu;
3. współpracę z innymi szkołami – polskimi i zagranicznymi;
4. organizację konferencji przedmiotowo-metodycznych dla nauczycieli zawodów branżowych;

<sup>57</sup> Ibidem, s. 23.



- organizację takich form szkolenia, które sprzyjają wymianie doświadczeń między nauczycielami, w tym organizację zawodowych spotkań branżowych, szkoleń, w których wzięliby udział także nauczyciele Centów Kształcenia Praktycznego, czy też organizowanie szkoleń bieżących na danym stanowisku pracy<sup>58</sup>.

Nauczyciele oczekują wsparcia zarówno od dyrekcji i innych pracowników szkoły, jak również podmiotów zewnętrznych – branżowych firm i przedsiębiorstw. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na opinię objętych badaniem dydaktyków formułujących zarzuty pod adresem Ministerstwa Edukacji Narodowej, które nie skupia się na promowaniu kształcenia zawodowego, czego dowód stanowią przestarzałe i często nieaktualne programy nauczania zawodów, niskiej jakości podręczniki do nauki przedmiotów zawodowych lub całkowity ich brak, a także niespójny system praktyk zawodowych oraz niewystarczająca jego kontrola. Wynagradzanie nauczycieli kształcenia zawodowego jest zaś nieadekwatne do rzeczywistości rynku pracy, przez co absolwenci szkół technicznych nie rozważają możliwości podjęcia pracy w szkolnictwie<sup>59</sup>.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy zwrócić uwagę na zarysowujące się w obszarze rozwoju zawodowego tendencje – z jednej strony na tle krajów OECD Polska zajmuje dość wysokie miejsce w rankingu dotyczącym liczby nauczycieli podejmujących aktywności związane z rozwojem zawodowym. Przy tym wyniki badań krajowych wskazują na pewne problemy w tym obszarze, jak choćby fakt, że głównym motywem uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym jest możliwość uzyskania awansu, czy też stwierdzenie, że młodzi nauczyciele kończący studia nie są odpowiednio przygotowani do pracy w szkole. Ważną barierę w podejmowaniu przez nauczycieli działań związanych z rozwojem zawodowym stanowi kwestia finansowa, a w dalszej kolejności brak czasu oraz brak możliwości efektywnego pogodzenia obowiązków zawodowych (a także rodzinnych) z uczestnictwem w poszczególnych formach doksztalcenia lub doskonalenia. Jednocześnie na podstawie opinii formułowanych przez nauczycieli w ramach analizowanych wyników badań można stwierdzić, że zachodzi konieczność wprowadzenia zmian i podjęcia szerszej dyskusji na temat szkolnictwa zawodowego. Należy przy tym podkreślić, że sami nauczyciele są w stanie wskazać na konkretne obszary, których doskonalenie poprawiłoby jakość ich pracy zawodowej.

---

<sup>58</sup> Ibidem, s. 24.

<sup>59</sup> Ibidem, s. 29.

# 3 Współpraca z przedsiębiorstwem - czynniki, warunki, bariery

## 3.1. Modele współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi

Jak już zasygnalizowano we wcześniejszych rozdziałach niniejszego raportu, przed nauczycielem stawia się szereg zadań – w tym konieczność ustawicznego dokształcania się i aktualizowania posiadanej już wiedzy oraz umiejętności, a także odpowiedzialność za proces kształcenia uczniów. Postulat ten może zostać zrealizowany przy udziale przedsiębiorców, którzy poprzez organizację praktyk i kursów mogą pomóc w dostosowaniu się do wymagań rynku pracy zarówno uczniom, jak i kształcącym ich nauczycielom. Stąd bardzo ważnym zagadnieniem jest kwestia wzajemnej współpracy między szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami.

Przygotowanie absolwentów do pracy poza uzyskaniem przez nich odpowiednich kwalifikacji wymaga także wykształcenia wśród nich umiejętności ponadzawodowych, uniwersalnych, zwanych umiejętnościami kluczowymi<sup>60</sup>. Takie podejście zakłada, że od pracownika oczekuje się nie tylko wiedzy i umiejętności związanych z wykonywaniem zadań zawodowych, charakterystycznych dla zajmowanego stanowiska czy danej branży, ale jednocześnie kompetencji związanych z trzema obszarami: planowaniem, realizacją i kontrolą wyników własnych działań. Innymi słowy, chodzi o umiejętności z zakresu komunikowania się, pracy w grupie, samodzielnego podejmowania decyzji, mobilności na zmieniającym się rynku pracy, czy organizowania własnego stanowiska pracy.

Oznacza to, że także nauczyciel powinien wiedzieć, jak przekazywać tego typu wiedzę i kształtować ww. umiejętności. Dlatego też ważne jest, aby sam nauczyciel miał możliwość przekonać się, jak funkcjonują miejsca pracy przyszłych absolwentów szkół zawodowych. Obcując z nowoczesnymi technologiami podczas praktyk, regularnych wizyt, czy choćby szeroko pojętych kontaktów z zakładami pracy nauczyciel wzbogaca swoje doświadczenie praktyczne, które jest kluczowe w procesie kształcenia zawodowego młodych ludzi.

<sup>60</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania danych wtórnych – desk research*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2010, s.53.

Do głównych modeli praktycznej nauki zawodu bazującej na współpracy szkół i przedsiębiorstw zalicza się:

1. Poznanie warunków pracy na określonych stanowiskach pracy – jest to maksymalnie kilkudniowy okres pracy na danym stanowisku, a forma ta służy w większym stopniu rozeznaniu zawodowemu młodzieży i poznaniu specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstwa w danej branży, niż praktycznej nauce zawodu;
2. Praktyki zawodowe – trwają od kilku tygodni do maksymalnie kilku miesięcy. W trakcie praktyk uczeń wykonuje konkretne zadania zawodowe – których zakres powinien zostać ustalony na drodze porozumienia między szkołą, a przedsiębiorstwem. Praktyki zwykle są bezpłatne, choć zdarza się, że firmy oferują swym praktykantom niewielkie wynagrodzenie (wynagrodzenie ustalone przepisami prawnymi dotyczy pracowników młodocianych);
3. Staże zawodowe – trwają zazwyczaj od paru miesięcy do kilku lat. Staż jest okresem praktycznej nauki zawodu, kończącej się egzaminem potwierdzającym posiadanie konkretnych kompetencji i kwalifikacji niezbędnych do zajmowania określonego stanowiska pracy<sup>61</sup>;
4. Klasy patronackie – nieuwzględniane w typologiach, jednakże stanowiące pewne rozwiązanie mające na celu współpracę z pewną grupą uczniów.

Jeżeli chodzi o finansowanie takiej współpracy, poszczególne państwa stosują szereg zróżnicowanych rozwiązań w tym zakresie, m.in.: dotacje dla przedsiębiorców (w niektórych krajach – np. w Austrii, Australii, Finlandii i na Węgrzech – firmy otrzymują od państwa dotacje pokrywające część kosztów organizacji staży) oraz tzw. podatek szkoleniowy stosowany np. w Danii, Francji, Irlandii nakładany na firmy, które nie oferują pracownikom określonej liczby szkoleń zawodowych<sup>62</sup>.

### 3.2. Bariery ograniczające współpracę szkół i przedsiębiorstw

Współpraca przedsiębiorstw z placówkami oświatowymi wydaje się warunkiem koniecznym z punktu widzenia praktycznej nauki zawodu (a w szerszej perspektywie – powiązania systemu kształcenia z wymaganiami rynku pracy), a także może stanowić formę

<sup>61</sup> W. Wojciechowski, *Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych*, Łódź 2011, s. 13.

<sup>62</sup> Ibidem.

wsparcia nauczycieli pragnących zaznajomić się z nowymi technologiami w danej firmie czy przedsiębiorstwie.

W literaturze przedmiotu wskazuje się szereg korzyści, jakie płyną z nawiązania wzajemnych kontaktów. Korzyści dla pracodawców wiążą się z:

1. Realizacją programu praktycznej nauki zawodu z wykorzystaniem materiałów i technologii przedsiębiorstwa;
2. Reklamą produktów i usług, co polega na upowszechnieniu wśród uczniów (i być może przyszłych pracowników) stosowania własnej technologii;
3. Pozyskaniem dobrze przygotowanych pracowników – absolwentów szkoły znających technologie, materiały czy rozwiązania organizacyjne, które są stosowane w przedsiębiorstwie;
4. Zyski ze współpracy czerpie także szkoła, a jako korzyści wymienia się:
5. Możliwość wprowadzenia innowacyjnych programów nauczania, w tym realizację modułowych programów kształcenia;
6. Szansę na wyposażenie szkoły w specjalistyczny sprzęt, pomoce i materiały dydaktyczne;
7. Realizację praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy (bezpośrednio u pracodawcy);
8. Możliwość zdobycia certyfikatów, które są honorowane na rynku pracy;
9. Zwiększenie szans na zatrudnienie absolwentów<sup>63</sup>.

Należy jednak zaznaczyć, że wzajemna współpraca między szkołą a zakładem pracy nie jest pozbawiona barier i problemów.

Jedno z poważniejszych ograniczeń stanowi niedopasowanie programu edukacji zawodowej do potrzeb rynku pracy. Zdarza się bowiem, że szkoła prowadzi kształcenie w kierunkach mało popularnych w danym regionie (z perspektywy pracodawców), przez co przedsiębiorstwa nie są zainteresowane współpracą<sup>64</sup>. Co więcej, możliwość dopasowania programu nauczania do potrzeb rynku pracy jest ograniczona, gdyż brakuje miarodajnych i wiarygodnych prognoz na temat rzeczywistej sytuacji na rynku pracy. Niedostateczny jest także

---

<sup>63</sup> E.M. Nyga, *Inny wymiar kształcenia młodego pokolenia*, „Oświata Mazowiecka”, nr 03(04) sierpień 2010, s.7.

<sup>64</sup> Por. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganych komputerowo (CAWI lub CAPI)*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011.

poziom współpracy między szkołami a jednostkami samorządu terytorialnego w zakresie tworzenia wspólnej i spójnej wizji celów kształcenia zawodowego<sup>65</sup>.

Danych na temat współpracy szkół i przedsiębiorstw dostarcza m.in. badanie realizowane w województwie kujawsko-pomorskim wśród pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego<sup>66</sup>. Łącznie przebadano 200 pracodawców za pomocą techniki CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*), czyli wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo oraz 122 przedstawicieli placówek kształcenia zawodowego (technika CAWI – *Computer Assisted Web Interview*), czyli ankiety zamieszczonej w Internecie.

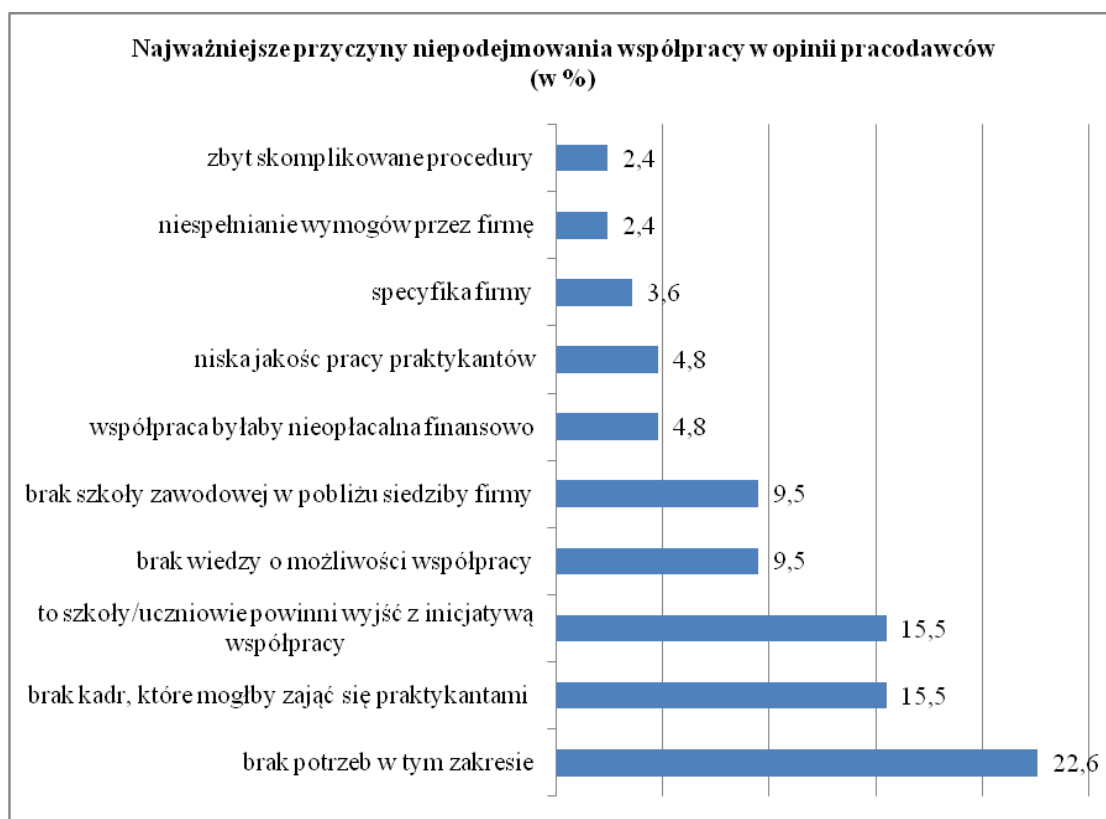
Zagadnienia, które uwzględniono w badaniu, dotyczyły współpracy między szkołami i przedsiębiorstwami oraz ewentualnych działań, których wdrożenie przyczyniłoby się do poprawy wzajemnych relacji. Jednocześnie w ramach badania zapytano respondentów o bariery ograniczające lub uniemożliwiające takie inicjatywy. O opinie na ten temat poproszono przedsiębiorców, a także przedstawicieli placówek kształcenia zawodowego. Okazuje się, że dla pracodawców główną przyczynę niepodejmowania współpracy ze szkołami stanowi fakt, iż nie widzą oni takiej potrzeby. Odpowiedź tę wskazało 22,6% objętych badaniem respondentów. Kolejne powody wynikają z faktu, że brakuje w firmach kadr, które mogłyby zająć się organizacją praktyk i opieką nad praktykantami, a także z opinii, że to szkoły lub uczniowie jako pierwsi powinni wyjść z inicjatywą nawiązania współpracy. Każdą z tych odpowiedzi wskazało 15,5% badanych. Warto odnotować, że niemal co dziesiąty objęty badaniem przedsiębiorca (9,5% wskazań) nie słyszał o możliwości podjęcia współpracy ze szkołą. Za najmniej ważne powody uznano skomplikowane procedury oraz sytuacje, w których firma nie spełniałaby wymogów w zakresie prowadzenia współpracy. Oba stwierdzenia otrzymały po 2,4% wskazań. Powody braku współpracy, jakie wymieniali przedsiębiorcy, zostały przedstawione na wykresie 11.

---

<sup>65</sup> Por. *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011.

<sup>66</sup> *Raport końcowy w ramach badania „Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego kontekście wdrażania Działania 9.2. PO KL”*, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, Warszawa 2010.

Wykres 11. Najważniejsze przyczyny braku współpracy ze szkołami w opinii pracodawców (w %)



Źródło: oprac. własne na podstawie Raport końcowy w ramach badania „Ocena stopnia zainteresowania ...”, op. cit., s. 37.

Jeżeli chodzi o przyczyny, jakie dostrzegają przedstawiciele szkół – w zakresie organizacji praktyk i staży w przedsiębiorstwie – główną barierę stanowi mała liczba przedsiębiorstw spełniających wymagania związane z prowadzeniem praktyk. Odpowiedź tę wskazało prawie 60% badanych (58,1%). Połowa badanych (50%) wskazywała także na małe zainteresowanie pracodawców, zaś niemal 40% respondentów (37,8%) za przeszkodę w podejmowaniu współpracy z firmami uznało niewystarczające kwalifikacje kadry pracowniczej do prowadzenia praktyk. Najmniej wskazań otrzymały odpowiedzi wskazujące na niewystarczające zasoby kadrowe przedsiębiorców (5,4%), a także zbyt skomplikowane procedury (10,8% wskazań). Rozkład odpowiedzi nauczycieli dotyczących czynników utrudniających współpracę szkół i przedsiębiorstw prezentuje zamieszczony na następnej stronie wykres.

Wykres 12. Przyczyny nieodejmowania współpracy w opinii przedstawicieli szkół (w %)

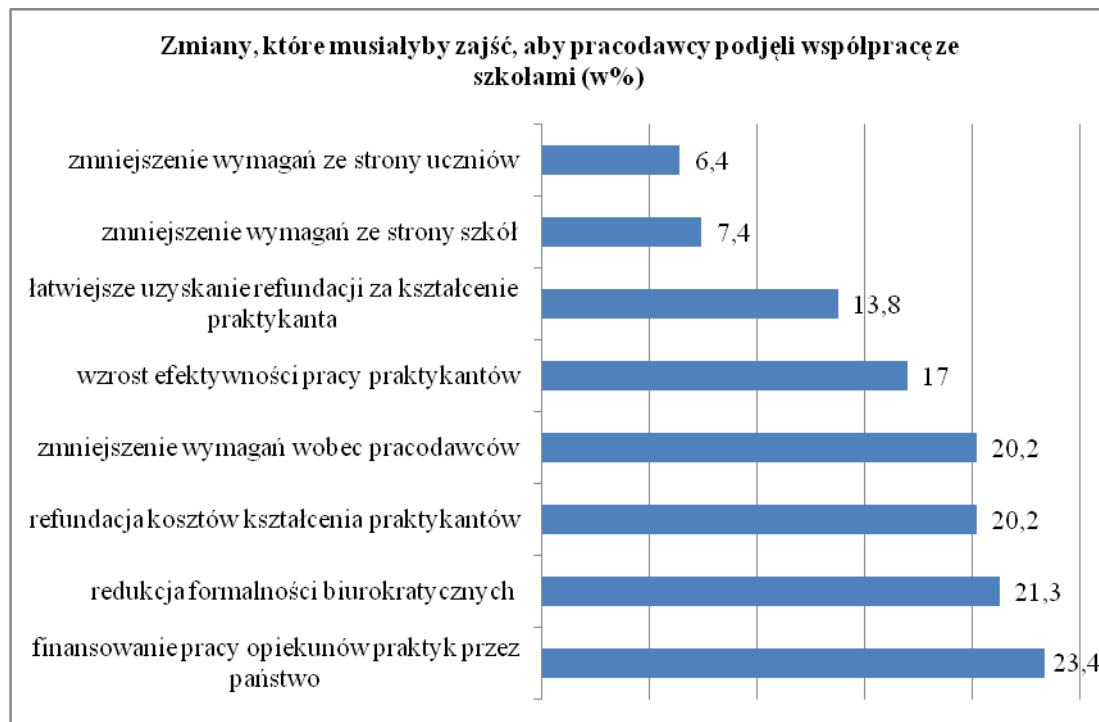


Źródło: oprac. własne na podstawie Raport końcowy w ramach badania „Ocena stopnia zainteresowania ...”, op. cit., s. 88.

Kolejny obszar badania dotyczył zmian, jakie należałoby wprowadzić, aby ułatwić wzajemną współpracę. Najczęściej wskazywane przez pracodawców rozwiązanie dotyczy sposobu wynagradzania opiekunów praktyk – w opinii przedsiębiorców znacznym udogodnieniem byłoby finansowanie ich pracy przez państwo (23,4% wskazań), a także ograniczenie formalności biurokratycznych (21,3%). Co czwarty badany (20,2%) opowiadał się za refundacją kosztów poniesionych przez przedsiębiorstwo w związku z przyjmowaniem praktykantów. Najrzadziej wskazywane stwierdzenia dotyczyły zmniejszenia wymagań ze strony uczniów oraz ze strony szkoły. Odpowiedzi te wskazywało odpowiednio 6,4 i 7,4% objętych badaniem przedsiębiorców. Dane na ten temat prezentuje poniższy wykres.



Wykres 13. Zmiany, które musiałyby zajść, aby pracodawcy podjęli współpracę ze szkołami (w %)



Źródło: oprac. własne na podstawie Raport końcowy w ramach badania „Ocena stopnia zainteresowania ...”, op. cit., s. 38.

Przedsiębiorcy wypowiedzieli się również na temat działań, jakie powinny podjąć szkoły w celu usprawnienia wzajemnej współpracy. Przede wszystkim pracodawcy widzą potrzebę dostosowania programów oraz kierunków kształcenia do potrzeb danej firmy, na co wskazywało odpowiednio 42,1% i 40,4% badanych. Jednocześnie zwraca się uwagę na konieczność podniesienia poziomu kształcenia zawodowego (35,1% wskazań). Najbardziej wskazywaną spośród oczekiwanych zmian stanowiło zmniejszenie wymagań wobec pracodawców, a także zapewnienie ze strony szkoły większej opieki nad praktykantami. Stwierdzenia te wybrało odpowiednio 5,3% oraz 12,3% respondentów. Opinia pracodawców na temat działań, które powinny zostać podjęte przez szkoły w celu polepszenia wzajemnej współpracy, została zaprezentowana na wykresie 14.

Wykres 14. Działania szkół, które usprawniły współpracę z przedsiębiorstwami w opinii pracodawców (w %)

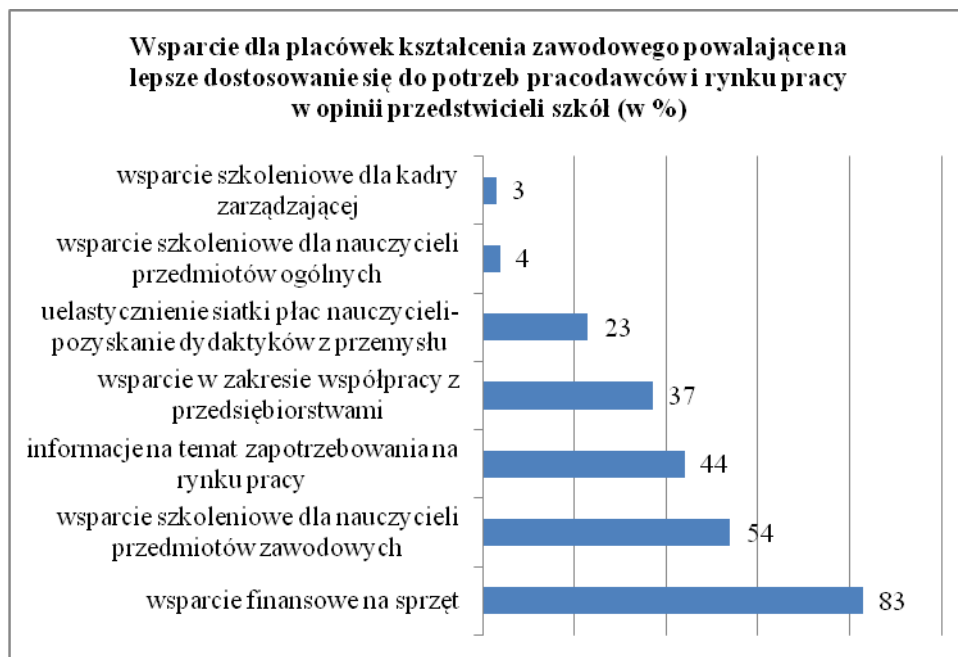


Źródło: oprac. własne na podstawie Raport końcowy w ramach badania „Ocena stopnia zainteresowania ...”, op. cit., s. 54.

Ostatnim zagadnieniem omawianym w ramach przeprowadzonego badania była kwestia wsparcia placówek kształcenia zawodowego, które pozwoliłyby na lepsze dostosowanie się szkół do wymagań stawianych im przez rynek pracy. O opinię w tym zakresie zapytano nauczycieli. Zdecydowana większość, bo aż 83% z nich, wskazywała na potrzebę pozyskania środków finansowych, które zostałyby przeznaczone na zakup nowego sprzętu. Ponad połowa objętych badaniem nauczycieli (54%) wskazała na konieczność wsparcia szkoleniowego nauczycieli przedmiotów zawodowych. Inicjatywy, które były wskazywane najrzadziej, to wsparcie szkoleniowe dla kadry zarządzającej oraz dla nauczycieli przedmiotów ogólnych. Na działania te wskazywało odpowiednio 3 i 4% badanych.

Rozkład odpowiedzi został zaprezentowany na wykresie 15.

Wykres 15. Wsparcie dla placówek kształcenia zawodowego pozwalające na lepsze dostosowanie się do potrzeb pracodawców i rynku pracy (w %)



Źródło: oprac. własne na podstawie Raport końcowy w ramach badania „Ocena stopnia zainteresowania ...”, op. cit., s. 100.

W odwołaniu także do innych badań<sup>67</sup>, podejmujących temat barier występujących przy współpracy szkół zawodowych i przedsiębiorstw, wśród przedstawicieli firm pojawiał się także zarzut braku uregulowań prawnych (w tym np. podatkowych), które sprzyjałyby prowadzeniu takiej współpracy. Przedsiębiorcy widzą konieczność stworzenia jednoznacznych aktów prawnych, które regulowałyby i opisywały warunki współpracy oraz niwelowałyby wszelkie nieścisłości w tym zakresie<sup>68</sup>. Z kolei w kontekście braku wiedzy pracodawców odnośnie możliwości podejmowania współpracy z placówkami oświatowymi należałoby zastanowić się nad prowadzeniem aktywnej działalności edukacyjnej, mającej na celu zwiększenie świadomości przedsiębiorców, a także pozwalającej na skojarzenie konkretnych firm ze szkołami.

Na podstawie przytoczonych wyników badań widoczne można zauważyć, że we wzajemnych relacjach między szkołami a przedsiębiorstwami nie brakuje barier i pewnych trudności, które związane są m.in. z finansowaniem, niejednoznacznymi regulacjami prawnymi oraz brakiem zachęt dla przedsiębiorców. Należy jednak mieć na względzie, że współpraca środowiska biznesowego z sektorem edukacji zaczyna być coraz częściej wykorzystywaną formą wzajemnego wspierania się, gdyż jak już wskazano – jest ona korzystna dla obu stron.

<sup>67</sup> Por. Raport „Barier współpracy przedsiębiorców i ośrodków naukowych”, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – Departament Wdrożeń i Innowacji, Warszawa 2006.

<sup>68</sup> Ibidem, s. 13.

# 4 Programy doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących w zawodzie jako forma podnoszenia kwalifikacji

Na formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych składają się między innymi programy doskonalenia zawodowego, których podstawę stanowią praktyki odbywane przez nauczycieli w przedsiębiorstwie związanym z daną branżą w rzeczywistych warunkach pracy. Jak zostało już wspomniane w pierwszej części niniejszego opracowania, tego typu aktywność umożliwia nauczycielom zdobycie umiejętności praktycznych, co łączy się ze zdobywaniem nowych kwalifikacji, a także pozwala na aktualizowanie i rozszerzanie posiadanej już wiedzy z zakresu nauczanego przedmiotu zawodowego. Dzięki uczestnictwu w takich zajęciach nauczyciele mają zatem możliwość zdobycia nowych umiejętności, które w dalszej perspektywie zostaną przekazane uczniom w procesie dydaktycznym. Warto przy tym podkreślić, że podczas wdrażania programu należy poznać potrzeby i oczekiwania obydwu stron – zarówno nauczycieli, jak i przedsiębiorców. Podejmując zagadnienie wzajemnych relacji należy mieć na uwadze wyniki ogólnodostępnych badań na ten temat (w tym odnoszących się do proponowanych zmian i występujących ograniczeń wpływających na taką współpracę), które zostały omówione w pierwszej części opracowania.

## 4.1. Rola programów doskonalenia zawodowego

Programy doskonalenia zawodowego powinny być tak zaprojektowane, aby służyły nauczycielom chcącym podnieść swoje kompetencje lub dokonać aktualizacji posiadanej już wiedzy. Jak już sygnalizowano, programy doskonalenia nauczycieli wpisują się w ideę kształcenia ustawicznego, która promowana jest między innymi przez instytucje Unii Europejskiej. Udział w kształceniu ustawicznym, a szczególnie zawodowym, wpływa na sytuację danej jednostki na rynku pracy – poprzez stałe uzupełnianie kwalifikacji i weryfikowanie posiadanej już wiedzy staje się ona elastyczna, co przekłada się na lepsze funkcjonowanie na rynku pracy. Kształcenie ustawiczne postrzegane może być także jako instrument przywracania i utrzymywania równowagi na rynku pracy<sup>69</sup>.

<sup>69</sup> Por. E. Ciepucha, I. Kaleta, A. Jaeschke, *Kształcenie ustawiczne jako instrument przywracania i utrzymywania równowagi na rynku pracy* [w:] J. Moos, M. Sienna (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, Wyd. Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2009, s. 19-30.

Założenia te odnoszą się m.in. do współpracy nauczycieli z placówkami doskonalenia zawodowego, na co pozwala drożność kanałów edukacji nauczycielskiej oraz elastyczność form i procesu kształcenia. Oznacza to, że zarówno proces zdobywania wiedzy, jak również rozwój zawodowy danej jednostki nie ustają w momencie ukończenia przez nią edukacji formalnej (np. studiów wyższych). Wśród krajów OECD oprócz udziału w nieformalnych rozmowach z innymi dydaktykami najpopularniejszą formą doskonalenia zawodowego jest udział w kursach i warsztatach<sup>70</sup>. W nawiązaniu do informacji przedstawionych w niniejszym opracowaniu należy przypomnieć, że również sami nauczyciele dostrzegają potrzebę uczestniczenia w doskonaleniu praktycznym, wskazując najczęściej chęć doksztalcenia w zakresie nowych technologii (np. obsługi komputera).

Jest to powód, dla którego należy umożliwić nauczycielom udział w programach kształcenia i doskonalenia zawodowego, gdyż pozwala to na podnoszenie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji, co przełoży się na wiedzę przekazywaną uczniom w procesie dydaktycznym.

## 4.2. Uwarunkowania branży administracyjnej na przykładzie zawodu technik administracji - podstawa programowa, praktyki zawodowe

Nauczyciele, którzy wzięli udział w praktykach zrealizowanych w ramach projektu, zostali zapoznani z zakresem tematycznym, który obowiązuje uczniów podczas realizacji obowiązkowych praktyk zawodowych. Z tego też powodu warto przybliżyć uwarunkowania branży administracyjnej na przykładzie zawodu technik administracji – w nawiązaniu do podstawy programowej sformułowanej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej<sup>71</sup>, a także programu praktyk dla zawodu technik administracji<sup>72</sup>.

Jeżeli chodzi o umiejętności, jakimi powinni dysponować absolwenci wykształceni w zawodzie technik administracji, to obejmują one:

1. gromadzenie dokumentacji i informacji (w tym o charakterze ekonomicznym i statystycznym);

<sup>70</sup> Por. M. Krawczyk, R. Piwowarski (red.), *Międzynarodowe Badanie Nauczania i Uczenia się OECD. TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Wyd. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009.

<sup>71</sup> *Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik administracji. Symbol cyfrowy 341 [01]*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, [www.tarce.edu.pl/wp-content/uploads/2010/09/tecgnikadministracji.pdf](http://www.tarce.edu.pl/wp-content/uploads/2010/09/tecgnikadministracji.pdf) [data dostępu: 28.11.2012].

<sup>72</sup> *Program praktyki zawodowej dla zawodu technik administracji*, [www.as.edu.pl/upload/file/pliki\\_pdf/program\\_praktyk\\_dla\\_techNIK\\_administracji.pdf](http://www.as.edu.pl/upload/file/pliki_pdf/program_praktyk_dla_techNIK_administracji.pdf) [data dostępu: 28.11.2012].

2. wewnętrzną koordynację działalności jednostek organizacyjnych w celu udzielenia pomocy kierownikowi tych jednostek;
3. opracowywanie projektów aktów administracyjnych;
4. prowadzenie postępowania kończącego się wydaniem decyzji administracyjnej;
5. prowadzenie podstawowej dokumentacji księgowej;
6. planowanie kosztów i przychodów;
7. gospodarowanie majątkiem<sup>73</sup>.

Umiejętności zawodowe wymienione w opisie kwalifikacji, jakie powinien posiadać absolwent, są nabywane w trakcie realizacji określonych treści kształcenia. Z racji ich różnorodności wyróżnia się cztery bloki programowe. Blok prawny, na który składają się treści związane z systemem prawnym państwa, dziedzin prawa i prawnych zasad postępowania, a także zagadnienia obejmujące funkcjonowanie samorządu lokalnego, terytorialnego oraz elementy socjologii. Kolejny blok, ekonomiczny, wiąże się z kształtowaniem umiejętności w obszarze gospodarowania mieniem publicznym, mechanizmami funkcjonowania i rozwoju gospodarki, a także prowadzeniem księgowości. Blok administracyjny odnosi się do umiejętności tworzenia aktów prawnych, obsługi interesantów oraz rozwiązywania napotykaných problemów przy użyciu posiadanej wiedzy praktycznej i teoretycznej. Dział ten stanowi podstawę kształcenia zawodowego<sup>74</sup>. Natomiast ostatni blok, obsługi biurowej, wiąże się z umiejętnościami korzystania z różnego typu oprogramowania, sieci komputerowych i Internetu, a także z nowoczesnych form komunikowania się i obsługi sprzętu biurowego, z jakim można spotkać się w rzeczywistych warunkach pracy.

Należy przy tym podkreślić, że kształcenie zawodowe obejmuje także odbycie obowiązkowych praktyk zawodowych w rzeczywistym miejscu pracy.

W trakcie ośmiotygodniowych praktyk (trwających po cztery tygodnie w semestrze) uczniowie realizują materiał kształcenia, który został podzielony na trzy obszary problemowe. Czas i miejsce praktyk oraz wykonywane w trakcie ich trwania zadania zostały przedstawione w tabeli 4.

---

<sup>73</sup> Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik administracji, op. cit., s. 3.

<sup>74</sup> Ibidem, s. 4.

Tabela 4. Miejsce, czas i zakres praktyk dla zawodu technik administracji

Obszar problemowy	Funkcjonowanie jednostek administracji publicznej	Funkcjonowanie przedsiębiorstwa	Praca biurowa
Czas trwania praktyk	5 tygodni	2 tygodnie	1 tydzień
Miejsce odbywania praktyk	Jednostka administracji publicznej	Przedsiębiorstwo	Biuro (dowolna instytucja)
Zakres obowiązków	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Określenie struktury organów: naczelnego, centralnego, wykonawczego gminy (dzielnic), wykonawczego powiatu i wykonawczych województwa.</li> <li>2. Analizowanie zadań realizowanych w różnych komórkach organizacyjnych organu wykonawczego.</li> <li>3. Określenie uprawnień i obowiązków personelu średniego szczebla.</li> <li>4. Przestrzeganie regulaminu pracy obowiązującego w jednostce administracji publicznej.</li> <li>5. Identyfikowanie źródeł prawa administracyjnego.</li> <li>6. Stosowanie przepisów prawa pracy, cywilnego i karnego oraz stosowanie zasad obiegu informacji obowiązujących w jednostkach administracji publicznej.</li> <li>7. Gromadzenie informacji niezbędnych do prowadzenia spraw administracyjnych.</li> <li>8. Uczestniczenie w przygotowaniu projektów dokumentów właściwych dla administracji publicznej.</li> <li>9. Prowadzenie ewidencji ludności w systemie informatycznym.</li> <li>10. Sporządzanie sprawozdań, odpisów, protokołów i notatek służbowych.</li> <li>11. Uczestniczenie w przygotowywaniu narad, sesji, zebrań i konferencji.</li> <li>12. Obsługiwanie interesantów zgodnie z zasadami kodeksu postępowania administracyjnego.</li> <li>13. Promowanie modelu administracji publicznej pełniącej służebną rolę wobec obywatela.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizowanie zadań realizowanych w różnych komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa.</li> <li>2. Przestrzeganie regulaminów pracy obowiązujących w komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa.</li> <li>3. Komunikowanie się z uczestnikami procesu pracy w przedsiębiorstwie i stosowanie zasad obiegu informacji w przedsiębiorstwie.</li> <li>4. Gromadzenie dokumentacji oraz informacji ekonomicznej i statystycznej, a także posługiwanie się podstawową dokumentacją finansowo-księgową.</li> <li>5. Obliczanie podstawowych wielkości ekonomicznych.</li> <li>6. Sporządzanie harmonogramu prac.</li> <li>7. Analizowanie kosztów pracy.</li> <li>8. Stosowanie przepisów prawa dotyczących działalności gospodarczej.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stosowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska.</li> <li>2. Przestrzeganie regulaminów obowiązujących w pracy biurowej. Organizowanie stanowiska pracy biurowej zgodnie z wymaganiami ergonomii.</li> <li>3. Użytkowanie urządzeń i sprzętu biurowego. Korzystanie z użytkowych i specjalistycznych programów komputerowych.</li> <li>4. Przyjmowanie i rejestrowanie pism oraz wysyłanie korespondencji.</li> <li>5. Redagowanie pism służbowych w języku ojczystym i angielskim oraz stosowanie zasad obiegu dokumentów zgodnie z instrukcją kancelaryjną.</li> <li>6. Selekcjonowanie informacji. Gromadzenie, przechowywanie i archiwizowanie dokumentacji.</li> <li>7. Kierowanie ruchem osobowym.</li> <li>8. Przyjmowanie interesantów.</li> <li>9. Kierowanie wizerunku jednostki organizacyjnej.</li> </ol>

Źródło: oprac. własne na podstawie Programu praktyki zawodowej dla zawodu technik administracji, op. cit.



Warto podkreślić, że praktyka zawodowa polega na doskonaleniu zdobytych w szkole umiejętności, a sama praktyka powinna być realizowana pod opieką opiekuna praktyk, którego rola sprowadza się do nadzorowania czynności wykonywanych przez uczniów. Przed podjęciem jakichkolwiek kroków uczeń powinien zostać zapoznany z przepisami BHP oraz przepisami przeciwpożarowymi, a także z regulaminem pracy obowiązującym w jednostce administracji publicznej, przedsiębiorstwie lub biurze<sup>75</sup>.

Zaleca się także kształtowanie wśród praktykantów pewnych postaw pożądanych z punktu widzenia przyszłego pracodawcy, tj. w sumienności, uczciwości i zaangażowania w pracę, dokładności, odpowiedzialności, szacunku dla przełożonych.

Podsumowując, między praktykami odbywanymi przez uczniów a tymi, które są skierowane do nauczycieli, można odnaleźć szereg analogii – jak choćby w zakresie tematycznym związanym z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa (np. zapoznanie praktykantów z formami i zasadami komunikacji stosowanymi w firmie, czy dokumentacją księgowo-finansową) i pracą biurową (m.in. zapoznanie z urządzeniami biurowymi i ich użytkowanie, redagowanie pism użytkowych, archiwizowanie dokumentacji).

---

<sup>75</sup> *Program praktyki zawodowej dla zawodu technik administracji*, op. cit.

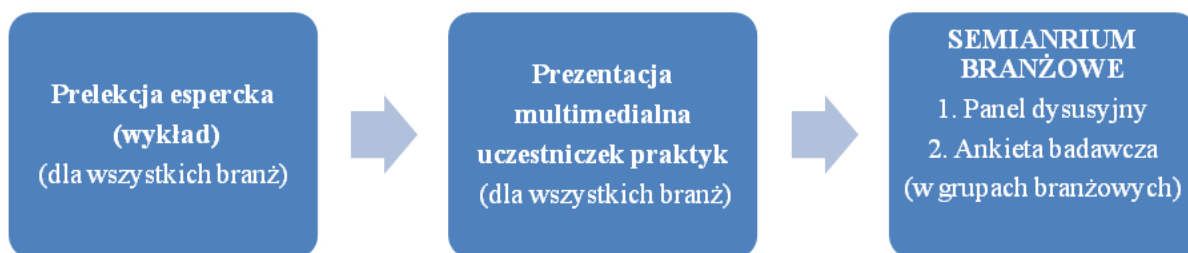
## Cz. II Rekomendacje z zakresu praktycznego doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży administracyjnej

### 5 Seminarium dla branży administracyjnej

Główny cel seminarium stanowiło dokonanie oceny skuteczności pilotażowej edycji praktyk dla nauczycieli, które zostały zorganizowane w ramach *Programu doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach*. Seminaria dla branż: marketingowej, administracyjnej oraz ekonomiczno-handlowej odbyły się w Krynicy Zdroju, w dniu 27.10.2012 roku.

Zajęcia seminaryjne poprzedziła prelekcja wygłoszona przez eksperta, przedstawiająca wnioski z konferencji, która odbyła się w dniu 11.10.2012 roku w Warszawie. Podjęte w ramach wystąpienia kwestie (takie jak kształcenie zawodowe w Polsce, budowanie partnerstwa branżowego, czy też wdrażanie rozwiązań zagranicznych w tym zakresie na polski grunt) stanowiły podstawę dla zagadnień poruszonych w trakcie dyskusji. Po wystąpieniu eksperta uczestniczki pilotażowego programu praktyk przedstawiły prezentację multimedialną na temat ich przebiegu. Przebieg seminarium został przedstawiony na wykresie 16.

Wykres 16. Przebieg spotkania

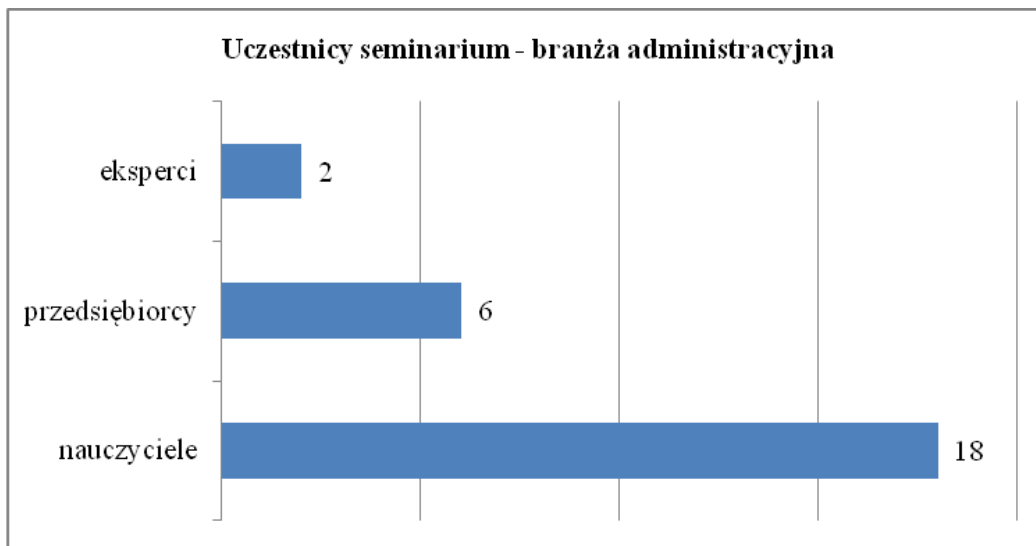


Źródło: oprac. własne.

Seminarium branżowe prowadzone było przez moderatora, który aktywizował grupę do wyrażania własnych opinii i odczuć w związku z odbytymi praktykami – w ramach panelu dyskusyjnego oceniano także *Program doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego*. W seminarium poświęconemu branży administracyjnej uczestniczyło łącznie 26 osób. Grupa ta złożona była z 16 nauczycieli, którzy odbyli praktyki, 6 przedsiębiorców oraz 2 ekspertów.

Liczebność każdej z grup została zaprezentowana na poniższym wykresie.

Wykres 17. Uczestnicy seminarium - branża administracyjna



Źródło: oprac. własne.

Ostatnim elementem spotkania było przeprowadzenie ankiety badawczej wśród uczestników seminarium. Ankieta dotyczyła dwóch obszarów problemowych: zastosowania nowoczesnych technologii oraz rozwiązań organizacyjnych stosowanych obecnie w przedsiębiorstwach.

## 5.1. Panel dyskusyjny - wnioski i rekomendacje

W trakcie spotkania uczestnicy zwrócili uwagę na dualną rolę nauczyciela odbywającego praktykę. Pierwszą z nich jest rola ucznia, który pozyskuje nową wiedzę oraz doświadczenie, druga zorientowana jest natomiast na przekazywanie swoim uczniom w procesie dydaktycznym wiedzy uzyskanej w trakcie realizacji praktyk.

Eksperti biorący udział w panelu stwierdzili, że odbywanie praktyk daje możliwość poznania obszaru funkcjonowania przedsiębiorstwa, dlatego też tak ważne jest, aby promować uczestnictwo w praktykach wśród nauczycieli szkół zawodowych. Z podobnego założenia wychodzili także przedsiębiorcy, którzy uznali odbywanie praktyk za aktywność wręcz obowiązkową. Sygnalizowali przy tym konieczność przygotowania narzędzi i opracowania zestawu zasad mających na celu usprawnienie procesu wdrażania praktyk, tak aby ich odbywanie stało się powszechne. Sami nauczyciele, którzy odbyli praktyki, oceniali je na ogół pozytywnie, stwierdzając, że poznanie wszystkich działów w przedsiębiorstwie przynosi dwójakie korzyści – pozwala na poznanie różnorodnych działań, jakie podejmuje dana firma, a przede wszystkim umożliwia przygotowanie uczniów pod kątem przyszłej pracy zawodowej. Jedną z przedstawionych uwag odnosiła się natomiast do zakresu tematycznego nowoczesnych technologii, uznanego przez niektórych nauczycieli za zbyt obszerny. **W odniesieniu do tego problemu rekomenduje się podzielenie poszczególnych bloków tematycznych na mniejsze części, co będzie możliwe dzięki syntezie zbliżonych tematycznie aspektów, przekazywanych w trakcie trwania praktyki. Inne rozwiązanie może dotyczyć wprowadzenia dodatkowych testów diagnostycznych, które pozwolą na rozpoznanie potrzeb nauczycieli przed rozpoczęciem przez nich praktyki. W ten sposób sami praktykanci wskażą obszary kształcenia, jakimi są zainteresowani podczas odbywania praktyk.**

W toku dyskusji nauczyciele zgłaszali także potrzebę uzyskiwania od pracodawców informacji i danych na temat oczekiwań stawianych nowym pracownikom, co wiąże się z chęcią wyszkolenia kompetentnych (i zarazem wpisujących się w stworzone przez przedsiębiorców charakterystyki) absolwentów. Fakt odbywania praktyk przez nauczycieli w przedsiębiorstwach uznano za korzystny dla obu stron, gdyż dzięki temu możliwe jest konfrontowanie i definiowanie rzeczywistych potrzeb.

**W odniesieniu do wypracowanych wniosków, zakładających m.in. weryfikację uzyskanych kwalifikacji na każdym etapie pozyskiwania wiedzy, rekomenduje się stworzenie odpowiednich narzędzi, w tym:**

1. Testów (w tym także zadań praktycznych) pozwalających na stwierdzenie, w jakim stopniu nauczyciele opanowali przekazywane w trakcie trwania praktyki wiadomości.
2. Narzędzi ewaluacyjnych dających nauczycielom możliwość oceny przygotowania osób przekazujących im wiedzę, sposobu organizacji praktyk, jak również samych obszarów kształcenia pod kątem ich użyteczności w procesie dydaktycznym. Należy przy tym zaznaczyć, że zastosowanie w ramach ewaluacji jedynie skali pomiarowej (np. pięcio- lub siedmiopunktowej) nie pozwala na dokonanie oceny jakościowej, na której należy skupić się już na etapie wdrażania programu. Oznacza to, że należy dążyć do poznania powodów wystawienia przez nauczycieli-praktykantów oceny niższej niż maksymalna.

Jedna z konkluzji odnosi się do kontaktów nauczycieli ze szkół zawodowych z przedsiębiorcami. **Zaleca się zatem, aby kontakt ten był w miarę możliwości częsty i nie ograniczał się jedynie do czasu trwania praktyki. Mając na uwadze, że praktyka w ramach pilotażowej wersji programu odbywała się najczęściej poza miejscem zamieszkania, należy rozszerzyć współpracę szkół zawodowych z instytucjami funkcjonującymi w obrębie rynku pracy o przedsiębiorstwa znajdujące się w danym mieście i/lub regionie**

Obszar nowoczesnych technologii obejmował 40 godzin zajęć podzielonych na pięć bloków tematycznych. W założeniu praktyki miały trwać pięć dni – po osiem godzin dziennie. Pierwszy z bloków, na który przeznaczono osiem godzin, może zostać utożsamiony z zajęciami wstępnymi. Najogólniej mówiąc, zakres tematyczny zajęć wstępnych zakładał wprowadzenie i zapoznanie nauczyciela-praktykanta z przedsiębiorstwem. Należy przez to rozumieć m.in.:

1. przedstawienie praktykantom programu praktyki oraz metod jej oceny,
2. zapoznanie praktykantów z działaniami, w których będą odbywane praktyki, oraz przygotowanie ich do wykonywania prac na określonych stanowiskach;
3. prezentację zasad związanych z poruszaniem się po terenie przedsiębiorstwa;
4. omówienie przepisów BHP oraz zasad obsługi urządzeń technicznych;
5. prezentację zagrożenia wypadkowego oraz zasad postępowania w razie, gdyby wydarzył się wypadek przy pracy (w tym przedstawienie zasad udzielania pierwszej pomocy);
6. omówienie podstawowych kwestii organizacyjnych.

**W rezultacie już w trakcie pierwszego dnia przebywania w danym przedsiębiorstwie pracownik powinien zostać zapoznany z zasadami, na których odbywa praktykę. Rekomenduje się także, aby praktykant został poinformowany o zagrożeniach, jakie niesie za sobą wykonywanie powierzonych mu obowiązków, oraz poznał zasady korzystania z urządzeń technicznych. Warto przy tym pamiętać, aby przedstawione informacje dotyczyły zarówno ogólnych zasad funkcjonowania danego przedsiębiorstwa (np. w zakresie BHP), jak i rozwiązań obowiązujących w konkretnej firmie.**

Kolejny blok, na realizację którego również należy poświęcić 8 godzin, odnosi się do zasobów teleinformatycznych w przedsiębiorstwie. Innymi słowy, łączy się z dwoma podobszarami – po pierwsze z zapleczem organizacyjnym i wyposażeniem przedsiębiorstwa na potrzeby przetwarzania informacji (w tym obejmuje zapoznanie praktykanta z: zakresem zadań, jakie realizuje dana firma, rodzajem wykorzystywanych środków technicznych służących zbieraniu informacji, sposobem wykorzystania Internetu i obsługiwanym lokalnym sieci komputerowych, a także sposobami administrowania systemami informatycznymi i archiwizacji danych). Drugim podobszarem jest natomiast stosowanie technologii przetwarzania informacyjnego, zakładającego zapoznanie nauczyciela z zasadami czytania dokumentacji, planowaniem procesów przetwarzania oraz optymalizacją wykorzystania danych zasobów, zdobycie umiejętności sprawowania kontroli nad poprawnością procesu przetwarzania, a także korzystania z zasobów danych przedsiębiorstwa.

**Zaleca się zatem, aby podczas praktyk zapoznać praktykanta z dostępnym wyposażeniem technicznym, oraz umożliwić praktykantowi poznanie systemów przetwarzania informacji w przedsiębiorstwie. Kluczowe jednak wydaje się, aby nauczyciel-praktykant posiadał możliwość bezpośredniego poznania wyposażenia technicznego, przez co należy rozumieć możliwość wykonywania zadań praktycznych w oparciu o przekazaną wcześniej (lub już posiadaną) wiedzę teoretyczną.**

Eksploatacja i konfigurowanie komputerów, sieci i urządzeń peryferyjnych stanowi przedmiot trzeciego bloku tematycznego. Na realizację tego bloku przeznaczono w programie praktyk dziesięć godzin, w trakcie których praktykant zdobędzie umiejętności takie jak:

1. konfigurowanie sprzętu i oprogramowania, na co składa się eksploatacja sprzętu komputerowego w firmie, naprawa i obsługa serwisowa, a przede wszystkim instalowanie i uruchamianie oprogramowania użytkowego;
2. obsługa oprogramowania używanego w firmie.

Praktykant powinien poznać rodzaje oprogramowania, jakich używa dana firma, a także powinien umieć obsługiwać urządzenia znajdujące się w przedsiębiorstwie. **W tym celu**

rekomenduje się udostępnienie sprzętu komputerowego, na którym podczas wykonywania zadań praktycznych nauczyciel-praktykant będzie poznawał programy oraz rodzaje oprogramowania, z jakich korzysta się w przedsiębiorstwie. Na tym etapie warto także uwzględnić przekazanie informacji odnośnie kosztów używanego w danej firmie oprogramowania, co może wiązać się z chęcią wykorzystywania danego programu w placówce, w jakiej na co dzień uczy nauczyciel. Warto również przekazać informacje na temat analogicznego oprogramowania dystrybuowanego na zasadzie freeware (o ile jest ono dostępne), co umożliwi nauczycielom korzystanie z podstawowych funkcjonalności przy jednoczesnym ograniczeniu kosztów związanych z zakupem i użytkowaniem płatnych programów. Poprzez stały, a nie jednorazowy kontakt ze stosowanym oprogramowaniem komputerowym nauczyciel nie zapomni treści, jakie wyniósł z odbywanej praktyki (przez co jej efekty będą trwalsze).

Przedostatni, czwarty blok tematyczny, na realizację którego zaplanowano dziesięć godzin, odnosi się do poznania nowych technologii stosowanych w branży administracyjnej, w szczególności stron internetowych oraz tworzenie BIP, co oznacza, że praktykant w trakcie praktyk:

1. posługuje się hipertekstowymi znacznikami tekstów;
2. tworzy i wykorzystuje kaskadowe arkusze stylów (CSS);
3. rozpoznaje funkcje edytorów spełniających założenia WYSIWYG<sup>76</sup> oraz tworzy za ich pomocą strony internetowe;
4. testuje i publikuje witryny internetowe;
5. wykorzystuje grafikę statyczną i animację jako elementy stron www;
6. przetwarza elementy graficzne, obrazy i dźwięki w celu publikacji ich w Internecie.

Po odbyciu zajęć w ramach tego bloku praktykant powinien poznać sposoby pozyskiwania i przekazywania informacji za pośrednictwem Internetu (np. korespondencji), a także rozumieć zasady dostępu do programów i obsługiwanych przez nie baz danych. **Wobec powyższego rekomendowanym działaniem jest udostępnienie praktykantowi sprzętu z zainstalowanym odpowiednim oprogramowaniem i dostępem do Internetu, co umożliwi mu realizację wyznaczonych w tym obszarze zadań. Jednocześnie zlecanym jest, aby wraz z opiekunem merytorycznym praktykant poddał analizie przykładową stronę WWW pod kątem wymienionych powyżej działań.**

---

<sup>76</sup> WYSIWYG (*What you see is what you get*) – termin, a właściwie akronim z zakresu informatyki używany dla określenia metod, które pozwalają uzyskać wynik publikacji identyczny lub zbliżony do obrazu widzianego na ekranie. Wśród oprogramowania WYSIWYG wyróżnia się m.in. procesory tekstu oraz edytory np. stron www.



Ostatni i zarazem najkrótszy, bo trwający 4 godziny blok dotyczy zakończenia praktyki oraz dokonania podsumowania jej przebiegu. Na tym etapie należy sformułować wypracowane w trakcie trwania praktyki wnioski. **Należałoby przy tym ustalić, które z zagadnień poznanych w ramach praktyk będą w największym stopniu przydatne i wykorzystywane w procesie kształcenia uczniów z branży administracyjnej.**

Drugi obszar, na który położono nacisk w trakcie realizacji praktyk, dotyczył rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach. Podobnie jak w przypadku poprzedniego obszaru, na zrealizowanie działań w nim uwzględnionych przeznaczono 40 godzin (średnio po osiem godzin dziennie) i wydzielono pewne zakresy tematyczne. Pierwszy z nich, podobnie jak i w poprzedniej części, zakładał odbycie zajęć wstępnych uwzględniających wprowadzenie i zapoznanie nauczyciela-praktykanta z przedsiębiorstwem. Należy przez to rozumieć m.in.:

1. omówienie z praktykantami programu praktyki oraz metod jej oceny,
2. zaznajomienie praktykantów z działami, w których będą odbywać praktyki, oraz przygotowanie ich do wykonywania prac na określonych stanowiskach;
3. przedstawienie zasad związanych z poruszaniem się po terenie firmy;
4. omówienie przepisów BHP, zasad obsługi urządzeń technicznych, a także zagadnień związanych z zagrożeniem wypadkowym;
5. przedstawienie zasad postępowania w razie, gdyby wydarzył się wypadek przy pracy (w tym przypomnienie zasad udzielania pierwszej pomocy);
6. omówienie podstawowych kwestii organizacyjnych.

Kolejny, najbardziej rozbudowany pod kątem omawianych zagadnień obszar wiązał się z organizacją przedsiębiorstwa i miał na celu zapoznanie praktykanta z podstawowymi dokumentami przedsiębiorstwa (w tym z Regulaminem Pracy), schematem organizacyjnym przedsiębiorstwa, systemami zarządzania jakością, a także systemami zarządzania bezpieczeństwem. W dalszej kolejności praktykant powinien poznać obowiązujące w przedsiębiorstwie akty prawne i regulaminy, przepisy prawne regulujące ochronę danych osobowych oraz tajemnicę służbową, sprawy kadrowe (w tym dokumenty, zasady rekrutacji, sposoby przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych), kwestie płacowe przedsiębiorstwa (związane z motywowaniem pracowników, metodami wyliczania płac, prowadzenia dokumentacji ZUS), księgowość w przedsiębiorstwie oraz zasady pracy zespołowej i stosowane metody komunikacji między pracownikami. Czas realizacji tego bloku wynosił osiem godzin.

**Z racji na dużą liczbę zagadnień, z jakimi w trakcie realizacji tego bloku zetknie się praktykant, rekomenduje się, aby usystematyzować wszystkie zagadnienia w pewne**

**podobszary problemowe. W ten sposób można na przykład dokonać połączenia zagadnień z zakresu funkcjonowania księgowości z obszarem ustalenia kwestii płacowych, zaś znajomość dokumentów obowiązujących w przedsiębiorstwie można zestawić z systemem przepisów dotyczących ochrony danych osobowych lub zasad przeprowadzania rekrutacji.**

Trzeci blok, na realizację którego przeznaczono dziesięć godzin, odnosił się do zasad tworzenia, archiwizowania i obiegu dokumentów w firmie. Na tym etapie należy zapoznać praktykanta z zasadami:

1. obiegu dokumentów w przedsiębiorstwie, z uwzględnieniem ich oznaczania pod względem hierarchii ważności;
2. archiwizowania dokumentów – zarówno tych w wersji tradycyjnej, papierowej, jak również tych w formie elektronicznej (tzw. e-dokumentów);
3. prowadzenia korespondencji służbowej;
4. zarządzania aktami osobowymi.

Dodatkowo obszar ten wiąże się z obsługą klienta (interesanta) według procedur przyjętych przez przedsiębiorstwo, obsługą urzędzeń biurowych oraz z udziałem w konferencjach, spotkaniach i naradach. **Aby praktykant mógł osiągnąć zakładane rezultaty, powinien realizować wyznaczone zadania praktyczne – na przykład brać udział i/lub pomagać bardziej doświadczonemu pracownikowi w organizacji narady, konferencji, czy też obserwować sposób obsługi interesantów. O ile w czasie pięciodniowych praktyk konferencja lub spotkanie mogą nie mieć miejsca (choć możliwa jest ich symulacja – w warunkach maksymalnie zbliżonych do rzeczywistych), o tyle zadaniami praktycznymi z tego bloku, które dość łatwo jest zrealizować, jest prowadzenie korespondencji służbowej, obsługa klienta, a także obsługa urzędzeń technicznych. Zaleca się zatem angażowanie nauczyciela będącego na praktykach we wszystkie działania, jakie podejmowane są w danym przedsiębiorstwie, co pozwoli mu na obserwację innych pracowników w rzeczywistym środowisku pracy. W przypadku, gdy nauczyciel nie może samodzielnie wykonywać pewnych zadań, zaleca się, aby mógł przyglądać się pracy bardziej doświadczonych pracowników i uzyskać od nich dodatkowe informacje.**

Przedostatni obszar, na który przeznaczono dziesięć godzin, odnosi się do zapoznania praktykanta z urządzeniami informatycznymi oraz ich zastosowaniem w przedsiębiorstwie, czyli mówiąc ściślej – ze sposobami pozyskiwania informacji za pośrednictwem Internetu, zapoznaniem się z oprogramowaniem wykorzystywanym w przedsiębiorstwie do komunikowania się, a także wykorzystywanym w działach administracyjnych. Na tej płaszczyźnie nale-

ży także przedstawić nauczycielom zasady dostępu do stosowanych programów i baz danych, zasady bezpiecznego przepływu informacji i danych osobowych oraz sposoby prowadzenia korespondencji elektronicznej. **W celu zwiększenia skuteczności odbytych praktyk w zakresie działań, które zostały uwzględnione w tym bloku tematycznym, zaleca się, aby praktykant uzyskał możliwość dostępu do komputera z właściwie skonfigurowanym oprogramowaniem. Pozwoli to na wykonanie zadań praktycznych. Co więcej, analogicznie do poprzedniego obszaru odbywania praktyk (związanego z nowoczesnymi technologiami), także i w tym wypadku warto zastanowić się nad implementacją pewnych rozwiązań (w tym używanych w danym przedsiębiorstwie programów) w obrębie szkoły stanowiącej miejsce pracy nauczyciela.**

Zakończenie praktyk i wnioski stanowią istotę ostatniego obszaru, na który w programie poświęcono cztery godziny. **Zaleca się, aby celem ostatniego etapu było wypracowanie wniosków oraz próba wskazania rozwiązań, które mogłyby zostać uwzględnione i wykorzystane w procesie dydaktycznym.**

**Odnosnie obu obszarów – zarówno nowoczesnych technologii, jak i rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwie – rekomenduje się, aby nie stosować sztywno ustalonych ram czasowych przeznaczonych na omówienie poszczególnych zagadnień czy bloków programowych. Czas przeznaczony na realizację danego bloku powinien być uwarunkowany specyfiką funkcjonowania danego przedsiębiorstwa. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że na naukę pewnych zagadnień w ramach omówionych powyżej bloków trzeba będzie poświęcić więcej czasu niż na inne.**

**Wynikać może to po pierwsze z wiedzy i umiejętności, jakie posiadają nauczyciele w momencie rozpoczęcia praktyki, co oznacza, że oczywiste dla jednego nauczyciela rozwiązania i zagadnienia nie będą takimi dla innej osoby. Zaleca się zatem dostosowanie praktyki pod kątem danej grupy i kompletowania grup na podstawie sygnalizowanych przez nie potrzeb. Aby osiągnąć ten cel warto zastosować – jeszcze przed rozpoczęciem praktyki – testy diagnostyczne, które pozwolą na identyfikację potrzeb w zakresie obszarów tematycznych, wokół których koncentrują się praktyki.**

**Po drugie, rekomendacja w zakresie stosowania elastycznych ram czasowych przeznaczonych na omówienie pewnych zagadnień wiąże się z sytuacją, w której pewne obszary są bardziej rozbudowane bądź po prostu trudniejsze. Dlatego też w tym zakresie należy prowadzić stały dialog z nauczycielem-praktykantem, co ma na celu potwierdzenie, czy przekazywany materiał został przez niego faktycznie opanowany. Zaleca się, aby w trakcie pobytu w przedsiębiorstwie nauczyciel wykonywał zadania o charakterze**

praktycznym, gdyż weryfikuje to zarówno umiejętności praktyczne, jak i wiedzę teoretyczną – ponieważ bez wykorzystania tej ostatniej zadanie nie mogłoby zostać właściwie zrealizowane.

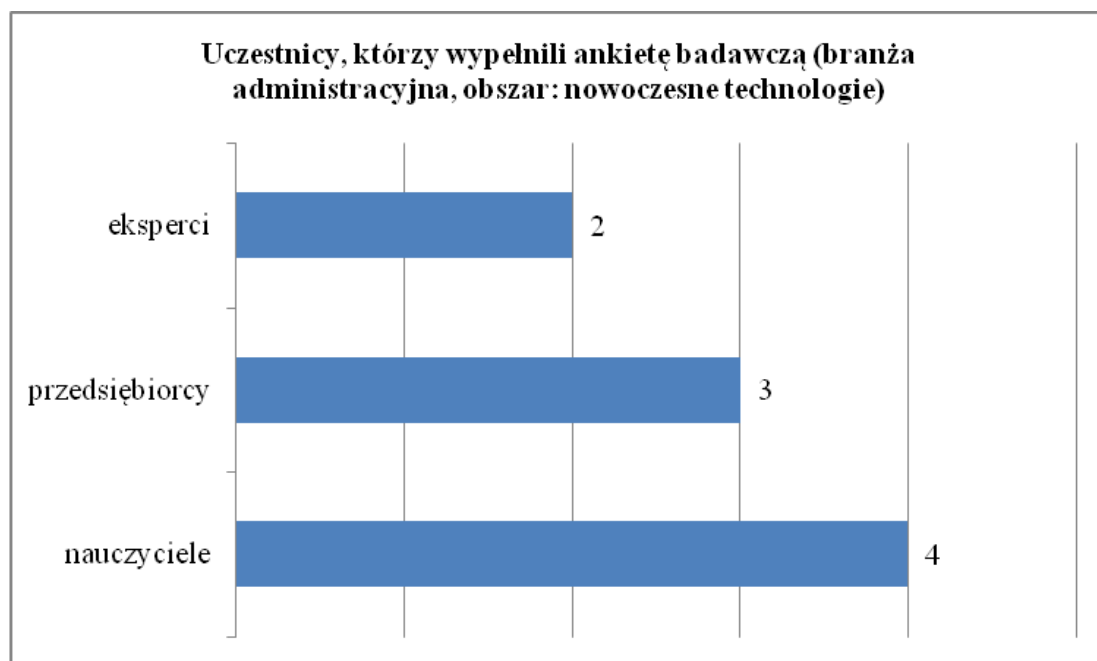
## 5.2. Ankieta badawcza - analiza wyników. Wnioski i rekomendacje

Jak już wspomniano w treści niniejszego opracowania, ostatnią część seminarium stanowiła ankieta badawcza przeprowadzona wśród uczestników. Respondenci mieli za zadanie przypisać ocenę w skali od 1 do 5 wszystkim przeprowadzonym zajęciom z kilku dziedzin, gdzie 1 oznaczało ocenę *bardzo słabą*, a 5 ocenę *bardzo dobrą*.

### 5.2.1 Nowoczesne technologie w przedsiębiorstwach

Ankieta badawcza dotycząca pierwszego z obszarów – nowoczesnych technologii – została wypełniona przez 9 osób, w tym czterech nauczycieli, trzech przedsiębiorców i dwóch ekspertów, co ilustruje poniższy wykres.

Wykres 18. Uczestnicy, którzy wypełniali ankietę badawczą w obszarze nowoczesnych technologii



Źródło: oprac. własne.

Ankieta badawcza odnosząca się do pierwszego obszaru (nowoczesnych technologii) dotyczyła oceny treści zaprezentowanych w ramach poszczególnych bloków tematycznych wchodzących w skład praktyk. Jak już wspomniano, w ankiecie zastosowano pięciopunktową

skalę ocen, w której 5 oznaczało ocenę bardzo dobrą, 4 – dobrą, 3 – średnią, 2 – słabą, a 1 – bardzo słabą.

Zestawienie wyników w obszarze nowoczesnych technologii obrazuje poniższa tabela.

**Tabela 5. Zestawienie wyników z ankiety badawczej w obszarze nowoczesnych technologii**

Obszar	Podobszary	Ocena / liczba osób				
		5	4	3	2	1
1. Program zajęć wstępnych	Zasady BHP i przeciwpożarowe obowiązujące w przedsiębiorstwie	7	2	0	0	0
	Przedstawienie zasad realizacji praktyk. Model LQW	7	2	0	0	0
2. Zasoby teleinformatyczne w przedsiębiorstwie	Organizacja i wyposażenie przedsiębiorstwa na potrzeby przetwarzania informacji	8	1	0	0	0
	Stosowanie technologii przetwarzania informatycznego	7	2	0	0	0
3. Eksploatacja i konfigurowanie komputerów, sieci i urządzeń peryferyjnych	Konfigurowanie sprzętu i oprogramowania	6	2	1	0	0
	Obsługa oprogramowania używanego w firmie	8	1	0	0	0
4. Zapoznanie się z urządzeniami technicznymi stosowanymi w przedsiębiorstwie oraz z ich zastosowaniem	Poznanie nowych technologii stosowanych w branży administracyjnej, tworzenie stron WWW	6	2	1	0	0
5. Ocena modelu LQW	Poziom dostosowania do potrzeb praktykanta	6	2	1	0	0
	Skuteczność wdrożenia	6	2	1	0	0
	Trwałość – wytyczenie strategicznych celów rozwojowych	6	1	2	0	0

Źródło: oprac. własne.

Odnosząc się do wszystkich obszarów żaden z respondentów nie przyznał oceny słabej lub bardzo słabej. Ocenę 3 przyznało od 1 do 2 (na 9 objętych badaniem) respondentów

w kilku podobszarach (m.in. związanych z konfigurowaniem sprzętu i oprogramowania, poznaniem nowych technologii stosowanych w branży administracyjnej (w tym z tworzeniem stron *www*) oraz w ramach oceny modelu LQW. Niemniej jednak poruszane w ramach praktyk aspekty najczęściej oceniano wysoko – na ocenę bardzo dobrą lub dobrą.

**Rekomenduje się przy tym, aby przy dokonywaniu ocen odnoszących się do poszczególnych obszarów uzyskać informacje, jakie ich elementy należałoby zmienić, w przypadku, gdy wystawiana przez praktykanta ocena nie jest maksymalna. Ocena w skali 1-5 nie przynosi konkretnej informacji na temat tego, czy niższa niż maksymalna ocena wynika np. ze sposobu przekazywania materiału przez prowadzącego, czy być może ze zbyt długiego lub krótkiego czasu, który został poświęcony na omówienie danego zagadnienia. Kluczowe jest zatem poznanie konkretnych czynników wpływających na obniżenie oceny, co pozwoli wyciągnąć wnioski na przyszłość, a w efekcie przyczyni się do zwiększenia jakości odbywanej praktyki.**

W ankiecie badawczej pod każdym z obszarów ankietowani mieli możliwość wskazania na treści, których w ich opinii zabrakło podczas praktyk, jednakże nie przynosi to odpowiedzi na pytanie, dlaczego pewien obszar został oceniony jako średni lub dobry (a nie bardzo dobry). Inną sprawą jest fakt, że żaden z respondentów nie skorzystał z możliwości wskazania tematyki, której zabrakło.

Ostatnie z pytań zawartych w ankiecie badawczej dotyczyło wskazania mocnych i słabych stron przebiegu praktyk.

Jako mocne strony objęci badaniem respondenci wymieniali m.in.:

1. Uzyskanie materiałów używanych podczas praktyk, które można następnie wykorzystać w procesie edukacyjnym, możliwość przeniesienia doświadczeń uzyskanych w trakcie praktyki na grunt szkolny;
2. Poznanie trudnych sytuacji, a także rozwiązań technicznych w branży administracyjnej;
3. Możliwość odbycia praktycznych zajęć i możliwości zestawiania teorii z praktyką;
4. Rozwój własnej wiedzy z zakresu nowoczesnych technologii;
5. Wykwalifikowanych opiekunów kierunkowych;
6. Szeroko pojętą współpracę między przedstawicielami szkół i przedsiębiorcami.

Jak zatem widać, mocne strony praktyk, które wymieniali respondenci, odnosiły się do trzech obszarów. Pierwszy dotyczył korzyści dla uczniów ze względu na fakt, że wiedzę zdobytą na praktykach można wykorzystać w procesie edukacyjnym. Drugi aspekt dotyczył możliwości łączenia teorii i praktyki, zaś trzecia grupa korzyści była związana z zapoznaniem się z nowoczesnymi technologiami oraz stosowanymi w tym obszarze rozwiązaniami w branży

administracyjnej. **Zaleca się zatem wzmocnienie pozytywnego oddziaływania praktyk poprzez wykonywanie przez nauczyciela-praktykanta jak największej liczby zadań praktycznych – takich, jakie dominują w codziennej działalności danego przedsiębiorstwa. Pomocny w realizacji tego działania może okazać się kontakt z doświadczonymi, kompetentnymi pracownikami firmy, w której odbywana jest praktyka.**

**Rekomenduje się także zapoznanie nauczycieli odbywających praktykę z sytuacjami problemowymi, z jakimi styka się przedsiębiorstwo w swym codziennym funkcjonowaniu oraz możliwymi drogami ich rozwiązywania. Aby utrwalić pozytywne efekty praktyk, należy również opracować materiały (zawierające odpowiednie treści merytoryczne), które zostaną użyte przez nauczyciela w procesie dydaktycznym oraz pozwolą na przeniesienie doświadczeń zdobytych w trakcie praktyk na grunt szkolny. Co więcej, dostarczone materiały dydaktyczne powinny systematyzować zdobytą przez nauczycieli wiedzę, dlatego też należy opracować je w sposób rzetelny i dostosowany do potrzeb praktykantów.**

Zastrzeżenia odnośnie realizacji praktyk wiązały się w opinii przebadanych osób chociażby z niedostateczną ilością informacji i zadań praktycznych (w porównaniu z prezentowanymi treściami teoretycznymi). Warto jednak podkreślić, że w obszarze nowoczesnych technologii wymieniono zdecydowanie więcej mocnych niż słabych stron.

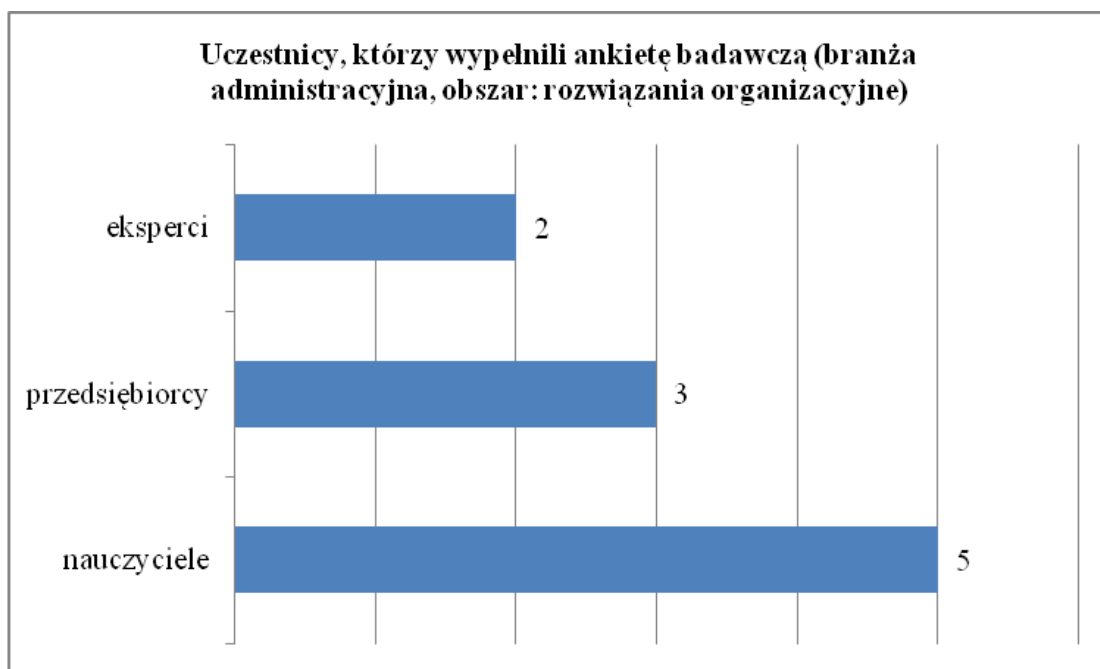
**W odniesieniu do problemu zbyt dużej ilości informacji teoretycznych w porównaniu z zadaniami praktycznymi proponowane rozwiązanie mogłoby zakładać umieszczenie pewnych podstawowych treści teoretycznych w materiałach dydaktycznych. Materiały te zostałyby rozdane w trakcie pierwszego dnia praktyk, zaś kolejne rozdziały dotyczące pewnych obszarów problemowych nauczyciele musieliby przygotować we własnym zakresie w ustalonym terminie (zgodnie z harmonogramem praktyk).**

### **5.2.2. Rozwiązania organizacyjne w przedsiębiorstwie**

Ankieta badawczą odnoszącą się do drugiego obszaru (rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwie) wypełniło 10 osób – 5 nauczycieli, 3 przedsiębiorców oraz 2 ekspertów, co przedstawia wykres 19.



Wykres 19. Uczestnicy, którzy wypełnili ankietę badawczą w obszarze rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwie



Źródło: oprac. własne.

Zastosowana ankietę dotyczyła oceny zagadnień zaprezentowanych w ramach poszczególnych bloków tematycznych, które wchodziły w skład praktyk. Także i w tym wypadku zastosowano pięciopunktową skalę ocen, w której 5 oznaczało ocenę bardzo dobrą, 4 – dobrą, 3 – średnią, 2 – słabą, a 1 – bardzo słabą.

Oceny odnoszące się do obszaru rozwiązań organizacyjnych zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

Tabela 6. Zestawienie wyników z ankiety badawczej w obszarze rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwie

Obszar	Podobszary	Ocena / liczba osób				
		5	4	3	2	1
1. Program zajęć wstępnych	Zasady BHP i przeciwpożarowe obowiązujące w przedsiębiorstwie	9	1	0	0	0
	Przedstawienie zasad realizacji praktyk. Model LQW	9	1	0	0	0

2. Organizacja przedsiębiorstwa	Zapoznanie się ze schematem organizacyjnym przedsiębiorstwa	10	0	0	0	0
	System zarządzania jakością i bezpieczeństwem w przedsiębiorstwie	10	0	0	0	0
	Księgowość i kadry w przedsiębiorstwie	8	2	0	0	0
	Zasady pracy zespołowej oraz komunikowania się w zespole	9	1	0	0	0
3. Tworzenie, archiwizowanie i obieg dokumentacji w przedsiębiorstwie	Zasady obiegu i archiwizacji dokumentów	8	2	0	0	0
	Obsługa interesantów zgodnie z obowiązującymi w przedsiębiorstwie procedurami	10	0	0	0	0
	Obsługa urządzeń biurowych używanych w przedsiębiorstwie	8	2	0	0	0
	Udział w przygotowaniu narad, spotkań, konferencji	9	1	0	0	0
4. Zapoznanie się z urządzeniami informatycznymi stosowanymi w przedsiębiorstwach oraz ich zastosowaniem	Sposoby pozyskiwania informacji za pośrednictwem Internetu	9	1	0	0	0
	Programy komputerowe wykorzystywane do komunikowania się	9	1	0	0	0
	Zasady dostępu do programów i baz danych	9	1	0	0	0
	Zasady bezpiecznego przepływu informacji i danych osobowych	9	1	0	0	0
	Zasady prowadzenia korespondencji elektronicznej, podpis elektroniczny	9	1	0	0	0
5. Ocena modelu LQW	Poziom dostosowania do potrzeb praktykanta	9	1	0	0	0
	Skuteczność wdrożenia	9	1	0	0	0
	Trwałość – wytyczenie strategicznych celów rozwojowych	8	2	0	0	0

Źródło: oprac. własne.

Jak wskazują uzyskane wyniki, żaden z dziesięciu badanych nie przyznał oceny 3 i niższej omówieniu i realizacji zagadnień, których dotyczyły praktyki. Dominowała ocena bardzo dobra. **Niemniej jednak, podobnie jak i w przypadku poprzedniego obszaru, rekomenduje się, aby przy ocenianiu poszczególnych zagadnień dodatkowo pozyskać informacje, jakie modyfikacje należałoby wprowadzić w przypadku, gdy wystawiana przez praktykanta ocena nie jest maksymalna. Jak już sygnalizowano we wcześniejszej części niniejszego opracowania, ocena w skali 1-5 nie przynosi konkretnej informacji na temat powodów, z jakich wynika ocena niższa niż maksymalna. Konieczne zatem wydaje się zdefiniowanie czynników warunkujących daną ocenę, co umożliwi wyciągnięcie wniosków na przyszłość, a w efekcie wpłynie na jakość odbywanej praktyki.**

W ankiecie badawczej pod każdym z obszarów ankietowani mieli możliwość wskazania na treści, których w ich opinii zabrakło podczas praktyk, jednakże nie przynosi to odpowiedzi na pytanie, dlaczego pewien obszar został oceniony jako średni lub dobry (a nie bardzo dobry). Inną kwestią pozostaje fakt, że żaden z respondentów nie skorzystał z możliwości wskazania tematyki, której zabrakło w trakcie odbywania praktyk.

W opinii ankietowanych mocne strony w zakresie realizacji praktyk w obszarze rozwiązań organizacyjnych odnosiły się do:

1. Pracy w rzeczywistych warunkach;
2. Uzyskania merytorycznych odpowiedzi na pytania praktykantów;
3. Uzyskania oraz aktualizacji umiejętności praktycznych oraz weryfikacji wiedzy teoretycznej w rzeczywistych warunkach funkcjonowania przedsiębiorstwa;
4. Możliwości dostępu do materiałów wewnętrznych;
5. Praktycznych zadań wykonywanych za pośrednictwem programów komputerowych;
6. Zdobywania wiedzy, która nie jest przedstawiana w podręcznikach;
7. Możliwości praktycznego poznania zasad, na jakich działa przedsiębiorstwo oraz poznanie praktycznych działań prowadzonych w przedsiębiorstwie;
8. Zdobywania materiałów edukacyjnych i doświadczenia, które zostaną wykorzystane w procesie dydaktycznym, podczas pracy z uczniami;
9. Otwartości i współpracy ze strony przedsiębiorców.

Jak można zauważyć, doceniono możliwość pracy w rzeczywistych warunkach funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz możliwość zdobycia umiejętności praktycznych oraz wiedzy, odnoszącej się zarówno do zasad, na jakich działa przedsiębiorstwo, jak również do stosowanego w firmie oprogramowania. Kolejną mocną stroną odbywanych praktyk była moż-

liwość uzyskania materiałów, które mogą zostać wykorzystane podczas pracy z uczniami. Doceniono także współpracę z przedsiębiorstwami.

**Podobnie jak i w zakresie nowoczesnych technologii, także i w obszarze rozwiązań organizacyjnych należy wzmocnić pozytywne oddziaływanie praktyk poprzez umożliwienie nauczycielom wykonywania zadań praktycznych, a także poprzez ich aktywizację. Rekomenduje się, aby na każdym etapie praktyk nauczyciele mogli uzyskać od doświadczonych pracowników wyczerpujące informacje – związane z poszczególnymi zagadnieniami. Analogicznie do działań proponowanych w odniesieniu do poprzedniego obszaru zaleca się opracowanie rzetelnych materiałów edukacyjnych, które z jednej strony pozwolą praktykantom utrwalić zdobytą wiedzę, a z drugiej będą mogły zostać wykorzystane w codziennej pracy z uczniami.**

Za słabe strony realizacji praktyk uznano natomiast:

1. Fakt, że odbywały się one bez udziału uczniów;
2. Brak w szkole niektórych programów komputerowych, których używano w przedsiębiorstwie;
3. Zbyt mało informacji o programie praktyk;
4. Czasochłonność;
5. Ograniczenie programowe;
6. Brak pomysłów na to, jak nawiązywać i organizować współpracę szkół z firmami.

Wymieniane przez ankietowanych słabe strony były związane z czasochłonnością i pewnymi programowymi ograniczeniami, jak również z faktem, że szkoły nie dysponują oprogramowaniem używanym w przedsiębiorstwach. Wskazano także, że praktyki powinny odbywać się przy udziale uczniów.

**Mając na uwadze pewne ograniczenia rekomenduje się, aby przed rozpoczęciem praktyk przeprowadzić testy diagnostyczne, które pozwolą precyzyjnie określić potrzeby nauczycieli-praktykantów związane z zagadnieniami uwzględnionymi w programie praktyk. W przypadku braku w szkołach programów komputerowych, z których korzysta się w przedsiębiorstwie, należy podjąć działania zmierzające do włączenia określonego oprogramowania do programu kształcenia zawodowego w danej placówce oświatowej. Przy tym rozwiązanie takie jest oczywiście uzależnione od szeregu czynników, m.in. kosztów zakupu oraz użytkowania takich programów. W przypadku gdyby okazały się one zbyt wysokie – rozwiązaniem pozostaje skorzystanie z oprogramowania typu open-source, przy jednoczesnym założeniu, że będzie ono spełniać podstawowe wymogi funkcjonalności typowe dla programów o charakterze komercyjnym.**

**Jeżeli chodzi zaś o słabą stronę realizacji praktyk związaną z niedoinformowaniem uczestników o ich szczegółowym programie, dobrym rozwiązaniem może być przekazanie im harmonogramów jeszcze przed rozpoczęciem odbywania przez nich praktyk. Pozwoli to na uniknięcie nieporozumień w tym zakresie.**

### 5.2.3. Model LQW

Ocena programu zajęć wstępnych dotyczyła przedstawienia zasad BHP i przeciwpożarowych obowiązujących w przedsiębiorstwie, zaś drugi aspekt zajęć wstępnych odnosił się do omówienia zasad odbywania praktyki oraz omówienia modelu LQW (*Lerneno-orientierte Qualität in der Weiterbildung*), który został poddany ocenie także w ostatnim pytaniu.

Model ten jest systemem zarządzania jakością stosowanym w instytucjach zajmujących się kształceniem ustawicznym, umożliwiającym im realizację i planowanie działań edukacyjnych nastawionych na wymogi stawiane przez rynek oraz uczestniczące w nim jednostki. Model LQW jest rodzajem cyklu jakościowego, wyróżniającego się na tle innych, tradycyjnych systemów certyfikacji (odwołujących się najczęściej do zgodności z obcymi normami, wynikającymi z administracyjnych czy też biurokratycznych formalizacji) tym, że testowanie jakości odwołuje się do kryteriów jakości, jakie dana placówka edukacyjna ustaliła sobie sama<sup>77</sup>. Podejście to kładzie nacisk na odróżnianie *jakości kształcenia* od *jakości organizacji warunków kształcenia*, co oznacza, że choć placówki kształcenia ustawicznego zapewniają odpowiednie warunki, to odniesienie sukcesu edukacyjnego (rozpatrywanego jako wskaźnik jakości kształcenia) leży już w gestii samej uczącej się jednostki. Model ten odnosi się zatem do refleksyjności, a nie do formalności, co oznacza, że kluczowego znaczenia nabierają działania, dzięki którym placówka uzyskuje informacje dlaczego oraz w jaki sposób określony proces polepszy warunki udanego uczenia się uczestników<sup>78</sup>.

Czynniki świadczące o jakości placówki kształcenia zostały zaprezentowane w wykresie 20.

---

<sup>77</sup> Por. R. Zech, *Rozwój jakości w kształceniu ustawicznym zorientowany na osobę uczącego się. Wytyczne do stosowania w praktyce*, Hannover 2010.

<sup>78</sup> *Ibidem*, s. 7.

Wykres 20. Czynniki świadczące o jakości placówki kształcenia



Źródło: oprac. własne na podstawie R. Zech, *Rozwój jakości w kształceniu ustawicznym...*, op. cit., s. 7.

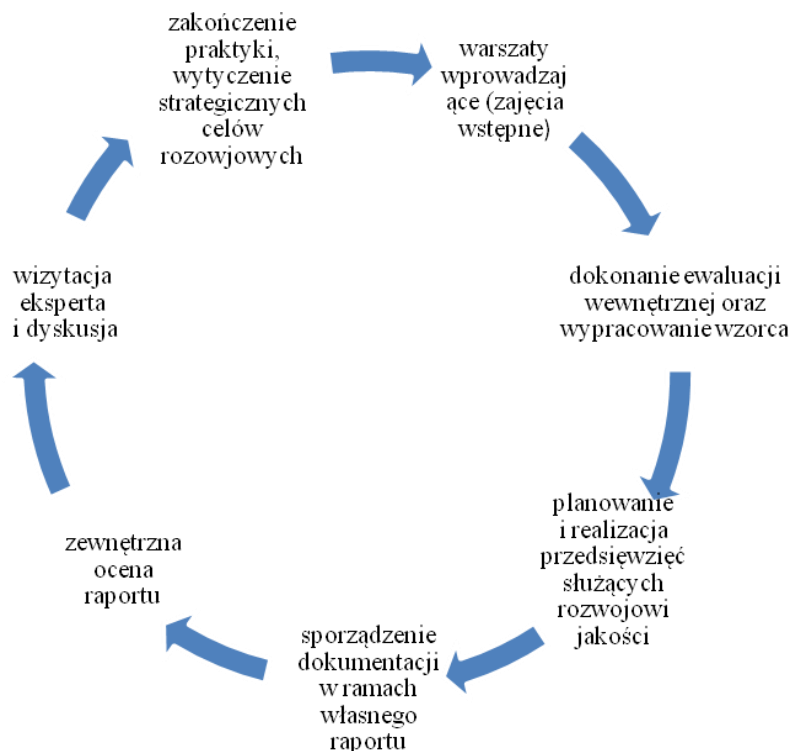
Co więcej, model definiuje procedurę oraz testowanie modelu jakości poprzez postawienie składającym się na niego elementom pewnych wymagań, które dotyczą:

1. wzorca;
2. rozpoznania potrzeb;
3. kluczowych procesów;
4. procesów uczenia się i nauczania;
5. ewaluacji procesów kształcenia;
6. infrastruktury;
7. kierownictwa;
8. personelu;
9. kontrolingu;
10. komunikacji z klientem;
11. strategicznych celów rozwojowych<sup>79</sup>.

Działania w tych obszarach przekładają się na cykl jakościowy, który został przedstawiony na poniższym wykresie.

<sup>79</sup> Ibidem, s. 10-11.

Wykres 21. Przebieg cyklu jakościowego w ramach modelu LQW



Źródło: oprac. własne na podstawie R. Zech, *Rozwój jakości w kształceniu ustawicznym...*, op. cit., s. 12.

Odnosząc model LQW do praktyk realizowanych w trakcie projektu – zwłaszcza w zakresie ich efektywności – **rekomenduje się, aby praktykant został jak najwcześniej zapoznany z ich programem (zawartość poszczególnych bloków, realizowane w ich ramach zadania) oraz harmonogramem, gdyż w ten sposób będzie miał świadomość wymagań związanych z realizacją praktyk.**

**Jednocześnie warto zastanowić się nad czasem realizacji poszczególnych bloków tematycznych, a konkretnie nad zwiększeniem elastyczności czasu ich trwania np. w przypadku, gdy podczas trwania praktyk okaże się, że należy poświęcić więcej (niż zostało to przewidziane w programie) czasu na opanowanie pewnego zagadnienia.** Taka konieczność może być spowodowana zróżnicowanym poziomem wiedzy i umiejętności praktykantów, co oznacza, że do nabycia pewnych umiejętności lub przyswojenia określonego zakresu informacji część osób potrzebuje więcej lub mniej czasu.

Na skuteczność realizowanej praktyki wpływa także sposób przekazywania wiedzy. **Wobec tego rekomenduje się, aby nauczyciele odbywający praktyki mieli możliwość udziału w realizacji jak największej liczby zadań praktycznych. W tym względzie można zastanowić się również nad ustaleniem zakresu zadań obligatoryjnych oraz dodatkowych, których wyboru (spośród zaproponowanego zakresu) dokonywałby sam nauczyciel.**



## Bibliografia

1. A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*, [www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/29/id/639](http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/29/id/639) [data dostępu: 28.11.2012].
2. A. Klim-Klimaszewska, *Podstawy edukacyjne na przełomie XX i XXI wieku w świetle raportów oświatowych*, *Rozprawy Społeczne* Nr 1 (V) 2011, s. 3-10.
3. A. Płatnerz, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli w krajach Unii Europejskiej*, [www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d\\_op...lid...](http://www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d_op...lid...) [data dostępu: 12.11.2012].
4. A. Wach-Kąkolewicz, *Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się*, [www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/26/id/577](http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/26/id/577) [data dostępu: 26.11.2012].
5. A. Wiłkomirska, *Ocena kształcenia nauczycieli w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
6. A. A. Kotusiewicz, *Mit nauczyciela i misja nauczycielskiego zawodu* [w:] K. Paćławska (red.), *Tradycja i wyzwania. Edukacja. Niepodległość. Rozwój*, Kraków 1998.
7. B. Baraniak, *Szkolny i pozaszkolny system kształcenia zawodowego* [w:] A. Bogaj, Stefan M. Kwiatkowski (red.), *Szkoła a rynek pracy. Podręcznik akademicki*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 61-108.
8. B. Jarmuł, *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego*, [www.nauczycielwprzedsiębiorstwie.pl/do-pobrania/rola-nauczyciela-ksztalcenia-zawodowego-2.pdf](http://www.nauczycielwprzedsiębiorstwie.pl/do-pobrania/rola-nauczyciela-ksztalcenia-zawodowego-2.pdf) [data dostępu: 26.11.2012].
9. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011.
10. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania danych wtórnych – desk research*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2010.

11. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganym komputerowo (CAWI lub CAPI)*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Warszawa 2011.
12. *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011.
13. R. Górska, *Biała Księga Komisji Europejskiej: Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, [w:] Z. Kruszewski, *Modernizacja edukacji i projekty międzynarodowe*, wyd. NOVUM, Płock 2008.
14. Cz. Banach, *Edukacja nauczycielska wobec zadań transformacji ustrojowej i reformy systemu edukacji* [w:] B. Muchacka, M. Szymański (red.), *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008, s. 15-25.
15. E. Ciepucha, I. Kaleta, A. Jaeschke, *Kształcenie ustawiczne jako instrument przywracania i utrzymywania równowagi na rynku pracy* [w:] J. Moos, M. Sienna (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, Wyd. Łódzkiego Centrum Doskonalenia nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2009, s. 19-30.
16. E. Dereń, *Propozycje zmian w zakresie kształcenia nauczycieli*, [www.sites.google.com/site/ksztalcenienauczycieli/propozycje-zmian-w-zakresie-ksztalcenia-nauczycieli](http://www.sites.google.com/site/ksztalcenienauczycieli/propozycje-zmian-w-zakresie-ksztalcenia-nauczycieli) [data dostępu: 26.11.2012].
17. E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, *Instytucje edukacyjne – czy pod presją rynku pracy? Instytucje szkolne*. [w:] *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007.
18. 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*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002, s. 135-150.
19. E.M. Nyga, *Inny wymiar kształcenia młodego pokolenia* [w:] *Oświata Mazowiecka* nr 03(04) sierpień 2010, s. 5-8.
20. I. Kawecki, *Wiedza praktyczna nauczyciela*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2004.

21. I. Kuc, *Nauczyciel w zmieniającej się rzeczywistości*, [http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com\\_content&view=article&id=387:nauczyciel-w-zmieniajacej-si-rzeczywistoci-iwona-kuc&catid=1:artykuy-archiwalnenauczyciel](http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=387:nauczyciel-w-zmieniajacej-si-rzeczywistoci-iwona-kuc&catid=1:artykuy-archiwalnenauczyciel) [data dostępu: 26.11.2012].
22. J. Fazlagić, *Jakość szkoleń dla polskich nauczycieli*, *E-mentor*, nr 4 (46) październik 2012, [www.e-mentor.edu.pl/\\_pdf/ementor46.pdf](http://www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor46.pdf), s. 69-76 [data dostępu: 26.11.2012].
23. J. Moos, *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy* [w:] J. Moos, M. Sienna (red.), *Zmiany w kształceniu zawodowym w obliczu wyzwań rynku pracy*, Wyd. Łódzkiego Centrum Doskonalenia nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2009, s. 5-15.
24. J. Wiśniewski, *Ewolucja kształcenia zawodowego w krajach OECD i Unii Europejskiej* [w:] *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007*, Warszawa 2007.
25. J. Zdański, *Koncepcje kształcenia nauczycieli*, [www.jasnyhoryzont.pl/stuff/koncepcje.pdf](http://www.jasnyhoryzont.pl/stuff/koncepcje.pdf) [data dostępu: 28.11.2012].
26. J. M. Michalak, *Odpowiedzialność jako element kwalifikacji profesjonalnych nauczycieli* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Wyd. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004, s. 146-153.
27. K. Mikołajczyk, *Kształcenie ustawiczne – od koncepcji do praktyki*, [www.cren.pl/CREN-SGH\\_15\\_KU\\_2007.pdf](http://www.cren.pl/CREN-SGH_15_KU_2007.pdf) [data dostępu: 26.11.2012].
28. K. Symela, *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*, [www.wup.pl/files/content/w/Temat%20-%20Modernizacja%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc](http://www.wup.pl/files/content/w/Temat%20-%20Modernizacja%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc) [data dostępu: 28.11.2012].
29. *Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół*, *Dziennik Urzędowy UE*, 12.12.2009, [www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:302:0006:0009:PL:PDF](http://www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:302:0006:0009:PL:PDF) [data dostępu: 14.11.2012].
30. M. Krawczyk, R. Piwowarski (red.), *Międzynarodowe Badanie Nauczania i Uczenia się OECD. TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Wyd. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009.

31. M. Marszałek, K. Olejniczak, *Pragmatyka zawodowa polskiego nauczyciela w porównaniu z krajami europejskimi*,  
[www.gimkonst.pl/dokumenty/dla\\_nauczyciela/pz.pdf](http://www.gimkonst.pl/dokumenty/dla_nauczyciela/pz.pdf) [data dostępu: 14.11.2012].
32. M. Nowak-Dziemianowicz, *Oblicza nauczyciela. Oblicza szkoły*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2001.
33. M.K. Grzegorzewska, *Wpływ zmian wynikających z reformy oświaty na poziom stresu w grupie zawodowej nauczycieli* [w:] B. Muchacka, M. Szymański (red.), *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008, s. 69-82.
34. P. Stasiak, *Rola kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*,  
[www.podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc](http://www.podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc) [data dostępu 26.11.2012].
35. *Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik administracji. Symbol cyfrowy 341 [01]*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, [www.tarce.edu.pl/wp-content/uploads/2010/09/tegnikadministracji.pdf](http://www.tarce.edu.pl/wp-content/uploads/2010/09/tegnikadministracji.pdf) [data dostępu: 20.12.2012].
36. *Program praktyki zawodowej dla zawodu technik administracji*,  
[www.as.edu.pl/upload/file/pliki\\_pdf/program\\_praktyk\\_dla\\_teknik\\_administracji.pdf](http://www.as.edu.pl/upload/file/pliki_pdf/program_praktyk_dla_teknik_administracji.pdf) [data dostępu: 20.12.2012].
37. R. Gerlach, *Kwalifikacje nauczycieli przedmiotów zawodowych* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Wyd. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004, s. 106-117.
38. R. Gerlach, *Nauczyciel w pozaszkolnych formach oświaty w Polsce*, Wyd. WSP, Bydgoszcz 1997.
39. R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu* [w:] Cz. Plewka, *Uwarunkowania zawodowego rozwoju nauczycieli*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009.
40. R. Zech, *Rozwój jakości w kształceniu ustawicznym zorientowany na osobę uczącego się. Wytyczne do stosowania w praktyce*, Hannover 2010.
41. *Raport „Bariery współpracy przedsiębiorców i ośrodków naukowych”*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – Departament Wdrożeń i Innowacji, Warszawa 2006.

42. *Raport końcowy w ramach badania „Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego w zakresie praktycznych form nauczania i przygotowania zawodowego kontekście wdrażania Działania 9.2. PO KL”*, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego, Warszawa 2010.
43. *Raport o stanie edukacji 2010 – „Społeczeństwo w drodze do wiedzy”*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011.
44. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim – Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomaganie*, Warszawa 2009.
45. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2004 Nr 207, poz. 2110).
46. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, [www.men.gov.pl/images/stories/Rozporzadzenia/ksztalcenie\\_ustawiczne.pdf](http://www.men.gov.pl/images/stories/Rozporzadzenia/ksztalcenie_ustawiczne.pdf) [data dostępu: 16.11.2012].
47. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2009, Nr 50, poz.400).
48. S. M. Kwiatkowski, *Oczekiwania społeczne wobec nauczycieli – w kierunku szlachetnej utopii* [w:] B. Muchacka, M. Szymański (red.), *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008, s. 27-30.
49. *Strategia Lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Warszawa 2002.
50. *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007-2013*, Warszawa 2005.
51. *Strategiczne cele edukacyjne do roku 2010*, [www.lifelong-learning.pl/unia/1.html](http://www.lifelong-learning.pl/unia/1.html) [data dostępu: 15.11.2012].
52. T. Lewowicki, *Teoria i praktyka edukacji nauczycielskiej – zmagania o model kształcenia nauczycieli* [w:] J. Jasiński (red.), *Niektóre aspekty porównawcze edukacji nauczycielskiej*, Opole 1994.
53. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (ogłoszona 2 grudnia 2004 r.), (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572).

54. W. Pająk, *Rola nauczyciela w realizacji procesu edukacji w szkole*, [www.ckpplonsk.internetdsl.pl/cms/index.php?option...21...](http://www.ckpplonsk.internetdsl.pl/cms/index.php?option...21...) [data dostępu: 26.11.2012].
55. W. Wojciechowski, *Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych*, Łódź 2011.
56. Z. Kwieciński, *Nowe potrzeby i kierunki zmian kształcenia pedagogów i nauczycieli* [w:] Tegoż, *Tropy-Ślady-Próby. Studia i szkice z pedagogii pogranicza*, Poznań-Olsztyn 2000.
57. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. AB, Bydgoszcz 2000.

## Spis wykresów i tabel

Wykres 1. Typologia form kształcenia.....	9
Wykres 2. Komponenty przydatności do zatrudnienia.....	13
Wykres 3. Ocena funkcjonowania systemu przekazywania informacji o szkoleniach dla pracowników oświaty (w %) .....	17
Wykres 4. Formy doskonalenia zawodowego, w których uczestniczyli nauczyciele w ciągu ostatniego roku (w %).....	18
Wykres 5. Cechy idealnego szkolenia według nauczycieli (w %).....	19
Wykres 6. Motywy uczestnictwa nauczycieli w szkoleniach (w %).....	20
Wykres 7. Idee edukacji nauczycielskiej.....	24
Wykres 8. Podział kompetencji .....	27
Wykres 9. Stopień zadowolenia nauczycieli kształcenia zawodowego z własnego rozwoju zawodowego (w %) .....	34
Wykres 10. Plany dotyczące podjęcia dalszego rozwoju zawodowego wśród nauczycieli kształcenia zawodowego (w %) .....	36
Wykres 11. Najważniejsze przyczyny braku współpracy ze szkołami w opinii pracodawców (w %) .....	42
Wykres 12. Przyczyny niepodejmowania współpracy w opinii przedstawicieli szkół (w %).....	43
Wykres 13. Zmiany, które musiałyby zajść, aby pracodawcy podjęli współpracę ze szkołami (w %).....	44
Wykres 14. Działania szkół, które usprawniły współpracę z przedsiębiorstwami w opinii pracodawców (w %).....	45
Wykres 15. Wsparcie dla placówek kształcenia zawodowego pozwalające na lepsze dostosowanie się do potrzeb pracodawców i rynku pracy (w %) .....	46
Wykres 16. Przebieg spotkania .....	53
Wykres 17. Uczestnicy seminarium – branża administracyjna.....	53
Wykres 18. Uczestnicy, którzy wypełniali ankietę badawczą w obszarze nowoczesnych technologii.....	61



Wykres 19. Uczestnicy, którzy wypełnili ankietę badawczą w obszarze rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwie .....	65
Wykres 20. Czynniki świadczące o jakości placówki kształcenia .....	70
Wykres 21. Przebieg cyklu jakościowego w ramach modelu LQW .....	71
Tabela 1. Czynniki wpływające na konieczność reformy systemu oświaty .....	11
Tabela 2. Opis funkcji pełnionych przez nauczyciela .....	22
Tabela 3. Umiejętności zdobyte w pierwszych latach pracy w szkole, których wg nauczycieli zabrakło w trakcie kształcenia na studiach (w %).....	31
Tabela 4. Miejsce, czas i zakres praktyk dla zawodu technik administracji .....	50
Tabela 5. Zestawienie wyników z ankiety badawczej w obszarze nowoczesnych technologii .....	62
Tabela 6. Zestawienie wyników z ankiety badawczej w obszarze rozwiązań organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwie .....	65