

2011

## Raport z badań w ramach projektu „Doskonalenie nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach”

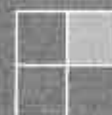
Projekt realizowany przez Wyższą Szkołę Zarządzania i Przedsiębiorczości  
im. Bogdana Jańskiego w Łomży



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego

Małgorzata Bienkowska-Ptasznik  
Andrzej Ryczkowski

2011-06-07



## Spis treści:

- Wstęp. Zespół badawczy.....3
- Metodologia badania.....4
  - Założenia badawcze
  - Dobór próby
- Wyniki badań:.....12
  - Cechy społeczno demograficzne badanej populacji
  - Wartości, cechy psychospołeczne nauczycieli zawodu
  - Ocena kompetencji, kwalifikacji i umiejętności
  - Podwyższanie kwalifikacji
  - Nowe technologie w nauczaniu
  - Relacja z otoczeniem biznesowym
  - Idealny nauczyciel
- Spis rysunków, map, tabel i wykresów.....37
- Wykorzystane źródła zastane w badaniu.....38

Celem badania było rozpoznanie potrzeb nauczycieli zawodu w sektorze gastronomicznym i turystycznym, rozpoznanie ich chęci podnoszenia własnych kwalifikacji i kompetencji. Tak sprecyzowany cel można uznać, za badanie postawy wobec kształcenia ustawicznego, a więc takiego, które stawia sobie za priorytet stałe podnoszenie kwalifikacji, kształtowanie wiedzy, umiejętności oraz rozwijanie zdolności interpersonalnych. Podnoszenie własnych kompetencji zawodowych jest tylko jednym z elementów kształcenia ustawicznego dorosłych. Towarzyszy mu „konieczność pozyskiwania nowych kwalifikacji w celu zwiększenia gwarancji zatrudnienia” (Kowalewski 2010:15). Obok gwarancji zatrudnienia podnoszenie własnych umiejętności związanych z wykonywanym zawodem daje niewątpliwie również nowe umiejętności pracy z uczniami, co powinno przekładać się na efekty kształcenia.

Projekt, którego częścią jest prezentowany raport z badań odnosi się między innymi do budowania i zacieśniania relacji między szkołami kształcącymi konkretnych branżach zawodowych a przedsiębiorcami działającymi na badanym obszarze w tychże branżach. Jak podkreśla Zbigniew Piotrowski: „Głównym przedmiotem zainteresowań przedsiębiorczości jest podmiotowa ludzka aktywność personifikowana przez człowieka twórczego *homo kreator*. Człowiek twórczy posiada zdolność a zarazem odczuwa potrzebę ciągłego i nowego myślenia i działania, prowadzących do oryginalnych idei i dzieł, w różnych dziedzinach ludzkiej aktywności” (2010:75). Piotrowski zwraca także uwagę, że kształcenie ustawiczne (w tym doskonalenie zawodowe) jest wymogiem przedsiębiorczości (2010:80-81).

Zawód nauczyciela jest specyficzny ze względu na swoje silne oddziaływanie na kolejne pokolenia, nauczyciel nie tylko przekazuje konkretną wiedzę, sprecyzowaną w minimach programowych ale też poprzez swoje oddziaływanie socjalizacyjne stanowi wzór, wskazuje drogę, radzi. Stąd niezmiernie istotne jest w tym właśnie zawodzie stałe podnoszenie własnych kompetencji i kwalifikacji.

#### **Zespół badawczy:**

Dr Małgorzata Bieńkowska-Ptasznik – koordynator badań, badacz, opracowanie części jakościowej,

Mgr Andrzej Ryczkowski – badacz, opracowanie części ilościowej,

Mgr Anna Szczyglewska - ankieterka

Projekt badawczy realizowany był w dniach 15 maja – 8 czerwca 2011. Badania w terenie realizowano w dniach 23 – 31 maja 2011 w wybranych szkołach na terenie województwa mazowieckiego i podlaskiego.

## 1. Metodologia badań

### 1.1. Założenia badawcze

Odwołując się do koncepcji metodologii podwójnego czytania społeczeństwa zaproponowanej przez Pierre Bourdieu badanie zostało podzielone na część ilościową i jakościową. Bourdieu mówiąc o podwójnym czytaniu społeczeństwa zwraca naszą uwagę na fakt, iż każdy aspekt życia społecznego jest podwójnie „zakodowany” – ma swój wymiar obiektywny, stosunkowo łatwy do uchwycenia oraz ten trudniejszy do wyłuskania – subiektywny.

Badanie w ramach projektu „Doskonalenie zawodowe nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach”, mające rozpoznać potrzeby w zakresie kształcenia zawodowego nauczycieli sektora gastronomicznego i turystycznego w swej istocie jest **badaniem eksploracyjnym**. Badania tego typu, w odróżnieniu do badań eksplanacyjnych, to takie, których celem jest zidentyfikowanie jakiegoś problemu, zrozumienie istoty zjawiska lub procesu, jak również ustalenie zakresu potrzebnych danych. W badaniach eksploracyjnych wykorzystywane są zarówno **ilościowe** jak i **jakościowe** metody badawcze. Badania eksploracyjne zwykle mają trzy cele:

- zaspokojenie potrzeb dotyczących poznania i zrozumienia danej kwestii;
- zbadania możliwości podjęcia szerszych badań;
- wypracowanie metod, które zostaną użyte w dalszych badaniach.

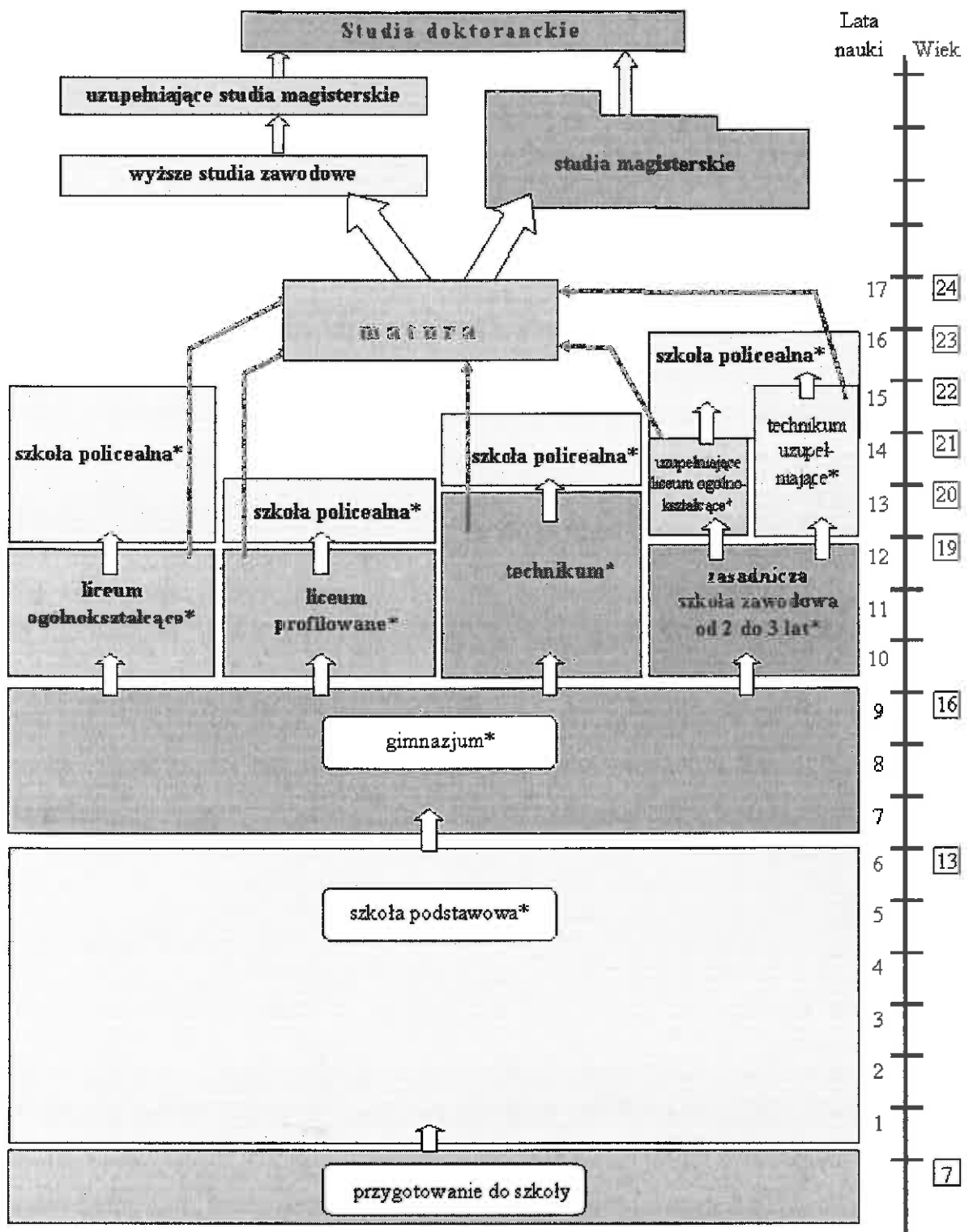
Badania eksploracyjne mają wyjątkową wartość w naukach społecznych, są kluczowe, kiedy wkracza się na nowy grunt, pomagają rozeznaczyć się w temacie badań. Są także źródłem dla teorii ugruntowanej. Ich wadą jest to, że często nie dają satysfakcjonujących wyjaśnień z powodu reprezentatywności, ponieważ badani ludzie mogą nie być typowi dla większości populacji.

Celem badań w ramach projektu „Doskonalenie zawodowe nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach” jest ustalenie faktycznych potrzeb nauczycieli przedmiotów zawodowych, ich oczekiwań co do dalszego procesu kształcenia i nabywania nowych

umiejętności, pomiar poziomu ich kompetencji zawodowych, a także wskazanie potencjalnie strategicznych obszarów, które mogą posłużyć do skonstruowania atrakcyjnych szkoleń dla pedagogów. W badaniach zostały wykorzystane zarówno ilościowe i jakościowe metody badawcze: wywiady ankietowe z kafeteriami pytań zamkniętych i otwartych.

**Cele szczegółowe jakie stawialiśmy sobie przy konstruowaniu narzędzia badawczego to zbadanie:**

- oferty edukacyjnej oferowanej przez sektor szkolnictwa zawodowego na Mazowszu i Podlasiu (struktura szkół, liczebność, struktura nauczycieli zawodu w szkołach);
- satysfakcji z wykonywanej pracy nauczyciela zawodu,
- postaw, potrzeb i oczekiwań nauczycieli odnośnie kształcenia zawodowego i podwyższania swoich kompetencji zawodowych;
- zbadanie opinii formułowanych przez nauczycieli i pedagogów na temat kształcenia zawodowego, jego kondycji, miejsca i przyszłości.
- wartości z jakimi identyfikują się nauczyciele,
- wiedzy o kompetencjach i kwalifikacjach zawodowych oraz umiejętnościach
- własnej oceny posiadanych kompetencji i kwalifikacji zawodowych,
- chęci do dalszej edukacji i mobilności edukacyjnej,
- znajomości otoczenia biznesowego oraz lokalnego rynku pracy,
- zainteresowań nauczycieli



Źródło: <http://www.promotor.edu.pl/poradnik/poradnik09.html>, 04.06.2011r.

Badanie obejmie również analizę dostępnych danych liczbowych i jakościowych na temat szkolnictwa zawodowego na Mazowszu i Podlasiu. Pytania kierowane do ankietowanych obejmą podobne zakresy tematyczne, a są to:

- ocena kondycji szkół zawodowych w obydwu województwach;
- wskazanie cech modelowego i statystycznego nauczyciela zawodu;
- ocenę kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych związanych z nauczaniem w kierunkach gastronomii i hotelarstwa;
- rola nauczycieli zawodu w szeroko pojętym systemie edukacji.

Badanie zostało przeprowadzone metodą ankietową. Badania ankietowe to złożony i wieloetapowy proces wymagający realizacji określonych reguł metodologicznych. Odpowiadają na pytania: Co? Ile? Jak często? Jak silnie? Kto? Prowadzą do pomiaru oraz identyfikacji faktów. Badania ankietowe są metodą gromadzenia informacji opartą na bezpośrednim komunikowaniu się z respondentem, przeprowadzaną przy pomocy kwestionariusza ustrukturyzowanego o jawnym celu. Strukturyzacja kwestionariusza jest najczęściej stosowanym rozwiązaniem stosowanym w badaniach społecznych, ma to zapewnić, by wszyscy respondenci odpowiadali na takie same pytania (otrzymywali jednakowe bodźce). Narzędzia: kwestionariusze, z przeważającymi pytaniami zamkniętymi, z zastosowaniem skal, stawiające respondentów w sytuacji dokonywania wyboru oraz pytaniami otwartymi umożliwiającymi otrzymanie bardziej precyzyjnych odpowiedzi na wybrane pytania.

## 1.2. Dobór próby

Dobór próby jest częścią każdego badania statystycznego. Opiera się na wyborze pewnych indywidualnych obserwacji, które tworząc próbę statystyczną pozwolą uzyskać pewną wiedzę o całej populacji. Każda obserwacja może obejmować jedną lub większą liczbę konkretnych wartości, tj. cech statystycznych dotyczących jednego konkretnego obiektu badań, lub (w przypadku analizy dynamiki jakiegoś zjawiska w czasie) jednej chwili czasowej.

W badaniu w ramach projektu „Doskonalenie zawodowe nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach” po analizie danych dotyczących liczby szkół w województwach mazowieckim i podlaskim, oraz informacji na temat mobilności edukacyjnej mieszkańców

obydwu regionów zdecydowano o próbie celowo-kwotowej warstwowanej ze względu na odległość od miejsca przyszłych szkoleń w ramach projektu.

Łączna liczba nauczycieli zawodu zatrudnionych w szkołach prowadzących kształcenie w zakresie turystyki i gastronomii w województwie podlaskim wynosi 207 (w zakresie turystyki – 50 nauczycieli, w zakresie gastronomii – 157 nauczycieli)<sup>1</sup>. Liczba szkół prowadzących kształcenie w w/w kierunkach na poziomie technikum, szkoły policealnej i szkoły zawodowej wynosi odpowiednio: 25 szkół (turystyka) i 90 (gastronomia).

Na terenie województwa mazowieckiego 85 szkół prowadzi kształcenie w kierunku turystyki (technik obsługi turystycznej, technik hotelarstwa), 207 zaś w kierunku gastronomii (kelner, kucharz, technik organizacji usług gastronomicznych, technik technologii żywności, technik żywienia i gospodarstwa domowego, kucharz małej gastronomii, cukiernik)<sup>2</sup>. Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych w tych szkołach wynosi 473 osoby.

Łącznie w bazie szkół (operacie losowania) znalazło się 110 jednostek prowadzących działalność edukacyjną w kierunku hotelarstwa i 297 w kierunku gastronomii. Łączna liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych w obydwu województwach: 680 osób.

Warto tu jednak podkreślić, iż część placówek wytypowanych do realizacji badań w praktyce nie zatrudnia nauczycieli zawodu na oferowanych kierunkach kształcenia. Szkoły te korzystają z zewnętrznych usług kształcenia zawodowego.

W próbie kwotowej operat jest najpierw dzielony na rozłączne podgrupy (podział szkół ze względu na prowadzoną działalność i poziom kształcenia). Następnie eksperymentator lub ankieter wybiera z każdej podgrupy przypadki w odpowiedniej proporcji. Na przykład ankieter ma za zadanie przepytac 200 kobiet i 300 mężczyzn w wieku od 45 do 60 lat.

Dobór celowy polega na dobraniu jednostek w sposób subiektywny tak, by były one najbardziej użyteczne lub reprezentatywne. Ponieważ kryteria doboru do próby celowej nie są łatwe do określenia, dlatego też nie można określić prawdopodobieństwa z jakim dana jednostka znajdzie się w próbie. Dobór celowy stosuje się w przypadku, gdy badacz chce zbadać mały podzbiór większej populacji.

---

<sup>1</sup> Źródło danych: Kuratorium Oświaty w Białymstoku, System Informacji Oświatowej wg stanu na 31 marca 2011r. Dane nie zawierają szkół podległych bezpośrednio Ministrowi Rolnictwa i Rozwoju Regionalnego.

<sup>2</sup> Źródło danych: Kuratorium Oświaty w Warszawie, System Informacji Oświatowej, wg stanu na 30 września 2010r.



Kluczową dla doboru próby celowo-kwotowej stała się informacja o mobilności edukacyjnej mieszkańców województw podlaskiego i mazowieckiego. Mieszkańcy województwa podlaskiego przemieszczać się nie chcą. Ich mobilność ogranicza kwestia zaangażowania się w wychowanie dzieci oraz prowadzenie gospodarstwa domowego<sup>3</sup>. Potrzeba zdobywania wyższych kwalifikacji zawodowych nie wynika zaś z przekonania o wartości lepszego wykształcenia, o większych możliwościach na rynku pracy. Przyczyną powodującą podnoszenie kwalifikacji są najczęściej wymagania pracodawcy. To najczęściej wymieniany motyw zdobywania wyższych kwalifikacji.

Nieco inaczej wygląda mobilność, zarówno zawodowa, jak i edukacyjna mieszkańców Mazowsza. Według danych GUS blisko 11% mieszkańców województwa mazowieckiego rokrocznie zmienia miejsce zamieszkania w poszukiwaniu zarówno lepszych warunków zatrudnienia, jak i wykształcenia<sup>4</sup>.

Podstawową barierą dla większej mobilności zawodowo-edukacyjnej Polaków jest odległość, jaką należy pokonać. Polacy raczej niechętnie opuszczają rodzinne strony. Zdecydowana większość migracji odbywa się na niewielkie odległości – najczęściej w ramach tego samego powiatu, których to odsetek jest kilkunastokrotnie większy niż migracji pomiędzy województwami<sup>5</sup>.

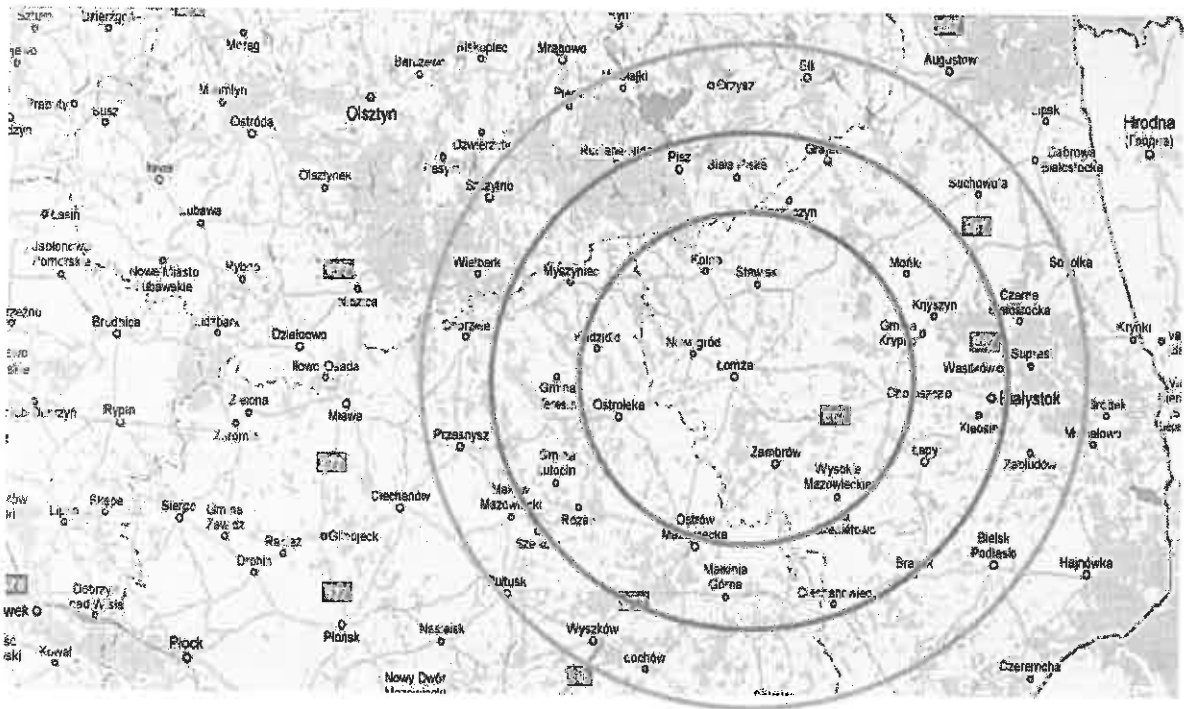
W badaniu w ramach projektu „Doskonalenie zawodowe nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach” zdecydowano o doborze celowo-kwotowym warstwowanym ze względu na odległość od Łomży (jako miejsca, w którym uczestnicy przyszłych szkoleń i praktyk zawodowych będą podwyższać swoje kwalifikacje). Zdecydowano o wyborze szkół w promieniu do 100 kilometrów wokół Łomży dobranych w proporcji 5:3:2 (50% szkół w próbie z obszaru do 50 km wokół Łomży, 30% szkół z obszaru 50-80 km, 20% szkół z obszaru 80-100 km). Ostatecznie do próby wybrano 20 szkół (10 z obszaru o promieniu 50 km wokół Łomży, 6 z obszaru w odległości od 50 do 80 km wokół Łomży i 4 z obszaru położonego w odległości od 80 do 100 km od Łomży).

*Mapa 1: Wizualizacja warstwowania próby badawczej ze względu na odległość od Łomży*

<sup>3</sup>Badanie potrzeb podlaskiego rynku pracy, <http://www.rp.pl/artukul/441142.html>, 05.06.2011r.

<sup>4</sup>Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie mazowieckim w 2009r., Urząd Statystyczny w Warszawie

<sup>5</sup>Mobilność Polaków, Raport Acxiom Polska, <http://www.egospodarka.pl/7956,Mobilnosc-przeprowadzki-Polakow,1,39,1.html>, 05.06.2011r.



Źródło: Google Maps

Dobór kwotowy szkół do próby został oparty na zauważonych proporcjach występujących pomiędzy liczbą szkół gastronomicznych i hotelarskich (około 3:1) na terenie obydwu województw. Zdecydowano także o nadreprezentacji szkół z województwa podlaskiego (3:1), co wynikało z warstwowania ze względu na odległość – większość obszaru objętego badaniem leży w granicach Podlasia. Ostateczną liczbę badanych szkół przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1: Klucz kwotowego dobór szkół w badaniu

0 – 50 km	50 – 80 km	80 – 100 km	Podlaskie	Mazowieckie

<b>Turystyczne</b>	<b>6 = 5:1</b>	<b>4 = 3:1</b>	<b>2 = 1:1</b>	<b>9</b>	<b>3</b>
<b>Gastronomiczne</b>	<b>4 = 3:1</b>	<b>2 = 1:1</b>	<b>2 = 1:1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>Razem</b>	<b>10 = 8:2</b>	<b>6 = 4:2</b>	<b>4 = 2:2</b>	<b>14</b>	<b>6</b>

*Źródło: opracowanie własne*

W wybranej próbie znalazły się następujące szkoły:

1. Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Łomży
2. Technikum nr 4 w Łomży
3. Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 w Zambrowie
4. Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Kolnie
5. Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Czyżewie
6. Technikum w Wysokiem Mazowieckiem
7. Technikum nr 6 w Łomży
8. Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Łomży
9. Technikum Żywnienia i Gospodarstwa Domowego
10. Technikum technologii Żywności w Kadzidle
11. Technikum w Łapach
12. Technikum Zawodowe nr 9 w Białymstoku
13. Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Ciechanowcu
14. Technikum Zawodowe Nr 3 w Białymstoku
15. Zespół Szkół im. Stanisława Staszica w Małkini
16. Zespół Szkół Powiatowych im. Księdza Adama Bargielskiego w Myszyńcu
17. Technikum w Supraślu
18. Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 w Bielsku Podlaskim
19. Technikum Gastronomiczne w Makowie Mazowieckim
20. Zespół Szkół Numer 1 w Wyszku.

Realizowane badania spotkały się z zainteresowaniem dyrekcji placówek, w których były realizowane. W sporadycznych przypadkach, nauczyciele wyrażali obawę, że wzięcie udziału

w badaniu obliguje ich do uczestnictwa obowiązkowego w oferowanych w ramach projektu szkoleniach.

## 2. Wyniki badań

W próbie badawczej znalazło się 20 szkół, w których przebadano wszystkich nauczycieli zawodów związanych z hotelarstwem i gastronomią, czyli 60 osób, co stanowi 10% wszystkich nauczycieli w/w zawodów w województwach mazowieckim i podlaskim.

### 2.1. Cechy społeczno-demograficzne badanej populacji

Średni wiek badanych nauczycieli, to nieco poniżej 40 lat, połowa z nich nie przekroczyła 39 roku życia (Me), najczęstszą (D) wartością podawaną w ankietach dotycząca wieku jest 30 lat. Najstarsze badane osoby miały po 58 lat, najmłodsze po 26 lat.

Tabela 2: Wiek nauczycieli

N	Ważne	60
Średnia		39,75
Mediana		38,50
Dominanta		30

Źródło: SPSS, opracowanie własne

W podziale na kohorty wiekowe nie widać istotnych różnic: największe grupy nauczycieli stanowią osoby dojrzałe, w wieku od 45 do 60 roku życia (35%), oraz osoby wchodzące w życie zawodowe, w wieku od 25 do 34 roku życia (35%). Nie są to jednak wartości znacząco odbiegające od pozostałych.

Tabela 3: Nauczyciele w podziale na kohorty wiekowe

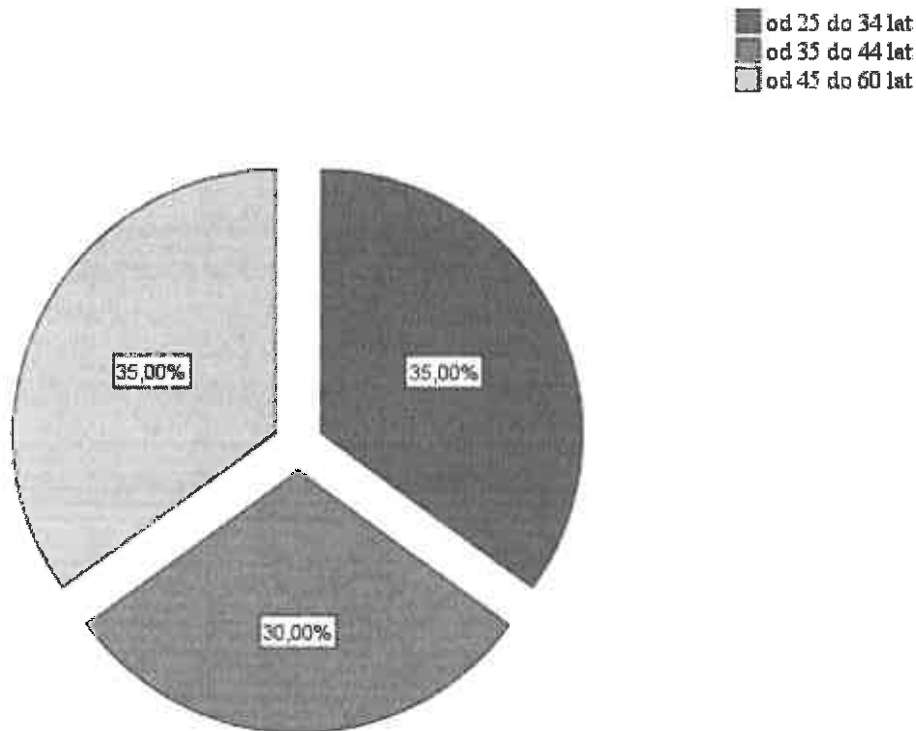
	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne 1,00	21	4,4	35,0	35,0

2,00	18	3,8	30,0	65,0
3,00	21	4,4	35,0	100,0
Ogółem	60	12,5	100,0	

Źródło: SPSS, opracowanie własne

Przyjęty podział na trzy kohorty wiekowe (25 – 34 lata; 35 – 44 lata; 45 – 60 lat) wynika z podobieństw w stylach życia, konsumpcji dóbr materialnych i niematerialnych, oraz zbieżnych doświadczeń zawodowych (lata pracy).

Wykres 1: Nauczyciele w podziale na kohorty wiekowe



Źródło: SPSS, opracowanie własne

Większość badanych nauczycieli mieszka w miejscowościach małych: wsiach, miastach do 20 tysięcy mieszkańców, oraz miastach do 50 tysięcy mieszkańców. Prawie 30% z nich, to mieszkańcy podlaskich i mazowieckich wsi. Choć w próbie badawczej znalazło się kilkunastu nauczycieli z białostockich szkół (miasto ponad 100 tysięcy mieszkańców) –

statystyki tego nie potwierdzają: oznacza to, że mieszkają oni poza Białymstokiem. Ponowa wszystkich badanych (Me) mieszka w miejscowościach w których liczba mieszkańców nie przekracza 20 tysięcy.

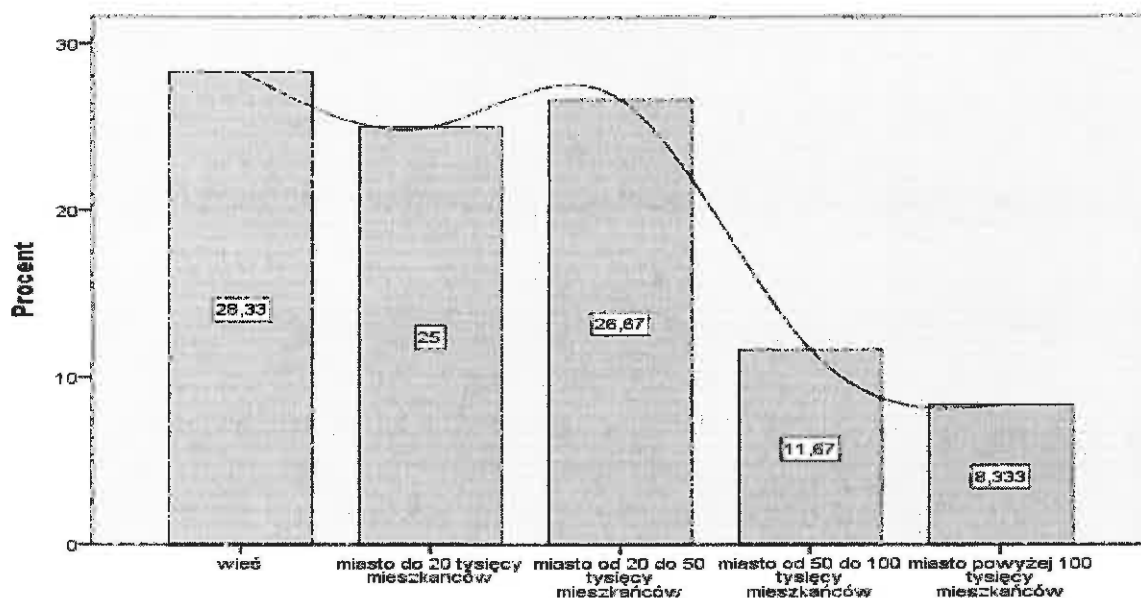
*Tabela 4: Statystyki dotyczące miejsca zamieszkania badanej grupy nauczycieli*

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne				
Wieś	17	3,5	28,3	28,3
miasto do 20 tysięcy mieszkańców	15	3,1	25,0	53,3
miasto od 20 do 50 tysięcy mieszkańców	16	3,3	26,7	80,0
miasto od 50 do 100 tysięcy mieszkańców	7	1,5	11,7	91,7
miasto powyżej 100 tysięcy mieszkańców	5	1,0	8,3	100,0
Ogółem	60	12,5	100,0	

*Źródło: SPSS, opracowanie własne*

Pod względem wykształcenia badani nauczyciele stanowią monolit: ponad 90 procent z nich legitymuje się wyższym wykształceniem magisterskim, część z nich wskazywała jednak również na posiadane wykształcenie inżynierskie bądź licencjackie. Co ciekawe, jednostkowi nauczyciele legitymują się również wykształceniem średnim

Wykres 2: Nauczyciele w podziale na miejsce zamieszkania



Źródło: SPSS, opracowanie własne

Nauczyciele pod względem wykształcenia są specyficzną grupą zawodową. Udział wykształcenia wyższego w ich przypadku jest podyktowany przede wszystkim obowiązującymi przepisami. Karta nauczyciela<sup>6</sup> mówi, że stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która „posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje”<sup>7</sup>.

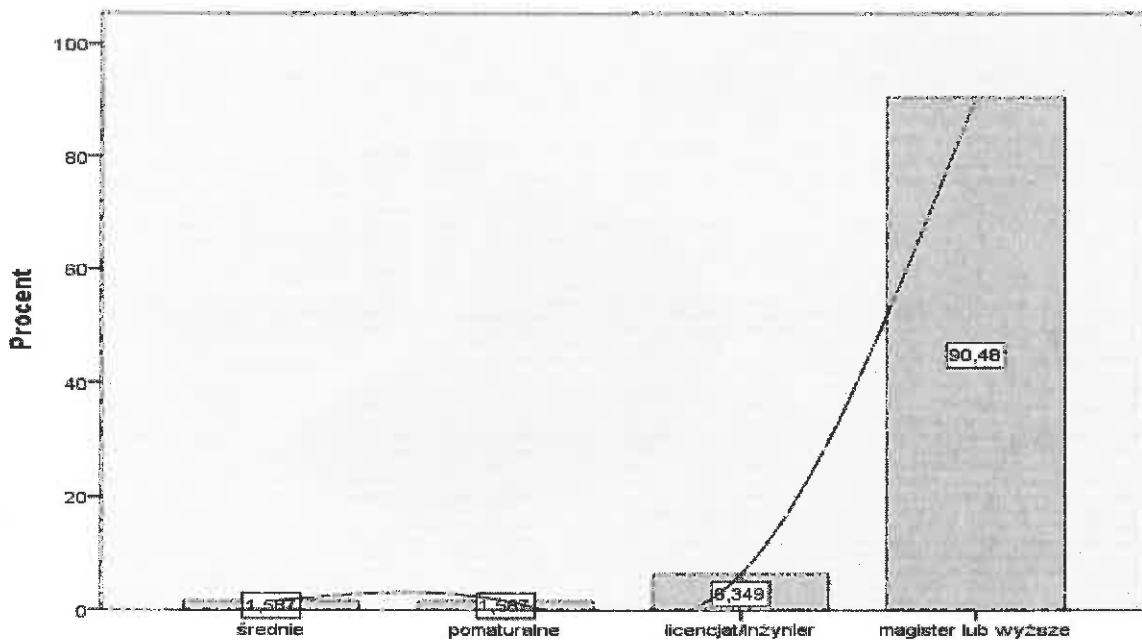
Wśród 21,3 tysiąca nauczycieli pracujących w województwie podlaskim na początku 2006 roku najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem wyższym (95,8%). Wykształcenie na szczeblu kolegium nauczycielskiego lub nauczycielskiego kolegium języków obcych posiadał 1% nauczycieli, a 1,8% posiadało wykształcenie na poziomie studium nauczycielskiego, pedagogicznego studium technicznego, studium wychowania przedszkolnego lub studium nauczania początkowego<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela z późniejszymi zmianami

<sup>7</sup> Rozdział 3, art. 9.1

<sup>8</sup> Program Rozwoju Edukacji Województwa Podlaskiego do 2013 roku, s. 28

Wykres 3: Wykształcenie badanych nauczycieli



Źródło: SPSS, opracowanie własne

Pod względem liczby lat wykonywania zawodu nie widać istotnych różnic. Najwięcej nauczycieli wykonuje swój zawód od 10 do 20 lat (35%), powyżej 30 lat w zawodzie pracuje tylko jedna osoba spośród wszystkich badanych (2%). Wydaje się więc, że decyzja o podjęciu zawodu nauczyciela jest decyzją na całe życie, część pedagogów odchodzi od zawodu w okresie pomiędzy 5-tym a 10-tym rokiem nauczania.

Tabela 5: Lata pracy w zawodzie

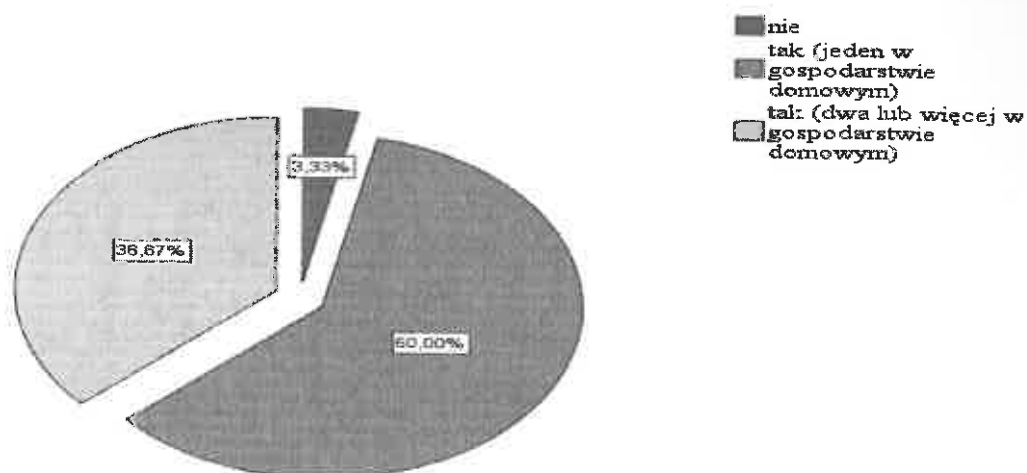
		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	do 5 lat	16	3,3	26,7	26,7
	od 5 do 10 lat	12	2,5	20,0	46,7
	od 10 do 20 lat	21	4,4	35,0	81,7
	od 20 do 30 lat	10	2,1	16,7	98,3
	30 i więcej lat	1	,2	1,7	100,0
	Ogółem	60	12,5	100,0	

Źródło: SPSS, opracowanie własne



Badani nauczyciele są mobilni: większość (60%) posiada co najmniej jeden samochód w gospodarstwie domowym, tylko 3,3% z nich (2 osoby) nie ma auta.

Wykres 4: Posiadanie samochodu



Źródło: SPSS, opracowanie własne

Pod względem liczby posiadanych dzieci przeważają osoby z dwójką dzieci (35%), troje lub więcej dzieci ma co 9-ty badany. Średnia dzietność wynosi 1,38 na każdego badanego.

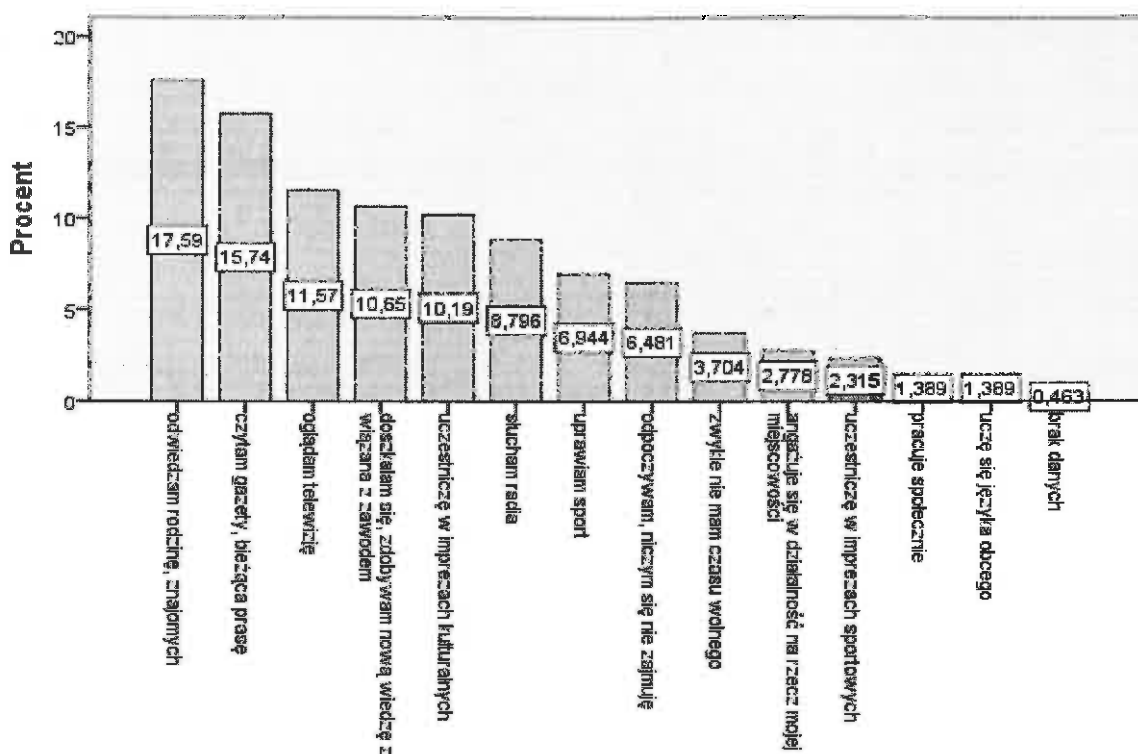
Tabela 6: Statystyki związane z dzietnością nauczycieli

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne nie mam dzieci	12	2,5	20,0	20,0
jedno dziecko	20	4,2	33,3	53,3
dwoje dzieci	21	4,4	35,0	88,3
troje i więcej dzieci	7	1,5	11,7	100,0
Ogółem	60	12,5	100,0	

Źródło: SPSS, opracowanie własne

Konsumpcja czasu wolnego zwykle skupia się wokół odwiedza rodziny i znajomych (17,59% odpowiedzi), czytania gazet i bieżącej prasy (15,74% wskazań), oraz oglądania telewizji (11,57%). Zaskakująco niski wskaźnik nauki języka obcego – tylko 1,4%.

Wykres 5: Czas wolny nauczycieli



Źródło: SPSS, opracowanie własne

Reasumując: pod względem cech społeczno-demograficznych badani nauczyciele wyróżniają się przede wszystkim ze względu na posiadane wykształcenie. Zdecydowana większość z nich posiada wykształcenie wyższe. Również wyższa niż przeciętna jest liczba posiadanych dzieci. Przeciętna dzietność dla Polski no koniec 2009 roku wynosiła 1,26, dla badanej grupy nauczycieli wskaźnik ten wynosi średnio 1,38, przy czym dwoje dzieci posiada 35% nauczycieli (najwyższy wskaźnik dla całej badanej populacji). Przeciętny nauczyciel przedmiotów zawodowych związanych z hotelarstwem lub gastronomią mieszka na wsi, bądź w małym mieście, posiada jeden samochód, ma około 40 lat. W czasie wolnym przebywa najczęściej w gronie rodziny lub przyjaciół.

## 2.2. Wartości, cechy psychiczne i psychospołeczne nauczycieli zawodu

W badaniu nauczyciele zostali poproszeni o wskazanie cech, które są niezbędne w wykonywaniu zawodu, ocenę wpływu wykonywanego zawodu na samoocenę i postrzeganie społeczne oraz wybór wartości i przekonań, z którymi się identyfikują w życiu, jak również wskazanie potrzeb i celów, które zaspokaja wykonywana przez nich praca.

Tabela 7: Satysfakcja z wykonywanej pracy

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulow any
Ważne możliwość poszerzenia własnej wiedzy	41	8,6	<b>13,8</b>	13,8
możliwość podwyższania kwalifikacji	31	6,5	10,4	24,2
awans społeczny	6	1,3	2,0	26,3
poczucie własnej wartości	24	5,0	8,1	34,3
kontakt z innymi ludźmi	38	7,9	<b>12,8</b>	47,1
możliwość wykazania się inicjatywą	25	5,2	8,4	55,6
możliwość realizacji własnych ambicji	15	3,1	5,1	60,6
poczucie, że jest się potrzebnym	22	4,6	7,4	68,0
rozwój własnych zdolności	36	7,5	<b>12,1</b>	80,1
ludzką życzliwość	5	1,0	1,7	81,8
szacunek i poważanie innych ludzi	15	3,1	5,1	86,9
bezpieczeństwo ekonomiczne	39	8,1	<b>13,1</b>	100,0
Ogółem	297	62,0	100,0	

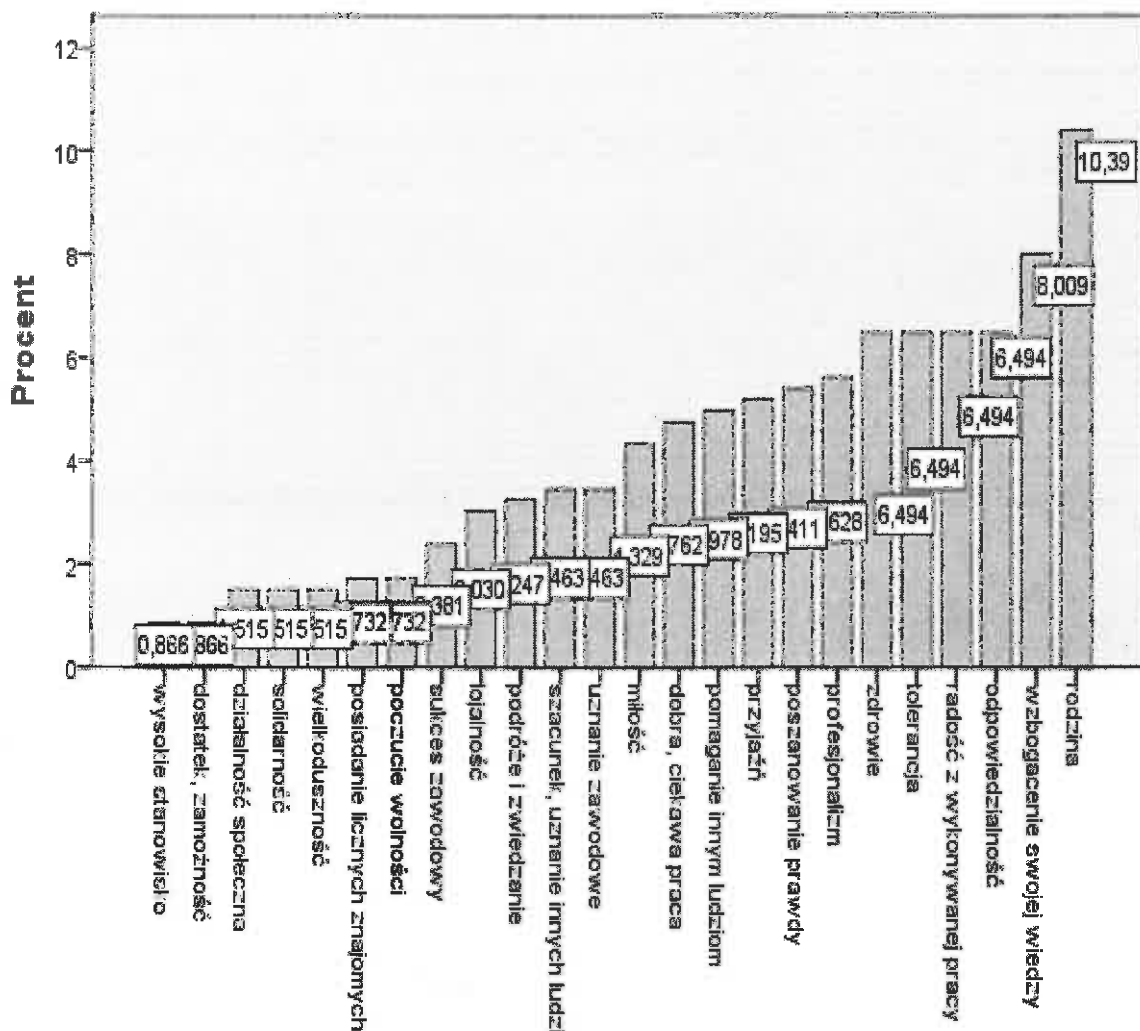
Źródło: SPSS, opracowanie własne

Okazuje się, że badani nauczyciele najwyżej cenią sobie w zawodzie możliwość poszerzenia własnej wiedzy (13,8%), dzięki pracy mają także zapewnione bezpieczeństwo ekonomiczne (13,1%). Prawie równie ważny jest dla nich kontakt z innymi ludźmi (12,8%). Na drugim biegunie życzliwość innych ludzi (1,7%) oraz awans społeczny (2,0%). W ocenie badanych wykonywanie zawodu nauczyciela nie zapewnia ani jednego ani drugiego. Nauczyciele nie pracują także dla szacunku innych ludzi (5,1%), nie realizują także własnych ambicji w zawodzie (5,1%).

Wartości, które dla badanej grupy są najważniejsze, to „rodzina” (10,4% wskazań), „wzbogacanie swojej wiedzy” (8% wskazań). „Radość z wykonywanego zawodu” dopiero na czwartym miejscu (6,5% wskazań). Badani nauczyciele nie identyfikują się z takimi wartościami, jak „wysokie stanowisko” (0,86% wskazań), „dostatek, zamożność” (0,86%). O ile więc, jak wynika z powyżej przedstawionych danych, istotne jest dla nich

bezpieczeństwo ekonomiczne (stabilność zatrudnienia, etatowa praca, comiesięczna wypłata), o tyle wysoki poziom zamożności jest wyraźnie nieistotny. Zastanawiający jest dość niski poziom wskazań na „zdrowie”, niespełna 6,5%. W większości badań społecznych wśród najważniejszych cech dobrostanu pojawia się zwykle tuż po rodzinie.

Wykres 6: Identyfikacja i wartości



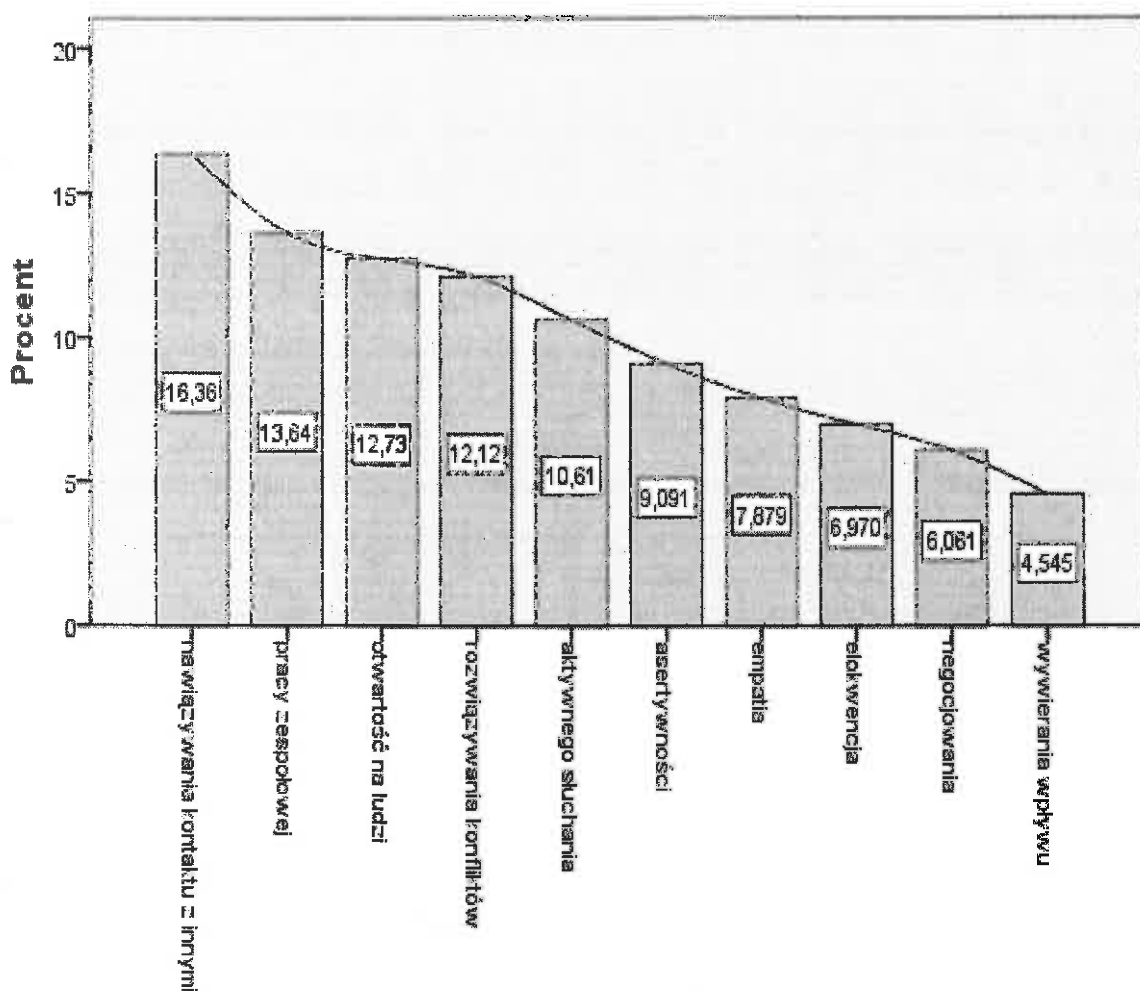
Źródło: SPSS, opracowanie własne

Najważniejsze umiejętności i zdolności, jakie są, według samych pedagogów, istotne w wykonywaniu tego zawodu, to:

- umiejętność nawiązywania kontaktu z innymi (16,36%);
- umiejętność pracy zespołowej (13,64%);
- otwartość na ludzi (12,73%).

Najmniej istotne cechy, to umiejętności socjotechniczne (wywieranie wpływu), umiejętność negocjowania oraz elokwencja.

Wykres 7: Cechy potrzebne do wykonywania zawodu



Źródło: SPSS, opracowanie własne

### 2.3. Ocena kompetencji, kwalifikacji i umiejętności

Kwalifikacje zawodowe obejmują umiejętności, wiadomości i cechy psychofizyczne niezbędne do wykonywania danego zawodu. Kwalifikacje zawodowe są zawsze potwierdzane określonym certyfikatem. Można przyjąć, że kwalifikacje zawodowe obejmują wykształcenie, wiedzę zawodową, umiejętności zawodowe i cechy psychofizyczne.

Zgodnie z literaturą przedmiotu wyodrębnia się cztery rodzaje kwalifikacji zawodowych:

- 1) kwalifikacje ponadzawodowe, które stanowią podstawowe wymagania potrzebne w każdej pracy, zarówno zawodowej, jak i w pracach pozazawodowych (np. społecznych) i wyrażają się w pozytywnych nastawieniach i pozytywnym stanie fizycznym oraz są wyrazem ukształtowania podstawowych umiejętności działania praktycznego i umysłowego; kwalifikacje te nie są ukierunkowane i nie uprawniają do wykonywania żadnego konkretnego zawodu;
- 2) kwalifikacje ogólnozawodowe – charakterystyczne dla pewnego obszaru zawodowego, na które składa się zwykle grupa zawodów;
- 3) kwalifikacje podstawowe dla zawodu – przyporządkowane do konkretnego zawodu i zawierające główne umiejętności potrzebne do efektywnego wykonywania zadań;
- 4) kwalifikacje specjalistyczne – stanowiące o umiejętnościach dodatkowych, specyficznych dla danego zawodu, które należy utożsamiać ze specjalizacjami zawodowymi lub specjalnymi zakresami pracy.<sup>9</sup>

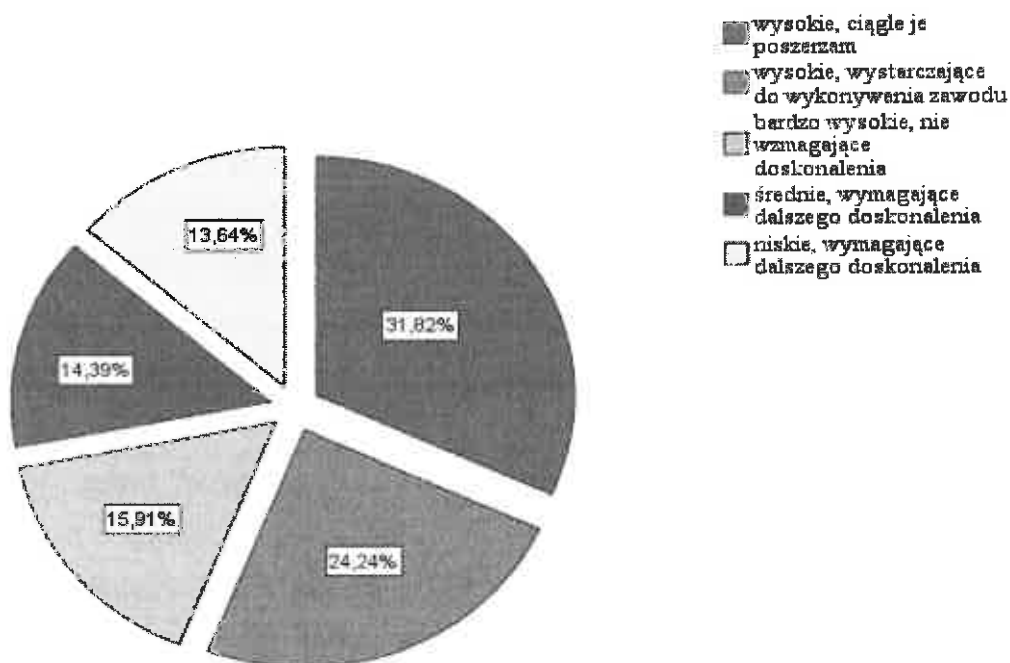
Poziom zadowolenia z posiadanych kompetencji związanych z umiejętnościami, zdolnościami i predyspozycjami osobistymi badani nauczyciele określają zwykle, jako

---

<sup>9</sup> Na podstawie: Olczak Małgorzata „Kompetencje i kwalifikacje nauczyciela” w: <http://portalwiedzy.onet.pl>, 31.05.2011.

wysoki. Nieco ponad 14% badanych określa go jako średni, blisko 14% jako niski, wymagający dalszego doskonalenia. Bardzo wysoko swoje zdolności i umiejętności ocenia blisko 16 procent respondentów.

*Wykres 8: Ocena posiadanych zdolności i predyspozycji*



*Źródło: SPSS, opracowanie własne*

Nieco inaczej kształtują się oceny własnych kompetencji zawodowych. Liczba osób, które oceniają się jako niskie jest niższa niż w przypadku oceny posiadanych, osobistych umiejętności i predyspozycji (9,5%). Zdecydowanie więcej jest także ocen „wysokie” (w sumie ponad 6% badanych z dwóch opcji dostępnych w ankiecie). Nieco mniej nauczycieli ocenia też swoje kompetencje zawodowe jako „bardzo wysokie”, w porównaniu z oceną umiejętności i predyspozycji (14,7% do 15,92%).

Spośród przebadanych nauczycieli 11 osób nie odpowiedziało na pytanie o to, co ich zdaniem wchodzi w zakres kompetencji związanych ze zdolnościami i umiejętnościami w wykonywanym zawodzie. Brak odpowiedzi może być efektem braku umiejętności zoperacjonalizowania badanego zagadnienia.

Nauczyciele wymieniali tu przede wszystkim:

- „*Kompetencje związane ze zdolnościami i umiejętnościami w wykonywanym zawodzie obejmują zbiór profesjonalnych umiejętności, wiedzy, wartości oraz postaw, którymi powinien dysponować każdy nauczyciel, aby mógł efektywnie wykonywać swoją pracę*”

- **wiedza i jej wzbogacanie** (umiejętność logicznego wyciągania wniosków i wykorzystywanie wiedzy w praktyce, bardzo dobra pamięć i analityczne myślenie, szybkie przyswajanie nowych wniosków, posiadanie wiedzy oraz jej poszerzanie, rozwój zdolności oraz ich wykorzystywanie, łatwość uczenia się, zapamiętywanie, dociekliwość, korzystanie z fachowej literatury, szukanie nowych informacji w Internecie)

- **umiejętność pracy z młodzieżą** (łatwość nawiązywania kontaktów, empatia, komunikatywność, otwartość, przekazywanie wiedzy w sposób prosty i zrozumiały, - łatwość rozwiązywania konfliktów (opanowanie), umiejętność rozwiązywania konfliktów, dotarcie do uczniów i zachęcanie ich do nauki)

- **komunikatywność** (umiejętność przekazywania wiedzy, mówienie w sposób nie nudzący, modulowani głosu, umiejętność aktywnego słuchania)

- **umiejętność pracy w zespole, zarządzanie**

- **pracowitość** (systematyczność, sumienność, koncentracja na wykonywanym zadaniu, umiejętność pracy w zespole, - kreatywność, pomysłowość, wymaganie od siebie i od innych, umiejętność organizacji własnej pracy, konsekwencja, pomysłowość, zdolności organizacji warsztatu i czasu pracy, umiejętności metodyczne, posługiwanie się urządzeniami multimedialnymi, posługiwanie się nowymi technologiami, twórczość i innowacyjność pedagogiczna)



- znajomość bieżącej sytuacji na rynku pracy, łączenie teorii z praktyką,

- umiejętność radzenia sobie ze stresem

Tabela 8: Ocena kompetencji zawodowych

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne niskie, wymagające dalszego doskonalenia	11	2,3	9,5	9,5
średnie, wymagające dalszego doskonalenia	17	3,5	14,7	24,1
wysokie, wystarczające do wykonywania zawodu	30	6,3	25,9	50,0
wysokie, ciągle je poszerzam	41	8,6	35,3	85,3
bardzo wysokie, nie wymagające doskonalenia	17	3,5	14,7	100,0
Ogółem	116	24,2	100,0	

Źródło: SPSS, opracowanie własne

Sześć osób nie odpowiedziało w ogóle na to pytanie. Kilku nauczycieli wskazywało na to, że kompetencje związane z umiejętnościami i zdolnościami są tożsame z kompetencjami zawodowymi.

Wymieniane kompetencje zawodowe:

*„Kompetencje zawodowe polegają na wiedzy teoretycznej i praktycznej odnośnie nauczanego przedmiotu. Nauczyciel musi posiadać szeroką wiedzę z zakresu psychologii indywidualnej i grupowej, socjologii oraz być otwartym na niesienie pomocy uczniom”*

- łączenie teorii z praktyką, wysoki poziom przekazywanej wiedzy, umiejętności pedagogiczne,
- umiejętność analizowania i diagnozowania
- umiejętność prowadzenia zajęć z przedmiotów zawodowych, poprawne prowadzenie zajęć dydaktycznych, wychowawczych, zaangażowanie zawodowe, aktywne doskonalenie nauczycielskie, praca w zespole, umiejętności manualne, kreatywność , wiedza, umiejętność podejmowania szybkich i trafnych decyzji, umiejętność analizowania problemów, skuteczności w działaniu, posługiwanie się urządzeniami multimedialnymi
- umiejętność przygotowania uczniów do egzaminu zawodowego,
- kompetencje komunikacyjno-interpersonalne, kompetencje społeczne (związane z umiejętnościami wychowywania)
- kwalifikacje zawodowe, -w zakresie kompetencji zawodowych wchodzi przede wszystkim wykształceni nauczyciela w kierunku przedmiotu lub zawodu, którego uczy
- wykształcenie kierunkowe
- umiejętność wykonywania pracy na danym stanowisku
- podnoszenie kwalifikacji, umiejętność wprowadzania swoich nowych metod nauczania
- dążenie do rozpoznania sytuacji na lokalnym rynku pracy,
- otwartość na zmiany

#### 2.4. Podwyższanie kwalifikacji

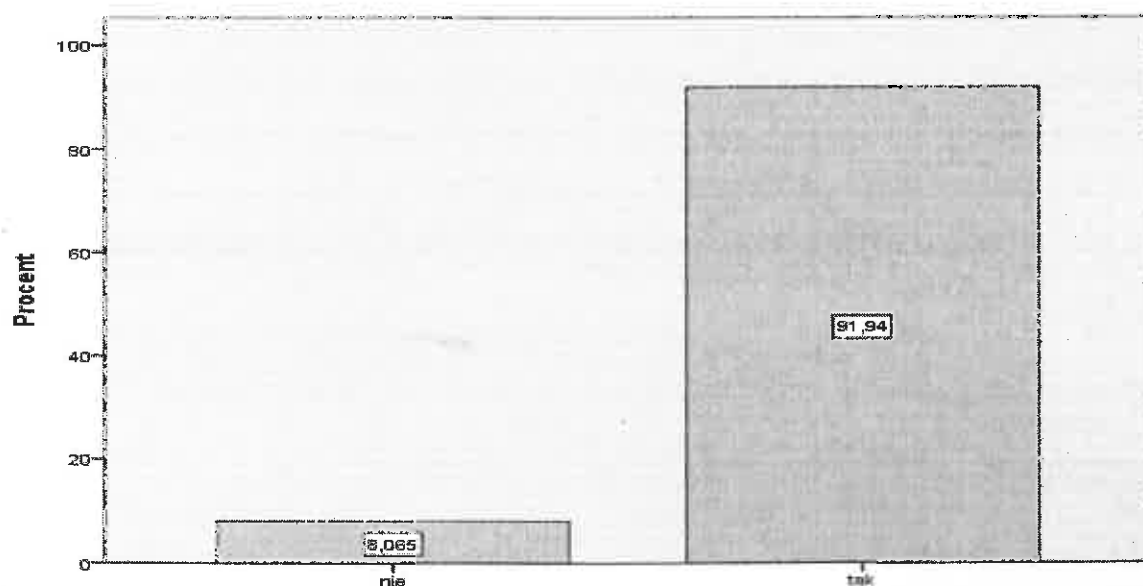
Podobnie, jak w przypadku wykształcenia, tu również przeważa część nauczycieli, która się doksztalca i korzysta z różnych form podnoszenia swoich kwalifikacji. Zaledwie 8 procent ankietowanych przyznaje, że nigdy nie korzystała z żadnych form doksztalcania.

Potwierdza to także analiza jakościowa, większość badanych odpowiedziała, że podejmuje dodatkowe szkolenia, uczestniczy w konferencjach. Część nauczycieli zdobywa uprawnienia do nauczania innych przedmiotów zawodowych. Niektórzy pogłębiają swoją dotychczasową wiedzę.

*-,„Studium podyplomowe dla nauczycieli chemii – kierunek ten wybrałam ponieważ technologia żywienia ściśle wiąże się z chemią”*

Część osób podnosi swoje kwalifikacje zawodowe zdobywając uprawnienia egzaminatora.

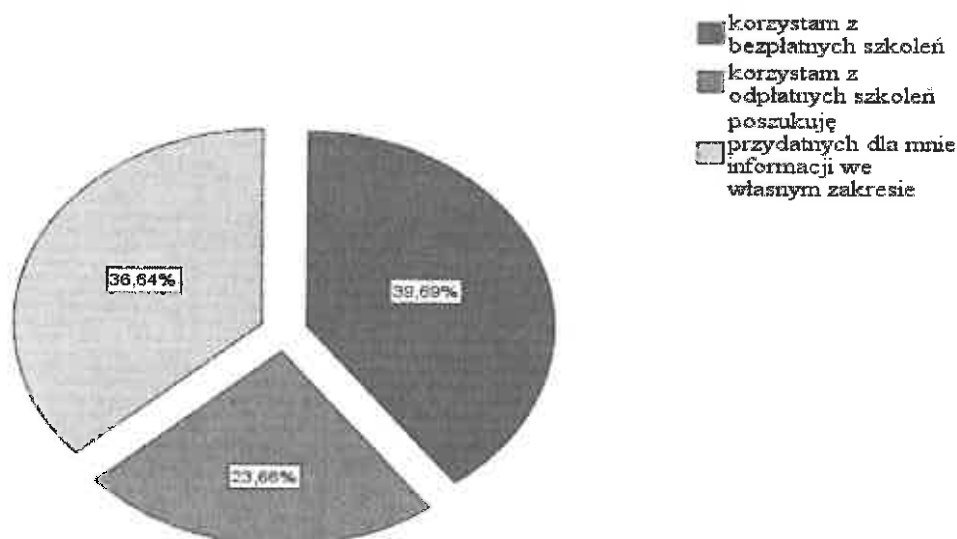
Wykres 9: Szkolenia



Źródło: SPSS, opracowanie własne

Badani deklarują, że najczęściej korzystają z bezpłatnych szkoleń (prawie 40% wskazań), we własnym zakresie przydatnych informacji zawodowych poszukuje co trzeci ankietowany.

Wykres 10: Formy podwyższania kwalifikacji zawodowych



Źródło: SPSS, opracowanie własne

Gdyby ankietowani mieli możliwość doksztalcenia się poza swoją miejscowością, najchętniej wybraliby miejscowość, oddaloną od ich miejsca zamieszkania o maksymalnie 50 km (36,2%), choć spora część (27,5%) deklaruje, że byłaby gotowa dojeżdżać na ewentualne szkolenia powyżej 100 km.

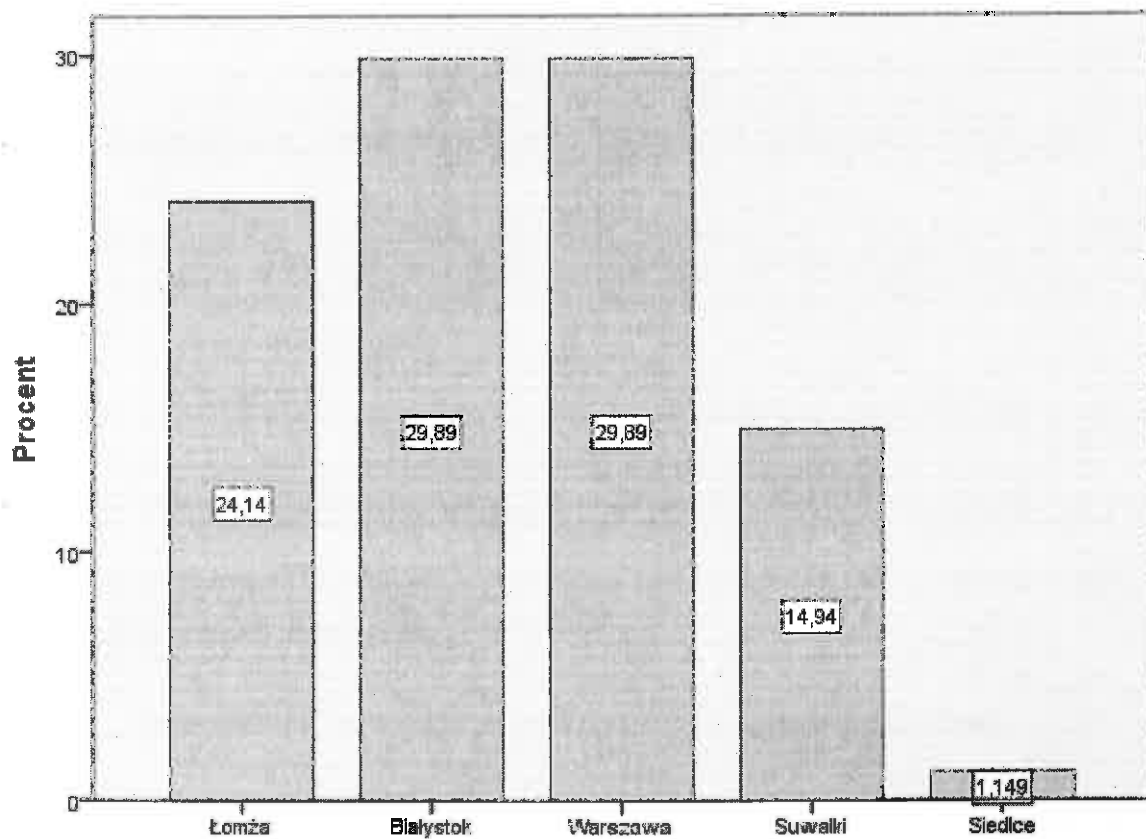
Tabela 9 Szkolenia a odległość od miejsca zamieszkania

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne od 0 do 50 km	25	5,2	36,2	36,2
50 - 80 km	13	2,7	18,8	55,1
80 - 100 km	12	2,5	17,4	72,5
powyżej 100 km	19	4,0	27,5	100,0
Ogółem	69	14,4	100,0	

Źródło: SPSS, opracowanie własne

Poproszeni o wskazanie miejscowości, w której chcieliby się szkolić, najczęściej wskazują Warszawę i Białystok (obie miejscowości prawie 30% wskazań). Najmniej atrakcyjne pod tym względem są Suwałki (prawie 15% odpowiedzi) i Siedlce (niepełna 1,2%). Łomżę, jako najlepsze miejsce do podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych wskazuje co 4 badany (24,14%).

Wykres 10: Miejsce potencjalnego szkolenia



Źródło: SPSS, opracowanie własne

## 2.5. Nowe technologie w nauczaniu

Trudno sobie wyobrazić współczesne nauczanie bez zaplecza technologicznego jakie dają komputeryzacja, dostęp do Internetu. Coraz większą wagę zaczyna się przywiązywać do nowoczesnych metod kształcenia jakie między innymi stwarza e-learning.

Badani nauczyciele zostali również zapytani o wykorzystanie nowoczesnych form kształcenia i częstotliwość ich wykorzystywania w swojej pracy zawodowej.

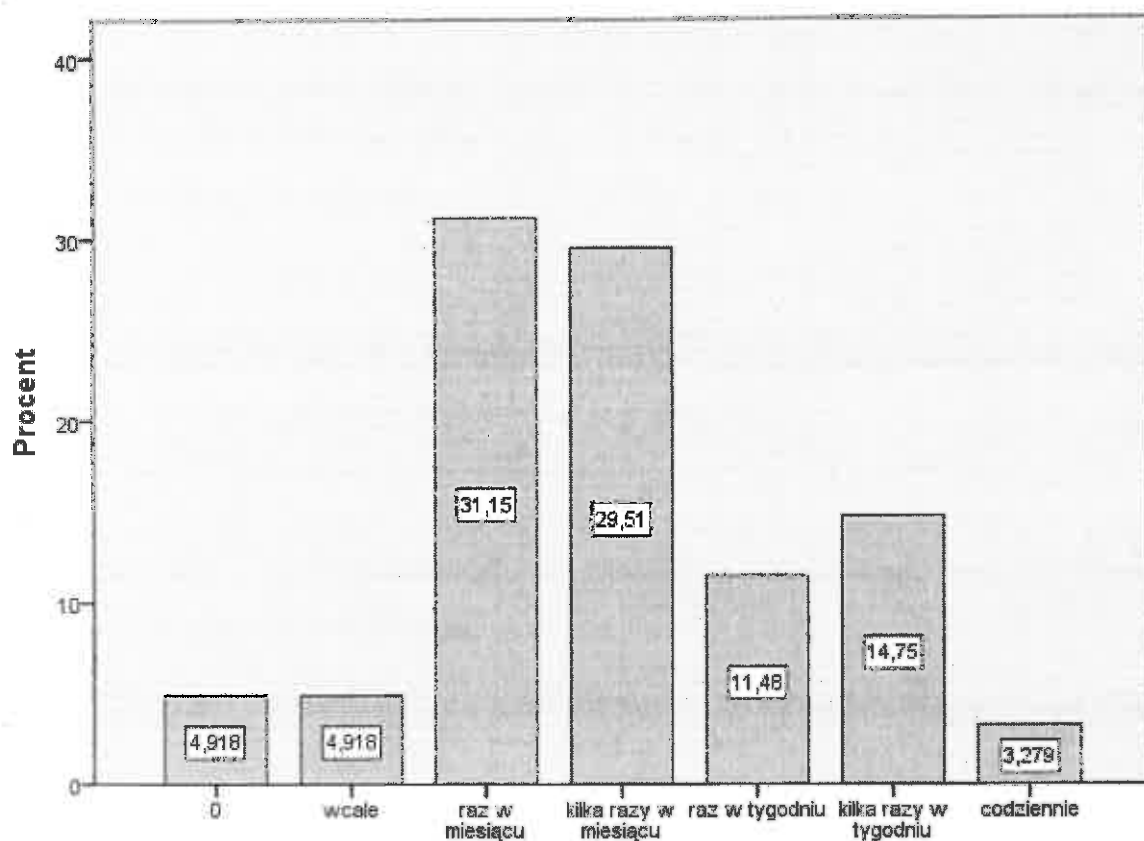
Tabela 10: Nowe technologie w nauczaniu

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne prezentacje multimedialne	50	10,4	46,7	46,7
e-learning	6	1,3	5,6	52,3
Komputer	51	10,6	47,7	100,0
Ogółem	107	22,3	100,0	

Źródło: SPSS, opracowanie własne

Zdecydowana większość z nich w swojej codziennej pracy wykorzystuje komputer (47,7%) oraz prezentacje multimedialne (46,7%) nie tylko komputerowe. E-learning nie jest popularny – na tę metodę wskazało tylko 6 nauczycieli. Jeśli chodzi o częstotliwość korzystania w pracy dydaktycznej z komputera i prezentacji raz, bądź kilka razy w miesiącu robi to połowa ankietowanych nauczycieli.

Wykres 11: Częstotliwość korzystania z nowych technologii w pracy dydaktycznej



Źródło: SPSS, opracowanie własne

## 2.6 Relacja z otoczeniem biznesowym

W związku z kształceniem prowadzonym przez nauczycieli zawodu chcieliśmy także dowiedzieć się jak wygląda faktyczna relacja wiedza teoretyczna – praktyka – otoczenie biznesowe, lokalny rynek pracy.

Siedem osób spośród badanej grupy nie udzieliło w ogóle odpowiedzi na pytanie o posiadaną wiedzę w zakresie otoczenia biznesowego działającego w obszarze oferowanego kształcenia zawodowego. Większość osób odpowiadając na to pytanie, stwierdzała lakonicznie, że ich wiedza jest słaba, bądź średnia. Charakterystyczne jest tu to, że wieszę rozeznanie w w/w obszarze posiadają nauczyciele powyżej 40 roku życia, dłużej pracujący w swoim zawodzie.

Sporadycznie mówiono o tym, że nauczyciele szukają informacji na ten temat w lokalnej prasie codziennej, jedna osoba odwołała się do poszukiwania informacji w Internecie. Również jedna osoba wspomniała o regularnym czytaniu pism branżowych („Hotelarz”, „Przegląd Turystyczny”) Jedna tylko osoba wspomniała, że współpracuje z otoczeniem biznesowym organizując praktyki.

**Ewidentnie widać, że sfera relacji szkoła – biznes nie jest przez nauczycieli dobrze rozeznana, a wiedza nauczycieli na ten temat jest niewielka.**

Kolejne pytanie dotyczyło zainteresowania informacjami o lokalnym rynku pracy w zakresie oferowanego kształcenia zawodowego.

7 osób nie udzieliło odpowiedzi. Kilka osób stwierdziło, że nie posiada wiedzy na ten temat (6) albo, że ich wiedza jest niewielka.

Dwie osoby wspomniały o tym, że szkoły współpracują z lokalnymi urzędami pracy, jedna osoba współpracuje z doradcą zawodowym.

Nauczyciele wspominali o tym, że sytuacja na lokalnym rynku pracy jest trudna, uczniowie muszą szukać pracy w większych miejscowościach.

### **Uwzględnianie potrzeb lokalnego rynku pracy**

Większość nauczycieli odpowiedziała twierdząco na pytanie op to, czy nauczanych przez siebie przedmiotach uwzględniają potrzeby lokalnego rynku pracy. (zaledwie trzy osoby nie odpowiedziały).

Nauczyciele wskazywali na to, że :

- przygotowują uczniów w zakresie umiejętności praktycznych,

*„Zasadniczo realizuje założenia programu nauczania dotyczące języka obcego zawodowego oraz przygotowania uczniów do egzaminu zawodowego. Niemniej jednak uwzględniam*



*specyfikę lokalnych zakładów pracy, gdzie nasi uczniowie odbywają praktyki zawodowe i staram się dodatkowo zwrócić większą uwagę na te elementy, które są szczególnie istotne dla lokalnych pracodawców”*

- młodzież uczęszczająca na prowadzone przeze mnie zajęcia uczestniczy w spotkaniach w inkubatorze przedsiębiorczości

- biorę pod uwagę potrzeby lokalnego rynku pracy

**Kolejne pytanie związane z obszarem szkoła – biznes dotyczyło tego, czy nauczyciele odbyli kiedykolwiek staże w przedsiębiorstwach.**

Stáže nauczycieli w przedsiębiorstwach - zdecydowana większość nauczycieli nie odbywała nigdy staży w przedsiębiorstwach. Zaledwie dwie osoby wskazały na konkretne staże:

- restauracja „Anccore”- Kraków – staż praktyczny w ramach projektu ENSK

- tak – obecni odbywam ENSK, praktyki 5 dni w lipcu i 5 dni w sierpniu, hotel Sheraton w Warszawie i restauracja Manifesto w Warszawie

## **2.7 Idealny nauczyciel**

Rola społeczna nauczyciela to rola związana z misją, nie może się ona ograniczać do „twardego” tylko przekazu konkretnych informacji edukacyjnych. Jest to również zdolność nawiązywania dialogu z drugim człowiekiem. Chcąc poznać z jakimi postawami i ideałami kojarzy się nauczycielom ich zawód zapytaliśmy o ich wyobrażenie idealnego nauczyciela.

***„Osoba z powołaniem, posiadająca kompetencje zawodowe, organizacyjne, komunikacyjne, interpersonalne, chcąca ustawicznie się dokształcać, posiadająca odpowiednie***

*przygotowanie pedagogiczne oraz dydaktyczno-metodyczne, profesjonalna w tym co robi i etyczny.”*

*„Posiada praktyczne sposoby zachowania się w konkretnej sytuacji (im trudniejszej tym lepiej), wnosi do nauki swoje umiejętności praktyczne i stosuje je w codziennym procesie edukacyjnym”*

*„Idealny nauczyciel to osoba, która mając wiedzę fachową i odpowiednie podejście do młodzieży ma także pasję przekazywania wiedzy. Nauczyciel powinien zainteresować młodzież wykładanym przez siebie przedmiotem, by złapała bakcyła, zainteresowała się tematem. Idealny nauczyciel to człowiek pełen pasji i wiary w ideały nauczania młodych ludzi.”*

*„Nauczyciel zawodu – IDEALNY – to osoba posiadająca: wiedzę merytoryczną oraz umiejętności praktyczne, potrzebne do danego zawodu, doświadczenie zawodowe, talent pedagogiczny, autorytet, czas aby stale się doskonalić (szczególnie w dobie bardzo szybkich zmian technicznych zachodzących w skutek rozwoju nauki, zachodzących w wielu specjalnościach.”*

#### **Wymieniane cechy idealnego nauczyciela:**

- to nauczyciel, który posiada i przekazuje nie tylko wiedzę teoretyczną, ale również praktyczną
- pogłębia swoją wiedzę, otwarty na nowości,  
umiejący przekazać wiedzę i doświadczenie młodym
- nauczyciel ciągle zdobywa i rozszerza swoją wiedzę oraz zaktualizowaną przekazuje uczniom / uwzględnia stały postęp techniczny, technologiczny i naukowy. - Jest w dobrych relacjach z uczniem i rynkiem lokalnym,
- mający dużą wiedzę teoretyczną, praktyczną oraz otwarty i rozwojowy

- otwarty i elastyczny
  - idealny nauczyciel musi być idealnym człowiekiem
  - ma wysoką kulturę osobistą,
  - umiejętność rozmowy z uczniami, umiłowanie swojego zawodu,
- przekazywanie wiedzy z pasją
- kompetentny,
  - życzliwy,
  - elokwentny,
  - otwarty na ludzi,
  - świetny praktyk
  - bardzo dobrze orientujący się w nowościach dotyczących swojej dziedziny,
  - odpowiedzialny,

świadomy celu, kompetentny,

uczciwy, sprawiedliwy,

asertywny,

- umie zorganizować naukę zawodu na wysokim poziomie,

troszczy się aby wiedzę teoretyczną uczniowie potrafili wykorzystać w praktyce – w konkretnych warunkach produkcyjnych,

- umiejętność łączenia teorii z praktyką, aktualna wiedza związana z zawodem umiejętność pracy w zespole, komunikacji międzyludzkiej,

Umiejętność stosowania pozytywnych wzmocnień

- komunikatywny, kompetentny, opanowany, otwarty na ludzi, umiejętność rozwiązywania konfliktów, umiejący pracować w zespole

- praktyk

- nastawiony do uczniów a nie przeciw nim (26)

**ale też:**

*„ideału nie ma, nauczyciele dążą jedynie do bycia doskonalszym w swoim zawodzie”*

*„Czy jest coś takiego? Nauczyciel zawodu powinien mieć pasję, poczucie posłannictwa i pozytywne nastawienie do zawodu (kwalifikacje ponadzawodowe). Mieć kwalifikacje instrumentalne. Powinien pojmować ucznia jako osobę, że każdy uczeń jest inny i każda osoba „potrzebuje” innej pomocy od nauczyciela”*

Ta wypowiedź pomimo wyrażonego powątpiewania, czy istnieje ideał nauczyciela jednak go precyzuje, Co ważne i istotne do podkreślenia, osoba przedstawiająca powyższą charakterystykę zwraca uwagę na podmiotowość relacji „nauczyciel – uczeń”

Jak widać, nauczyciele wypowiadając się o ideale nauczyciela mają bardzo konkretne wyobrażenie o cechach, jakie taka osoba powinna mieć. Cechy te dotyczą nie tylko kwalifikacji czysto zawodowych (posiadane wiedza, metodyka itp.) ale także cech osobowościowych (życzliwy, otwarty na ludzi...).

**Spis rysunków, map, tabel i wykresów;**

Rysunek 1 – System oświaty w Polsce .....	6
Mapa 1 - Wizualizacja warstwowania próby badawczej ze względu na odległość od Łomży.....	10
Tabela 1 – Klucz kwotowego doboru szkół w badaniu.....	11
Tabela 2 – Wiek nauczycieli .....	12
Tabela 3 - Nauczyciele w podziale na kohorty wiekowe.....	13
Wykres 1 – Nauczyciele w podziale na kohorty wiekowe.....	13
Tabela 4 – Statystyki dotyczące miejsca zamieszkania badanej grupy nauczycieli .....	14
Wykres 2 – Nauczyciele w podziale na miejsce zamieszkania.....	15
Wykres 3 – Wykształcenie badanych nauczycieli .....	16

Tabela 5 – Lata pracy w zawodzie .....	16
Tabela 6 – Statystyki związane z dzietnością nauczycieli.....	17
Wykres 4 – Posiadanie samochodu.....	17
Wykres 5 – Czas wolny nauczycieli.....	18
Tabela 7 – Satysfakcja z wykonywanej pracy.....	19
Wykres 6 – Identyfikacja i wartości.....	20
Wykres 7 – Cechy potrzebne do wykonywania zawodu.....	21
Wykres 8 – Ocena posiadanych zdolności i predyspozycji.....	23
Tabela 8 – Ocena kompetencji zawodowych.....	25
Wykres 9 – Szkolenia.....	27

**Tabela 9 – Szkolenia a odległość od miejsca zamieszkania.....28**

**Wykres 10 – Miejsce potencjalnego szkolenia.....29**

**Tabela 10 - Nowe technologie w nauczaniu.....30**

**Wykres 11 – Częstotliwość korzystania z nowych technologii w pracy  
dydaktycznej.....31**

## **Źródła wykorzystane w opracowaniu raportu:**

Badanie potrzeb podlaskiego rynku pracy, <http://www.rp.pl/artykul/441142.html>, 05.06.2011r.

Bourdieu Pierre, Wacquant Loic D. 2001. Zaproszenie do socjologii refleksyjnej. Warszawa: Oficyna Wydawnicza

Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie mazowieckim w 2009r., Urząd Statystyczny w Warszawie

Karta Nauczyciela z późniejszymi zmianami - Ustawa z dnia 26 stycznia 1982

Kowalewski Tadeusz. 2010. Meandry teoretyczne i organizacyjne kształcenia ustawicznego, [w:] Kapitał ludzki i społeczny w procesie kształcenia ustawicznego w świetle badań (red. T. Popławski, J. Truszkowska). Łomża: WSZiP im. Bogdana Jańskiego

Kuratorium Oświaty w Białymstoku, System Informacji Oświatowej wg stanu na 31 marca 2011r. Dane nie zawierają szkół podległych bezpośrednio Ministrowi Rolnictwa i Rozwoju Regionalnego.

Kuratorium Oświaty w Warszawie, System Informacji Oświatowej, wg stanu na 30 września 2010r.

Mobilność Polaków, Raport Acxiom Polska, <http://www.egospodarka.pl/7956,Mobilnosc-przeprowadzki-Polakow,1,39,1.html>, 05.06.2011r.

Olczak Małgorzata „Kompetencje i kwalifikacje nauczyciela” w: <http://portalwiedzy.onet.pl>, 31.05.2011.

Piotrowski Zbigniew. 2010. Rola kształcenia ustawicznego w kreowaniu przedsiębiorczości na terenie subregiony łomżyńskiego, [w:] Kapitał ludzki i społeczny w procesie kształcenia ustawicznego w świetle badań (red. T. Popławski, J. Truszkowska). Łomża: WSZiP im. Bogdana Jańskiego

<http://www.promotor.edu.pl/poradnik/poradnik09.html>, 04.06.2011r.

Program Rozwoju Edukacji Województwa Podlaskiego do 2013 roku,