

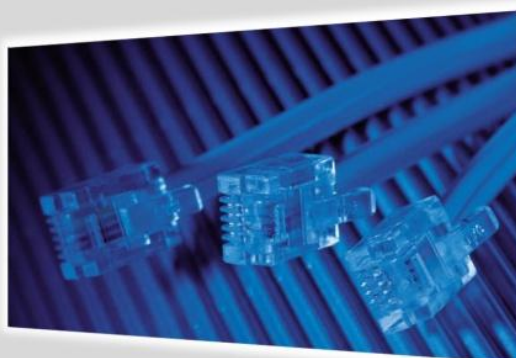
Projekt



„Nauczyciel w teorii i praktyce.
Program doskonalenia zawodowego
w przedsiębiorstwach
dla nauczycieli kształcenia zawodowego
w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym”

Raport

**z przebiegu sesji fokusowych
z udziałem beneficjentów
ostatecznych**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana 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).

Raport opracowany 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

Raport opracował zespół w składzie:

Mariusz Michalski
Agata Wężyk

Recenzja:

dr Mariola Świdarska

Korekta:

Anna Strożek

Skład:

Nina Nowicka

Projekt okładki:

Kinga Dudzik
Joanna Skrońska

ISBN 978-83-7834-020-1

Druk:

Drukarnia Cyfrowa i Wydawnictwo „Piktor”
ul. Tomaszowska 27, 93–231 Łódź
tel: (42) 659 71 78, faks: (42) 617 03 07
www.piktor.pl

Łódź 2012

Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

| | |
|--|----|
| Wstęp..... | 5 |
| Szkolnictwo zawodowe w Polsce | 8 |
| Doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce | 22 |
| Wytyczne Unii Europejskiej dotyczące doskonalenia zawodowego nauczycieli | 22 |
| Prawne i organizacyjne kwestie związane z doskonaleniem zawodowym nauczycieli w Polsce | 27 |
| Podstawowe informacje dotyczące programu doskonalenia zawodowego opracowanego w ramach projektu „Nauczyciel w teorii i praktyce” | 34 |
| Wyniki badania fokusowego z udziałem beneficjentów ostatecznych ... | 36 |
| Ocena szkolnictwa zawodowego i systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących na potrzeby branży informatyki i telekomunikacji | 37 |
| Ocena programu doskonalenia zawodowego opracowanego w ramach projektu „Nauczyciel w teorii i praktyce” | 41 |
| Rekrutacja do projektu | 41 |
| „Program doskonalenia zawodowego” – dokument | 44 |
| Warsztaty – organizacja, realizowane treści, materiały | 46 |
| Praktyki w przedsiębiorstwach – aspekty formalne i merytoryczne..... | 63 |
| Podsumowanie | 76 |
| Bibliografia..... | 78 |
| Spis tabel i wykresów..... | 83 |

Wstęp

Niniejszy raport opracowano na potrzeby projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, realizowanego przez firmę Tylda Sp. z o.o. i współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe). Cel ogólny projektu stanowi wzmocnienie potencjału nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących na potrzeby branży informatycznej i telekomunikacyjnej, w zakresie posiadanych kompetencji zawodowych. Ponadto przedsięwzięcie zakłada osiągnięcie takich celów szczegółowych, jak:

1. poszerzenie wiedzy beneficjentów ostatecznych projektu z dziedziny administrowania sieciami komputerowymi, grafiki komputerowej oraz wdrażania e-learningu;
2. zaktualizowanie wiedzy i umiejętności praktycznych wyżej wspomnianej grupy odbiorców w zakresie nowych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach;
3. wypracowanie nowych rozwiązań, które pozwolą poszerzyć kompetencje wyżej wspomnianych nauczycieli i instruktorów we współpracy z przedsiębiorcami;

4. zwiększenie świadomości beneficjentów ostatecznych na temat stereotypów i barier, które prowadzą do dyskryminacji ze względu na płeć, niepełnosprawność czy pochodzenie na rynku pracy, zwłaszcza w zawodzie nauczyciela i instruktora.

Podstawą do realizacji wyżej wymienionych celów przedsięwzięcia było opracowanie i wdrożenie programu doskonalenia zawodowego adresowanego do 50 nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących na potrzeby branży informatyki i telekomunikacji. Program obejmował zarówno zajęcia w formie warsztatów, jak i praktyki w przedsiębiorstwach funkcjonujących we wspomnianej branży.

Przedstawione w treści raportu informacje wykorzystane zostaną m.in. do sformułowania rekomendacji w zakresie opracowywania, wdrażania oraz realizacji programów doskonalenia nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe na potrzeby branży informatycznej i telekomunikacyjnej. Opracowanie zawiera także wnioski płynące z badania fokusowego, które zostało przeprowadzone z udziałem nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu kształcących przyszłe kadry na potrzeby wyżej wspomnianej gałęzi gospodarki.

W pierwszym rozdziale raportu scharakteryzowano szkolnictwo zawodowe w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem:

1. społeczno-ekonomicznych oraz formalno-prawnych aspektów szkolenia;
2. sytuacji nauczycieli i instruktorów w kontekście przemian społecznych, demograficznych oraz gospodarczych (rynku pracy);
3. specyfiki kształcenia zawodowego na potrzeby branży informatycznej i telekomunikacyjnej.

Drugi rozdział został poświęcony doskonaleniu zawodowemu nauczycieli i instruktorów w Polsce. Omówiono w nim przede wszystkim społeczne oraz prawno-instytucjonalne aspekty doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów w Polsce oraz innych krajach europejskich – pod kątem obecnej sytuacji oraz możliwych kierunków rozwoju.

Rozdział trzeci stanowi analizę zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych z udziałem nauczycieli i instruktorów kształcących na potrzeby branży informatycznej i telekomunikacyjnej. Znajduje się w nim również odwołanie do *Raportu z przebiegu badań eksperckich*, opracowanego w ramach projektu, w którym uczestniczyli eksperci edukacyjni, przedstawiciele kadry zarządzającej szkół zawodowych oraz przedsiębiorstw z wyżej wymienionych branż – w celu ich konfrontacji z wynikami badania fokusowego z udziałem beneficjentów ostatecznych przedsięwzięcia.

Szkolnictwo zawodowe w Polsce

Szkoły zawodowe mogą kształcić w zawodach, które określono w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego¹. Zawody wprowadzane są do klasyfikacji na wniosek odpowiedniego ministra, którego określa rozporządzenie. Poziom opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu danego zawodu oceniany jest za pomocą egzaminu, który potwierdza kwalifikacje zawodowe. Egzamin ten składa się z dwóch etapów – części pisemnej i części praktycznej.

Kształcenie zawodowe w Polsce przechodziło w swojej historii wiele modyfikacji i reform, które odzwierciedlały zmieniające się uwarunkowania społeczno-ekonomiczne oraz formalno-prawne. Struktura szkolnictwa zawodowego w naszym kraju, którą odziedziczono po systemie gospodarki sterowanej centralnie, okazała się trudna do zreformowania, a próby jej przystosowania do warunków nowoczesnego społeczeństwa informacyjnego, procesów globalizacji oraz wzmożonej konkurencji na rynkach światowych nie zakończyły się pełnym sukcesem.

Wcześniejszy system gospodarczy sprzyjał rozwojowi systemu edukacyjnego, w którym kształcenie zawodowe odbywało się w zakresie wąskich specjalizacji, co sprawiało, że absolwent był przystosowany do pracy w konkretnym zawodzie. Szkoły zawodowe ściśle współpracowały z przedsiębiorstwami państwowymi, dzięki czemu istniała możliwość dokładnego określenia zapotrzebowania na pracowników o danych kwali-

¹ Dz.U. z 2007 r. Nr 124, poz. 860, Dz.U. z 2008 r. Nr 144, poz. 93, Dz.U. z 2010 r. Nr 60, poz. 374, od 1 września 2012 r. w życie wejdzie z kolei rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie kwalifikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. z 2012 r. Nr 0, poz. 7.

fikacjach i umiejętnościach². Szkolnictwo zawodowe odgrywało szczególnie ważną rolę w ramach funkcjonującej ówczesnie polityki gospodarczej, która była nastawiona głównie na produkcję przemysłową.

Konsekwencją opisanych powyżej uwarunkowań historycznych w początkach transformacji systemowej w Polsce był wysoki odsetek uczniów rozpoczynających naukę zawodową, który w 1990 roku wyniósł 63%³. Kształcenie odbywało się w obrębie 250 zawodów o wąskim zakresie specjalizacji oraz bardzo ograniczonym stopniu nauczania podstaw teoretycznych, mających związek z daną dziedziną wiedzy. Osoby wykształcone zgodnie z powyższym modelem nie były przygotowane do zmiany zawodu w związku z dynamicznymi przemianami zachodzącymi w strukturze i technologii produkcji.

Przekształcenia zachodzące w sferze społecznej i gospodarczej sprawiły, że szkolnictwo zawodowe znalazło się w kryzysie. Katalizatorem dla występujących w tym okresie negatywnych tendencji była bardzo trudna sytuacja polskiej gospodarki, co miało związek z dużym spadkiem produkcji i wzrostem bezrobocia. Nastąpił bardzo wysoki spadek wydatków państwowych na kształcenie zawodowe, wiele przedsiębiorstw nie posiadało funduszy na szkolenie personelu oraz zatrudnianie nowych pracowników. Równocześnie z wystąpieniem powyższych zjawisk miał miejsce spadek popytu na osoby z wykształceniem zawodowym. Coraz większego znaczenia w warunkach polskiej gospodarki nabierał sektor usług, podczas gdy sektor przemysłu tracił pozycję dominującą. Perspektywy dużego bezrobocia oraz niskich płac dla osób kończących szkoły zawodowe, a także negatywne społeczne postrzeganie szkolnictwa zawo-

² M. Canning, M. Godfrey, D. Holzer-Zelazewska, *Vocational Education in the New EU Member States*, The World Bank, Washington D.C. 2007.

³ Ibidem.

dowego jako placówek edukacyjnych dla młodzieży, która nie osiągała dobrych wyników w szkołach podstawowych, spowodowały znaczny spadek zainteresowania tym typem edukacji.

Kryzys, w jakim znalazło się szkolnictwo zawodowe w Polsce, wymagał reform systemu edukacji. Taką próbę podjęto w 1999 roku, kiedy kształcenie zawodowe oddano w gestię władz powiatowych. W założeniach reforma ta miała spowodować odejście od specjalistycznej edukacji zawodowej w kierunku kształcenia bardziej ogólnego, uzupełnionego o edukację ustawiczną, odbywającą się w miarę potrzeb w trakcie pracy zawodowej. Należy jednak zwrócić uwagę, że edukacja ustawiczna nie została objęta spójnym programem działań, pozostawiając lukę w obowiązującym systemie edukacji⁴. Istnieją także inne aspekty reformy, które spotkały się z krytyką⁵:

1. brak powiązania szkolnictwa zawodowego z rynkiem pracy;
2. odejście od standardów europejskich, w których w szkolnictwie na poziomie średnim przeważa edukacja zawodowa, a nie edukacja ogólnokształcąca;
3. brak uwzględnienia rzeczywistych możliwości młodzieży.

Na obecny system funkcjonowania szkolnictwa zawodowego w Polsce miała wpływ wspomniana reforma systemu oświaty z 1999 roku, dzięki której nastąpiło przekształcenie dwustopniowego systemu szkolnictwa (szkoła podstawowa i ponadpodstawowa) w strukturę trzystopniową: szkoła pod-

⁴ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Biuro Analiz Sejmowych, 2007.

⁵ M. Kabaj, *Elementy programu ograniczania bezrobocia młodzieży. W kierunku kształcenia dualnego*, Warszawa 2004 [za:] J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 2007.

stawowa, gimnazjalna i ponadgimnazjalna⁶. Mianem szkoły gimnazjalnej określa się placówkę edukacyjną realizującą zadania dydaktyczne na podstawie programowej trzyletniego gimnazjum⁷. Do tych szkół zalicza się zarówno te, które realizują program nauczania w zakresie kształcenia ogólnego, jak i te, które kształcą w kierunku wykonywania konkretnego zawodu. Uzyskanie dyplomu, który potwierdza kwalifikacje zawodowe – według aktualnego systemu edukacji w Polsce – jest możliwe po ukończeniu określonego typu szkoły. Należą do nich⁸:

1. Zasadnicze szkoły zawodowe, w których nauka trwa nie krócej niż 2 lata i nie dłużej niż 3 lata. Ukończenie tego typu szkoły daje absolwentowi wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe i dalsze kształcenie, m.in. w trzyletnich technikach uzupełniających.
2. Technika, w których nauka trwa 4 lata. Ukończenie tego typu szkoły daje absolwentowi wykształcenie średnie oraz umożliwia uzyskanie dyplomu, który potwierdza kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu, a także pozwala na zdobycie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego.

⁶ M. Kletke-Milejska, *Zreformowany system edukacji i jego wpływ na kształcenie i wychowywanie dzieci w publicznych szkołach podstawowych. Studia politologiczne*, Uniwersytet Śląski, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Nauk Politycznych i Dziennikarstwa, Katowice 2007.

⁷ *Definicja Głównego Urzędu Statystycznego (GUS)*, www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-5065.htm [data dostępu: 15.05.2012]

⁸ *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011; Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, wsipnet.pl, zakładka „Słownik”, hasło „Kształcenie zawodowe w Polsce”, www.wsipnet.pl/osw_iata/os_slownik.php?literka=K&haslo=281 [data dostępu: 15.05.2012]

3. Technika uzupełniająca, w których nauka trwa 3 lata. Są to szkoły dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, których ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu zawodowego, a także świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego.
4. Szkoły policealne, w których nauka trwa nie dłużej niż 2,5 roku. Ukończenie tego typu szkoły umożliwia osobom posiadającym wykształcenie średnie uzyskanie dyplomu, który potwierdza kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu.

Jak wspomniano wcześniej, klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego dokonuje się w oparciu o Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów⁹. Katalog ten stwarza możliwość kształcenia m.in. na potrzeby branży informatycznej i telekomunikacyjnej, ponieważ wyróżnia następujące nazwy zawodów¹⁰:

1. technik informatyk,
2. technik teleinformatyk,
3. technik tyfloinformatyk,
4. technik telekomunikacji,
5. technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych,
6. monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych.

Powyższe zawody mogą wykonywać zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Nie ma w tym względzie żadnych przeciwwskazań zgodnie z podstawami programowymi kształcenia określonymi przez Ministerstwo Eduka-

⁹ Dz.U. z 2007 r. Nr 124, poz. 860, Dz.U. z 2008 r. Nr 144, poz. 93, Dz.U. z 2010 r. Nr 60, poz. 374, od 1 września 2012 r. w życie wejdzie z kolei rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie kwalifikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. z 2012 r. Nr 0, poz. 7.

¹⁰ Ibidem.

cji Narodowej. Wymagania psychofizyczne, jakie są właściwe do kształcenia w kierunku powyższych zawodów, przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Wymagania psychofizyczne właściwe dla zawodów z branży informatycznej i telekomunikacyjnej

| Technik informatyk | | Technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych | |
|--|--|--|--|
| umysł twórczy, analityczny i logiczny | | akceptowanie usługowego charakteru pracy | |
| zdolność do pamięciowego obejmowania logicznych ciągów działań | | łatwość komunikowania się z klientem | |
| szybka orientacja | | kultura osobista | |
| zdolność przewidywania skutków decyzji | | zrównoważenie emocjonalne | |
| wytrwałość i celowość działania | | bezkonfliktowość | |
| twórcza wyobraźnia | | uczciwość i dyskrecja | |
| dokładność i systematyczność | | dokładność, systematyczność i nawyk samokontroli | |
| zdolność koncentracji | | obowiązkowość i odpowiedzialność | |
| chęć stałego doskonalenia w zawodzie | | życzliwość, cierpliwość i umiejętność reagowania na potrzeby klientów | |
| podatność na innowacje | | odporność psychiczna na okresowe wahania obciążenia prac i sytuacje stresujące związane z obsługą klientów | |
| samodzielność, odpowiedzialność i zdyscyplinowanie | | zdolność koncentracji i podzielność uwagi | |
| jasne i precyzyjne formułowanie myśli | | spozrzegawczość i dobra pamięć | |
| umiejętność współpracy z ludźmi | | zdolność koordynacji wzrokowo-słuchowej | |
| dążenie do rozwoju i wzbogacania własnej osobowości | | uzdolnienia rachunkowe | |
| Technik teleinformatyk | Technik telekomunikacji | Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych | |
| zainteresowanie informatyką i komunikacją sieciową | zainteresowania techniczne | zainteresowania i uzdolnienia techniczne | |
| poczucie dyscypliny i odpowiedzialności | życzliwość i umiejętność współzycia z ludźmi | zdolności manualne i manipulacyjne | |
| zdolność koncentracji, spostrzegawczość i podzielność uwagi | spozrzegawczość i szybka orientacja | koordynacja wzrokowo-ruchowa | |

| | | |
|---|--|---|
| wyobraźnia techniczna i konstrukcyjna | zdolność koncentracji i podzielność uwagi | percepcja kształtów |
| gotowość do wykonywania prac trudnych | koordynacja sensomotoryczna | pamięć wzrokowa |
| umiejętność radzenia sobie ze stresem oraz nieuleganie frustracji | umiejętność abstrakcyjnego myślenia | wysoki poziom spostrzegawczości |
| zamiłowanie do dokładnej pracy, ładu i systematyczności | duże zdolności manualne, precyzja ruchu rąk i palców | zdolność do koncentracji i podzielności uwagi |
| | wytrwałość, cierpliwość oraz zdyscyplinowanie | duża sprawność i precyzja ruchowa rąk oraz palców |
| | komunikatywność | odporność na znużenie |
| | | zdyscyplinowanie |
| | | wytrwałość i cierpliwość |
| | umiejętność współpracy z ludźmi | |

Źródło: Podstawy programowe kształcenia w zawodach: technik informatyk, technik teleinformatyk, technik tyfloinformatyk, technik telekomunikacji, technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych, monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych.

Technik informatyk jest zawodem, który można wykonywać we wszystkich sektorach gospodarki, w jakich zastosowanie mają komputery. Cechą charakterystyczną tej profesji jest uniwersalność. Można ją wykonywać zarówno w branży informatycznej, jak i we wszystkich tych gałęziach gospodarki, gdzie wprowadzana jest informatyzacja. Możliwości zatrudnienia rosną zatem wraz z rozwojem nowoczesnych technologii informatycznych. Typowymi stanowiskami pracy, jakie proponuje się technikom informatykom, są:

1. administrator,
2. projektant,
3. programista.

Profesja ta w procesie edukacji przewiduje następujące specjalizacje:

1. systemy zarządzania bazami danych,
2. komputerowe wspomaganie projektowania,
3. grafika komputerowa,
4. techniki multimedialne,
5. eksploatacja sprzętu komputerowego¹¹.

Powyższy katalog specjalizacji nie jest oczywiście listą zamkniętą. Specjalizacji w ramach edukacji na tym kierunku może być więcej, ponieważ jest wiele specjalności w ramach zawodu informatyka na rynku pracy. Z kolei w programie nauczania w szkołach zawodowych w kierunku technika informatyka przede wszystkim kładzie się nacisk na ogólną wiedzę informatyczną bez ukierunkowywania uczniów na zawody, na które istnieje zapotrzebowanie zgłaszane przez gospodarke.

Z kolei technik teleinformatyk jest zawodem stanowiącym połączenie elektroniki z informatyką. Telekomunikacja jest bowiem gałęzią informatyki zajmującą się technologią przesyłu informacji i narzędziami logicznymi do sterowania przepływem i transmisją danych. Osoba, która kończy taki kierunek, jest specjalistą w dziedzinie sieci teleinformatycznych oraz posiada kwalifikacje do zajmowania stanowiska administratora, monterka, serwisanta lub sprzedawcy z zakresu sieci¹². Do głównych zadań technika teleinformatyka należą m.in.:

1. montaż i uruchamianie zestawów komputerowych oraz instalacja oprogramowania teleinformatycznego;
2. diagnoza stanu technicznego komputerów;

¹¹ *Podstawa programowa kształcenia w zawodzie technik informatyk.*

¹² *Oferta kształcenia w zawodzie technika teleinformatyka w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 10 im. Jana Szczepanika w Łodzi,*
www.elektronik.lodz.pl/index.php?pokaz=oferta_tt [data dostępu: 15.05.2012].

3. konserwacja i naprawa sprzętu komputerowego, teletransmisyjnego i teleinformatycznego;
4. projektowanie, budowanie i uruchamianie lokalnych sieci komputerowych LAN;
5. administrowanie i nadzorowanie pracy sieci teleinformatycznej;
6. kontrolowanie urządzeń komputerowych, teletransmisyjnych i teleinformatycznych w fazie wytwórczej i eksploatacyjnej;
7. prowadzenie sprzedaży podzespołów, urządzeń;
8. komputerowych oraz urządzeń i usług teleinformatycznych¹³.

Technik tyfloinformatyk to zawód relatywnie nowy i dość specyficzny. Specjalizuje się w tzw. technologii wspomagającej, tj. różnego rodzaju urządzeniach (sprzęt komputerowy, urządzenia udźwiękowiające, drukarki brajlowskie, powiększalniki) oraz oprogramowaniu (np. programy do optycznego rozpoznawania znaków czy do przygotowywania wydruków brajlowskich) umożliwiającym i ułatwiającym osobom z dysfunkcją wzroku korzystanie z komputera, internetu, telefonów komórkowych itp. Technik tyfloinformatyk może znaleźć zatrudnienie jako szkoleniowiec prowadzący zajęcia, w ramach których osoby niewidome i słabowidzące uczą się wykorzystywać specjalistyczny sprzęt wspomagający. Może również pełnić funkcję konsultanta w przedsiębiorstwach zatrudniających osoby z dysfunkcjami wzrokowymi i dostosowujących stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Ich wiedza i umiejętności mogą być przydatne również w instytucjach zajmujących się kształceniem osób niewidomych

¹³ *Opis zawodu technik teleinformatyk.*

www.szkolnictwo.pl/szukaj,technik%20teleinformatyk [data dostępu: 01.06.2012].

i słabowidzących (szkoły integracyjne, uczelnie wyższe), gdzie mogą wspomagać zarówno uczniów/studentów, jak i nauczycieli¹⁴.

Z kolei technik telekomunikacji jest zawodem wykonywanym w firmach z branży informatycznej i telekomunikacyjnej, gdzie eksploatuje się sprzęt telekomunikacyjny w różnych systemach teleinformatycznych, telekomunikacyjnych i radiokomunikacyjnych, a także w firmach, które prowadzą badania rynku, organizują promocję i sprzedaż usług teleinformatycznych¹⁵. Praca w zawodzie technika telekomunikacji wymaga wiedzy i umiejętności związanych z budową i obsługą urządzeń pomiarowych, realizacją pomiarów i testów kontrolnych różnego rodzaju elementów systemów telekomunikacyjnych oraz montażem, eksploatacją i konserwacją urządzeń i sieci telekomunikacyjnych. Niezbędne są również kompetencje z zakresu użytkowania stanowisk teleinformatycznych, centrali telefonicznych, systemów telefonii stacjonarnej i komórkowej oraz przesyłu sygnału radiowego i telewizyjnego. Technik telekomunikacji potrafi również projektować proste układy elektroniczne, zarówno analogowe, jak i cyfrowe. Taki specjalista może wykonywać pracę m.in. w przedsiębiorstwach produkcyjnych (np. wytwarzających sprzęt telekomunikacyjny, ale także innych, które taki sprzęt wykorzystują), instytucjach badawczo-rozwojowych (prowadzących działalność z zakresu projektowania i udoskonalania urządzeń i systemów telekomunikacyjnych) oraz firmach usługowych (świadczących usługi z zakresu montażu i konserwacji sieci i sprzętów telekomunikacyjnych)¹⁶.

¹⁴ *Opis zawodu technik tyfłoinformatyk*,
www.blind.krakow.pl/aktualnosc,wpis,1_wrzesnia_2010___tyfłoinformatyk___otwar-cie_nowego_kierunku_w_naszym_teknikum,40.html [data dostępu: 01.06.2012].

¹⁵ *Oferta kształcenia w zawodzie technika telekomunikacji w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 10 im. Jana Szczepanika w Łodzi*,
www.elektronik.lodz.pl/index.php?pokaz=oferta_tk [data dostępu: 15.05.2012].

¹⁶ *Opis zawodu technik telekomunikacji*,
www.app.kuratorium.katowice.pl/zawodyDetails.aspx?zawod=0000000033
[data dostępu: 01.06.2012].

W zawodzie technika usług pocztowych i telekomunikacyjnych dominują dwie grupy zadań:

1. związane z bezpośrednią obsługą klienta (usługi obejmujące m.in. przyjmowanie i doręczanie/wydawanie przesyłek, przyjmowanie wpłat i realizację wypłat pieniężnych, rozliczanie przekazów pocztowych, udzielanie informacji na temat świadczonych usług);
2. czynności zaplecza operacyjnego i biurowo-administracyjne (np. czynności rozdzielczo-ekspedycyjne i przewozowe powierzonych przesyłek, rozliczanie i kontrola obrotu pocztowego ruchu telekomunikacyjnego, prowadzenie dokumentacji eksploatacyjnej, zestawianie kombinacji połączeń telefonicznych).

Technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych może znaleźć zatrudnienie w placówkach pocztowych (urzędach i agencjach) oraz świadczących usługi telekomunikacyjne, a także w jednostkach zaplecza operacyjnego poczty i telekomunikacji (np. centrale telefoniczne, instytucje przewozowe) oraz pełniących funkcje nadzoru eksploatacyjnego poczty i telekomunikacji¹⁷.

Wykonywanie zawodu montera sieci i urządzeń telekomunikacyjnych obejmuje przede wszystkim budowę, konserwację, remontowanie i naprawy sieci oraz urządzeń telekomunikacyjnych różnego rodzaju (np. linii światłoczułych), a także wytyczanie i budowanie tras teletechnicznych czy łączenie linii ze stacją teletechniczną. Praca może polegać także na czynnościach związanych z zabezpieczaniem kabli, instalacją i montażem anten. Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych najczęściej mo-

¹⁷ *Opis zawodu technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych*,
www.app.kuratorium.katowice.pl/zawodyDetails.aspx?zawod=0000000109
[data dostępu: 01.06.2012].

że znaleźć zatrudnienie w firmach telekomunikacyjnych oraz produkujących sprzęt i urządzenia telekomunikacyjne¹⁸.

Zawód technika – niezależnie od specjalizacji – można uzyskać w toku nauki (i pod warunkiem zaliczenia egzaminu zawodowego) jedynie w czteroletnich technikach lub dwuletnich szkołach policealnych. Takich możliwości nie stwarza natomiast zasadnicza szkoła zawodowa. Uczniowie w tego typu placówce mogą kształcić się tylko w jednym spośród opisanych wyżej zawodów z branży informatycznej i telekomunikacyjnej, tj. zawódzie monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych. Do niedawna, aby uzyskać tytuł zawodowego technika, absolwent zasadniczej szkoły zawodowej musiał kontynuować edukację w technikum uzupełniającym, w którym nauka trwa trzy lata, jednak zaplanowano reformę systemu edukacji. Od 01.09.2012 roku wejdzie w życie znowelizowana ustawa dotycząca szkolnictwa zawodowego, ukierunkowana na wzrost efektywności tego typu kształcenia oraz dopasowanie go do potrzeb rynku pracy. Przewiduje ona swoistą modernizację obecnie funkcjonującego systemu kształcenia zawodowego, m.in. poprzez stopniową likwidację liceów profilowanych i techników uzupełniających dla młodzieży, która rozpocznie się w 2012 roku (nie będzie prowadzonego naboru do klas pierwszych). Jest to spowodowane głównie zmniejszającą się liczbą uczniów wyżej wymienionych placówek. Znikną także szkoły zawodowe (zasadnicze, technika, technika uzupełniające i licea profilowane) dla dorosłych. Będzie możliwość przekształcenia ich w licea ogólnokształcące dla dorosłych. Po zakończeniu reformy, tj. od 01.09.2015 roku, system kształcenia zawodowego będzie obejmować:

¹⁸ *Opis zawodu monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych*,
www.app.kuratorium.katowice.pl/zawodyDetails.aspx?zawod=0000000160
[data dostępu: 01.06.2012].

1. Zasadnicze szkoły zawodowe, w których nauka będzie trwała trzy lata (system szkolenia zostanie ujednoczony). Uczniowie będą mogli podchodzić do egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie i uzyskać dyplom oraz kontynuować edukację w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych lub zdobywać kolejne kwalifikacje na specjalnych kursach.
2. Technika, w których nauka potrwa cztery lata, a uczniowie po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie uzyskają dyplom potwierdzający te kwalifikacje. W technikum – podobnie jak dotychczas – będzie również możliwość zdawania egzaminu maturalnego i uzyskania na tej podstawie świadectwa dojrzałości.
3. Szkoły policealne, których oferta skierowana będzie do osób ze średnim wykształceniem. Nauka w takiej placówce będzie trwała maksymalnie 2,5 roku. Umożliwi podejście do egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie i uzyskanie dyplomu po ich zaliczeniu¹⁹.

Zmiana będzie dotyczyła również przedmiotu kształcenia – od września 2012 roku w szkołach zawodowych będzie obowiązywać nowa podstawa programowa²⁰. Zawiera ona wytyczne dotyczące tego, co uczeń powinien opanować w trakcie procesu edukacji – w formie tzw. oczekiwanych efektów kształcenia (zgodnie z założeniami europejskich ram

¹⁹ *Szkolnictwo zawodowe – modernizacja czy kosmetyczne zmiany?*, www.bibliotekako.pl/news.aid,1174,Szkolnictwo_zawodowe___modernizacja_czy_kosmetyczne_zmiany_.html [data dostępu: 02.06.2012].

²⁰ *Podstawa programowa kształcenia w zawodach podpisana przez ministra*, www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2689%3Apodstawa-programowa-ksztacenia-w-zawodach-podpisania-przez-ministra&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80 [data dostępu: 02.06.2012].

kwalifikacji) w zakresie wiedzy, umiejętności oraz tzw. kompetencji miękkich (społecznych, personalnych). Dla każdego z zawodów wymienionych w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ) opracowano zestaw zróżnicowanych kwalifikacji zawodowych, które uczniowie będą zyskiwać na różnych etapach edukacji. Zmieni się również system kształcenia dorosłych, którzy na specjalnych kursach zawodowych będą mogli zdobywać konkretne (także dodatkowe) kwalifikacje zgodne z indywidualnymi potrzebami oraz zainteresowaniami. W związku z tym zmodyfikowana zostanie też procedura egzaminów zawodowych, które po reformie będą się odbywać dla poszczególnych kwalifikacji. Każdy egzamin zakończony będzie wydaniem świadectwa zdobycia danej kwalifikacji, a zaliczenie egzaminów dotyczących wszystkich wymaganych w danym zawodzie kwalifikacji będzie warunkowało uzyskanie dyplomu potwierdzającego zdobycie tego zawodu²¹.

²¹ *Szkolnictwo zawodowe przejdzie reformę*,
www.kluczdokariery.pl/edukacja/strefa-rozwoju/aktualnosci/art,64,szkolnictwo-zawodowe-przejdzie-reforme-.html [data dostępu: 02.06.2012].

Doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce

W tym rozdziale – ze względu na fakt, że Polska jest członkiem Unii Europejskiej, a zatem zobowiązana jest do przestrzegania określonych przepisów, norm, wytycznych – przedstawiono podstawowe informacje dotyczące stanowiska Unii w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli. W dalszej części omówiono krajowe akty prawne regulujące tę problematykę oraz pokrótce opisano program doskonalenia zawodowego zrealizowany w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*.

Zawód nauczyciela jest niewątpliwie specyficzny i trudny, wymaga bowiem połączenia kompetencji merytorycznych (wiedzy przedmiotowej) i metodycznych (teoretycznej i praktycznej znajomości zasad i technik nauczania). Jest to praca wszechstronna – obejmuje wiele różnych funkcji i czynności (organizacji procesu nauczania, opieki, przekazywania wiedzy)²².

Wytyczne Unii Europejskiej dotyczące doskonalenia zawodowego nauczycieli

Należy podkreślić, że właściwe przygotowanie nauczycieli (w tym również nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu) jest kluczowym czynnikiem dla zapewnienia jakości nauczania w szkołach na różnych poziomach edukacji, a to kolei przekła-

²² *Opis zawodu nauczyciela,*

www.zawodyregulowane.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=97&Itemid=118 [data dostępu: 02.06.2012].

da się na wysoki poziom kwalifikacji i kompetencji obywateli. Strategia Lizbońska przewiduje, że jednym ze strategicznych celów Unii Europejskiej jest dążenie do stworzenia konkurencyjnej (w skali świata) gospodarki opartej na wiedzy²³. Nie budzi zatem wątpliwości stwierdzenie, że kluczową kwestią jest dobrze wykształcone społeczeństwo.

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 23 września 2008 r. w sprawie poprawy jakości kształcenia nauczycieli²⁴ podkreśla, że:

1. wysoka jakość kształcenia i szkolenia jest niezwykle istotna oraz korzystna z punktu widzenia rozwoju gospodarczego i społecznego Unii Europejskiej, wpływa na tworzenie miejsc pracy oraz sprzyja zwiększeniu potencjału i konkurencyjności Unii Europejskiej;
2. liczba uczniów osiągających dobre wyniki w nauce jest powiązana w pozytywny sposób z jakością kształcenia nauczycieli;
3. zawód nauczyciela wiąże się z pełnieniem niezwykle ważnych funkcji społecznych i rozwojowych.

Bazując m.in. na wymienionych wyżej założeniach, Parlament Europejski przyznaje, że:

1. nauczyciele muszą wykonywać wciąż nowe zadania, których realizacja wymaga coraz lepszego przygotowania;
2. państwa członkowskie Unii Europejskiej są zobligowane do przeznaczania większych nakładów finansowych na doskona-

²³ Strategia Lizbońska, [www.cie.gov.pl/HLP/files.nsf/0/E47981D8B0655EA1C125711D003CDD1D/\\$file/strategia_lisbonska.pdf](http://www.cie.gov.pl/HLP/files.nsf/0/E47981D8B0655EA1C125711D003CDD1D/$file/strategia_lisbonska.pdf) [data dostępu: 02.06.2012].

²⁴ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 23 września 2008 r. w sprawie poprawy jakości kształcenia nauczycieli (2008/2068(INI), www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:008E:0012:0017:PL:PDF [data dostępu: 02.06.2012].

lenie zawodowe nauczycieli w celu poprawy jakości kształcenia obywateli Unii;

3. kluczym czynnikiem zwiększającym kompetencje nauczycieli jest spójne doskonalenie zawodowe w formie kształcenia ustawicznego (w całym toku ich kariery zawodowej), a zatem powinno ono być promowane i upowszechniane (z uwzględnieniem zapewnienia jego wysokiej jakości) we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Warto jednocześnie zauważyć, że systemy edukacji w krajach Unii Europejskiej są zróżnicowane, nie funkcjonują również żadne ujednolicone standardy kształcenia nauczycieli – ani na etapie kształcenia wstępnego (przygotowującego do wykonywania zawodu), ani odnośnie do doskonalenia zawodowego w tej dziedzinie. Nie ma możliwości pełnej unifikacji systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli (jak również innych specjalistów) ze względu na zróżnicowane uwarunkowania historyczne i kulturowe obowiązującego w danym kraju systemu edukacji²⁵. Niemniej jednak w ramach Komunikatu Praskiego, rozszerzającego Deklarację Bolońską przyjętą w 1999 roku (również przez Polskę), zobowiązano państwa członkowskie do wprowadzenia odpowiednich dokumentów rozwijających tzw. kształcenie ustawiczne²⁶ – i zalecenie doskonalenia zawodowego przez całe życie dotyczy również, a może nawet przede wszystkim, nauczycieli²⁷. W związku z powyższym oraz w oparciu o obserwacje dokonane przez Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny,

²⁵ J. Zdański, *Koncepcje kształcenia nauczycieli*, www.jasnyhoryzont.pl/stuff/koncepcje.pdf [data dostępu: 02.06.2012].

²⁶ *Proces boloński*, www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/sprawy-miedzynarodowe/proces-bolonski/ [data dostępu: 02.06.2012].

²⁷ *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*, www.ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf [data dostępu: 02.06.2012].

Komisja Europejska przygotowała – dość ogólne – wytyczne dotyczące kształcenia opisywanej w niniejszym raporcie grupy zawodowej²⁸:

1. wzrost kwalifikacji kadry nauczycielskiej,
2. upowszechnianie kształcenia ustawicznego (doskonalenia zawodowego) nauczycieli,
3. zwiększenie mobilności nauczycieli,
4. podejmowanie przez instytucje kształcące nauczycieli współpracy z różnymi partnerami.

Z perspektywy niniejszego opracowania najistotniejsze są dwie pierwsze z powyższych zasad. Jak już wspomniano, nauczyciele mają ogromny wpływ – poprzez nauczanie i wychowywanie dzieci i młodzieży oraz przekazywanie wiedzy dorosłym – na współczesne społeczeństwo. Podkreśla się zatem, że kluczowym czynnikiem rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej jest m.in. odpowiednie przygotowanie i kwalifikacje tych, których praca polega na nauczaniu innych. Dlatego też jednym z wymogów w zawodzie nauczyciela jest uzyskanie wyższego wykształcenia. Wskazuje się także, że kształcenie nauczycieli musi mieć charakter wieloaspektowy, ponieważ w tej pracy niezbędna jest nie tylko wiedza merytoryczna dotycząca nauczanego przedmiotu, ale również umiejętności metodyczne czy pedagogiczne oraz ogólna (szeroka) wiedza na temat zjawisk społeczno-kulturowych. Według Komisji Europejskiej należy zachęcać i wspierać nauczycieli w doskonaleniu zawodowym, tak aby zapewnić ciągły wzrost ich efektywności i kompetencji.

Przytoczone powyżej zasady posłużyły do opracowania rekomendacji ukierunkowanych na stworzenie spójnej polityki regionalnej i krajowej państw członkowskich w zakresie kształcenia nauczycieli. Przede wszystkim

²⁸ Ibidem.

należy zadbać o jego wysoką jakość²⁹. Wspomniane powyżej obowiązkowe wyższe wykształcenie to nie wszystko. Kluczowe są także – zwłaszcza w przypadku nauczycieli kształcenia zawodowego – odpowiednie przygotowanie i kwalifikacje zawodowe, które obejmują zarówno znajomość danej branży/zawodu, jak i kompetencje dydaktyczne³⁰. Ponadto praca nauczyciela nie może ograniczać się jedynie do nauczania. Według Komisji Europejskiej powinna ona przebiegać w określony sposób (swoiste kontinuum), począwszy od tzw. kształcenia wstępnego (studia przedmiotowe wraz z przeszkoleniem pedagogicznym, wyposażające nauczyciela w podstawową wiedzę i narzędzia), poprzez wprowadzenie do zawodu (praktyki pedagogiczne, pierwsze lata zatrudnienia w szkole), do ostatniego – trwającego przez całą karierę – etapu, czyli ciągłego rozwoju zawodowego opartego na spójnym i adekwatnym systemie kształcenia ustawicznego obejmującego formalne (kursy, szkolenia, praktyki) i nieformalne (praca własna, samorozwój) działania ukierunkowane na zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności oraz doskonalenie już posiadanych kompetencji metodycznych i merytorycznych. Należy tutaj podkreślić, że tego rodzaju aktywność nauczyciela powinna być doceniana, promowana i wspierana (również w znaczeniu udostępniania/umożliwiania nauczycielom podejmowania takich działań) przez odpowiednie jednostki/institucje³¹. W kształceniu nauczycieli (w ramach kształcenia wstępnego i ustawicznego) należy również umożliwiać im udział w projektach zwiększających ich mobilność (szkolenia, wizyty w innych krajach). Istotne może być np. poznawanie fachowego słownictwa w ję-

²⁹ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego w sprawie poprawy jakości kształcenia nauczycieli COM(2007) 392 wersja ostateczna (2008/C 151/13).

³⁰ *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*, www.ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf [data dostępu: 02.06.2012].

³¹ Ibidem.

zyku obcym. Taką wiedzę można przekazać uczniom, którzy w przyszłości mogą znaleźć zatrudnienie nie tylko w Polsce, ale również w innych krajach europejskich. Warto również podkreślić, że w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli (i szerzej – zwiększania jakości nauczania w ogóle) powinny współpracować różne instytucje – uczelnie, szkoły i inne placówki oświatowe, firmy szkoleniowe oraz przedstawiciele różnych sektorów gospodarki (potencjalni pracodawcy przyszłych absolwentów szkół). Dynamiczne zmiany, globalizacja, rozwój techniczny i technologiczny kształtują coraz to nowsze i inne potrzeby społeczeństwa. Nauczyciele muszą zatem posiadać aktualną wiedzę oraz umiejętności praktyczne i kompetencje dydaktyczne, które umożliwią przygotowanie uczniów (przyszłych kadr pracowniczych gospodarki unijnej) adekwatnie do tych potrzeb³².

Prawne i organizacyjne kwestie związane z doskonaleniem zawodowym nauczycieli w Polsce

Spośród krajowych aktów prawnych najistotniejszymi dla problematyki doskonalenia zawodowego nauczycieli są:

1. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela z późn. zm.³³, zwana dalej Kartą Nauczyciela;
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli³⁴;

³² Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego w sprawie poprawy jakości kształcenia nauczycieli COM(2007) 392 wersja ostateczna (2008/C 151/13).

³³ Dz.U. 1982 Nr 3, poz. 19.

³⁴ Dz.U. 2007 Nr 214, poz. 1580.

3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli³⁵ oraz
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 marca 2002 r. w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli pomiędzy budżety poszczególnych wojewodów, form doskonalenia zawodowego dofinansowywanych ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, wojewodów, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania tych środków³⁶.

Analizując wymienione wyżej dokumenty, można stwierdzić, że w Polsce nie ma sformułowanego wprost obowiązku doskonalenia zawodowego nauczycieli. W Karcie Nauczyciela zawarto jednak zapisy, które podkreślają, że uczestnictwo w różnych formach kształcenia ustawicznego może być elementem pracy nauczyciela. Do opisywanej kwestii odnosi się przede wszystkim ust. 3 art. 12 Karty:

Nauczyciel powinien podnosić swoją wiedzę ogólną i zawodową, korzystając z prawa pierwszeństwa do uczestnictwa we wszelkich formach doskonalenia zawodowego na najwyższym poziomie.

Ponadto – zgodnie z pkt. 3 ust. 2 art. 42 tego aktu prawnego – doskonalenie zawodowe, samokształcenie i działania ukierunkowane na przygotowanie się do zajęć powinny być realizowane w ramach czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciela obok prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły. Dyrektor może również wymagać od nauczycie-

³⁵ Dz.U. 2009 Nr 200, poz. 1537.

³⁶ Dz.U. 2002 Nr 46, poz. 430.

la realizacji aktywności związanych z procesem doskonalenia zawodowego w trakcie ferii i wakacji, pod warunkiem że łączny czas tych działań nie przekracza w sumie siedmiu dni (art. 64 Karty Nauczyciela). Jednocześnie należy podkreślić, że na podstawie ust. 2 art. 7:

Dyrektor szkoły odpowiedzialny jest w szczególności za:

[...]

4) *zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym [...]*

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli doskonalenie zawodowe może mieć status jednego z warunków uzyskania awansu zawodowego. W tabeli 2. zaprezentowano szczegółowe przepisy odnoszące się do tej kwestii, w zależności od stopnia awansu zawodowego, o który ubiega się dany nauczyciel.

Tabela 2. Przepisy dotyczące awansu zawodowego nauczycieli

| Obecny stopień nauczyciela | Stopień, o który ubiega się nauczyciel | Przepis rozporządzenia dotyczący doskonalenia zawodowego |
|-----------------------------------|---|---|
| Nauczyciel stażysta | Nauczyciel kontraktowy | § 6.1 <i>Nauczyciel stażysta ubiegający się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego w okresie odbywania stażu powinien w szczególności: [...]</i> 4) <i>uczestniczyć w wewnątrzszkolnych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli</i> |
| Nauczyciel kontraktowy | Nauczyciel mianowany | § 7.1 <i>Nauczyciel kontraktowy ubiegający się o awans na stopień nauczyciela mianowanego w okresie odbywania stażu powinien w szczególności: [...]</i> 2) <i>pogłębiać wiedzę i umiejętności zawodowe, samodzielnie lub przez udział w różnych formach kształcenia ustawicznego [...]</i> <i>z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której odbywa staż.</i> |

| | | |
|----------------------|------------------------|---|
| Nauczyciel mianowany | Nauczyciel dyplomowany | <p>§ 8.1 Nauczyciel mianowany ubiegający się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego w okresie odbywania stażu powinien w szczególności: [...]</p> <p>3) pogłębiać wiedzę i umiejętności służące własnemu rozwojowi oraz podniesieniu jakości pracy szkoły, samodzielnie lub przez udział w różnych formach kształcenia ustawicznego [...] z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której odbywa staż.</p> |
|----------------------|------------------------|---|

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz.U. 2007 Nr 214, poz. 1580.

Dokształcanie i doskonalenie zawodowe nauczycieli jest finansowane z budżetu jednostek samorządu terytorialnego lub – w przypadku szkół prowadzonych przez odpowiednich ministrów – z budżetów właściwych ministrów. Kwota wydzielana na ten cel wynosi 1% planowanych rocznych środków asygnowanych na wynagrodzenia nauczycieli³⁷.

Warto przy tym zauważyć, że w żadnym obowiązującym akcie prawnym nie ma podanej definicji rozwoju zawodowego czy doskonalenia zawodowego nauczycieli. Na potrzeby badania prowadzonego w ramach projektu Teaching and Learning International Survey (TALIS) rozwój zawodowy określono jako te działania, które rozwijają indywidualne umiejętności, wiedzę, doświadczenie, a także inne aspekty charakteryzujące nauczyciela, zaliczając do nich bardzo różne aktywności:

1. kursy, warsztaty (np. związane z przedmiotem nauczania, metodami nauczania);
2. konferencje, seminaria, na których prezentowano wyniki badań edukacyjnych bądź poddawano dyskusji problemy oświatowe;

³⁷ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela z późn. zm. Dz.U. 1982 Nr 3, poz. 19.

3. programy podnoszące kwalifikacje (np. umożliwiające uzyskanie dyplomu);
4. wizyty obserwacyjne w innych szkołach;
5. udział w „sieci” współpracy nauczycieli, mającej na celu wymianę doświadczeń, rozwój zawodowy;
6. badania indywidualne lub zespołowe;
7. mentoring, hospitacja i/lub coaching, lekcje pokazowe;
8. czytanie literatury fachowej;
9. uczestniczenie w nieformalnych rozmowach;
10. dyskusje z kolegami³⁸.

W literaturze wyróżnia się dwie podstawowe formy rozwoju zawodowego:

1. doksztalcanie – zdobywanie wiedzy w specjalnie do tego celu powołanych instytucjach, np. studia podyplomowe pozwalające uzyskać określone kwalifikacje;
2. doskonalenie – zdobywanie wiedzy i umiejętności w różnych – formalnych i nieformalnych – kontekstach, m.in. udział w konferencjach i seminariach, ale także pozyskiwanie informacji ze źródeł tradycyjnych (literatura) i nowoczesnych (internet)³⁹.

Z danych za lata 2008/2009 zebranych przez System Informacji Oświatowej (SIO) wynika, że około 2,6% polskich nauczycieli uczestniczyło w tym czasie w jakiejś formie doksztalcania, przy czym najczęściej wybierano studia podyplomowe nadające kwalifikacje (37,8% respondentów) i kursy kwalifikacyjne (37% ankietowanych). Jednocześnie

³⁸ *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, 2009, www.edunews.pl/images/pdf/talis_pl.pdf [data dostępu: 04.06.2012].

³⁹ *Spoleczeństwo w drodze do wiedzy. Raport o stanie edukacji 2010*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011.

około 12% badanych brało udział w jakiejś formie doskonalenia zawodowego⁴⁰. Natomiast badania TALIS wykazały, iż około 90,4% polskich nauczycieli deklaruje, że angażuje się w proces doskonalenia zawodowego (poświęcając na to w ciągu poprzednich 18 miesięcy średnio 29 dni w przypadku nauczycieli szkół publicznych i 28 dni w przypadku nauczycieli szkół niepublicznych)⁴¹. Powyższa różnica procentowa jest efektem odmiennych zakresów pojęciowych doskonalenia zawodowego – w analizach SIO (w przeciwieństwie do projektu TALIS) nie uwzględniono samokształcenia nauczycieli. Warto zauważyć, że nauczyciele częściej decydują się na podjęcie tzw. miękkich form doskonalenia zawodowego, tj. czytanie literatury fachowej, korzystanie ze źródeł internetowych, samokształcenie, nieformalne spotkania z innymi nauczycielami itp. Wielu nauczycieli uczestniczy także w kursach i warsztatach, natomiast najrzadziej wybieranym typem doskonalenia zawodowego są wizyty obserwacyjne w innych szkołach oraz programy podnoszące kwalifikacje⁴². Generalnie nauczyciele nie ograniczają się do jednej formy doskonalenia (średnio podejmują 5–6 rodzajów), preferują jednak aktywności krótkotrwałe (do 20 godzin), prawdopodobnie ze względu na specyfikę procedur awansu zawodowego, ograniczone środki finansowe, jak również niewystarczające wsparcie instytucjonalne w zakresie rozwoju zawodowego⁴³.

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ TALIS. *Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009, www.edunews.pl/images/pdf/talis_pl.pdf [data dostępu: 04.06.2012].

⁴² Ibidem.

⁴³ Ibidem oraz *Raport o stanie edukacji...*, op.cit.

Polski system doskonalenia zawodowego nauczycieli obejmuje placówki publiczne:

1. na szczeblu ogólnokrajowym (np. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej), które prowadzone są przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania;
2. na szczeblu wojewódzkim (Wojewódzkie Ośrodki Doskonalenia Zawodowego) prowadzone przez samorządy województwa;
3. na szczeblu powiatu lub gminy, prowadzone przez odpowiednie organy administracji lokalnej⁴⁴.

Na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli określone działania z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli (np. konsultacje, seminaria, konferencje czy szkolenia) mogą prowadzić również zakłady kształcenia nauczycieli, szkoły wyższe oraz inne instytucje, których statut przewiduje odpowiednie zadania. Funkcjonują również niepubliczne placówki doskonalenia, jednak utworzenie takiej instytucji wymaga uzyskania wpisu do ewidencji prowadzonej przez samorząd wojewódzki właściwy ze względu na siedzibę tej placówki⁴⁵.

⁴⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli, Dz.U. 2009 Nr 200, poz. 1537.

⁴⁵ Ibidem.

Podstawowe informacje dotyczące programu doskonalenia zawodowego opracowanego w ramach projektu „Nauczyciel w teorii i praktyce”

W ostatnich latach organizowanych jest wiele różnych, finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, projektów o charakterze edukacyjnym, także adresowanych do nauczycieli kształcenia zawodowego. W ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce* opracowano specjalny program doskonalenia zawodowego, który obejmował zajęcia warsztatowe oraz praktyki realizowane w przedsiębiorstwach. Mogli w nim wziąć udział nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu kształcący na potrzeby branży informatyki i telekomunikacji. Program przewidywał trzy moduły prowadzone w formie warsztatów:

1. Administrowanie sieciami komputerowymi,
2. Grafika komputerowa,
3. E-learning.

Każdy warsztat realizowany był w wymiarze 15 godzin w trakcie weekendu (sobota i niedziela). Przerwa pomiędzy poszczególnymi modułami wynosiła około miesiąca. Grupy liczyły średnio 10 osób, a kryterium wyboru do grupy była dyspozycyjność nauczyciela w danym terminie. Uczestnicy otrzymali specjalnie przygotowane materiały dydaktyczne w formie podręcznika.

Po zakończeniu części warsztatowej beneficjenci ostateczni byli kierowani na praktyki w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w branży informatyczno-telekomunikacyjnej. Praktyki realizowane były w wymiarze 90 godzin. Według początkowych założeń godziny te miały być rozłożone na trzy tygodnie. Ze względu na trudności związane z pla-

nem pracy szkoły czas ten został skrócony do dwóch tygodni, przy czym większość nauczycieli odbywała praktyki w trakcie ferii zimowych. Według programu praktykanci mieli możliwość wyboru specjalizacji (analogicznie do modułów warsztatowych), którą chcieli realizować w ramach praktyk. Nauczyciele trafiali do firm w kilkusobowych grupach. W planie praktyk przewidziano dwa dni na zadania o charakterze organizacyjno-administracyjnym (np. zapoznanie ze strukturą organizacji, stanowiskami, dokumentacją), cztery na zadania związane z zapoznaniem się z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwie oraz cztery na wykonanie tzw. własnego projektu zawodowego. Uczestnicy zobowiązani byli do wypełnienia dziennika praktyk.

Wyniki badania fokusowego z udziałem beneficjentów ostatecznych

W ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce* przeprowadzono badania z udziałem beneficjentów ostatecznych (nauczycieli biorących udział w opracowanym programie doskonalenia zawodowego) oparte na metodzie zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI – *Focus Group Interview*). Celem badania była ewaluacja programu doskonalenia zawodowego przygotowanego na potrzeby projektu oraz zebranie informacji, które umożliwią dopracowanie programu.

Zrealizowano pięć sesji, w których uczestniczyło łącznie 48 beneficjentów ostatecznych. Grupa w trakcie pojedynczej sesji liczyła od 8 do 10 osób. Branża informatyki i telekomunikacji jest bardzo szeroka i zróżnicowana, w związku z czym wśród uczestników znaleźli się nauczyciele o bardzo różnych specjalizacjach i uczący bardzo różnych przedmiotów (często kilku różnych), m.in.: podstaw technologii informacyjnej, grafiki komputerowej, programowania strukturalno-objektowego, obsługi programów biurowych, sieci komputerowych, systemów operacyjnych, baz danych, a także elektrotechniki i mechatroniki. Dwóch nauczycieli nie miało wykształcenia ani doświadczenia stricte informatycznego – w ramach przedmiotów zawodowych nauczali języka obcego zawodowego.

Sesje fokusowe przeprowadzono w maju i czerwcu 2012 roku w specjalnie do tego celu przeznaczonych sali (fokusowni). Każde spotkanie nagrywano, przy czym uczestnikom zapewniono anonimowość i swobodę wypowiedzi.

Scenariusz wywiadu przewidywał cztery etapy:

1. Wprowadzenie – omówienie celu i metody badania, przedstawienie moderatora i autoprezentacja uczestników.
2. Rozgrzewka – krótka dyskusja na temat sytuacji szkolnictwa zawodowego oraz systemu doskonalenia nauczycieli kształcących na potrzeby branży informatyki i telekomunikacji.
3. Ocena programu doskonalenia zawodowego – najdłuższa część wywiadu, w trakcie której pozyskiwano opinie beneficjentów ostatecznych na temat poszczególnych elementów programu (zarówno w aspekcie formalnym, np. czas trwania, jak i merytorycznym, np. dobór treści zajęć).
4. Podsumowanie i rekomendacje dotyczące konstruowania oraz wdrażania podobnych programów doskonalenia zawodowego.

Ogólna ocena programu doskonalenia zawodowego jako idei, pomysłu na doskonalenie nauczycieli w omawianej branży, była pozytywna. Uczestnicy mieli jednak wiele uwag dotyczących tego konkretnego programu, w którym brali udział. Szczegółowe wyniki – z uwzględnieniem podziału na poszczególne tematy – zaprezentowano w dalszej części tego rozdziału.

Ocena szkolnictwa zawodowego i systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących na potrzeby branży informatyki i telekomunikacji

Uczestnicy grup fokusowych wskazywali na jeden podstawowy problem, z jakim boryka się współczesne szkolnictwo zawodowe – środki finansowe (brak środków, jak również nieodpowiednie zarządzanie nimi):

[...] *Problem zawsze jeden – kasa.* [...] (Grupa 4)

Brakuje koordynatora, który przemyśli tę masę pieniędzy, która zostanie doprecyzowana na wyposażenie kilku [pracowni], bo pieniądze i środki są. Naprawdę są. Tylko one są źle... nieefektywnie dystrybuowane [...]

(Grupa 5)

Problem ten przekłada się na brak odpowiedniej bazy technodydaktycznej (wyposażenia – zarówno sprzętu, jak i oprogramowania), który jest szczególnie dotkliwy w branży informatyki i telekomunikacji ulegającej nieustannym zmianom:

Może nie... Moim zdaniem finanse są nie do końca kierowane we właściwy sposób, bo idzie jakby gros środków na szkolenia i tu jest w porządku, bo te środki z Unii są kierowane... Natomiast ta druga strona – ta sfera techniczna leży kompletnie według mnie [...] (Grupa 5)

Nie nadążamy za nowoczesnymi technologiami tak naprawdę.
(Grupa 5)

Nową technologię wdraża się co chwilę. Powstają nowe sprzęty, nowe rzeczy, a niestety w szkolnictwie jest tak, że nie wszystko jest tak wyposażone, żeby można szkolić pod te dane... (Grupa 1)

Wśród wypowiedzi uczestników badania pojawiały się również takie kwestie, jak: przestarzały program nauczania, brak podręczników do przedmiotów zawodowych oraz brak powiązania nauczanej teorii z praktyką. Aktualnie – w przededniu reformy szkolnictwa zawodowego – ogromnym problemem jest także nieprzygotowanie nauczycieli do wprowadzanych zmian. Wynika to zarówno z braku wiedzy na temat nowej podstawy programowej i nowej formy egzaminu zawodowego, jak również z nieodpowiedniego przygotowania do nauczania przedmiotów informatycznych zawodowych:

[...] jest niewielu informatyków po studiach rzeczywistych, którzy uczą w szkole przedmiotów informatycznych. Większość z nas to są ludzie

po zupełnie innych kierunkach, niejako przyuczeni. Wystarczą jakieś tam, dwusemestralne chyba, studia na uniwersytecie, które w zasadzie... ja te studia kończyłam, tam nie wiem, 15 lat temu czy coś koło tego, kolega kończy je w tej chwili i program się w zasadzie nie zmienił. To są studia, które w zasadzie przygotowują do nauczania technologii informacyjnej, natomiast nie uczą, znaczy nie przygotowują do uczenia przedmiotów, które są w tej chwili zawodowe w technikum [...] (Grupa 2)

Kluczową kwestią jest zatem doksztalcanie się nauczycieli, uzupełnianie wiedzy i rozwój kompetencji:

[...] więc nam wszelkie formy kształcenia są... mmm... po prostu bardzo konieczne [...] ludzie nawet z rzetelnym wykształceniem muszą się ciągle doksztalcać [...] (Grupa 2)

[...] szkolnictwo zawodowe jest szkolnictwem specjalistycznym [...] tu nie są nauczyciele-teoretycy [...] tu są praktycy, którzy albo przyszedli z zawodu, ewentualnie muszą cały czas się doksztalcać na swoich indywidualnych kursach, żeby być choć jeden krok przed uczniem. (Grupa 4)

Tymczasem obecny system doskonalenia zawodowego w ogóle nie spełnia oczekiwań nauczycieli kształcenia zawodowego w branży informatyczno-telekomunikacyjnej. Oferta Ośrodków Doskonalenia Zawodowego (ODN) jest niedostosowana do ich potrzeb:

System doskonalenia zawodowego oparty o co? O ODN-y? Jeśli chodzi o ODN-y, to nie ma... Właściwie można powiedzieć, że jak dla nas, to mógłby nie istnieć. (Grupa 1)

[...] jak się przegląda tę ich ofertę programową, to ona jest co roku taka sama i się nagle okazuje, że człowiek na wszystkie kursy, które już mógł, to pojechał, a tu się go pytają „Na jaki jeszcze kurs pojedziesz, jak się samodoskonalisz?”. Po co mam jeździć na kurs, na którym już byłem?

Tak naprawdę w ODN-ie byłem tylko na dwóch ciekawych kursach, jeden był z PHP, drugi z C++, a tylko dlatego że prowadził go człowiek spoza ODN-u. (Grupa 1)

[Kursy organizowane przez ODN] są kierowane do nauczycieli, powiedzmy sobie szczerze, no nie do zawodowców. Dla nas nie ma oferty. (Grupa 4)

Bardzo często u nas w szkole wiszą długie listy kursów, na przykład dla informatyków, [...] jest tego tyle. Ale [...] jak ja na to patrzę, co tam jest oferowane, to po prostu na żaden z tych kursów nie chcę iść. [...] Bo to jest strata czasu mojego. [...] No sorry, na przykład robienie tabel w Wordzie [...] (Grupa 4)

Nauczyciele potrzebują konkretnej, specjalistycznej wiedzy oraz umiejętności. Pewnym rozwiązaniem są studia podyplomowe, ponieważ w ofercie mają wysoko wyspecjalizowane zajęcia. Niestety, ta forma kształcenia obejmuje również inne – niekoniecznie przydatne z punktu widzenia danego uczestnika – treści, wymagając poświęcenia więcej (niż jest to konieczne) czasu i wysiłku, by je zrealizować i uzyskać dyplom ukończenia studiów:

Są, mogę zrobić studia podyplomowe, no ale któreś z kolei i za które muszę sama zapłacić, tak? Ja tylko mogę ofertę znaleźć dla siebie na studiach podyplomowych. [...] No i tam jest wyspecjalizowane, owszem, ale tam jest zawsze rok. Ja bym chciała konkretnie na przykład to, tak? (Grupa 4)

Uczestnicy wywiadów podejmują różne próby doskonalenia zawodowego, m.in. czytanie literatury fachowej (czasopism), poszukiwanie informacji w internecie, udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach, przy czym w przypadku tych ostatnich problemem bardzo często są koszty z tym związane. Generalnie wypowiedzi nauczycieli wskazywały, że

nie ma odpowiedniego systemu doskonalenia zawodowego, muszą szukać możliwości rozwoju na własną rękę, często korzystając z własnych środków:

My potrzebujemy wsparcia, którego nie mamy. Niestety, żadnego wsparcia. (Grupa 3)

Ocena programu doskonalenia zawodowego opracowanego w ramach projektu „Nauczyciel w teorii i praktyce”

Głównym celem wywiadów była ewaluacja programu, w którym uczestniczyli badani. Jak już wspomniano, nauczyciele uznali, że tego rodzaju inicjatywy są pozytywne i jak najbardziej potrzebne:

[...] *chwalić za pomysł. Że ktoś coś takiego kiedyś gdzieś tam wymyślił* [...] (Grupa 2)

Sam pomysł bardzo dobry. [...] (Grupa 2)

Idea projektu jest na pewno słuszna i potrzebna. (Grupa 5)

Uczestnicy odpowiadali na pytania dotyczące bardzo różnych aspektów programu, przy czym ich doświadczenia i opinie związane z danym tematem często były dość zróżnicowane.

Rekrutacja do projektu

Badani zostali poproszeni o ocenę procesu rekrutacji do projektu. Mieli wypowiedzieć się m.in. na temat ankiety rekrutacyjnej oraz ewentualnych wymagań stawianych potencjalnym uczestnikom. Projekt skierowany był do nauczycieli, którzy kształcą uczniów szkół zawodowych na potrzeby branży informatyki i telekomunikacji, tak więc podstawowym – i zasadniczo jedynym – wymogiem względem kandydatów była właśnie praca w zawodzie nauczyciela w specjalizacji związanej z tym

sektorem. Sama ankieta rekrutacyjna oceniana była zazwyczaj jako jasna i zrozumiała. Generalnie nauczyciele nie byli zwolennikami wypełniania kolejnych dokumentów (m.in. ponieważ zwykle wiele czasu poświęcają na to w szkole) i woleliby tego uniknąć, ale jednocześnie rozumieli, że jest to konieczne ze względu na wymagania związane z projektami współfinansowanymi z Unii Europejskiej:

Dokumenty były trochę bez sensu, bo tak po pięć razy się jedno pisało w siedemnastu różnych miejscach. [...] Praktycznie był załącznik do załącznika, cały czas powielaty się te same dane. (Grupa 1)

Wszystko było jasne i proste. Wpisaliśmy i było.

Problem tego rodzaju projektów – maksimum papierów i dokumentacji, to jest coś, co po prostu czasami zabija. Trzeba wypełnić ileś papierów, ileś ankiet na każdym etapie. To jest zbyteczna rzecz, naprawdę. (Grupa 3)

Tego się akurat nie uniknie... Pytania w sumie sensowne... Było określone dokładnie, kto jest beneficjentem ostatecznym. (Grupa 1)

Uczestnicy opowiadali również o tym, w jaki sposób dowiedzieli się o projekcie i czy taka forma była optymalna. Zdecydowana większość nauczycieli otrzymała informacje w szkole, najczęściej na Radzie Pedagogicznej, od dyrektora – czasem także w formie swoistego nakazu uczestnictwa:

U nas to wyglądało tak, że dyrektor z [ns] otrzymał jakieś tam informacje, przedzwonił do dyrektora naszego, dyrektor nas [ns] „Panowie się piszecie?” – „Piszemy się”[...] (Grupa 2)

Na Radzie Pedagogicznej poszła informacja, kwestionariusze rozdane, kto tam chciał to po prostu [ns] (Grupa 5)

Przez kierownika.

Doszła informacja do szkoły o programie kształcenia zawodowego.

U nas dyrektor szkoły to organizował. (Grupa 3)

*Gdybym nie dostał [...] od dyrektora, to bym w ogóle nie wiedział
[...] (Grupa 4)*

Pan dyrektor kazał. (Grupa 5)

*Ja się dowiedziałem, że coś takie będzie, jak sprawdzałem prace
w Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Poznaniu. No i jak przyjechali-
śmy po wakacjach już do szkoły, no to dowiedziałem się od dyrekcji, że
coś takiego ma mieć miejsce [...] (Grupa 5)*

Warto przy tym podkreślić, że uczestnikom odpowiadał taki sposób przekazywania informacji. Co do zasady byli oni zgodni, że do nauczycieli najlepiej (najłatwiej) jest trafić za pośrednictwem dyrekcji szkoły:

*Najłatwiej dotrzeć do dyrektora, a dyrektor dalej przekazuje...
(Grupa 1)*

Jeżeli jest skierowana do nas, to może iść przez dyrektora...

Przez dyrektora jak najbardziej.

*Oficjalnie na szkołę, poruszona jest na Radzie, wywieszona jest...
(Grupa 5)*

W projekcie zadbane też o promocję w mediach, ale zdaniem uczestników dobór środków przekazu nie był najlepszy:

*Niby tam było, że miał być niby w prasie i w radiu, gdzieś tam
mieli wykupiony czas, ale jak się prasy nie czyta, radia nie słucha... to tak
nieszczęśliwie człowiek wie. (Grupa 1)*

*Sorry, ale to nie każdy słucha tego radia. Ono trafia do określonej
grupy odbiorców. Młodzi ludzie, którzy słuchają muzyki [...] ale nie na-
uczyciele. (Grupa 4)*

Pojawiły się też propozycje, w jaki sposób można upowszechnić informacje na temat tego typu inicjatyw.

Poniżej kilka wypowiedzi dotyczących pomysłów na upowszechnianie projektów unijnych:

Jest taka możliwość [ns] jest strona profesor.pl gdzie pewne informacje są, można [ns] ściągnąć. Jest, na pewno ODN-y, są strony... na stronach kuratorskich różnych miast. A szczególne OKE coś takiego, coś ma. (Grupa 2)

Myszę, że tu przede wszystkim strona, internet przede wszystkim jak najbardziej [...] (Grupa 4)

Podkreślano nawet, że należy korzystać z innych – bezpłatnych – możliwości, a środki przeznaczone na promocję w mediach lepiej wykorzystać np. na zakup sprzętu do szkół.

„Program doskonalenia zawodowego” – dokument

Część pytań wywiadu odnosiła się również do opracowanego w ramach projektu dokumentu (publikacji), w założeniu pełniącego funkcję programu (w znaczeniu informacji organizacyjnych i zakresu tematycznego) podejmowanych działań. Większość badanych oceniła go pozytywnie, jako jasny i konkretny, np.:

Jest sensownie i dokładnie opracowany. Widać, że ktoś się do tego przyłożył i nad tym napracował. (Grupa 1)

Uczestnicy generalnie nie widzieli potrzeby zmiany tego dokumentu, jednakże w jednej z grup zapytani wprost, czy należałoby poszerzyć go o szczegółowy program warsztatów, stwierdzili, że jest to bardzo ważny i konieczny element. Potrzeba konkretnego zakresu tematycznego zajęć warsztatowych była również wielokrotnie wyrażana na etapie oceny warsztatów (por. dalej). Pojawiły się też opinie, że program, według któ-

rego realizowano warsztaty i praktyki, nie przystaje do aktualnego programu nauczania w szkołach zawodowych:

[...] *Ktoś tworzył... Tworząc to, nie przeglądał tego programu [nauczania w szkole] [...] Ktoś pracując nad tym, no, może nie pracował w szkole, nie przygotował tego [...] pewnych rzeczy nie ma [...] na przykład programowania, które w programie [nauczania] jest ujęte. To co istnieje, czy PHP czy C++ czy Pascal, czy Delphi, to rzeczywiście tego tu nie ma.* (Grupa 2)

Tylko jedna grupa od razu stwierdziła, że omawiana publikacja jest zbyt obszerna i w ogóle nie spełnia swojej funkcji, ponieważ zawiera za dużo niepotrzebnych informacji, a jednocześnie brakuje w niej istotnych kwestii. Należałoby ją zdecydowanie skrócić, pominąć teoretyczny wstęp i skoncentrować się wyłącznie na wytycznych i tematach, które będą realizowane w trakcie projektu.

Program jak program. Jedyne co mi tutaj przeszkadza, to że on jest tutaj zbyt... jak na program, dla mnie zbyt obfity, bo to powinno być bardziej konkretnie i szczegółowo [...] Ten sam program w ogóle nie jest potrzebny w tak obszernej formie. [ns] 10 stron, w pigułce [...] (Grupa 5)

Byłem może na 50 szkoleniach w ciągu ostatnich 2–3 lat [...] W życiu nie widziałem czegoś takiego, a szkolenia były super efektywne. To co tutaj jest, to bym nazwał, może pięć słów: przerost formy nad treścią. Cztery słowa. Taka jest moja opinia. Zbyt dużo różnych niepotrzebnych rzeczy [...] oczekiwałbym czegoś konkretnego, dla konkretnych grup zawodowych [...] brakuje uderzenia na konkretne grupy nauczycieli. (Grupa 5)

Co do tej publikacji, proszę mi powiedzieć, po co komu sytuacja szkolnictwa zawodowego z osiemdziesiątego i dziewięćdziesiątego roku

[...] i na to poświęcone trzydzieści stron. No ludzie! Po co to komu? Było, minęło... (Grupa 5)

Cele. Bardziej precyzyjnie. Jeśli chodzi o taką publikację, jeżeli ona musi być, no to powinna być jakby bardziej precyzyjna, krótsza [...] (Grupa 5)

Warto również wyraźnie zaznaczyć, że beneficjenci ostateczni projektu, zapytani o zasadność zastosowania w *Programie doskonalenia zawodowego* formuły łączącej warsztaty (zajęcia teoretyczne) z praktyką, oceniali to jako bardzo dobre rozwiązanie:

Innego modelu nie ma, bez wiedzy nie możemy, bez wiedzy nie możemy podjąć się jakiegokolwiek praktyki, z uwzględnieniem oświaty i zakładów pracy. (Grupa 3)

W teorii nie nauczymy się tego, czego nie nauczymy się w praktyce. (Grupa 3)

Należy jednak podkreślić, że zdania na temat praktyk w przedsiębiorstwie były zdecydowanie podzielone, o czym więcej napisano w dalszej części analizy.

Warsztaty – organizacja, realizowane treści, materiały

Analizując wypowiedzi uczestników grup fokusowych, można stwierdzić, że panowała duża zgodność co do tego, iż warsztaty są najlepszą (a wręcz jedyną sensowną) formą doskonalenia zawodowego nauczycieli. Łączą one bowiem element teorii z możliwością sprawdzenia zdobywanej wiedzy w praktyce (w ramach ćwiczeń). Pojawiały się jednak pewne sugestie dotyczące lepszej organizacji warsztatów, np:

[ns] *byśmy pomieszczyli, na przykład. Najpierw troszeczkę właśnie warsztatów, nie wiem, kilka godzin, np. trzy godziny teorii i teraz trzy godziny praktyki, żeby to tak łączyć [ns] byłoby jeszcze lepsze, bo to by*

było na świeżo [...] A tak, jak mieliśmy półtora dnia cały czas teoria, teoria, teoria, generalnie szliśmy do przodu, nawet nie wiadomo, o co w sumie chodziło w tym wszystkim, później znowu e-learning, potem jeszcze grafika, dopiero nas skierowali na praktyki, to jak ktoś poszedł na sieci, to już nie pamiętał generalnie co było [ns] bo to było trzy miesiące wcześniej [...] (Grupa 2)

Wśród beneficjentów ostatecznych panowała zgodność co do tego, że czas warsztatów był zbyt krótki w stosunku do treści przewidzianych do realizacji:

Mało czasu.

Ze dwa razy tyle potrzeba.

Dużo wiedzy, mało czasu. (Grupa 3)

Każdy jest do przedłużenia. Obecnie uczę Photoshopa i tam jest 45 godzin i ja, tak powiedzmy, wyrabiam się i nie wyrabiam. (Grupa 1)

To jest fajne, no tylko tych warsztatów powinno być troszeczkę więcej, żeby później móc wykorzystać naprawdę tę wiedzę, znaczy żeby tę wiedzę móc spokojnie przyswoić, bo tam było strasznie duże tempo i nie każdy po prostu nadążał z tym, zwłaszcza jeżeli dla niego były pewne rzeczy zupełnie nowe. [...] (Grupa 2)

Bo 15 godzin to jest gonienie praktycznie.

Bo to są wybrane zagadnienia, tu robimy to, to, to... no zaraz, a gdzie powtórzenie? (Grupa 1)

[...] nie byłabym w stanie się tego [administrowanie sieciami] nauczyć przy tej ilości godzin (Grupa 4)

Na temat zajęć dotyczących e-learningu (i czasami grafiki komputerowej) pojawiały się opinie, że czas trwania warsztatu był wystarczają-

cy, a nawet powinien być krótszy, choć w tym aspekcie nie było pełnej zgodności:

Każdy jest do przedłużenia [...] Z wyjątkiem tego e-learningu, gdzie takie poglądy, tylko dla nas, zobaczyć ciekawie... dobrze, ale uczyć nam się do niczego dalej...

Z tym e-learningiem to jest tak. Ja akurat kończyłam studia podyplomowe w tej dziedzinie, które trwały rok i było to naprawdę mnóstwo pracy, gdzie no dopiero jakoś tam nauczyliśmy się w miarę sprawnie tą... tym Moodle, tą platformą posługiwać. Natomiast tutaj no w 15 godzin, no to tylko ktoś, znaczy prowadzący, zasygnalizował, że coś takiego jest, ewentualnie pokazał bardzo skromnie możliwości tego [...] W tyle godzin, co myśmy mieli, to nie było nawet sensu się zabierać, mi się wydaje.
(Grupa 2)

Różnice zdań zależały przede wszystkim od oceny ważności danego tematu. Generalnie uczestnicy uznawali e-learning za mało przydatny z perspektywy nauczyciela z branży informatyczno-telekomunikacyjnej:

I te systemy operacyjne, to by mi się bardziej przydało, gdyby nawet było tam rozszerzone, to co było, plus tam coś jeszcze... (Grupa 1)

Powiem tak. Jak dla mnie, moduł pierwszy [administrowanie sieciami] zdecydowanie bym rozbudował [...] dużo ważnych rzeczy, administrowanie systemami sieciowymi [...] na pozostałych dwóch modułach typu e-learning dla mnie to było tylko podpisanie listy. (Grupa 5)

Uczestnicy traktowali go raczej jako narzędzie metodyczne, natomiast preferowaliby prowadzone przez fachowców zajęcia ukierunkowane na rozwój wiedzy i umiejętności stricte branżowej, np. administrowanie sieci czy programowanie. Ponadto wskazywali, że jest to temat stosunkowo łatwy do opanowania samodzielnie:

Tak, zwłaszcza że chyba narzędzia e-learningu są łatwiejsze do opanowania samodzielnie i tu moglibyśmy bardziej samodzielnie, natomiast z tymi sieciami chyba jest właśnie potrzebna osoba, która krok po kroku pokaże, jak postępować, więcej wątpliwości jest, trudniej samemu zdobyć wiedzę na temat sieci. (Grupa 3)

Warto zauważyć, że e-learning został również przez ekspertów branżowych (pracodawców oraz przedstawicieli kadry zarządzającej oświatą) oceniony jako najmniej przydatny (spośród proponowanych tematów) dla nauczycieli. Informacje uzyskane w badaniu Delphi pozwoliły określić hierarchię trzech realizowanych w projekcie modułów – wyniki przedstawiono w tabeli 1., a więcej na temat opinii nauczycieli odnośnie do doboru modułów zamieszczono w dalszej części rozdziału.

Tabela 3. Ocena ekspertów odnośnie do przydatności poszczególnych modułów realizowanych w projekcie *Nauczyciel w teorii i praktyce*

| Nazwa modułu/tematu | Średnia ocena przydatności w skali 1–5 |
|--|--|
| ADMINISTROWANIE SIECIAMI KOMPUTEROWYMI | 4,25 |
| E-LEARNING W PRAKTYCE | 4,18 |
| GRAFIKA KOMPUTEROWA | 4,63 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu.

Dość zróżnicowanych odpowiedzi udzielano na pytanie o optymalny czas trwania warsztatów. Większość osób postulowała kilkudniowe warsztaty, zwłaszcza w przypadku modułu *Administrowanie sieciami komputerowymi*.

Tydzień... [...] tydzień co najmniej [...] żeby poznać SBS na przykład. (Grupa 2)

Generalnie panowała jednak zgodność co do tego, że czas trwania danego warsztatu powinien być uzależniony od wiedzy i doświadczenia nauczyciela w danym temacie.

Każdy z nas inaczej powie, bo każdy z nas robi coś innego. Ja bym powiedział tak, że wystarczające dla mnie pół godziny Moodle, e-learning, pół godziny to, co było na grafice i cała reszta [ns] systemy. (Grupa 5)

Wielu nauczycieli podkreślało, że dobrym rozwiązaniem byłby podział na grupy oraz możliwość wyboru określonego modułu (lub modułów) z szerszej oferty. Zdaniem badanych podstawowym kryterium podziału powinna specjalizacja oraz poziom wiedzy danego uczestnika:

Gdyby był równy podział na grupy, czyli przychodzą sami programiści, to biorę sobie blok, udoskonalam swój warsztat zawodowy, 60 godzin biorę programowania [...] ale są wśród nas sami programiści. (Grupa 5)

Z poziomem też dobrze by było, bo może przyjsć początkujący, który zaczyna, bo dostał akurat pracownię Windows Server, on musi po prostu wziąć udział w szkoleniu [...] a jest ktoś, kto 10 lat walczy z tym Windows Server i siedzi i się nudzi. (Grupa 5)

To zależy, kto z jaką pracą przychodzi. Tu panowie przyszli w większości [...] z podstawą z sieci dużą albo nawet więcej niż podstawą i te zajęcia dla nich, te sieciowe myślę, że były raczej, no nie wiem, powtórzeniem [...] na przykład dla mnie to był wierzchołek góry lodowej, którego ja tylko dotknęłam i koniec [...] ten czas był za mały, żeby się wgłębiać, tak mi się wydaje, żeby całe sieci dobrze poznać. Natomiast ponieważ w grafice się trochę wyznaję, no to z kolei tutaj dla mnie nie było może tutaj takich szczególnie nowych treści. No a e-learning, no to był dla mnie jakby dobrą rzeczą [...] akurat tyle godzin co było, to było, żeby pokazać, a resztę to już można było samemu. (Grupa 4)

W grupach panowały dość zróżnicowane opinie co do sposobu weryfikacji poziomu chętnych do udziału w warsztatach. Część osób uznała, że najlepszym sposobem jest przeprowadzenie testu kompetencji, przy czym najlepiej byłoby, gdyby był to test praktyczny, a nie polegający na pisemnej odpowiedzi na wybrane pytania teoretyczne:

Poziom... Jak zweryfikować ten poziom? – Od tego są testy na dzień dobry. (Grupa 1)

[...] można by wprowadzić, oczywiście jak najbardziej, i ten test kompetencji rozwiązałby oczywiście sprawę. (Grupa 4)

Powinien być na dzień dobry test [...] to może być test praktyczny [...] ale to chodzi tylko, żeby przydzielić do grupy [...] (Grupa 5)

Z kolei inni nauczyciele byli zdecydowanie przeciwni testom i uważali, że każdy sam jest w stanie podjąć decyzję, do jakiej grupy (o jakim poziomie zaawansowania) powinien trafić:

Znamy różne rodzaje testów, testy będą tak sformułowane, że będziemy elaboraty pisali, co mamy kiedy kliknąć, bo to do tego się sprowadzi. To nie ma sensu [...] Ja myślę, że każdy jest w stanie ocenić, czy jest na poziomie podstawowym, czy jest na poziomie średnim w danej dziedzinie. (Grupa 5)

Ja myślę, że każdy potrafi siebie jakby wpasować... niekoniecznie z tymi testami, czy nie? (Grupa 4)

Również na tym etapie dyskusji przewijała się kwestia konieczności udostępnienia konkretnego programu (zakresu tematycznego), na którego podstawie realizowane będą poszczególne zajęcia. Znajomość programu umożliwiłaby bowiem stwierdzenie, które treści dany nauczyciel opanował i – w związku z tym – w jakich zajęciach (podstawowych/zaawansowanych) powinien uczestniczyć:

Program podstawowy leci: a, to wiem, to wiem, to wiem, pójdę sobie na drugi poziom i pójdę sobie na trzeci poziom, bo tam będziemy mieć coś fajnego może. (Grupa 5)

Beneficjentów ostatecznych zapytano również o to, co sądzą na temat terminu realizacji warsztatów. Oczywiście badani najchętniej wzięliby udział w zajęciach, które odbywałyby się w ramach normalnego czasu pracy. Rozumieli wprawdzie, że byłoby to trudne do realizacji:

Wybralibyśmy inny, ale ten jest jedyny możliwy. (Grupa 1), ale podkreślali jednocześnie, że weekend nie jest najlepszym rozwiązaniem, ponieważ mają jeszcze inne zobowiązania (np. rodzinne), a także potrzebują czasu na odpoczynek:

Sobota, czy tak jak mówimy niedziele [...] każdy z nas, każdy i jeżeli powie, że nie, to chyba powiem, że kłamie, jest gdzieś zawsze troszeczkę w prawo lub w lewo myślami. I to może być super kurs, ale się okaże, że już trzeba lecieć, bo tu muszę do domu, coś muszę zrobić i już te myśli krążą [...] (Grupa 5)

W dyskusjach często nawiązywano do organizacji specjalistycznych szkoleń, w których nauczyciele brali wcześniej udział. Tego typu kursy trwały zwykle około tygodnia i były realizowane często poza miejscem zamieszkania, co umożliwiało swoiste „oderwanie się” od innych obowiązków i skupienie tylko na szkoleniu:

[...] dobrym rozwiązaniem byłoby odizolować nas od życia codziennego, żebyśmy my [...] przez te dwa tygodnie i to było bardzo dobre, bo człowiek się nie zajmował swoją rodziną, swoją pracą, nie rozpraszał się na sto tysięcy różnych spraw, tylko rzeczywiście się zajmował tylko tym kursem i niczym więcej. (Grupa 2)

Ponadto nauczyciele skłonni byłiby do poświęcenia swojego czasu wolnego (np. w ferie) na doskonalenie w formie kursu, jeśli dyrektor

(szkoła) umożliwiłby im uczestnictwo w innym szkoleniu (lub jego części) w trakcie roku szkolnego:

Mówiąc szczerze, pięciodniowy wyjazd raz, a jak kurs będzie dobry, to poświęcę tydzień ferii, żeby go dokończyć [...] (Grupa 5)

Uczestnicy badania podkreślali również możliwość wykorzystania e-learningu przede wszystkim w procesie rozwoju wiedzy teoretycznej. To nie tylko dawałoby im większą swobodę co do terminu realizacji poszczególnych treści i oszczędzało czas (np. konieczny na dojazdy na warsztaty), ale także pozwoliło na lepsze przygotowanie się do zajęć. Warunkiem skuteczności takiej formuły jest jednak uzupełnienie jej o rzeczywiste spotkania z grupą i prowadzącym w celu wymiany doświadczeń, konsultacji, wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości itp.:

Ale niekoniecznie musielibyśmy przyjeżdżać na te zajęcia. Moglibyśmy przecież e-learningowo, z domu robić te zajęcia. Teoretyczne. [...] Jakby był kontakt z prowadzącym. Nie tak, że się logujemy, po prostu mamy jakiś materiał do przerobienia, czytamy i za chwilę jakieś pytania [...]. Jest jakiś kontakt bezpośredni, na przykład [wideo]konferencja. Widzimy się z prowadzącym, zadajemy mu pytania, on nam odpowiada, mówi, co, gdzie mamy poszukać. (Grupa 2)

Spotkajmy się od czasu do czasu.

[...] jako element wspomagający, jak najbardziej.

Część można w domu wykonać.

Przykład e-learningu, gdzie można było na dosłownie jednym wykładzie przedstawić narzędzia, a na następnym już wykorzystywać je do pracy. Na pewno byłoby to mniejszym obciążeniem. (Grupa 3)

Kolejną kwestią poruszaną w trakcie wywiadu była liczebność grup warsztatowych. Beneficjenci byli raczej zgodni co do tego, że założony

w projekcie podział na 10-osobowe grupy jest dość dobrym rozwiązaniem. Najczęściej wskazywano, że grupa powinna liczyć od 8 do 10 osób.

Maksymalnie 10.

Każdy pracował sam.

[...] *tak w sumie 10–12 osób, to jeszcze się fajnie pracuje.* (Grupa 1)

Pojawiały się także opinie, że liczebność grupy powinna być uzależniona od poziomu trudności danych zajęć. W przypadku bardziej skomplikowanych tematów grupa powinna być mniejsza, aby móc efektywnie pracować:

To zależy od skali trudności materiału. W przypadku e-learningu chyba w sam raz było, a w przypadku sieci był problem. (Grupa 3)

Tylko niektóre osoby sugerowały, że dopuszczalne byłoby zwiększenie liczebności grupy do 15 osób, ale pod warunkiem że każdy ma zapewnione indywidualne stanowisko pracy (komputer). Nieliczni uznali, że grupy powinny być mniejsze lub należałoby zapewnić dodatkowych prowadzących-opiekunów, aby w razie problemów czy wątpliwości każdy uczestnik mógł skorzystać z pomocy specjalisty:

Mogłoby być do cztery, pięć osób.

Lub więcej prowadzących na grupę.

Było skomplikowane zadanie i wszyscy mieli rękę w górę. (Grupa 3)

[...] *Ja myślę, że tutaj jakimś rozwiązaniem, akurat na tych zajęciach... mniejsze grupy lub więcej prowadzących na tę grupę. Więcej ktoś chodzi i pomaga i wyjaśnia indywidualnie.*

Jeden prowadzący i dwie osoby koordynujące postępy prac. – Indywidualnie rozwiązuje i wtedy to tempo można by wyrównać. Bo często nie jest to kwestia niezrozumienia, nieumiejętności, tylko gdzieś tam coś, nie zaznaczę tego [...] (Grupa 3)

Dobór modułów był żywo komentowany w trakcie przeprowadzania wywiadów z udziałem beneficjentów ostatecznych. Większość osób wypowiadała się raczej w pozytywnym tonie na ten temat, czasem nadając omawianym w trakcie warsztatów tematom pewną hierarchię:

Z punktu widzenia informatyka, to sieci są jedną z kwalifikacji, czyli faktycznie wyróżniłbym ten element. E-learning jest tak jakby narzędziem pomocniczym.

Ale to jest niedaleka przyszłość.

Z grafiką problem polega na tym, że nie każdy jest grafikiem. Jeden jest artystą i będzie tworzył piękne obrazy, inny niestety nie... Ja mogę się nauczyć pewnych narzędzi, ale nie stworzę dzieła. (Grupa 3)

Zdarzali się jednak również tacy uczestnicy, których zdanie było kompletnie odmienne.

Ogólny wniosek, jaki można wysnuć z przeprowadzonych dyskusji fokusowych, to absolutna konieczność dopasowania oferty tematów do potrzeb, możliwości i zainteresowań uczestników:

Jeśli chodzi o sieci, to tak. Ja, prawdę mówiąc, wolalbym zrezygnować z tych dwu poprzednich... (Grupa 1)

Przychodzą różni nauczyciele, z różnym zapotrzebowaniem na wiedzę. (Grupa 4)

Należy przy tym również uwzględnić realia szkolnictwa zawodowego, tj. podstawę programową oraz bazę technodydaktyczną szkół, które determinują to, jaką wiedzę i umiejętności można przekazać uczniom. Obecnie dużym problemem jest brak konkretnej wiedzy na temat zmian, jakie zostaną wprowadzone, kiedy wejdzie w życie znowelizowana ustawa dotycząca szkolnictwa zawodowego:

Tematy muszą być dopasowane do naszych potrzeb. A nasze potrzeby nie wiadomo jeszcze, jakie będą [ze względu na reformę] (Grupa 2)

To znowu jest brak relacji z tym, co jest w programie nauczania.

(Grupa 4)

Okazało się również, że uczestnicy nie byli zbyt zadowoleni z doboru treści w ramach poszczególnych modułów. Dotyczyło to zwłaszcza zajęć *Administrowanie sieciami komputerowymi*. Ponadto, zdaniem niektórych badanych, prowadzący za bardzo skupiali się na konkretnym systemie Microsoft Windows Server. Tymczasem nauczyciele oczekiwaliby raczej szerszego zakresu, z uwzględnieniem różnych systemów (np. Linux), zwłaszcza że omawiany na zajęciach system jest płatny i dość drogi, w związku z czym niewiele szkół z niego korzysta.

Wydaje się, że zapoznanie nauczycieli z różnymi rozwiązaniami technologicznymi (w tym przypadku systemami) jest istotne również w oczach ekspertów. Z badania Delphi wynika bowiem, że ich zdaniem blok *Obsługa środowiska systemu Microsoft Windows Server 2003* jest równie ważny jak *Sieć komputerowa, Protokoły TCP/IP, Sieci LAN/WAN* – średnia ocena przydatności (w skali od 1 do 5) wynosiła odpowiednio: 4,45 i 4,42.

W związku z bardzo zróżnicowanymi potrzebami poszczególnych nauczycieli relatywnie często postulowanym rozwiązaniem organizacyjnym było umożliwienie uczestnikom programu doskonalenia zawodowego dokonywania wyboru określonych zajęć (np. 1–2 modułów) z oferty – najlepiej rozszerzonej o jeszcze inne, niż te obecnie przewidziane w projekcie, moduły:

[...] zrobienie takiego miszmaszu, trzech tych bloków, to, no, to to nie było słuszne, moim zdaniem. Raczej trzeba było każdemu pozwolić wybrać, żeby każdy robił sobie to co... czym jest zainteresowany [...]

(Grupa 2)

Jest to również związane z ograniczonym czasem, jaki nauczyciele mogą poświęcić na szkolenia czy kursy. W tej sytuacji preferują oni możliwość zgłębienia konkretnego tematu zamiast zasygnalizowania danej problematyki, do czego – zdaniem badanych – w dużej mierze prowadziły się 15-godzinne warsztaty:

Jeżeli mamy ograniczony czas, to wydaje mi się, że korzystnie dla nas byłoby się czegoś jednego, a porządnie, niż liźnąć wszystkiego, bo liźnąć wszystkiego to my sobie możemy sami w internecie ... i... i... tak i w książkach. Natomiast jeżeli już mamy możliwość powiedzmy już jakichś warsztatów z fachowcem, który nas poprowadzi, który nam to pokaże, to myślę, że wolelibyśmy rzeczywiście zrobić jedną rzecz, a porządnie [...] (Grupa 2)

Pojawiały się też propozycje, by program doskonalenia zawodowego w obecnym kształcie (tj. obejmujący trzy moduły: *Administrowanie sieciami komputerowymi*, *Grafika komputerowa* i *E-learning*) rozłożyć w czasie, tak aby nauczyciele w pierwszej kolejności uczestniczyli w tych zajęciach, które z ich punktu widzenia są najbardziej przydatne, a pozostałe realizować w następnym możliwym terminie:

Tamte mógłbyś zrobić za rok, za dwa... (Grupa 1)

Zapytani o oczekiwania względem oferty tematycznej warsztatów beneficjenci podkreślali, że powinna ona być skorelowana z obowiązującą podstawą programową, która określa, jakie treści nauczyciel przekazuje uczniowi (a zatem jaką wiedzę i kompetencje nauczyciel powinien posiadać). Uczestnicy wskazywali bardzo zróżnicowane propozycje tematów – często było to związane z ich specjalizacją:

Aplikacje internetowe, umiejętność tworzenia stron internetowych.

Zwłaszcza teraz.

Teraz to kwalifikacja jest.

HTML-5, magistrala PHP.

A grafika, to już tylko pod kątem przygotowania, tylko dodatek.

Grafika żeby nie była obowiązkowa, nie każdy jest artystą. (Grupa 3)

Warto podkreślić, że uczestnicy oczekiwali również zapoznania się z najnowszymi rozwiązaniami technologicznymi (nawet jeśli obecnie nie są one wykorzystywane w procesie nauczania w szkołach zawodowych):

Nie, no tak, skupiając się, to tak na pewno: administrowanie systemami, tak, jednym i drugim, czyli Windows Serverem i to nie 2003 i 5, tylko tym najnowszym, tak żebyśmy się nie uwstecznieli, tak samo administrowanie jakimś wybranym Linuxem, może ogólnie [ns] Linuxem bym zrobił. Na pewno sieci, dodatkowo, komputerowe. Bazy danych jak najbardziej, tak... I tu bym chyba się skupił bardziej na MySQL-u, bo on jest taki bardzo powszechny, do wszystkich stron internetowych... tak że tutaj, tutaj... no i mi się wydaje, że fajnie by było też jakaś e-learningowa... no najlepiej darmowa, Moodle tak zwane, tak bo on jest taki szeroko stosowany. (Grupa 4)

Rozmowa była o tabletach dla każdego ucznia. Tablet w co będzie wyposażony?

W Androida.

Czyli te alternatywne systemy byłyby potrzebne. – Niezbędne dzisiaj. (Grupa 3)

Padł również pomysł poszerzenia problematyki szkoleń o zagadnienia z zakresu teleinformatyki i telekomunikacji:

Ale zwróciłbym uwagę na to, żeby w tej tematyce kursów skupić się również na zagadnieniach teleinformatycznych. Z tego względu, że teraz telekomunikacja jest jedną z gałęzi, która napędza rozwój technologiczny, jeżeli chodzi o rynek informatyczny. (Grupa 5)

Bardzo ważną kwestią – jak już wcześniej sygnalizowano – w przypadku szerszej oferty i możliwości elastycznego doboru modułów jest udostępnienie nauczycielom konkretnego, dość szczegółowego programu (zakresu tematycznego) poszczególnych zajęć. Dzięki temu mogliby oni podjąć decyzję dotyczącą tego, który moduł będzie dla nich najlepszy i najbardziej przydatny:

I też dobrze by było, żeby w takiej ofercie znalazł się dosyć szczegółowy program tego, co tam będzie. No bo mówię, czasami my się zapisujemy na coś w nadziei, że się czegoś tam nauczymy, po czym okazuje się, że się uczyliśmy zupełnie czego innego niż tytuł by sugerował. (Grupa 2)

Albo pokazać program i wtedy my się decydujemy, czy idziemy na to, czy nie. Czy jest to dla nas przydatne, czy strata czasu. (Grupa 2)

Jedna z grup wypracowała nawet bardzo konkretny model organizacji warsztatów umożliwiający dopasowanie realizowanych zajęć do potrzeb danego nauczyciela. Zakładałby on określoną liczbę godzin (np. 60) do zrealizowania w ramach warsztatów. Przewidziane byłyby konkretne trzy moduły podzielone pod względem stopnia zaawansowania na trzy bloki 20-godzinne i uczestnik mógłby wybrać sobie – w zależności od własnych umiejętności i potrzeb – takie trzy bloki, które najbardziej by mu odpowiadały:

Jest ten Windows Server i są te bloki 20, 20 i 20, ja przykładowo daję, no i on stwierdził, że on te pierwsze 20 nie musi iść, tak, bo on by chciał się na przykład nauczyć rysować i pójdzie sobie na grafikę [...] nie chce, bo on to już zna. (Grupa 5)

W jednej z dyskusji poruszono również niezwykle ważny temat – zgodności realizowanych w trakcie zajęć treści z tematem i programem warsztatu. To kluczowy czynnik, warunkujący zadowolenie uczestników, poświęcających czas na udział w projekcie:

[...] *no i po pierwsze, żeby to było na temat, bo nie zawsze tak było.* [...] (Grupa 2)

Kolejną kwestią uwzględnioną w ramach wywiadów fokusowych była ocena prowadzących warsztaty. Większość uczestników była zadowolona i pozytywnie wypowiadała się na ich temat. Szkoleniowców określano jako kompetentnych i komunikatywnych. Podkreślano również dobre przygotowanie prowadzących warsztaty – zarówno pod względem merytorycznym, jak i organizacyjnym – do zajęć.

Każdy z tych kursów był o tyle dobrze prowadzony, że dostawaliśmy wskazówki, gdzie coś znaleźć, adresy stron, był bardzo dobrze logistycznie przygotowany. (Grupa 1)

Posiadali wiedzę merytoryczną.

Ja na szóstkę oceniam, naprawdę bardzo fajny kontakt był. Mówili ciekawie, przede wszystkim. (Grupa 3)

[...] *wchodziła osoba i wiedziała, o czym mówi, co mówi.* (Grupa 1)

Bardzo dobry kontakt interpersonalny.

Komunikatywni. (Grupa 3)

Zdaniem nauczycieli cenne było także to, że prowadzący byli praktykami, pracownikami przedsiębiorstw prowadzących działalność z zakresu informatyki i telekomunikacji. Znali zatem rzeczywistość i specyfikę funkcjonowania w opisywanej branży, oczekiwania pracodawców itp.:

Fajnie, że to byli praktycy, pracował w firmie, przyszedł i dokładnie to, co robił w firmie, pokazał na zajęciach. (Grupa 1)

Wszystkie trzy były naprawdę fajnie prowadzone i było widać, że ktoś to robił, kto robi to na co dzień. (Grupa 1)

Takich szkoleniowców oczekiwaliby nauczyciele na zajęciach w ramach doskonalenia zawodowego. Powinni oni posiadać zarówno wiedzę teoretyczną, jak i umiejętności praktyczne. Ponadto kluczowe są kompeten-

cje dydaktyczne i znajomość potrzeb uczestników oraz elastyczność, by się do nich dostosować:

Przede wszystkim kompetencja.

Musi być praktykiem, który umie przekazać swoją wiedzę. Komunikatywnym praktykiem. (Grupa 1)

Ale ja bym wolał praktyka, który miał styczność, ponieważ on się odnosi do rzeczy praktycznych, stosuje terminologię stosowaną w praktyce [...] zna te problemy codzienne [...] (Grupa 5)

Trzy rzeczy: wiedza, praktyka [...] i umiejętność tego podania, przekazania, sprzedania [...] (Grupa 5)

Musi znać też nasze potrzeby, bo jak nie zna potrzeb, to co z tego, że on ma wiedzę i mówi o pewnych rzeczach, które nas, no, nie dotyczą. (Grupa 5)

Nauczyciele dokonali również oceny materiałów, jakie otrzymali w trakcie warsztatów. Uczestnicy dostali materiały tematyczne (do poszczególnych modułów) w formie kilkudziesięciu stronicowych podręczników/poradników. Generalnie byli jednak zawiedzeni ich zawartością. Jako główny zarzut podawano, że informacje znajdujące się w publikacjach były niewystarczające i na podstawowym poziomie:

Wie pani co, to miały być warsztaty dokształcające, tak? To jeżeli biorę na przykład Administrowanie sieciami komputerowymi, to tu są podstawy podstaw... [...] To jest za mało, trochę za mało... (Grupa 4)

Jeżeli chodzi o podstawy administracji, nie ma tam praktycznie nic.

Ale z grafiki też nie było zbyt dużo. (Grupa 1)

Takich kroków podstawowych, założenia, postawienia serwera krok po kroku, po co o tych warstwach, adresach, to w każdej książce jest... (Grupa 3)

Ponadto zwrócono uwagę na to, że niejednokrotnie treści zawarte w podręcznikach odbiegały od zakresu wiadomości realizowanego w trakcie zajęć. Uczestnicy nie widzieli za bardzo możliwości wykorzystania otrzymanych materiałów ani dla celów samodoskonalenia, ani w pracy z uczniami:

A jak z tego skorzystać i do czego mi to?

Bardzo ogólnikowe. (Grupa 3)

Nauczyciele uważali, że papierowe publikacje nie są najlepszym rozwiązaniem. Woleliby otrzymać materiały w formie elektronicznej, na płycie lub w postaci plików na platformie e-learningowej:

To by nam wystarczyło w formie elektronicznej, bo w te nikt tak dokładnie się nie wczytywał, bo po co właściwie? (Grupa 1)

Płyta, oprogramowanie plus praktyczne przykłady... żeby można było uruchomić, przeanalizować... (Grupa 3)

Zdaniem badanych w otrzymanych podręcznikach było zbyt dużo niepotrzebnej teorii, natomiast brakowało elementów praktycznych – instrukcji, ćwiczeń itp. Materiały powinny zatem zostać zmodyfikowane, dopracowane i poszerzone o te właśnie elementy:

[...] zabrakło praktycznych przykładów.

Takie wprowadzenie to jest. (Grupa 3)

Ćwiczenia jakieś, nie... I bez tej teorii, tylko praktyczne kroki, gdy człowiek się zgubi, włącza sobie płytę i patrzy, na którym kroku się zgubił, a nie teoria, protokoły jakieś i tak dalej... (Grupa 3)

Dużo lepiej beneficjenci ostateczni ocenili materiały, które dostali już w trakcie zajęć, bezpośrednio od prowadzących. Były one konkretne, jasne i zawierały dużo przydatnych informacji i przykładów:

Dobrymi to było to, co dostaliśmy na Administrowaniu, później, od prowadzącego. [...] I miał naprawdę fajne prezentacje, na których było wszystko fajnie wytłumaczone. (Grupa 1)

Te materiały były o tyle dobre, że w nich są treści i są od razu ćwiczenia, przykłady, omówienie dla słuchaczy... Mówimy o tych, które dostaliśmy [od prowadzącego]. Natomiast tutaj jest mało, sama teoria... (Grupa 1)

Praktyki w przedsiębiorstwach – aspekty formalne i merytoryczne

Zdania dotyczące praktyk były podzielone. Sama idea wykonywania określonych zadań w praktyce cieszyła się pozytywną opinią i w przypadku niektórych nauczycieli możliwość odbycia praktyki zaważyła na decyzji o udziale w projekcie.

Poniżej kilka wypowiedzi dotyczących możliwości udziału w praktykach:

Dla nas, dla praktyków, zawsze jest najlepsza.

Najlepsza nauka jest przez praktykę, takie jest moje zdanie. (Grupa 5)

No i jeszcze praktyki były zapowiedziane, co dla nas było bardzo ważne. (Grupa 2)

[...] jesteśmy wysyłani na różnego typu kursy i tak dalej, tak naprawdę to zmarnowany czas... Większość robi to dla papierków. A tutaj mam konkretnie. (Grupa 3)

Nie było jednak zgodności co do oceny formuły tych praktyk. Niektórzy uważali, że praktyki w przedsiębiorstwie są bardzo interesującym i ważnym elementem, inni woleliby praktyki w formie konkretnych ćwiczeń w ramach warsztatów. Wśród zalet pierwszego z wyżej wymienionych rozwiązań wskazywano przede wszystkim możliwość zapoznania

się z rzeczywistym funkcjonowaniem firmy, a następnie przekazania tej wiedzy uczniom:

Byliśmy w przedsiębiorstwach, widzieliśmy, jak to wszystko wygląda, zawsze możemy coś tam naszym podopiecznym podpowiedzieć. (Grupa 3)

[...] zobaczyć sobie jak tam rzeczywiście kolejność idzie... Od stworzenia projektu jakiegokolwiek aż do sprzedaży [...] umowy, nie umowy przychodzą... podpisywanie projektów. To jest bardzo ważne. (Grupa 2)

Z naszej strony, ja bym chętnie wyrzucił te praktyki, zmniejszył je maksymalnie, ile by się tylko dało, trzy dni, a chętnie bym sobie rozbudował część teoretyczną kosztem tych moich praktyk. (Grupa 1)

Pojawiały się też negatywne oceny praktyk w przedsiębiorstwie. Nauczyciele nie dostrzegali korzyści płynących z takiej formy doskonalenia zawodowego:

Ja też zdecydowanie jestem za wersją, żebyśmy nie chodzili [...] żeby po prostu nie odbywały się te praktyki w takich małych czy większych przedsiębiorstwach, bo to dla mnie nie ma większego sensu. (Grupa 5)

Opinie takie wynikały z niedopasowania potrzeb nauczycieli do realizacji zadań w firmie. Z ich punktu widzenia praktyki były bezsensowne i nieprzydatne:

Nasza ocena byłaby inna, gdybyśmy trafili do innej firmy. (Grupa 1)

Natomiast ci, którzy odbyli praktykę zgodnie ze swoją specjalizacją i zainteresowaniami, zdecydowanie lepiej oceniali ten element:

Ja byłem na tym kursie [specjalizacji], który wybrałem, więc mam trochę inne doświadczenia i faktycznie może nie wszystko tak, jak powiedzieliśmy sobie wcześniej, człowiek był w stanie przewidzieć [ns] wiadomo, że nie zdajemy sobie do końca sprawy [ns] no ale generalnie mogę

powiedzieć, że to było zgodne z tym, co wybrałem, prawda? [...] Tak, no bezpośrednio przydatne na pewno było, bo... [...] znaczy mogłem poznać tą stronę praktyczną [...] pewnych rzeczy, w których, szczerze mówiąc, nie grzebałem wcześniej za dużo. (Grupa 2)

Z wypowiedzi nauczycieli wynikało, iż nie wszyscy mieli świadomość, że mogą sami znaleźć sobie firmę, która przyjąłaby ich na praktykę, i realizować jedną z trzech specjalizacji przewidzianych w projekcie (analogicznych do modułów warsztatowych):

Pomysł jest fajny. Brakuje tej praktyce, jak tu było wspomniane, na jaki kierunek można było pójść, rozgałęzić się na te trzy etapy....

Można było pójść? Zostało się przydzielonym de facto. (Grupa 1)

Jednocześnie jednak uczestnicy zdawali sobie sprawę, że znalezienie firmy, która chętnie przyjąłaby praktykanta, jest raczej trudnym zadaniem. Panowało przekonanie, że nauczyciele (i szerzej – szkoły zawodowe) nie są równoprawnymi partnerami dla przedsiębiorstw. Firmy należałoby zachęcić do współpracy, np. poprzez rozwiązania systemowe w postaci ulg czy dofinansowania w zamian za organizację praktyk:

A jeżeli chodzi o te praktyki... U nas w Zielonej Górze nie było aż takich dużych firm, żeby te praktyki przeprowadzić nawet jakby... yyy... znalazła się... znalazła się taka firma, jednak tam by musiała być ta osoba, która po prostu jest oderwana od pracy, nami... nami się zajmuje [...] (Grupa 5)

Tylko ja rozumiem, że znaleźć taką firmę, w której bym chciała, nie jest rzeczą prostą.

Firmy nie mają elementu stymulującego lub motywującego. Gdyby pracodawca miał faktycznie motywację do tego, w postaci jakichś tam środków, myślę, że nie byłoby z tym większych problemów. (Grupa 3)

Często poruszonym problemem był również brak dostępu do informacji w przedsiębiorstwach. Nauczyciele wiedzieli, że firmy nie są skłonne do wyjawiania stosowanych rozwiązań technologicznych, m.in. w obawie przed konkurencją:

U nas to wyglądało tak, że przyszedł opiekun. [...] Dostaliśmy komputery, dostaliśmy programy, które firma zrobiła i musieliśmy je testować. One były pobierane z serwera, żebyśmy my tego nie skopiowali, ten serwer zaciął się. (Grupa 2)

Ja poszedłem do firmy, gdzie było zarządzanie serwerami, no to szef firmy nie poda mi żadnych haseł do serwerów [ns] moja praca sprowadzała się do totalnych podstaw. (Grupa 5)

Bo zakład pracy, rozumie pani... Wchodzimy do zakładu pracy, no i co? I ktoś nam pozwoli, nie wiem, przedstawiać routery? [...] Oni mi nawet haseł nie podadzą! (Grupa 5)

Nauczyciele podkreślali również, że mieli opory, aby odrywać od pracy swoich opiekunów – pracowników placówki przyjmującej na praktyki:

My żeśmy się na przykład bali kogoś odrywać od pracy, no bo wiadomo, tam też pracują i to też tak niezręcznie czasami było. (Grupa 3)

W związku z powyższym nauczyciele byli raczej zgodni co do tego, że zarówno firma, jak i opiekunowie praktykantów powinni odnosić realne korzyści finansowe z organizacji praktyk. W budżecie projektu, w ramach którego realizowany jest program doskonalenia zawodowego, powinny być uwzględnione znacznie większe środki na ten cel:

[...] jeżeli firma występuje o jakieś dofinansowanie unijne, tak, bo chce organizować takie kursy, no to jasna sprawa, że powinna uwzględnić w swoich tych wydatkach czy w kwocie, o którą występuje, także wynagrodzenie dla takiego opiekuna praktyk, żeby on, mówiąc krótko, łaski nie robił i nie cierpiał strasznie z powodu, że musi się zająć jeszcze do-

datkowo praktykantem, tylko robił to po prostu za konkretne pieniądze [...] żebyśmy my ze swojej strony, wiedząc, że on otrzymuje za nas jakieś konkretne pieniądze, też od niego mogli na przykład wymagać czegoś [...]

(Grupa 2)

Część beneficjentów ostatecznych trafiła do przedsiębiorstw zajmujących się e-learningiem, a ich praktyka w dużej mierze polegała na testowaniu platform e-learningowych. Tymczasem – jak wspomniano w niniejszym rozdziale – ta problematyka została oceniona jako najmniej przydatna z perspektywy procesu doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących na potrzeby branży informatyczno-telekomunikacyjnej:

Jeśli ja, na przykład, mam głównie systemy operacyjne, to mnie taki e-learning, prawdę mówiąc, niewiele interesuje. (Grupa 1)

Zdaniem nauczycieli dobrym rozwiązaniem byłoby również odbywanie praktyki pod okiem osoby, która prowadziła warsztaty (zakładając, że szkoleniowcem byłby pracownik firmy), przy czym praktyka ta nie powinna być znacząco oddalona w czasie od zajęć teoretycznych:

Byłoby fajnie, gdybyśmy poszli na teorię, a potem bezpośrednio z tego modułu na praktykę i z tymi samymi ludźmi. (Grupa 1)

W trakcie dyskusji proponowano również inne formy zapoznania się z omawianą problematyką w praktyce. Szczególnie dużym zainteresowaniem cieszył się pomysł warsztatu w formule laboratorium (analogicznie do zajęć na uczelniach technicznych), obejmującego wprowadzenie teoretyczne, a w dalszej części – ćwiczenia i zadania praktyczne:

Praktyka w formie ćwiczeń laboratoryjnych, a nie w formie chodzenia do zakładów, w których się niczego nie nauczą [...] teoria połączona z laboratorium. (Grupa 5)

Już bardziej skłonny byłbym do czegoś takiego, jak mówi kolega – laboratoria. I ewentualnie z dwie wycieczki. I to nie byłoby nic złego.

Tu jestem za nawet. Jak na jakieś fajne wycieczki, do jakiegoś zakładu dużego, żeby coś można było zobaczyć, to musi być duży zakład, bo tylko duże zakłady stać na najnowsze technologie i fajniejsze, najlepsze rozwiązania. (Grupa 5)

Pozytywnie oceniono również pomysł krótkich (zwykle jednodniowych) wizyt w przedsiębiorstwach w celu zapoznania się nowoczesnymi technologiami i ich praktycznym zastosowaniem w firmach:

I może niekoniecznie praktyki w takim znaczeniu, że my tam idziemy jako pracownicy, a może raczej jako wizytacje, wizyty, gdzie nam pokazują, a może tylko pokazują, ale to, co jest związane z przedtem przedstawioną teorią. (Grupa 3)

Czy nie lepiej byłoby te praktyki zrobić w formie wycieczek specjalizowanych? [...] Będzie to dla nas bardziej pouczające, nawet niech to będzie rejon energetyczny, ten, który zarządza, jest pełna automatyka [...] albo na przykład KTBS-a zobaczyć w telefonii komórkowej, o... od podszewki, nie? [...] (Grupa 5)

Można byłoby się zapoznać, tak jak tutaj mamy ekipę eee sieciowców, w praktyce, jak jest rozwiązana na przykład sieć w takim ZUS-ie. [...] Szkielet [ns] Firewalla [ns] Ale rozwiązania sprzętowe przecież w praktyce ci podadzą. Czy w urzędzie miejskim również ci podadzą... (Grupa 5)

Niektórzy wprost postulowali rezygnację z praktyk w przedsiębiorstwie na rzecz zwiększenia wymiaru godzinowego warsztatów:

Rezygnujemy w tym momencie całkowicie z tego zakładu [...] ale przedłużmy ten kurs o praktykę dla mnie [...] ćwiczenie było [...] no ja, każdy z nas, coś tam poklikał, było tak szybko, szybko. I teraz sprawdźmy, czy ja to umiem [...] Biorę ten serwer, dostaję, każdy dostaje ten serwer, proszę bardzo, siadamy, słuchajcie, naszym dzisiaj-

szym celem będzie: macie zainstalować to, sprawdzić [...] Tak, super praktyka. [...] Piękne macie zajęcia, nie trzeba firm kombinować, gdzie ja siedzę, czasami się nudzę... (Grupa 5)

Zdaniem uczestników, aby praktyka była efektywna, nie może trwać krócej niż dwa tygodnie:

Mi się wydaje, że te dwa tygodnie to jest takie minimum, przez pierwszy tydzień to się tak człowiek zapoznaje, zapoznaje, a dopiero potem się wchodzi, więc jest tydzień takiej pracy jako pracy. (Grupa 1)

Początkowo w projekcie przewidziane były trzy tygodnie praktyk. Na prośbę uczestników skrócono je do dwóch tygodni (przy zachowaniu tej samej liczby godzin), ze względu na fakt, że tylko tyle czasu nauczyciele mieli do dyspozycji w trakcie ferii zimowych:

Ja tu może powiem, dlaczego to zostało skrócone, bo mi się wydaje, że to były ferie. Ja na przykład miałem na ferie zajęcia, bo inaczej byłby problem w ogóle, żeby na ten kurs się dostać... Bariera ze strony dyrektora. [...] (Grupa 5)

Gdyby jednak zapewnić odpowiednią firmę (w której nauczyciel mógłby rzeczywiście nauczyć się rzeczy przydatnych w pracy z uczniami) oraz uzyskać zgodę dyrektora szkoły na dłuższą nieobecność nauczyciela, praktyki mogłyby trwać nawet 1–2 miesiące. Ponadto nauczyciele wyrażali swoje niezadowolenie ze względu na dobór terminu realizacji praktyk. Nie wykazują oni bowiem skłonności do poświęcania czasu wolnego (poza godzinami pracy) na realizację takich zadań. Niektórzy chętnie widzieliby również rozłożenie całego projektu (z uwzględnieniem warsztatów i praktyki) w czasie. Ich zdaniem przy takim rozwiązaniu łatwiej wszystko zorganizować i przekonać dyrekcję do skierowania na-

uczyciela do uczestnictwa w programie doskonalenia zawodowego w ramach normalnego czasu pracy:

Rozłożyć w czasie. Tydzień np. administrowanie, praktyka i my wracamy do szkoły. Wtedy dyrektor to inaczej widzi, bo jakby miał nas puścić na dwa tygodnie, na trzy tygodnie w czasie roku szkolnego, nie w ferie... (Grupa 1)

Zdaniem przynajmniej niektórych nauczycieli proces doskonalenia zawodowego uwzględniający realizację praktyk powinien być normalnym elementem ich pracy zawodowej. Jest to konieczne m.in. ze względu na fakt, że w obecnych czasach rozwój technologii informatycznej i telekomunikacyjnej jest niezwykle dynamiczny, a szkoły i nauczyciele niestety mają problem, aby za nim nadążyć:

To powinien być element naszej ciągłej pracy, jako zawodowców, a nie jako dodatkowy element, że jeden dzień w tygodniu jest na to przeznaczony, koniec i kropka, w tym roku ja, ktoś inny za rok i tak dalej... Przecież świat się rozwija, to że ja znam dzisiaj HTML-a, to nie znaczy, że za rok to będzie użyteczne. (Grupa 3)

Jednakże organizacja planu pracy szkoły w taki sposób, by każdy nauczyciel mógł poświęcić jeden cały dzień w tygodniu na doskonalenie zawodowe, jest zadaniem trudnym, a często – niemożliwym:

Nie ma lotu, nawet jeśli dyrektor się na to zgodzi [...] szkoła nie pracuje w danym momencie tak, jak powinna pracować. Obowiązują nas pewnego rodzaju przepisy mówiące o tym, że nauczyciel zatrudniony na pełnym etacie musi mieć zajęcia [dydaktyczne] rozłożone na pięć dni (Grupa 4)

Warto zauważyć, że w badaniu Delphi z udziałem ekspertów trudności w dopasowaniu planu praktyk do planu szkoły zostały ocenione jako jeden z najistotniejszych problemów, z jakimi mogą się spotkać za-

równy nauczyciele, jak i przedsiębiorstwa – placówki przyjmujące na praktyki. Średnia ocena (w skali od 1 do 7) istotności tego problemu dla firm wynosiła aż 6,18.

Beneficjenci ostatecznie zostali również poproszeni o ocenę realizacji praktyk w kilkuosobowych grupach. Dla większości osób nie stanowiło to problemu – wskazywano, że w grupie uczestnikom jest łatwiej, różnie, mogą wymieniać się doświadczeniami i pomagać sobie wzajemnie:

A ja jestem zadowolona, że byliśmy w grupie, zawsze można sobie coś podpowiedzieć, jakby co. (Grupa 3)

Niektórzy badani beneficjenci uznali jednak, że indywidualna praktyka – ewentualnie w niewielkich, maksymalnie 3-osobowych grupach – jest bardziej efektywna, głównie ze względu na lepszy dostęp do opiekuna z ramienia firmy:

Indywidualnie zawsze jest lepiej. (Grupa 3)

Więcej czasu chyba poświęcę tej jednej osobie. Nie rozbija się tak [ns], jednak firma swoim życiem żyje... (Grupa 4)

Indywidualnie jak najbardziej... Albo małe grupy, 2–3 osoby... (Grupa 4)

Pojawił się także pomysł, żeby praktykanci trafiali do przedsiębiorstwa większą grupą, ale realizowali zadania samodzielnie:

[...] przychodzą grupą, ale zadania wykonują indywidualnie. (Grupa 2)

Nie ma to tak wielkiego znaczenia, tylko żeby każda osoba miała coś tam tak, jakiś fragment pracy do wykonania, natomiast jeżeli jeden robi, a reszta siedzi, albo wszyscy siedzą... (Grupa 3)

Niektórzy uczestnicy chętnie widzieliby takie rozwiązanie, żeby każdy trafił do innego działu/zespołu i na ostatnim etapie praktyk

uczestnicy przygotowywaliby wspólny projekt końcowy, który pozwoliłby im wymienić doświadczenia podczas pracy nad wspólnym celem:

Fajna by była jakaś taka praca grupowa nasza. Byśmy razem siedli, taka burza mózgów, każdy opracowuje swoją dziedzinę, w której się lepiej czuje i potem jako jedną całość tworzą. (Grupa 3)

Spore wątpliwości budził dobór zadań do realizacji w trakcie praktyk. Zróżnicowane opinie dotyczyły pierwszej części praktyk, w trakcie której uczestnicy zapoznawali się ze strukturą organizacji, dokumentacją itp. Niektórzy uważali, że jest to potrzebny element:

[...] Na pewno [przydatna], zdecydowanie tak. Bo jeżeli chodzi o godziny specjalizacji zawodowej, gdzie na egzaminie zawodowym uczniowie także muszą zdawać element zawodowy, no to dla nas jest to wskazane, no bo w takiej firmie nigdy nie widzieliśmy. (Grupa 2)

Było to o tyle przydatne, że dało wyobrażenie, jak to funkcjonuje na dziś... Jak firma funkcjonuje, czym się szef ma zajmować, czym jakiś tam grafik... [...] Zwłaszcza że my w programie mamy dziś to prowadzenie działalności gospodarczej. (Grupa 1)

Inni uważali, że jest to zupełnie nieprzydatne, ma charakter czysto poznawczy i woleliby ten czas poświęcić np. na zapoznanie się z technologiami stosowanymi w danym przedsiębiorstwie:

No właśnie ja nie wiem... No zapoznałam się z tym przedsiębiorstwem, ale co to mi... co mi to da. Ja nawet nie mam gdzie tego wykorzystać potem dla uczniów. To jest taka wiedza moja: aha, no wiem, że ta firma tak działa [...] I co to dla mnie? No tak naprawdę... [...] Ja tego nigdzie nie wykorzystam. (Grupa 4)

[...] obejrzeć sobie na przykład, nawet niech to będzie nowoczesną oczyszczalnię ścieków, pod kątem jak to się zaczyna, pod kątem ste-

rowania, i tak dalej, i tak dalej. [...] I to będzie bardziej twórcze niż to, że ja się zapoznam z organizacją przedsiębiorstwa, która i tak wygląda wszędzie tak samo. (Grupa 5)

Zdaniem niektórych czas przeznaczony na zadania o charakterze administracyjno-organizacyjnym był zbyt długi:

Z firmą możemy zapoznać się w kilkanaście minut czy 2–3 godziny... (Grupa 2)

Sens tych konkretnych zadań był również uzależniony od przedsiębiorstwa, do którego trafiał dany praktykant. Część osób odbywała praktyki w małych firmach (jednoosobowa działalność gospodarcza), które prowadziły tylko podstawową dokumentację lub korzystały z zewnętrznych usług:

Tylko my na przykład byliśmy w jednoosobowej firmie, gdzie w zasadzie nie było ani struktury, ani organizacji. Był jednoosobowy, właściciel i wykonawca tak że... (Grupa 2)

Niektóre firmy nie mają żadnej dokumentacji, niczego nie udostępniają albo jak mają, to nie chcą pokazać, więc to... to raczej w ogóle tak nie... (Grupa 2)

Wiele kontrowersji budziło też zadanie polegające na realizacji tzw. własnego projektu zawodowego. Niektórzy oceniali ten element (jak i w ogóle całą formułę praktyk w przedsiębiorstwach) jako zupełnie nie trafiony i niezbyt przydatny. Ich zdaniem lepiej byłoby poświęcić ten czas na inną formę doskonalenia zawodowego.

Projekt to jest zawracanie głowy. (Grupa 5)

Ja uważam, że to trochę na siłę. Jak ja potrzebuję materiały do swojej pracy, to i tak sobie je muszę przygotować, nie potrzebuję do tego żadnych praktyk, żadnych projektów [...] (Grupa 5)

To był taki element wymuszający tak naprawdę wykonanie przez nas jakiegoś zadania.

Ja bym wolał zapoznanie się po kolei z poszczególnymi działami i własne przemyślenia i wdrożenie ich do szkoły.

Natomiast element praktyczny był wykonany, owszem, był to element w korelacji z tym, co dany zakład, instytucja robi, czym się zajmuje, ale on z punktu widzenia dydaktycznego nic nie zmieni. (Grupa 3)

Niektórzy badani wskazywali jednak, że podobała im się idea projektu zawodowego. Mogli spróbować swoich sił w praktyce – w realizacji takich zadań, jakie normalnie wykonywane są w firmie:

U nas były projekty realizowane w myśl: praca dla firmy. My żeśmy realizowali konkretne zlecenia, jakie były przewidziane dla tej firmy... I to było całkiem fajne. Opierało się na założeniach, potem realizacji. Od początku do końca odpowiadaliśmy za realizację. (Grupa 1)

Inni nauczyciele – po ustaleniach z osobami odpowiedzialnymi za praktykę – realizowali takie projekty, które były przydatne w pracy nauczyciela:

Ja po prostu w rozmowach z kierownikiem powiedziałem, że będę robił w projekcie to, co ja wykorzystuję na zajęciach jako nowa rzecz. (Grupa 5),

a jeszcze inni wykonywali zadanie przydatne z punktu widzenia firmy, jednocześnie doskonaląc swoje umiejętności:

Ja też, też zrobiłem przydatną rzecz, zrobiłem taką bazę sprzedażową, pod jego produkty, co on tam miał. [...] Odświeżenie tego, co kiedyś tam robiłem [...] nowymi technologiami, oprogramowaniem [...] bo sobie odświeżyłem PHP. (Grupa 5)

W trakcie dyskusji beneficjenci ostateczni wyrażali również swoją opinię na temat dokumentacji związanej z praktykami w przedsiębiorstwach. Wzór dziennika został oceniony pozytywnie, jako konkretny oraz czytelny:

[Dziennik] *Na pewno jest fajny, na pewno jest dopracowany.*

(Grupa 2)

Niektórzy uznali, że można go wykorzystać w pracy z uczniami, ale byli też tacy, których opinia była zupełnie odmienna:

Na podstawie tego dziennika można by skonstruować dla uczniów dziennik do praktyk... (Grupa 2)

W pracy, to się nam do niczego nie przyda... (Grupa 1)

Jednocześnie wielu uczestników podkreślało, że wypełnianie dziennika było dla nich niepotrzebnym obciążeniem, dodatkową „robotą papierkową”. Jeśli już jest to konieczne, woleliby całą dokumentację prowadzić w wersji elektronicznej. Oto jedna z wypowiedzi związanych z koniecznością wypełniania dziennika przez uczestników praktyk:

No dla nas... my tyle dokumentów wypełniamy w ciągu całego roku, że każdy dokument więcej czy mniej to jest [ns] nawypelniamy się tych arkuszy, tych świadectw, nie wiadomo ile. (Grupa 2)

W ostatniej części wywiadu beneficjenci ostateczni podsumowywali swoje opinie i przekazywali wskazówki oraz rekomendacje dotyczące możliwości ulepszenia programu doskonalenia zawodowego. Na tym etapie w zasadzie nie pojawiły się żadne nowe informacje. Uczestnicy badania w większości powtarzali swoje uwagi przekazywane podczas całego wywiadu i zostały one uwzględnione w trakcie analizy wypowiedzi oraz opisane już w tym rozdziale.

Podsumowanie

Podsumowując, program doskonalenia zawodowego przygotowany w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce* zdaniem beneficjentów ostatecznych był dobrym pomysłem, ale pewne elementy należałoby dopracować. Uczestnicy zdecydowanie bardziej zadowoleni byli z części warsztatowej niż praktyk w przedsiębiorstwach. Podkreślali zarówno wagę rozwijania wiedzy teoretycznej, jak i konieczność doskonalenia kompetencji w praktyce. Postulowali wiele zmian, których wdrożenie mogłoby zwiększyć efektywność tego typu inicjatyw, m.in.:

1. ograniczenie do minimum dokumentacji (zarówno na etapie rekrutacji, jak i już w trakcie realizacji programu) lub prowadzenie jej w wersji elektronicznej;
2. opracowanie i udostępnienie uczestnikom (kandydatom) szczegółowego programu (zakresu tematycznego) poszczególnych modułów;
3. zwiększenie godzinowego wymiaru warsztatów do co najmniej kilkudziesięciu godzin na jeden moduł;
4. poszerzenie oferty tematycznej warsztatów, m.in. o takie elementy jak programowanie, bazy danych, zagadnienia z dziedziny teleinformatyki, zarządzanie sieciami komputerowymi z uwzględnieniem różnych systemów;
5. dostosowanie oferty do potrzeb nauczycieli wynikających m.in. z obowiązującej podstawy programowej w szkołach zawodowych kształcących na potrzeby branży informatyki i telekomunikacji;

6. umożliwienie uczestnikom wyboru z szerszej oferty jednego lub kilku modułów obejmujących kilka bloków o zróżnicowanym poziomie trudności;
7. podzielenie uczestników warsztatów na grupy pod względem specjalizacji lub poziomu wiedzy i umiejętności (na podstawie testu kompetencji bądź samodzielnej decyzji uczestnika);
8. zastosowanie formuły zwanej blended learning (wykorzystanie e learningu dla zapoznania z zagadnieniami teoretycznymi połączone ze spotkaniami z grupą i prowadzącym w celu dyskusji, wymiany doświadczeń, ćwiczeń praktycznych);
9. zdecydowane dopracowanie materiałów szkoleniowych (podręczników) – poszerzenie o ćwiczenia i praktyczne przykłady oraz przygotowanie ich w wersji elektronicznej;
10. inny dobór firm na praktyki;
11. zwiększenie wynagrodzenia dla opiekunów praktykantów z ramienia firmy – placówki przyjmującej, do kwoty pozwalającej na odniesienie przez nich realnych korzyści finansowych;
12. realizacja zadań przewidzianych w ramach praktyk w formie indywidualnej (samodzielnie);
13. zastąpienie (lub uzupełnienie) praktyk w przedsiębiorstwach wizytami w firmach ukierunkowanych na zapoznanie się z zastosowaniem nowoczesnych technologii w rzeczywistych warunkach lub koncentracja programu doskonalenia zawodowego na formie warsztatowej z wykorzystaniem dużej liczby ćwiczeń praktycznych (laboratorium).

Bibliografia

Dokumenty

1. M. Canning, M. Godfrey, D. Holzer-Zelazewska, *Vocational Education in the New EU Member States*, The World Bank, Washington D.C. 2007.
2. M. Kletke-Milejska, *Zreformowany system edukacji i jego wpływ na kształcenie i wychowanie dzieci w publicznych szkołach podstawowych. Studia politologiczne*, Uniwersytet Śląski, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Nauk Politycznych i Dziennikarstwa, Katowice 2007.
3. *Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego w sprawie poprawy jakości kształcenia nauczycieli COM(2007) 392 wersja ostateczna (2008/C 151/13)*.
4. *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011.
5. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 23 września 2008 r. w sprawie poprawy jakości kształcenia nauczycieli (2008/2068(INI)).
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli, Dz.U. 2009 Nr 200, poz. 1537.
7. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu

- zawodowego przez nauczycieli, Dz.U. 2007 Nr 214, poz.1580.
8. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 marca 2002 r. w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli pomiędzy budżety poszczególnych wojewodów, form doskonalenia zawodowego dofinansowywanych ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, wojewodów, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania tych środków, Dz.U. 2002 Nr 46, poz. 430.
 9. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. z 2012 r. Nr 0, poz. 7.
 10. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. z 2007 r. Nr 124, poz. 860, Dz.U. z Dz.U. z 2010 r. Nr 60, poz. 374.
 11. *Spółeczeństwo w drodze do wiedzy. Raport o stanie edukacji 2010*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011.
 12. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela z późn. zm. Dz.U. 1982 Nr 3, poz. 19.

Źródła internetowe

1. *Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications*,
www.ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf [data dostępu: 02.06.2012].
2. *Oferta kształcenia w zawodzie technika teleinformatyka w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 10 im. Jana Szczepanika w Łodzi*,
www.elektronik.lodz.pl/index.php?pokaz=oferta_tt [data dostępu: 15.05.2012].
3. *Oferta kształcenia w zawodzie technika telekomunikacji w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 10 im. Jana Szczepanika w Łodzi*,
www.elektronik.lodz.pl/index.php?pokaz=oferta_tk [data dostępu: 15.05.2012].
4. *Opis zawodu nauczyciela*,
www.zawodyregulowane.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=97&Itemid=118 [data dostępu: 02.06.2012].
5. *Opis zawodu technik teleinformatyk*,
www.szkolnictwo.pl/szukaj,technik%20teleinformatyk [data dostępu: 01.06.2012].
6. *Opis zawodu technik telekomunikacji*,
www.app.kuratorium.katowice.pl/zawodyDetails.aspx?zawod=0000000033 [data dostępu: 01.06.2012].

7. *Opis zawodu technik tyfłoinformatyk,*
www.blind.krakow.pl/aktualnosci,wpis,1_wrzesnia_2010___yfłoinformatyk___otwarcie_nowego_kierunku_w_naszym_techikum,40.html [data dostępu: 01.06.2012].
8. *Opis zawodu monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych,*
www.app.kuratorium.katowice.pl/zawodyDetails.aspx?zawod=0000000160 [data dostępu: 01.06.2012].
9. *Opis zawodu technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych,*
www.app.kuratorium.katowice.pl/zawodyDetails.aspx?zawod=0000000109 [data dostępu: 01.06.2012].
10. *Podstawa programowa kształcenia w zawodach podpisana przez ministra,*
www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2689%3Apodstawa-programowa-ksztacenia-w-zawodach-podpisania-przez-mistra&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80 [data dostępu: 02.06.2012].
11. *Proces boloński,*
www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/sprawy-miedzynarodowe/proces-bolonski/
[data dostępu: 02.06.2012].
12. *Strategia Lizbońska,*
[www.cie.gov.pl/HLP/files.nsf/0/E47981D8B0655EA1C125711D003CDD1D/\\$file/strategia_lisbonska.pdf](http://www.cie.gov.pl/HLP/files.nsf/0/E47981D8B0655EA1C125711D003CDD1D/$file/strategia_lisbonska.pdf)
[data dostępu: 02.06.2012].

13. *Szkolnictwo zawodowe – modernizacja czy kosmetyczne zmiany?*,
www.bibliotekako.pl/news.aid,1174,Szkolnictwo_zawodowe___modernizacja_czy_kosmetyczne_zmiany_.html [data dostępu: 02.06.2012].
14. *Szkolnictwo zawodowe przejdzie reformę*,
www.kluczdokariery.pl/edukacja/strefa-rozwoju/aktualnosci/art,64,szkolnictwo-zawodowe-przejdzie-reforme-.html [data dostępu: 02.06.2012].
15. *Szkoła gimnazjalna* – definicja Głównego Urzędu Statystycznego (GUS),
www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-5065.htm [data dostępu: 15.05.2012].
16. *TALIS. Nauczanie – wyniki badań 2008. Polska na tle międzynarodowym*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2009,
www.edunews.pl/images/pdf/talis_pl.pdf
[data dostępu: 04.06.2012].
17. Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, wsipnet.pl, zakładka „Słownik”, hasło „Kształcenie zawodowe w Polsce”,
www.wsipnet.pl/oswiata/os_slownik.php?literka=K&haslo=281 [data dostępu: 15.05.2012].
18. J. Zdański, *Koncepcje kształcenia nauczycieli*,
www.jasnyhoryzont.pl/stuff/koncepcje.pdf
[data dostępu: 02.06.2012].
19. www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:008E:0012:0017:PL:PDF [data dostępu: 02.06.2012].

Spis tabel i wykresów

| | |
|---|----|
| Tabela 1. Wymagania psychofizyczne właściwe dla zawodów z branży informatycznej i telekomunikacyjnej | 13 |
| Tabela 2. Przepisy dotyczące awansu zawodowego nauczycieli | 29 |
| Tabela 3. Ocena ekspertów odnośnie do przydatności poszczególnych modułów realizowanych w projekcie <i>Nauczyciel w teorii i praktyce</i> | 49 |