

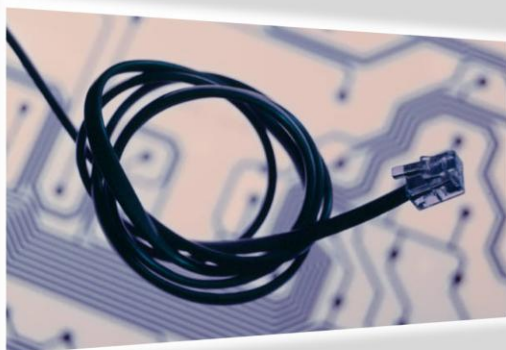
# Projekt



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

## Rekomendacje

**w zakresie opracowywania programów  
doskonalenia zawodowego dla  
nauczycieli kształcenia zawodowego  
w sektorze informatycznym  
i telekomunikacyjnym**



**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).

Rekomendacje opracowane 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

**Rekomendacje opracował zespół w składzie:**

Malwina Cyrek  
Marta Wysocka

**Recenzja merytoryczna:**

dr Piotr Sieradzki

**Korekta:**

Anna Strożek

**Skład:**

Joanna Skrońska

**Projekt okładki:**

Kinga Dudzik  
Joanna Skrońska

**ISBN 978-83-7834-022-5**

**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
1. Sytuacja nauczycieli na tle szkolnictwa zawodowego w Polsce.....	8
2. Kompetencje i kształcenie nauczycieli .....	22
3. Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce.....	32
3.1. Program doskonalenia zawodowego nauczycieli.....	45
3.1.1. Szkolenie z zakresu zasad równości szans kobiet i mężczyzn.....	46
3.1.2. Warsztaty szkoleniowe .....	48
3.1.3. Praktyki w przedsiębiorstwie .....	52
4. Opracowywanie programów doskonalenia zawodowego – wyniki badań empirycznych.....	63
4.1. Analiza wyników badania foresight z udziałem ekspertów edukacyjnych, kadry zarządzającej szkół i przedsiębiorców .....	64
4.2. Analiza wyników badania fokusowego z udziałem beneficjentów ostatecznych realizowanego projektu.....	75
Podsumowanie .....	89
Bibliografia.....	91
Spis tabel i wykresów.....	97



## Wstęp

Niniejsze rekomendacje w zakresie opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli<sup>1</sup> kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym zostały przygotowane w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*. Projekt jest współfinansowany 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).

Podstawowym celem projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym* było wzmocnienie potencjału 50 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakresie kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Wśród celów szczegółowych wymienia się aktualizację wiedzy i umiejętności praktycznych wymienionej grupy, dotyczących nowych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych stosowanych w przedsiębiorstwach. Było to możliwe głównie dzięki odbyciu praktyk w przedsiębiorstwach działających w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym. Jako cel szczegółowy wymienia się także wypracowanie nowych rozwiązań organizacyjnych dotyczących podnoszenia

---

<sup>1</sup> Sformułowanie to w niniejszym opracowaniu stosuje się dla określenia kobiet i mężczyzn wykonujących zawód nauczyciela kształcenia zawodowego.

kwalfikacji i kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorcami. Projekt ma również na celu podniesienie wiedzy nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakresie grafiki komputerowej, administrowania sieciami komputerowymi i wdrażania e-learningu.

Wnioski i rekomendacje znajdujące się w niniejszym opracowaniu wypracowano na podstawie analizy desk research i danych empirycznych pochodzących z badań, w których uczestniczyli eksperci edukacyjni i przedsiębiorcy oraz nauczyciele będący beneficjentami ostatecznymi.

Niniejsze opracowanie składa się z dwóch części. Pierwsza przybliża zagadnienia dotyczące doskonalenia zawodowego nauczycieli i wskazuje problemy kształcenia zawodowego w Polsce. Druga część stanowi omówienie wyników badań empirycznych przeprowadzonych wśród ekspertów edukacyjnych, przedsiębiorców oraz beneficjentów ostatecznych projektu. Rozdział pierwszy został poświęcony przedstawieniu miejsca i sytuacji nauczycieli szkół zawodowych w polskim systemie edukacji. W rozdziale drugim skupiono się na problematyce kompetencji i kształcenia kadry dydaktycznej szkół w Polsce i Europie. Okazuje się bowiem, że zagadnienia związane z pedeutologią od lat stanowią jeden z najważniejszych obszarów międzynarodowej debaty o znaczeniu i jakości kształcenia. Kolejny rozdział skupia się na problemach związanych z doskonaleniem polskich nauczycieli szkół zawodowych. Dokonano w nim przeglądu systemu doskonalenia oraz poddano szczegółowej analizie treści zawarte w programie doskonalenia zawodowego, którego realizację przewiduje projekt *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*. Rozdział czwarty rozpoczyna część poświęconą odczytaniu wyników badań przeprowadzonych

w ramach projektu. W celu dokonania rzetelnej analizy i sformułowania właściwych wniosków oddzielnie potraktowano wyniki badania foresight z kadłą zarządzającą szkołami i przedsiębiorcami oraz badanie fokusowe, w którym wzięli udział beneficjenci ostateczni projektu.

Przyjęcie opisanej konstrukcji publikacji pozwoliło na sformułowanie zaleceń w zakresie opracowywania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli szkół kształcących kadry w branży informatyki i telekomunikacji. Uwzględnienie rekomendacji podczas opracowywania podobnych programów w przyszłości pozytywnie wpłynie na podniesienie ich jakości, co przyczyni się do przywracania wysokiej rangi kształcenia zawodowego w Polsce.

# 1. Sytuacja nauczycieli na tle szkolnictwa zawodowego w Polsce

Rozwój zawodowy człowieka jest nierozłącznie związany z postępem technicznym. Można powiedzieć, że postęp techniczny w wyniku pobudzania przez rozwój nauki narzuca zawodowe doskonalenie człowieka. Wynika z tego, że technika i nauka determinują przeobrażenia współczesności, jednocześnie narzucając szkolnictwu konieczność wspierania tych przeobrażeń. Edukacja w tym procesie ma za zadanie przygotować uczniów do znalezienia własnego miejsca w szybko rozwijającej się rzeczywistości<sup>2</sup>.

Kształcenie zawodowe ma na celu przygotowanie uczniów do wykonywania określonego zawodu. Obejmuje ono teoretyczne przedmioty zawodowe oraz praktyczną naukę zawodu i odbywa się zgodnie z zatwierdzonym programem nauczania, odpowiadającym podstawie programowej kształcenia w zawodzie. Problemami, z którymi stykają się nauczyciele kształcenia zawodowego, są nieaktualne programy i treści nauczania oraz stosowane w szkołach rozwiązania techniczne i technologiczne. Problemy te w oczywisty sposób negatywnie oddziałują na jakość i efektywność kształcenia. **W tej sytuacji zaleca się nauczycielom przedmiotów zawodowych, dbającym o atrakcyjność zajęć oraz aktualność wiedzy i umiejętności uczniów, wybór odpowiedniego programu nauczania z zestawienia programów dopuszczonych do użytku, gdyż to nauczyciel prowadzący kształcenie w danym zawodzie**

---

<sup>2</sup> B. Surowiec, *Kształcenie zawodowe w Polsce w kontekście wyzwań europejskiego rynku pracy*, [www.biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art\\_id=39&menu\\_item=2&numer=3](http://www.biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art_id=39&menu_item=2&numer=3) [data dostępu: 30.05.2012].



**dokonuje takiego wyboru. W sytuacji, gdy treści programu nie są – ze względu na postęp techniczno-technologiczny – adekwatne do rzeczywistości, nauczycielom zaleca się dokonanie stosownej zmiany<sup>3</sup>.**

Rynek pracy ulega globalizacji, czego wynikiem jest prognozowane na najbliższą przyszłość zapotrzebowanie na specjalistów, a wśród nich na: informatyków, finansistów, specjalistów z zakresu telekomunikacji, budownictwa, logistyków, specjalistów ds. marketingu, specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi<sup>4</sup>. Ważne, aby system edukacji poprzez szkolnictwo zawodowe reagował na potrzeby rynku pracy. **Rekomenduje się zatem dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy poprzez<sup>5</sup>:**

- 1. podjęcie działań mających na celu promocję szkolnictwa zawodowego;**
- 2. umożliwienie nauczycielom nauki kształcenia zawodowego dostępu do nowoczesnych rozwiązań technologicznych poprzez uczestnictwo w stażach i praktykach;**
- 3. wprowadzenie obowiązkowego doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach;**
- 4. umożliwienie pracodawcom doposażenia pracowni szkolnych, jak również utworzenie systemu zachęt finansowych, które mobilizowałyby pracodawców do włączenia się w proces kształcenia praktycznego;**
- 5. dostosowanie oferty kształcenia szkół do zapotrzebowania występującego na rynku pracy;**

---

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Ibidem.

**6. narzucenie gimnazjom obowiązku diagnozowania potrzeb zawodowych uczniów oraz prowadzenia doradztwa zawodowego.**

Szkolnictwo zawodowe boryka się z wieloma problemami, jednym z nich jest deficyt nauczycieli kształcenia zawodowego. Liczba nauczycieli pracujących w szkołach zawodowych z roku na rok spada. We wrześniu 2009 roku łączna liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych wynosiła 66,27 tys. i stanowiła 10% ogółu nauczycieli w Polsce. W tej grupie znajdowało się 5441 nauczycieli przedmiotów informatycznych i 97 nauczycieli przedmiotów telekomunikacyjnych. Udział pierwszej grupy wynosił 8,21% wszystkich nauczycieli przedmiotów zawodowych w Polsce, drugiej zaś był marginalny i wyniósł jedynie 0,15% ogółu<sup>6</sup>.

Z analizy danych dotyczących zatrudnienia nauczycieli w poszczególnych typach szkół zawodowych<sup>7</sup> przedstawionych na wykresie 1. wynika, że najliczniejsza jest grupa nauczycieli pracujących w technicach, mniej liczna grupa zatrudnionych w zasadniczych szkołach zawodowych i szkołach policealnych, zaś najmniej osób liczy grupa nauczycieli pracujących w technicach uzupełniających. Porównując dane z roku szkolnego 2007/2008 i 2010/2011 dotyczące liczby nauczycieli, wyraźnie widać jej spadek we wszystkich typach szkół zawodowych, z wyjątkiem techników. Największe zmiany widoczne są w przypadku szkół policealnych – spadek o 1621 osób i techników uzupełniających – spadek o 747 osób, w zasadniczych szkołach zawodowych ubyło zaś 235 nauczycieli.

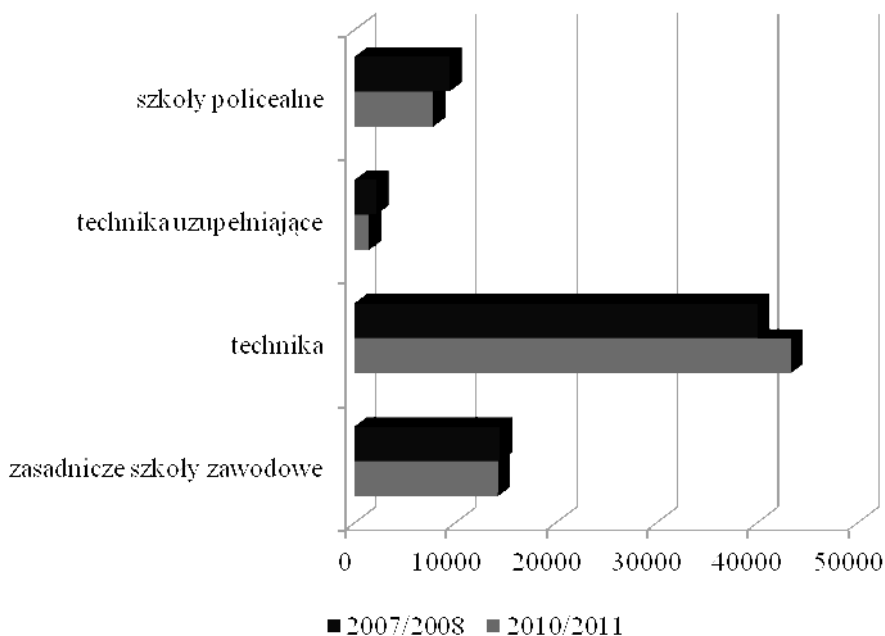
---

<sup>6</sup> J. Zarębska, *Nauczyciele we wrześniu 2009. Stan i struktura zatrudnienia*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010, [www.europeana.eu/portal/record/09404/4E26E90E070822F97D09DDA8EB84BC1DFA3B38D4.html](http://www.europeana.eu/portal/record/09404/4E26E90E070822F97D09DDA8EB84BC1DFA3B38D4.html) [data dostępu: 06.06.2012].

<sup>7</sup> Do szkół zawodowych zaliczono: zasadnicze szkoły zawodowe, technika, technika uzupełniające i szkoły policealne, gdyż kształcenie w tych placówkach wiąże się z możliwością uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu.

W przypadku techników w ciągu 3 lat nastąpił wzrost zatrudnienia nauczycieli o 3325 osób.

**Wykres 1.** Nauczyciele pracujący w szkołach zawodowych w roku szkolnym 2007/2008 i 2010/2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Głównego Urzędu Statystycznego *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Warszawa 2011, [www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_e\\_oswiata\\_i\\_wychowanie\\_2010-2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_oswiata_i_wychowanie_2010-2011.pdf) [data dostępu: 30.05.2012].

Spadek liczby nauczycieli jest związany ze spadkiem liczby szkół zawodowych, który jest widoczny w przedziale czasowym od 2005 do 2009 roku (zob. tabela 1.). Wyjątek stanowią zasadnicze szkoły zawodowe, w przypadku których, mimo wahanía liczby placówek, w 2009 roku w porównaniu z 2005 rokiem odnotowano wzrost liczby placówek o 36 szkół. W tym samym czasie liczba techników zmalała o 198, techników uzupełniających i szkół policealnych o ponad połowę, czyli odpowiednio o 4631 i o 416 placówek.

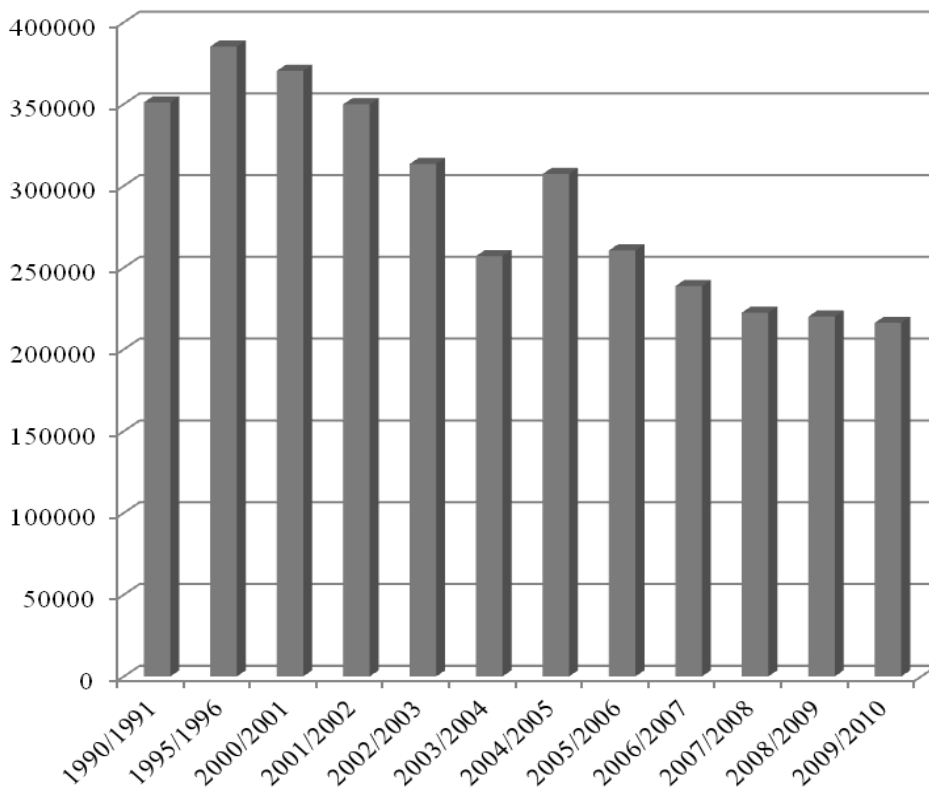
**Tabela 1.** Liczba szkół zawodowych w latach 2005–2009

	<b>Zasadnicze szkoły zawodowe</b>	<b>Technika</b>	<b>Technika uzupełniająca</b>	<b>Szkoły policjalne</b>
<b>2005</b>	1375	2105	8006	661
<b>2006</b>	1372	2085	9575	571
<b>2007</b>	1400	2068	6947	372
<b>2008</b>	1414	1990	4856	303
<b>2009</b>	1411	1907	3375	245

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Warszawa 2011, [www.biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=104](http://www.biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=104) [data dostępu: 04.06.2012].

W konsekwencji spadku liczby szkół zawodowych zmalała również liczba absolwentów. Z analizy danych przedstawionych na wykresie 2. wynika, że w roku szkolnym 2009/2010 w porównaniu z rokiem szkolnym 1990/1991 nastąpił spadek o 134 806 absolwentów. Najwyższe wartości w analizowanym przedziale czasowym odnotowano w roku szkolnym 1995/1996 – 385 187 absolwentów. Po tym roku liczba absolwentów zaczęła spadać, a najniższą wartość osiągnęła w roku szkolnym 2009/2010 – 216 224 absolwentów.

**Wykres 2.** Absolwenci szkół zawodowych w latach szkolnych 1990/1991 – 2009/2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Głównego Urzędu Statystycznego *Oświata i wychowanie roku szkolnym 2010/2011*, Warszawa 2011, [www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_e\\_oswiata\\_i\\_wychowanie\\_2010-2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_oswiata_i_wychowanie_2010-2011.pdf) [data dostępu: 30.05.2012].

Przyczyn deficytu nauczycieli można upatrywać również w ich niskich zarobkach, jednych z najniższych w Europie w tej grupie zawodowej. Według raportu *Eurydice Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe*, odnoszącego się do stanu z roku szkolnego 2009/2010, sumaryczne roczne zarobki polskiego nauczyciela nie przekraczają PKB *per capita* w Polsce. Spośród 31 uwzględnionych w badaniu państw podobna sytuacja powtórzyła się w 10 krajach, w tym w Grecji, Norwegii i państwach o najkrótszym stażu w Unii Europejskiej.

W zestawieniu najlepszą sytuację odnotowano w Portugalii, gdzie nauczyciele zarabiają ponad 274% portugalskiego PKB *per capita*<sup>8</sup>.

Jednym z problemów szkolnictwa zawodowego w Polsce jest również pozyskanie dobrze wyszkolonej kadry przedmiotów zawodowych. Istnienie tego problemu potwierdzają wyniki badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli samorządu terytorialnego, mówiące o tym, że w 69% powiatów występują trudności zarówno z pozyskaniem, jak i utrzymaniem wysoko wykwalifikowanej kadry. Przyczyn tego stanu należy upatrywać w braku zainteresowania osób (posiadających wymagane doświadczenie i przygotowanie) pracą w szkole. Przeszkodą w pozyskaniu dobrze wyszkolonej kadry jest brak atrakcyjnych warunków zatrudnienia oraz brak zainteresowania nauczaniem przedmiotów zawodowych wśród młodych nauczycieli. Drugi z wymienionych czynników stwarza sytuację, w której zdecydowaną przewagę wśród kadry dydaktycznej szkół zawodowych stanowią nauczyciele w zaawansowanym wieku, często emerytowani<sup>9</sup>.

We wrześniu 2009 roku średni wiek nauczycieli w Polsce wynosił 40,9 lat i był wyższy w stosunku do roku poprzedzającego o 0,3. Dydaktycy przedmiotów zawodowych (43,9 lat) byli starsi od nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących (40,65). Najliczniejszą grupę wśród kadry nauczycielskiej przedmiotów zawodowych, liczącą ponad 1700 osób, stanowiły osoby w wieku 31–33 lata oraz 50–54 lata. Udział bardzo młodych nauczycieli w wieku 19–24 lata wśród uczących przedmiotów za-

---

<sup>8</sup> *Niskie zarobki polskiego nauczyciela na tle Europy*, [www.eduinfo.pl/art/niskie-zarobki-polskiego-nauczyciela-na-tle-europy/4900/68](http://www.eduinfo.pl/art/niskie-zarobki-polskiego-nauczyciela-na-tle-europy/4900/68) [data dostępu: 04.06.2012].

<sup>9</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Warszawa 2011, [www.biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=104](http://www.biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=104) [data dostępu: 04.06.2012].

wodowych wyniósł 0,9%, podczas gdy w grupie nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących stanowili oni 2,4% ogółu.

Udział nauczycieli w wieku emerytalnym w ogóle nauczycieli przedmiotów zawodowych zdaniem 7% przedstawicieli JST wynosił 51–89%, podczas gdy w przypadku nauczycieli przedmiotów ogólnych udział tej grupy oceniono na 2% kadry pedagogicznej, a w liceach ogólnokształcących na 1% ogółu<sup>10</sup>.

Przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego wśród problemów kadrowych w szkołach kształcących w zawodzie wymienili także brak funduszy na motywowanie kadry pedagogicznej do uczestnictwa w formach doskonalenia zawodowego. Działania w zakresie podnoszenia kwalifikacji nauczycieli praktycznej nauki zawodu prowadzone są jedynie w ok. 20% badanych szkół. Ponadto doksztalcanie najczęściej ma miejsce w zakresie wykorzystywania standardów wymagań egzaminacyjnych i dydaktyki kształcenia zawodowego, czyli nie wiąże się w sposób bezpośredni z praktycznym wykonywaniem zawodu<sup>11</sup>.

Zdaniem przedstawicieli JST również sami nauczyciele niechętnie odnoszą się do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a niekiedy mu się opierają. Zjawisko najbardziej widoczne jest w przypadku starszej kadry pedagogicznej<sup>12</sup>. Opinię tę potwierdzają pracodawcy<sup>13</sup>, mający wiele uwag dotyczących wiedzy i postaw nauczycieli. Wśród mankamentów kształcenia zawodowego wymienili m.in. brak zainteresowa-

---

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Warszawa 2011, [www.biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=104](http://www.biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=104) [data dostępu: 04.06.2012].

<sup>12</sup> Ibidem

<sup>13</sup> Badanie zostało przeprowadzone wśród pracodawców współpracujących ze szkołami lub CKP.

nia nauczycieli uzupełnianiem wiedzy oraz nieśledzenie przez nich aktualnych trendów w branży<sup>14</sup>.

Według przedstawicieli JST istnieje również problem z zatrudnieniem instruktorów praktycznej nauki zawodu, który może być wynikiem braku wiedzy wielu dyrektorów na temat możliwości zatrudnienia specjalistów, którzy nie są nauczycielami. Na zatrudnienie tego typu specjalistów zdecydowano się jedynie w co piątej szkole<sup>15</sup>.

**Wobec problemu z doбором wykwalifikowanych nauczycieli kształcenia zawodowego oraz zaawansowaniem wiekowym obecnej kadry zaleca się stworzenie dobrego systemu motywacyjnego w postaci atrakcyjnych warunków zatrudnienia (w tym zwiększenie środków finansowych), które pozwoliłyby pozyskać młodą i wysoko wykwalifikowaną kadrę. Zaleca się również dyrektorom szkół zawodowych kształcących na potrzeby sektora informatycznego i telekomunikacyjnego zachęcanie specjalistów i fachowców z danej branży, niebędących nauczycielami (pracodawców, członków izb rzemieślniczych, nauczycieli akademickich), do prowadzenia zajęć w szkołach.**

**Powinno się także wspierać nauczycieli kształcenia zawodowego, zachęcać ich do uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym i poprzez te działania poszerzać ich umiejętności psychologiczne i pedagogiczne. Dlatego też rekomenduje się, aby dyrekcja szkół zawodowych kształcących na potrzeby sektora informatycznego i telekomunikacyjnego<sup>16</sup>:**

- 1. wyszukiwała i przedstawiała nauczycielom oferty szkoleń i kursów;**

---

<sup>14</sup> *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, op.cit.

<sup>15</sup> Ibidem.

<sup>16</sup> Ibidem.



2. zbierała materiały dydaktyczne i udostępniała je nauczycielom;
3. organizowała szkolenia wewnętrzne;
4. całkowicie lub częściowo pokrywała koszty uczestnictwa nauczycieli w kursach, szkoleniach i studiach podyplomowych;
5. kierowała do udziału w warsztatach, seminariach i konferencjach;
6. udzielała urlopów szkoleniowych.

Ponadto zaleca się instytucjom koordynującym szkolnictwo zawodowe upowszechnienie doskonalenia praktycznego nauczycieli przez rozbudowę oferty praktyk i staży nauczycieli w przedsiębiorstwach. Uczestnictwo w praktykach stwarza bowiem możliwość podniesienia kwalifikacji i kompetencji nauczycieli dzięki aktualizacji wiedzy i umiejętności praktycznych.

Z badania przeprowadzonego w ramach projektu *Rozwój szkolnictwa zawodowego w Warszawie a potrzeby rynku pracy – diagnoza i prognoza* w grupie 330 pracodawców wynika, że szkolnictwo zawodowe nie jest dobrze postrzegane przez pracodawców. Zdaniem respondentów szkolnictwo to charakteryzuje niski poziom nauczania, niewielki prestiż, brak wysokich wymagań w stosunku do uczniów oraz możliwość szybkiego zdobycia zawodu<sup>17</sup>. Świadomość nauczycieli dotycząca postrzegania szkolnictwa zawodowego oraz zawodu nauczyciela jako mało prestiżowego przez pracodawców i ogół społeczeństwa utrudnia uprawianie tego zawodu. **Aby zbudować pozytywny wizerunek szkolnictwa zawodowego, zaleca się stworzenie ogólnopolskiej kampanii społecznej**

---

<sup>17</sup> [www.wbz.waw.pl/index.php/nek-pracy/35-rynek-pracy/173-szkoy-zawodowe-w-opinii-pracodawcow](http://www.wbz.waw.pl/index.php/nek-pracy/35-rynek-pracy/173-szkoy-zawodowe-w-opinii-pracodawcow) [data dostępu: 04.06.2012].

**promującej szkolnictwo zawodowe i przelamującej negatywne stereotypy. Kampania oprócz elementów promowania mogłaby zawierać informacje na temat sytuacji na rynku pracy oraz o szansach na rozwój ścieżki zawodowej, jakie stwarza ukończenie szkoły zawodowej.**

**Elementem kampanii mogłoby być zaznaczanie swojej obecności przez szkoły zawodowe w życiu społeczności lokalnych, poprzez informowanie ich o ofercie edukacyjnej i prezentowanie efektów swojej pracy podczas imprez okolicznościowych. Ponadto szkoły zawodowe powinny brać udział w targach pracy, targach edukacyjnych, redagować biuletyny i informatory, które pozwolą zapoznać środowiska lokalne, a zwłaszcza młodzież gimnazjalną z ich ofertą. Warto również organizować dni i lekcje otwarte oraz warsztaty dla gimnazjalistów w szkołach zawodowych. W celu promowania ofert szkół zawodowych zaleca się także stworzenie ich bazy internetowej.**

Następstwem marginalizacji kształcenia zawodowego, która zaczęła się w latach 90. XX wieku, jest aktualne niedostosowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy. Eksperci mówią wręcz o „nienadążaniu zmian w szkolnictwie za zmieniającymi się oczekiwaniami na kwalifikacje i umiejętności w gospodarce”<sup>18</sup>. Upadek lub restrukturyzacja przedsiębiorstw w okresie transformacji, prowadzących przykładowe szkoły, spowodowała likwidację wielu szkół zawodowych. Brak działań zmierzających do zmian programów kształcenia, dostosowujących je do oczekiwań rynku pracy, niskie nakłady finansowe na

---

<sup>18</sup> *Badanie funkcjonowania...*, op.cit.

szkolnictwo zawodowe oraz przejęcie przez samorządy szkolnictwa ponadgimnazjalnego są przyczyną ograniczenia liczby szkół zawodowych<sup>19</sup>.

Przedsiębiorcy, wypowiadając się na temat oferty szkół zawodowych, podkreślali, że nie odpowiada ona potrzebom lokalnego rynku pracy. Ponadto właściciele firm zauważyli, że programy kształcenia praktycznego nie są dostosowane do możliwości pracodawcy. Ich realizacja jest niejednokrotnie ograniczona możliwościami technologicznymi i organizacyjnymi pracodawcy<sup>20</sup>. **Niezbędne są zatem zmiany systemu kształcenia zawodowego w aspekcie organizacyjno-programowym, zmierzające do dostosowywania oferty szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy. Warto, aby w działania włączyły się urzędy pracy oraz władze samorządowe (będące organem prowadzącym szkół zawodowych), powołując lokalne zespoły zajmujące się monitoringiem rynku pracy na potrzeby edukacji. Niezbędne jest również zaangażowanie pracodawców w tworzenie programu kształcenia.**

**Rekomenduje się zatem współpracę organów prowadzących szkoły zawodowe, samorządów, pracodawców i urzędów pracy, której celem byłoby współtworzenie programów kształcenia. Ponadto istotne jest, aby system kształcenia szybko reagował na zmiany zachodzące na rynku pracy, aktualizował i unowocześniał programy nauczania, sprawnie wprowadzał nauczanie nowych zawodów oraz likwidował te, na które nie ma zapotrzebowania.**

---

<sup>19</sup> M. Dybiec-Bartkiewicz, *Potencjał projektowy w kształtowaniu systemu edukacji zawodowej i rynku pracy*,

[www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CE8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fobserwatorium.cmsiko.pl%2Fdownload.php%3Ffile%3Dsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fbiblioteka%2Fpotencja%25C5%2582%2520projektowy\\_Artyku%25C5%2582.pdf&ei=eiLPT9KDFaeL4gSAqamqDA&usg=AFQjCNE71Jqk\\_-Lblx8ef26Ck13hhBwwYg&sig2=KZViYS4JbQC9nivgZA5MVA](http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CE8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fobserwatorium.cmsiko.pl%2Fdownload.php%3Ffile%3Dsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fbiblioteka%2Fpotencja%25C5%2582%2520projektowy_Artyku%25C5%2582.pdf&ei=eiLPT9KDFaeL4gSAqamqDA&usg=AFQjCNE71Jqk_-Lblx8ef26Ck13hhBwwYg&sig2=KZViYS4JbQC9nivgZA5MVA) [data dostępu: 06.06.2012].

<sup>20</sup> *Badanie funkcjonowania...*, op.cit.

**Zaleca się również stosowanie zachęt finansowych dla pracodawców, prowadzących praktyczne kształcenie młodzieży w swoich przedsiębiorstwach, w postaci odpisywania przez nich kosztów, jakie ponieśli w związku z kształceniem młodzieży.** Tego typu działanie zachęci właścicieli firm do współpracy ze szkołami i zwiększy szansę absolwentów na podjęcie pracy w zawodzie tuż po ukończeniu szkoły<sup>21</sup>.

Od wielu lat spada zainteresowanie kształceniem zawodowym, przybywa natomiast uczniów liceów ogólnokształcących i studentów uczelni wyższych. Ma to związek z negatywnym wizerunkiem kształcenia zawodowego w Polsce, jego niską akceptacją społeczną i „modą” na kształcenie ogólne. Niska świadomość wartości kształcenia zawodowego zarówno wśród uczniów, jak i rodziców wynika z braku wiedzy na temat możliwości rozwoju zawodowego i kontynuacji kształcenia po ukończeniu tego typu szkoły. Absolwenci gimnazjów mający wysokie wyniki w nauce w większości przypadków nie decydują się na kontynuację kształcenia w szkołach zawodowych<sup>22</sup>. Dlatego też zasadnicze szkoły zawodowe są symbolem marginalizacji społecznej, zawodowej i kulturowej oraz skupiają uczniów o niskich wynikach w nauce<sup>23</sup>. **W związku z powyższym zaleca się upowszechnienie w gimnazjach systemu doradztwa zawodowego, który wsparłby młodzież w podejmowaniu de-**

---

<sup>21</sup> *Gdzie fachowcy z tamtych lat...*, [www.developerpartner.pl/tematy/gdzie-fachowcy-z-tamtych-lat/](http://www.developerpartner.pl/tematy/gdzie-fachowcy-z-tamtych-lat/) [data dostępu: 05.06.2012].

<sup>22</sup> Ibidem.

<sup>23</sup> M. Dybiec-Bartkiewicz, *Potencjał projektowy w kształtowaniu systemu edukacji zawodowej i rynku pracy*, [www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CE8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fobserwatorium.cmsiko.pl%2Fdownload.php%3Ffile%3Dsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fbiblioteka%2Fpotencja%25C5%2582%2520projektowy\\_Artyku%25C5%2582.pdf&ei=eiLPT9KDFaeL4gSAqamqDA&usg=AFQjCNE71Jqk\\_-Lblx8ef26Ck13hhBwwYg&sig2=KZViYS4JbQC9nivgZA5MVA](http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CE8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fobserwatorium.cmsiko.pl%2Fdownload.php%3Ffile%3Dsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fbiblioteka%2Fpotencja%25C5%2582%2520projektowy_Artyku%25C5%2582.pdf&ei=eiLPT9KDFaeL4gSAqamqDA&usg=AFQjCNE71Jqk_-Lblx8ef26Ck13hhBwwYg&sig2=KZViYS4JbQC9nivgZA5MVA) [data dostępu: 06.06.2012].

**cyzji dotyczących wyboru kierunku kształcenia i nauczył poruszania się po rynku pracy. Warto także przekazywać uczniom informacje na temat zakresu nauczania określonych zawodów oraz organizować zebrania z doradcami zawodowymi, w których będą uczestniczyć także rodzice, gdyż to oni mają znaczący wpływ na wybór szkoły przez dzieci.**

Bez odpowiednio wykształconych, dobrze wynagradzanych nauczycieli prestiż i popularność szkolnictwa zawodowego w Polsce nie ulegnie zmianie. Dlatego wzmacniając (zgodnie z polityką unijną) rolę szkół kształcących w zawodzie, nie można zapomnieć o pedagogach. Jednym z podstawowych działań w tym kierunku powinno być zadbanie o ich profesjonalizm, kompetencje i doskonalenie umiejętności w trakcie trwania całej kariery zawodowej. Wypracowanie efektywnego systemu kształcenia zawodowego, dbającego o wysokie kwalifikacje nauczycieli, gwarantuje bowiem kształcenie młodzieży, której wyuczony zawód da szansę na znalezienie satysfakcjonującej i dającej możliwość rozwoju osobistego pracy.

## 2. Kompetencje i kształcenie nauczycieli

Wraz z dynamicznie zachodzącymi zmianami kulturowymi rosną oczekiwania wobec edukacji. Nauczyciele stają przed koniecznością nabywania nowych predyspozycji, umiejętności, tak aby móc pełnić funkcję kreatora kultury. Zawód nauczyciela bowiem nie może ograniczać się jedynie do przekazywania wiedzy, ale powinien również obejmować autoedukację, czyli pracę nad sobą. Wymagania społeczne w stosunku do nauczycieli są rozległe, obejmują także stwarzanie odpowiednich warunków do rozwoju ucznia, zwracanie uwagi na jego potrzeby oraz ich zaspokajanie. Drogą pozwalającą zdobyć wymagane umiejętności jest uczestnictwo nauczycieli w kształceniu ustawicznym<sup>24</sup>.

Według definicji przyjętej na XIX Sesji Generalnej UNESCO w 1976 roku w Nairobi „kształcenie ustawiczne to kompleks procesów oświatowych: formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnienie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy i zachowania, aktywnie uczestniczą w społecznym, ekonomicznym i kulturalnym rozwoju”<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> K. Najda, *Doskonalenie nauczycieli jako czynnik warunkujący przetrwanie*, [http://www.stud.umk.pl/~andragog/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=74](http://www.stud.umk.pl/~andragog/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=74) [data dostępu: 25.05.2012].

<sup>25</sup> *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, [www.men.gov.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&catid=58%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-ksztacenie-doroslych&Itemid=83](http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&catid=58%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-ksztacenie-doroslych&Itemid=83) [data dostępu: 29.05.2012].

Istnieją liczne przesłanki mówiące o potrzebie stałego rozwoju kompetencji każdego człowieka, do których można zaliczyć choćby rozwój technologii, zmiany społeczno-kulturowe czy też mobilność ludności. W tym znaczeniu idea uczenia się przez całe życie jest niezwykle istotna oraz obecna w dyskusjach na poziomie międzynarodowym, również w polityce Unii Europejskiej. W odniesieniu do edukacji polityka europejska akcentuje wysoką jakość kształcenia. Mianem kształcenia ustawicznego w Memorandum Komisji Europejskiej w sprawie kształcenia ustawicznego (*Memorandum on Lifelong Learning*) określa się „[...] wszelkie formy aktywności związane z uczeniem się, podejmowane w ciągu życia osobistego, obywatelskiego, społecznego i zawodowego”. Zatem sednem kształcenia ustawicznego jest zdobywanie umiejętności oddziałujących na funkcjonowanie jednostki na różnych polach, w ciągu całego jej życia<sup>26</sup>.

Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu Europa 2020 również odnosi się do kwestii kształcenia, w tym ustawicznego. Obejmuje trzy priorytety, do których zalicza się: rozwój zrównoważony (wsparcie gospodarki przyjaznej środowisku, konkurencyjnej, efektywnie korzystającej z zasobów), rozwój inteligentny (rozwój gospodarki opartej na innowacji i wiedzy) oraz rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu (wsparcie gospodarki zapewniającej spójność terytorialną i społeczną, charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia). W odniesieniu do wymienionych prio-

---

<sup>26</sup> A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*, [www.e-mentor.edu.pl/\\_pdf/ementor29.pdf](http://www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor29.pdf), [data dostępu: 18.05.2012].

rytetów powstały projekty przewodnie, z których, w kontekście tegoż raportu, warto przytoczyć dwa<sup>27</sup>:

1. *Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia* – projekt stworzony w celu modernizacji rynków pracy, wzmocnienia pozycji obywateli, dzięki ustawicznemu rozwojowi kwalifikacji w celu zwiększenia aktywności zawodowej oraz dostosowania popytu na pracę do jej podaży na rynku, w tym także poprzez mobilność siły roboczej;
2. *Młodzież w drodze* – projekt mający na celu poprawę wyników kształcenia i ułatwienie młodzieży wejście na rynek pracy.

W dokumentach Unii Europejskiej, obok konieczności kształcenia ustawicznego mieszkańców Europy, kładzie się również nacisk na działania w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Współpraca krajów członkowskich została zainicjowana Procesem Kopenhaskim w 2002 roku i miała koncentrować się na rozwijaniu systemów kształcenia i szkolenia zawodowego. Za nadrzędną zasadę współpracy uznano uczenie się przez całe życie<sup>28</sup>. Kontynuacją współpracy były Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”), wzywające kraje członkowskie do ścisłej współpracy w kwestii kształcenia i szkolenia zawodowego. Wśród celów strategicznych tejże współpracy wymieniono m.in. poprawę jakości i skuteczności kształcenia i szkole-

---

<sup>27</sup> Komunikat Komisji EUROPA 2020 *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela 2010, [www.ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://www.ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf) [data dostępu: 21.05.2012].

<sup>28</sup> Ibidem.



nia, przez co należy rozumieć rozwijanie współpracy i kontynuowanie prac w zakresie<sup>29</sup>:

1. podnoszenia jakości kierowania i zarządzania instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi,
2. powszechnego zdobywania kompetencji kluczowych<sup>30</sup>,
3. rozszerzenia kompetencji językowych,
4. sprawnego i zrównoważonego wykorzystania zasobów,
5. zabiegania o wysoką jakość systemów szkolenia i kształcenia,
6. kształcenia i nieprzerwanego rozwoju zawodowego nauczycieli.

Grupa robocza powołana przez Komisję Europejską w połowie 2005 roku zaproponowała zestaw kompetencji, jakie wymagane są od europejskiego nauczyciela. Podzielono je na kompetencje<sup>31</sup>:

1. odnoszące się do kształtowania postaw uczniowskich:
  - a. umiejętność wspierania rozwoju kompetencji uczniowskich, pozwalających im funkcjonować w społeczeństwie wiedzy:
    - motywacja do nauki,
    - krytyczne przetwarzanie informacji,
    - rozwiązywanie problemów,

---

<sup>29</sup> J. Podłowska, *Strategia UE 2020 nowym impulsem współpracy w kształceniu i szkoleniu zawodowym w Unii Europejskiej*, [www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com\\_content&view=article&id=596:strategia-ue-2020-nowym-impulsem-wspopracy-w-kształceniu-i-szkoleniu-zawodowym-w-unii-europejskiej&catid=23:kształcenie-ustawiczne&Itemid=37](http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=596:strategia-ue-2020-nowym-impulsem-wspopracy-w-kształceniu-i-szkoleniu-zawodowym-w-unii-europejskiej&catid=23:kształcenie-ustawiczne&Itemid=37) [data dostępu: 18.05.2012].

<sup>30</sup> Kompetencje kluczowe rozumiane są jako połączenie umiejętności, wiedzy i postaw odpowiednich do sytuacji. Do kompetencji kluczowych Unia Europejska zalicza: porozumiewanie się w języku ojczystym i językach obcych, kompetencje informatyczne, społeczne i obywatelskie, matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, umiejętność uczenia się, świadomość i ekspresję kulturalną oraz inicjatywność i przedsiębiorczość.

<sup>31</sup> M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*, [www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf](http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf) [data dostępu: 21.05.2012].

- współpraca z innymi,
- przedsiębiorczość,
- nauczanie uczenia się,
- korzystanie z urządzeń cyfrowych i posługiwanie się komputerem,
- innowacyjność i twórczość,
- zdolność poruszania się w kulturze wizualnej,
- zdolność wykształcenia postaw obywatelskich i społecznych wśród uczniów,
- zdolność kształtowania i łączenia wymaganych kompetencji nauczaniem lub uczeniem się konkretnego przedmiotu,

2. odnoszące się do procesu uczenia się / nauczania:

- a. zdolność do tworzenia warunków dogodnych do uczenia się:
  - uczynienia z uczniów badaczy;
  - bycia organizatorem procesu uczenia się;
  - bycia animatorem życia społeczno-kulturalnego w regionie;
  - tworzenia programów nauczania, ciągłego doskonalenia się i szkolenia, usprawniania własnej pracy, uczestnictwa w działalności różnego rodzaju organizacji i stowarzyszeń;
- b. zdolność współpracy podczas organizacji procesu oceniania i kształcenia, tworzenia programów nauczania;
- c. umiejętność pracy w zespole (osób szkolących, nauczycieli) zajmującym się nauczaniem tej samej grupy uczniów;

- d. zdolność współpracy z rodzicami uczniów i środowiskiem lokalnym;
- e. umiejętność przekonania uczniów do korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnej;
- f. zdolność zdobywania wiedzy i doskonalenia umiejętności;
- g. umiejętność rozwiązywania problemów.

Powyższy zakres wymagań społecznych w stosunku do nauczycieli dowodzi tego, że są one duże. Nie traktuje się nauczyciela jako „przedmiotowca”, ale jako osobę, której zadaniem jest przygotowanie uczniów do nieustannej pracy nad sobą, doskonalenia umiejętności, korzystania z zasobów informacyjnych, rozwiązywania problemów czy współpracy w zespole. Nad wymaganiami branżowymi w stosunku do nauczycieli dominują wymagania uniwersalne<sup>32</sup>. **W związku z powyższym zaleca się, aby instytucje oraz osoby zajmujące się kształceniem i doskonaleniem nauczycieli kładły nacisk na doskonalenie umiejętności zarówno bezpośrednio związanych z nauczaniem przedmiotem, jak również tych społecznych. Praca nauczyciela opiera się na różnorodnych oddziaływaniach wychowawczych, więc niezwykle istotne jest kształtowanie kompetencji osobowościowych nauczycieli.**

Komisja Europejska wystąpiła z propozycją ustalenia wspólnych wymagań dotyczących wykształcenia i predyspozycji nauczycieli. Ustalono wspólne europejskie zasady dotyczące zawodu nauczyciela<sup>33</sup>:

1. Zawód nauczyciela wymaga wyższego wykształcenia: nauczyciel powinien być absolwentem szkoły wyższej bądź jej odpowiednika. Ponadto każdy nauczyciel powinien mieć możliwość kontynuowania studiów aż do osiągnięcia najwyż-

---

<sup>32</sup> Ibidem.

<sup>33</sup> Ibidem.

szego poziomu, tak aby możliwe było rozwijanie kompetencji pedagogicznych. Kształcenie nauczycieli powinno być multidyscyplinarne, czyli zapewniać wiedzę pedagogiczną, wiedzę z zakresu nauczanego przedmiotu, zrozumienie kulturowych i społecznych wymiarów edukacji oraz kompetencje i umiejętności niezbędne do ukierunkowania uczniów oraz udzielenia im wsparcia.

2. Zaleca się, aby kształcąc nauczycieli, kładziono nacisk na zdobycie przez nich praktycznych umiejętności, kompetencji i pewności siebie, pozwalających im być refleksyjnymi praktykami.
3. Nauczyciel – zawód mobilny: należy zachęcać nauczycieli do wyjazdów zagranicznych doskonalących ich warsztat zawodowy.
4. Zawód nauczyciela, generujący konieczność uczenia się przez całe życie. Nauczyciel powinien się rozwijać przez całe życie zawodowe i poprzez system doskonalenia zawodowego (krajowego/regionalnego/lokalnego) otrzymywać w tym zakresie wsparcie. Wykonywanie zawodu nauczyciela wiąże się z koniecznością ciągłego rozwoju i przystosowywania się. Ponadto nauczyciel powinien posiadać umiejętność wprowadzania innowacji, wspierania uczniów w procesie uczenia się przez całe życie oraz doceniać zdobywanie przez nich nowej wiedzy.
5. Zawód opierający się na partnerstwie – Komisja Europejska zaleca, aby instytucje zajmujące się kształceniem nauczycieli współpracowały z przemysłem, szkołami oraz instytucjami, które umożliwiają odbycie praktyk. Nauczyciele powinni angażować się w prowadzenie badań naukowych, a uczelnie wyższe wzbogacać programy nauczania o aktualne praktyczne

osiągnięcia, zaś samo kształcenie nauczycieli powinno stać się przedmiotem badań naukowych.

Przewodniczący grupy roboczej powołanej przez Komisję Europejską – prof. Michael Schratz, wymienił siedem wyznaczników europejskiego nauczyciela, do których zaliczył<sup>34</sup>:

1. europejską tożsamość – działalność dydaktyczna i wychowawcza nauczyciela wybiega poza schemat narodowego programu nauczania;
2. europejską wielokulturowość – nauczyciel pracuje z niejednorodnymi grupami, pozytywnie odnosi się do własnej kultury, a przy tym cechuje go otwartość na inne kultury;
3. europejską wiedzę – rozumianą jako znajomość wydarzeń europejskich, świadomość europejskiej historii i jednocześnie jej wpływu na kształt współczesnego europejskiego społeczeństwa oraz szacunek dla systemu edukacji we własnym kraju i umiejętność jego oceny na tle innych systemów europejskich;
4. europejskie kompetencje językowe – interpretowane jako posługiwanie się przez nauczyciela więcej niż jednym językiem europejskim, nauczanie własnego przedmiotu w języku obcym;
5. europejskie obywatelstwo, którego wyznacznikiem jest poszanowanie przez nauczyciela demokracji, wolności, praw człowieka, jak również solidarność z obywatelami innych krajów europejskich;
6. europejski profesjonalizm, którego wyznacznikiem jest zainteresowanie tradycjami nauczania i uczenia się, wymiana doświadczeń z nauczycielami pochodzącymi z innych państw

---

<sup>34</sup> Ibidem.

europejskich czy wykorzystywanie badań naukowych prowadzonych w innych krajach;

7. europejskie miary jakości – nauczyciel aktywnie uczestniczy w realizacji europejskich celów edukacyjnych, przyjmuje jako wzorzec europejskie znaki jakości i narzędzia w edukacji.

Wymagania dotyczące kwalifikacji nauczycieli w Polsce znajdują się w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela z 2012 roku. W wymienionym akcie prawnym wskazano, że nauczyciel, po ukończeniu kształcenia przygotowującego go do wykonywania zawodu, powinien<sup>35</sup>:

1. posiadać wiedzę pedagogiczną i psychologiczną, która pozwala na zrozumienie procesu socjalizacji, rozwoju, nauczania i wychowania;
2. być przygotowany do realizacji wychowawczych, opiekuńczych i dydaktycznych zadań szkoły, które wynikają z roli nauczyciela;
3. posiadać wiedzę dydaktyczną i dotyczącą metodyki działalności pedagogicznej, jak i doświadczenie w jej praktycznym zastosowaniu;
4. przejawiać umiejętności uczenia się oraz doskonalenia swojego warsztatu pedagogicznego, korzystając przy tym z nowoczesnych metod i środków organizowania, pozyskiwania i przetwarzania materiałów i informacji;

---

<sup>35</sup> Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 131).

5. wykazywać takie cechy, jak: empatia, refleksyjność, wrażliwość etyczna, otwartość oraz charakteryzować się poczuciem odpowiedzialności i wykazywać postawy prospołeczne;
6. posiadać umiejętność komunikowania się przy wykorzystaniu różnorodnych technik z uczniami, osobami współpracującymi w procesie dydaktyczno-wychowawczym, jak i specjalistami;
7. posiadać kompetencje wymagane do realizacji wychowawczych, dydaktycznych i opiekuńczych zadań szkoły, jak również samodzielnego przygotowania oraz dostosowania programu nauczania do możliwości i potrzeb uczniów.

Współczesny europejski nauczyciel powinien zatem charakteryzować się wysokimi kwalifikacjami, umiejętnościami i profesjonalizmem, które w trakcie jego kariery zawodowej byłyby doskonalone. Szybkie zmiany, jakie zachodzą na świecie, zobowiązują współczesnego nauczyciela do stałego rozwoju, doskonalenia wiedzy i umiejętności merytorycznych, dydaktyczno-metodycznych, jak i do samodzielnego realizowania tych działań, które świadczą o profesjonalnym podejściu do wykonywania zawodu. Ci spośród dydaktyków, którzy nie rozumieją tej potrzeby, nie są w stanie sprostać wymaganiom stawianym przez współczesne realia.

### 3. Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce

Bycie dobrym nauczycielem wiąże się z koniecznością stałego podnoszenia kwalifikacji oraz systematyczną pracą mającą na celu doskonalenie własnej osobowości. Szybkie tempo zmian zachodzących w społeczeństwie, rozwój komputerów, elektronicznych środków przekazu oraz tempo postępu naukowo-technicznego powodują wzrost wymagań dotyczących efektów pracy dydaktyczno-wychowawczej oraz metod, treści i organizacji kształcenia. Ciągłej pracy nad sobą wymaga również potrzeba efektywnego wykorzystania przez nauczycieli środków oddanych do ich dyspozycji. Zawód nauczyciela charakteryzuje ponadto szybka dezaktualizacja wiedzy i umiejętności, stąd też tak istotne jest samokształcenie i doskonalenie zawodowe<sup>36</sup>.

Efekty osiągnięte przez uczniów w dużym stopniu zależą od przygotowania do zajęć nauczycieli oraz jakości ich pracy. To nauczyciele kształtują zachowania i postawy uczniów oraz wypełniają treścią programy nauczania. Jakość pracy nauczyciela w znacznie większym stopniu oddziałuje na wyniki uczniów w nauce niż wyposażenie szkoły, wielkość klasy bądź nakłady finansowe na edukację. Zmiany gospodarcze i społeczne, którym towarzyszy rozwój nowoczesnych technologii, generują wśród nauczycieli konieczność stałego doskonalenia umiejętności, co umożliwi przekazanie uczniom potrzebnych umiejętności i aktualnej

---

<sup>36</sup> *Samokształcenie nauczycieli jako wyraz samowychowania*,  
[www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucza/10.pdf](http://www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucza/10.pdf) [data dostępu: 15.05.2012].



wiedzy, można zatem uznać, że doskonalenie nauczycieli jest wymogiem współczesności<sup>37</sup>.

Doskonalenie nauczycieli powinno stwarzać możliwość<sup>38</sup>:

1. aktualizacji wiedzy i umiejętności odnoszących się do nauczanego przedmiotu,
2. wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami,
3. uaktualnienia wiedzy i umiejętności pedagogicznych,
4. zdobycia metodycznej wiedzy od metodyka,
5. korzystania z doradztwa pedagogicznego.

Doskonaleniem zawodowym nauczycieli określa się wszelkie działania służące wsparciu rozwoju zawodowego nauczycieli, doskonaleniu oraz podtrzymaniu posiadanych przez nich umiejętności zawodowych, organizowane w różnych formach i przez różne placówki edukacyjne bądź szkoleniowe<sup>39</sup>. Do form doskonalenia zawodowego zalicza się<sup>40</sup>:

1. Samodoskonalenie – realizowane wówczas, gdy nauczyciel, kierując się własną potrzebą, zapoznaje się z literaturą metodyczną, zdobywa materiały dydaktyczne, prowadzi badania oświatowe. Samokształcenie wspomagane jest dostępnością do bibliotek pedagogicznych i polityką wydawniczą.
2. Wspieranie adaptacji zawodowej – polega na zapewnieniu nauczycielowi stażyście przez rok, a nauczycielowi kontrak-

---

<sup>37</sup> *Fundusze unijne dla oświaty: kształcenie i doskonalenie nauczycieli, poradnik beneficjenta*, Warszawa 2009,

[www.funduszeuropejskie.gov.pl/konfszkol/documents/fundusze\\_unijne\\_dla\\_oswiaty\\_-\\_ksztalcenie\\_i\\_doskonalenie\\_naczycieli.pdf](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/konfszkol/documents/fundusze_unijne_dla_oswiaty_-_ksztalcenie_i_doskonalenie_naczycieli.pdf) [data dostępu: 15.05.2012].

<sup>38</sup> Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, WSP, Bydgoszcz 1993.

<sup>39</sup> *System doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce*, Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie, [www.ippo.org.ua/files/.../System\\_doskonalenia\\_nauczycieli.pps](http://www.ippo.org.ua/files/.../System_doskonalenia_nauczycieli.pps) [data dostępu: 14.05.2012].

<sup>40</sup> Ibidem.

towemu przez trzy lata opieki doświadczonej osoby – tzw. opiekuna stażu. Celem działalności opiekuna stażu jest udzielenie wsparcia podopiecznemu w przygotowaniu i realizacji planu rozwoju zawodowego, jak również w opracowaniu projektu oceny dorobku zawodowego za okres stażu.

3. Doradztwo metodyczne – jego celem jest wspieranie rozwoju zawodowego nauczycieli, oparte na identyfikacji i zrozumieniu problemów grupy, szukaniu rozwiązań, udzielaniu pomocy nauczycielom w podejmowaniu decyzji dotyczących kwestii zawodowych. Doradcą metodycznym jest nauczyciel wspierający innych nauczycieli, głównie rozpoczynających pracę w zawodzie.
4. Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli – oparte na wymianie doświadczeń między nauczycielami pracującymi w tej samej szkole w ramach zespołów zadaniowych lub przedmiotowych. Uczenie się w zespołach nauczycieli ma za zadanie wspólne ustalenie zadań, celów i wizji szkoły. Koordynacją działań zajmuje się lider wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli, dbający o rozwój kompetencji nauczycieli w zakresie niezbędnym do funkcjonowania w szkole.
5. Doskonalenie pozaszkolne – polegające na korzystaniu z oferty warsztatów, kursów, konferencji, seminariów, organizowanych przez publiczne i nie publiczne placówki doskonalenia nauczycieli, biblioteki pedagogiczne, uczelnie wyższe, stowarzyszenia i organizacje oświatowe.

Dynamicznie zachodzące zmiany w zakresie rozwiązań technologicznych i sprzętowych (szczególnie w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym) oraz wynikająca z tego potrzeba uaktualniania progra-

mów kształcenia zawodowego nadają większą wagę doskonaleniu nauczycieli. Ponadto doskonalenie stwarza możliwość dopasowania kompetencji nauczycieli do potrzeb występujących w gospodarce.

Odnosząc się do powyższej analizy, należy przytoczyć wyniki badania przeprowadzonego w roku 2008/2009 w województwie mazowieckim, którego przedmiotem były potrzeby i oczekiwania nauczycieli praktycznej i teoretycznej nauki zawodu<sup>41</sup>. Badanie przeprowadzono m.in. w grupie pracowników jednostek samorządu terytorialnego, które pełnią funkcję organów prowadzących szkoły zawodowe. Wspomniani pracownicy, odnosząc się do sytuacji występującej na terenie danego samorządu, wyrazili opinię, że większość nauczycieli teoretycznej nauki zawodu doskonali swój warsztat, uczestnicząc w dostępnych formach kształcenia, w tym również w studiach podyplomowych i kursach kwalifikacyjnych. W porównaniu ze wspomnianą grupą nauczyciele praktycznej nauki zawodu w mniejszym zakresie korzystają z form doskonalenia zawodowego. Zdaniem pracowników samorządowych niechętnie doskonalą oni swoje kwalifikacje, czego wynikiem jest gorsze przygotowanie do wykonywania zawodu, a co się z tym wiąże – stosowanie anachronicznych metod nauczania. Warto zwrócić uwagę, że w opinii respondentów wśród kadry kształcenia zawodowego znajdują się także nauczyciele-emeryci, niezainteresowani doskonaleniem kompetencji i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Dotyczy to zarówno nauczycieli teoretycznej, jak i praktycznej nauki zawodu (por. rozdział 1.)<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> Badanie przeprowadził Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, który powołał Mazowiecki Kurator Oświaty.

<sup>42</sup> Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim – *Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa, 2009, [www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel\\_praktycznej\\_teoretycznej\\_nauki\\_zawodu.pdf](http://www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf) [data dostępu: 16.05.2012].

Badani przedstawiciele samorządów terytorialnych wyrazili niepokój z powodu narastającego z roku na rok problemu z pozyskaniem nauczycieli niektórych specjalności zawodowych, w tym informatycznych. Zdaniem respondentów świadczy to o zainteresowaniu absolwentów pracą gwarantującą wyższe wynagrodzenie niż ma to obecnie miejsce w oświacie (por. rozdział 1.). Badani zwracają również uwagę na fakt, że szkolnictwo zawodowe należy do jednego z najbardziej zaniedbanych obszarów edukacji<sup>43</sup>.

Mówiąc o doskonaleniu zawodowym nauczycieli, warto zwrócić uwagę na stopnie awansu zawodowego nauczycieli regulowane przez Kartę Nauczyciela. Ustawa wymienia następujące stopnie awansu<sup>44</sup>:

1. nauczyciel stażysta,
2. nauczyciel kontraktowy,
3. nauczyciel mianowany,
4. nauczyciel dyplomowany.

Nadanie nauczycielowi kolejnego stopnia awansu zawodowego uzależnione jest od spełnienia określonych wymagań dotyczących wykształcenia, odbycia stażu, zakończenia dorobku zawodowego oceną pozytywną oraz w przypadku:

1. nauczyciela stażysty – otrzymania akceptacji komisji kwalifikacyjnej po odbytej rozmowie,
2. nauczyciela kontraktowego – zdania egzaminu przed komisją egzaminacyjną,
3. nauczyciela mianowanego – otrzymania akceptacji komisji kwalifikacyjnej po przeprowadzeniu rozmowy i analizie dorobku zawodowego nauczyciela.

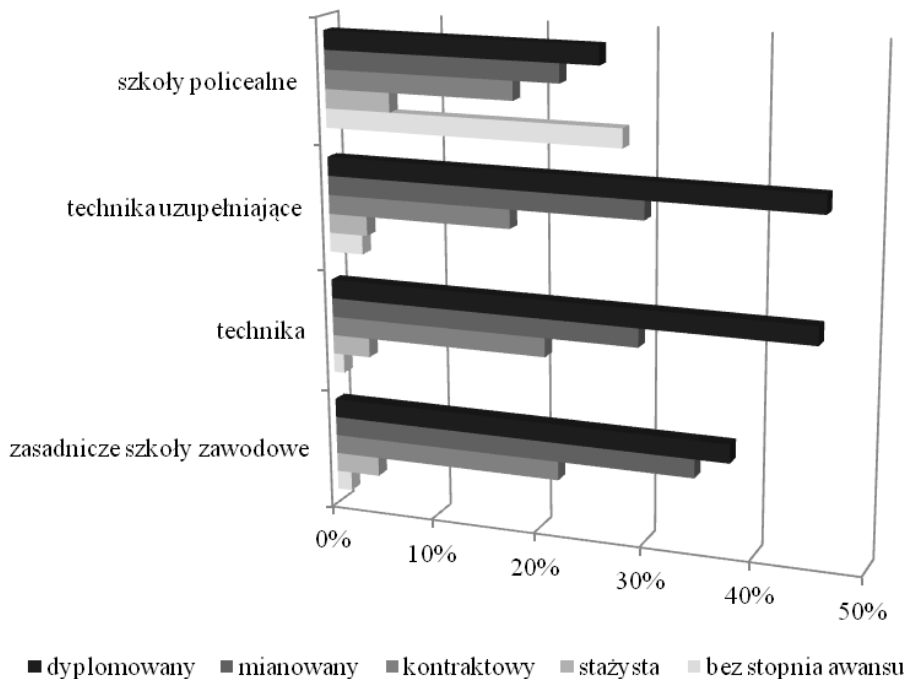
---

<sup>43</sup> Ibidem.

<sup>44</sup> [www.karta-nauczyciela.org/awans-zawodowy-nauczycieli](http://www.karta-nauczyciela.org/awans-zawodowy-nauczycieli) [data dostępu: 31.05.2012].

Dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że w roku szkolnym 2010/2011 największy odsetek nauczycieli legitymujących się najwyższym stopniem awansu zawodowego, czyli stopniem nauczyciela dyplomowanego, spośród szkół zawodowych (do których zaliczono: zasadnicze szkoły zawodowe, technika, technika uzupełniające i szkoły policealne) odnotowano w technikach uzupełniających i technikach – odpowiednio 45,8% i 45,4% (zob. wykres 3.). Na trzecim miejscu znalazła się kadra zasadniczych szkół zawodowych, z udziałem nauczycieli dyplomowanych na poziomie 37,8%, na czwartym zaś miejscu nauczyciele kształcący w szkołach policealnych – 25,8%. Porównując te wartości z danymi dla liceów ogólnokształcących (odsetek nauczycieli dyplomowanych 51,9%), można zauważyć, że nauczyciele kształcenia zawodowego reprezentują niższy stopień awansu zawodowego. Z kolei największy udział nauczycieli mianowanych odnotowano w zasadniczych szkołach zawodowych (34,6%), mniejszy zaś w technikach uzupełniających (29,9%) i technikach (29,4%), zaś najmniejszy w szkołach policealnych (22,2%). Dla porównania w liceach ogólnokształcących nauczyciele mianowani stanowili 28,2% kadry. Zbliżony we wszystkich typach szkół był odsetek nauczycieli kontraktowych, blisko co piąty nauczyciel wykazywał się tym stopniem awansu zawodowego, przy czym największy udział odnotowano w zasadniczych szkołach zawodowych (21,9%), a najniższy w technikach uzupełniających (17,5%). Nauczyciele o tym samym stopniu awansu w liceach ogólnokształcących mieli znacznie mniejszy udział (16,6%).

**Wykres 3.** Nauczyciele kształcenia zawodowego według stopnia awansu zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Głównego Urzędu Statystycznego *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011*, Warszawa 2011, [www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_e\\_oswiata\\_i\\_wychowanie\\_2010-2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_oswiata_i_wychowanie_2010-2011.pdf) [data dostępu: 30.05.2012].

Nauczyciele legitymujący się najniższym stopniem awansu zawodowego (stażysty) stanowili największy odsetek w szkołach policealnych – 6,2% kadry, nieco mniejszy w zasadniczych szkołach zawodowych – 4,2%, a w technikach uzupełniających i technikach odpowiednio 3,7% i 3,6% kadry. Dla porównania w liceach ogólnokształcących udział nauczycieli stażystów wynosił 2,5% dydaktyków.

Ostatnią kategorię zaprezentowaną na wykresie stanowią nauczyciele bez stopnia awansu. Są to osoby niespełniające wymagań kwalifikacyjnych do wykonywania zawodu nauczyciela, zatrudnione przez dyrektora szkoły w szczególnych przypadkach, np. gdy dyrektor uzna, że taka

osoba ma przygotowanie zawodowe do prowadzenia zajęć<sup>45</sup>. Nauczyciele bez stopnia awansu w roku szkolnym 2010/2011 stanowili 27,9% kadry szkół policealnych, a w przypadku pozostałych szkół kształcenia zawodowego ich udział wahał się od 3,2% w technikach uzupełniających do 1% w technikach.

W celu zbadania kwalifikacji i kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych przeprowadzono z nimi, w ramach wspomnianego projektu, badanie ankietowe z wykorzystaniem ankiety intranetowej, którą wypełniło 201 osób. Nauczyciele udzielili odpowiedzi na pytania dotyczące ich rozwoju zawodowego. W zdecydowanej większości (80%) byli zadowoleni z dotychczasowego rozwoju, jedynie 5% udzieliło odpowiedzi „nie” i „zdecydowanie nie”<sup>46</sup>.

Przy pomocy ankiety intranetowej oraz wywiadów grupowych zebrano również informacje dotyczące zamiarów rozwoju zawodowego w niedalekiej przyszłości. Około 75% badanych nauczycieli zamierza w najbliższym czasie rozwijać się zawodowo, w przeciwieństwie do ponad 5% nauczycieli, którzy takiego zamiaru nie mają. Co piąty nauczyciel był niezdecydowany. Dydaktycy są zainteresowani rozwojem zawodowym w zakresie<sup>47</sup>:

1. zastosowania w nauczaniu przedmiotów zawodowych programów komputerowych oraz technologii informatycznej,
2. poznawania aktualnej wiedzy dotyczącej nauczanych przedmiotów,

---

<sup>45</sup> *Zatrudnianie nauczycieli / osób niebędących nauczycielami niespełniających wymagań kwalifikacyjnych,*

[www.kuratorium.waw.pl/pl/news/670/zatrudnianie-nauczycielios%C3%B3b-nieb%C4%99d%C4%85cych-nauczycielami-niespe%C5%82niaj%C4%85cych-wymaga%C5%84-kwalifikacyjnych.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/670/zatrudnianie-nauczycielios%C3%B3b-nieb%C4%99d%C4%85cych-nauczycielami-niespe%C5%82niaj%C4%85cych-wymaga%C5%84-kwalifikacyjnych.html) [data dostępu: 31.05.2011].

<sup>46</sup> *Ibidem.*

<sup>47</sup> *Ibidem.*

3. przygotowania uczniów do egzaminu zawodowego,
4. komunikacji interpersonalnej,
5. skutecznych metod nauczania w kształceniu zawodowym,
6. zdobycia uprawnień do pełnienia funkcji egzaminatora Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej,
7. kształcenia modułowego,
8. szkolnego doradztwa zawodowego,
9. motywowania uczniów do nauki,
10. znajomości języka obcego,
11. technik szybkiego czytania i szybkiego uczenia się,
12. przepisów prawa oświatowego,
13. nauczania na odległość,
14. psychologii,
15. pracy z uczniem „trudnym” i zdolnym.

Przedstawiciele rad pedagogicznych, uczestniczący w wywiadach grupowych, pytani o potrzeby związane z rozwojem zawodowym odpowiedzieli, że oczekiwaliby form i metod wsparcia rozwoju zawodowego takich jak: trening interpersonalny, zapoznanie z nowymi technologiami, aktualizacja wiedzy merytorycznej dotyczącej technologii informacyjnej bądź też analiza programów nauczania pod względem metodycznym i merytorycznym. Ponadto chcieliby się doskonalić w zakresie: tworzenia szczegółowych programów praktyk, przygotowania uczniów do egzaminów zawodowych, pracy z uczniem niepełnosprawnym, metodyki nauczania pojedynczych przedmiotów, jak i obsługi branżowych programów komputerowych. Jednocześnie ci sami przedstawiciele rad pedago-



gicznych wyrazili potrzebę wsparcia swojego rozwoju zawodowego w sposób opierający się na metodach i formach takich jak<sup>48</sup>:

1. szkolenia organizowane wspólnie z nauczycielami przedmiotów praktycznych z Centrum Kształcenia Praktycznego;
2. wizyty studyjne nauczycieli w nowoczesnych przedsiębiorstwach;
3. praktyki miesięczne w nowoczesnych przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, mających krótki staż pracy;
4. konferencje przedmiotowo-metodyczne, organizowane dwa razy w roku, skierowane do nauczycieli zawodów branżowych;
5. organizacja szkoleń na stanowisku pracy;
6. organizacja branżowych spotkań zawodowych;
7. zagraniczne wymiany młodzieży;
8. współpraca z krajowymi i zagranicznymi szkołami;
9. organizacja form doskonalenia, sprzyjających wymianie doświadczeń między nauczycielami;
10. nawiązanie współpracy z instytucjami, wspierającymi określone branże;
11. utworzenie nowych kierunków kursów kwalifikacyjnych, uprawniających do praktycznego nauczania nowych zawodów;
12. możliwość zdobycia dodatkowych kwalifikacji na studiach podyplomowych, których koszty pokrywa organ prowadzący bądź instytucje państwowe.

**Wobec potrzeb rozwoju zawodowego nauczycieli rekomenduje się wsparcie ich ze strony innych pracowników szkół, dyrekcji, pracodawców i osób reprezentujących nadzór pedagogiczny. Zaleca się, aby dyrekcja finansowała i umożliwiała nauczycielom uczestnictwo**

---

<sup>48</sup> Ibidem.

w różnorodnych formach doskonalenia zawodowego, organizowała szkolenia oraz zadbała o wyposażenie pracowni w sprzęt multimedialny, komputery i pomoce technodydaktyczne. Pedagogom i psychologom szkolnym zaleca się wspieranie nauczycieli w pracy z rodzicami uczniów i uczniami, mającymi trudności w nauce. Ponadto warto, aby opiekunowie zespołów przedmiotowych udzielali nauczycielom wskazówek merytorycznych i dydaktycznych, pomagali w organizowaniu doskonalenia zawodowego w ramach Wewnątrzszkolnego Doskonalenia Nauczycieli i opracowywaniu materiałów dydaktycznych i sprawdzianów. Rola doradców metodycznych powinna zaś opierać się na opracowywaniu skutecznych i ciekawych materiałów dydaktycznych, prowadzeniu konsultacji merytorycznych i metodycznych czy też organizowaniu spotkań z przedstawicielami ośrodków naukowo-badawczych i przemysłu<sup>49</sup>.

W dobie społeczeństwa informacyjnego uczestnictwo w formach kształcenia ustawicznego jest metodą przystosowania się do zmian, będących wynikiem postępu cywilizacyjnego. W procesie tym istotną rolę odgrywa motywacja, która warunkuje efektywność uczenia się dorosłego człowieka. Motywacja nauczycieli podejmujących kształcenie ustawiczne jest zróżnicowana, czego dowodzi badanie przeprowadzone na grupie 100 nauczycieli uczestniczących w podyplomowych studiach kwalifikacyjnych w zakresie języków obcych, kompetencji informatycznych oraz drugiego przedmiotu<sup>50</sup>. Badanie skoncentrowane było na problematyce potrzeb

---

<sup>49</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim – Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomaganie*, Warszawa 2009, [www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel\\_praktycznej\\_teoretycznej\\_nauki\\_zawodu.pdf](http://www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf) [data dostępu: 16.05.2012].

<sup>50</sup> Studia odbywały się na Uniwersytecie Jagiellońskim w latach 2007–2008 i były skierowane do nauczycieli z województwa małopolskiego, chcących zdobyć formalne kwalifikacje do prowadzenia zajęć z drugiego przedmiotu.

i motywów uczestnictwa nauczycieli w edukacji permanentnej, którzy niejako są zobligowani do stałego dokształcania się. Wyniki badania wskazują, że głównym motywem podjęcia kształcenia była chęć poszerzenia i uzupełnienia wiedzy (26% badanych udzieliło takiej odpowiedzi) oraz chęć poszerzenia kompetencji zawodowych (24%). Mniejsze znaczenie miała dla nauczycieli perspektywa awansu zawodowego, którą wybrało 13% respondentów, oraz chęć poznania nowych osób i wymagania stawiane przez reformę oświaty, które wskazało po 9% uczestników badania. Marginalne znaczenie motywujące badanych nauczycieli miała presja otoczenia oraz chęć spożytkowania wolnego czasu (poniżej 2%)<sup>51</sup>.

Odpowiadając na pytanie o korzyści wynikające z uczestnictwa w studiach podyplomowych, niemal co piąty badany wskazał nawiązanie nowych kontaktów, poznanie ludzi o podobnych zainteresowaniach, podniesienie kwalifikacji zawodowych i uzyskanie uprawnień do prowadzenia drugiego przedmiotu. Nieco mniej osób (ok. 18%) jako korzyść wymieniło poszerzenie i uzupełnienie wiedzy ogólnej. Wśród innych korzyści wymieniono poszerzenie wiedzy metodycznej (ok. 10% respondentów), satysfakcję osobistą (ok. 7%) oraz „święty spokój – teraz spełniam wymogi reformy oświaty” (ok. 4%)<sup>52</sup>.

Nauczanie, uczenie się oraz zdobywanie wiedzy było tematem projektu badawczego realizowanego przez OECD – TALIS w latach 2007–2008, który objął 17 krajów (Australię, Austrię, Belgię, Danię, Hiszpanię, Holandię, Irlandię, Koreę, Meksyk, Norwegię, Polskę, Portugalię, Słowację, Węgry, Włochy, Turcję, Brazylię, Bułgarię, Estonię, Litwę, Malezję, Maltę, Słowenię). Uczestnikami badania było 70 tys. nauczycieli (w Polsce badaniem objęto ponad 3 tys. nauczycieli), a jego

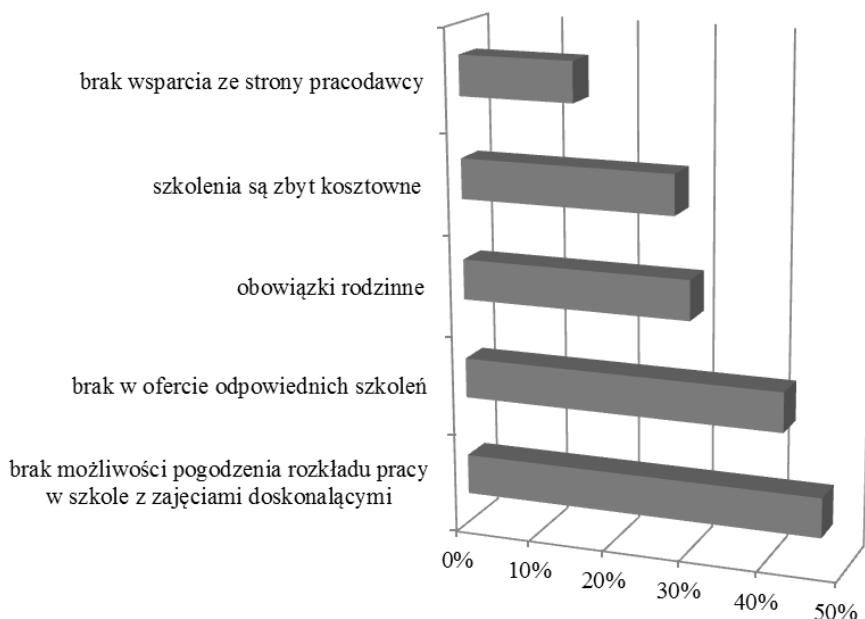
---

<sup>51</sup> A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, [www.e-mentor.edu.pl/\\_pdf/ementor24.pdf](http://www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor24.pdf) [data dostępu: 17.05.2012].

<sup>52</sup> Ibidem.

celem było m.in. pozyskanie danych dotyczących rozwoju zawodowego nauczycieli. Projekt obejmował badanie utrudnień w podejmowaniu przez nauczycieli doskonalenia zawodowego. Najczęstsze przyczyny nieuczestniczenia polskich nauczycieli w rozwoju zawodowym wynikają z utrudnień przedstawionych na wykresie 4., z których największe znaczenie ma brak możliwości pogodzenia rozkładu pracy w szkole z zajęciami doskonalącymi, który wskazało 47% badanych, oraz brak w ofercie odpowiednich szkoleń – 42% respondentów<sup>53</sup>.

**Wykres 4.** Przyczyny nieuczestniczenia nauczycieli w większej liczbie szkoleń



Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Majewska, *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*, [www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com\\_content &view=article&id=461&catid=1:artykuy-archiwalne](http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&catid=1:artykuy-archiwalne) [data dostępu: 14.05.2012].

<sup>53</sup> K. Majewska, *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*, [www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com\\_content&view=article&id=461&catid=1:artykuy-archiwalne](http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&catid=1:artykuy-archiwalne) [data dostępu: 14.05.2012].

Powyższy wykres wyraźnie wskazuje na konieczność udzielenia nauczycielom pomocy w zakresie zwiększenia dostępu do oferty doskonalenia zawodowego. W związku z tym na podstawie studiów literaturowych oraz analizy treści dostępnych programów doskonalenia zawodowego sformułowano zalecenia z zakresu opracowywania PDZ dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym.

### 3.1. Program doskonalenia zawodowego nauczycieli

W przypadku nauczycieli kształcenia zawodowego kluczowe znaczenie ma systematyczne aktualizowanie wiedzy specjalistycznej z zakresu nauczanych przedmiotów. Jedną z form podnoszenia kompetencji nauczycieli jest realizacja programu doskonalenia zawodowego, składającego się z części warsztatowej oraz praktyk odbywanych w przedsiębiorstwach. Wybór tej formy jest zalecany z uwagi na rekomendowany przez specjalistów system kształcenia dualnego. W tym systemie kształcenie zawodowe odbywa się w szkole, gdzie uczniom dostarcza się wiedzy teoretycznej, oraz w zakładzie pracy – tam młodzież transferuje wiedzę na konkretne działania. Koncepcja nauczania według wskazanych zasad stanowi odpowiedź na potrzeby rozwijającej się gospodarki i zmieniającego się otoczenia społecznego i technologicznego<sup>54</sup>. Wykorzystanie go podczas opracowywania programu doskonalenia zawodowego nauczyciela jest natomiast reakcją na potrzeby dydaktyków, którzy odczuwają deficyt kontaktu z przedsiębiorstwem. Realizacja tak skonstruowanego programu przez dy-

---

<sup>54</sup> J. Zdański, *Dualny system kształcenia zawodowego*, [www.jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf](http://www.jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf) [data dostępu: 14.05.2012].

daktyków przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu sektora informatycznego i telekomunikacyjnego ma na celu<sup>55</sup>:

1. wypracowanie we współpracy z przedsiębiorcami nowych rozwiązań organizacyjnych dotyczących rozszerzenia kwalifikacji i kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego;
2. rozszerzenie i zaktualizowanie wiedzy nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakresie grafiki komputerowej, administrowania sieciami komputerowymi oraz wdrażania e-learningu.

Uczestnictwo w praktykach daje pracodawcom możliwość poznania realiów funkcjonowania placówek oświatowych, co wpływa na ich stosunek do podjęcia lub kontynuacji współpracy. Dyrektorzy szkół zaś dzięki współpracy mają szansę spojrzenia na swoje placówki jako na przedsiębiorstwa o szczególnym charakterze.

### **3.1.1. Szkolenie z zakresu zasad równości szans kobiet i mężczyzn**

Równość szans kobiet i mężczyzn stanowi jeden z najważniejszych elementów szerokiej problematyki równości szans, która z perspektywy Europejskiego Funduszu Społecznego jest uznawana za priorytetową<sup>56</sup>. W związku z tym projekty realizowane w ramach EFS kładą szczególny nacisk na pobudzanie u beneficjentów świadomości zagrożeń wynikających z nierównego traktowania kobiet i mężczyzn. Przeprowadzenie szkolenia z zakresu równości płci wydaje się więc ważnym elementem PDZ. Jego autorzy powinni uwzględnić konieczność zapoznania dy-

---

<sup>55</sup> E.K. Organiściak, A. Szkudlarek, *Program doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu sektora informatycznego i telekomunikacyjnego*, Łódź 2011.

<sup>56</sup> *Zasada równości kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik*, Warszawa 2009.

daktyków ze skutkami stereotypowego traktowania uczniów i uczennic oraz zadbać o dostarczenie im informacji na temat eliminowania niepożądanych zachowań w tym zakresie. **Rekomenduje się, aby program doskonalenia zawodowego przewidywał szkolenie z zakresu równości szans kobiet i mężczyzn, podczas którego dydaktycy zostaną zapoznani z następującymi zagadnieniami:**

1. **wpływ stereotypowego postrzegania płci na wychowanie i edukację szkolną,**
2. **skutki dyskryminacji ze względu na płeć,**
3. **praca z uczniami z uwzględnieniem zasad równości kobiet i mężczyzn.**

Przeprowadzenie takiego szkolenia wśród nauczycieli szkół zawodowych kształcących kadry dla branży informatyki i telekomunikacji wydaje się szczególnie istotne, ponieważ obiegowe opinie na temat tego, że są to zawody typowo „męskie”, często zniechęcają dziewczęta do nauki, przez co osiągają one znacznie gorsze wyniki. Nauczyciele znający zasady prowadzenia lekcji z uwzględnieniem zasad równości płci będą przyczyniali się do zwalczania stereotypów dotyczących płci i związanych z nią predyspozycji zawodowych. W dłuższej perspektywie oznacza to minimalizowanie oraz eliminację problemów dyskryminacji poziomej i pionowej w miejscu pracy.

Planując szkolenie z zakresu równości szans kobiet i mężczyzn, warto mieć również na uwadze problem dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy innym niż szkoła. W ramach celowego i systematycznego działania na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn należy włączyć do udziału w szkoleniu także przedstawicieli firm zaangażowanych w realizację PDZ. Specjaliści analizujący przebieg wdrażania polityki równości płci w krajach UE stwierdzają, że chcąc zapewnić trwa-

ły efekt, trzeba edukować przedstawicieli wszystkich instytucji zaangażowanych w realizację danego projektu<sup>57</sup>. Przeprowadzenie takiego szkolenia nie tylko ułatwia pracę między pracownikami firmy a kadrami szkół odbywającą praktyki, ale też pozytywnie wpływa na komunikację i partnerstwo w obrębie całego przedsiębiorstwa<sup>58</sup>. **Rekomenduje się, aby autorzy programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego uwzględniali w nich potrzebę przeprowadzenia szkolenia z zasad równości szans kobiet i mężczyzn dla przedstawicieli przedsiębiorstw branżowych, którzy będą uczestniczyć w realizacji PDZ.** Szkolenie to powinno stanowić integralną część PDZ oraz być nieodpłatne. Pozytywnym skutkiem realizowania podobnych szkoleń będzie zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy, co wciąż często ma miejsce w branży IT<sup>59</sup>. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach w branży informatyki i telekomunikacji zachęci je do kształcenia się w tych kierunkach. Pozwoli to uniknąć prognozowanego deficytu wykwalifikowanych specjalistów dla tego sektora, gdyż lukę z powodzeniem wypełnią kształcące się obecnie kobiety.

### 3.1.2. Warsztaty szkoleniowe

Nauczyciele kształcenia zawodowego oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni poszerzać kompetencje w zakresie teoretycznym i praktycznym, w związku z czym warto, aby partycypacja w programie doskonalenia zawodowego wiązała się z uczestnictwem w warsztatach szkoleniowych, umożliwiających rozszerzenie wiedzy z zakresu

---

<sup>57</sup> *Przegląd inspirujących pomysłów na włączenie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w ramach projektów współfinansowanych z EFS, MRR, Warszawa 2010.*

<sup>58</sup> *Ibidem.*

<sup>59</sup> *A. Banach, Kobiety w branży IT,*

[www.gazetapraca.pl/gazetapraca/1,120733,10808877,Kobiety\\_w\\_branzy\\_IT.html](http://www.gazetapraca.pl/gazetapraca/1,120733,10808877,Kobiety_w_branzy_IT.html) [data dostępu: 11.06.2012].



przedmiotu kierunkowego. Aby warsztaty spełniały swoją funkcję, powinny być zorganizowane ze szczególną dbałością o dobór tematyki oraz czas trwania. Odpowiednie zaplanowanie treści, przestrzeni oraz czasu szkolenia są bowiem podstawowymi warunkami jego efektywności. W związku z tym opracowując PDZ, należy uwzględnić podstawowe zasady pracy z dorosłymi i zawrzeć w nim wytyczne dotyczące: celów do osiągnięcia, treści, przestrzeni i czasu realizacji warsztatów. Uwzględnienie tego w programie doskonalenia zawodowego ułatwi zadanie edukatorom, którzy będą mogli skupić się na dostosowaniu formy przedstawienia treści do przedstawionych w PDZ założeń.

W oparciu o dotychczasowe badania nad specyfiką kształcenia dorosłych, podczas opracowywania warsztatów szkoleniowych należy uwzględnić fakt, że uczenie będzie bardziej efektywne, jeśli stworzy szansę na refleksję i zrozumienie zachodzących procesów. Powinien także kończyć się udzieleniem jednoznacznych wskazówek dla uczestników<sup>60</sup>. **Oznacza to, że opracowując PDZ, należy zaplanować czas na podsumowanie, w którym nauczyciele będą mieli możliwość wyrażenia opinii. Oprócz tego uczestnicy powinni otrzymać informację na temat możliwości stosowania w przyszłości metod i technik aktywizujących wykorzystanych przez trenerów w trakcie szkolenia.** Uwzględnienie tej potrzeby pomoże uczestnikom zrewidować własne metody nauczania i zachęci ich do wprowadzenia zmian, które ze względu na zmieniającą się rzeczywistość często są niezbędnym elementem dążenia do poprawy jakości kształcenia zawodowego.

Przygotowanie warsztatów, których realizacja ma owocować rzeczywistym poszerzeniem kompetencji uczestników, wymaga właściwej

---

<sup>60</sup> K. Pierścieniak, *Specyfika uczenia się dorosłych* [w:] M. Owczarz (red.), *Poradnik edukatora CODN*, Warszawa 2005.

organizacji czasowej. Przede wszystkim błędem jest próba skompresowania dużego zakresu materiału w krótkich etapach szkoleniowych<sup>61</sup>. Należy bowiem uwzględnić fakt, że możliwość zapamiętywania treści jest ograniczona u każdego słuchacza i jeśli uczestnikom nie zapewni się możliwości powtórzenia, a w niektórych przypadkach także przećwiczenia nowych zagadnień i działań, szybko zostaną one zapomniane. **Czas warsztatów musi odpowiadać możliwościom percepcyjnym ich uczestników. Oprócz tego konieczne jest uwzględnienie stopnia trudności poszczególnych zagadnień i ewentualnej konieczności powtórzenia wybranych działań. Biorąc pod uwagę zasady wypracowane przez specjalistów ds. planowania zajęć edukacyjnych z dorosłymi, należy ustalać czas szkolenia w oparciu o czynniki takie jak<sup>62</sup>:**

1. **analiza potrzeby uczestników organizowanego szkolenia;**
2. **cele szkolenia;**
3. **podział na sesje, liczbę przerw itp.;**
4. **aktywność uczestników szkolenia w ciągu dnia.**

Diagnoza potrzeb uczestników jest niezbędna do określenia ogólnych i szczegółowych treści omawianych w czasie szkolenia. **W związku z tym opracowanie ostatecznego programu warsztatów powinno następować po zapoznaniu się z oczekiwaniami i poziomem wiedzy uczestników.** Pozyskanie takich informacji umożliwi z kolei wskazanie na szczegółowe cele, jakie mają zostać zrealizowane w czasie warsztatów. Nauczyciele szkół zawodowych kształcących na potrzeby branży informatycznej i telekomunikacyjnej często posiadają odmienne doświad-

---

<sup>61</sup> *Jak przygotować dobre warsztaty?*, [www.warsztatywww.wikidot.com/dla-prowadzacych-jak-przygotowac-dobre-warsztaty](http://www.warsztatywww.wikidot.com/dla-prowadzacych-jak-przygotowac-dobre-warsztaty) [data dostępu: 09.06.2012].

<sup>62</sup> E. Lubczyńska, *Planowanie zajęć edukacyjnych z dorosłymi* [w:] M. Owczarz, *Poradnik edukatora...*, op.cit.

czenie, wynikające między innymi z faktu, że uczą innych przedmiotów. Właściwie rozpoznanie oczekiwań umożliwia sformułowanie celów i stworzenie podziału na sesje oraz grupy szkoleniowe. Same deklaracje nauczycieli nie powinny być jednak jedynym wyznacznikiem tego, jaki kształt przyjmą warsztaty. **Biorąc pod uwagę fakt, że nauczyciele nie zawsze znają w pełni aktualne wymogi pracy w przedsiębiorstwach, źródłem informacji dla tworzących warsztaty powinni być również przedsiębiorcy.** Duże znaczenie podczas opracowywania programu ma uwzględnienie zróżnicowanego poziomu wiedzy i umiejętności nauczycieli. Mając świadomość oczekiwań i celów, będzie można stworzyć optymalny harmonogram czasowy warsztatów uwzględniający konieczność realizowania przerw, dyskusji oraz podsumowania. Ostatnim elementem wskazanym w literaturze przedmiotu jest zwrócenie uwagi na aktywność uczestników warsztatów w ciągu dnia. Należy bowiem pamiętać, że nauczyciele są grupą zawodową o dużej aktywności i jeśli szkolenie będzie realizowane w dniu roboczym, to możliwości przyswajania wiedzy będą inne niż np. w weekend. **Wszystkie opisane zagadnienia pozwalają rekomendować, aby opracowywanie programów warsztatów szkoleniowych przebiegało z uwzględnieniem konieczności dostosowywania ich do zmiennych okoliczności. Zaleca się pozostawienie możliwości modyfikowania ich do indywidualnych potrzeb poszczególnych grup. Nie ma bowiem wątpliwości, że zarówno wiedza, jak i możliwości nauczycieli są uzależnione od stażu ich pracy w zawodzie oraz intensywności uczestniczenia w innych formach doskonalenia zawodowego.** Szkolenie realizowane w sztywno określonych ramach merytorycznych i czasowych nie spełni oczekiwań grupy docelowej, ponieważ będzie miało charakter kursów oferowanych obecnie przez pla-

cówki doskonalenia nauczycieli. Ich nieefektywność jest natomiast podkreślana przez dydaktyków (por. rozdział 3.).

### **3.1.3. Praktyki w przedsiębiorstwie**

Zgodnie z rekomendowaną koncepcją opracowywania programów doskonalenia nauczycieli w formie dualnej, nieodzowną częścią szkolenia są praktyki w przedsiębiorstwie branżowym. Nauczyciele dzięki uczestnictwu w praktykach mają szansę zapoznać się z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, jak i wykorzystać w praktyce wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie warsztatów.

Teoretyczna wiedza dotycząca nauczanego przedmiotu, jaką posiadają nauczyciele, nie wystarcza do kompleksowego przygotowania uczniów do wykonywania wyuczonego zawodu. Zdobycie umiejętności praktycznych w trakcie praktyk w przedsiębiorstwach z sektora informatycznego i telekomunikacyjnego pozwoli im kształcić uczniów na odpowiednim poziomie i przygotować do przyszłej pracy w zawodzie, a tym samym odpowiedzieć na oczekiwania i potrzeby pracodawców. **W związku z powyższym zaleca się, aby programy doskonalenia nauczycieli przewidywały uczestnictwo w wymienionej formie doskonalenia. Należy także zachęcać przedsiębiorców do nawiązywania współpracy z placówkami oświatowymi w celu organizacji praktyk dla nauczycieli. Taka forma współpracy przynosi korzyści obu stronom, z jednej strony daje możliwość rozwoju zawodowego nauczycielom, z drugiej zaś przyczynia się do wzrostu kompetencji przyszłej kadry pracowniczej przedsiębiorstw.**

Ogólnym celem praktyk jest aktualizacja dotychczasowej, jak i nabywanie nowej wiedzy w zakresie rozwiązań organizacyjnych i technologicznych, wykorzystywanych w przedsiębiorstwach branżowych. Opra-

cowując PDZ, należy zadbać o to, by praktyki umożliwiały wykorzystanie wiedzy zdobytej w czasie warsztatów – stanowi to jedną z najważniejszych zasad pracy z dorosłymi. Wiedza zdobywana przez uczestników musi być postrzegana jako potrzebna i bezpośrednio związana z ich pracą. Praktyki są jedną z form sprawdzania nabytej wiedzy i zdobytych umiejętności<sup>63</sup>. Konieczne jest umożliwienie nauczycielom realizowania praktyk w takiej firmie, która prowadzi działalność wykorzystującą wiedzę i umiejętności specjalistów ds. informatyki i telekomunikacji. Ważne jest również, by jej przedstawiciele umożliwili praktykantom wykonywanie zadań wymagających wykorzystania wiadomości przekazanych w czasie praktyk. Ponadto ważnym aspektem podczas opracowywania programu praktyk powinno być uwzględnienie tych elementów, które są nieodzowną częścią zajęć praktycznych dla uczniów. Nauczyciele powinni bowiem znać realia pracy w przedsiębiorstwie, aby móc rzetelnie przygotować uczniów do podjęcia nauki praktycznej. Dlatego w PDZ należy zawrzeć zapoznanie z<sup>64</sup>:

1. regulaminem pracy;
2. zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w przedsiębiorstwie;
3. organizacją i strukturą przedsiębiorstwa organizującego praktyki;
4. strukturą usług i produkcji;
5. zasadami promocji, reklamy i marketingu firmy;
6. zasadami zachowania tajemnicy służbowej;

---

<sup>63</sup> K. Koszewska, *Specyfika uczenia dorosłych* [w:] M. Owczarz (red.), *Poradnik edukatora*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005.

<sup>64</sup> E.K. Organiściak, A. Szkudlarek, *Program doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu sektora informatycznego i telekomunikacyjnego*, Łódź 2011.

7. strukturą oraz właściwościami stanowisk pracy bezpośrednio związanymi z kierunkiem, w którym kształci nauczyciel w placówce oświatowej;
8. zasadami zapewnienia jakości usług i produkcji.

Dopiero po wprowadzeniu uczestników w wymienione powyżej zasady pracy w przedsiębiorstwie możliwe jest przekazanie im obowiązków związanych z wykonywaniem zadań informatycznych i telekomunikacyjnych. **W związku z powyższym zaleca się, aby program doskonalenia nauczycieli na etapie planowania przebiegu praktyk składał się z dwóch modułów:**

1. **moduł 1 – w jego trakcie nauczyciele poznają funkcjonowanie przedsiębiorstwa, jego złożoną strukturę oraz zasady BHP;**
2. **moduł 2 – w jego trakcie nauczyciele rozszerzają zakres wiedzy oraz nabywają umiejętności dotyczących nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technologicznych, wykorzystywanych w przedsiębiorstwach, wykonują obowiązki pracowników firmy.**

Wprowadzenie do programu tak zaprojektowanej realizacji praktyk zapewni dydaktykom rzetelne zapoznanie się z realiami funkcjonowania współczesnego przedsiębiorstwa. Są to elementy, których często nie uwzględnia się, organizując praktyki uczniowskie. Nierzadko ze względu na brak znajomości zasad BHP oraz niedostateczne zapoznanie z organizacją przedsiębiorstwa praktykantom zleca się prace porządkowe, niezwiązane z zawodem, w którym się uczą<sup>65</sup>. Wcielenie tego elementu do PDZ wesprze proces uświadamiania przedsiębiorcom, jak ważne jest

---

<sup>65</sup> M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą*, „Polityka Społeczna”, nr 10/2007.

gruntowne zapoznanie praktykantów z organizacją przedsiębiorstwa i zasadami pracy w nim, co powinno skutkować zmianą w podejściu do praktykujących uczniów szkół zawodowych.

Projektowanie programu doskonalenia zawodowego powinno uwzględniać te same elementy, które uznano za istotne w przypadku opracowywania programu warsztatów szkoleniowych. Tutaj również duże znaczenie mają zasady edukacji dorosłych, wśród których wskazuje się na konieczność zapewnienia uczestnikowi możliwości podejmowania samodzielnych prób i działań<sup>66</sup>. Będzie to możliwe tylko pod warunkiem zapewnienia nauczycielom optymalnych warunków realizowania praktyk, do których należy zaliczyć:

1. określenie czasu i miejsca odbywania praktyk,
2. wskazanie obowiązków nauczyciela,
3. określenie zadań spoczywających na opiece praktyk wyznaczonym przez przedsiębiorstwo,
4. sprecyzowanie warunków zaliczenia praktyk.

Czas trwania praktyk w ramach programu doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu sektora informatycznego i telekomunikacyjnego powinien zapewnić jego uczestnikom maksimum możliwości zdobycia różnorodnych umiejętności oraz poznania specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstwa i pracy w nim. **Oprócz uwzględnienia podziału programu na dwa moduły jego autorzy powinni więc brać pod uwagę specyfikę sektorów, na potrzeby których nauczyciele kształcą kadry. Każdy z sektorów obejmuje zaś wiele profesji, których charakterystykę również powinien uwzględniać program doskonalenia zawodowego.** Opraco-

---

<sup>66</sup> B. Kalinowska, *Zarządzanie efektami szkoleń* [w:] M. Owczarz (red.), *Poradnik edukatora*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005.

wanie harmonogramu czasowego praktyk powinno zatem przewidywać odpowiednią liczbę godzin na wykonywanie zadań ważnych z perspektywy uczestników PDZ. Pod tym względem największe znaczenie ma transfer wiedzy teoretycznej pozyskanej w czasie warsztatów na działania praktyczne. **Zaleca się, aby zaplanowany w programie czas praktyk pozwalał na podjęcie działań umożliwiających wykorzystanie wiedzy i umiejętności zdobytych w czasie warsztatów szkoleniowych. Autorzy PDZ powinni więc planować praktyki w oparciu o program warsztatów, by możliwie najwięcej czasu poświęcić na zadania skorelowane z tematyką odbytych wcześniej warsztatów.** Zapewnienie nauczycielom możliwości swobodnej pracy z wykorzystaniem nowo pozyskanej wiedzy pomoże im w jej utrwaleniu i zapewni przeniesienie na grunt pracy z uczniami w warunkach szkolnych.

Teoria zarządzania efektywnością szkoleń głosi także konieczność dbałości o podobieństwo proponowanych ćwiczeń do realiów pracy zawodowej oraz umożliwienie pracy na konkretnych problemach<sup>67</sup>. Zagadnienie to koresponduje z potrzebą transferu wiedzy z teorii na praktykę i ściśle wiąże się z planowaniem zadań nauczyciela odbywającego praktyki w przedsiębiorstwie. Niezbędne jest przy tym wyznaczenie obowiązków powierzanych dydaktykom, ponieważ wówczas będą mieli świadomość dążenia do osiągnięcia zamierzonych celów. Częściowo powinny one być zbieżne z tymi, do których obligowani są uczniowie rozpoczynający praktykę w firmie, dlatego autorzy PDZ muszą uwzględnić następujące elementy<sup>68</sup>:

1. stawienie się w przedsiębiorstwie w dniu rozpoczęcia praktyk,
2. codzienne przychodzenie do zakładu pracy,

---

<sup>67</sup> Ibidem.

<sup>68</sup> E.K. Organiściak, A. Szkudlarek, *Program doskonalenia zawodowego...*, op.cit.



3. obowiązek poinformowania opiekuna praktyk z ramienia pracodawcy o ewentualnych nieobecnościach,
4. aktywne uczestniczenie w praktycznych zajęciach odbywających się w ramach praktyk.

Oprócz tego do obowiązków nauczycieli-praktykantów należy wykonywanie poleceń zawartych w programie doskonalenia zawodowego oraz wskazanych przez opiekunów praktyk. Wśród zadań realizowanych na terenie przedsiębiorstwa należy szczególnie skupić się na tych, które będą przekładały się na możliwość zmiany sposobów oraz treści nauczania przedmiotów zawodowych w szkole. Rekomenduje się, aby autorzy PDZ kładli nacisk na zadania ściśle związane z praktycznym wykorzystaniem wiedzy i umiejętności mających priorytetowe znaczenie z perspektywy branży informatycznej i telekomunikacyjnej. **Nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu muszą mieć możliwość wykonywania zadań związanych z zarządzaniem sieciami, grafiką komputerową oraz e-learningiem. Konieczność ta wynika z treści programów nauczania i przygotowania uczniów do zdania egzaminu zawodowego po zakończeniu nauki.** Do obowiązków nauczycieli należy rzetelne wykonywanie poleceń opiekunów, dlatego w programie doskonalenia zawodowego warto zawrzeć również informacje na temat rozliczania się nauczyciela z wykonywanych czynności. Możliwe sposoby oceny i podsumowania praktyk zostaną opisane w dalszej części niniejszego rozdziału.

Poddanie nauczycieli-praktykantów zwierzchnictwu opiekunów wyznaczonych przez przedsiębiorstwo wskazuje na konieczność określenia obowiązków, które będą spoczywać na pracownikach pełniących funkcję opiekunów. Opiekunowie praktyk zajmują pozycję zbliżoną do trenerów prowadzących warsztaty teoretyczne, dlatego duże znaczenie ma

ich wiedza i umiejętności oraz zdolność przekazywania ich drugiej osobie. W związku z tym w opracowywanym programie doskonalenia zawodowego nauczycieli warto zawrzeć informacje związane z oczekiwaniami wobec opiekunów oraz obowiązkami, z których powinni się wywiązywać. **Uwzględniając zalecenia sformułowane w zakresie zarządzania efektami szkoleń, rekomenduje się, by do zadań opiekuna praktyk należało<sup>69</sup>:**

- 1. przekazywanie wiedzy teoretycznej i praktycznej;**
- 2. zachęcanie i mobilizowanie praktykanta do nieprzerwanej pracy nad rozwojem zawodowym i osobistym;**
- 3. tworzenie odpowiedniej atmosfery pracy, wspierającej i zachęcającej nauczyciela do udziału w praktykach;**
- 4. kształtowanie kompetencji społecznych;**
- 5. udzielanie wsparcia uczestnikowi praktyk w ramach integracji z zespołem pracowników oraz innymi praktykantami;**
- 6. odpowiedzialność za ewaluację praktykanta, czyli ocenę rezultatów praktyk na stanowisku pracy;**
- 7. sporządzenie raportu z przebiegu praktyk oraz postępów, jakie poczynił nauczyciel.**

Wymienione obowiązki wydają się bardzo ogólne, jednak warto pamiętać, że w rzeczywistości realizacja praktyk w firmie jest w dużym stopniu uzależniona od jej wielkości, struktury organizacyjnej oraz rodzaju świadczonych usług. Realizacja przez opiekuna praktyk z uwzględnieniem wymienionych zadań daje natomiast pewność, że nauczyciele uczestniczący w programie otrzymają kompleksowe wsparcie i zrealizują przypisane praktykom cele, wśród których za najważniejsze uznaje się aktualizowanie wiedzy i umiejętności z zakresu informatyki i telekomunikacji.

---

<sup>69</sup> Ibidem; B. Kalinowska, *Zarządzanie efektami szkoleń...*, op.cit.

Opracowywanie programu doskonalenia zawodowego musi przebiegać z uwzględnieniem faktu, że proponowana forma szkolenia ma charakter innowacyjny. Dotąd bowiem podnoszenie kompetencji kadry dydaktycznej szkół miało przede wszystkim charakter teoretyczny. W związku z tym zarówno nauczycielom, jak i przedsiębiorstwom należy udzielić pomocy związanej z organizacją doskonalenia. Słuszne wydaje się więc powołanie pośrednika, którego zadaniem będzie wspieranie nawiązywania współpracy między szkołami a firmami. Zalecanym rozwiązaniem jest uwzględnienie w PDZ roli tutora wyznaczanego przez podmiot organizujący doskonalenie zawodowe, czyli placówkę odpowiadającą za doskonalenie nauczycieli. **Głównym obowiązkiem tutora jest organizacja praktyk, znalezienie miejsca, w którym się odbędą, oraz sprawowanie indywidualnej opieki nad praktykantem. Rekomenduje się, aby wśród jego obowiązków uwzględniono takie, które pozwolą zoptymalizować poziom praktyk. Do obowiązków tutora powinno należeć<sup>70</sup>:**

- 1. podejmowanie działań zmierzających do rozwoju lub doskonalenia psychospołecznych kompetencji uczestników praktyk;**
- 2. dokonanie diagnozy stanu wiedzy ogólnej nauczyciela odbywającego praktyki w przedsiębiorstwie, zidentyfikowanie jego cech charakteru oraz zachowań, co wesprze pracę mentora;**
- 3. udzielenie pomocy nauczycielom odbywającym praktyki – wzmocnienie przyjętej przez nich strategii poszerzania i zdobywania wiedzy oraz rozwoju, inspirowania i promowania samodzielności;**

---

<sup>70</sup> E.K. Organiściak, A. Szkudlarek, *Program doskonalenia zawodowego...*, op.cit.

4. **wyznaczenie celu oraz tworzenie harmonogramu praktyk;**
5. **poinformowanie mentora, nim rozpoczną się praktyki, o trudnościach i specjalnych potrzebach praktykanta;**
6. **przygotowanie raportu z przebiegu praktyk, postępów, jakie osiągnął ich uczestnik będący pod opieką tutora.**

Program doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawierający powyższe wskazania będzie pomocą dla osób zobligowanych do wspierania placówek szkolnych i przedsiębiorstw w zakresie realizowania innowacyjnego programu szkoleniowego. Szczególne znaczenie ma w tym wypadku obowiązek przygotowania raportu, w którym wyszczególnione zostaną postępy osiągnięte przez nauczyciela. Będzie on bowiem stanowił uzupełnienie opisu poszczególnych działań dokonywanych przez nauczycieli-praktykantów.

Końcowym etapem praktyk odbywanych przez nauczycieli w przedsiębiorstwach jest ich zaliczenie. Sprawdzenie oraz ocena postępów powinny odbyć się w oparciu o określone kryteria, odnoszące się do poziomu wiedzy i umiejętności uczestników praktyk, związanych z organizacją przedsiębiorstwa i wykorzystywanymi w nim rozwiązaniami organizacyjnymi i technologicznymi. Ocenie powinny również podlegać przede wszystkim praktyczne umiejętności dotyczące grafiki komputerowej, e-learningu i administrowania sieciami komputerowymi. Wyszczególnienie tych obszarów wynika z zaleceń dotyczących konieczności poszerzania u nauczycieli umiejętności ważnych z perspektywy realizowania programów nauczania w zawodach związanych z informatyką i telekomunikacją. Osobą zobligowaną do oceniania praktykantów jest opiekun wyznaczony przez pracodawcę, ponieważ to on śledzi bieżącą aktywność uczestników. Ostateczna ocena powinna doty-

czyć zarówno poziomu wiedzy i umiejętności, jak i zachowania dydaktyków w miejscu pracy<sup>71</sup>. **Zaleca się, aby opiekun z ramienia pracodawcy, oceniając nauczyciela odbywającego praktyki, brał pod uwagę następujące kryteria:**

1. **organizację pracy praktykanta;**
2. **przestrzeganie przez praktykanta dyscypliny pracy;**
3. **samodzielność pracy;**
4. **postawę;**
5. **jakość wykonywanej przez praktykanta pracy;**
6. **ocenę wydaną przez samego mentora, odnoszącą się do praktycznego projektu wykonanego przez nauczyciela.**

Tak przeprowadzona ocena umożliwi opiekunom sformułowanie zaleceń na przyszłość, których zastosowanie będzie wspierało procesy dydaktyczne prowadzone przez nauczycieli w szkole. Podobną rolę ma odgrywać systematycznie uzupełniany dziennik praktyk, który z kolei stanowi nawiązanie do powinności ucznia realizującego praktyki zawodowe. Opisywanie poszczególnych czynności wykonywanych w firmie będzie dla nauczyciela wskazówką podczas przygotowywania młodzieży do rozpoczęcia własnych praktyk. Nauczyciel, który zrealizował PDZ, będzie bowiem mógł przedstawić uczniom przykładowy plan pracy oraz zwrócić ich uwagę na najważniejsze elementy. **W związku z tym wypełnianie dziennika praktyk powinno być obowiązkowym elementem programu doskonalenia zawodowego, a jego twórcy powinni być zobligowani do przygotowania wzoru formularza, powielanego przez nauczycieli.**

---

<sup>71</sup> B. Kalinowska, *Zarządzanie efektami szkoleń...*, op.cit.

Praktyki, które odbywają nauczyciele w przedsiębiorstwach, powinny wpłynąć na podwyższenie poziomu ich wiedzy i umiejętności, bezpośrednio związanych z nauczaniem przez nich przedmiotem, jak również przyczynić się do zwiększenia ich aktywności i mobilności zawodowej oraz uczestnictwa w formach doskonalenia zawodowego.

## 4. Opracowywanie programów doskonalenia zawodowego – wyniki badań empirycznych

Projekt *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*, ze względu na pilotażowy charakter, przewidywał przeprowadzenie badań podsumowujących, pozwalających na poznanie opinii ekspertów edukacyjnych, przedsiębiorców oraz nauczycieli zaangażowanych w jego realizację.

Eksperti edukacyjni i przedsiębiorcy wzięli udział w badaniu foresight technikami Delphi i wywiadu fokusowego. Dwunastu respondentów oceniło zarówno zawartość merytoryczną PDZ, jak i funkcjonujący obecnie system doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej szkół zawodowych. Beneficjenci ostateczni projektu, a więc nauczyciele kształcący kadry dla sektora informatyki i telekomunikacji, uczestniczyli w sesjach fokusowych, podczas których dokonali oceny warsztatów szkoleniowych i praktyk w przedsiębiorstwach branżowych. W trakcie pięciu sesji fokusowych zebrano opinie pięćdziesięciu nauczycieli.

Niniejsza część raportu stanowi analizę uzyskanych wyników i służy przedstawieniu zaleceń w zakresie opracowywania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli szkół zawodowych. Sformułowane w ten sposób rekomendacje pozwolą na stopniowe wdrażanie zmian do systemu doskonalenia kadry dydaktycznej szkół zawodowych, a tym samym przyczynią się do wzmacniania jego pozycji na rynku edukacyjnym.

## 4.1. Analiza wyników badania foresight z udziałem ekspertów edukacyjnych, kadry zarządzającej szkół i przedsiębiorców

W badaniu foresight wzięło udział siedmiu ekspertów edukacyjnych i przedstawiciele kadry zarządzającej szkół oraz pięciu przedsiębiorców z branży informatycznej i telekomunikacyjnej. Oceniali oni treść merytoryczną programu, skupiając się kolejno na warsztatach teoretycznych i praktykach realizowanych przez beneficjentów ostatecznych projektu w przedsiębiorstwach. Zadaniem powołanej grupy ekspertów było określenie stopnia przydatności programu doskonalenia nauczycieli w zaproponowanej formie oraz wskazanie, które jego elementy wymagają korekty. Uwzględnienie zaleceń powinno bowiem pozwolić na dostosowanie programów doskonalenia zawodowego do możliwości, jakimi dysponują szkoły i zarządzająca nimi kadra oraz przedsiębiorcy, których udział jest niezbędny w dążeniu do poprawy kondycji szkolnictwa zawodowego.

Respondenci zgodnie przyznali, że projekt *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym* ma bardzo dużą wartość, ponieważ dotychczasowa oferta doskonalenia zawodowego dla nauczycieli szkół zawodowych jest bardzo uboga. Przede wszystkim dydaktycy ci nie mają możliwości podnoszenia kompetencji i aktualizowania wiedzy branżowej. Taką możliwość daje program doskonalenia przygotowany w ramach projektu. Centra doskonalenia nauczycieli powinny przygotowywać ofertę uwzględniającą fakt, że nauczyciele szkół zawodowych muszą mieć zapewnioną możliwość uczestniczenia w specjalistycznych kursach, ściśle związanych z branżą,



dla której kadry przygotowują. Oprócz tego, jak wszyscy pedagodzy i dydaktycy, powinni dbać o rozwój kompetencji kluczowych, niezbędnych w pracy w szkole. Respondenci zgodnie przyznali, że o ile oferta szkoleń z zakresu dydaktyki, pedagogiki czy psychologii jest stosunkowo bogata, to zdecydowany deficyt propozycji związanych stricte z nauczaniem przedmiotów związanych z branżą informatyki i telekomunikacji negatywnie wpływa na jakość nauczania w szkołach zawodowych. Eksperti i przedsiębiorcy jednogłośnie przyznali, że tak przygotowane szkolenie daje nauczycielom możliwość pełnego podnoszenia wiedzy. **Akredytowane przez MEN placówki odpowiedzialne za doskonalenie nauczycieli powinny uwzględniać konieczność aktualizowania teoretycznej i praktycznej wiedzy dydaktyków szkół zawodowych. Opracowywane programy doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych muszą stwarzać warunki do poznawania najnowszych osiągnięć nauki oraz podejmowania aktywności praktycznej w nowoczesnym środowisku pracy. Dodanie nowej, innowacyjnej propozycji do katalogu ofert szkoleniowych umożliwi nauczycielom świadome uczestnictwo w procesach doskonalenia, przy jednoczesnym poszerzaniu tych kompetencji, które ze względu na dynamiczny rozwój branży, szybko ulegają dezaktualizacji.**

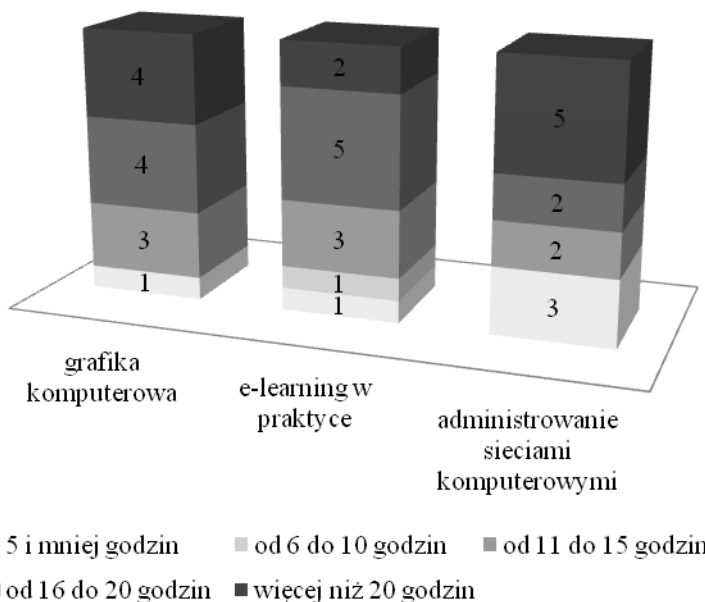
Zdaniem respondentów program doskonalenia zawodowego spełnia swoje cele i w pełni odpowiada wymogom przewidzianym dla tego typu dokumentów. Uznano, że zawiera najważniejsze informacje dotyczące szkolnictwa zawodowego oraz związane z branżą, której są reprezentantami. Zwrócono uwagę, że mieści w sobie bardzo ważne informacje nakreślające konteksty wskazujące na konieczność doskonalenia nauczycieli. Wywnioskowano również, że dokument jest czytelny także dla

tych, którzy nie są beneficjentami ostatecznymi, co sprawia, że może być traktowany jako źródło informacji na temat status quo polskiego systemu edukacji zawodowej z naciskiem na branżę informatyki i telekomunikacji. Zauważono jednak, że w przyszłości należy zadbać o to, aby przedstawiany nauczycielom PDZ zawierał mniej obszerną część teoretyczną, bo ta powinna się znaleźć w osobnych dokumentach. Zarówno przedstawiciele szkół, jak i przedsiębiorcy przyznali, że zdecydowanie woleliby, aby programy zawierały więcej informacji na temat szczegółowych celów do zrealizowania podczas doskonalenia. Dopracowanie szczegółów pozwoli na zwiększenie efektywności PDZ, szczególnie na etapie upowszechniania podobnych rozwiązań w systemach doskonalenia kadr nauczycielskich w Polsce. **PDZ powinny opisywać zadania do zrealizowania podczas warsztatów i praktyk, zasady realizacji projektu zawodowego oraz zalecane formy ewaluacji. Nacisk powinien być położony nie tyle na określenie konkretnych czynności do wykonania, co na rezultaty, które powinien osiągnąć doskonalący się nauczyciel przedmiotów informatycznych i telekomunikacyjnych. Informacje te są ważne nie tylko dla beneficjentów ostatecznych, ale także dla dyrektorów szkół i przedsiębiorców – zyskują oni wiedzę o kompetencjach, które nauczyciel powinien zdobyć w procesie doskonalenia. Wyposażenie zainteresowanych w dokładne informacje dotyczące procesu doskonalenia zawodowego w nieznannej jeszcze formie dualnej ułatwi im podjęcie decyzji o udziale w programie. Przygotowany w ten sposób PDZ będzie stanowił także źródło informacji i pomysłów dla doradców zawodowych i metodycznych,**

**którzy dokładnie zapoznają się z propozycjami składanymi nauczycielom i szkołom.**

Analiza PDZ pod kątem skuteczności edukacyjnej warsztatów teoretycznych pozwoliła zauważyć, że choć zdaniem respondentów są one konieczne, to opracowując kolejne programy należy wprowadzić pewne korekty. Ocenie ekspertów poddano następujące aspekty uwzględnione w PDZ: czas trwania warsztatów, zawartość merytoryczną poszczególnych bloków, liczebność i skład grup uczestników oraz termin ich realizacji. Wprowadzenie do programu uściśleń dotyczących sposobów jego realizacji sprawi, że zarówno placówki doskonalenia nauczycieli, przedsiębiorcy angażujący się we współpracę ze szkołami, jak i nauczyciele będą realizować go w sposób sprawny i przynoszący wysokiej jakości rezultaty edukacyjne. Warsztaty, w których uczestniczyli beneficjenci ostateczni, zostały podzielone na trzy bloki tematyczne: grafika komputerowa, e-learning w praktyce, administrowanie sieciami komputerowymi. Na każdy z modułów przeznaczono 15 godzin dydaktycznych. Eksperti uznali, że tak zaplanowany czas na realizację bloków może nie być optymalny, ponieważ potrzeby nauczycieli są uzależnione od wiedzy wyjściowej oraz potrzeb dydaktycznych dla danego przedmiotu. Zdaniem respondentów warto zastanowić się nad zwiększeniem liczby godzin w każdym z bloków (zob. wykres 5.).

**Wykres 5.** Rozkład odpowiedzi na pytanie *Jaki jest Pani/Pana zdaniem optymalny wymiar godzinowy warsztatów (godzina dydaktyczna – 45 minut)?*



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

Na podstawie powyższego wykresu można zauważyć, że w przypadku zajęć z grafiki komputerowej oraz e-learningu zalecane jest zwiększenie liczby godzin przeznaczonych na szkolenie. Nieco inaczej jest w przypadku warsztatów z administrowania sieciami komputerowymi – aż pięciu respondentów uważa, że te zajęcia powinny trwać ponad dwadzieścia godzin, ale taka sama ich liczba sądzi, że piętnaście godzin to maksymalny czas. Rozbieżność opinii wynika z faktu, że samo zagadnienie wymaga znaczącego poszerzenia wiedzy nauczycieli. W związku z tym szkolenie da oczekiwane rezultaty wyłącznie pod warunkiem rzetelnego zapoznania beneficjentów z zagadnieniem, co wymaga poświęcenia czasu na wprowadzenie w podstawy. Jednocześnie eksperci podają w wątpliwość celowość wyposażania dydaktyków szkół zawodowych

w tę wiedzę. W badaniu zauważono, że PDZ powinien być także uzupełniony o zagadnienia w ogóle w nim nieuwzględnione – projektowanie i administrowanie stronami WWW, programowanie oraz projektowanie 3D. Eksperci i przedsiębiorcy doszli do wniosku, że program doskonalenia, w którym tak dokładnie wskazuje się tematykę zajęć i określa czas ich trwania, nie jest optymalnym i efektywnym programem dla każdego. Zauważono jednak, że dostosowanie programu do potrzeb wszystkich nauczycieli jest właściwie niemożliwe ze względu na indywidualne predyspozycje każdego nich. Za najlepsze rozwiązanie eksperci uznali dostosowanie merytorycznej zawartości warsztatów do oczekiwań i możliwości przedsiębiorców, dla których kształcone są kadry informatyków i specjalistów ds. telekomunikacji. Podkreślali oni bowiem, że sama idea realizowania warsztatów prowadzonych przez wysokiej klasy specjalistów branżowych jest bardzo dobra i nie można z niej zrezygnować. Tworząc program w konsultacji z przedsiębiorstwami doprowadzi się natomiast do podwyższenia ich jakości. Pozwoli to nauczycielom wprowadzić do planu nauczania elementy zaspokajające oczekiwania przedsiębiorców:

*Może by warto było też zrobić tak, żeby na przykład wcześniej konsultować się z przedsiębiorcami, z firmami, które by chciały się w to włączyć i dać im trochę swobodę w doborze samego tematu, treści [...]. Dla mnie ważne jest ustanowienie jakiejś takiej bazy programowej, która jest spójna w systemie nauczania i jest spójna z potrzebami pracodawców zatrudniających potem pracowników [...]* (wybrana wypowiedź).

Programy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli szkół zawodowych powinny być opracowane w oparciu o zasadę elastyczności. Oznacza to, że zamiast określania dokładnych, teoretycznych ram warsztatów, należy wskazać na kompetencje, które mają zdobyć beneficjenci ostateczni. Możliwość modyfikowania merytorycznej zawartości progra-

mu powinna dotyczyć przede wszystkim czasu przewidzianego na realizację poszczególnych bloków. Szczegółowe dostosowanie programu warsztatów do wiedzy i potrzeb nauczycieli oraz oczekiwań pracodawców powinno mieć więc miejsce na etapie wdrażania. **Rolą metodyków i specjalistów odpowiedzialnych za opracowywanie PDZ jest stworzenie elastycznej, uniwersalnej propozycji, zawierającej szczegółowe cele, które mają osiągnąć nauczyciele, ale pozwalającej na dopasowanie treści merytorycznych do indywidualnych potrzeb.** Dostosowywanie programu warsztatów do potrzeb uczestników z pewnością będzie łatwiejsze, jeśli grupy zostaną wybrane na podstawie określonych kryteriów. Sam dobór grup jest ważny nie tyle na etapie opracowywania, co wdrażania PDZ. Należy jednak zaznaczyć, że nie powinny one liczyć więcej niż 10 osób (zdaniem badanych ta liczba również powinna ulec zmniejszeniu), a uczestników należy dobierać na podstawie wiedzy zastanej oraz zainteresowań wynikających z nauczanego przedmiotu. Zastrzeżenie tych informacji w programie pozwoli placówkom doskonalenia nauczycieli rzetelnie przygotować się do przeprowadzenia warsztatów.

Program doskonalenia zawodowego nie zawiera informacji dotyczących terminu realizacji warsztatów oraz praktyk dla nauczycieli, co zostało zauważone przez ekspertów i przedsiębiorców. W toku badania fokusowego okazało się jednak, że nie jest możliwe dokładne dookreślenie terminu, który byłby optymalny zarówno dla nauczyciela-beneficjenta, dyrekcji szkoły, jak i przedsiębiorstw, które powinny delegować na warsztaty specjalistów. Uczestnicy badania rozważali problem wielogodzinnej obecności dydaktyków poza szkołą, doszli jednak do wniosku, że PDZ nie powinien w ogóle zawierać związanych z tym informacji – zostaną one dookreślone na etapie wdrażania. Wówczas szkoły, placówki doskonalenia

nauczycieli oraz przedsiębiorstwa będą miały możliwość optymalnego dostosowania terminów do możliwości. Pozwala to na uniknięcie presji związanej z terminami, które nie zawsze okazują się wygodne dla wszystkich stron uczestniczących w doskonaleniu.

Kolejnym aspektem poruszonym w czasie badania była ocena materiałów edukacyjnych dostarczonych uczestnikom realizowanego projektu. Według ekspertów mają one dużą wartość dydaktyczną i stanowią nieocenioną pomoc – nie tylko w czasie realizowania programu doskonalenia, ale w pracy nauczyciela w ogóle. Przedsiębiorcy szczególny nacisk położyli na fakt, że uczniowie trafiający do nich na praktyki zwykle posługują się przestarzałą wiedzą pochodzącą z nieaktualnych podręczników i skryptów. **Opracowując PDZ dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, należy uwzględnić konieczność wyposażenia uczestników w wysokiej jakości materiały dydaktyczne. Treści merytoryczne i dydaktyczne muszą być ściśle skorelowane z programem nauczania obowiązującym dla nauki danego zawodu, dlatego za ich przygotowanie powinny odpowiadać wydawnictwa przygotowujące podręczniki dla uczniów i nauczycieli. Zaleca się także, aby materiały były udostępniane w formie książkowej – komercyjnej i odpłatnej, oraz multimedialnej – objętej licencją freeware, umożliwiającą bezpłatną dystrybucję, dając tym samym możliwość aktualizowania wiedzy tym nauczycielom, którzy z obiektywnych powodów nie uczestniczą w pełnej realizacji PDZ.** Dobrze przygotowane materiały staną się doskonałym źródłem wiedzy specjalistycznej dla nauczycieli i instruktorów oraz uczniów.

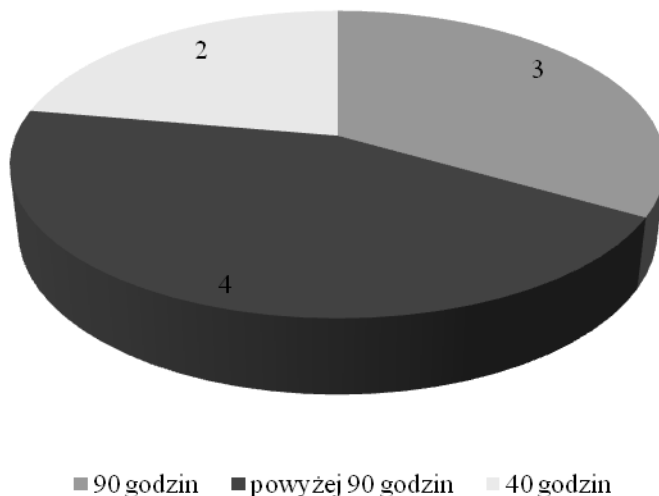
Wysoka jakość doskonalenia w ramach PDZ wynika przede wszystkim z faktu, że łączy on formę warsztatów szkoleniowych z moż-

liwością odbycia kilkudziesięciogodzinnych praktyk w przedsiębiorstwach związanych z branżą informatyki i telekomunikacji. Eksperci i nauczyciele uważają, że praktyki dają nauczycielom następujące korzyści: rozwój wiedzy i umiejętności praktycznych, możliwość zapoznania z realiami pracy w firmie, nawiązywanie kontaktów zawodowych, przełożenie wiedzy teoretycznej na praktykę, możliwość poznania nowości technologicznych i wdrożenie w realia pracy na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwie branżowym.

Potrzeba przeprowadzenia praktyk w przedsiębiorstwie nie jest równoznaczna z ich bezkrytyczną oceną. Kwestią problematyczną, w której eksperci i przedsiębiorcy nie mogli dojść do porozumienia, okazał się czas trwania praktyk oraz model ich organizacji. Okazało się, że przewidziany w PDZ wymiar godzin na wykonywanie poszczególnych zadań jest właściwie niemożliwy do zrealizowania. Oprócz tego przedsiębiorcy zauważyli, że niektóre zadania nie są ważne z perspektywy przygotowywania nauczyciela do efektywnego uczenia młodzieży i można im poświęcić mniej czasu. Przewidziany w PDZ 90-godzinny wymiar praktyk w firmie informatycznej bądź telekomunikacyjnej został pozytywnie oceniony przez trzech respondentów badania. W mniejszości (dwie osoby) znaleźli się eksperci uważający, że program praktyk można zrealizować w czasie krótszym, a najwięcej (czworo) badanych dostrzega pozytywne aspekty zwiększenia wymiaru godzin (por. wykres 6.).



**Wykres 6.** Rozkład odpowiedzi na pytanie *Jaki Pani/Pana zdaniem powinien być optymalny wymiar godzinowy praktyk realizowanych w przedsiębiorstwie?*



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

Rozbieżność opinii można przypisywać odmiennym doświadczeniom przedsiębiorców z praktykantami, co wskazuje, że dokładne dookreślanie czasu trwania praktyk nie daje optymalnych rezultatów. Wyraźnie widać jednak, że zdaniem ekspertów najmniej czasu należy poświęcić na zapoznawanie się z dokumentacją firmy, natomiast w miarę możliwości skupić się na zapoznaniu z nowoczesnymi technologiami oraz na realizacji własnego projektu zawodowego. **Zaleca się więc specjalistom, by w przyszłości podczas opracowywania PDZ szczególną uwagę zwrócili na przeznaczenia możliwie dużo czasu na działania praktyczne. Dobrym rozwiązaniem będzie wprowadzenie ram czasowych poszczególnych czynności. Dzięki temu nauczyciel-praktykant nie będzie zobligowany do wykonywania czynności nieprzekładających się na wzrost kompetencji niepotrzebnych w pracy zawodowej.**

Warto zauważyć, że opinie te potwierdzają słusność rozwiązań rekomendowanych w rozdz. 3.1.3.

Eksperci oraz przedsiębiorcy, oceniając realizację praktyk zawodowych w firmach, zwrócili uwagę na trudności wynikające z niedostatecznego przygotowania przedsiębiorstw do przyjęcia praktykantów. Zauważono bowiem, że stali pracownicy firm nie mogą odstąpić od wykonywania codziennych obowiązków, przez co nauczyciele-praktykanci nie są objęci dostateczną opieką i pomocą. Oprócz braku czasu problemem była także niedostateczna umiejętność przekazywania wiedzy przez pracowników. Prowadzi to do sytuacji, w której nauczyciel wprawdzie ma możliwość przekonania się, jak wyglądają realia pracy w firmie, ale nie poznaje narzędzi koniecznych do przekazania tej wiedzy:

*Chodzi o to, by ktoś, kto nie ma doświadczeń związanych z biznesem, zobaczył nowe technologie, nowe programy, ale prawdziwy efekt będzie, gdy wróci do szkoły i potrafi przekazać to, co zobaczył, w edukowaniu uczniów (wybrana wypowiedź).*

Zauważono także, że brak wiedzy na temat efektywnego przyuczania potencjalnych pracowników jest jedną z kluczowych przyczyn nieefektywności praktyk zawodowych realizowanych w przedsiębiorstwach przez uczniów szkół zawodowych. **Rozwiązaniem tego problemu będzie uzupełnienie PDZ o blok warsztatów przeznaczonych dla pracowników firm, w których będą odbywały się praktyki. Opiekunowie praktyk powinni posiadać kompetencje dydaktyczne, co pozytywnie wpłynie na komunikację i usprawni przebieg szkolenia praktycznego.** Wprowadzenie tego rozwiązania wiąże się z koniecznością oddelegowania osób zatrudnionych na zajęcia w placówce odpowiedzialnej za doskonalenie nauczycieli. Należy jednak zauważyć, że przedsiębiorstwa wyniosą z tego korzyść w postaci przygotowania pracowników

do roli opiekunów – kompetencje te sprawdzą się w przypadku przyjmowania uczniów realizujących programy obowiązkowych praktyk zawodowych. Szkolenie powinno być przeprowadzone przez metodyków i specjalistów zajmujących się andragogiką (kształceniem dorosłych) i musi się skupiać na informowaniu uczestników na temat skutecznego przekazywania wiedzy.

Podsumowując, przedstawiciele kadry zarządzającej szkołami oraz przedsiębiorcy nie mają wątpliwości, że program doskonalenia zawodowego opracowany w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym* ma dużą wartość dydaktyczną i poznawczą. Daje bowiem nauczycielom możliwość skonfrontowania posiadanej wiedzy i umiejętności z kompetencjami ważnymi z perspektywy pracy w profesjonalnej firmie informatycznej. Uwagi dotyczące wybranych aspektów PDZ pozwoliły na sformułowanie zaleceń, których uwzględnienie zwiększy jakość i edukacyjną funkcjonalność programów doskonalenia nauczycieli. Równie ważne są jednak opinie nauczycieli uczestniczących w realizacji projektu, oni bowiem mogą wskazać na mocne i słabe strony PDZ z perspektywy osób podnoszących kompetencje za pośrednictwem innowacyjnej formy doskonalenia.

## **4.2. Analiza wyników badania fokusowego z udziałem beneficjentów ostatecznych realizowanego projektu**

Beneficjenci ostateczni projektu wzięli udział w badaniu przeprowadzonym metodą wywiadów fokusowych. Podczas pięciu sesji w dziesięcioosobowych grupach analizowano pilotażowy PDZ pod kątem przydatności w pracy dydaktycznej. Badanie miało na celu wskazać mocne

i słabe strony projektu – zarówno od strony merytorycznej, jak i organizacyjnej. Opinie beneficjentów ostatecznych posłużyły do sformułowania wniosków oceniających opracowanie pilotażowej wersji PDZ i umożliwiły wskazanie działań korekcyjnych, których uwzględnienie w przyszłości zoptymalizuje skuteczność programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach kształcących na potrzeby sektora informatyki i telekomunikacji. Oceniając poszczególne elementy programu, nauczyciele wskazali na jego słabe i mocne strony, umożliwiając tym samym sformułowanie rekomendacji, których uwzględnienie zoptymalizuje w przyszłości skuteczność doskonalenia kadr szkół zawodowych.

Nauczyciele uczestniczący w projekcie szczególną uwagę zwrócili na fakt, że zrealizowany przez nich program doskonalenia zawodowego jest pierwszym w pełni odpowiadającym ich potrzebom. Ich zdaniem oferta ośrodków doskonalenia nauczycieli nie jest skorelowana ze specyficznymi potrzebami dydaktyków szkół zawodowych. Nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu mający wyposażyć uczniów w kompetencje informatyczne i telekomunikacyjne muszą więc inwestować w samokształcenie – najczęściej są to kursy e-learningowe oraz czytanie specjalistycznej prasy. Wadą takich form pogłębiania wiedzy specjalistycznej jest ich teoretyczny charakter. Oceniany program doskonalenia nauczycieli umożliwiał natomiast zarówno zdobywanie wiedzy teoretycznej, jak i jej sprawdzenie w praktyce – podczas praktyk zawodowych realizowanych w firmach informatycznych. Zauważono, że większość nauczycieli przedmiotów informatycznych posiada inne specjalności, a do nauczania technologii informacyjnej itp. zostali przyuczeni. Nie mają więc doświadczenia w pracy w przedsiębiorstwach i nie znają realiów tej pracy – zarówno pod względem zakresu obowiązków, jak i zarobków.

Nauczyciele, podobnie jak eksperci edukacyjni oraz przedsiębiorcy, przyznali, że dokument, w którym przedstawiony został PDZ, jest przejrzysty i przydatny. Fakt, że został on wydany w wersji książkowej umożliwia zapoznanie się ze szczegółową ofertą i przewidzianymi zadaniami przed ostatecznym przystąpieniem do realizacji programu. Stanowi on także ważną informację dla dyrektorów szkół, którzy – jak przyznali uczestnicy projektu – chcą, aby dydaktycy uczestniczyli w doskonaleniu, ale muszą znać dokładny plan i rozkład zajęć beneficjenta. **W związku z powyższym należy zadbać, aby PDZ nie ograniczały się do lapidarnej informacji o celach i efektach doskonalenia, ale zawierały wyczerpujące informacje na temat przebiegu wraz z opisem obowiązków i wymagań na każdym etapie. Warto zaznaczyć, że nie ma konieczności publikowania programu w formie papierowej, a wersja elektroniczna dystrybuowana za pośrednictwem istniejących stron internetowych ośrodków doskonalenia nie będzie wymagała dodatkowych nakładów finansowych.** Kolportowanie PDZ w wersji elektronicznej ułatwi również aktualizowanie zawartych w nich informacji, ponieważ przygotowanie nowej wersji nie stworzy potrzeby uruchamiania procedury wydawniczej. Nadanie programom formy informatora przyczyni się do upowszechniania wiedzy o możliwości realizowania nowoczesnych form doskonalenia – skierowanych wyłącznie do nauczycieli szkół zawodowych wybranej branży.

Zdaniem beneficjentów ostatecznych projektów opracowanie programu składającego się z części teoretycznej i praktycznej pozwoliło nauczycielom wcielić się w rolę uczniów, a tym samym przekonać się, jakie wymagania wobec młodzieży stawia nowoczesna firma informatyczna. Za najważniejszy atut PDZ uznano jego modułową budowę. Nie oznacza to, że nauczyciele całkowicie bezkrytycznie odnieśli się do zorganizowa-

nego programu doskonalenia, warto jednak podkreślić, że słuszność ogólnej budowy i koncepcji realizacji nie budziła wątpliwości.

W pierwszej kolejności dokonano oceny warsztatów teoretycznych, które odbywały się w trzech modułach tematycznych: *Administrowanie sieciami komputerowymi, E-learning w praktyce, Grafika komputerowa*. Tematyka warsztatów spełniła swoje zadanie i umożliwiła zaktualizowanie wiedzy teoretycznej w zakresie rozwiązań stosowanych obecnie na rynku:

*Na pewno była ciekawa. Każdy z nas na pewno poznał jakieś ciekawe elementy, kolega mówi, że e-learning, ja administrowanie sieciami, to bardzo ciekawe było dla mnie, no i reszta na pewno też – zawsze coś nowego można było poznać [...]. Jestem inżynierem informatyki i z przyjemnością przeżyłem to szkolenie z sieci (wybrana wypowiedź).*

Każdy z warsztatów został zaplanowany na 15 godzin, co zdaniem uczestników nie było optymalnym rozwiązaniem, ponieważ doszło do nadmiernej kondensacji specjalistycznej wiedzy. Uczestnicy wszystkich sesji fokusowych uznali, że przewidziany na warsztaty czas umożliwił jedynie pobieżne zapoznanie się z tematem. Jednocześnie starano się jednak przekazać wiedzę specjalistyczną na wysokim poziomie, co z kolei sprawiało trudność osobom, które nie ukończyły studiów wyższych na kierunku informatycznym. Ponadto – podobnie jak eksperci edukacyjni oraz przedsiębiorcy badani metodą foresight – nauczyciele zaproponowali, by w przyszłości program doskonalenia zawodowego przewidywał możliwość dostosowywania tematyki warsztatów do potrzeb i zainteresowań uczestników. Zaproponowano, by każdy nauczyciel uczestniczył w jednych warsztatach, ale trwających zdecydowanie dłużej. Zwiększenie liczby godzin umożliwiłoby dogłębne poznanie zagadnienia, nawet jeśli miałyby odbyć się to kosztem zrezygnowania z udziału w module tema-

tycznym uznanym przez uczestnika za mniej interesujący. Oprócz tego, ze względu na niedostateczną korelację między tematyką warsztatów a programem nauczania przedmiotów w szkołach, nauczyciele zasugerowali, aby ich tematykę dopasować do zagadnień, które są poruszane w szkole. Warto przypomnieć, że badani wcześniej przedsiębiorcy sugerowali konieczność dostosowania tematyki warsztatów do potrzeb współczesnej firmy. **Na podstawie przywołanych opinii należy wnioskować, że opracowanie tematyki warsztatów szkoleniowych stanowiących pierwszy etap PDZ powinno odbywać się na drodze konsultacji między placówką doskonalenia zawodowego nauczycieli, dydaktykami oraz przedstawicielami przedsiębiorstw zatrudniających absolwentów szkół zawodowych. Pozyskiwanie informacji dotyczących potrzeb powinno spoczywać na metodykach ośrodków doskonalenia oraz zatrudnionych tam doradcach zawodowych, którzy posiadają wiedzę związaną z aktualnymi programami nauczania w szkołach zawodowych. Zdobywanie informacji może odbywać się z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, np. poprzez internetowy kontakt między placówką doskonalenia a lokalnymi przedsiębiorstwami wybranej branży. Ponadto należy dążyć do tego, by nauczyciele mieli możliwość wyboru tematyki warsztatów, w których będą uczestniczyć, pozwoli im to łączyć je z nauczaniem przedmiotem oraz własnymi zainteresowaniami.** Takie rozwiązania nie będą generowały dodatkowych kosztów, ale umożliwią opracowanie optymalnego edukacyjnie programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

W ramach realizacji pilotażowego programu doskonalenia zawodowego przewidziano dostarczenie nauczycielom profesjonalnych materiałów szkoleniowych. Oceniający je nauczyciele wyrazili pozytywną

opinię na temat samego pomysłu wyposażania uczestników w takie materiały, zgłosili jednak pewne zastrzeżenia odnośnie do ich przydatności. Zdaniem beneficjentów ostatecznych projektu treść materiałów powinna być ściśle skorelowana z zagadnieniami poruszonymi w czasie warsztatów. Wówczas służą one utrwalaniu pozyskiwanej wiedzy oraz umożliwiają ich wykorzystanie w pracy z uczniami. W opiniach uczestników sesji fokusowych materiały, w które zostali wyposażeni, są ciekawe, ale nie służą zwiększaniu jakości kształcenia zawodowego. Zdaniem dydaktyków pomoce naukowe muszą być po pierwsze ściśle powiązane z treścią realizowanego programu doskonalenia, po drugie – dostosowane do programów nauczania przedmiotów zawodowych zgodnie z obowiązującą podstawą programową. Nauczyciele zauważyli także, że w dobie dynamicznego rozwoju technologii nie ma konieczności przygotowywania materiałów w formie drukowanych podręczników, ponieważ mogą one być dystrybuowane na płytach CD-ROM bądź zamieszczane w Internecie. **W związku z powyższym zaleca się, aby wraz z programami doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcących kadry dla sektora informatyki i telekomunikacji opracowywane były materiały dydaktyczne zawierające treści poruszane podczas warsztatów teoretycznych. Materiały te powinny być bezpłatnym suplementem dla każdego doskonalącego się dydaktyka. Warto więc rozważyć rozwiązania e-learningowe oraz dołączenie zbioru materiałów przeznaczonych do wykorzystania w pracy z uczniami. Sugerowanym rozwiązaniem jest wykorzystywanie licencji freeware i bezpłatna dystrybucja, co – jak uważają nauczyciele – zdecydowanie podniesie poziom wiedzy tej części kadry szkół zawodowych, która ze względów finansowych rezygnuje z doskonalenia zawodowego. Materiały powinny być przygotowywane przez metodyków kształcenia nauczycieli, ale należy**



**jeszcze raz podkreślić konieczność zachowania ścisłej korelacji między ich treścią merytoryczną a programem doskonalenia i szkolną podstawą programową.**

W dalszej części badania beneficjenci ostateczni oceniali praktyki zawodowe, które w ramach realizacji projektu pilotażowego odbywali w przedsiębiorstwach związanych z sektorem informatycznym. Nauczyciele zwrócili uwagę na fakt, że przedsiębiorcy niechętnie angażują się we współpracę ze szkołami i zorganizowanie podobnych praktyk bez udziału realizatora projektu prawdopodobnie nie byłoby możliwe. Oznacza to, że u większości przedsiębiorców nadal brakuje świadomości własnej roli w procesie kształcenia nauczycieli oraz przyszłych pracowników. Programy doskonalenia, takie jak ten realizowany w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym* umożliwiają przedsiębiorcom zapoznanie się z ideą doksztalcania nauczycieli bezpośrednio w zakładach pracy. Ważnym aspektem praktyk powinno być więc wskazywanie przedsiębiorcom korzyści, jakie uzyskają w wyniku współpracy z placówkami doskonalenia kadry nauczycielskiej. Aby było to możliwe, niezbędna jest jednak weryfikacja zgodności programu praktyk z oczekiwaniami i potrzebami samych dydaktyków oraz analiza ich przebiegu.

Na początku beneficjenci ostateczni zwrócili uwagę na fakt, że program doskonalenia zawodowego nie powinien ściśle określać liczby godzin, które są zaplanowane na wykonywanie poszczególnych czynności w firmie. Zgodnie z opracowanym modelem PDZ nauczyciele mieli przeznaczyć trzy dni na zapoznawanie się z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa od strony organizacyjnej (produkcja, usługi, strategie marketingowe, polityka zatrudnienia). Pozostała część praktyk przeznaczona została na

poszerzanie wiedzy i nabywanie umiejętności w zakresie nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych wykorzystywanych w przedsiębiorstwach. Według PDZ nauczyciele mieli w praktyce wykorzystać wiedzę teoretyczną pozyskaną w czasie warsztatów, a więc zakładano, że będą uczestniczyć w działaniach z zakresu administrowania sieciami komputerowymi, grafiki komputerowej oraz e-learningu. W rzeczywistości okazało się to niemożliwe, ponieważ firmy organizujące praktyki specjalizują się w wybranych, wąskich dziedzinach informatyki i nie dają możliwości pracy we wszystkich wskazanych obszarach. Większość beneficjentów ostatecznych przyznała, że część związaną z poznaniem struktury organizacyjnej realizowano według własnych potrzeb, niekoniecznie w ścisłym powiązaniu z wytycznymi zawartymi w pilotażowej wersji PDZ. Podobne rozwiązanie zastosowano w przypadku pozostałych elementów pracy praktykantów – nauczyciele wykonywali te same zadania, co etatowi pracownicy firm, dlatego nie mogli szkolić się w trzech obszarach zgodnych z tematyką warsztatów teoretycznych. Oznacza to, że część zapisów zawartych w programie doskonalenia zawodowego nie daje się przełożyć na praktykę, dlatego należy je zmodyfikować i sprawić, że będą bardziej uniwersalne – możliwe do zastosowania w przedsiębiorstwach informatycznych i telekomunikacyjnych różnej wielkości i realizujących odmienne misje. Program doskonalenia zawodowego dla nauczycieli szkół zawodowych nie powinien wyznaczać godzinowego harmonogramu czynności w przedsiębiorstwie, ale wskazywać cele, jakie mają zrealizować praktykanci. Pozwoli to uniknąć sytuacji, w której nauczycielowi praktykującemu w dużej firmie brakuje czasu na poznanie jej struktury, a także gdy pracodawca nie zatrudnia wielu pracowników i na zapoznanie się ze szczegółami praktykantowi wystarczy kilka godzin. Dydaktycy zwrócili uwagę na fakt, że ze względu na niedostosowanie

porządku praktyk do realnych możliwości firmy w pewnym momencie zajmowali się wykonywaniem powtarzalnych czynności, niewiele wnoszących do ich ogólnego rozwoju zawodowego. Oznacza to, że czas przewidziany na realizację zadań był nieadekwatny do potrzeb. **Szczegółowy harmonogram praktyk nie powinien być opracowywany przez instytucję organizującą szkolenie, ale przez opiekuna praktyk wyznaczonego przez przedsiębiorstwo. Jeśli program doskonalenia zawodowego będzie zawierał informacje dotyczące kompetencji, które ma zdobyć nauczyciel, to przedstawiciel znający firmę stworzy optymalny plan działań, których realizacja jest w pełni możliwa, a jednocześnie niesie ze sobą walory edukacyjne.** Wprowadzenie takiego rozwiązania pozwoli także uniknąć sytuacji, w których firma nie jest w stanie zapewnić praktykantom dostępu do zadań wskazanych w PDZ, gdyż nie są one realizowane w ramach świadczonych przez nią usług. Należy także podkreślić, że taka forma uczestnictwa pracodawców w kształtowaniu PDZ stanowi ważny aspekt integrowania szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorstwami branżowymi. Pracodawcy niechętni wobec ujawniania procedur obowiązujących w firmach mogliby w ten sposób przekazywać najistotniejsze informacje w zakresie oczekiwań. Bez tego bowiem nie mogą wymagać, że szkoły zawodowe przygotują wykwalifikowane kadry gotowe do podjęcia pracy. Na podstawie wypowiedzi nauczycieli można natomiast wywnioskować, że przedsiębiorcom całkowicie brakuje świadomości, jak ważną rolę w systemie kształcenia zawodowego odgrywają:

*My nie jesteśmy partnerami dla firm tak naprawdę równoprawnymi (...). Firma, jeżeli robi coś specjalistycznego, to ona płaci swoim ludziom za to, że m.in. zachowują tajemnicę. Z reguły firmy w branży IT zarabiają duże pieniądze, więc nigdy nie pozwolą sobie na kogoś z zewnątrz i na dopuszczenie go do jakichś sensownych rzeczy.*

Istotne wydają się także spostrzeżenia tych nauczycieli, którzy w firmie nie mieli możliwości poznawania różnych stanowisk ze względu na wielkość przedsiębiorstwa. Ich zdaniem wartym uwagi rozwiązaniem jest wprowadzenie do programu możliwości realizowania praktyk w kilku firmach. Takie rozwiązanie stworzyłoby możliwość wykonywania odmiennych zadań w różnym wymiarze czasowym, a tym samym pozwoliłoby na wielokierunkowe doskonalenie i poszerzanie kompetencji. Pojawiła się także propozycja, aby zastąpić obowiązek realizowania indywidualnego zadania projektowego możliwością odbywania wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach wykorzystujących najnowsze rozwiązania informatyczne. Zdaniem pedagogów takie rozwiązanie ma większą wartość poznawczą niż wykonywanie zadania o niewielkiej przydatności dydaktycznej. Nauczyciele zwrócili uwagę na fakt, że absolwenci ich szkół powinni posiadać kompetencje pozwalające podjąć pracę w firmach wykorzystujących najnowszą technologię, ale działających w różnych gałęziach gospodarki. Właśnie takie zakłady pracy warto poznawać podczas sugerowanych wycieczek studyjnych. Sugestie te są ważne, jeśli brać pod uwagę opinie związane z praktycznym wykonaniem zadania wieńczącego praktyki w firmie – nie zawsze uznawanego za efektywne wykorzystanie czasu.

Większość dydaktyków miała wykonać to samo zadanie zawodowe, którym na co dzień zajmują się stali, etatowi pracownicy firmy. Przydatność takiego działania wydała się wątpliwa dla części dydaktyków, ponieważ nie widzieli oni powiązania między przewidzianym projektem a pracą w szkole. Należy jednak zwrócić uwagę, że właśnie dzięki tak zorganizowanej pracy nad zadaniem beneficjenci mieli możliwość poznania realiów pracy w przedsiębiorstwie. Jednocześnie jednak bardzo istotne jest, aby zadania powierzane nauczycielom miały przełożenie na pracę nauczycielską. Nie ulega bowiem wątpliwości, że realizowanie zadań

niezwiązanych z treściami programu nauczania w szkole, wymagających wykorzystania narzędzi niedostępnych w warunkach szkolnych, nie pozwoli nauczycielowi na ich praktyczne wykorzystanie w przyszłości. Pozytywnie odniesiono się jednak do potraktowania projektu jako jednego z zadań powierzanych uczestnikowi w trakcie realizacji praktyk. Wątpliwości budził natomiast poziom trudności projektu wyznaczonego do realizacji. Dla części nauczycieli zadanie projektowe było zbyt obszerne, a zatem na jego rzetelną realizację zdecydowanie zabrakło czasu. Inni uznali natomiast, że zadania, które im zlecono, były zbyt łatwe i z pewnością nie wносиły nic nowego ani w kontekście posiadanej już wiedzy, ani możliwości jej poszerzenia. Pojawiły się więc głosy, że realizacja zadania projektowego była czymś wymuszonym, niewnoszącym nic z punktu widzenia dydaktyki i lepiej byłoby poświęcić ten czas na inne czynności. Ponadto nauczyciele uczestniczący w realizacji projektu stwierdzili, że zupełnie zbędnym elementem związanym z własnym zadaniem był obowiązek wypełniania dziennika praktyk, gdyż wprowadzało to dodatkową biurokrację. Podsumowując, opinie pokazują, że choć sama idea realizowania przez nauczycieli własnego projektu zawodowego daje im możliwość zweryfikowania posiadanej wiedzy i umiejętności, to na poziomie opracowywania programów doskonalenia zawodowego należy doprecyzować cele, których osiągnięcie ma zapewnić samodzielna praca. **Twórcom programów doskonalenia zawodowego zaleca się przywiązanie szczególnej wagi do wyjaśnienia znaczenia, jakie dla nauczyciela powinno mieć zadanie realizowane w przedsiębiorstwie. Należy zadbać, by wymagało ono twórczego myślenia oraz wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności. Znaczenie ma także fakt, że projekt nie może być realizowany w otoczeniu innym niż przedsiębiorstwo – wówczas jego wartość będzie niewielka, bo nauczyciel nie przeniesie wiedzy do**

**szkoły. Warto także zadbać o ograniczenie obowiązku wypełniania dokumentacji związanej z zadaniem, ponieważ po pierwsze zajmuje ona stosunkowo dużo czasu, po drugie zaś nie wnosi niczego z punktu widzenia kompetencji nauczyciela przedmiotu zawodowego. Program nie powinien więc regulować kwestii związanych z oceną praktykanta, pozostawiając związane z tym decyzje przedsiębiorcom i dyrektorom szkół, rozliczającym nauczycieli realizujących PDZ.**

Podobne zastrzeżenia budziły u nauczycieli dzienniczki praktyk, które w takiej formie, w jakiej musieli wypełniać je uczestnicy projektu, zostały uznane za niepotrzebne, a ich wypełnianie – czasochłonne i niedające rzeczywistych informacji o przebiegu praktyk. Uczestnicy jednej z sesji fokusowych przyznali, że w ich przypadku wykorzystano możliwości nowoczesnych technologii i wypełniali dziennik elektroniczny. To rozwiązanie było natomiast rekomendowane przez wszystkich badanych, dlatego warto wprowadzić innowacyjną formę prowadzenia sprawozdawczości z przebiegu praktyk w przedsiębiorstwie i prowadzić dzienniczki w formie elektronicznej. Przede wszystkim pozwoli to uniknąć nadmiaru dokumentów, na który najczęściej skarżyli się uczestnicy projektu doskonalenia zawodowego. Warto przy tym zauważyć, że rezygnacja z papierowych egzemplarzy wspiera proces minimalizacji kosztów wynikających z organizacji i przebiegu procesu doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego. Należy przy tym zauważyć, że ta część kadry nie będzie miała problemów z korzystaniem z elektronicznych form sprawozdawczych i przyczyni się do popularyzacji idei cyfryzacji polskiej szkoły.

Zebrane opinie na temat programu doskonalenia zawodowego umożliwiły stworzenie modelowego harmonogramu działań, które należy podejmować podczas opracowywania PDZ dla nauczycieli kształcenia

zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Propozycja jest wynikiem wniosków wyciągniętych z przeanalizowanego materiału teoretycznego (por. rozdział 3.) oraz opinii kadry zarządzającej szkołami, przedsiębiorców i nauczycieli oceniających program doskonalenia zawodowego stworzony w ramach projektu *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym*. Zalecany harmonogram działań przedstawia się następująco:

1. Dobór grupy uczestników szkolenia.
2. Identyfikacja potrzeb dotyczących doskonalenia.
3. Opracowanie programu doskonalenia.
4. Realizacja programu doskonalenia.
5. Ewaluacja programu doskonalenia.
6. Organizowanie wsparcia i doradztwa w miejscu pracy.
7. Transfer wiedzy i umiejętności do pracy w szkole.

Przedstawiona propozycja pokazuje, że opracowanie optymalnego programu doskonalenia zawodowego nie obejmuje wyłącznie przygotowania zakresu treści merytorycznych stanowiących filar szkolenia. Równie duże znaczenie ma dobór uczestników oraz właściwa identyfikacja ich potrzeb. Badanie przeprowadzone wśród nauczycieli wyraźnie wskazało bowiem na niejednorodność poziomu wiedzy i umiejętności oraz rozpiętość potrzeb i zainteresowań dydaktyków kształcących przyszłe kadry dla sektora informatyki i telekomunikacji. **Autorzy PDZ powinni uwzględnić wszystkie wymienione wyżej elementy składające się na harmonogram opracowywania programu, ponieważ tylko wówczas zapewnią beneficjentom możliwość udziału w optymalnym kursie doskonalenia zawodowego.**

Autorzy programów doskonalenia zawodowego, uwzględniając zawarte powyżej zalecenia, będą mieli możliwość przygotowania propozycji optymalnej dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Programy skutecznie podnoszące poziom wiedzy i umiejętności będą z kolei umożliwiały wypełnienie luki w ofercie doskonalenia zawodowego nauczycieli, w której brakuje propozycji dla dydaktyków zatrudnionych w szkołach zawodowych.



## Podsumowanie

Doskonalenie nauczycieli szkół zawodowych stanowi słabe ogniwo polskiego systemu doskonalenia. W ofertach przygotowanych dla kadr dydaktycznych szkół brakuje szkoleń i kursów ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji, aktualizowanie wiedzy i umiejętności w zakresie wąskich specjalizacji branżowych. Nie ma natomiast wątpliwości, że każdy nauczyciel musi na bieżąco zapoznawać się z nowościami, szczególnie w przypadku tak dynamicznie rozwijających się dyscyplin jak informatyka i telekomunikacja. Deficyt propozycji szkoleń dla nauczycieli-specjalistów sprawił, że projekt *Nauczyciel w teorii i praktyce. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze informatycznym i telekomunikacyjnym* cieszył się dużym zainteresowaniem dydaktyków.

Opracowany w ramach projektu program doskonalenia zawodowego stanowił odpowiedź na najpilniejsze potrzeby kadry dydaktycznej. Priorytetowym celem projektu było przygotowanie takiego programu, który pozwoli nauczycielom zaktualizować wiedzę teoretyczną i praktyczną w zakresie informatyki i telekomunikacji. W związku z tym treści zawarte w programie uwzględniały zarówno najważniejsze zagadnienia z zakresu pedagogiki, jak i specjalistycznej wiedzy branżowej. Podstawą PDZ przygotowanego w ramach projektu jest nadanie mu dualnej formy, składającej się z części warsztatowej oraz praktycznej. Założeniem było bowiem umożliwienie nauczycielom skonfrontowania posiadanej wiedzy z realiami pracy zawodowej w branży, na potrzeby której kształcą specjalistów.

Ze względu na pilotażowy charakter projektu przyjęto, że po jego zakończeniu przeprowadzone zostaną badania umożliwiające poznanie opinii ekspertów oraz beneficjentów ostatecznych. Program został oceniony pozytywnie, a za najważniejszy jego walor uznano umożliwienie nauczycielom zrealizowania praktyk w przedsiębiorstwie, gdzie wykonywali te same zadania, co pracownicy etatowi. Rozwiązanie to stworzyło bowiem możliwość przekonania się, na ile treści przekazywane w toku kształcenia szkolnego mają realne zastosowanie w pracy zawodowej. Przeprowadzone badanie pozwoliło na wskazanie tych aspektów związanych z programem doskonalenia zawodowego, które mogą wpływać na obniżenie jego efektywności. Z tego powodu opinie pozyskane w badaniu foresight z udziałem ekspertów oraz podczas sesji fokusowych wśród beneficjentów ostatecznych projektu są bardzo cenne. Dały one możliwość wskazania słabych punktów PDZ oraz zaproponowania zmian, których wprowadzenie zoptymalizuje efektywność edukacyjną programu i pozytywnie wpłynie na zmiany w systemie doskonalenia kadry dydaktycznej szkół zawodowych w Polsce.

Niniejsza publikacja stanowi zbiór rekomendacji, których uwzględnienie podczas opracowywania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcących przyszłe kadry w branży informatycznej i telekomunikacyjnej pozytywnie wpłynie na efektywność procesu doskonalenia, a tym samym przyczyni się do poprawy jakości szkolnictwa zawodowego. Wzmacnianie jakości programów doskonalenia zawodowego poprzez dostosowywanie ich do potrzeb nauczycieli i przedsiębiorców oraz aktualizowanie treści zgodnie z obowiązującym prawodawstwem i obowiązującymi programami kształcenia zawodowego stanowi niezbędny warunek kształcenia wykwalifikowanych kadr, których deficyt odczuwa współczesny rynek informatyczny i telekomunikacyjny.

## Bibliografia

1. A. Hulewska, *Stereotypizacja ze względu na płeć a szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy* [w:] J. Klebaniuk (red.), *Fenomen nierówności społecznych*, ENETEIA Wydawnictwo Psychologii i Kultury, Warszawa 2007.
2. B. Kalinowska, *Zarządzanie efektami szkoleń* [w:] M. Owczarz (red.), *Poradnik edukatora*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005.
3. K. Koszewska, *Specyfika uczenia dorosłych* [w:] M. Owczarz (red.), *Poradnik edukatora*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005.
4. E. Lubczyńska, *Planowanie zajęć edukacyjnych z dorosłymi* [w:] M. Owczarz (red.), *Poradnik edukatora*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005.
5. E.K. Organiściak, A. Szkudlarek, *Program doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych / instruktorów praktycznej nauki zawodu sektora informatycznego i telekomunikacyjnego*, Łódź 2011.
6. K. Pierścieniak, *Specyfika uczenia się dorosłych* [w:] M. Owczarz (red.), *Poradnik edukatora*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005.
7. *Przegląd inspirujących pomysłów na włączenie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w ramach projektów współfinansowanych z EFS, MRR*, Warszawa 2010.

8. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela, Dz.U. 2012 Nr 0, poz. 131.
9. Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej – dziś – jutro*, WSP, Bydgoszcz 1993.
10. M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą*, „Polityka Społeczna”, nr 10/2007.
11. J. Zarębska, *Nauczyciele we wrześniu 2009. Stan i struktura zatrudnienia*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010.
12. *Zasada równości kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik*, Warszawa 2009.

### Źródła internetowe

1. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, MEN, Warszawa 2011, [www.biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac\\_css/doc\\_num?explnum\\_id=104](http://www.biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num?explnum_id=104) [data dostępu: 04.06.2012].
2. A. Banach, *Kobiety w branży IT*, [www.gazetapraca.pl/gazetapraca/1,120733,10808877,Kobiety\\_w\\_branzy\\_IT.html](http://www.gazetapraca.pl/gazetapraca/1,120733,10808877,Kobiety_w_branzy_IT.html) [data dostępu: 11.06.2012].
3. R. Czaplikowska, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli języków obcych w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych*, [www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/29/id/636](http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/29/id/636) [data dostępu: 15.05.2012].

4. M. Dybiec-Bartkiewicz, *Potencjał projektowy w kształtowaniu systemu edukacji zawodowej i rynku pracy*,  
[www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CE8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fobserwatorium.cmsiko.pl%2Fdownload.php%3Ffile%3Dsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fbiblioteka%2Fpotencja%25C5%2582%2520projektowy\\_Artyku%25C5%2582.pdf&ei=eiLPT9KDFaeL4gSAqamqDA&usg=AFQjCNE71Jqk\\_-Lblx8ef26Ckl3hhBwwYg&sig2=KZViYS4JbQC9nivgZA5MVA](http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CE8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fobserwatorium.cmsiko.pl%2Fdownload.php%3Ffile%3Dsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fbiblioteka%2Fpotencja%25C5%2582%2520projektowy_Artyku%25C5%2582.pdf&ei=eiLPT9KDFaeL4gSAqamqDA&usg=AFQjCNE71Jqk_-Lblx8ef26Ckl3hhBwwYg&sig2=KZViYS4JbQC9nivgZA5MVA) [data dostępu: 06.06.2012].
5. *Fundusze unijne dla oświaty: kształcenie i doskonalenie nauczycieli, poradnik beneficjenta*, Warszawa 2009,  
[www.funduszeuropejskie.gov.pl/konfszkol/documents/fundusze\\_unijne\\_dla\\_oswiaty\\_-\\_ksztalcenie\\_i\\_doskonalenie\\_naczycieli.pdf](http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/konfszkol/documents/fundusze_unijne_dla_oswiaty_-_ksztalcenie_i_doskonalenie_naczycieli.pdf) [data dostępu: 15.05.2012].
6. *Gdzie fachowcy z tamtych lat...*,  
[www.developerpartner.pl/tematy/gdzie-fachowcy-z-tamtych-lat/](http://www.developerpartner.pl/tematy/gdzie-fachowcy-z-tamtych-lat/) [data dostępu: 05.06.2012].
7. *Jak przygotować dobre warsztaty?*,  
[www.warsztatywww.wikidot.com/dla-prowadzacych-jak-przygotowac-dobre-warsztaty](http://www.warsztatywww.wikidot.com/dla-prowadzacych-jak-przygotowac-dobre-warsztaty) [data dostępu: 09.06.2012].
8. A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*,  
[www.e-mentor.edu.pl/\\_pdf/ementor29.pdf](http://www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor29.pdf), [data dostępu: 18.05.2012].

9. Komunikat Komisji EUROPA 2020: *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela 2010,  
[www.ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://www.ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf) [data dostępu: 21.05.2012].
10. A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*,  
[www.e-mentor.edu.pl/\\_pdf/ementor24.pdf](http://www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor24.pdf) [data dostępu: 17.05.2012].
11. K. Majewska, *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*,  
[www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com\\_content&view=article&id=461&catid=1:artykuy-archiwalne](http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&catid=1:artykuy-archiwalne) [data dostępu: 14.05.2012].
12. [www.men.gov.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&catid=58%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-ksztacenie-dorosych&Itemid=83](http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&catid=58%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-ksztacenie-dorosych&Itemid=83) [data dostępu: 11.05.2012].
13. *Niskie zarobki polskiego nauczyciela na tle Europy*,  
[www.eduinfo.pl/art/niskie-zarobki-polskiego-nauczyciela-na-tle-europy/4900/68](http://www.eduinfo.pl/art/niskie-zarobki-polskiego-nauczyciela-na-tle-europy/4900/68) [data dostępu: 04.06.2012].
14. *Oświata i wychowanie roku szkolnym 2010/2011*, GUS,  
Warszawa 2011,  
[www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_e\\_oswiata\\_i\\_wychowanie\\_2010-2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_oswiata_i_wychowanie_2010-2011.pdf) [data dostępu: 30.05.2012].

15. J. Podłowska, *Strategia UE 2020 nowym impulsem współpracy w kształceniu i szkoleniu zawodowym w Unii Europejskiej*, [www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com\\_content&view=article&id=596:strategia-ue-2020-nowym-impulsem-wspolpracy-w-ksztaceni-u-i-szkoleniu-zawodowym-w-unii-europejskiej&catid=23:ksztacenie-ustawiczne&Itemid=37](http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=596:strategia-ue-2020-nowym-impulsem-wspolpracy-w-ksztaceni-u-i-szkoleniu-zawodowym-w-unii-europejskiej&catid=23:ksztacenie-ustawiczne&Itemid=37) [data dostępu: 18.05.2012].
16. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim – Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2009, [www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel\\_praktycznej\\_teoretycznej\\_nauki\\_zawodu.pdf](http://www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf) [data dostępu: 16.05.2012].
17. *Samokształcenie nauczycieli jako wyraz samowychowania*, [www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucza/10.pdf](http://www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucza/10.pdf) [data dostępu: 15.05.2012].
18. M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*, [www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf](http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf) [data dostępu: 21.05.2012].
19. *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, [www.men.gov.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&catid=58%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-ksztacenie-doroslych&Itemid=83](http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&catid=58%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-ksztacenie-doroslych&Itemid=83) [data dostępu: 29.05.2012].

20. B. Surowiec, *Kształcenie zawodowe w Polsce w kontekście wyzwań europejskiego rynku pracy*,  
[www.biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art\\_id=39&menu\\_item=2&numer=3](http://www.biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art_id=39&menu_item=2&numer=3) [data dostępu: 30.05.2012].
21. *System doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce*, Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie,  
[www.ippo.org.ua/files/.../System\\_doskonalenia\\_nauczycieli.pps](http://www.ippo.org.ua/files/.../System_doskonalenia_nauczycieli.pps) [data dostępu: 14.05.2012].
22. [www.karta-nauczyciela.org/awans-zawodowy-nauczycieli](http://www.karta-nauczyciela.org/awans-zawodowy-nauczycieli) [data dostępu: 31.05.2012].
23. [www.wbz.waw.pl/index.php/nek-pracy/35-rynek-pracy/173-szkoy-zawodowe-w-opinii-pracodawcow](http://www.wbz.waw.pl/index.php/nek-pracy/35-rynek-pracy/173-szkoy-zawodowe-w-opinii-pracodawcow) [data dostępu: 04.06.2012].
24. *Zatrudnianie nauczycieli / osób niebędących nauczycielami niespełniających wymagań kwalifikacyjnych*,  
[www.kuratorium.waw.pl/pl/news/670/zatrudnianie-nauczycielios%C3%B3b-nieb%C4%99d%C4%85cych-nauczycielami-niespe%C5%82niaj%C4%85cych-wymaga%C5%84-kwalifikacyjnych.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/670/zatrudnianie-nauczycielios%C3%B3b-nieb%C4%99d%C4%85cych-nauczycielami-niespe%C5%82niaj%C4%85cych-wymaga%C5%84-kwalifikacyjnych.html) [data dostępu: 31.05.2011].
25. J. Zdański, *Dualny system kształcenia zawodowego*,  
[www.jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf](http://www.jasnyhoryzont.pl/stuff/dualnysystem.pdf) [data dostępu: 14.05.2012].



## Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Liczba szkół zawodowych w latach 2005–2009 .....	12
Wykres 1. Nauczyciele pracujący w szkołach zawodowych w roku szkolnym 2007/2008 i 2010/2011 .....	11
Wykres 2. Absolwenci szkół zawodowych w latach szkolnych 1990/1991 – 2009/2010.....	13
Wykres 3. Nauczyciele kształcenia zawodowego według stopnia awansu zawodowego.....	38
Wykres 4. Przyczyny nieuczestniczenia nauczycieli w większej liczbie szkoleń .....	44
Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie <i>Jaki jest Pani/Pana zdaniem optymalny wymiar godzinowy warsztatów (godzina dydaktyczna – 45 minut)?</i> .....	68
Wykres 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie <i>Jaki Pani/Pana zdaniem powinien być optymalny wymiar godzinowy praktyk realizowanych w przedsiębiorstwie?</i> .....	73