



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Program doskonalenia  
zawodowego  
w przedsiębiorstwach.  
Doskonały pracownik  
na rynku pracy w branży rolnej,  
ogrodniczej, spożywczej, leśnej,  
drzewnej, ochrony środowiska**





**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Program doskonalenia  
zawodowego  
w przedsiębiorstwach.  
Doskonały pracownik  
na rynku pracy w branży rolnej,  
ogrodniczej, spożywczej, leśnej,  
drzewnej, ochrony środowiska**

Projekt  
współfinansowany  
ze środków  
Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego  
Funduszu Społecznego

**Program opracowany przez  
Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.**

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A

90–248 Łódź

tel. (42) 633 17 19

fax. (42) 209 36 85

**Program opracował zespół w składzie:**

Marta Desperak

Joanna Łysiak

Katarzyna Skierska-Pięta

Joanna Stopolska

Dominika Świech

**Recenzja:**

dr Radosław Piwowarski

**Korekta:**

Anna Sobótka

**Skład:**

Anna Strożek

## Spis treści

Wstęp.....	7
1. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach	
– cele i zadania.....	13
1.1. Cele ogólne i szczegółowe projektu .....	16
1.2. Organizacja i miejsce projektu .....	18
1.3. Zadania i obowiązki uczestników projektu.....	19
1.4. Zadania tutorów i opiekunów praktyk .....	20
1.5. Zadania dyrektora firmy, w której odbywają się praktyki dla nauczycieli.....	21
1.6. Zadania specjalisty ds. rekrutacji.....	21
1.7. Zadania koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk.....	23
1.8. Zadania kierownika projektu.....	23
1.9. Przewidywane kompetencje .....	24
2. Szkolnictwo zawodowe w Polsce – zarys problemów i potrzeb .....	26
3. Rola nauczyciela w kształceniu zawodowym.....	31
3.1. Nauczyciel w kształceniu modułowym .....	33
3.2. Kwalifikacje, kompetencje oraz rozwój zawodowy nauczycieli przedmiotów zawodowych w świetle <i>Raportu z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim</i> .....	39
4. Kształcenie zawodowe w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska – analizy i obserwacje .....	62
Zakończenie.....	96
Bibliografia .....	99



## Wstęp

Przedstawiony *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska* został stworzony na potrzeby projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, realizowanego przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego z siedzibą w Falentach koło Warszawy, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny. Adresatami projektu są nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy kształcenia zawodowego, zajmujący się edukacją na rzecz sektora rolnego, ogrodniczego, spożywczego, leśnego, drzewnego i ochrony środowiska. Program stanowi część projektu, którego zasadniczy cel to wypracowanie modelu doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej, kształcącej przyszłych pracowników omawianych branż, a zatem pośrednio przygotowanie absolwentów tych placówek do spełniania wymagań rynku pracy.

Program doskonalenia zawodowego przeznaczony dla nauczycieli oraz instruktorów kształcenia zawodowego odpowiada na potrzeby kadry dydaktycznej oraz uczniów szkół zawodowych. Wszystkie zmiany i przeobrażenia zachodzące w gospodarce, postęp nowych technologii i modernizacja w obrębie organizacji pracy przyczyniają się do powstawania nowych oczekiwań pracodawców. Taka rzeczywistość powoduje, że szkolnictwo zawodowe staje wobec konieczności dostosowania kształcenia do wymogów rynku pracy. Nie bez znaczenia pozostaje również sytuacja edukacji zawodowej w Polsce. Powszechnie panuje opinia o niskiej jakości nauczania w placówkach zawodowych – pogląd ten utrwalają spowodowane słabe wyniki

uzyskiwane przez uczniów na egzaminach zewnętrznych<sup>1</sup>. Wpływ na to mają między innymi przestarzałe programy nauczania oraz uboga baza dydaktyczna. Trzeba jednak podkreślić, że najpoważniejszymi mankamentami tego sektora edukacji są niewystarczające kwalifikacje nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego.

Kadra dydaktyczna szkolnictwa zawodowego potrzebuje wsparcia w postaci aktualnej wiedzy specjalistycznej oraz praktycznych kompetencji. Objęcie doskonaleniem nauczycieli i instruktorów jest istotne dla podniesienia jakości kształcenia zawodowego. Kadra dydaktyczna powinna posiadać wiedzę merytoryczną oraz kompetencje na wysokim poziomie. Jest to kluczowe dla efektywnego przygotowania przyszłych absolwentów szkół do wykonywania pracy zawodowej. Dlatego też istotną sprawą staje się wspomaganie nauczycieli w celu podnoszenia ich kwalifikacji, co będzie się przekładać na sukces zawodowy uczniów. Tak rozumiany model kształcenia propaguje prezentowany program doskonalenia zawodowego.

Opracowanie programu zostało dokonane na podstawie *Metodologii opracowania programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska*<sup>2</sup>. Program opiera się o prace badawcze, które pozwoliły określić dwa główne kierunki doskonalenia zawodowego nauczycieli: wyposażenie kadry dydaktycznej w wiedzę i kluczowe kompetencje oraz dostosowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych do oczekiwań rynku pracy i potrzeb pracodawców.

Program został stworzony na podstawie raportów sporządzonych w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, czyli:

---

<sup>1</sup> M. Dybiec-Bartkiewicz, *Potencjał projektowy w kształtowaniu systemu edukacji zawodowej i rynku pracy*, <http://obserwatorium.dwup.pl/biblioteka/artykuly?page=1> (data dostępu: 28.04.2011).

<sup>2</sup> *Metodologia opracowania programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska*.



*Raportu z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej oraz Raportu z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony środowiska.* Ich podstawę stanowiło zarówno wskazanie luk kompetencyjnych nauczycieli, jak i mocnych oraz słabych stron programów kształcenia zawodowego w opisywanych dziedzinach.

Materiał służący do opracowania programu został zebrany w czasie odbywających się seminariów, w których uczestniczyli metodycy kształcenia zawodowego. W trakcie spotkań zdiagnozowano m.in. braki i potrzeby odnośnie kwalifikacji kadry dydaktycznej wykładającej przedmioty zawodowe w placówkach oświatowych branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska. Wnioski oraz propozycje sformułowane podczas seminariów zostały uwzględnione w prezentowanym programie. Uwzględnia on również analizę danych empirycznych zebranych w trakcie realizacji projektu, tj. wywiadów kwestionariuszowych z dyrektorami oraz nauczycielami szkół zawodowych kształcących na potrzeby omawianych sektorów. Wywiady te posłużyły do zdiagnozowania obszarów wiedzy, które w pierwszym rzędzie wymagają doskonalenia – w celu lepszego przygotowania uczniów do wykonywania pracy zawodowej. Program powstał również w oparciu o opracowane wnioski z testów kompetencyjnych (w których wzięli udział absolwenci omawianych placówek oświatowych, będący pracownikami przedsiębiorstw z ww. branż) oraz o wywiady z pracodawcami wskazanymi absolwentów.

Prezentowany program składa się z czterech rozdziałów. Każdy z nich omawia istotne kwestie realizacji projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*. Rozdział pierwszy naświetla najważniejsze cele oraz zadania programu, przedstawia główne założenia praktyk i warsztatów. Omawia szczegółowo organizację całości szkolenia, a także obowiązki osób w nim uczestniczących oraz odpowiedzialnych za jego koordynację. W ten

sposób przedstawiono zadania w kolejności: nauczycieli biorących udział w praktykach, tutora, opiekuna praktyk, dyrektora firmy, w której odbywają się praktyki dla kadry dydaktycznej kształcenia zawodowego, specjalisty ds. rekrutacji, koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk, kierownika projektu. W tej części zostały również opisane kompetencje, jakie będą posiadały osoby uczestniczące w projekcie po odbyciu praktyk w przedsiębiorstwach.

Rozdział drugi i trzeci mają charakter głównie teoretyczny i stanowią studia literaturowe. Powyższe rozdziały nakreślają tło gospodarcze i społeczne badanych zjawisk, wynikających ze zmian zachodzących na rynku pracy. Autorzy programu odnoszą się do prób modernizacji systemu kształcenia zawodowego, służących podniesieniu jakości kształcenia, uelastycznieniu oferty edukacyjnej i dostosowaniu jej do wymogów współczesnej gospodarki. Aby uzasadnić konieczność zmian w tym zakresie, omówiona została ponadto sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce – pod kątem problemów i potrzeb, z jakimi obecnie boryka się ten sektor oświaty. Wśród nich wymieniono najważniejsze trudności, a mianowicie: brak dostosowania propozycji edukacyjnych do potrzeb rynku pracy, brak nowoczesnych programów nauczania, niski poziom kształcenia zawodowego, obniżenie wartości szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa<sup>3</sup>. Wskazane problemy i potrzeby szkolnictwa zawodowego w Polsce można zaobserwować przyglądając się kształceniu w konkretnych sektorach gospodarki, w tym także w branżach: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska.

Rozdział trzeci ukazuje rolę nauczyciela w szkolnictwie zawodowym, zwraca uwagę na charakter pełnionych przez niego funkcji oraz sposób ich realizacji w procesie edukacyjnym. Rozdział ten zawiera również treści

---

<sup>3</sup> J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „Infos. Zagadnienia Społeczno- Gospodarcze”, nr 16, s. 2–3 (12 VI 2007).

poświęcone kształceniu modułowemu, gwarantującemu nabycie kwalifikacji i umiejętności wychodzących naprzeciw oczekiwaniom rynku pracy. W świetle literatury przedmiotu wprowadzenie programów modułowych do systemu szkolnego ułatwia osiągnięcie tego zamierzenia<sup>4</sup>.

W rozdziale tym został również szeroko omówiony raport, sporządzony w 2009 roku w celu zdiagnozowania potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli województwa mazowieckiego. Jest on kluczowy ze względu na projektodawcę, jakim jest Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego z siedzibą w Falentach koło Warszawy. Szkoła wyższa znajduje się w regionie, z którego pochodzą dostępne badania, dotyczące omawianych zagadnień związanych z kształceniem zawodowym. W ankiecie wypowiedzieli się nauczyciele przedmiotów zawodowych z wielu branż funkcjonujących w województwie mazowieckim. Dydaktycy wskazali główne kierunki doskonalenia oraz rozwoju własnych kompetencji. Większość potrzeb opisanych przez kadrę pokrywa się z potrzebami nauczycieli zatrudnionych w szkołach z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, a także ochrony środowiska.

Rozdział czwarty przedstawia problemy edukacji zawodowej w omawianych branżach na podstawie danych empirycznych, zebranych m.in. podczas seminariów z udziałem metodyków kształcenia zawodowego, którzy dokonali diagnozy w zakresie braków i potrzeb nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz wskazali główne kierunki zmian w tym zakresie. W tej części pracy zostały również uwzględnione treści z raportów dotyczących analizy przedmiotów praktycznych z sektora rolnego, ogrodniczego, spożywczego, leśnego, drzewnego, a także ochrony środowiska.

---

<sup>4</sup> *Kształcenie modułowe przyszłością kształcenia zawodowego*, <http://www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802> [data dostępu: 05.04.2011].

Rozdział ten zawiera też dane empiryczne pochodzące z wywiadów kwestionariuszowych z dyrektorami oraz nauczycielami szkół zawodowych kształcących na potrzeby omawianych sektorów. W tej części pracy przedstawiono również wnioski opracowane na podstawie testów kompetencyjnych absolwentów omawianych placówek oświatowych oraz wywiadów z pracodawcami wskazanych absolwentów.

Adresatami programu są nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu, uczący w placówkach oświatowych o profilu zawodowym z sektora rolnego, ogrodniczego, spożywczego, leśnego, drzewnego, a także ochrony środowiska. Grupa docelowa liczy w sumie 50 osób.

# 1. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach – cele i zadania

Projekt *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka* ma na celu przeprowadzenie specjalistycznych warsztatów, a także zajęć praktycznych (w firmach z określonych sektorów: rolniczego, ogrodniczego, spożywczego, leśnego, drzewnego, ochrony środowiska) dla nauczycieli i instruktorów kształcenia zawodowego<sup>5</sup>. Powinny one służyć przede wszystkim podwyższeniu kwalifikacji merytorycznych dydaktyków z dziedziny nauczanych przedmiotów branżowych, a co za tym idzie, wzrostowi jakości nauczania w szkołach zawodowych<sup>6</sup>, a także włączeniu w edukację elementów ważnych dla współczesnego rynku pracy. W celu opracowania programu przeprowadzono istotne badania diagnozujące potrzeby opisywanej grupy. Na ich podstawie zostały sformułowane rekomendacje, które wzięto pod uwagę podczas przygotowania niniejszego dokumentu.

W realizacji programu doskonalenia zawodowego uczestniczą: nauczyciele i instruktorzy kształcenia zawodowego z ww. sektorów (50 osób będących beneficjentami projektu), tutorzy oraz opiekunowie praktyk, kierownicy przedsiębiorstw, w których nauczyciele odbywają praktyki, kierownik projektu, koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk, a także specjalista ds. rekrutacji. Zadania uczestników i koordynatorów programów będą dokładnie omówione w dalszej części opracowania.

---

<sup>5</sup> Na potrzeby niniejszego opracowania terminem *nauczyciele* określa się zarówno kobiety, jak i mężczyzn pracujących w zawodzie nauczyciela.

<sup>6</sup> Autorzy niniejszego opracowania pod pojęciem *szkoły zawodowej* rozumieją placówki oświatowe średniego szczebla edukacji: zasadnicze szkoły zawodowe, technika, licea profilowane oraz szkoły policealne.

## Warsztaty szkoleniowe

Pierwszy moduł programu doskonalenia zawodowego obejmuje warsztaty szkoleniowe. Są one prowadzone w trzech blokach warsztatowych, dzięki którym nauczyciele uzyskają wiedzę z zakresu nowoczesnych technologii i rozwiązań stosowanych w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska.

Blok A jest skierowany do nauczycieli i instruktorów z sektora rolniczego, ogrodniczego i spożywczego. Obejmuje łącznie 45 godzin zajęć. Liczba osób w nich uczestniczących wynosi 30. Blok zajęć zawiera następujące zagadnienia tematyczne:

- *Nowe rozwiązania<sup>7</sup> w rolnictwie i ogrodnictwie,*
- *Nowoczesne technologie w produkcji rolno-spożywczej,*
- *Ekologiczne rolnictwo i ogrodnictwo.*

Blok B jest przeznaczony dla nauczycieli i instruktorów z sektora leśnego, drzewnego i ochrony środowiska. Obejmuje także 45 godzin zajęć. Liczba osób w nich uczestniczących wynosi 20. Zajęcia zawierają określone treści tematyczne:

- *Nowoczesne rozwiązania organizacyjne w zarządzaniu gospodarstwem leśnym,*
- *Nowe technologie w ochronie środowiska,*
- *Odnawialne źródła energii.*

Blok C – *Zewnętrzne źródła finansowania działalności oświatowej w branży rolno-spożywczej i ochronie środowiska* – jest skierowany do wszystkich nauczycieli z ww. sektorów. Obejmuje w sumie 8 godzin dydaktycznych. Zajęcia te mają służyć przekazaniu wiedzy i doświadczeń podmiotów specjalizujących się w pozyskiwaniu funduszy europejskich.

---

<sup>7</sup> Przez termin *rozwiązania* rozumie się ogół metod i technik aktualnie stosowanych w branży rolnej i ogrodniczej.

Na zakończenie warsztatów szkoleniowych będą przeprowadzone dwa seminaria podsumowujące, przeznaczone dla beneficjentów projektu.

Do poprowadzenia warsztatów zostaną zatrudnieni trenerzy zapewniający wysoką jakość prowadzonych zajęć. Osoby te będą dysponowały zarówno umiejętnościami w zakresie efektywnego przekazywania treści merytorycznych, jak i wysokimi zdolnościami interpersonalnymi. Wszyscy trenerzy zatrudnieni w projekcie muszą posiadać doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych. Ich zadaniem będzie przekazywanie nauczycielom kształcenia zawodowego oraz instruktorom praktycznej nauki zawodu wiedzy branżowej, jak i udzielanie im metodycznych wskazówek, które beneficjenci projektu wykorzystają później w pracy pedagogicznej.

### **Szkolenia praktyczne**

Drugi moduł programu doskonalenia zawodowego stanowią praktyki ciągłe w firmach z odpowiednich branż. Nauczyciele w trakcie odbywania praktyk mają za zadanie wykorzystać zdobytą wcześniej wiedzę oraz w szczególności zaznajomić się z:

- technologiami informacyjno-komunikacyjnymi stosowanymi w firmach z ww. sektorów,
- metodami pracy i specyfiką działów produkcyjnych i merytorycznych.

Praktyki będą realizowane w systemie ciągłym w trakcie 3 tygodni po 8 godzin dziennie. Łączna suma godzin wynosi 120. W szkoleniu praktycznym każdej osoby uczestniczącej bierze udział opiekun praktyk z ramienia pracodawcy, a także tutor wybrany przez inicjatora projektu. Podczas odbywania praktyk nauczyciele są zobowiązani do wyboru jednego z następujących zakresów tematycznych:

- nowoczesne technologie w produkcji rolno-spożywczej,

- odnawialne źródła energii,
- nowe technologie w ochronie środowiska,
- nowe rozwiązania organizacyjne w zarządzaniu gospodarstwem leśnym,
- ekologiczne rolnictwo i ogrodnictwo,
- nowe metody i techniki stosowane w rolnictwie i ogrodnictwie.

W oparciu o wybrany temat praktykanci skonstruują następnie program modułu zajęciowego dla uczniów szkół zawodowych, w którym wykorzystana zostanie praktyczna wiedza zdobyta w trakcie praktyk. Zajęcia praktyczne w ramach modułu powinny uwzględniać korzystanie z nowoczesnej technologii informacyjnej i komunikacyjnej.

### **1.1. Cele ogólne i szczegółowe projektu**

Nadrzędny cel programu doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów, kształcących w placówkach oświatowych o profilach związanych z omawianymi sektorami, stanowi podniesienie kompetencji i kwalifikacji kadry pedagogicznej: poszerzenie wiedzy, zdolności praktycznych nauczycieli, a także wdrożenie ich do edukacji ustawicznej. Istotnym czynnikiem realizacji programu stanie się również zwiększenie prestiżu wspomnianej grupy zawodowej. Program jest kierowany w szczególności do nauczycieli po 45 roku życia, którzy w największym stopniu potrzebują doskonalenia swoich kompetencji i kwalifikacji.

Do ogólnych celów projektu należy:

- podwyższenie jakości kształcenia zawodowego w placówkach oświatowych związanych z sektorem: rolniczym, ogrodniczym, spożywczym, leśnym, drzewnym, a także ochroną środowiska;
- wdrożenie nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu do współpracy z przedsiębiorstwami;



- doskonalenie wiedzy i kompetencji oraz praktycznych umiejętności zawodowych dydaktyków na miarę potrzeb współczesnej gospodarki.

Cele szczegółowe to:

- poszerzenie wiedzy nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakresie funkcjonowania przedsiębiorstw z branży: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska;
- dostosowanie kompetencji tej grupy zawodowej do aktualnych potrzeb rynku pracy;
- popularyzacja idei budowania partnerstwa między poszczególnymi branżami, polegającego na współpracy i wymianie doświadczeń;
- nawiązanie stałej współpracy pomiędzy nauczycielami a firmami powiązаныmi z omawianymi sektorami;
- aktualizacja wiedzy kadry pedagogicznej w zakresie wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych w wybranych branżach;
- podwyższenie wiedzy oraz umiejętności zawodowych nauczycieli i instruktorów z zakresu zagadnień ekonomicznych powiązanych z każdym z sektorów;
- podniesienie jakości doskonalenia zawodowego nauczycieli poprzez wypracowanie nowych rozwiązań organizacyjnych we współpracy z placówkami oświatowymi kształcenia zawodowego, związanego z omawianymi branżami.

Aktualizacja programów kształcenia zawodowego oraz zwiększenie oczekiwań wobec kwalifikacji kadry pedagogicznej z branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska wynika bezpośrednio ze wzrostu wymagań rynku pracy. Obecnie uczniowie kończący

szkoły zawodowe, kształcące w ww. kierunkach, spotykają się z licznymi trudnościami w znalezieniu pracy. Ważne jest zatem rozszerzenie wiedzy nauczycieli przedmiotów zawodowych z zakresu aktualnych procesów kształtujących rynek pracy, aby dydaktycy mogli dostosować do nich proces i metody nauczania.

Istotne w tym względzie staje się uświadomienie kadrze pedagogicznej znaczenia edukacji ustawicznej w ich profesji. Realizacja programu doskonalenia zawodowego przez nauczycieli może pomóc im rozwinąć zainteresowania i wzbudzić motywację do nieustannego podnoszenia swoich kwalifikacji, dostosowania własnych umiejętności do rzeczywistości współczesnej gospodarki. Właściwie zorganizowane praktyki w przedsiębiorstwie mogą skłonić nauczycieli do rozszerzania wiedzy we własnym zakresie oraz do stosowania nowych rozwiązań technologicznych w procesie dydaktycznym. Dzięki odbytym praktykom kadra dydaktyczna szkół zawodowych branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej oraz ochrony środowiska będzie mogła kształcić u młodzieży umiejętności adekwatne do wymagań współczesnego rynku pracy.

## **1.2. Organizacja i miejsce projektu**

Harmonogram projektu wyznacza terminy realizacji warsztatów i praktyk zawodowych. Warsztaty szkoleniowe będą się odbywały:

- dla bloku A i B – od kwietnia do czerwca br.,
- dla bloku C – w czerwcu br.

Dwa spotkania końcowe w ramach seminarium podsumowującego zaplanowano na lipiec br. W sierpniu br. nauczyciele szkolnictwa zawodowego będą mieli możliwość odbycia praktyk w przedsiębiorstwach.

Warsztaty szkoleniowe zostaną zorganizowane w miejscu wyznaczonym przez koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk. Jest on również zobowiązany do poinformowania wszystkich osób uczestniczących o lokalizacji

i czasie odbywanego kursu specjalistycznego. Nauczyciel-praktykant ma prawo wyboru firmy, w której będzie realizował praktykę zawodową, oczywiście w porozumieniu z koordynatorem ds. realizacji warsztatów i praktyk.

### **1.3. Zadania i obowiązki uczestników projektu**

W trakcie trwania projektu nauczyciel-praktykant jest zobligowany do wykonania określonych zadań. Do najważniejszych zadań zalicza się:

- aktywne uczestnictwo w zajęciach szkoleniowych i praktykach;
- poszerzanie zasobu wiedzy i kwalifikacji w obrębie własnej specjalności zawodowej;
- zapoznawanie się z metodami pracy w przedsiębiorstwach z branż objętych projektem;
- korzystanie z rozwiązań technologicznych stosowanych w przedsiębiorstwie z danej branży;
- zaznajomienie się ze specyfiką działania sekcji produkcyjnych i merytorycznych;
- udział w seminariach podsumowujących;
- skonstruowanie modułu zajęć dla młodzieży na podstawie wiedzy praktycznej wyniesionej z praktyk.

Nauczyciel-praktykant jest zobowiązany również do udziału w testach, ankiecie samooceny oraz w wywiadach, służących do monitorowania uzyskanych rezultatów zajęć. Testy i wywiady sprawdzą wiedzę i umiejętności nabyte przez uczestników szkolenia w czasie realizacji warsztatów oraz praktyk. Ewaluacja ta będzie przeprowadzana przed rozpoczęciem programu, w trakcie jego trwania oraz na zakończenie kursu, czyli odpowiednio w miesiącach: kwietniu, czerwcu i sierpniu br.

Uczestnictwo nauczycieli w warsztatach szkoleniowych i praktykach zawodowych jest obowiązkowe. Nieobecność na zajęciach może zostać

usprawiedliwiona tylko na podstawie przedłożenia zwolnienia lekarskiego w postaci druku L4 albo oświadczenia o zaistniałym wydarzeniu losowym (dopuszcza się tylko jedną taką sytuację w toku realizacji zajęć)<sup>8</sup>. W innych przypadkach nastąpi usunięcie praktykanta z listy uczestników programu. Ostateczną decyzję w tej sprawie podejmuje koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk oraz kierownik projektu.

#### **1.4. Zadania tutorów i opiekunów praktyk**

Wnioskodawca (Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego z siedzibą w Falentach koło Warszawy) wyznacza pięciu tutorów. Odpowiadają oni za organizację praktyk, a także znalezienie firmy, w której mogłyby się one odbywać. Tutorzy opiekują się również praktykantem w trakcie stażu, służą mu pomocą oraz wspierają go. Mają oni także za zadanie sporządzać raporty robocze z przebiegu praktyk beneficjentów projektu – w celu monitorowania osiągniętych rezultatów projektu.

Opiekun praktyk zostaje wyłoniony przez pracodawcę. W ramach projektu przewiduje się wyznaczenie do tego zadania 10 osób. Opiekunowie praktyk biorą odpowiedzialność za merytoryczny przebieg stażu. Na jego zakończenie opiniują projekt modułu zajęciowego dla młodzieży opracowanego w czasie praktyk przez nauczycieli-uczestników. Opiekunowie stażu przygotowują także (podobnie jak tutorzy z ramienia wnioskodawcy) raporty robocze podsumowujące opiekę nad praktykantem. Ocena projektu – modułu zajęciowego oraz wymienione wyżej wstępne sprawozdanie są niezbędne do przeprowadzenia ewaluacji pracy nauczycieli w trakcie praktyk.

---

<sup>8</sup> Zgodnie z *Regulaminem zasad rekrutacji i uczestnictwa/wykluczenia dla uczestników projektu Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka, realizowanego w ramach partnerstwa Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w Falentach oraz Krajowego Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie.*

Ponadto opiekunów stażu zobowiązuje się także do przedstawienia odpowiedniej dokumentacji z zakresu obserwacji uczestniczącej. Może być ona przygotowana w formie arkuszy obserwacyjnych oraz raportu opisowego z przebiegu praktyk. Oba dokumenty posłużą jako sposób monitorowania rezultatów zajęć.

### **1.5. Zadania dyrektora firmy, w której odbywają się praktyki dla nauczycieli**

Dyrektor przedsiębiorstwa, do którego zostaje przydzielony praktykant, jest zobowiązany do przygotowania dla niego odpowiedniego miejsca pracy. Powinien on stworzyć dla nauczyciela-praktykanta określone warunki, które umożliwią uczestnikowi szkolenia dokształcanie i nabywanie nowych umiejętności, zgodnie z założeniami projektu.

Ważne w tym względzie jest wyznaczenie osoby odpowiedzialnej, czyli opiekuna praktyk, kontrolującej działania stażysty oraz opiniującej jego projekt modułu zajęciowego. Dlatego też dyrektor firmy powinien kierować się odpowiednimi kryteriami przy wyborze osoby na to stanowisko. Kandydat na opiekuna praktyk musi spełniać wymogi formalne – posiadać odpowiednie doświadczenie i staż pracy. To dyrektor firmy pozostaje jednak główną osobą odpowiedzialną za nauczyciela-praktykanta w czasie odbywania stażu. W związku z pełnioną przez siebie funkcją dyrektor decyduje również o wszelkich sprawach spornych.

### **1.6. Zadania specjalisty ds. rekrutacji**

Praca specjalisty ds. rekrutacji polega głównie na przeprowadzeniu naboru beneficjentów projektu, czyli nauczycieli kształcenia zawodowego z omawianych

branż, którzy będą uczestniczyć w programie. Wyłonienie odpowiednich kandydatów zostanie dokonane w oparciu o następujące kryteria:

- deklaracja gotowości udziału;
- zatrudnienie w szkołach, których uczniowie osiągają wyniki poniżej średniej wojewódzkiej z zewnętrznych egzaminów zawodowych;
- praca w placówkach oświatowych z sektora rolnego, ogrodniczego, spożywczego, leśnego, drzewnego i ochrony środowiska, znajdujących się głównie na obszarach wiejskich.

Rekrutacja będzie miała charakter otwarty. Zostanie przeprowadzona w oparciu o ankietę wśród nauczycieli i instruktorów szkół zawodowych z ww. branż. Przewiduje się osobne ankiety dla kobiet i mężczyzn. Informacja o możliwości uczestnictwa w projekcie, razem z zaproszeniem, będzie przesłana do dyrektorów placówek oświatowych o profilu zawodowym, kształcących na potrzeby ww. sektorów. Ogłoszenia prasowe związane z rekrutacją zostaną umieszczone w pismach branżowych. Osobne zaproszenia otrzymają przedsiębiorstwa z omawianych branż. Celem zaproszeń będzie zachęcenie firm do współpracy w ramach realizacji projektu.

W sytuacji rezygnacji bądź wykluczenia z uczestnictwa w projekcie osób przyjętych w pierwszym etapie naboru, zostanie stworzona lista rezerwowa. Będzie ona podstawą do ponownej rekrutacji. Działania związane z naborem zostaną wznowione w przypadku zbyt małej liczby chętnych do wzięcia udziału w projekcie. Zasady rekrutacji, uczestnictwa bądź wykluczenia osób zainteresowanych programem będzie definiował opracowany w tym celu regulamin. Wszyscy nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu, którzy zakwalifikują się do udziału w projekcie, zostaną zobowiązani do podpisania umowy uczestnictwa.

## 1.7. Zadania koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk

Do obowiązków koordynatora ds. realizacji warsztatów i praktyk należą:

- nadzór nad przebiegiem trzech bloków warsztatowych dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu objętych projektem;
- kontrola prawidłowego i terminowego przebiegu praktyk zorganizowanych dla kadry pedagogicznej;
- nadzorowanie pracy dydaktycznej trenerów prowadzących określone zajęcia warsztatowe w ramach projektu;
- kontrolowanie działalności opiekunów praktyk i tutorów.

Ponadto koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk jest również zobligowany do kontroli pracy autorów materiałów szkoleniowych. Nawiązuje on w tym celu współpracę ze specjalistami, którzy będą je opracowywać w oparciu o ustalone wcześniej zakresy tematyczne.

## 1.8. Zadania kierownika projektu

Kierownik projektu musi posiadać odpowiednie doświadczenie zawodowe w zarządzaniu tego rodzaju przedsięwzięciami. Wśród zadań, za które jest odpowiedzialny, znajdują się:

- całościowe zarządzanie projektem;
- kontrolowanie i koordynowanie wszelkich prac organizacyjnych;
- podejmowanie najistotniejszych decyzji odnośnie projektu;
- kontaktowanie się z Ministerstwem Edukacji Narodowej, koordynatorem i personelem zatrudnionym w ramach projektu oraz z wykonawcami zleconych usług;
- ponoszenie odpowiedzialności merytorycznej i finansowej za realizację projektu;

- nadzór nad sporządzeniem potrzebnych sprawozdań;
- zarządzanie funduszami przedsięwzięcia, monitoring rozliczeń pieniężnych w ramach projektu;
- organizowanie oraz skoordynowanie pracy grupy osób zaangażowanych w realizację przedsięwzięcia;
- zagwarantowanie elastycznych form zatrudnienia zespołowi zajmującemu się poszczególnymi zadaniami w ramach projektu;
- zorganizowanie szkolenia dla personelu z dziedziny równości szans i płci w celu promowania idei równości.

Kierownik projektu jest odpowiedzialny za całość projektu. Podlegają mu wszystkie osoby zaangażowane w jego realizację.

### **1.9. Przewidywane kompetencje**

Program doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu (kształcących w branżach: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, drzewnej, leśnej oraz ochrony środowiska) zakłada poszerzenie wiedzy i umiejętności beneficjentów projektu oraz wdrożenie ich do edukacji ustawicznej.

W ramach programu nauczyciele kształcenia zawodowego poszerzą wiedzę z zakresu:

- własnej specjalizacji zawodowej;
- nowoczesnych metod i narzędzi pracy stosowanych w przedsiębiorstwach branżowych;
- specyfiki pracy w poszczególnych działach firmy z określonego sektora.



Wśród zdobytych w trakcie praktyk umiejętności praktycznych można wymienić:

- stosowanie nowoczesnych technologii wykorzystywanych w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa;
- umiejętność stosowania określonych metod i narzędzi pracy charakterystycznych dla danej branży;
- biegłość w konstruowaniu modułów zajęciowych;
- umiejętność planowania oraz organizowania praktyki zawodowej.

Do przewidywanych kompetencji w zakresie rozwoju osobistego zalicza się:

- dostosowywanie własnych kwalifikacji do realiów współczesnej gospodarki;
- dążenie do ciągłego podnoszenia poziomu posiadanych umiejętności;
- uzyskanie niezbędnych informacji dotyczących pozyskiwania źródeł finansowania z funduszy europejskich;
- umiejętność zastosowania nowoczesnych rozwiązań technologicznych w pracy dydaktycznej z młodzieżą.

Dzięki odbywaniu praktyk w przedsiębiorstwie nauczyciele znacznie pogłębią swoją specjalistyczną wiedzę i nabędą przydatnych umiejętności praktycznych. Praktyki kładą nacisk na zdobycie przez nauczycieli kompetencji osobistych, organizacyjnych oraz technicznych i informatycznych (wiążących się z obsługą specjalistycznego sprzętu i z pracą przy wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi). Powyższe kompetencje pozwolą dydaktykom udoskonalić proces nauczania i lepiej przygotować uczniów do rozpoczęcia pracy zawodowej w wybranej branży.

## 2. Szkolnictwo zawodowe w Polsce – zarys problemów i potrzeb

Na przestrzeni ostatnich 20 lat szkolnictwo zawodowe w Polsce uległo znacznym przeobrażeniom. Do 1989 roku większość młodych ludzi zdobywała wykształcenie w zasadniczych szkołach zawodowych. W edukacji zawodowej priorytet stanowiła edukacja w ramach wybranego profilu zawodowego. Oznaczało to jednocześnie znaczne zawężenie kształcenia ogólnego w placówkach tego typu. Z początkiem lat dziewięćdziesiątych rozpoczęła się likwidacja zasadniczych szkół zawodowych. Sytuacja ta wynikała z upadku bądź restrukturyzacji zakładów prowadzących szkoły przyzakładowe oraz z rozwoju aspiracji edukacyjnych ogółu społeczeństwa. Jednocześnie zwiększała się liczba liceów ogólnokształcących oraz techników, z których część powstawała na bazie szkół zawodowych<sup>9</sup>.

Zmniejszaniu liczby szkół zawodowych nie towarzyszyła ich modernizacja oraz powiązanie kształcenia z zapotrzebowaniem rynku pracy na określonych specjalistów. Brak odpowiednich reform w tym zakresie wynikał z wielu przyczyn, między innymi z:

- niskich nakładów finansowych na edukację, pomimo faktu, że szkolnictwo zawodowe wymaga angażowania większych środków pieniężnych niż szkolnictwo ogólne;
- tendencji zachowawczych instytucji oświatowych;
- braku dostatecznej wizji tej gałęzi edukacji;
- czasowych załamań koniunktury gospodarczej<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> J. Osiecka-Chojnacka, op. cit., s. 1.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 1.

Wprowadzona w 1999 roku reforma systemu edukacji przekazała powiatom pieczę nad szkolnictwem ponadgimnazjalnym, w tym również zawodowym. W rezultacie nastąpiło upowszechnienie kształcenia ogólnego oraz ograniczenie szkolnictwa ściśle zawodowego. Wprowadzono nowy rodzaj szkół, a mianowicie trzyletnie licea profilowane. Miały one oferować kształcenie w kierunku ogólnozawodowym. Władze oświatowe sądziły, iż nastąpi odejście od specjalistycznego kształcenia na etapie szkolnym – na rzecz edukacji ustawicznej w trakcie wykonywania pracy zawodowej. Równocześnie problem kształcenia ustawicznego nie został włączony w obszar prowadzonej reformy<sup>11</sup>.

W niektórych środowiskach naukowych krytyce poddane zostały określone założenia reformy. Uznano, że nie były one rezultatem analiz i prognoz gospodarczych. Z tego powodu nie wzięto pod uwagę faktu ciągłego zapotrzebowania rynku pracy na pracowników o wykształceniu zawodowym. Przyjęte przez reformę założenia nie spełniały także standardów europejskich. Podkreślano, że w krajach należących do Unii Europejskiej w szkolnictwie średnim dominuje kształcenie zawodowe, a nurt upowszechnienia wykształcenia średniego nie pokrywa się z promowaniem jedynie szkół średnich ogólnokształcących. Uznano również, iż przyjęte założenia nie były rezultatem rzeczywistej oceny możliwości młodzieży, gdyż nie wszyscy młodzi ludzie potrafią sprostać wymogom kształcenia ogólnokształcącego<sup>12</sup>.

Szkolnictwo zawodowe w Polsce boryka się zatem z wieloma problemami na różnych płaszczyznach. Jednym z nich jest chociażby wysoki koszt reform koniecznych do przeprowadzenia.

---

<sup>11</sup> Ibidem, s. 2.

<sup>12</sup> Ibidem, s. 2.

Jednak wśród najbardziej istotnych problemów szkolnictwa zawodowego w Polsce należy wymienić:

- brak dostosowania programów nauczania do potrzeb rynku pracy<sup>13</sup>. Kształcenie zawodowe zalicza się do tego obszaru edukacji, który jest ściśle powiązany z rynkiem pracy<sup>14</sup>. Średnie szkoły zawodowe wzbogacają rynek głównie o sprzedawców, kucharzy i ekonomistów. Obecnie jednak występuje duże zapotrzebowanie na pracowników budownictwa. Rozwój gospodarki wskazuje również na konieczność zatrudnienia w zawodach wymagających obsługi specjalistycznych maszyn (np. w przemyśle spożywczym, drzewnym, papierniczym czy szklarskim) a także w zawodach, w których niezbędna jest znajomość nowoczesnych technologii (np. w zawodzie informatyka czy mechatronika).
- brak nowoczesnych programów nauczania – wynika on z trudności dostosowania treści programów do dynamicznie rozwijających się nowych technologii w przedsiębiorstwach. W Polsce istnieją wydatne opóźnienia w tej kwestii. Występują one także w przypadku konstruowania podstaw programowych do nauczania konkretnych zawodów. Programy często nie są dostosowane do wymagań związanych z kształceniem na potrzeby określonego zawodu, nie gwarantują kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodowych czynności. Podstawą tworzenia programów powinny stać się: klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego, Krajowe i Europejskie

---

<sup>13</sup> Ibidem, s. 2.

<sup>14</sup> S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe. Wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008, s. 7.

Ramy Kwalifikacji oraz oczekiwania przedsiębiorców<sup>15</sup>. W obszarze programowym wielu pracodawców spodziewa się podkreślenia przede wszystkim treści z zakresu ekonomiki czy organizacji produkcji, ale także umiejętności typu ogólnego, takich jak: samokształcenie, zauważanie oraz rozwiązywanie problemów, łączenie teorii z praktyką, sprawne komunikowanie się, praca w zespole<sup>16</sup>;

- niski poziom kształcenia zawodowego – świadczą o nim słabe wyniki egzaminów zewnętrznych, a także opinie pracodawców na temat wiedzy absolwentów. Niewysoką zdawalność egzaminów zawodowych zauważa się zarówno w zasadniczych szkołach zawodowych, jak i w technikach czy szkołach policealnych. Postuluje się zatem następujące rozwiązania, służące podniesieniu jakości kształcenia zawodowego:
  - wspieranie nauczycieli z placówek oświatowych typu zawodowego poprzez oferowanie nowoczesnych form doskonalenia;
  - współpracę szkół z pracodawcami, zatrudnianie w szkołach zawodowych pracowników przedsiębiorstw, korzystanie nauczycieli z laboratoriów wyższych uczelni;
  - organizowanie zarówno praktycznej nauki zawodu, jak i zajęć praktycznych z zastosowaniem najnowszych technik i technologii produkcji;
  - doposażenie bazy dydaktycznej w placówkach oświatowych, kształcących zawodowo;

---

<sup>15</sup> J. Osiecka-Chojnacka, op. cit., s. 2.

<sup>16</sup> S. M. Kwiatkowski, *Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności. Uczeń, pracodawca, zawód, standard, zatrudnienie* [w:] *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2006, s. 77.

- obniżenie wartości szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa. Jest to związane z faktem, że w potocznej opinii ogół uczniów zasadniczych szkół zawodowych stanowią osoby o najniższych osiągnięciach edukacyjnych. W efekcie placówki oświatowe tego typu kojarzone są z marginalizacją o charakterze społecznym, kulturowym czy zawodowym.

Należy również zaznaczyć, że możliwość kształcenia w technikach nie jest w naszym kraju doceniana. Odpowiedzialny jest za to między innymi wadliwy system poradnictwa zawodowego. Pozbawieni porady fachowca – doradcy zawodowego, zarówno rodzice, jak i uczniowie podczas wyboru szkoły ponadgimnazjalnej nie biorą pod uwagę możliwości młodzieży, nie potrafią analizować oferty placówek oświatowych. Kierują się raczej negatywnymi opiniami na temat szkolnictwa zawodowego, które nie zawsze są zgodne z rzeczywistością. W konsekwencji uczniowie najczęściej wybierają licea ogólnokształcące, niezależnie od swoich predyspozycji i potrzeb. Taka sytuacja przyczynia się do niskiego poziomu zainteresowania szkolnictwem zawodowym<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> J. Osiecka-Chojnacka, op. cit., s. 3.

### 3. Rola nauczyciela w kształceniu zawodowym

Zmiany w obszarze oświaty przyczyniły się do stworzenia nowego modelu nauczyciela kształcenia zawodowego. Uznaje się, że każdy nauczyciel powinien legitymować się wykształceniem wyższym oraz stosować „innovacyjne” metody nauczania. Za istotne cechy dydaktyka uważa się zamiłowanie do profesji i dążenie do ustawicznego doskonalenia kompetencji zawodowych. Główne funkcje, jakie spełnia nauczyciel kształcenia zawodowego, podlegają ciągłym zmianom i uzupełniają się wzajemnie. Najistotniejsze funkcje to:

- Wychowawca – nauczyciel kształtuje odpowiednie postaw u wychowanków poprzez rozwijanie u nich m.in. ciekawości poznawczej, budowanie autorytetu fachowca-mistrza danej profesji czy uczenie przedsiębiorczości. Dydaktyk musi zatem wykazać się działaniami wychowawczo-doradczymi, które posłużą wspieraniu planowania przez uczniów kariery zawodowej. Wspomniane działania wychowawcze mają na celu między innymi przygotowanie przyszłych absolwentów do funkcjonowania w realiach zmieniających się potrzeb rynku pracy.
- Dydaktyk – nauczyciel musi uczyć i działać skutecznie, przekazywać wiedzę i kształcić nowe umiejętności. W rozwijającym się społeczeństwie informacyjnym funkcja nauczyciela-dydaktyka wiąże się z edukowaniem w ujęciu interdyscyplinarnym, zintegrowaniem wielu dziedzin wiedzy oraz z nauczaniem przy wykorzystaniu nowoczesnych technik i technologii, które wspomagają proces kształcenia, ale jednocześnie nie zastępują osoby nauczyciela.

- Opiekun – dba o dobro swoich wychowanków, jest wrażliwy na krzywdę i niesie pomoc w trudnych sytuacjach życiowych. To osoba, która stara się o właściwe wsparcie socjalne dla potrzebujących uczniów. Rola opiekuna związana jest z wzięciem odpowiedzialności za uczniów uczestniczących w praktykach zawodowych czy w warsztatach kształcenia praktycznego. Cel działań podejmowanych w tym zakresie przez nauczyciela stanowi głównie ochrona przed wypadkami i zagrożeniami dla zdrowia i życia podopiecznych.
- Badacz – zajmuje się analizowaniem i diagnozowaniem swoich działań dydaktyczno-wychowawczych. To ważna funkcja m.in. ze względu na wprowadzone egzaminy zewnętrzne, potwierdzające kwalifikacje zawodowe i weryfikujące efekty poszczególnych etapów edukacji.
- Innowacyjny nauczyciel – wdraża nowe i równocześnie lepsze rozwiązania organizacyjne, techniczne oraz technologiczne, a także odpowiednio dobiera treści i metody kształcenia, które zapewnią należyte do wykonywania czynności zawodowych<sup>18</sup>.

Podkreśla się również, że nauczyciel szkolnictwa zawodowego powinien kłaść nacisk na kształtowanie praktycznych umiejętności u swoich uczniów, stosować logiczny i myślowy sposób nauczania-uczenia się, wypracować u uczniów otwartość i elastyczność. Dzięki temu dydaktyk przygotowuje przyszłych absolwentów do reagowania na zmieniające się warunków na rynku pracy<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> P. Stasiak, *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc [data dostępu: 10.03.2011].

<sup>19</sup> Ibidem, s. 3.



### 3.1. Nauczyciel w kształceniu modułowym

Zmiany zachodzące w strukturze zatrudnienia zmuszają do poszukiwania bardziej efektywnych metod nauczania niż stosowane dotychczas w kształceniu zawodowym. Założenia reformy szkolnictwa zawodowego opierają się na dostosowaniu programów oraz metod do oczekiwań pracodawców. Poszukiwane metody mają wspierać rozwój zawodowy i osobisty uczniów. Ustawa z dnia 21 lipca 1995 r. o zmianach w systemie oświatowym daje szkołom możliwość opracowywania własnych programów, opierających się na podstawach programowych, uwzględniających najnowszą wiedzę z danej dziedziny, lokalne uwarunkowania, zdolności uczniów oraz potrzeby rynku pracy<sup>20</sup>.

Tradycyjne kształcenie zawodowe szczebla ponadgimnazjalnego powinno zostać dostosowane do wymogów, jakie stawia gospodarka rynkowa. Z tego względu oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego musi stać się bardziej atrakcyjna, elastyczna, a także skorelowana z potrzebami rynku pracy. Obecnie zmieniają się wymogi zawodów, profesje ewoluują, powstają nowe zawody, kosztem innych, mniej popularnych, które spotyka się coraz rzadziej. Zauważa się przemiany techniczne, technologiczne, a także w zakresie organizacji pracy. Taka sytuacja wymusza zupełnie inne niż dotychczas przygotowanie absolwentów szkolnictwa zawodowego. Istnieje zatem potrzeba poszukiwania metodycznych rozwiązań organizacyjnych w edukacji zawodowej. Jednym z nich może być wprowadzenie do szkół zawodowych kształcenia modułowego<sup>21</sup>.

Szkoły zawodowe stawiają sobie za cel przygotowanie przyszłego pracownika, który będzie charakteryzował się aktywnością, mobilnością oraz

---

<sup>20</sup> I. Stawicka, *Koncepcja kształcenia modułowego*, [www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf](http://www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf) [data dostępu: 05.04.2011].

<sup>21</sup> *Kształcenie modułowe przyszłością kształcenia zawodowego*, <http://www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802> [data dostępu: 05.04.2011].

skutecznością w działaniu. Wprowadzenie programów modułowych do systemu szkolnego stanowi ułatwienie w osiągnięciu tego zamierzenia. Kształcenie modułowe wiąże cele i treści kształcenia z realizacją zadań zawodowych. W ten sposób umożliwia ono:

- przygotowanie uczniów do wykonywania pracy zawodowej poprzez realizację zadań przybliżonych do tych, jakie wykonuje się na konkretnym stanowisku pracy;
- integrację oraz korelację treści kształcenia z różnych dziedzin wiedzy;
- opanowanie umiejętności z konkretnego obszaru zawodowego<sup>22</sup>.

Ponadto kształcenie modułowe cechuje się tym, iż:

- proces uczenia się przeważa nad procesem nauczania;
- uczniowie mają możliwość podejmowania samodzielnych decyzji w zakresie kształcenia – w zależności od swoich potrzeb i możliwości;
- rozwiązania programowo-organizacyjne umożliwiają formowanie umiejętności zawodowych w różnorodny sposób;
- osiągnięte w Polsce kwalifikacje można porównywać do kwalifikacji nabywanych w innych europejskich państwach;
- realizacja poszczególnych modułów gwarantuje opanowanie konkretnych umiejętności;
- programy nauczania są elastyczne, pojedyncze elementy modułu mogą ulegać wymianie, modyfikacji, uzupełnieniom, a także dostosowaniu do wymogów lokalnego rynku pracy czy potrzeb gospodarki<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup>Kształcenie modułowe, [sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalcenie\\_modulowe.doc](http://sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalcenie_modulowe.doc) [data dostępu: 06.04.2011].

<sup>23</sup> Ibidem, s. 3.

Moduł w ramach edukacji zawodowej powinien być rozumiany jako niezależna i autonomiczna pod kątem metodycznym oraz organizacyjnym część programu nauczania. To zbiór powiązanych logicznie treści kształcenia, dzięki którym uczący się dochodzą do osiągnięcia kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy. Każdy wyodrębniony moduł w programie nauczania cechuje się:

- mierzalnością, która umożliwia sprawdzenie, czy realizacja danego modułu przekłada się na konkretne wiadomości i umiejętności uczących się; w ten sposób określone wymagania w module stanowią miarę nabywanych kompetencji;
- wymiennością, opierającą się na adekwatnym do oczekiwań rynku pracy oraz potrzeb uczniów dobieraniu i aktualizowaniu treści kształcenia w ramach modułów, które składają się na całość programu nauczania; ta cecha uwidacznia otwartość programu na modyfikacje;
- powtarzalnością – stanowi ona gwarancję wykorzystania modułu w różnych układach, konfiguracjach, formach uczenia się i nauczania w systemie szkolnym oraz pozaszkolnym;
- elastycznością – zapewnia ona rozległą indywidualizację nauczania dzięki podziałowi strukturalnemu treści kształcenia w zawodzie<sup>24</sup>.

Warto porównać organizację procesu nauczania w kształceniu modułowym z kształceniem przedmiotowym. W ten sposób można zaobserwować różnice pomiędzy nimi.

---

<sup>24</sup> P. Stasiak, op. cit., s. 2.

**Tabela 1.** Różnice pomiędzy kształceniem modułowym a przedmiotowym

<b>Kształcenie przedmiotowe</b>	<b>Kształcenie modułowe</b>
Dominują czynności pedagogicznych <sup>25</sup> nauczycieli.	Uczniowie samodzielnie rozwiązują zadania. Rolą nauczyciela jest naprowadzanie, bycie autorytetem, mentorem.
Tok kształcenia ma charakter dedukcyjny – od teorii przechodzi się do realizacji zadań.	Tok kształcenia ma charakter indukcyjny, prowadzi od wykonania zadania do struktury teoretycznej.
Dominuje przyswajanie wiadomości.	Uczniowie kształtują umiejętności, które są potrzebne do realizacji zadań.
Zajęcia dzielą się na teoretyczne oraz praktyczne.	Teoria jest zintegrowana z praktyką.
Wiedza oraz umiejętności nie zostają zgrupowane według zadań, które osoby uczące się spotykają w praktyce zawodowej.	Realizowane zadania są podobne bądź identyczne do zadania zawodowych wykonywanych w przedsiębiorstwach branżowych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: R. Jarońska, *Kształcenie modułowe*, <http://www.zsrz.lublin.pl/zsrz/dokumenty/publ/Kszta%B3cienie%20mod.pdf> [data dostępu: 06.04.2011].

Kształcenie w systemie modułowym opiera się zasadniczo na kształtowaniu umiejętności intelektualnych oraz praktycznych. Część integralną programu modułowego stanowi jego obudowa dydaktyczna w formie pakietów edukacyjnych, przeznaczonych dla uczących się oraz dla nauczyciela. Pakiet dydaktyczny wspomaga w tym przypadku samokształcenie. Kształcenie modułowe organizuje proces nauczania-uczenia się w taki sposób, że działalność dydaktyczna nie opiera się o program nauczania, ale o wybrane

<sup>25</sup> Termin *czynności pedagogiczne* rozumie się jako zachowanie się nauczyciela ukierunkowane na osiągnięcie określonego skutku w postaci zadania zrealizowanego przez uczniów.

moduły, stanowiący odrębne treściowo części programu. Na tej drodze osoby uczące się dochodzą do konkretnych umiejętności, pozyskują wiedzę oraz kształtują postawy warunkujące wykonanie zadań zawodowych.

Kształcenie modułowe daje przede wszystkim możliwość przygotowania uczniów do pracy w wybranym zawodzie – dzięki realizacji zadań przybliżonych do tych, jakie występują na danym stanowisku pracy. Ponadto moduły ułatwiają szybkie przekwalifikowanie się. Programy nauczania o charakterze modułowym mogą mieć zatem zastosowanie w kształceniu zarówno młodzieży, jak i dorosłych (w formach szkolnych lub pozaszkolnych)<sup>26</sup>. Przy tworzeniu modułów uwzględnia się realia, które wynikają z uwarunkowań technologicznych oraz gospodarczych. Zmieniająca się rzeczywistość powoduje, iż umiejętności zdobywane w szkole nie są wystarczające do efektywnego wykonywania pracy w ciągu całego okresu aktywności zawodowej. Współczesne placówki oświatowe mają za zadanie przygotować absolwentów do nieustannego zdobywania nowych umiejętności oraz wdrożyć młodzież do samokształcenia.

Kształcenie modułowe nie dzieli zajęć na praktyczne i teoretyczne. Uczniowie, podczas wykonywania zadania praktycznego, czyli projektu, równocześnie otrzymują odpowiednie wiadomości teoretyczne, niezbędne do jego prawidłowej realizacji. Programy kształcenia modułowego powinno się realizować w różnorodnych formach organizacyjnych, w oparciu o rozmaite metody kształcenia, które są dostosowane do celów oraz treści nauczania<sup>27</sup>.

Kształcenie modułowe uwzględnia podniesienie wymagań wobec nauczyciela, który ma za zadanie wspierać i motywować uczniów oraz im doradzać, a ponadto wdrażać swoich wychowanków do samodzielnego

---

<sup>26</sup> R. Jarosińska, *Kształcenie modułowe*, [www.zsrz.lublin.pl/zsrz/dokumenty/publ/Kszta%B3cienie%20mod.pdf](http://www.zsrz.lublin.pl/zsrz/dokumenty/publ/Kszta%B3cienie%20mod.pdf) [data dostępu: 06.04.2011].

<sup>27</sup> J. Krzyżak, *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*, [www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu\\_owe\\_programy\\_kszta\\_cenia.pdf](http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu_owe_programy_kszta_cenia.pdf) [data dostępu: 07.04.2011].

organizowania i wykonywania pracy. Nauczyciel wykorzystuje w procesie dydaktycznym metody aktywizujące, zwłaszcza gry dydaktyczne, metody projektów, metody przewodniego tekstu, a także metody przypadków, dyskusji dydaktycznej, inscenizacji, ćwiczeń praktycznych.

Dydaktyk w kształceniu modułowym przygotowuje uczniów do samokształcenia oraz kładzie nacisk na zdobycie umiejętności korzystania z różnorodnych źródeł informacji, takich jak podręczniki, Internet, instrukcje. Nowoczesny nauczyciel stosuje również w swojej pracy filmy dydaktyczne, programy komputerowe, a także organizuje wycieczki dydaktyczne do firm, banków i innych instytucji<sup>28</sup>.

Program nauczania o charakterze modułowym wymaga od nauczyciela wysokich kompetencji merytorycznych i metodycznych, jak również dużych nakładów czasu oraz wysiłku, wynikających z konieczności łączenia teorii z praktyką. W trakcie realizowania programu modułowego z uczniami dydaktyk staje dla nich doradcą, organizatorem, opiekunem, projektantem, partnerem oraz ewaluatorem procesu dydaktycznego. Taki nauczyciel motywuje swoich wychowanków do uczenia się dzięki częstej kontroli ich postępów. Kontakt pomiędzy instruktorem a uczniem ma charakter partnerski.

Nauczyciel w programie modułowym ma za zadanie przekazywać uczącym się informacje zwrotne dotyczące ich osiągnięć, a także zajmować się gromadzeniem tego rodzaju danych<sup>29</sup>. W kształceniu modułowym nauczyciel koncentruje się nie na samym prowadzeniu zajęć, lecz na ich przygotowaniu oraz zorganizowaniu stanowisk pracy dla uczniów<sup>30</sup>. Modułowe programy kształcenia wiążą się z koniecznością innego przygotowania nauczycieli, które dotyczy:

- metodologii kształcenia modułowego;
- metod aktywizujących stosowanych w kształceniu;

---

<sup>28</sup> Ibidem, s. 513–514.

<sup>29</sup> R. Jarosińska, op. cit., s. 22–26.

<sup>30</sup> *Kształcenie modułowe*, op. cit., s. 5.

- opracowywania pakietów edukacyjnych<sup>31</sup>.

Ważne w tym względzie staje się zatem oferowanie nauczycielom szkoleń, kursów, studiów, omawiających m.in. zagadnienia związane z kształceniem modułowym. Dzięki niemu dydaktycy będą bardziej świadomi wagi tej formy kształcenia zawodowego oraz zdobędą odpowiednią wiedzę niezbędną do jego realizacji<sup>32</sup>.

### **3.2. Kwalifikacje, kompetencje oraz rozwój zawodowy nauczycieli przedmiotów zawodowych w świetle *Raportu z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim*<sup>33</sup>**

Z raportu sporządzonego w 2009 roku w celu zdiagnozowania potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli na terenie województwa mazowieckiego wynika, że większość nauczycieli szkolnictwa zawodowego (97%) legitymuje się wykształceniem wyższym. W badanej grupie wyróżniono 78% osób z wykształceniem magisterskim, a 19% z wyższym zawodowym. Wśród 201 ankietowanych uczestników tylko 34% stanowili absolwenci politechniki, 30% to absolwenci szkół wyższych zwanych akademiami, 17% ukończyło wyższe szkoły zawodowe i 14% uniwersytety. Nie stwierdza się zatem dominacji wykształcenia politechnicznego nad pozostałymi rodzajami wykształcenia, choć w przypadku edukacji zawodowej byłaby ona pożądana.

Warto przyjrzeć się stopniom awansu zawodowego uzyskiwanym przez nauczycieli. Wśród osób biorących udział w ankiecie największą grupę

---

<sup>31</sup> J. Krzyżak, op. cit., s. 515.

<sup>32</sup> Ibidem, s. 515.

<sup>33</sup> *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, [www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html](http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html) [data dostępu: 22.03.2011].

stanowili nauczyciele mianowani – 44% oraz nauczyciele dyplomowani – 31%. Grono nauczycieli kontraktowych uczestniczących w badaniu wynosiło 21%, a stażystów tylko 4%. Ponad połowa respondentów (52%) pełniła funkcję egzaminatora, co stanowi istotny wskaźnik wysokich kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego<sup>34</sup>.

Badania w ramach raportu służyły zebraniu informacji o kwalifikacjach wspomnianej grupy docelowej oraz poznaniu opinii i refleksji dotyczących przebiegu rozwoju zawodowego dydaktyków, a także ich zainteresowania doskonaleniem. W ocenie poziomu kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego skorzystano z nazewnictwa wyróżnionego w Rozporządzeniu z 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli. Nauczyciele w ramach przygotowania zawodowego mają za zadanie nabywać kompetencje z następujących obszarów:

- dydaktycznego;
- wychowawczego i społecznego – powiązanego ze zdolnościami rozpoznawania potrzeb wychowanków, a także z umiejętnością współdziałania z innymi;
- prakseologicznego – objawiającego się skutecznym planowaniem, realizowaniem, organizowaniem, kontrolą oraz oceną procesów edukacyjnych;
- komunikacyjnego – przejawiającego się w efektywnych zachowaniach werbalnych, a także pozawerbalnych w warunkach dydaktycznych;
- informacyjno-medialnego – objawiającego się zdolnością posługiwania się technologiami informacyjnymi oraz wykorzystywaniem ich w prowadzeniu zajęć;

---

<sup>34</sup> Ibidem.



- językowego – przejawiającego się w znajomości przynajmniej jednego języka obcego na poziomie zaawansowanym<sup>35</sup>.

W udzielonych odpowiedziach nauczyciele, zarówno przedmiotów teoretycznych, jak i praktycznych, ocenili wysoko własne kompetencje zawodowe. Jest to prawdopodobnie związane z bogatym doświadczeniem większości badanych, do którego przyczyniła się przede wszystkim praktyka zawodowa. Grupę respondentów ogółem stanowili nauczyciele o określonym stażu pracy:

- 5% mieściło się w przedziale 0–1 lat,
- 20% posiadało od 2 do 5 lat doświadczenia w zawodzie,
- 19% ankietowanych to osoby o stażu w przedziale 6–10 lat,
- 26% badanych mieściło się w granicach 11–20 lat praktyki,
- 30% posiadało doświadczenie około i powyżej 20 lat<sup>36</sup>.

Wyniki raportu pokazały, że badani nauczyciele najwyżej ocenili własne kompetencje komunikacyjne (co trzeci respondent określił je wysoko). Podobnie wysoko ankietowani oszacowali swoje kompetencje dydaktyczne (ponad 90% respondentów) oraz te o charakterze wychowawczym i społecznym (powyżej 80% ogółu).

Inaczej sytuacja przedstawiała się w przypadku kompetencji językowych. Powyżej 40% badanych nauczycieli oszacowało je na niskim i bardzo niskim poziomie, zaś ponad 80% respondentów na poziomie niskim i średnim. W przypadku oceny kompetencji prakseologicznych większość nauczycieli określiła je wysoko (około 70%), jednak pewna część wskazała na średni stopień rozwoju tych kompetencji (prawie 30%). Pojawiły się również niskie oceny.

---

<sup>35</sup> Ibidem, s. 10.

<sup>36</sup> Ibidem, s. 11.

Opinie badanych na temat posiadanych przez nich kompetencji informacyjnych i medialnych były różne – wyniki podzieliły grupę respondentów. Powyżej 35% ogółu badanych przyznało się jednak do osiągnięcia średniego lub wysokiego poziomu tych kompetencji. Warto zaznaczyć, że omówione wyżej kompetencje prakseologiczne, informatyczne oraz językowe nauczycieli mają duże znaczenie dla realizacji nowoczesnej dydaktyki<sup>37</sup>.

Z informacji dostępnych w raporcie na temat przygotowania merytorycznego nauczycieli szkolnictwa zawodowego wynika, że większość dydaktyków uczących teoretycznych przedmiotów nauki zawodu posiada wymagane wykształcenie wyższe. Podwyższają również nieustannie swoje kwalifikacje i doskonalą się w tym zakresie.

W przypadku instruktorów praktycznej nauki zawodu, pewna część legitymuje się wykształceniem wyższym, mimo, że nie jest ono wymagane (zgodnie z *Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dn. 12 marca 2009 roku, w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli*). Posiadają oni również duże doświadczenie zawodowe, które uzyskali w zakładach pracy oraz instytucjach branżowych. W przypadku instruktorów praktycznej nauki zawodu obserwuje się jednak mniejszy stopień dbałości o własny rozwój zawodowy oraz mniejsze zaangażowanie w różnorodne formy doskonalenia. Z tego względu są oni słabiej przygotowani do pełnienia swojej funkcji niż nauczyciele przedmiotów teoretycznych. Część kadry kształcenia zawodowego znajduje się w wieku emerytalnym. Dotyczy to zarówno nauczycieli teoretycznej, jak i praktycznej nauki zawodu. Ta grupa

---

<sup>37</sup> Ibidem, s. 11–13.

dydaktyków nie wykazuje zainteresowania podnoszeniem oraz doskonaleniem własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych<sup>38</sup>.

Od kilku lat brakuje w szkołach nauczycieli o określonych specjalnościach zawodowych. Zmniejsza się także liczba dydaktyków uczących przedmiotów zawodowych. Taka sytuacja wynika z tego, iż młodzi i wykształceni specjaliści podejmują pracę poza sektorem oświaty z powodu możliwości otrzymania lepszego wynagrodzenia. Stwierdza się również, że system awansu zawodowego nie jest odpowiedni dla nauczycieli szkolnictwa zawodowego. Zatrudnianie magistra inżyniera z kilkuletnim stażem pracy zawodowej jako nauczyciela stażysty, oferowanie mu niższego wynagrodzenia niż otrzymywane na poprzednim stanowisku, nie zachęca wystarczająco do podjęcia pracy w oświacie. Respondenci badania wskazują na fakt, że szkolnictwo zawodowe znajduje się wśród najbardziej zaniedbanych obszarów edukacji<sup>39</sup>.

Z informacji udostępnionych w raporcie wynika, że większość badanych nauczycieli jest zadowolona z własnego rozwoju zawodowego (łącznie 80%). Grupa respondentów zaliczyła do swoich sukcesów na gruncie zawodowym (obok osiągnięcia kolejnych stopni awansu nauczycielskiego czy udziału uczniów w konkursach i olimpiadach) także następujące kategorie:

- prace autorskie, takie jak: programy nauczania (w tym programy modułowe), projekty oraz pakiety edukacyjne, poradniki dotyczące nauczania przedmiotów, korzystania z nowatorskich metod;
- zdobycie dodatkowych kwalifikacji zawodowych w ramach studiów podyplomowych i kursów kwalifikacyjnych;
- nadążanie za dynamicznym rozwojem technologii informacyjnych i komunikacyjnych<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> Ibidem, s. 13.

<sup>39</sup> Ibidem, s. 13–14.

<sup>40</sup> Ibidem, s. 21–22.

Wśród niepowodzeń część badanych nauczycieli wymieniła m.in.: słabą znajomość języka obcego oraz technologii informacyjnych, a także niezadowalające wyniki uczniów na egzaminach.

Większość respondentów zadeklarowała, że pragnie dalszego rozwoju zawodowego (odpowiedziało tak ponad 75% badanych). Nauczyciele określili obszary, w których chcieliby podnosić swoje umiejętności, a ponadto wskazali na najważniejsze dla siebie cele doskonalenia zawodowego:

- zapoznanie się z najnowszymi wiadomościami z różnych sektorów, m.in.: mechanicznego, ekonomicznego, gastronomicznego, ale także rolniczego, ogrodniczego;
- stosowanie rozmaitych programów komputerowych oraz technologii informacyjnych w edukacji przedmiotów zawodowych;
- poznanie efektywnych metod stosowanych w kształceniu zawodowym;
- pogłębienie wiedzy o regułach komunikacji interpersonalnej;
- nabycie uprawnień egzaminatora Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej;
- wprowadzanie do nauczania programów modułowych;
- skuteczne przygotowywanie uczniów do egzaminów zawodowych;
- w ramach wiedzy i umiejętności pozapredmiotowych – posługiwanie się językiem obcym, prowadzenie doradztwa zawodowego w szkole, umiejętność pracy z uczniami zdolnymi oraz posiadającymi trudności w nauce, motywowanie ich do nauki; poznanie technik doskonalących szybkie uczenie się i czytanie, posiadanie wiedzy z dziedziny psychologii, umiejętne poruszanie się w zakresie przepisów prawa oświatowego;
- korzystanie z form nauczania zdalnego;

- opracowywanie szczegółowych programów praktyk;
- analizowanie programów nauczania zarówno pod kątem merytorycznym, jak i metodycznym;
- praca z uczniami niepełnosprawnymi<sup>41</sup>.

Raport przedstawił również oczekiwane przez nauczycieli metody oraz formy wsparcia zawodowego. Wśród nich można wymienić następujące:

- wizyty studyjne kadry dydaktycznej w nowoczesnych zakładach pracy na terenie kraju oraz za granicą;
- odbywanie praktyk w nowoczesnych zakładach pracy, organizowanych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych znieużym stażem w profesji;
- nawiązywanie współpracy z innymi szkołami, zarówno na terenie kraju, jak i poza jego granicami;
- wymiana międzynarodowa uczniów;
- formy doskonalenia nauczycieli oparte na wzajemnej wymianie doświadczeń;
- organizowanie konferencji o charakterze przedmiotowo-metodycznym dla kadry dydaktycznej zawodów branżowych np. dwa razy w roku;
- bieżące szkolenia w ramach stanowiska pracy;
- organizowanie wspólnych szkoleń z nauczycielami z CKP, którzy uczą przedmiotów praktycznych;
- pakiety edukacyjne w postaci programów, scenariuszy lekcji czy poradników metodycznych;
- zdobycie dodatkowych kwalifikacji w ramach studiów podyplomowych finansowanych z zewnątrz;

---

<sup>41</sup> Ibidem, s. 23–24.

- uzyskiwanie określonych uprawnień dotyczących nauczania praktycznego w nowych zawodach poprzez uczestniczenie w stworzonych do tego celu kursach kwalifikacyjnych;
- rozpoczęcie współpracy z instytucjami, które wspomagają przedsiębiorstwa<sup>42</sup>.

Badani nauczyciele wypowiedzieli się również, że oczekują wsparcia w zakresie doskonalenia ze strony dyrekcji oraz pozostałych pracowników szkoły, a także osób z zewnątrz, czyli przedstawicieli nadzoru pedagogicznego, doradztwa zawodowego czy też pracodawców. Wśród oczekiwań respondentów można wymienić następujące:

- ze strony dyrekcji: dofinansowanie oraz wyposażenie pracowni w odpowiednie pomoce dydaktyczne, sprzęt, komputery, itp., przekazywanie informacji dotyczących bieżących przepisów prawa oświatowego, organizowanie szkoleń oraz stwarzanie możliwości wzięcia udziału w rozmaitych formach doskonalenia, a także ich finansowanie;
- ze strony pedagoga, psychologa: prowadzenie doradztwa zawodowego, a także udzielanie pomocy w rozwiązywaniu problemów wychowawczych;
- ze strony opiekuna zespołu przedmiotowego: korelowanie treści międzyprzedmiotowych, a także łączenie nauczania teoretycznego z praktycznym; dzielenie się wskazówkami dydaktycznymi i merytorycznymi;
- ze strony opiekuna pracowni informatycznej: stwarzanie możliwości korzystania z pracowni komputerowej;
- ze strony doradcy metodycznego: prezentowanie oferty doskonalenia kadry dydaktycznej, organizowanie konferencji,

---

<sup>42</sup> Ibidem, s. 24.

szkoleń, warsztatów; udzielanie wskazówek metodycznych oraz merytorycznych, przedstawianie efektywnych metod nauczania, organizowanie różnego typu spotkań z osobami ze środowisk związanych z przemysłem czy z ośrodków naukowo-badawczych;

- ze strony wizytatora: wyjaśnianie przystępnym językiem przepisów z zakresu prawa oświatowego, ujednoczenie dokumentów szkolnych z zakresu kształcenia zawodowego, wykorzystywanie informacji zawieranych w sprawozdaniach i raportach dyrektorów w celu rozwoju kształcenia zawodowego;
- w oparciu o współpracę z pracodawcą: określenie wymagań wobec uczniów szkół zawodowych, prowadzenie kształcenia praktycznego według programu oraz odpowiednie przygotowanie uczniów do zdania egzaminów zawodowych, przestrzeganie przepisów regulowanych kodeksem pracy, współpraca ze szkołą dotycząca wymiany informacji nt. nieobecności uczniów czy rozwiązywanych z nimi umów, przyjmowanie wychowanków placówki na praktykę bez pobierania od nich opłat, wypłacanie należnego wynagrodzenia uczniom w ramach odbywanego przygotowania zawodowego, dofinansowywanie szkoły, a także pracowni dydaktycznych, organizowanie praktyk, wycieczek dydaktycznych oraz szkoleń przeznaczonych dla nauczycieli i uczniów<sup>43</sup>.

Badana kadra dydaktyczna województwa mazowieckiego wyróżniła czynniki pozytywne oraz negatywne, które mają wpływ na jakość kształcenia zawodowego.

---

<sup>43</sup> Ibidem, s. 24–26.

Do czynników podwyższających rangę szkolnictwa zawodowego należą:

- zatrudnianie w szkołach odpowiednio wykwalifikowanych nauczycieli – profesjonalnie przygotowanych, przekazujących na właściwym poziomie wiedzę, nadążających za aktualnościami na rynku pracy, stosujących nowoczesne metody nauczania, zaangażowanych w obowiązki oraz uczestniczących w różnych formach doskonalenia zawodowego;
- baza dydaktyczna – warunkująca w dużej mierze wysoką jakość kształcenia zawodowego, zakładająca dobrze wyposażone pracownie, korzystanie z bogatego zaplecza dydaktycznego oraz organizowanie warsztatów dla uczniów, dających możliwość wykorzystywania przez nich wiedzy w praktyce;
- realizacja treści programowych zgodnie z podstawą programową oraz z programem nauczania;
- zastosowanie korelacji treści nauczania<sup>44</sup> przedmiotów zawodowych i ogólnych;
- łączenie teorii z praktyką;
- odpowiednia organizacja całego procesu nauczania – wiążąca się z podziałem klasy na mniejsze grupy oraz właściwa selekcja placówek, które prowadzą szkolenia praktyczne;
- zrozumienie ze strony dyrekcji potrzeb nauczycieli uczących przedmiotów zawodowych, a także udzielanie im stosownego wsparcia w pracy;
- atrakcyjność zawodu w odniesieniu do rynku pracy<sup>45</sup>.

Badani respondenci wymienili również czynniki znacząco wpływające na obniżenie jakości kształcenia zawodowego. Wśród nich wyróżnili następujące:

---

<sup>44</sup> Termin *korelacja treści nauczania* odnosi się do ukazywania związków zachodzących pomiędzy treściami nauczania poszczególnych przedmiotów.

<sup>45</sup> *Ibidem*, s. 28.



- niski poziom intelektualny uczniów pobierających naukę w szkołach o profilu zawodowym – niewielkie możliwości intelektualne młodych osób, różnego rodzaju braki w toku edukacji, skutkujące niskimi wynikami na egzaminach gimnazjalnych, niechęcią do nauki oraz współpracy, wysoką absencją na zajęciach, brakiem systematyczności i motywacji do nauki;
- zła organizacja procesu kształcenia – wiążąca się z pracą nauczycieli z dużą grupą osób w pomieszczeniach przeznaczonych dla małych grup, w sytuacji, gdy program zakłada prowadzenie zajęć pokazowych bądź ćwiczeń w niewielkich zespołach;
- niewystarczające szkolenia praktyczne;
- brak zainteresowania pracodawców prawdziwym kształceniem praktycznym oraz ich niechęć do podejmowania współpracy ze szkołą;
- niewystarczające wspieranie nauczycieli przez dyrekcję placówek zawodowych;
- niskie zrozumienie specyfiki oraz problemów kształcenia zawodowego zarówno w organie prowadzącym, jak i w Ministerstwie;
- położenie nacisku na nauczanie o charakterze ogólnym, kosztem edukacji zawodowej
- niewielkie zainteresowanie organizacją kształcenia zawodowego przez MEN – objawiające się poprzez niskiej jakości podręczniki służące do nauki przedmiotów zawodowych, niespójny system praktyk zawodowych, małą liczbę godzin przeznaczonych na

zajęcia praktyczne w ramowych planach nauczania, brak znajomości realiów nowoczesnych podmiotów gospodarczych)<sup>46</sup>.

Ponadto badana grupa respondentów uznała, że system wynagradzania kadry dydaktycznej kształcenia zawodowego nie został dostosowany do realiów rynku pracy. Z tego względu absolwenci szkół technicznych nie są zainteresowani pracą w szkolnictwie, a dyrektorzy placówek oświatowych o profilu zawodowym borykają się z trudnościami z pozyskaniem bardzo dobrze wyszkolonych pracowników dydaktycznych lub z brakiem specjalistów w wybranych kierunkach kształcenia. Badani nauczyciele wymieniają również inne dylematy szkolnictwa zawodowego:

- ograniczona oferta kształcenia skierowana do uczniów szkół specjalnych (istnieją problemy z wprowadzeniem nowych kierunków nauczania z powodu niewielkiej liczby uczniów);
- system egzaminów zewnętrznych, który zbyt obciąża szkoły – właściwe rozporządzenie dotyczące egzaminu praktycznego nie reguluje wielu spraw, np. kwestii odzieży ochronnej na egzaminie czy kosztów dojazdu uczniów na egzaminy zawodowe etc.;
- brak odpowiednich przepisów, związanych z przyjmowaniem wychowanków szkół zawodowych na kształcenie praktyczne czy kwestią finansowania przedsiębiorstw, które przyjmują praktykantów<sup>47</sup>.

W ramach ankiety badani nauczyciele wypowiedzieli się również na temat negatywnych aspektów współpracy z zakładami pracy w ramach praktyk zawodowych. Konsekwencją tego stanu rzeczy, według kadry dydaktycznej kształcenia zawodowego, jest słabsze przygotowanie uczniów do egzaminu

---

<sup>46</sup> Ibidem, s. 28–29.

<sup>47</sup> Ibidem, s. 29.

o charakterze praktycznym. Wiele przedsiębiorstw przyjmujących młodych ludzi na praktyki nie zawsze przestrzega wszystkich zapisów zawieranych w umowach, które dotyczą praktycznej nauki zawodu, a także nie respektuje zaleceń ze strony organu prowadzącego. Zdaniem nauczycieli, przeszkodę stanowi również brak bazy pracodawców, dostępnej zarówno dla uczniów, jak i rodziców. Respondenci wskazują też, że nowo powstałe przedsiębiorstwa nie chcą przyjmować uczniów na praktyki ze względu na istniejące utrudnienia formalne<sup>48</sup>.

Ankietowani nauczyciele wypowiedali się również na temat technologii informacyjnych wykorzystywanych przez nich w trakcie procesu dydaktycznego. Zgodnie z danymi zawartymi w raporcie, połowa respondentów (48%) określiła, że często stosuje rozwiązania technologiczne w toku zajęć z uczniami, natomiast pozostała część uczestników badania (46%) przyznała się do sporadycznego posługiwania się nimi. W przypadku 6% badanych okazuje się, iż nie wykorzystują oni technologii informacyjnych w ogóle. Wśród powodów, dla których uczestniczący w ankiecie nauczyciele stosują je sporadycznie bądź wcale, można wymienić:

- brak sprzętu komputerowego w pracowniach służących do nauczania przedmiotów zawodowych oraz prowadzenia warsztatów;
- problem z dostępem do sal komputerowych w placówce, zajmowanych często przez dydaktyków kształcenia ogólnego;
- trudności oraz czasochłonność przygotowywania tego typu zajęć;
- niewystarczające umiejętności własne w posługiwaniu się technologią informacyjną;
- brak właściwego oprogramowania służącego do nauki zawodu;

---

<sup>48</sup> Ibidem, s. 29–30.

- brak tematów dotyczących zastosowania komputera czy też korzystania z zasobów internetowych w programach nauczania<sup>49</sup>.

Badani nauczyciele poddali również analizie system praktyk zawodowych. Wszyscy uczestnicy ankiety wskazywali zarówno jego wady, jak i zalety. Do jego dobrych stron zaliczono:

- łączenie teorii z praktyką, które przyczynia się do solidnego opanowania podstaw zawodu;
- odbywanie praktyk w renomowanych oraz rzetelnych zakładach pracy, co umożliwia uczniom zapoznanie się z wymaganiami związanymi z zawodem, a także z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, maszyn, urządzeń czy sprzętów; młodzi ludzie mają również sposobność nawiązania potrzebnych kontaktów z pracodawcami, a szkoła ma możliwość wpływu na realizację programu praktyk;
- odbywanie praktyk w ramach warsztatów szkolnych – zgodnie z programem nauczania, co umożliwia poznanie różnych stanowisk pracy w zawodzie, a także symulacji procesów technologicznych;
- motywujący wpływ praktyk na nauczanie przedmiotów zawodowych oraz wzrost zainteresowania zawodem poprzez umożliwienie wykonywania profesjonalnych czynności<sup>50</sup>.

Kadra dydaktyczna, która uczestniczyła w ankiecie, wyróżniła także wady systemu praktyk zawodowych. Do najważniejszych wad odbywanych do tej pory praktyk zawodowych należą:

- niewystarczający nadzór nad praktykantami, a także brak realizacji programów praktyk w przedsiębiorstwach;

---

<sup>49</sup> Ibidem, s. 30–32.

<sup>50</sup> Ibidem, s. 32.

- brak osiągania przez uczniów standardów w zawodzie wskutek stawiania im za niskich wymagań, pomniejszania kosztów kształcenia, niedostatecznego wyposażenia stanowisk pracy;
- brak zainteresowania autentycznym kształceniem ze strony pracodawców;
- niewielkie zainteresowanie uczniów praktykami oraz niechęć praktykantów do pracy<sup>51</sup>.

Badani nauczyciele wskazali również obszary, których usprawnienie podniesie jakość kształcenia zawodowego. Dotyczą one w największej mierze środków dydaktycznych oraz bazy praktyk zawodowych, a także programów nauczania. Prócz tego uczestnicy ankiety byli zobowiązani do określenia najważniejszych cech charakteryzujących nauczyciela edukacji zawodowej. Wśród najczęściej wymienianych znalazły się:

- wysokie poczucie własnej wartości;
- profesjonalizm, posiadanie odpowiednich kompetencji merytorycznych, technicznych, a także wychowawczych;
- posługiwanie się językiem technicznym;
- zdolność łączenia wiedzy teoretycznej z praktyczną;
- obiektywizm, sprawiedliwe ocenianie ucznia;
- zdolności organizacyjne, kierowanie klasą;
- umiejętności związane z rozwiązywaniem problemów;
- dokładność oraz solidność podczas wykonywania własnych obowiązków;
- umiejętność stosowania w praktyce indywidualizacji nauczania<sup>52</sup>;
- umiejętność przekazywania wiedzy;

---

<sup>51</sup> Ibidem, s. 32–33.

<sup>52</sup> *Indywidualizacja nauczania* stawia sobie za cel zapewnienie maksymalnych możliwości rozwoju uczniom o różnych zdolnościach.

- komunikatywność;
- wysoka kultura osobista;
- kreatywność, mobilność oraz elastyczność;
- wysoka kultura osobista;
- cierpliwość, a także otwartość na zmiany<sup>53</sup>.

Badani nauczyciele określili również najważniejsze cechy, w które powinien zostać wyposażony absolwent szkoły zawodowej jako przyszły pracownik. Do nich zaliczyli przede wszystkim:

- uczciwość, odpowiedzialność oraz pracowitość;
- dokładność, skrupulatność, dociekliwość, punktualność, a także dyspozycyjność;
- zdolność radzenia sobie w każdej sytuacji życia codziennego;
- odporność na stres, a także porażki życiowe;
- niezłomność w dążeniach do celu;
- zdolność zarówno nawiązywania, jak i podtrzymywania kontaktów międzyludzkich;
- umiejętność negocjacji;
- profesjonalizm, znajomość zawodu;
- zdolności językowe oraz komputerowe;
- otwartość na zachodzące zmiany rynkowe, a także technologiczne;
- umiejętność efektywnego wykorzystywania czasu przeznaczonego na pracę;
- szacunek dla powierzonego mienia<sup>54</sup>.

Na podstawie przeprowadzonego badania na temat oczekiwań w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych można

---

<sup>53</sup> Ibidem, s. 33–35.

<sup>54</sup> Ibidem, s. 34–35.

wyciągnąć wnioski odnoszące się do uwarunkowań, zagrożeń, a także potrzeb tej grupy zawodowej. W oparciu o zebrane informacje, dotyczące kwalifikacji i kompetencji kadry dydaktycznej kształcenia zawodowego, stwierdza się, że posiada je ona w stopniu wysokim:

- 97% ankietowanych legitymuje się wykształceniem wyższym, w tym: 34% ukończyło politechnikę, 30% to absolwenci akademii, 17% – wyższych szkół zawodowych, a 14% uniwersytetu;
- 72% badanych stanowią nauczyciele mianowani i dyplomowani;
- 52% pełni funkcje egzaminatorów;
- 56% charakteryzuje się bogatym doświadczeniem zawodowym, w tym: 30% respondentów posiada staż w profesji powyżej 11 lat, a 26% – ponad 20 lat<sup>55</sup>.

Wynika z tego, że znaczna część badanych nauczycieli posiada dość długi staż zawodowy oraz wiele doświadczeń zdobytych w ciągu lat pracy. Zauważa się również, że w najbliższym czasie należy liczyć się z odejściem z zawodu sporej grupy kadry dydaktycznej (na co wskazuje ¼ respondentów o stażu powyżej 20 lat). Zagroženiem w tej sytuacji staje się fakt odczuwanego obecnie braku nauczycieli o określonych specjalnościach zawodowych.

Zdecydowana większość omawianej grupy dydaktyków wskazuje również, iż mimo osiągnięcia wielu sukcesów dydaktycznych, potrzebuje doskonalenia zawodowego oraz zauważa pewne ograniczenia w kompetencjach. Zaznacza się zatem konieczność wspomagania nauczycieli kształcenia zawodowego, stworzenia oferty doskonalenia przeznaczonej dla doświadczonych nauczycieli kształcenia zawodowego, głównie w zakresie kompetencji informatycznych. Niezbędne okazuje się także tworzenie warunków do wzajemnego dzielenia się zdobytym doświadczeniem przez nauczycieli i instruktorów. Szczególną uwagę zwrócono na aktywizację instruktorów praktycznej nauki zawodu, zwłaszcza

---

<sup>55</sup> Ibidem, s. 45.

posiadających długi staż pracy. Instruktorzy powinni być objęci dodatkowym wsparciem ze względu na to, iż rzadko korzystają z dostępnych form doskonalenia zawodowego.

Większość badanych respondentów pozytywnie ocenia swój rozwój zawodowy. Jednakże część nauczycieli wyraziła niezadowolenie z własnego rozwoju oraz określiła obszary zawodowe, które wymagają zmian i powinny być zmodernizowane. Nauczyciele wymieniali przede wszystkim niewystarczającą znajomość języków obcych oraz zagadnień z zakresu technologii informacyjnej.

Wskazane przez kadrę pedagogiczną kształcenia zawodowego braki w kwalifikacjach (informatycznych czy językowych) znacznie ograniczają możliwości nauczycieli, tj. nie pozwalają im w pełni realizować funkcji dydaktycznej i wychowawczej. Zaniechanie prób nabywania nowych kompetencji przez nauczycieli może grozić zahamowaniem ich rozwoju zawodowego.

Zdecydowana większość przedstawicieli kadry dydaktycznej wyraża chęć dalszego rozwoju w wybranej profesji. Badani nauczyciele zgłosili konkretne propozycje form doskonalenia zawodowego. Istotnym warunkiem dalszego rozwoju dydaktyków kształcenia zawodowego jest wsparcie udzielane przez dyrekcję, pracowników szkoły, a także przez osoby z zewnątrz, przede wszystkim pracodawców. Powinno ono polegać na rozpoznawaniu problemów w zawodzie oraz pomocy w ich rozwiązywaniu. Nauczyciele potrzebują również wspierania w zakresie organizacji i realizacji procesu dydaktycznego oraz budowania pozytywnych relacji interpersonalnych.

Za zagrożenie uznano zaniedbanie obowiązków przez osoby odpowiedzialne za doskonalenie zawodowe nauczycieli, czyli przez dyrektora szkoły, doradcę metodycznego, wizytatora, i opiekuna zespołu przedmiotowego. Dodatkowym wsparciem powinna być pomoc psychologa, pedagoga i opiekuna pracowni informatycznej.



Nauczyciele wskazali propozycje doskonalenia w zakresie umiejętności: dydaktycznych, informatycznych, psychologiczno-pedagogicznych, językowych. Kadra dydaktyczna kształcenia zawodowego oczekuje również dostępu do aktualnej wiedzy z zakresu nauczanych przedmiotów oraz z innych dziedzin (przede wszystkim z psychologii, technologii informacyjnej oraz prawa oświatowego). Nauczyciele podali atrakcyjne ich zdaniem formy doskonalenia, np. wizyty studyjne w nowoczesnych zakładach pracy na terenie kraju oraz za granicą; odbywanie praktyk w zakładach pracy.

Kadra dydaktyczna kształcenia zawodowego wyliczyła także czynniki mające wpływ na jakość kształcenia, zarówno pozytywne, jak i negatywne. Do pozytywnych zaliczyła przede wszystkim: zatrudnianie w placówkach oświatowych wykwalifikowanych dydaktyków, realizowanie treści kształcenia zgodnie z podstawą programową oraz programem nauczania, łączenie teorii z praktyką itd. Nauczyciele wymienili także czynniki obniżające jakość kształcenia zawodowego, np. niski poziom intelektualny uczniów pobierających naukę w szkołach o profilu zawodowym czy brak zainteresowania wśród niektórych pracodawców prawdziwym kształceniem praktycznym oraz ich niechęć do podejmowania współpracy ze szkołą.

Badana grupa respondentów wskazała również na istotny problem włączania technologii informacyjnej w ramy procesu dydaktycznego. Uznano, że korzystanie z technologicznych rozwiązań stanowi ważny wskaźnik jakości kształcenia zawodowego. Mimo tego jedynie 46% uczestników ankiety sięga po technologię informacyjną i komunikacyjną na zajęciach. Zagrożeniem jest tu nieznanostwo narzędzi służących realizacji kształcenia w oparciu o technologie.

Nauczyciele wymienili także bazę dydaktyczną jako ważny czynnik determinujący jakość kształcenia zawodowego. W tym względzie wskazali również pewne przykłady ograniczeń oraz niedogodności.

Podsumowując, wśród czynników mających znaczący wpływ na jakość kształcenia zawodowego można wyróżnić: kwalifikacje oraz kompetencje kadry dydaktycznej, współpracę z pracodawcami, bazę dydaktyczną, stosunek uczniów do nauki.

Ankietowani nauczyciele wypowiedzieli się również na temat systemu praktyk zawodowych. Wymienili jego wady oraz zalety. Wskazali także konieczność podwyższenia poziomu praktyk zawodowych. Aby praktyki mogły pełnić swoją funkcję, muszą zostać spełnione konkretne warunki. Przedstawiciele organów prowadzących muszą współpracować ze szkołami oraz przedsiębiorstwami w zakresie planowania, organizacji i oceny praktyk, ustalenia zasad oraz form monitorowania ich przebiegu, określenia sposobów przekazywania informacji na temat rozwoju zawodowego uczniów. Realizacja praktyk musi być zgodna z umowami zawartymi pomiędzy szkołami a pracodawcami.

Nauczyciele teoretycznej oraz praktycznej nauki zawodu postulują usprawnienie konkretnych elementów kształcenia, takich jak: środki dydaktyczne, bazy praktyk, programy nauczania, metody pracy z uczniami, formy organizacyjne procesu dydaktycznego, ocenianie osiągnięć uczniów, planowanie pracy dydaktycznej oraz indywidualizacja procesu dydaktycznego. Wysłane przez nauczycieli kształcenia zawodowego propozycje zmian to: aktualizacja programów i ramowych planów nauczania oraz dostosowanie programów przedmiotów ogólnokształcących do specjalnego kształcenia ponadgimnazjalnego. Badana grupa respondentów określiła również mocne i słabe strony egzaminów zawodowych. Trzeba nadmienić, iż 69% uczestników ankiety zadeklarowało się jako zwolennicy egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Ibidem, s. 45.

Omówiony powyżej raport, dotyczący doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim, stanowi ważne źródło informacji na temat potrzeb nauczycieli w zakresie podwyższania swoich kompetencji. Program doskonalenia zawodowego wychodzi naprzeciw wyrażonym w raporcie oczekiwaniom nauczycieli. Powyższy raport pozwala wnioskować o konieczności wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli (mimo wysokich kwalifikacji ankietowanych dydaktyków). Wynika to m.in. z:

- posiadania przez niewielką liczbę nauczycieli pożądanego w szkolnictwie zawodowym wykształcenia politechnicznego;
- zmniejszającej się liczby nauczycieli kształcenia zawodowego;
- niskiej zdawalności egzaminów zawodowych przez uczniów;
- potrzeby aktualizowania wiedzy doświadczonych nauczycieli oraz doszkalania dydaktyków z krótkim stażem w zawodzie;
- potrzeby podniesienia kompetencji informatycznych kadry dydaktycznej;
- istnienia grupy nauczycieli w ogóle niekorzystających z dostępnych form podnoszenia kwalifikacji.

Program doskonalenia zawodowego odpowiada na konkretne postulaty nauczycieli, podwyższa te umiejętności, które dydaktycy uznali za kluczowe. Znaczna część badanych deklarowała nieznaną zagadnień związanych ze stosowaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych, które mają istotne znaczenie dla jakości kształcenia zawodowego. Inne obszary tematyczne, istotne dla rozwoju zawodowego nauczycieli, w których dydaktycy chcieliby się doskonalić, to między innymi:

- zagadnienia związane z posiadaną specjalnością zawodową;
- realizowanie kształcenia modułowego;
- opracowywanie programów praktyk.

Nauczyciele kształcenia zawodowego określili także m. in. konkretne formy i metody wsparcia zawodowego. Wśród nich wyróżnili następujące:

- wizyty w zakładach pracy;
- odbywanie praktyk w nowoczesnych przedsiębiorstwach;
- nawiązywanie współpracy z innymi szkołami;
- wzajemną wymianę doświadczeń pomiędzy nauczycielami
- organizowanie spotkań o charakterze przedmiotowo-metodycznym dla kadry dydaktycznej;
- rozpoczęcie współpracy z instytucjami wspomagającymi funkcjonowanie przedsiębiorstw branżowych.

Należy wskazać, jak program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach wpisuje się w postulaty i opinie nauczycieli. Program ten odpowiada na potrzeby związane z podniesieniem kwalifikacji, zdefiniowane szczegółowo przez badanych dydaktyków. Przede wszystkim zakłada on, zgodnie z oczekiwaniami kadry dydaktycznej, przekazanie praktykantom aktualnej wiedzy z objętych projektem branż oraz uzupełnienie jej o wiadomości z zakresu stosowania nowoczesnych technologii w danych sektorach gospodarki.

Realizacja programu zakłada tym samym wdrożenie kadry dydaktycznej do kształcenia ustawicznego. Niniejszy program realizuje bowiem założenia edukacji permanentnej (całozyciowej), do której zobowiązani są współcześni dydaktycy w Polsce i Europie. Udział w programie doskonalenia zawodowego ma uświadomić nauczycielom wagę idei uczenia się w toku całego życia<sup>57</sup>.

Zgodnie ze swoimi postulatami kadra dydaktyczna będzie mogła, w ramach realizowanego programu, uczestniczyć w praktykach w nowoczesnych zakładach pracy. Dzięki korzystaniu z technologii informacyjnych stosowanych

---

<sup>57</sup> M. Magda-Adamowicz, *Edukacja permanentna nauczycieli* [w:] *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, S.M. Kwiatkowski (red. nauk.), Instytut Badań Edukacyjnych; Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa–Radom 2008, s. 93.

w przedsiębiorstwach, nauczyciele będą rozwijać kompetencje techniczne i informatyczne.

Aby dydaktycy zapoznali się z zaletami kształcenia modułowego, będą zobowiązani do skonstruowania w czasie praktyk przynajmniej jednego modułu zajęć dla młodzieży, związanego z wykonywanym zawodem. Opracowany moduł będzie sprawdzianem praktycznej wiedzy nauczycieli zdobytej w trakcie szkolenia. We wspomnianym module nauczyciele powinni umieścić treści związane ze stosowaniem technologii informacyjnej i komunikacyjnej w praktyce. Nauczyciele będą mogli wykorzystać zaktualizowaną wiedzę fachową oraz pozyskane umiejętności praktyczne do tworzenia lepszych programów praktyk, skierowanych w stronę kształcącej się młodzieży. Dydaktycy będą mieli również szansę nawiązania stałej współpracy z przedsiębiorstwami.

W trakcie realizacji programu kadra pedagogiczna będzie uczestniczyć w seminariach podsumowujących. W ramach seminariów nauczyciele będą mieli okazję do nawiązywania współpracy z innymi szkołami, do wzajemnej wymiany doświadczeń z pozostałymi uczestnikami projektu oraz do spotkań przedmiotowo-metodycznych.

## 4. Kształcenie zawodowe w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska – analizy i obserwacje

Edukacja zawodowa stawia sobie za cel przygotowanie uczniów do wykonywania konkretnego zawodu. Według raportu, opracowanego w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, pozycja szkół zawodowych kształcących na potrzeby sektora rolnego, ogrodniczego, spożywczego, leśnego, drzewnego i ochrony środowiska jest znacząca – jako podmiotów przygotowujących przyszłą kadrę pracowniczą. W oparciu o Klasyfikację Szkolnictwa Zawodowego Ministerstwa Edukacji Narodowej z 2007 roku wyróżnia się następujące grupy zawodów, w których pracować mogą absolwenci szkół zawodowych z wymienianych wcześniej sektorów:

- technicy – np. technik inżynierii środowiska i melioracji, technik ochrony środowiska, technik technologii drewna, technik leśnik, technik rolnik, technik ogrodnik;
- rolnicy – np. ogrodnik, rolnik;
- robotnicy przemysłowi oraz rzemieślnicy – np. piekarz, cukiernik, stolarz, drukarz, koszykarz-plecionkarz<sup>58</sup>.

Na podstawie analiz dotyczących sytuacji szkolnictwa zawodowego i realizacji przedmiotów praktycznych w omawianych profesjach branży rolnej, spożywczej, ogrodniczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska, sformułowane zostały wnioski podsumowujące zmiany, które zachodzą w toku kształcenia na potrzeby tych sektorów. Wskazane zostały także najistotniejsze problemy związane z przygotowaniem uczniów do wykonywania pracy w wymienionych

---

<sup>58</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dziennik Ustaw z 2007 r. Nr 124 poz. 860;

zawodach. Należy nadmienić, iż w ramach projektu odbyło się seminarium, w którym wzięli udział metodycy kształcenia zawodowego. Celem spotkania było wskazanie słabych oraz mocnych stron programów kształcenia praktycznego. Zgodnie z przyjętą przez ekspertów metodologią, podczas seminarium poddano ocenie 30 programów kształcenia praktycznego, w tym:

- 10 z sektora rolnego;
- 4 z branży ogrodniczej;
- 4 z sektora spożywczego<sup>59</sup>;
- 12 z branży leśnej, drzewnej oraz ochrony środowiska<sup>60</sup>.

Analizę programów przeprowadzono pod względem przygotowania absolwentów do wymogów rynku pracy. Oceniano przedmioty teoretyczne, praktyczne i realizowane programy modułowe. Na tej podstawie dokonano diagnozy mocnych i słabych stron kształcenia zawodowego w wymienionych branżach. Ocena dotyczyła programów nauczania w zawodach najbardziej reprezentatywnych dla wskazanego sektora. W przypadku branży rolno-spożywczej metodycy uwzględnili zawody, w których kształci się największa liczba osób. Dotyczy to następujących profesji:

- dla branży rolnej – technik rolnik;
- dla sektora ogrodniczego – technik architektury krajobrazu, technik ogrodnik;
- dla branży spożywczej – technik technologii żywności<sup>61</sup>.

Analiza programów kształcenia w ww. zawodach dokonana przez ekspertów (metodyków) ujawniła ich słabe oraz mocne strony. Do poważnych

---

<sup>59</sup> *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej na temat programów kształcenia zawodowego*, opracowany w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, s. 36.

<sup>60</sup> *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony środowiska na temat programów kształcenia zawodowego*, opracowany w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, s. 36.

<sup>61</sup> *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej...*, s. 36–37.

mankamentów programów metodycy zaliczyli przede wszystkim fakt, iż nie zawierały one m.in.:

- treści wskazujących na stosowanie w nauce zawodu najnowocześniejszych rozwiązań technicznych oraz technologicznych, a także specjalistycznego oprogramowania;
- treści znaczących dla zachowania bezpieczeństwa i higieny pracy, które są bardzo istotne przy wykonywaniu pracy z wykorzystywaniem maszyn i pojazdów (np. w rolnictwie);
- treści zgodnych z nowymi podstawami programowymi, a także uwzględniających obowiązujące aktualnie standardy wymagań egzaminacyjnych w określonych profesjach danej branży – brak tych treści powoduje niską zdawalność egzaminów poświadczających kwalifikacje zawodowe i znacząco obniża jakość procesu kształcenia zawodowego;
- treści mówiących o wymogach UE dotyczących funkcjonowania danego sektora;
- treści wskazujących na odbywanie praktyk u przedsiębiorców.

Co ważne, realizacja programów nie gwarantowała osiągnięcia celów nauczania wymienianych w nich jako obowiązkowe<sup>62</sup>.

W przypadku branży leśnej, drzewnej oraz ochrony środowiska analizie poddano programy nauczania najbardziej reprezentatywnych profesji z tego sektora:

- dla branży leśnej – technik leśnik;
- dla sektora drzewnego – technik technologii drewna, stolarz;
- dla branży ochrona środowiska – technik ochrony środowiska<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> Ibidem, s. 38–39.

<sup>63</sup> *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony...*, s. 36–37.



Analogicznie, także w przypadku tej branży, metodycy wskazali słabe strony programów. W dużej mierze były one tożsame z tymi, które wyróżniono dla branży rolno-spożywczej. Eksperti wskazywali przede wszystkim na:

- brak informacji na temat wykorzystywania najnowocześniejszych rozwiązań technicznych w nauczaniu;
- nieuwzględnienie treści związanych z przepisami BHP;
- brak elementów związanych z zastosowaniem w trakcie nauki zawodu Internetu, multimediów, a także specjalistycznego oprogramowania;
- niedostosowanie programów do wymogów wpływających z nowych podstaw programowych;
- nieuwzględnienie treści związanych z wymaganiami Unii Europejskiej, dotyczących funkcjonowania danego sektora;
- brak przełożenia szczegółowych celów nauczania, wymienionych w programach, na przeznaczony do zrealizowania materiał nauczania;
- nieuwzględnienie aktualnych standardów egzaminacyjnych, co może skutkować niską zdawalnością egzaminów zawodowych, a przez to również niską jakością kształcenia zawodowego<sup>64</sup>.

Natomiast wśród mocnych stron analizowanych programów ze wszystkich omawianych branż metodycy wskazali następujące:

- sformułowanie treści w sposób zrozumiały;
- realizacja programu umożliwia kształtowanie umiejętności zawodowych;
- opracowanie treści w sposób poprawny pod względem merytorycznym;
- programy obejmują zoperacjonalizowane cele kształcenia;

---

<sup>64</sup> Ibidem, s. 39.

- zawarte w programach propozycje i wytyczne są przydatne w opanowaniu potrzebnych umiejętności<sup>65</sup>.

Zdaniem specjalistów, obowiązujące programy nauczania, mimo merytorycznej poprawności, nie są dostosowane do realiów rynku pracy, nie nadążają za zmianami dokonywanymi się w gospodarce – stają się więc nieaktualne. Ponadto aż 80% analizowanych przez metodyków programów nie uwzględnia kształtowania umiejętności przeprowadzania ewaluacji pracy własnej. W 50% programów nie pojawiają się treści związane z wykorzystywaniem najnowszych rozwiązań technologicznych. Młodzież, pozbawiona możliwości wypróbowania nowoczesnych technologii w trakcie szkolnej nauki, może nie posiadać wystarczających umiejętności potrzebnych do odnalezienia się na rynku pracy i spełnienia wymagań pracodawców. Dlatego też uznaje się, iż takie programy nie stanowią dobrego narzędzia przygotowującego uczniów do pracy w omawianych profesjach.

Na podstawie przeprowadzonego badania stwierdzono, że programy kształcenia charakteryzują się zbytnią ogólnością, a także nie uwzględniają uwarunkowań danego regionu. Metodocy zaznaczyli istnienie problemu związanego z brakiem odniesień do specyfiki i tradycji obszaru geograficznego, w obrębie którego odbywa się kształcenie. Podkreślono również fakt, że omawiane programy nauczania nie pozwalają na pełną realizację treści gwarantujących zdanie egzaminu zawodowego i uzyskanie uprawnień do wykonywania zawodu.

Metodocy wskazali także, iż programy nauczania nie są dostosowane do standardów funkcjonowania danej branży, określonych przez Unię Europejską. Jest to ważny mankament, gdyż obecnie wiele osób, legitymujących się wykształceniem zawodowym, migruje w celach zarobkowych. Polska edukacja

---

<sup>65</sup> Ibidem, s. 39–40; por. *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej...*, s. 45–46.

zawodowa powinna zapewnić przygotowanie do pracy według wymagań unijnych, aby emigranci mogli znaleźć zatrudnienie także poza granicami kraju.

Zdaniem specjalistów, wskazane przez zespół metodyków niedoskonałości obowiązujących programów nauczania są spowodowane ich niedostosowaniem do przeobrażającego się otoczenia. Z tego faktu wynika chociażby nieumieszczenie w programach informacji o najnowocześniejszych rozwiązaniach technologicznych czy wykorzystywaniu nowych technik nauczania. Zaznacza się zatem, że zbyt wolne wprowadzanie zmian do programów nauczania w określonej profesji może zagrażać dostosowaniu treści kształcenia do oczekiwań pracodawców<sup>66</sup>.

Aby usprawnić nauczanie praktyczne w szkołach zawodowych, rekomendowano stworzenie odpowiednich warunków do realizacji modułowych programów kształcenia. Rozwiązanie to uzasadniono tym, że kształcenie modułowe może w znacznym stopniu przyczynić się do zwiększenia jakości oraz efektywności nauczania w placówkach oświatowych. Według metodyków programy o charakterze modułowym przyczynią się do zbliżenia zadań realizowanych w trakcie nauki do czynności zawodowych wykonywanych w przedsiębiorstwach. Treści modułów dopasowane są do celów kształcenia zawodowego odpowiadającego rzeczywistości związanej z zawodem. W ten sposób proces kształcenia opierający się na programach modułowych powinien ułatwić realizowanie podstawowego zadania szkoły, a mianowicie przygotowania uczniów do zaistnienia na rynku pracy.

Organizacja zajęć w systemie modułowym narzuca jednak konieczność posiadania przez nauczycieli odpowiednich kwalifikacji. Wiąże się ona także z właściwym przygotowaniem pracowni oraz materiałów dydaktycznych w formie

---

<sup>66</sup> Ibidem, s. 41–42; por. *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej...*, s. 41.

pakietów, instrukcji czy tematów ćwiczeń. Organizacja zajęć w tym systemie wymaga również stworzenia dopracowanych planów i harmonogramów<sup>67</sup>.

Inne wypracowane podczas seminarium wnioski dotyczące zmian w procesie kształcenia zawodowego dotyczyły:

- poszerzenia współpracy z przedsiębiorcami – umożliwienia im współdziałania w tworzeniu programów nauczania;
- odbywania praktyk w firmach, co umożliwi naukę zawodu przy użyciu specjalistycznej infrastruktury stosowanej przez przedsiębiorstwa – pozwoli to na zdobycie wiedzy i umiejętności w warunkach najbardziej zbliżonych do realiów przyszłego miejsca pracy;
- organizowania doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach;
- uzupełniania programów nauczania o treści umożliwiające przyswajanie wiedzy z zakresu wykorzystywania nowych technologii w konkretnych zawodach z danego sektora;
- uwzględniania w programach treści z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- opracowywania programów w oparciu o przepisy obowiązujące w UE oraz zgodnie z wytycznymi zawartymi w unijnych dokumentach o charakterze strategicznym, m.in. takich jak: Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji, Strategia Lizbońska, Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym oraz Walidacji Pozaformalnego i Nieformalnego

---

<sup>67</sup> A. Zych, *Organizacja kształcenia zawodowego w systemie modułowym. Materiały pomocnicze dla nauczycieli*, Szczecin 2006, s. 4; por. *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony...*, s. 42.

## Uczenia się, Europejskie Ramy Odniesienia na rzecz Zapewnienia Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym<sup>68</sup>.

Przeprowadzone przez specjalistów badania akcentują również rolę kompetencji nauczycieli szkolnictwa zawodowego. Nauczyciele nie zawsze są wyposażeni we wszystkie niezbędne kwalifikacje. Dane pokazują, iż wzrasta liczba osób zatrudnionych w szkołach zawodowych sektora rolnego. Jednocześnie nie odnotowano wzrostu liczby nauczycieli wyspecjalizowanych *stricto* w tej branży. Może to oznaczać, że część nauczycieli pracujących w tych szkołach nie posiada odpowiedniego wykształcenia i w związku z tym nie dysponuje wystarczającymi predyspozycjami do nauczania przedmiotów związanych z branżą.

Ponadto, pomimo prognozowanego wzrostu zapotrzebowania na pracowników branży spożywczej, maleje liczba nauczycieli kształcących w tym zawodzie. Na podstawie analizy zasobów kadrowych szkolnictwa zawodowego wskazano możliwość zaistnienia w przyszłości problemu niewystarczającej liczby nauczycieli legitymujących się kwalifikacjami niezbędnymi do nauczania przedmiotów praktycznych w branży rolnej i spożywczej.

Zauważono także, iż w szkołach zawodowych pracuje niewielka liczba instruktorów praktycznej nauki zawodu, co wiąże się z niskim wynagradzaniem kadry dydaktycznej w porównaniu z płacami w sektorze prywatnym<sup>69</sup>. Wskazano również, że ze względu na uwarunkowania demograficzne (strukturę wieku nauczycieli) prawdopodobne jest, iż w przyszłości znaczna część kadry pedagogicznej przestanie kształcić w omawianych zawodach (przejdzie na emeryturę). Taka sytuacja spowoduje prawdopodobnie niedobory kadry dydaktycznej o określonych specjalnościach zawodowych. Podkreślono zatem

---

<sup>68</sup> *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony...*, s. 42–44; por. *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej...*, s. 41.

<sup>69</sup> *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej...*, s. 49; por. *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony...*, s. 47.

konieczność propagowania doskonalenia zawodowego nauczycieli, a także różnicowania jego oferty, aby dydaktycy mogli wybrać najlepszą dla nich formę rozwoju<sup>70</sup>.

Na seminarium zorganizowanym w ramach projektu wypowiedzieli się między innymi metodycy kształcenia zawodowego. Wyrażali oni opinie na temat kwalifikacji kadry dydaktycznej praktycznej nauki zawodu, programów nauczania w szkołach zawodowych, a także wypływających z nich wymagań wobec nauczycieli. Na podstawie analizy słabych oraz mocnych stron programów szkolnictwa zawodowego w sektorze rolnym, ogrodniczym, spożywczym, leśnym, drzewnym i ochrony środowiska sformułowano rekomendacje dotyczące podnoszenia kwalifikacji kadry dydaktycznej. Stanowią one rozwiązanie najważniejszych problemów w obrębie kształcenia modułowego. Poniżej wskazujemy najważniejsze z nich.

Realizowanie kształcenia modułowego, opartego na specjalnie wydzielonych częściach programu – na modułach, które integrują treści nauczania z rozmaitych dziedzin wiedzy. Aby nauczyciele mogli korzystać z programów modułowych, muszą podwyższać swoje kwalifikacje. Jest to szczególnie ważne w przypadku kadry dydaktycznej z długim stażem zawodowym, która nie zawsze chętnie sięga po innowacyjne metody kształcenia.

Szkolenie nauczycieli szkół zawodowych m.in. w zakresie właściwego oceniania uczniów, weryfikowania efektywności procesu dydaktycznego. Dzięki badaniu wiedzy i umiejętności uczniów, odbywającym się w warunkach zbliżonych do wymogów egzaminacyjnych, nauczyciel może zaobserwować, na jakich płaszczyznach konieczne jest usprawnienie realizowanego procesu

---

<sup>70</sup> *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony...*, s. 52.

kształcenia. Prowadzenie ewaluacji również wymaga podnoszenia kwalifikacji kadry dydaktycznej, zarówno pod kątem merytorycznym, jak i metodycznym<sup>71</sup>.

W kształceniu uczniów szkół zawodowych sektora rolnego, ogrodniczego, spożywczego, leśnego, drzewnego i ochrony środowiska odnotowano także trudności dotyczące realizowania programów kształcenia przy użyciu technologii, które są współcześnie wykorzystywane w przedsiębiorstwach. Jak wykazują badania, w programach nauczania brakuje treści mówiących o stosowaniu aktualnych rozwiązań technologicznych. Nauczyciele muszą jednak dysponować najnowszą wiedzą z tego zakresu. Istotne staje się zatem rozwijanie umiejętności kadry dydaktycznej w kierunku wykorzystywania nowoczesnych rozwiązań technologicznych oraz specjalistycznego sprzętu. Ze względu na częste ponoszenie dużych kosztów z tym związanych, szkoły z wymienionych sektorów często nie są w stanie sfinansować zakupu odpowiedniego sprzętu i narzędzi. Dlatego też w wielu przypadkach nauczyciele oraz uczniowie nie posiadają możliwości poszerzania swojej wiedzy. Pewnym rozwiązaniem w tym zakresie staje się współdziałanie z Centrami Kształcenia Ustawicznego, a także Centrami Kształcenia Praktycznego, dysponującymi właściwie wyposażonymi pracowniami, służącymi praktycznej nauce danego zawodu. Zgodnie z opinią metodyków, rekomenduje się także nawiązywanie współpracy z przedsiębiorcami posiadającymi nowoczesny sprzęt. Praktyki w przedsiębiorstwach nie narzucają konieczności posiadania określonych sprzętów przez szkołę. Rozwiązanie to eliminuje problem, jakim są dla szkół wysokie koszty zakupu nowoczesnych maszyn i urządzeń. Ważne jest zatem stwarzanie możliwości uczestniczenia w praktykach zarówno uczniom, jak i nauczycielom.

---

<sup>71</sup> M. Szymański, *Rola nauczyciela przedmiotów zawodowych w przygotowaniu w ucznia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łodzi, [http://wckp.lodz.pl/b\\_okup/10/04.pdf](http://wckp.lodz.pl/b_okup/10/04.pdf) [data dostępu: 15.04.2011]; por. *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony...*, s. 53.

Innym aspektem związanym z nowymi technologiami jest wykorzystywanie komputerów i Internetu przez kadrę pedagogiczną w procesie nauczania. W tym względzie także konieczne wydaje się podwyższanie kompetencji nauczycieli. Istotne staje się nabywanie wiedzy dotyczącej obsługi aplikacji oraz programów komputerowych czy doskonalenia w zakresie technik wizualnych, które mogą wpłynąć na zwiększenie efektywności procesu dydaktycznego. Dlatego też rekomenduje się szkolenia dla nauczycieli dotyczące wykorzystywania komputera oraz Internetu do celów dydaktycznych (np. pozyskiwania wiadomości związanych z nowościami ukazującymi się w konkretnej branży, wykorzystywania na lekcjach prezentacji multimedialnych itp.). Ponadto konieczne wydaje się także, by szkoły dysponowały odpowiednim sprzętem (np. rzutnikami, komputerami) oraz szerokopasmowym Internetem; aby realizować ten postulat, możliwe jest m.in. staranie się o środki unijne na zakup odpowiedniego sprzętu.

Oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego często nie jest adekwatna do potrzeb rynku pracy. Konieczne wydaje się stałe analizowanie wymagań pracodawców oraz porównywanie ich z treściami programów nauczania szkół zawodowych. Należy starać się aktualizować programy zgodnie z realiami regionalnego rynku pracy. Konsultując z przedsiębiorcami zmiany programowe, można uzyskać informacje o oczekiwaniach pracodawców dotyczących kwalifikacji oraz umiejętności przyszłych absolwentów szkół zawodowych. Warto, by dokonane modyfikacje programów nauczania uwzględniały także opinie ekspertów na temat kierunków rozwoju zawodów z omawianych branż (np. Wojewódzkich Rad Zatrudnienia itp.).

Na podstawie informacji uzyskanych w badaniach można stwierdzić, że najważniejszym elementem wsparcia dla nauczycieli w zawodach sektora rolnego, ogrodniczego, spożywczego, leśnego, drzewnego i ochrony środowiska są szkolenia oraz praktyki zawodowe u przedsiębiorców. Praktyki dają



nauczycielom możliwość zdobycia umiejętności obsługi nowoczesnych urządzeń wykorzystywanych w przedsiębiorstwach. Dzięki temu będą mogli przekazywać odpowiednią i aktualną wiedzę uczniom. Natomiast szkolenia zapewniają odpowiednie umiejętności z zakresu wykorzystania Internetu oraz komputera w procesie dydaktycznym. Podejmowanie takich działań może przełożyć się na zwiększenie jakości oraz efektywności kształcenia w zawodach z omawianych branż<sup>72</sup>.

Kolejnym narzędziem badawczym, które pomogło w określeniu słabych stron kształcenia zawodowego, był specjalnie do tego skonstruowany test kompetencyjny. Test rozwiązywali absolwenci szkół zawodowych z branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska, będący pracownikami przedsiębiorstw z ww. sektorów. We wspomnianym badaniu brało udział 50 osób. Na podstawie testu zdiagnozowano posiadane przez ankietowanych określone kompetencje:

- zawodowe – wiążące się z kierunkiem wykształcenia oraz wykonywaną aktualnie pracą;
- społeczne;
- osobiste – w tym informatyczne, językowe, poznawcze i inne;
- organizacyjne i przedsiębiorcze<sup>73</sup>.

Autorzy testu ocenili powyższe kompetencje w następujący sposób:

**W przypadku kompetencji społecznych** – wysoki wynik w skali kompetencji społecznych świadczył o doskonałym ich wykształceniu u osób biorących udział w badaniu. Osoby te świetnie porozumiewają się z otoczeniem, ujawniają swoje uczucia. Są dobrymi słuchaczami, chętnie podejmują współpracę z innymi oraz angażują się w pracę zespołu, znakomicie sprawdzają się w działaniach na rzecz obsługi klienta. Ponadto znają również

---

<sup>72</sup> *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej...*, s. 54.

<sup>73</sup> *Test kompetencyjny dla absolwentów szkół zawodowych*, opracowany w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, s. 32.

zasady poprawnej komunikacji i potrafią stosować je w praktyce. Są zdolne do zachowań asertywnych oraz do obrony swoich praw, potrafią formułować konstruktywną krytykę. Umieją wskazać, w jaki sposób postrzegają konkretną sytuację poprzez zastosowanie komunikatu typu „ja”. Osoby osiągające wysoki wynik w omawianym teście kompetencyjnym, potrafią także wpływać na innych bez stosowania manipulacji oraz wspierać innych w sytuacjach problemowych. Osoby tego typu zawsze dążą do łagodzenia konfliktów oraz rozwiązania ich na drodze mediacji bądź negocjacji.

Wynik niski w skali omawianego testu świadczył natomiast o braku kompetencjach społecznych. Osoby, które uzyskały wynik niski, mogą doświadczać problemów w komunikacji, reagować w sposób agresywny lub uległy. Tacy absolwenci nie potrafią otwarcie komunikować własnych uczuć i poglądów. Mają także problemy z odnalezieniem się w sytuacjach społecznych.

**W przypadku kompetencji osobistych** – wysoki wynik w tej skali testu informował o szerokim wykształceniu różnorodnych kompetencji osobistych i badanych osób. Osoby, które uzyskały taki wynik, prawdopodobnie z chęcią uczą się nowych rzeczy. Są otwarte na zmiany oraz nakierowane na rozwój osobisty, przyjmują postawę tolerancji oraz akceptacji inności. Takie osoby często posiadają też wysokie kompetencje językowe, czyli posługują się przynajmniej jednym językiem obcym oraz interesują się nauką języków. Stosują także w praktyce technologie informacyjne bądź wyrażają gotowość do poszerzania swoich umiejętności w tym zakresie. Osoby te mogą również charakteryzować się zdecydowaniem w działaniu, lojalnością, a także kreatywnością. Są one nastawione na wytrwałe dążenie do wytyczonych przez siebie celów. Często wykazują także odporność na stres. Dobrze sobie z nim radzą, a nawet potrafią pracować efektywnie w stresogennych sytuacjach.

Niski wynik w skali kompetencji osobistych wskazywał na braki w kompetencjach o charakterze poznawczym, informatycznym, językowym, ale także w zakresie otwartości na zmiany, twórczego myślenia, zdecydowania w działaniu czy reakcji na stres.

**W przypadku kompetencji organizacyjnych i przedsiębiorczych** – wysoki wynik w tej skali testu wskazywał na wykształcenie powyższych kompetencji u osób uczestniczących w badaniu. Takie osoby nie odczuwają problemów w planowaniu różnych przedsięwzięć. Są świetnymi organizatorami, a także umieją inspirować oraz motywować innych do rozwoju. Osoby te potrafią właściwie zarządzać własnym czasem oraz lubią kontrolować sytuację, choć zdają sobie sprawę z tego, że nie wszystko od nich zależy. Umieją także negocjować i szybko podejmować decyzje, godzą się na ryzyko, dobrze radzą sobie w nowych sytuacjach, potrafią myśleć innowacyjnie. Uznaje się je za urodzonych przywódców, którym kierowanie zespołem ludzi przychodzi z łatwością. Stają się autorytetami dla pozostałych. Świetnie odnajdują się na rynku pracy.

Uzyskanie w tej skali wyniku niskiego wskazywało natomiast na to, że uczestnicy testu to osoby mało przedsiębiorcze, pozbawione kompetencji organizacyjnych. Niski wynik oznaczał także, że osoby te nie lubią przewodzić innym oraz podejmować ważnych decyzji, z tego względu nie sprawdzają się w pełnieniu funkcji kierowniczych. Mogą również mieć trudności w zarządzaniu własnym czasem oraz w organizacji pracy.

**W przypadku kompetencji zawodowych** – wysoki wynik w tej skali testu świadczył o bardzo dobrym wykształceniu kompetencji zawodowych u badanych. Takie osoby posiadają dużą wiedzę o charakterze ogólnym oraz fachowe wiadomości z zakresu omawianych branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska. Osoby te umieją przetwarzać dane liczbowe, czytać ze zrozumieniem informacje zawarte

w opisach, myśleć logicznie, a także przeprowadzać w stopniu podstawowym obliczenia matematyczne.

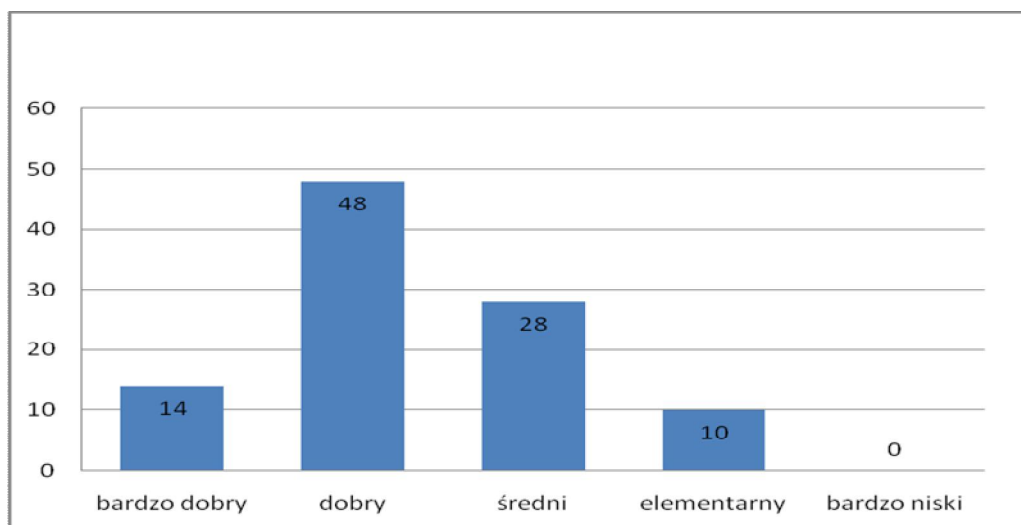
Wynik niski w tej skali testu wskazywał natomiast na brak kompetencji zawodowych u badanych. Osoby, które uzyskały niski wynik, prawdopodobnie nie są zainteresowane nabywaniem ogólnej wiedzy merytorycznej z sektorów objętych projektem. Z tego względu nie sprawdzą się one jako pracownicy, którym zależy na poszerzaniu własnych kompetencji. Osoby te mogą również posiadać problemy z logicznym myśleniem, czytaniem ze zrozumieniem informacji o charakterze branżowym, a także z przeprowadzaniem prostych obliczeń matematycznych<sup>74</sup>.

W dalszej części opracowania przedstawiono szczegółowe wyniki testu kompetencyjnego. Na wykresie 1 pokazano wyniki testu odnoszące się do umiejętności społecznych absolwentów szkół zawodowych z omawianych branż. Jak wynika z testu, znaczna część respondentów posiada te kompetencje na poziomie dobrym (48%) i bardzo dobrym (14%). Kolejne dane na wykresie wskazują, że kompetencje społeczne badanych są na poziomie: średnim (28%) i elementarnym (10%). Taki wynik może oznaczać nieumiejętność dostosowania się tej części absolwentów do wymogów sytuacji społecznych. Można zatem przypuszczać, iż absolwenci w dużej mierze doświadczają trudności w odnajdywaniu się m.in. na rynku pracy, budowaniu pozytywnych relacji z pracodawcą i współpracownikami oraz w wykonywaniu pracy zawodowej.

---

<sup>74</sup> Ibidem, s. 37–39.

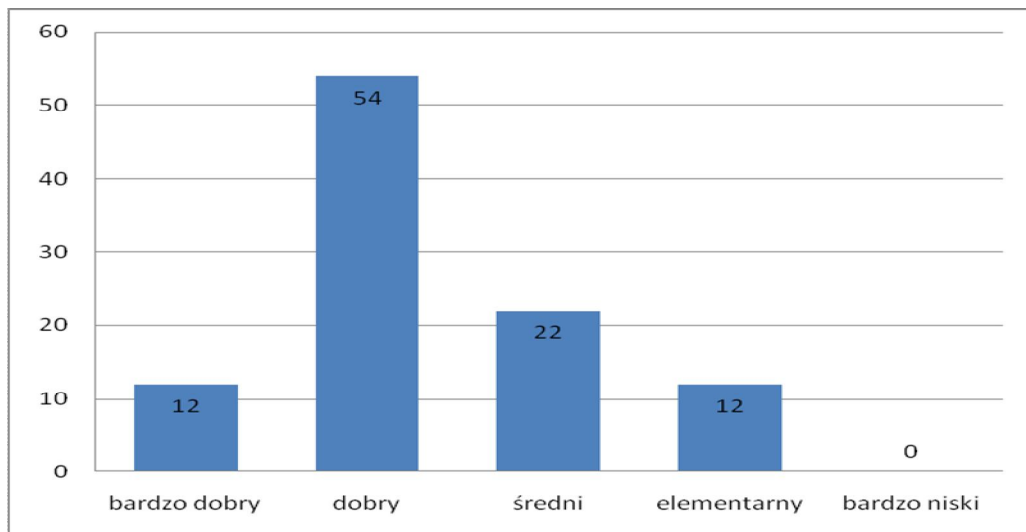
**Wykres 1.** Wyniki testu przeprowadzonego wśród absolwentów, dotyczące poziomu wykształcenia u nich kompetencji społecznych (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mierzonych *Testem kompetencyjnym dla absolwentów szkół zawodowych*, opracowanym w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

Kolejny wykres przedstawia wyniki dotyczące wykształconych kompetencji osobistych u absolwentów szkół zawodowych omawianych branż (por. wykres 2). Dane wskazują, iż ponad połowa badanych (54%) wykształciła kompetencje związane z rozwojem osobistym na poziomie dobrym, zaś ok. 10% na poziomie bardzo dobrym. Oznacza to, że znaczna część absolwentów omawianych branż pragnie dążyć do samorealizacji, jest kreatywna i twórcza. W przypadku pozostałych badanych, 22% absolwentów wykształciło kompetencje osobiste na poziomie średnim, zaś 12% na poziomie jedynie elementarnym. Może to świadczyć o braku zainteresowania tej części absolwentów swoim rozwojem osobistym czy też nabywaniem ważnych umiejętności związanych z pracą zawodową. Należy zatem domniemywać, iż w przypadku ostatniej omawianej grupy, niskie kompetencje osobiste mogą mieć odzwierciedlenie także w niskiej efektywności wykonywanej pracy.

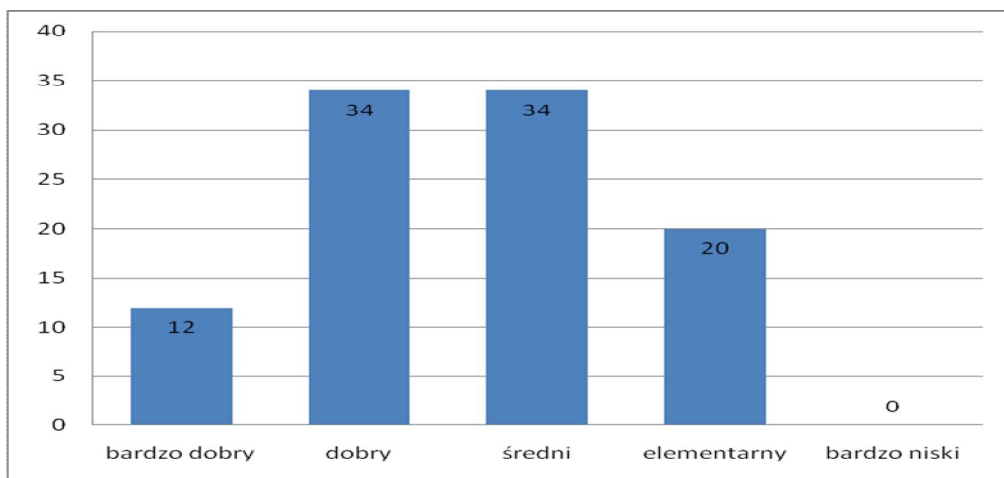
**Wykres 2.** Wyniki testu przeprowadzonego wśród absolwentów, dotyczące poziomu wykształcenia u nich kompetencji osobistych (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mierzonych *Testem kompetencyjnym dla absolwentów szkół zawodowych*, opracowanym w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

Poniższy wykres przedstawia wyniki dotyczące kompetencji organizacyjnych i przedsiębiorczych u absolwentów szkół zawodowych z branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska (por. wykres 3). Mniej niż połowa badanych posiada kompetencje organizacyjne i przedsiębiorcze na poziomie bardzo dobrym (12%) oraz dobrym (34%). W przypadku pozostałej części badanych ich kompetencje w zakresie planowania różnych przedsięwzięć, organizacji, zarządzania, podejmowania decyzji zostały wykształcone na poziomie średnim (34%) i elementarnym (20%). Taki wynik może wskazywać na istniejące problemy u większości absolwentów omawianych branż, związane z przedsiębiorczością, przewodem innym czy też myśleniem innowacyjnym. Można zatem przypuszczać, iż absolwenci doświadczają w dużej mierze trudności m.in. z poruszaniem się na rynku pracy, kierowaniem grupą ludzi, zarządzaniem firmą, zakładaniem własnej działalności gospodarczej, organizacją swojej pracy.

**Wykres 3.** Wyniki testu przeprowadzonego wśród absolwentów, dotyczące poziomu wykształcenia u nich kompetencji organizacyjnych i przedsiębiorczych (w %)



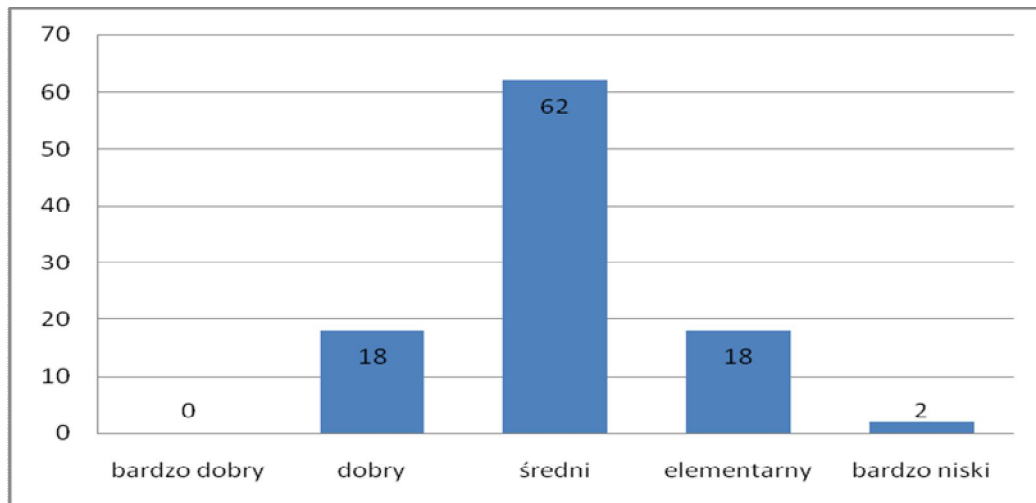
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mierzonych *Testem kompetencyjnym dla absolwentów szkół zawodowych*, opracowanym w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

Kolejny wykres przedstawia wyniki dotyczące umiejętności zawodowych absolwentów szkół zawodowych z omawianych branż (por. wykres 4). Z danych wynika, iż poziom kompetencji zawodowych osób badanych (a zatem poziom wiedzy z zakresu branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska) jest dość niski. Wyniki świadczące o niewielkim zasobie wiedzy zawodowej ujawniono u co piątego badanego (poziom bardzo niski – 2%, elementarny – 18%). Poziom kompetencji zawodowych ponad połowy badanych (62%) został określony jako średni. Jednocześnie żaden z badanych nie uzyskał w teście wyniku, który wskazywałby, iż jego poziom kompetencji zawodowych jest bardzo wysoki, a jedynie 18% absolwentów udało się osiągnąć wynik świadczący o poziomie dobrym.

Wyniki te mogą świadczyć o tym, iż absolwentom często brakuje wiedzy z zakresu własnej specjalizacji, a ponadto doświadczają oni trudności w logicznym myśleniu oraz czytaniu ze zrozumieniem. Można domniemywać, że niski poziom kompetencji zawodowych przejawia się także brakiem

zainteresowania poszerzaniem swojej wiedzy merytorycznej. Taki wynik może wskazywać na problemy ze znalezieniem pracy, niską efektywność wykonywanych zadań, zahamowanie rozwoju osobistego.

**Wykres 4.** Wyniki testu przeprowadzonego wśród absolwentów, dotyczące poziomu wykształcenia u nich kompetencji zawodowych (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mierzonych *Testem kompetencyjnym dla absolwentów szkół zawodowych*, opracowanym w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

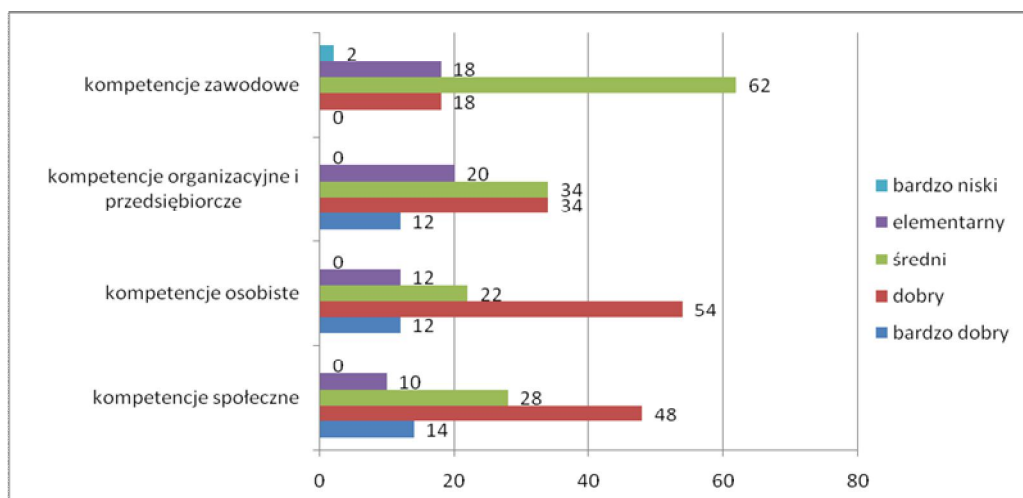
Na kolejnym wykresie prezentującym wyniki testu zestawiono wyniki dotyczące poziomu wszystkich badanych kompetencji u studentów (społecznych, osobistych, organizacyjnych i przedsiębiorczych oraz zawodowych) (por. wykres 5). Prezentowane dane wskazują, iż poziom badanych kompetencji u absolwentów nie jest zadowalający. Najwyższy poziom odnotowano w przypadku kompetencji społecznych oraz osobistych (kompetencje społeczne i osobiste – u odpowiednio 14% i 12% badanych plasują się na poziomie bardzo dobrym, u 48% i 54% na poziomie dobrym, a u około co czwartego na poziomie średnim).

Na odpowiednio wysoki poziom tego typu kompetencji u absolwentów nie musiała wpłynąć edukacja w szkole zawodowej, ale inne czynniki np.



cechy osobowości (ekstrawertyzm), najbliższe otoczenie (socjalizacja pierwotna) czy też kształcenie pod opieką dobrych pedagogów w szkole podstawowej czy gimnazjalnej. Natomiast poziom kompetencji zawodowych oraz organizacyjnych i przedsiębiorczych absolwentów (które powinny być kształcone i rozwijane w szkole przygotowującej do wykonywania zawodu) wydaje się niezadowalający. Przeważają tu wyniki wskazujące na poziom średni, elementarny bądź niski. Żaden z absolwentów nie osiągnął bardzo dobrego poziomu kompetencji zawodowych, tylko 18% absolwentów charakteryzuje dobry poziom w zakresie tych kompetencji. Co więcej, u 18% badanych kompetencje zawodowe utrzymują się na poziomie elementarnym. Jeżeli podda się analizie wyniki dotyczące kompetencji organizacyjnych i przedsiębiorczych, widać wyraźnie, że aż 20% absolwentów wykazało poziom elementarny, a jedynie 12% bardzo dobry.

**Wykres 5.** Wyniki testu przeprowadzonego wśród absolwentów, dotyczące poziomu wykształcenia u nich kompetencji społecznych, osobistych, organizacyjnych i przedsiębiorczych i zawodowych (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań mierzonych *Testem kompetencyjnym dla absolwentów szkół zawodowych*, opracowanym w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

Opisana powyżej sytuacja odzwierciedla niską jakość kształcenia zawodowego, które przekłada się na niski poziom zdawalności egzaminów zawodowych. Można przypuszczać, że jej przyczynami są wspomniane: przestarzałe programy nauczania, potrzeba doskonalenia nauczycieli w zakresie aktualnych wiadomości z branży i umiejętności posługiwania się komputerem i Internetem. Kolejne przyczyny to brak efektywnego systemu praktyk dla uczniów w przedsiębiorstwach, a także trudności w realizowaniu kształcenia w systemie modułowym.

W dalszej części opracowania zostały przedstawione wyniki badań ankietowych realizowanych w ramach niniejszego projektu, zatytułowanego *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*. Należy wskazać, iż zastosowanie w analizach danych pochodzących z różnego rodzaju badań (w tym wypadku ilościowych oraz jakościowych) zapewnia kompleksowość wniosków formułowanych na ich podstawie. Respondentami badania byli nauczyciele kształcenia zawodowego, dyrektorzy szkół zawodowych oraz przedsiębiorcy z sektora rolnego, ogrodniczego, spożywczego, leśnego, drzewnego, ochrony środowiska. Badanie to przeprowadzono w celu identyfikacji słabych stron procesu kształcenia przyszłych adeptów zawodów związanych z ww. branżami.

Wzięło w nim udział 9 dyrektorów placówek oświatowych kształcenia zawodowego z branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska, w tym 2 kobiety i 7 mężczyzn. W badanej grupie 33,3% respondentów legitymowało się wykształceniem wyższym zawodowym, a 66,7% wyższym magisterskim. Badane osoby były nauczycielami: 44,4% branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, 11,1% leśnej, drzewnej i ochrony środowiska, a 44,4% wykładało przedmioty inne niż zawodowe<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> Na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

Uczestniczący w badaniu dyrektorzy wskazali m.in. sukcesy i porażki w dotychczasowym rozwoju zawodowym nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Wśród sukcesów wymienili:

- podwyższanie kwalifikacji przez kadre dydaktyczną (44,4%);
- udział uczniów w olimpiadach (11,1%);
- dobrą zdawalność egzaminów zawodowych (11,1%);
- realizację projektów edukacyjnych (22,2%);
- współudział w imprezach regionalnych (22,2%)<sup>76</sup>.

Wśród porażek nauczycieli zostały wymienione następujące odpowiedzi:

- brak udziału w projektach edukacyjnych(20%);
- brak współpracy z przedsiębiorcami (80%)<sup>77</sup>.

Badani dyrektorzy zostali także zapytani o to, czy nauczyciele przedmiotów zawodowych zgłaszają chęć podnoszenia swoich kwalifikacji poprzez udział w zewnętrznych formach doskonalenia. Respondenci jednogłośnie (100%) stwierdzili, że taka sytuacja ma miejsce. Najczęściej proponowane przez nauczycieli formy doskonalenia, w jakich chcieliby uczestniczyć to:

- nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych (88,9%);
- poszerzenie posiadanych kwalifikacji zawodowych (100%);
- poznanie nowych metod i form pracy z uczniem (55,6%);
- pogłębienie wiedzy dydaktycznej (66,7%);
- pogłębienie wiedzy na tematy wychowawcze (88,9%);
- realizacja własnego planu rozwoju zawodowego (44,4%).

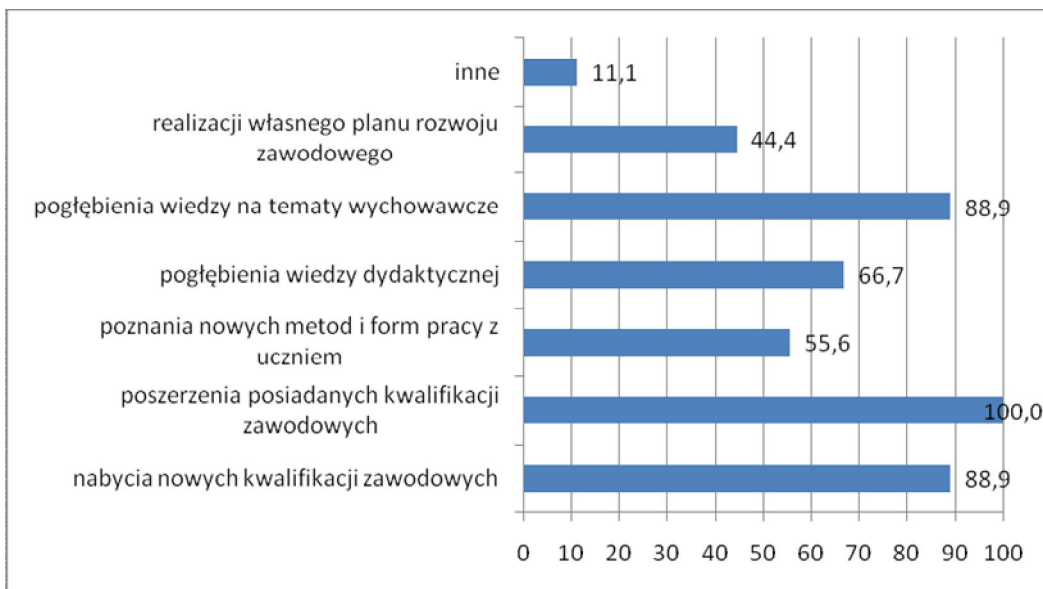
Wykres 6 zestawia wymienione przez nauczycieli formy doskonalenia zawodowego, w których chcieliby uczestniczyć.

---

<sup>76</sup> Ibidem.

<sup>77</sup> Na uwagę zasługuje fakt, że połowa osób biorących udział w kwestionariuszu nie udzieliła na to pytanie odpowiedzi. Możliwe, że świadczy to o niechęci badanych do wypowiedzania się na ten temat.

**Wykres 6.** Odpowiedzi dyrektorów na pytania, o to, w jakich formach doskonalenia zawodowego chcieliby uczestniczyć zatrudniani przez nich nauczyciele (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników wywiadów kwestionariuszowych, przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wyboru kilku jej wariantów.

Badani dyrektorzy ocenili także jakość kształcenia teoretycznego i praktycznego w szkołach w zawodach z omawianych branż:

- 33,3% określiło poziom jakości kształcenia teoretycznego jako średni, a 66,7% oceniło go wysoko;
- 22,2% określiło poziom jakości kształcenia praktycznego jako średni, a 77,8% oceniło go wysoko.

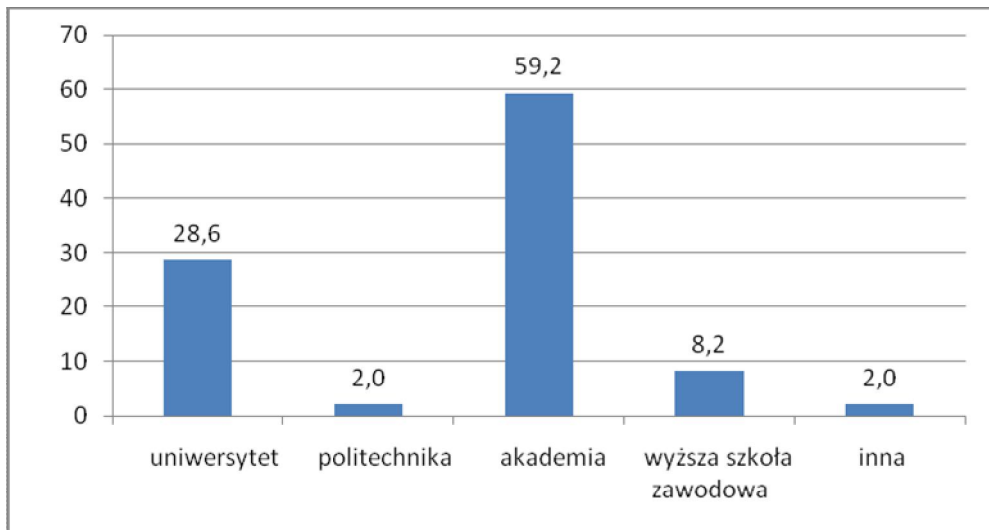
Jak wynika z przytoczonych danych, wszyscy badani dyrektorzy ocenili jakość kształcenia zarówno praktycznego, jak i teoretycznego wysoko lub średnio, co w obliczu wcześniej prezentowanych danych<sup>78</sup> wydaje się dość zaskakujące. Jednak warto zauważyć, iż na pozytywne deklaracje dyrektorów może mieć wpływ niechęć do wyrażania negatywnych opinii na temat swojego miejsca pracy. Dla

<sup>78</sup> Por. wyniki testu kompetencyjnego oraz przytaczane w opracowaniu informacje na temat zdawalności egzaminów zawodowych.

porównania w dalszej części przedstawiono wyniki badań kwestionariuszowych przeprowadzonych wśród nauczycieli oraz przedsiębiorców.

Kolejną grupą respondentów byli nauczyciele kształcenia zawodowego sektora rolnego, ogrodniczego, spożywczego, leśnego, drzewnego, ochrony środowiska. W badaniu wzięło udział 50 osób stanowiących kadrę dydaktyczną placówek oświatowych kształcenia zawodowego, w tym w 30 kobiet oraz 20 mężczyzn. Wykres 7 obrazuje podział absolwentów ze względu na rodzaj ukończonej szkoły wyższej.

**Wykres 7.** Podział respondentów ze względu na rodzaj ukończonej szkoły wyższej (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników wywiadów kwestionariuszowych, przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

Powyższy wykres pokazuje, iż:

- 28,6% badanych ukończyło uniwersytet,
- 2,0% politechnikę,
- 59,2% akademię,
- 8,2% wyższą szkołę zawodową,
- 2,0% inną.

Wśród respondentów 26% stanowili nauczycieli teoretycznej nauki zawodu, 8% praktycznej nauki zawodu, 66% teoretycznej i praktycznej nauki zawodu. Ponadto, wśród nauczycieli 14% stanowili dydaktycy kształcący w zawodach z branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej oraz 86% z leśnej, drzewnej i ochrony środowiska.

Badani nauczyciele wskazali następujące porażki w swoim dotychczasowym rozwoju zawodowym. Były to:

- słaba zdawalność egzaminów zawodowych oraz brak sukcesów w olimpiadach (26,5%);
- niepowodzenia w pracy wychowawczej (23,5%);
- brak współpracy z przedsiębiorcami (14,7%);
- słaba znajomość języków obcych (35,3%).

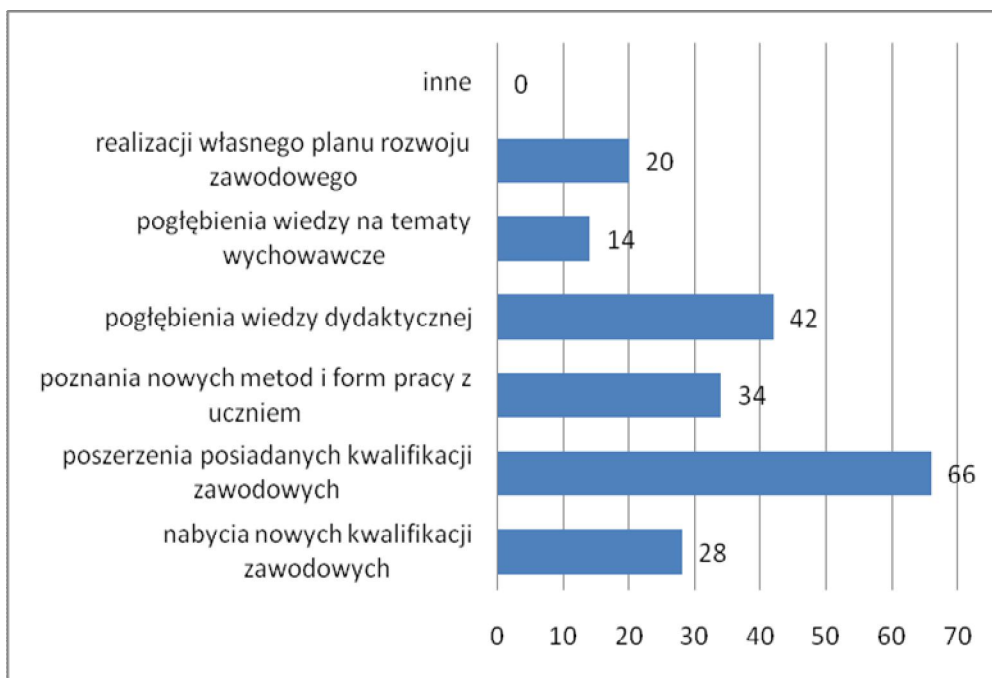
Większość badanych nauczycieli (88%) deklarowała, że zgłaszała dyrekcji swoje potrzeby związane z udziałem w zewnętrznych formach doskonalenia zawodowego. Badani nauczyciele wskazali także obszary, w których byliby zainteresowani poszerzaniem swojej wiedzy, dotyczyły one m.in.:

- nabycia nowych kwalifikacji zawodowych (28%);
- poszerzenia posiadanych kwalifikacji (66%);
- poznania nowych metod i form pracy z uczniem (34%);
- pogłębienia wiedzy dydaktycznej (42%);
- pogłębienia wiedzy na tematy wychowawcze (14%);
- realizacji własnego planu rozwoju zawodowego (20%).

Deklaracje nauczycieli ilustruje wykres 8. Można stwierdzić, że większość badanych dążyła do podwyższania posiadanych do tej pory kwalifikacji. Ponad 40% nauczycieli oczekiwało pogłębienia wiedzy dotyczącej procesu dydaktycznego. Warto odnotować, iż najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się kwestie związane z pełnieniem funkcji wychowawcy. Może to oznaczać, iż

nauczyciele dostrzegli swoje braki przede wszystkim w zakresie kompetencji dydaktycznych i zawodowych, nie zaś wychowawczych.

**Wykres 8.** Odpowiedzi nauczycieli na pytanie o obszary, w których byliby zainteresowani poszerzaniem swojej wiedzy i kompetencji (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników wywiadów kwestionariuszowych, przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wyboru kilku jej wariantów.

Badani nauczyciele wskazali także, co ich motywuje do doskonalenia zawodowego, wymienili:

- awans zawodowy (36%);
- względy finansowe (18%);
- chęć poszerzania wiedzy z danej dziedziny (92%);
- potrzeby uczniów (54%);
- potrzeby szkoły (32%).

Na podstawie przytoczonych wyników można wnioskować, że dla większości nauczycieli awans i względy finansowe nie stanowią głównych czynników motywujących. Aż 92% respondentów stwierdziło, iż chce uczestniczyć w doskonaleniu zawodowym, by poszerzać swoją wiedzę, co świadczy o tym, że pogłębianie wiedzy fachowej jest dla badanych niezwykle istotne. Potrzeby uczniów motywują do pracy 54% badanych nauczycieli.

Kadra dydaktyczna oceniała również poziom kształcenia praktycznego w nauczonym zawodzie w swojej szkole – 6,3% badanych oceniła go jako niski, 39,6% jako średni, zaś ponad połowa (54,2%) jako wysoki. Choć oceny formułowane przez nauczycieli nie są tak pozytywne jak w przypadku ocen deklarowanych przez dyrektorów, to ponad połowa określiła poziom nauczania jako wysoki<sup>79</sup>. Ponownie wydaje się uprawnione uzasadnianie tych pozytywnych deklaracji faktem, iż nauczyciele unikają formułowania krytycznych ocen na temat swojej pracy.

Ostatnią grupą respondentów, która wzięła udział w badaniu, byli przedsiębiorcy zatrudniający absolwentów szkół zawodowych z omawianych sektorów. W badaniu wzięło udział 40 pracodawców:

- przedstawiciele branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska stanowili 75% próby;
- pracodawcy z branży z leśnej, drzewnej i ochrony środowiska, stanowili 25%.

Pracodawcy wskazali typy szkół, z których rekrutują swoich pracowników: zasadnicze szkoły zawodowe – 55%; technika – 70%; licea profilowane – 27,5%; szkoły policealne – 2,5%; inne – 2,5%.

---

<sup>79</sup> Przeczą temu przytaczane wcześniej dane – por. test kompetencyjny oraz informacje na temat zdawalności egzaminów.



Przedsiębiorcy pozyskują pracowników – absolwentów szkół głównie dzięki:

- ogłoszeniom w prasie (27,5%);
- ogłoszeniom w Internecie (22,5%);
- urzędowi pracy (60%);
- rekomendacjom innych osób (40%);
- pracownikom zgłaszającym się w sprawie zatrudnienia (45%);
- współpracy ze szkołami (12,5%);
- w inny sposób (5%).

Jak wynika z przytoczonych danych, dość wysoki odsetek absolwentów rekrutuje się przez urzędy pracy (oferty UP trafiają jedynie do zarejestrowanych bezrobotnych, podczas gdy część osób pozostających bez zatrudnienia poszukuje pracy, nie rejestrując się) oraz dzięki rekomendacjom innych osób (brak „koneksji” może stanowić pewne utrudnienie dla absolwentów). Jedynie około co dziesiąty z badanych przedsiębiorców pozyskuje pracowników dzięki współpracy ze szkołami (potwierdza to słuszność sformułowanego wcześniej postulatu dotyczącego konieczności nawiązania współpracy szkół z przedsiębiorcami).

Badani pracodawcy wypowiedzieli się również w sprawie oceny przygotowania zawodowego absolwentów omawianych branż. Ich opinia dotyczyła w głównej mierze kompetencji w zakresie:

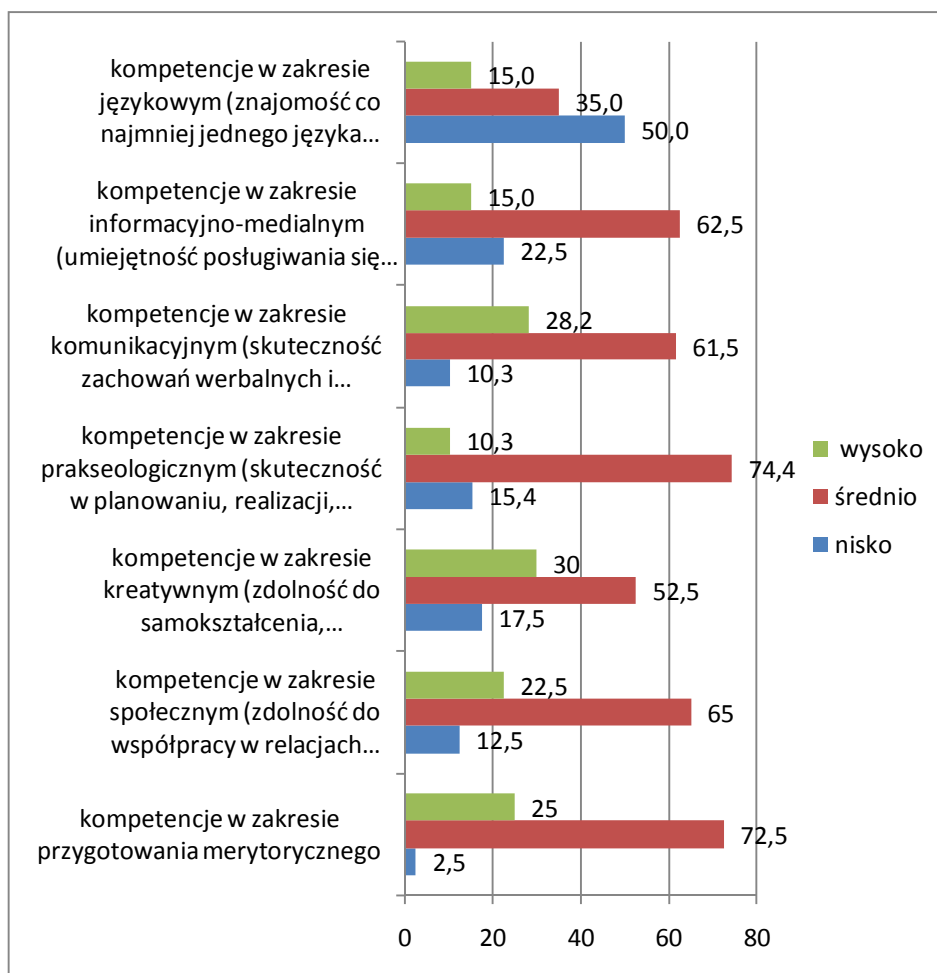
- przygotowania merytorycznego, społecznego (zdolności do współpracy w relacjach międzyludzkich),
- kreatywności (zdolności do samokształcenia, innowacyjności i wykonywania niestandardowych działań w powiązaniu ze zdolnościami adaptacyjnymi, mobilnością i elastycznością),
- prakseologicznym (skuteczności w planowaniu, realizacji, organizowaniu, kontroli i ocenie procesów produkcyjnych),

- komunikacyjnym (skuteczności zachowań werbalnych i pozawerbalnych w sytuacjach produkcyjnych);
- informacyjno-medialnym (umiejętności posługiwania się technologią informacyjną przy wykonywaniu zadań zawodowych),
- językowym (znajomości co najmniej jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym).

Wykres 9. zamieszczony na kolejnej stronie przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorców. Dotyczą one oceny stopnia wykształcenia wymienionych powyżej kompetencji absolwentów. Najniżej ocenione przez przedsiębiorców zostały kompetencje językowe (połowa respondentów określiła ich poziom jako niski) oraz informacyjno-medialne (22,5% oceniło je nisko).

Za najlepiej oceniane przez pracodawców należy uznać kompetencje w zakresie kreatywnym (30% badanych przedsiębiorców oceniło je wysoko) oraz kompetencje komunikacyjne (28,2% przedsiębiorców oceniło je wysoko) i społeczne (analogicznie – 22,5%). Wyniki te są w zatem w dużej mierze zbieżne z danymi uzyskanym na podstawie testu kompetencyjnego.

**Wykres 9.** Odpowiedzi przedsiębiorców na pytanie o ocenę kompetencji absolwentów (w %)

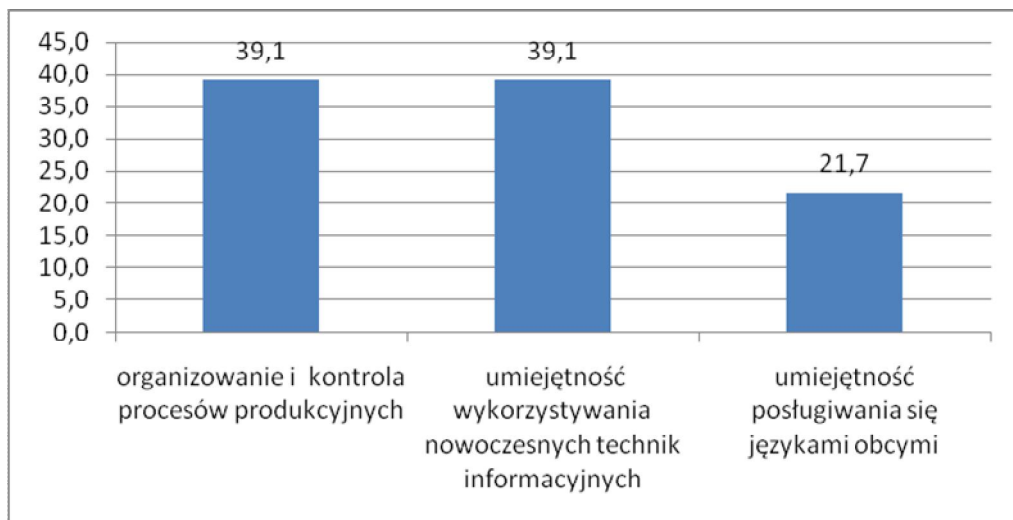


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników wywiadów kwestionariuszowych, przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

Pracodawcy wskazali również obszary, w których absolwenci szkół omawianych branż są ich zdaniem słabo przygotowani. Odpowiedzi ilustruje wykres 10. Deklaracje przedsiębiorców potwierdzają słuszność jednego ze sformułowanych wcześniej postulatów, dotyczącego zwiększenia nacisku na kształcenie umiejętności wykorzystywania nowoczesnych technologii (39,1% badanych wskazało na konieczność lepszego przygotowania absolwentów do

wykorzystywania nowoczesnych technik informacyjnych). Inne dostrzegane przez badanych braki absolwentów to niedostateczna umiejętność organizowania i kontroli procesów produkcyjnych oraz niedostateczna znajomość języków obcych.

**Wykres 10.** Odpowiedzi przedsiębiorców na pytanie o obszary wiedzy oraz umiejętności, w których absolwenci są słabo przygotowani do pracy (w %)

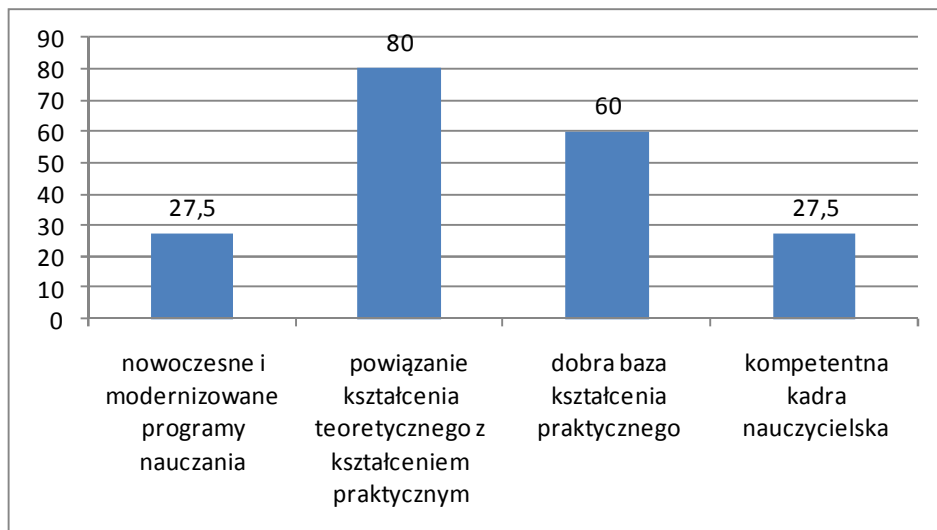


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników wywiadów kwestionariuszowych, przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

Przedsiębiorcy wyrazili swoją opinię także na temat czynników decydujących o przygotowaniu absolwentów do sprostania wymaganiom rynku pracy. Informacje na ten temat przedstawiono na wykresie 11.

Jak wynika z poniższych danych, większość badanych (80%) wskazywała na konieczność powiązania kształcenia teoretycznego z praktycznym (odpowiednim rozwiązaniem wydaje się upowszechnianie kształcenia modułowego) oraz na dobrą bazę kształcenia praktycznego (potwierdza to słuszność postulatu dotyczącego podejmowania praktyk w przedsiębiorstwach oraz wykorzystywania bazy techno-dydaktycznej CKU oraz CKP przez uczniów).

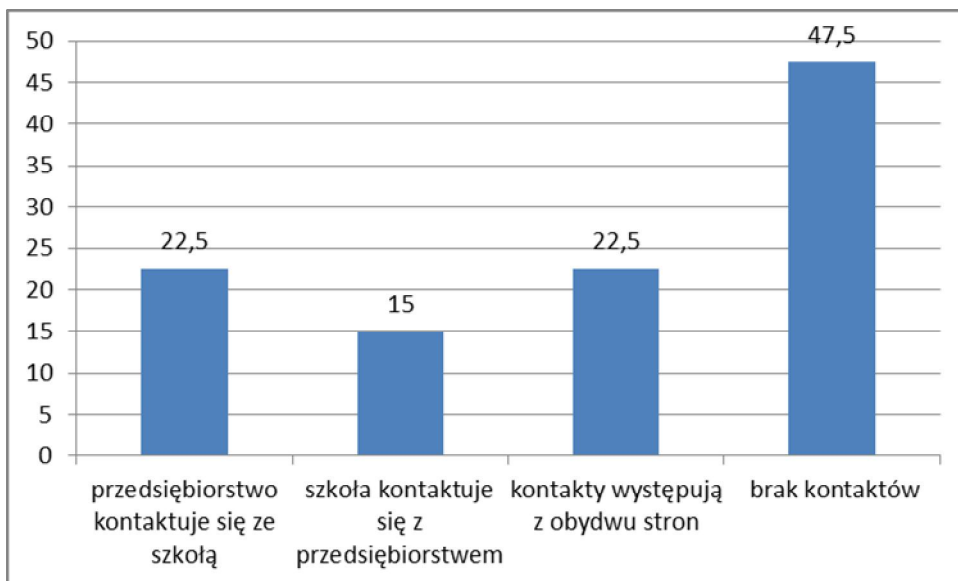
**Wykres 11.** Odpowiedzi przedsiębiorców na pytanie o kluczowe ich zdaniem czynniki decydujące o przygotowaniu absolwentów do wymagań rynku pracy (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników wywiadów kwestionariuszowych, przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wyboru kilku rozwiązań.

Na podstawie wywiadów z przedsiębiorcami można stwierdzić, że w większości przypadków szkoły zawodowe omawianych branż nie nawiązują współpracy z pracodawcami. Potwierdzają to dane przedstawione na wykresie 12. Prawie połowa respondentów (47,5%) wskazała na brak kontaktów ze szkołami, a około co piąty pracodawca deklarował, iż sam nawiązywał ten kontakt. Stosunkowo najrzadziej szkoły kontaktowały się z firmami (jedynie 15% pracodawców przyznało, iż kontakt ten zainicjowała placówka oświatowa).

**Wykres 12.** Kontakty między szkołami i pracodawcami (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników wywiadów kwestionariuszowych, przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

Większość badanych pracodawców (55,6%) deklarowała także, że przyjmuje uczniów na praktyczną naukę zawodu, zaś 80% respondentów poparło pomysł, aby nauczyciele kształcenia praktycznego odbywali zajęcia doskonalące w przedsiębiorstwach.

Wyniki badań przedsiębiorców w większości przypadków potwierdzają stawiane wcześniej tezy oraz zasadność wielu z proponowanych rozwiązań mających na celu zwiększenie jakości oraz efektywności nauczania w zawodach z omawianych branż. Należy także zauważyć, iż zarówno nauczyciele, jak i dyrektorzy wyrażali opinie na temat poziomu kształcenia zdecydowanie bardziej pozytywne niż przedsiębiorcy i metodycy.

Na podstawie przeprowadzonych badań kwestionariuszowych można stwierdzić, że ankietowani dyrektorzy i nauczyciele szkół z branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska ocenili jakość kształcenia zawodowego jako dobrą, rzadziej jako średnią. Jednak mimo

pozytywnej oceny poziomu kształcenia, badania ujawniły, iż nauczyciele chcieliby mieć możliwość podejmowania szkoleń oraz innych form doskonalenia zawodowego. Jako czynnik motywujący do podejmowania takich działań znaczna część badanych wymieniła potrzeby uczniów. Ponadto nauczyciele wskazywali po stronie swoich porażek zawodowych m.in.: problemy związane ze słabą zdawalnością egzaminów przez uczniów (co wskazuje na niski poziom kształcenia).

W opinii przedsiębiorców kompetencje absolwentów plasują się na poziomie średnim bądź niskim. Pracodawcy alarmowali o: brakach w edukacji z zakresu wykorzystywania nowoczesnych technologii informacyjnych, niewystarczającej znajomości języków obcych itp. Taka ocena pokazuje, że absolwenci nie są dobrze przygotowani do wykonywania zawodu. Należy też podkreślić, że omawiana grupa respondentów często odnosiła się do braku współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami. Widać wyraźnie, że nauczyciele oraz uczniowie potrzebują określonego wsparcia w postaci aktualnej wiedzy i umiejętności adekwatnych do oczekiwań rynku pracy. Program doskonalenia zawodowego wychodzi naprzeciw tym potrzebom.

## Zakończenie

Realizacja programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów w przedsiębiorstwach stanowi odpowiedź na istniejące potrzeby w zakresie modernizacji szkolnictwa zawodowego. Rozwój gospodarki oznacza tworzenie nowych przedsiębiorstw i nowych miejsc pracy dla absolwentów. Jednocześnie pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników wysokich kwalifikacji, na miarę zadań czekających ich w przedsiębiorstwach branżowych. Obecnie obserwuje się duże zapotrzebowanie na pracowników posiadających umiejętności praktyczne i dobre wykształcenie ogólne oraz wyrażających gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych<sup>80</sup>.

Do najważniejszych problemów szkolnictwa zawodowego w Polsce, wskazanych w prezentowanym programie, należą: brak dostosowanych propozycji edukacyjnych do potrzeb rynku pracy, brak nowoczesnych programów nauczania, niski poziom kształcenia zawodowego, obniżenie wartości edukacji zawodowej w oczach społeczeństwa<sup>81</sup>. Przekładają się one na słabą zdawalność egzaminów zawodowych. Słabe wyniki egzaminów zawodowych świadczą o tym, że przygotowanie absolwentów do wykonywania zawodu nie jest wystarczające<sup>82</sup>. Wskazane problemy i potrzeby dotyczą kształcenia na potrzeby różnych sektorów gospodarki, w tym branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska.

Niska jakość kształcenia zawodowego wynika w dużej mierze ze stosowanych programów nauczania w omawianych branżach. Jako rozwiązanie tej sytuacji proponuje się opracowywanie nowych programów oraz wdrażanie

---

<sup>80</sup> M. Dybiec-Bartkiewicz, op. cit., s. 1.

<sup>81</sup> J. Osiecka-Chojnacka, op. cit., s. 2–3.

<sup>82</sup> *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony środowiska programów kształcenia zawodowego*, opracowany w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, s. 135–136.



modułowej oferty programowej. Uznaje się, że edukacja oparta o system modułowy przyczyni się do podniesienia rangi i atrakcyjności kształcenia zawodowego. Ważne jest również wykorzystywanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych i specjalistycznego oprogramowania w edukacji przyszłych kadr z omawianych gałęzi gospodarki. Eksperti ds. szkolnictwa domagają się, by w programach kształcenia praktycznego uwzględniać oczekiwania pracodawców. Postuluje się zatem tworzenie warunków sprzyjających nawiązywaniu współpracy pomiędzy szkołami i przedsiębiorcami, w celu umożliwienia uczniom odbycia praktyk zawodowych i uzupełnienia kształcenia praktycznego, a także w celu doposażenia bazy techno-dydaktycznej szkół, inwestowania w nauczycieli-praktyków<sup>83</sup>.

Wobec licznych problemów szkolnictwa zawodowego i niewystarczających kompetencji nauczycieli, trudno oczekiwać wysokich kwalifikacji od uczniów szkół zawodowych. W celu podniesienia jakości kształcenia zawodowego oraz uzyskania lepszego przygotowania młodzieży do rozpoczęcia pracy w wyuczonym zawodzie, należy zadbać o właściwe umiejętności dydaktyków. Wysokie kompetencje kadry dydaktycznej oraz przekazywana przez nich aktualna wiedza i kluczowe umiejętności, przekładają się na sukces zawodowy uczniów – przyszłych pracowników poszczególnych sektorów gospodarki.

Nie bez znaczenia pozostaje gotowość nauczycieli do kształcenia ustawicznego. Nauczyciel, który inwestuje w swój rozwój i chętnie podwyższa swoje kwalifikacje, podaje jednocześnie uczniom aktualne informacje, pracuje przy wykorzystaniu innowacyjnych metod, sprawdza praktyczne umiejętności wychowanków, zleca im zadania, które okażą się niezwykle przydatne w kontekście pracy zawodowej. Dlatego niniejszy program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach służy dwóm istotnym celom – zwiększeniu kwalifikacji dydaktyków oraz wyrobieniu w nich nawyku edukacji ustawicznej.

---

<sup>83</sup> Ibidem, s. 135–136.

Zadania dla praktykantów, zawarte w opracowanym programie, zostały tak pomyślane, aby wykształcić u nauczycieli najbardziej potrzebne kompetencje – językowe, organizacyjne, przedsiębiorcze, techniczne. W programie umieszczono również zadania, które kładą nacisk na kompetencje komunikacyjne – bez których nauczyciel nie może wypracować prawidłowej relacji z uczniami, nie może kierować zespołem osób i efektywnie przekazywać wiedzy. Wzbogacony o wspomniane kompetencje dydaktyk będzie pracował nad wykształceniem potrzebnych umiejętności u uczniów (szczególnie kompetencji zawodowych, językowych, organizacyjnych i przedsiębiorczych oraz informacyjno-medialnych, których najbardziej brakuje współczesnym absolwentom). Opracowanie przez nauczycieli-praktykantów modułu zajęciowego dla uczniów zachęci nauczycieli kształcenia zawodowego do sięgania po modułowe programy nauczania.

Nad realizacją zadań wykonywanych przez nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w trakcie praktyk czuwać będą opiekunowie praktyk w przedsiębiorstwach oraz tutorzy z ramienia Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego z siedzibą w Falentach koło Warszawy.

Dzięki innowacyjnemu programowi doskonalenia nauczycieli szkolnictwo zawodowe zyska świetnych nauczycieli-praktyków, kształcących umiejętności praktyczne u uczniów oraz – w efekcie – wysoko wykwalifikowanych absolwentów szkół zawodowych z branż objętych projektem.

## Bibliografia

1. Dybiec-Bartkiewicz M., *Potencjał projektowy w kształtowaniu systemu edukacji zawodowej i rynku pracy*,  
<http://obserwatorium.dwup.pl/biblioteka/artykuly?page=1>
2. Kwiatkowski S. M., Sirojć Z. (red.), *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2006.
3. Kwiatkowski S. M. (red. nauk.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych; Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa–Radom 2008, s. 93.
4. Jarosińska R., *Kształcenie modułowe*,  
[www.zsrz.lublin.pl/zsrz/dokumenty/publ/Kszta%B3cenie%20mod.pdf](http://www.zsrz.lublin.pl/zsrz/dokumenty/publ/Kszta%B3cenie%20mod.pdf)
5. Krzyżak J., *Modułowe programy kształcenia jako warunek przygotowania ucznia do zewnętrznych egzaminów zawodowych*,  
[www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu\\_owe\\_programy\\_ksztacenia.pdf](http://www.ptde.org/file.php/1/Archiwum/XII/Modu_owe_programy_ksztacenia.pdf)
6. *Kształcenie modułowe*, [sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalcenie\\_modulowe.doc](http://sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalcenie_modulowe.doc)
7. *Kształcenie modułowe przyszłości kształcenia zawodowego*,  
<http://www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802>
8. Kwiatkowski S. M., *Kształcenie zawodowe. Wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
9. *Metodologia opracowania programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska.*

10. Osiecka- Chojnacka J., *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „Infos. Zagadnienia Społeczno-Gospodarcze”, nr 16 (12 VI 2007), s. 1–4.
11. *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony środowiska programów kształcenia zawodowego*, opracowany w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.
12. *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej na temat programów kształcenia zawodowego*, opracowany w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.
13. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010,  
<http://www.kuratorium.waw.pl/pl/news/450/raport.html>
14. *Regulamin zasad rekrutacji i uczestnictwa/wykluczenia dla uczestników projektu Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, realizowanego przez partnerstwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w Falentach oraz Krajowego Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie.
15. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dziennik Ustaw z 2007 r. Nr 124 poz. 860.
16. Stasiak P., *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*,  
[podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc](http://podn.wodzislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc)

17. Stawicka I., *Koncepcja kształcenia modułowego*,  
[www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf](http://www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf)
18. Szymański M., *Rola nauczyciela przedmiotów zawodowych w przygotowaniu ucznia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Okręgowa Komisja egzaminacyjna w Łodzi,  
[http://wckp.lodz.pl/b\\_okup/10/04.pdf](http://wckp.lodz.pl/b_okup/10/04.pdf)
19. *Test kompetencyjny dla absolwentów szkół zawodowych, opracowany w ramach projektu „Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka”*.
20. Zych. A., *Organizacja kształcenia zawodowego w systemie modułowym. Materiały pomocnicze dla nauczycieli*, Szczecin 2006.