



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rekomendacje w zakresie praktycznego i teoretycznego doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rekomendacje w zakresie praktycznego i teoretycznego doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego

Projekt
współfinansowany
ze środków
Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego
Funduszu Społecznego

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

Rekomendacja opracowana przez
Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.
ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, 90–248 Łódź
tel.: 42 633 17 19, faks: 42 209 36 85

Rekomendację opracowała:
Marta Wojtasik

Redakcja merytoryczna:
Mariusz Cieślikiewicz
Dominika Świech

Recenzja merytoryczna:
dr Mariola Świdorska

Redakcja językowa:
Anna Strożek

Skład:
Katarzyna Banacińska

Projekt okładki:
Katarzyna Banacińska

ISBN 978-83-63120-78-8

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

Spis treści

Wstęp	7
1. Nauczyciel kształcenia zawodowego a doszkalanie	9
1.1. Pojęcie nauczyciela kształcenia zawodowego i determinanty jego doszkalania	9
1.2. Pozyskiwanie i doskonalenie kadry dla szkolnictwa zawodowego	21
2. Różnorodność form doskonalenia nauczycieli	29
2.1. Metody i formy doskonalenia	29
2.2. Praktyczne rozwiązania w zakresie doszkalania nauczycieli	34
2.3. Rozwiązywanie problemów doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez realizację projektów	41
2.4. Rozwiązania w zakresie doszkalania nauczycieli przyjęte w Europie	48
3. Praktyczne i teoretyczne doszkalanie nauczycieli kształcenia zawodowego w przekroju wyników badań empirycznych	57
3.1. Metodologia badań	57
3.2. Charakterystyka badanej populacji	59
3.3. Analiza wyników badań	59
3.4. Przydatność tematów warsztatów poruszanych w ramach Programu Doskonalenia Zawodowego w ocenie jej uczestników – nauczycieli	60
3.5. Moduł II Programu Doskonalenia Zawodowego w ocenie jego uczestników	66
3.6. Ocena realizacji i wdrażania Programu Doskonalenia Zawodowego w opinii jego uczestników	69
3.7. Sytuacja kształcenia zawodowego w opinii ekspertów z zakresu edukacji	78
3.8. Program Doskonalenia Zawodowego jako odpowiedź na problemy szkolnictwa zawodowego	82

3.9. Część warsztatowa Programu Doskonalenia Zawodowego w opinii ekspertów z dziedziny edukacji	86
3.10. Praktyczna część Programu Doskonalenia Zawodowego w opinii ekspertów z dziedziny edukacji	88
Podsumowanie	92
Bibliografia	93

Wstęp

Rekomendacje w zakresie praktycznego i teoretycznego doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego, będące treścią niniejszego opracowania, przygotowano w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*, realizowanego przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego z siedzibą w Falentach koło Warszawy w partnerstwie z Krajowym Centrum Edukacji Rolniczej z siedzibą w Brwinowie. Celem projektu jest wypracowanie modelu doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej szkół zawodowych kształcących przyszłych pracowników w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska.

Problem doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego powinien znajdować się w centrum uwagi, gdyż bez udziału pedagogów sukces proponowanych zmian systemowych nie będzie możliwy. Obecnie słabą stroną szkolnictwa zawodowego jest brak wsparcia merytorycznego (kierunkowego) dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w wielu branżach. Szybki rozwój, jaki dokonuje się w dziedzinie przemysłu i usług, wymaga konieczności dostosowania kompetencji merytorycznych nauczycieli do wymogów gospodarki opartej na wiedzy. Konieczne okazuje się zatem opracowanie systemu wsparcia merytorycznego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Jest to niezwykle istotne z uwagi na fakt, iż kształcenie zawodowe jest bezpośrednio powiązane z rynkiem pracy. Należy zbudować system umożliwiający niwelowanie dysproporcji między sektorem edukacji a potrzebami rynku pracy. Z tej perspektywy niezbędne wydaje się inwestowanie w nauczycieli-praktyków, w doposażenie szkół i placówek. Ważne staje się również promowanie przykładów dobrych praktyk oraz tworzenie efektywnych systemów motywacyjnych dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Pewną propozycją rozwiązania problemów w zakresie doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego jest niniejsze opracowanie.

Rekomendacje zostały wyraźnie podzielone na dwa zasadnicze moduły. Na część pierwszą składa się analiza desk research, która obejmuje specjalistyczną literaturę przedmiotu, najważniejsze dla tematyki akty prawne i dokumenty strategiczne, a także dane pochodzące z baz Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej.

W pierwszym rozdziale zdefiniowano pojęcie nauczyciela kształcenia zawodowego zarówno w polskim prawodawstwie, jak i strategicznych dokumentach europejskich. Przywołano również czynniki wpływające na wagę doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego. Zaproponowano zmiany mające na celu pozyskanie kadry dla szkolnictwa zawodowego. Kolejny rozdział ukazuje praktyczne rozwiązania w zakresie doszkalania zawodowego nauczycieli – od rozwiązań teoretycznych po zmiany w polskim prawodawstwie. Rekomendacje wskazują także na pewne formy doszkalania, z których nauczyciel może skorzystać. Wyjaśniono ponadto, jak kwestia doszkalania pojmowana jest w projektach dofinansowywanych przez Unię Europejską. Na zakończenie części teoretycznej zaprezentowano stosowane w państwach europejskich rozwiązania prawne, których analiza może skłonić do ich zastosowania w polskiej praktyce.

W drugiej części rekomendacji przeprowadzono analizę wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu, tj. badania fokusowego oraz wywiadu kwestionariuszowego. Oceny Programu Doskonalenia Zawodowego, dokonane przez nauczycieli kształcenia zawodowego z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, drzewnej, leśnej, ochrony środowiska oraz przez ekspertów z zakresu edukacji, a także opiekunów praktyk i ich koordynatorów, umożliwiły kompleksowe przeanalizowanie omawianego zagadnienia. W tej części opracowania wskazano problemy dotyczące kształcenia zawodowego oraz mocne i słabe strony Programu Doskonalenia Zawodowego. Pozwoliło to na wypracowanie form działania, pozwalających na rozwiązanie najważniejszych problemów dotyczących doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego. Ponadto wymieniono obligatoryjne elementy, które powinien zawierać program aktywizacji zawodowej dla dydaktyków.

1. Nauczyciel kształcenia zawodowego a doszkalanie

Nieustanny rozwój nauki i techniki sprawia, że rosną wymagania rynku pracy. Zadania wykonywane w ramach poszczególnych zawodów wymagają znajomości nowych technologii, własnej inicjatywy i kreatywności pracowników. Obecnie wyzwaniem dla sektora edukacji jest zatrudnienie wysoko wykwalifikowanej kadry pedagogicznej, mającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe, a także przygotowanie pedagogiczne, niezbędne do prowadzenia kształcenia zawodowego, w tym modułowego. Współczesnego nauczyciela kształcenia zawodowego powinien ponadto cechować wysoki poziom kompetencji kluczowych, w tym głównie umiejętność wykorzystywania technologii informacyjnej i komunikacyjnej, *Information and Communication Technology* (ICT). Wskazane jest również posiadanie umiejętności twórczego rozwiązywania problemów, komunikacji interpersonalnej, sztuki negocjacji, kierowania grupą, otwartości na zmiany oraz mobilności. Proces wprowadzania młodego człowieka na rynek pracy będzie efektywny, jeśli będzie zorganizowany i ukierunkowany przez nauczyciela-praktyka, mającego pozaedukacyjne doświadczenie zawodowe¹.

1.1. Pojęcie nauczyciela kształcenia zawodowego i determinanty jego doszkalania

Definicję pojęcia „nauczyciel kształcenia zawodowego” można znaleźć w *Podręczniku wskaźników Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*² 2007–2013, będącym załącznikiem do *Zasad systemu sprawozdawczości*

¹ J. Moos, B. Zając, A. Mikina, *Publikacja upowszechniająca projekt: „Nowoczesny nauczyciel przedmiotów zawodowych”*, wyd. 1, Łódź 2010, s. 9.

² Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Podręcznik Wskaźników*, Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013, Warszawa 2008.

*POKL2007–2013*³ z dnia 1 stycznia 2011 roku. Według podręcznika (...) *podpojęciem nauczycieli kształcenia zawodowego należy rozumieć nauczycieli uczących przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu.*

Zgodnie z treścią Rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN) z dnia 12 marca 2009 roku⁴ 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, osobami uczącymi przedmiotów zawodowych są nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu. Obowiązki instruktorów praktycznej nauki zawodu reguluje Rozporządzenie MEN z dnia 15 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu⁵. Ponadto kwestię zawodów rzemieślniczych reguluje Ustawa o rzemiośle⁶.

Należy jednak zaznaczyć, że podstawowym aktem prawnym, który stanowi o statusie nauczyciela, jest Karta Nauczyciela⁷. Z jej treści wynika, że aby zostać nauczycielem, należy uzyskać m.in. wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub też ukończyć zakład kształcenia nauczycieli. Dokładne wymagania kwalifikacyjne określono w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 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 nauczycieli⁸.

³ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Zasady systemu sprawozdawczości Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013* z dnia 1 stycznia 2011 roku.

⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 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 (Dz.U z 2009 r. Nr 40, poz. 400).

⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2010 r. Nr 244, poz. 1626).

⁶ Ustawa z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiośle (Dz.U z 1989 r. Nr 17, poz. 92 ze zm.).

⁷ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.).

⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 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 (Dz.U z 2009 r. Nr 50, poz. 400).

Współczesne teorie dydaktyczne podkreślają znaczenie stosowania w kształceniu podejścia praktycznego. Oznacza to, że w trakcie zajęć w centrum zainteresowania znajdują się uczniowie, którzy aktywnie uczestniczą w lekcji oraz wyciągają wnioski z własnych błędów. Nauczyciel natomiast staje się organizatorem procesu kształcenia, naucza, jak stosować wiedzę w praktyce oraz propaguje współpracę w trakcie procesu nauczania. Dlatego też pedagog chcący spełnić stawiane wobec niego oczekiwania powinien mieć wiedzę z zakresu planowania, organizowania, a także oceniania własnej pracy. Powinien także skutecznie komunikować się w rozmaitych sytuacjach, efektywnie współpracować z zespołem, by w konsekwencji podejmować decyzje z zastosowaniem zasady kompromisu, a wszelkie problemy rozwiązywać w sposób twórczy. Owo podejście praktyczne stanowi klucz do sukcesu dla całego systemu szkolnictwa zawodowego. Odpowiednie wykształcenie i przygotowanie nauczycieli kształcenia zawodowego przyczyni się do zwiększenia liczby specjalistów mających kwalifikacje o stopniu odpowiadającym zapotrzebowaniu współczesnych pracodawców, w szczególności w wymiarze lokalnym oraz regionalnym⁹.

Efekty, jakie osiągają uczniowie w nauce, w znacznej mierze zależą od ich merytorycznego oraz praktycznego przygotowania przez nauczycieli. W 2008 roku Zespół Doradców Strategicznych Premiera pod przewodnictwem Michała Boniego opracował dokument zatytułowany *Raport o Kapitale Intelktualnym Polski*¹⁰. Przeanalizowano w nim wyniki badań, które realizowane były w USA. W badaniach wzięły udział dwie grupy młodzieży w wieku szkolnym. Jedna z grup pracowała z nauczycielem o wysokich kwalifikacjach, który dbał o stały rozwój swych umiejętności; druga natomiast uczyła się pod kierunkiem dydaktyka, który nie inwestował we własny samorozwój (szkolenia, kursy, dodatkowe studia). Uczniowie ci uzyskali zupełnie różne wyniki pracy. Lepsze wyniki osiągnęła pierwsza grupa. Można z tego wywnioskować, że

⁹ J. Moos, B. Zając, A. Mikina, op.cit., s. 9–10.

¹⁰ *Raport o Kapitale Intelktualnym Polski*, oprac. przez Zespół Doradców Strategicznych Premiera, pod przewodnictwem Michała Boniego, opublikowany dnia 10 lipca 2008 roku, Warszawa 2008.

jakość przygotowania zawodowego nauczycieli jest najważniejsza. Znaczące wydaje się odpowiednie wyposażenie szkół czy też nakłady finansowe na edukację, jednak czynniki te nie wpłyną na rozwój intelektualny młodych ludzi w takim stopniu jak poziom kwalifikacji nauczycieli¹¹.

Kluczowego znaczenia nabiera więc stałe doskonalenie umiejętności przez kadrę pedagogiczną. Jest to szczególnie istotne ze względu na fakt, że w ostatnich czasach mają miejsce nieustanne zmiany społeczne i ekonomiczne, a także ciągły rozwój nowoczesnych technologii. Zasadniczo system edukacji w państwach Unii Europejskiej nie podlega regulacjom wspólnotowym. W zakresie każdego państwa leży własna polityka oświatowa. Należy jednak wspomnieć o traktacie z Maastricht, określającym, że kluczowe znaczenie w dziedzinie edukacji ma współpraca. Zmiany, jakie nieustannie dokonują się w polskim systemie oświaty, mają na celu zapewnienie takiego poziomu edukacji, który umożliwiłby swobodną pracę nauczycielom na terenie całej Unii Europejskiej. Proces doszkalania nauczycieli pozwoli zatem na ostateczne dostosowanie norm polskiego systemu prawno-ekonomicznego w dziedzinie edukacji do prawa i gospodarki Unii Europejskiej (zgodnie z Krajowymi Ramami Kwalifikacji), czemu ma służyć m.in. wprowadzanie nowych zawodów na potrzeby rynku pracy i tworzenie nowych programów kształcenia.

W wielu państwach przyjmuje się, że to właśnie doskonalenie nauczycieli stanowi warunek bezwzględny wszelkich reform oraz przemian na gruncie oświaty. W kolejnych rozdziałach niniejszego opracowania poddano zatem analizie i omówiono najważniejsze przyczyny konieczności doszkalania zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego wraz z praktycznymi formami tego kształcenia. Na tej podstawie zaproponowano rozwiązania pozwalające niwelować istniejące bariery i przeszkody. Zarekomendowano również określone działania stymulujące poprawę obecnego stanu rzeczy w zakresie podniesienia poziomu kształcenia zawo-

¹¹ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta. Fundusze unijne dla oświaty. Kształcenie i doskonalenie nauczycieli*, oprac. E. Pilch, Warszawa 2009, s. 6.

dowego poprzez pozyskanie wysokiej klasy specjalistów do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych, połączenia wiedzy teoretycznej dydaktyków z praktyczną, a także w zakresie stworzenia innowacyjnego systemu kształcenia, a przez to poprawy jakości kształcenia nauczycieli zawodu¹². Podobne rozumienie doskonalenia nauczycieli prezentuje Unia Europejska w swych kluczowych, strategicznych dokumentach. W 2000 roku, na posiedzeniu w Lizbonie, Rada Europejska uznała, że do 2010 roku powinien zostać osiągnięty następujący cel strategiczny: *Gospodarka europejska powinna stać się najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarką w świecie – gospodarką opartą na wiedzy, zdolną do trwałego wzrostu, tworzącą coraz większą liczbę lepszych miejsc pracy i zapewniającą większą spójność społeczną*. Przyjęte cele stanowią *Strategię Lizbońską Unii Europejskiej*¹³. Uznano ponadto, że dla realizacji tych celów konieczny jest pewien program modernizacji. 14 lutego 2002 roku przygotowano program prac dotyczący realizacji celów edukowania w krajach Unii Europejskiej, zatytułowany: *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010*¹⁴. Dokument ten wskazuje na 13 celów działania w ramach trzech głównych, o znaczeniu strategicznym:

- cel strategiczny 1: Poprawa jakości i efektywności systemów edukacji w Unii Europejskiej;
- cel strategiczny 2: Ułatwienie powszechnego dostępu do systemów edukacji;
- cel strategiczny 3: Otwarcie systemów edukacji na środowisko i świat¹⁵.

W Strategii Lizbońskiej czytamy bowiem: *w strategii budowania społeczeństwa wiedzy i gospodarki opartej na wiedzy kluczową rolę odgry-*

¹² Ibidem, s. 6.

¹³ Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, *Strategia lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, wydanie I, Warszawa, maj 2002.

¹⁴ Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010*, http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=413%3Astrategia-lizboska&catid=104%3Amodzie-i-zagranica-wspopracamidzynarodowa-unia-europejska&Itemid=140 [data dostępu: 01.12.2012].

¹⁵ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta*, op.cit., s. 9.

wają nauczyciele i osoby prowadzące szkolenia. W większości krajów europejskich, w których jednym z priorytetów krótko- i średnioterminowej strategii jest zachęcenie kandydatów do zawodu nauczycielskiego, potrzebna jest masowa rekrutacja, a także zatrzymanie w tym zawodzie osób wysoko wykwalifikowanych i charakteryzujących się silną motywacją do pracy¹⁶.

Należy zatem opracować system, który dostosuje umiejętności nauczycieli do nowej roli, jaką odegrają w społeczeństwie wiedzy. Eksperci, prowadzący badania nad jakością kształcenia, wskazują na wiele dysfunkcji na tym poziomie. Część z nich, poszukując możliwości poprawy efektywności szkolnictwa zawodowego w Polsce, wskazuje na korzyści, jakie mogą płynąć z konsekwentnego wprowadzania do systemu edukacji tzw. systemu dualnego. Istota tego modelu polega na łączeniu praktyki zawodowej z kształceniem teoretycznym w szkole zawodowej. Badania wskazują na stale zwiększające się zapotrzebowanie na pracowników (nauczycieli) mających umiejętności zawodowe, które byłyby bazą do stałego podnoszenia kwalifikacji oraz wspomagałyby wykonywanie zawodu wyuczonego. Poziom wiedzy tych nauczycieli wciąż jest niewystarczający. **Rekomenduje się zatem podniesienie jakości kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli i osób prowadzących szkolenia, a także podkreślenie roli przygotowania nauczycieli do wypełniania zadań w społeczeństwie wiedzy oraz zapewnienie im odpowiedniego wsparcia.** Wychoząc naprzeciw tym potrzebom, Komisja Europejska opracowała program Leonardo da Vinci, którego celem jest wdrażanie polityki wspólnotowej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez promowanie „Europy wiedzy” oraz wspieranie polityki kształcenia zawodowego¹⁷.

Należy wskazać założenia, które – według omówionego dokumentu – mogą się przyczynić do zwiększenia efektywności nauczania, a które

¹⁶ Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Edukacja w Europie...*, op.cit., http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=413%3Astrategia-lizboska&catid=104%3Amodzie-i-zagranica-wspopraca-midzynarodowa-unia-europejska&Itemid=140 [data dostępu: 01.12.2012], s. 14.

¹⁷ M. Kabaj, *Projekt systemu edukacji zawodowej i rynku pracy* [wyd.:] *Edukacja zawodowa a rynek pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1999.

są związane pośrednio lub bezpośrednio z doszkalaniami nauczycieli oraz chęcią podjęcia przez nich doszkalania. Do głównych założeń należą:

- zdefiniowanie umiejętności, jakimi powinni wykazywać się nauczyciele (zgodnie z ich zmieniającą się rolą w społeczeństwie wiedzy) oraz osoby, które prowadzą szkolenia;
- wykreowanie warunków, które umożliwią i ułatwią nauczycielom i osobom prowadzącym szkolenia wypełnianie zadań, jakie stawia przed nimi społeczeństwo wiedzy, m.in. poprzez kształcenie i doskonalenie zawodowe, zgodnie z zasadą uczenia się przez całe życie (kształcenia ustawicznego);
- zadbanie o stały, sukcesywny nabór do zawodu nauczyciela, na wszystkich szczeblach nauczania, a także zapewnienie atrakcyjności kształcenia i doskonalenia zawodowego;
- pozyskanie do procesu nauczania i szkolenia osób, które uzyskały doświadczenie zawodowe w innych dziedzinach, na które jest zapotrzebowanie¹⁸.

W wielu państwach – co zostało już podkreślone – jakość pracy nauczyciela, a także jego przygotowanie do wykonywania zawodu są postrzegane jako kluczowe elementy reformy szkolnictwa. Ustawa o systemie oświaty¹⁹ wskazuje, że za doskonalenie zawodowe odpowiadają placówki doskonalenia nauczycieli, a także doradcy metodyczni. Placówki doskonalenia nauczycieli²⁰ mają dwie formy: publiczną i niepubliczną. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej²¹ określa tworzenie, organizację i sposób działania tych placówek. Placów-

¹⁸ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta*, op.cit., s. 9.

¹⁹ Ustawa z dnia 07 września 1991 roku o systemie oświaty, (Dz.U. z 2010 roku Nr 205, poz. 1206 ze zm.).

²⁰ Spis placówek: <http://kolegiumnauczycieskie.edubaza.pl/serwis.php?s=1309>, [data dostępu: 01.12.2012].

²¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2003 roku w sprawie warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej oraz zadań doradców metodycznych, warunków i trybu powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego (Dz.U. z 2003 roku Nr 84, poz. 779).

ki te mają możliwość uzyskania akredytacji poświadczającej wysoką jakość prowadzonych form doskonalenia zawodowego nauczycieli. W tym miejscu należy wspomnieć również o Centralnym Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli, który wspiera rozwój zawodowy nauczycieli.

Odpowiednie umiejętności i kompetencje są szczególnie istotne dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Powinni oni nieustannie poszerzać wiedzę w zakresie przedmiotu, którego nauczają. Muszą jednak mieć przy tym możliwość nieustannego pozyskiwania wiedzy na temat zasad funkcjonowania przedsiębiorstw w praktyce. Mogą to zapewnić odpowiednie kursy, szkolenia czy studia podyplomowe. Główną przeszkodą, która sprawia, że nauczyciele niechętnie doszkalają się we własnym zakresie, jest zbyt niskie wynagrodzenie za wykonywaną pracę, które kształtuje się na poziomie średniej krajowej. Wynagrodzenie nie zachęci do podjęcia tej pracy specjalistów, którzy dysponują wiedzą z zakresu zasad funkcjonowania przedsiębiorstw²².

Kwestia ta została podjęta i szczególnie zaakcentowana przez Unię Europejską już w latach 90. XX wieku. We wstępie do Białej Księgi Kształcenia i Doskonalenia²³, który jednoznacznie wskazuje na ścisły związek między edukacją a zatrudnieniem, czytamy: *Umiejętnarodowienie stosunków gospodarczych, rozwój społeczeństwa informacyjnego czy postęp naukowo-techniczny, to zjawiska dostrzegalne na co dzień. (...) Od szkół wymagają nowych umiejętności i nowych rodzajów wiedzy. Dla Europy i dla nas wszystkich wyzwaniem jest opanowanie tych zmian i niedopuszczenie, aby wywarły na nas niekontrolowany wpływ. Ponieważ nie zdołaliśmy ich zawczasu przewidzieć, nasze kraje doświadczają dramatycznego wzrostu bezrobocia. (...) W tym kontekście edukacja odgrywa, rzecz jasna, rolę pierwszorzędną. (...).*

Ze wstępu do Białej Księgi możemy wywnioskować, że cel, jaki rysuje się przed współczesną Europą, to wprowadzenie systemu społecznego, którego idea będzie polegać na zdobywaniu umiejętności w procesie

²² Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta*, op.cit., s. 9–10.

²³ *Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia Unii Europejskiej. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, Komisja Europejska 1995.

permanentnego uczenia się i nauczania. Inaczej mówiąc, chodzi tu o przejście do społeczeństwa uczącego się. Unia Europejska rekomenduje przede wszystkim przygotowanie zawodowe nauczycieli do wypełniania ich obowiązków jednocześnie z procesem podnoszenia atrakcyjności tego zawodu. Konsekwencją tego procesu będzie podniesienie statusu nauczycieli, podwyższenie ich wynagrodzeń oraz aktywne tworzenie ścieżek rozwoju zawodowego. Rozwiązania, które należy zastosować w Polsce, są przyjmowane i sukcesywnie wprowadzane w życie m.in. w Czechach, Bułgarii, Wielkiej Brytanii, krajach skandynawskich i nadbałtyckich. Wśród rozwiązań tych należy wskazać:

- organizację systemu mającego na celu przenikanie nauczycieli z przedsiębiorstw do szkół;
- reformę systemu wynagrodzeń z aktualnego na system, w którym wynagrodzenia uzależnione będą od osiągniętych rezultatów;
- alokację większych korzyści finansowych w obszarze niedoboru nauczycieli²⁴.

Postuluje się następujące rozwiązania, które mają doprowadzić do zmiany aktualnej sytuacji w zakresie doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego:

- podejście dualistyczne, zakładające okresową pracę, staże oraz praktyki nauczycieli u pracodawcy;
- tworzenie platform internetowych, a także sieci umożliwiających doszkalanie oraz przekazywanie zgromadzonej wiedzy;
- organizowanie kursów i szkoleń zwiększających kompetencje i nowe umiejętności²⁵.

Czynności te powinny zostać wprowadzane w sposób niezwykle przemyślany i zostać starannie zaplanowane. W przeciwnym razie skutkiem ubocznym może być tzw. efekt selekcji. Oznacza on, że z procesu doszkalania skorzystają tylko ci nauczyciele, którzy są najbardziej zmotywowani i skłonni do nauki i pracy w zawodzie. Celem systemu

²⁴ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta*, op.cit., s. 9–11.

²⁵ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta*, op.cit., s. 9–11.

doskonalenia powinno stać się zatem optymalne i profesjonalne przystosowanie nauczycieli do wykonywania pracy zawodowej. System powinien być jasny i przejrzysty, w sposób zintegrowany wskazywać umiejętności, jakimi mają wykazywać się nauczyciele oraz inne osoby uprawnione do prowadzenia szkoleń. Jednocześnie postuluje się stworzenie warunków umożliwiających i ułatwiających nauczycielom i osobom prowadzącym szkolenia wykonywanie ich zawodowych zadań²⁶.

Głównym powodem spadku liczby osób zainteresowanych kształceniem zawodowym była rezygnacja rządu z jakiegokolwiek wpływu na sieć szkół zawodowych oraz zawody i specjalności nauczane w szkołach. Należy również wspomnieć o niskim poziomie subwencji oświatowej na szkolnictwo zawodowe. Niezadowolająca jest także wysokość wynagrodzeń nauczycieli kształcenia zawodowego, będąca na poziomie średniej krajowej, o czym wspomniano już wcześniej. Inny problem stanowiło przerzucenie kosztów kształcenia zawodowego na samorządy lokalne, co sprawiło, że pojawiła się szeroka oferta kształcenia w liceach ogólnokształcących, w których obiektywnie nauka związana jest z mniejszymi kosztami, gdyż przekazywana tam wiedza ma charakter czysto teoretyczny. Z kolei wzmożony rozwój gospodarczy, przepływ pracowników do innych państw Unii Europejskiej powodują dotkliwie odczuwany brak kadry zawodowej na naszym rynku pracy. Dlatego dziś kształcenie zawodowe należy uznać za priorytet w działaniach doskonalących system oświaty.

Aby zachęcić kadrę pedagogiczną do nauki przedmiotów zawodowych w szkołach, rekomenduje się podjęcie następujących działań:

- **Umożliwienie dyrektorom szkół przekazywania większych środków finansowych na wynagrodzenia dla specjalistów z zakresu praktycznej nauki zawodu (z kręgu pracodawców, izb rzemieślniczych, szkół wyższych) zatrudnianych w szkołach.** Przekazanie takich kompetencji w ręce dyrektorów sprawi, że dyrektor, znając zapotrzebowanie własnej placówki

²⁶ Ibidem, s. 11.

na konkretnych specjalistów, będzie efektywnie gospodarował środkami finansowymi na ten cel. Z drugiej strony przyciągnie to do pracy w szkołach liczną grupę specjalistów, którzy będą mieli możliwość wynegocjowania odpowiedniego wynagrodzenia za swoje kwalifikacje.

- **Upowszechnienie dokształcania praktycznego nauczycieli, np. poprzez poszerzenie oferty staży dla nauczycieli w przedsiębiorstwach (przez instytucje koordynujące funkcjonowanie szkolnictwa zawodowego w regionach), wizyty studyjne lub szkolenia.** Skoro występują braki szczególnie w zakresie praktycznego doszkalania nauczycieli, najkorzystniejszym rozwiązaniem wydaje się ich doszkalanie w przedsiębiorstwach, które czekają na wykwalifikowanych pracowników. To nauczyciele bowiem będą kształcić przyszłych pracowników firm. W ten sposób nauczyciele mają również możliwość stałego aktualizowania swojej wiedzy w związku z nieustającymi zmianami technologicznymi.
- **Stworzenie systemu profitów, zachęt, skierowanych do kadry (szczególnie dla grupy zaawansowanej wiekowo), mających na celu stałe podnoszenie oraz aktualizowanie kwalifikacji z uwagi na zniechęcenie w stosunku do procesu permanentnego dokształcania się.** Efektywny system motywacji może zachęcić nauczycieli do stałego samodoskonalenia się. Jeżeli doszkalanie nauczycieli pozostawimy im samym, nie odniesiemy w tym zakresie pozytywnych rezultatów. Takiego wsparcia potrzebuje w szczególności grupa zaawansowana wiekowo (z uwagi m.in. na problem wypalenia zawodowego oraz długi staż pracy). Wydaje się, że w dalszym ciągu największą zachętą dla pracowników pozostają profity finansowe.

Należy podkreślić również fakt, że sytuacja nauczycieli ulegnie zmianie wyłącznie w przypadku poprawy wizerunku kształcenia zawo-

dowego w Polsce. Kluczowym czynnikiem jest tu percepcja społeczna jakości nauczania oraz perspektyw dla absolwentów z wykształceniem zawodowym. W ostatnich latach dominuje trend wzrostu liczby osób kształcących się w szkołach wyższych oraz spadku znaczenia szkół zawodowych. Zapewne przyczynę stanowi fakt, że szkoły zawodowe kojarzone są z niższym statusem, prestiżem oraz gorszymi perspektywami na rynku pracy – wysokim bezrobociem i niskimi płacami. Poprawa wizerunku szkolnictwa zawodowego powinna być jednym z priorytetów szkół oferujących taką edukację, należy stworzyć odpowiednie strategie marketingowe oraz prowadzić działania promocyjne. Szkoły powinny skorzystać z tego, że ich szczególna pozycja pozwala im na bezpośredni kontakt z klientem (ucznem i rodzicem). Rekomenduje się opracowanie długofalowej strategii zawierającej wyraźną misję kształcenia zawodowego, w ramach której podejmowane i realizowane będą następujące działania:

- **Szeroka kampania społeczna o zasięgu ogólnopolskim, która stworzy pozytywny wizerunek szkolnictwa zawodowego i wpłynie na zmianę negatywnych stereotypów oraz uprzedzeń (szkoła zawodowa ma być wybierana w sposób świadomy i przemyślany, a wybór ten ma być pozytywny) – ogromna w tym rola wszystkich mediów (lokalnych, ogólnopolskich) oraz wszystkich pośrednio i bezpośrednio zainteresowanych procesem kształcenia zawodowego.** Kampania ta powinna uświadomić społeczeństwu, że szkolnictwo zawodowe jest dobrą alternatywą dla pozostałych ścieżek edukacji. Oferta szkolnictwa zawodowego może przekonać w szczególności osoby, które wybierają edukację ogólną bez zamiaru jej kontynuowania.
- **Utrzymanie oraz nasilenie pewnych występujących aktualnie działań lokalnych (targi edukacyjne, targi pracy, informatory, biuletyny), które będą promować praktyczne aspekty kształcenia zawodowego.** Te działania są niezwykle istotne z uwagi na stereotypowe myślenie społeczeństwa o niektórych za-

wodach. Działania te pokażą, że zamiarem szkół zawodowych jest kształcenie wysokiej klasy specjalistów w określonej dziedzinie.

- **Kampania informacyjna wśród rodziców i uczniów gimnazjum na temat kształcenia zawodowego, stworzenie swoistej kampanii społecznej.** Szkoła, o czym już wspomniano, ma ułatwiony dostęp do klienta, jakim w tym przypadku jest rodzic czy uczeń. Należy to wykorzystać, promując pozytywne aspekty kształcenia zawodowego. Jeżeli już na etapie gimnazjum nastąpi zmiana utartych w społeczeństwie schematów, będzie można sądzić, że wybór dalszej ścieżki edukacyjnej ucznia będzie w pełni świadomy i przemyślany.

1.2. Pozyskiwanie i doskonalenie kadry dla szkolnictwa zawodowego

Powiązanie szkolnictwa zawodowego z jego otoczeniem gospodarczym wymagało wprowadzenia do Ustawy o systemie oświaty w 2009 roku elastycznych przepisów, umożliwiających dyrektorowi szkoły, działającemu w porozumieniu z organem prowadzącym, zatrudnianie osób niebędących nauczycielami (specjalistów branżowych), na zasadach określonych w Kodeksie pracy²⁷. Wynagrodzenia tych osób ustalane są w odniesieniu do wynagrodzeń nauczyciela dyplomowanego. Specjaliści branżowi zatrudniani są w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego oraz ośrodkach doskonalenia zawodowego. Kształcenie zawodowe wymaga zwiększenia zainteresowania przez specjalistów branżowych, którzy zechcieliby podjąć zatrudnienie w szkołach. Istotne jest także samo przygotowanie nauczycieli do kształcenia zawodowego.

W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, jak już wcześniej wspomniano, realizowane są projekty konkursowe: Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych dla osób przygotowujących

²⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, (Dz.U z 2011 roku Nr 80, poz. 432).

się do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych oraz Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Projekty te jasno pokazują, że pozyskanie nowych osób do zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych jest w dzisiejszych czasach problemem. Realizowane projekty mają na celu zaznajomienie nauczycieli z nowoczesnymi technikami i technologiami, a także rzeczywistym środowiskiem pracy w przedsiębiorstwach. Ma to istotne znaczenie dla podnoszenia efektywności procesu kształcenia zawodowego²⁸.

Obecnie kładzie się nacisk na jakość kształcenia zawodowego, szczególnie w kwestii sposobu realizacji treści kształcenia, stosowanych metod, form pracy, organizacji procesu kształcenia, środków dydaktycznych oraz zapewnienia korelacji między poziomami kształcenia. Nauczyciel jest zobligowany do bieżącego monitorowania przemian zachodzących w szkolnictwie zawodowym. Jego wiedza powinna być stale aktualizowana.

Warto w tym miejscu wskazać na postulowane, wprowadzane zmiany, z uwagi na fakt, że są one bezpośrednio związane z koniecznością doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego. Konieczność zmiany i modernizacji szkolnictwa zawodowego i ustawicznego wynika z:

- zobowiązań Polski, będącej członkiem Unii Europejskiej, w szczególności do:
 - przestrzegania zasad odnowionej Strategii Lizbońskiej;
 - zasady, w myśl której uczymy się przez całe życie – LLL (*life long learning*);
 - obowiązku zmian w związku z Europejskimi i Krajowymi Ramami Kwalifikacji;
 - konieczności dostosowania ram kształcenia oraz europejskiego transferu osiągnięć (*ECVET*);
 - stosowania się do suplementu *Europass*;
 - walidacji pozaformalnego i nieformalnego uczenia się;

²⁸ Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne, Informator*, Warszawa 2010, s. 18–19.

- konieczności ulepszenia zasad kształcenia ogólnego w szkołach zawodowych²⁹.

Zgodnie z nowelizacją Ustawy o systemie oświaty proponuje się zmiany w kwalifikacjach, których uzyskanie będzie odtąd możliwe na różnych ścieżkach edukacji. Stworzy to możliwość uznawania kwalifikacji w poszczególnych krajach Unii Europejskiej. Postuluje się wprowadzenie krajowego rejestru kwalifikacji zawodowych, zawody natomiast mają zostać zintegrowane oraz zgrupowane, co doprowadzi do zredukowania ich liczby. Kwalifikacje potwierdzane będą egzaminami zewnętrznymi i zostaną wyodrębnione w oparciu o tzw. kwalifikację gospodarczą³⁰.

Zmiany dotkną nauczycieli także w kwestii samej organizacji i struktury szkolnictwa zawodowego. Przede wszystkim kształcenie ogólne oraz zawodowe zostanie zintegrowane, uczniowie natomiast zostaną wyposażeni w kompetencje kluczowe. Wprowadzony zostanie niemalże jednolity katalog przedmiotów dla zespołów szkół zawodowych, technikum i liceum. Stopniowo likwidowane będą również szkoły policealne, licea profilowane oraz technika uzupełniające. Centra kształcenia praktycznego oraz centra kształcenia ustawicznego włączone zostaną w centra branżowe. Zmiany dotyczą także liczby godzin przeznaczonych na kształcenie zawodowe. Ponadto przewiduje się możliwość wprowadzenia form kursowych, pozaszkolnych w szkołach zawodowych (np. kursy kwalifikacyjne we współpracy z pracodawcami – zapewniające certyfikat umiejętności zawodowych z suplementem), a także integrację form szkolnych oraz pozaszkolnych w branżowych centrach kształcenia zawodowego (kształcenie młodzieży i dorosłych)³¹.

Jeszcze raz należy podkreślić, że omówione wyżej postulowane zmiany dotyczące m.in. zintegrowania szkolnictwa ogólnego oraz zawodowego, stopniowej likwidacji określonego rodzaju szkół czy utworzenia

²⁹ Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Zmiany w kształceniu zawodowym, Aktualności*, http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2339%3Azmiany-w-kształceniu-zawodowym-&catid=29%3Aministerstwo-pozostae-wydarzenia-edukacyjne&Itemid=53 [data dostępu: 06.12.2011].

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibidem.

centrów branżowych bezpośrednio wpłyną na nauczycieli kształcenia zawodowego. Zmiany te polegają na:

- doskonaleniu nauczycieli w branżowych centrach kształcenia zawodowego;
- zatrudnianiu specjalistów z zakresu gospodarki w szkołach zawodowych na zasadach określonych w Kodeksie pracy, a także weryfikowanie ich wynagrodzenia na poziomie nauczyciela dyplomowanego;
- uruchomieniu studiów podyplomowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013;
- wdrożeniu pilotażowych programów, mających na celu doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach, celem zaznajomienia ich z nowoczesnymi technologiami wykorzystywanymi we współczesnych zakładach pracy³².

Znaczne zmiany zaszły również w zakresie współpracy szkół z pracodawcami. Mają zostać stworzone sieci zakładów pracy, w których to uczniowie będą odbywać kształcenie praktyczne. Kadra pedagogiczna szkół zawodowych będzie doskonalona w zakładach pracy, co również wpłynie na adekwatność kształcenia. Modernizacji ulegną także podstawy programowe oraz programy kształcenia w konkretnych zawodach³³.

Wszystkie wymienione powyżej zmiany zakładają podniesie kompetencji merytorycznych i metodycznych nauczycieli kształcenia zawodowego przy uwzględnieniu wzrostu wymagań i oczekiwań nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy. Przygotowanie nauczycieli kształcenia zawodowego wymaga zastosowania zróżnicowanych form nauczania, a także indywidualnego podejścia do problemu kształcenia zawodowego. Działania te powinny odbywać się poprzez:

- aktualizowanie wiedzy i umiejętności nauczycieli kształcenia zawodowego;

³² Ibidem.

³³ Ibidem.

- stworzenie mechanizmów, które będą motywować nauczycieli do nieustannego podnoszenia swoich kwalifikacji, a także pogłębiania umiejętności zawodowych.

Nauczyciel nie jest jedyną osobą odpowiedzialną za proces doskonalenia zawodowego. Niezbędne okazuje się wsparcie oraz efektywny sposób motywowania pedagoga do pogłębiania wiedzy oraz podnoszenia kompetencji – o charakterze merytorycznym i metodycznym. Wielką w tym rolę ma całe środowisko oświaty, a także dyrektora szkoły, który powinien dysponować dużą swobodą w zakresie polityki kadrowej, czego konsekwencją będzie zatrudnianie ludzi o wysokich kompetencjach i umiejętnościach interpersonalnych³⁴.

Koniecznością wydaje się wprowadzenie rozwiązań innowacyjnych, które poprawią relacje pomiędzy nauczycielami oraz innymi podmiotami mającymi bezpośredni wpływ na jakość kształcenia zawodowego młodych ludzi. **Rekomenduje się wprowadzenie nowych systemów motywujących nauczycieli kształcenia zawodowego do podnoszenia poziomu wiedzy, kwalifikacji i umiejętności. Dobrym rozwiązaniem byłoby przypisanie tej roli dyrektorom, którzy najlepiej znają specyfikę swojej placówki. Powierzenie zadań powinno nastąpić na mocy rozporządzenia i określać szczegółowy zakres, warunki, zasady tego uprawnienia. Konieczne jest jednak wygospodarowanie określonej puli pieniędzy na ten cel przez samorządy, co może powodować pewne trudności. Zmiana ta ma na celu również poprawienie sytuacji ekonomicznej samych nauczycieli. Systemy motywowania nauczycieli są względem siebie komplementarne, a ich łączne stosowanie przyniesie pozytywny efekt w postaci zwiększenia liczby nauczycieli, w tym nauczycieli kształcenia zawodowego oraz specjalistów branżowych, z uwagi na jasny i efektywny system motywacji w postaci gratyfikacji finansowych.**

Na znaczeniu zyskuje pogląd dotyczący konieczności wprowadzenia systemu poziomego awansu zawodowego nauczycieli kształcenia za-

³⁴ Wnioski na podstawie analizy artykułu: A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, „E-mentor” nr 2 (24)/2008, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/24/id/540> [data dostępu: 01.12.2011].

wodowego. System ten przewidywałby dwustopniowy poziomy awans zawodowy. I stopień dawałby nauczycielom tytuł specjalisty kształcenia zawodowego oraz gratyfikował finansowo nauczycieli w postaci 10-procentowego miesięcznego dodatku do wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku II stopnia nauczyciel mógłby być tytułowany mistrzem kształcenia zawodowego i zyskiwałby tym samym 20-procentowy miesięczny dodatek do wynagrodzenia³⁵.

System ten powinien być skierowany wyłącznie do nauczycieli mianowanych i dyplomowanych. Należy podkreślić, że nie zagraża on ani też w żaden sposób nie koliduje z istniejącym obecnie pionowym awansem zawodowym nauczycieli.

Proponowany model doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego przewiduje dwustopniowe działania w zależności od grupy nauczycieli, z którą mamy do czynienia. I stopień poziomego awansu powinien być uzależniony od stażu pracy nauczyciela. Tytuł specjalisty kształcenia zawodowego w tym systemie nadawany jest przez dyrektora szkoły. Nauczyciel powinien mieć także odpowiedni staż jako nauczyciel kształcenia praktycznego oraz wykazać się odpowiednim zaangażowaniem, jeśli chodzi o staże odbyte w zakładzie pracy, udział w specjalistycznych szkoleniach, seminariach, warsztatach³⁶.

II stopień poziomego awansu wymagałby już większych, bardziej rozwiniętych umiejętności oraz dłuższego stażu pracy. Również tu nauczyciel powinien wykazać się odpowiednimi kursami, stażami, szkoleniami, a także studiami podyplomowymi czy też innymi formami doskonalenia zawodowego, które uzupełniałyby jego wiedzę o dodatkowe kwalifikacje z zakresu dziedziny pokrewnej z nauczaniem przedmiotem. Należałoby ponadto określić jasne i przejrzyste wymagania odnośnie godzinowych norm proponowanych form doszkalania nauczycieli³⁷.

Jak już wcześniej wspomniano – konieczna jest również zmiana systemu przyznawania dodatków motywacyjnych oraz nagród, przy któ-

³⁵ Portal Funduszy Europejskich, <http://www.projekt-mokz.pl/dokumenty/mdzn.pdf> [data dostępu 01.12.2011].

³⁶ Ibidem.

³⁷ Ibidem.

rych przyznawaniu niezbędne jest uwzględnianie specyfiki szkoły. Chodzi bowiem o to, by okazywać wsparcie i nagradzać tych nauczycieli, których działania służą potrzebom szkoły. Nauczyciele ci, doskonaląc swoje kwalifikacje zawodowe, jednocześnie uzyskują dobre efekty pracy dydaktyczno-wychowawczej.

Warto opracować system oceny nauczycieli w formie arkusza samooceny, a także wyznaczyć jasne kryteria punktowe do oceny poszczególnych działań. Arkusze te powinny być okresowo wypełniane przez nauczycieli dokonujących samooceny. Wskazany przez dyrektora zespół dokonywałby w ten sposób podsumowania działań nauczyciela zgodnie z przyjętym systemem. Od wyników tejże ankiety uzależniona byłaby wysokość dodatku motywacyjnego³⁸.

System nagród bez wątpienia jest istotnym czynnikiem motywującym dla nauczycieli. Efektywny system sprawi, że nauczyciele będą chętniej sięgać po wszelkie formy służące doszkalananiu czy poszerzaniu umiejętności. **Rekomenduje się, by system nagród nie był uzależniony od stażu pracy czy osobistych preferencji. Weryfikacji natomiast powinno podlegać zaangażowanie nauczyciela oraz faktyczna praca, jaka została przez niego wykonana. Rozwiązania w tym zakresie odnoszą się do wymogu, by dyrektor, przy weryfikacji zasadności przyznania nagrody, brał pod uwagę warsztat pracy i działania nauczyciela na rzecz szkoły, takie jak pozyskiwanie nowego sprzętu, np. rzutników dla szkół, sprzętu komputerowego (poprzez współpracę ze sponsorami), materiałów dydaktycznych doszkalających w zakresie nowoczesnych technologii itp. Choć to zdecydowanie najtrudniejsze – należy brać pod uwagę fakt, czy nauczyciel działa motywująco na uczniów, czy jego uczniowie mają osiągnięcia w olimpiadach i konkursach, a także jakie efekty nauczyciel osiąga na płaszczyźnie pracy wychowawczej.**

Nagrody te mogą mieć charakter finansowy. W zależności od podmiotu, który je przyznaje, może to być nagroda dyrektora szkoły, nagro-

³⁸ Ibidem.

dy starosty (na wniosek dyrektora szkoły), kuratora lub ministra. Wydaje się, że należałoby częściej stosować nagrody w postaci pochwał, podziękowań dyrektora w czasie zebrań rady pedagogicznej lub imprez szkolnych, w których uczestniczą uczniowie oraz osoby spoza szkoły, np. rodzice, przedstawiciele organów prowadzących lub inni zaproszeni goście³⁹.

Odnosząc się natomiast do systemu bezpośrednio motywującego nauczycieli, należy jeszcze raz podkreślić konieczność jego dostosowania do charakteru pracy dydaktyków. Nauczyciel technicznych przedmiotów zawodowych powinien poszerzać wiedzę związaną z upowszechnianiem najnowszych technologii stosowanych w przemyśle, leśnictwie (np. z uwzględnieniem nowoczesnej infrastruktury technicznej do kształtowania proekologicznego modelu gospodarki leśnej), rolnictwie (takich jak np. nowoczesny sprzęt rolniczy czy inżynieria genetyczna), ochronie środowiska, branży spożywczej, ogrodniczej, drzewnej i innych. Konieczna jest zatem sama obecność nauczyciela w zakładzie pracy, by u źródła poznał on warunki i zasady funkcjonowania nowoczesnego przedsiębiorstwa oraz poszerzył swoją wiedzę na temat stosowanych nowych technik i technologii wytwarzania⁴⁰. System motywacyjny ma służyć między innymi temu, by nauczyciel kształcenia zawodowego chętnie brał udział w cyklicznych stażach w firmach działających w obszarze nowoczesnych technologii wytwarzania. Pobyt w zakładzie pracy oraz obserwacja całego procesu technologicznego czy produkcyjnego przez nauczyciela stanowią źródło niezbędnej wiedzy i umiejętności. Wiedza ta rozwinie formy i metody nauczania stosowane przez dydaktyka, co w konsekwencji przełoży się na uzyskanie wyższych wyników w nauce przez uczniów.

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Ibidem.

2. Różnorodność form doskonalenia nauczycieli

Szkoła bez wątpienia powinna być nastawiona na rozwój ucznia. Jednakże rozwój ucznia uzależniony jest od rozwoju nauczyciela. Dobrze przygotowany nauczyciel to taki, który stale doskonali swoje umiejętności dydaktyczno-wychowawcze oraz dba o swój osobisty rozwój przez cały okres aktywności zawodowej. Należy również pamiętać o prawie oraz przywileju kontynuowania procesu profesjonalizacji. Nauczyciel bez względu na dziedzinę wiedzy, w której się kształcił i której treści przekazuje, powinien nieustannie dążyć do samorealizacji oraz samorozwoju. Staje się to również istotne w obliczu reform edukacji i zmieniających się zasad oraz kryteriów awansu zawodowego nauczycieli⁴¹.

2.1. Metody i formy doskonalenia

Ostatnie reformy w szkolnictwie polskim wprowadziły istotne założenia oraz nowe spojrzenie na proces edukacji. To właśnie społeczność szkolna ma tworzyć pewne plany rozwoju oraz wprowadzać istotne zmiany. Główne kierunki zmian w polskim szkolnictwie XXI wieku przedstawione zostały w raporcie Jacques'a Delorsa⁴². Należą do nich:

- uczenie się dla samej wiedzy, dzięki której poznajemy i próbujemy zrozumieć otaczający nas świat;
- uczenie się dla pracy i zdobywanie kompetencji, dzięki którym odnajdujemy się na rynku pracy;
- uczenie się dla zrozumienia innych, celem kooperacji prowadzącej do wzajemnego szacunku i sympatii;

⁴¹ F. Szloska, *Ewolucja kwalifikacji nauczycieli w kontekście przemian edukacyjnych*. Forum polsko-ukraińskie, Warszawa-Siedlce-Radom 2007, s. 172.

⁴² Raport Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji XXI wieku pod przewodnictwem Jacques'a Delorsa dla UNESCO. *Edukacja: jest w niej ukryty skarb*, http://www.unesco.org/delors/delors_e.pdf [data dostępu: 06.12.2011].

- uczenie się dla własnego rozwoju, by osiągnąć harmonię w sferze własnego intelektu i wyższych wartości.

Oczywistym stwierdzeniem jest to, że zawód nauczyciela jest nie-
rozerwalnie związany z doskonaleniem oraz edukacją ustawiczną. W pe-
deutologii można odnaleźć nieco zbliżone pojęcia dokształcania i doskona-
lenia nauczycieli. Przez proces dokształcania należy rozumieć aktywność
zawodową, mającą na celu uzupełnienie wiedzy i umiejętności. Dokształ-
canie pozwala uzupełnić wiedzę i umiejętności oraz uzyskać dodatkowe
kwalifikacje. Proces dokształcania ma miejsce na studiach poszczególnych
stopni lub też na kursach, studiach podyplomowych itp. Z doskonaleniem
zawodowym mamy natomiast do czynienia w przypadku podwyższania
kwalifikacji zarówno formalnych, jak i tych rzeczywistych, wynikają-
cych z rozwoju i nieustannej zmiany sytuacji zawodowej. Postrzega się
je jako jedną z form edukacji nauczycielskiej, kontynuację kształcenia⁴³.

Najkorzystniejszym rozwiązaniem wydaje się zapewnienie na-
uczycielom możliwości doszkalania się w miejscu pracy, w zależności
od indywidualnych potrzeb każdej szkoły. Musi to być proces ciągły,
systematyczny, ukierunkowany na rozwiązywanie sytuacji problemo-
wych. Należy także podkreślić rolę nowych wyzwań edukacyjnych, do
jakich należy korzystanie z metod aktywizujących, projektowych, któ-
re zostaną omówione w dalszej części niniejszej rekomendacji. Meto-
dy te stwarzają możliwość zdobywania nowych umiejętności poprzez
działanie. Wskazuje się również na znaczenie współdziałania z nauczy-
cielami innych placówek oraz korzystanie z ofert szkoleniowych⁴⁴.

Bez względu jednak na wybraną formę doszkalania największą moty-
wacją dla nauczycieli w dalszym ciągu wydają się: chęć poszerzania wiedzy
z danej dziedziny, awans zawodowy, potrzeby szkoły oraz motyw finansowe.

⁴³ J. Kuźma, *Doskonalenie i samokształcenie nauczycieli* [w:] *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, t. I, Warszawa 2003, s. 772–773.

⁴⁴ Z. Kawka, *Między misją a frustracją. Społeczna rola nauczyciela*, Łódź 1998, s. 77.

Do zewnętrznych form doskonalenia nauczycieli D. Elsner oraz K. Knafel⁴⁵ zaliczają:

- uczestnictwo w kursach i konferencjach – jest to bardzo powszechny sposób zdobywania wiedzy oraz poszerzania umiejętności, kursy oferowane są zarówno przez wyższe uczelnie, placówki doskonalenia zawodowego, jak i firmy szkoleniowe;
- edukację na odległość (e-learning) – to jedna z najpopularniejszych form doszkalania nauczycieli, często wskazuje się na nią jako na priorytet edukacyjny Unii Europejskiej; materiałami służącymi nauczaniu na odległość mogą być: taśmy audio, wideo, CD-ROM-y, radio, telewizja, Internet, prasa;
- studiowanie literatury – doszkalanie zawodowe nie jest możliwe bez analizowania fachowej literatury przedmiotu; znaczna większość nauczycieli wspiera się literaturą, rozwiązując problemy dydaktyczno-wychowawcze i metodyczne;
- *benchmarking* – metoda ta zakłada, że można uczyć się, adaptując sukcesy innych osób; jest ona powszechnie stosowana w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

H. Dybek⁴⁶ sugeruje, że najpowszechniejsze formy doszkalania nauczycieli to samokształcenie przez obserwację, samokształcenie przez czytelnictwo oraz korzystanie ze środków masowego przekazu.

Inaczej natomiast traktuje się wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli (WDN) – jako strategię rozwijania szkół. Forma ta pozwala na wprowadzanie zmian i innowacji w środowisku szkolnym. WDN zyskuje na znaczeniu wobec rosnącej liczby zjawisk problemowych w szkole. W ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli można wskazać następujące kierunki rozwoju:

- usprawnienie pracy szkoły poprzez podniesienie poziomu nauczania oraz kwalifikacji nauczycieli;

⁴⁵ D. Elsner, K. Knafel, *Jak organizować Wewnątrzszkolne Doskonalenie Nauczycieli?*, Chorzów 2000, s. 93–119.

⁴⁶ H. Dybek, *Doradztwo metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli*, Kraków 2000, s. 40–46.

- nacisk na zmianę relacji międzyludzkich oraz rozwój współpracy w gronie rady pedagogicznej⁴⁷.

D. Elsner oraz K. Knafel wyróżniają następujące formy wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli:

- konferencje samokształceniowe rady pedagogicznej – to forma dająca możliwość zdobywania wiedzy i umiejętności całej radzie pedagogicznej; polega na zdobywaniu przez nauczycieli wiedzy, którą będą wykorzystywać do rozwiązywania problemów w miejscu pracy; jest to również wzbogacanie umiejętności kluczowych z punktu widzenia efektywności i doskonalenia kwalifikacji zawodowych; temat konferencji powinien być związany bezpośrednio z planem WDN na dany rok;
- dyskusje profesjonalne – forma polegająca na ustnej bądź też pisemnej wymianie poglądów na określony temat, rozpatrywaniu pewnych ważnych dylematów; niejednokrotnie nawet przypadkowa konwersacja może przerodzić się w pewną strategię postępowania czy rozwiązywania problemów; w dzisiejszych czasach najpopularniejszą formą jest dyskusja przez Internet;
- obserwację – to najprostsza forma stosowana przez osobę lub zespół osób wobec zadań wykonywanych przez określoną grupę;
- odgrywanie roli „krytycznego przyjaciela” – celem tej formy jest przede wszystkim inspirowanie innych do krytycznego myślenia; nauczyciele mają odgrywać rolę „krytycznego przyjaciela” w stosunku do rady pedagogicznej; ów „krytyczny przyjaciel” w sposób koleżeński i życzliwy nawołuje do analizowania własnych doświadczeń i do uczenia się na popełnionych błędach;
- hospitację koleżeńską – obok hospitacji dyrektorskiej jest ona formą obserwacji, uczenia się w sposób aktywny, a przy tym odbierania informacji zwrotnych i wyciągania wniosków;

⁴⁷ K. Knafel, E. Żłobecki, *Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli. Program Nowa Szkoła. Materiały szkoleniowe dla rad pedagogicznych*, Warszawa 1999, s. 15.

- mentoring – jest to forma pomocy doświadczonej osoby z grona pedagogicznego oferowana nowemu pracownikowi, w trakcie jego pierwszych lat pracy; zdecydowanie ułatwia asymilację nowego pracownika w jego środowisku pracy;
- rotację stanowisk – polega ona na zmianie stanowisk w ramach jednej instytucji, stanowi rodzaj uczenia się przez doświadczenie;
- prowadzenie dziennika zawodowego – to forma systematycznego utrwalania refleksji, z których następnie wyciągane są wnioski;
- badania w działaniu – badania te mają miejsce w szkole, nauczyciel jest tu pojmowany jako badacz, a działalność praktyczna jest łączona z badawczą; badania pozwalają na zrozumienie pewnych zjawisk występujących w szkołach, klasach, bliskich środowiskach, na dotarcie do pewnych mechanizmów myślowych i ich zmianę, jeśli zachodzi taka konieczność;
- analizę zdarzeń krytycznych – polega ona na wyeksponowaniu takich zdarzeń, sytuacji, momentów, które zwykle przebiegają w sposób dramatyczny, a ich konsekwencje dotyczą większej liczby osób; następnie należy podjąć natychmiastowe działania interwencyjne.

Doskonalenie zawodowe jest niezwykle ważnym elementem pracy zawodowej nauczycieli. Trudno jest wpłynąć na rozwój ucznia w sytuacji, gdy nie następuje rozwój nauczyciela. Należy jednak pamiętać, by sam program kształcenia nauczyciela nie opierał się wyłącznie na teorii i odtwarzaniu. Uczelnie wyższe powinny zadbać o odpowiednią liczbę godzin przeznaczanych na zdobywanie umiejętności w praktyce⁴⁸.

⁴⁸ H. Kwiatkowska, *Pedeutologia – stan i kierunki rozwoju w latach 1995–2004*, „Rocznik Pedagogiczny” 2004, nr 27, s. 199–200.

2.2. Praktyczne rozwiązania w zakresie doszkalania nauczycieli

Wydaje się, że w dobie zmian dokonujących się w szkolnictwie zawodowym istotne znaczenie powinny mieć opinie nauczycieli pracujących w szkołach, których zmiany te dotyczą. Kluczowe wydają się opinie dyrektorów szkół, wicedyrektorów, kierowników praktyk zawodowych, opiekunów zespołu nauczycieli praktycznej nauki zawodu, opiekunów zespołu nauczycieli teoretycznej nauki zawodu czy też nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Analiza opinii przywołanych powyżej osób dałaby pełny obraz problemu, jakim jest doszkalanie nauczycieli zawodu w Polsce.

Pewne umiejętności praktyczne powinny być nabywane już na etapie studiów, ale tylko pełna analiza zapotrzebowania na doszkalanie w środowisku nauczycieli mogłaby wskazać ewentualne braki w tej materii.

Zgodnie z Rozporządzeniem z 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, już samo przygotowanie do zawodu powinno dawać nauczycielom następujące kompetencje :

- dydaktyczne, wychowawcze i społeczne – powiązane bezpośrednio z umiejętnością rozpoznawania i weryfikacji potrzeb uczniów oraz zdolnością do współpracy w relacjach międzyludzkich;
- prakseologiczne – polegające na umiejętności skutecznego planowania, realizacji, organizowania, kontrolowania i weryfikacji wyników procesów edukacyjnych;
- komunikacyjne – cechujące się skutecznością zachowań werbalnych i pozawerbalnych w sytuacjach edukacyjnych;
- informacyjno-medialne – odnoszące się do wiedzy w zakresie technologii informacyjnej, a także wykorzystywania jej w nauczaniu przedmiotu czy generalnie w prowadzeniu zajęć;
- językowe – oznaczające znajomość co najmniej jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym.

Wydaje się, że braki w zakresie podstawowych kompetencji mogą wynikać przede wszystkim z uwarunkowań demograficznych. Mogą wystąpić trudności z ich wyeliminowaniem z uwagi na fakt, że w najbliższym czasie należy liczyć się z odejściem z zawodu znacznej grupy nauczycieli (co najmniej $\frac{1}{4}$ nauczycieli ma staż zawodowy powyżej 20 lat)⁴⁹.

Problemem wydaje się również brak specjalistów z określonych dziedzin. **Dobrym rozwiązaniem problemów w tym zakresie byłoby różnicowanie oferty doskonalenia. Z uwagi na nieuniknione różnice w kształceniu na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat do nauczycieli należy skierować przede wszystkim oferty uzupełnienia treści związanych z komunikacją interpersonalną, kwestiami dydaktycznymi, wychowawczymi i społecznymi. W przypadku nauczycieli z długoletnim doświadczeniem należy zadbać przede wszystkim o uzupełnienie treści związanych z kompetencjami informatycznymi.** Obie grupy nauczycieli, tj. nauczyciele z krótkim i długoletnim stażem pracy, powinny poszerzać i zdobywać umiejętności z grupy prakseologicznych (np. efektywne zarządzanie czasem, techniki poszukiwania pracy, umiejętności negocjacji, zorientowanie na wyniki i jakość, myślenie analityczne, myślenie w charakterze globalnym) i językowych (nauka języków obcych). Należy docenić również wiedzę i doświadczenie nauczycieli z długoletnim stażem i wykorzystać te umiejętności, doszkalając jednocześnie młodszą grupę nauczycieli. **Wydaje się, że należałoby dać młodszej grupie nauczycieli możliwość czerpania z wiedzy i doświadczenia starszych poprzez szkolenia wewnątrzzakładowe (w ramach szkoły).**

W doskonaleniu zawodowym należy uwzględnić kursy dające uprawnienia egzaminatora. W najbliższych latach liczba nauczycieli mających uprawnienia egzaminatora może się gwałtownie zmniejszyć.

⁴⁹ Wnioski na podstawie badań Mazowieckiego Zespołu ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, http://www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-kompetencje_nauczycieli_wych_przedszkolnego.pdf [data dostępu: 03.12.2011], s. 10.

Osobami, na których szczególnie należy się skoncentrować, organizując kursy doskonalenia zawodowego i szkolenia, są nauczyciele praktycznej nauki zawodu oraz nauczyciele z najdłuższym stażem zawodowym. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu to grupa, która najrzadziej korzysta z wszelkich form doskonalenia zawodowego. Druga grupa natomiast, ze względu na staż pracy i wiek, jest najbardziej narażona na wypalenie zawodowe. Należy ponadto zastanowić się nad atrakcyjnością i innowacyjnością proponowanych szkoleń oraz nad ich formą⁵⁰.

Analizując preferencje w zakresie doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego, należy wziąć pod uwagę fazy rozwoju zawodowego człowieka. Drogę zawodową nauczyciela można rozpatrywać zgodnie z zaproponowanymi przez Habermasa, Kohlberga i Eriksona⁵¹ trzema stadiami rozwoju zawodowego. Wyróżnili oni:

- stadium przedkonwencjonalne – etap związany z wchodzeniem przez nauczyciela na drogę zawodową;
- stadium konwencjonalne – świadome sprostanie konwencji, dostosowywanie się do obserwowanych sytuacji i zjawisk;
- stadium postkonwencjonalne – działanie twórcze, przekraczanie roli zawodowej, łamanie pewnych schematów, działania wymagające od nauczyciela większego zaangażowania.

Skoro na drodze zawodowej można wyodrębnić trzy teoretyczne stadia, **należy dostosować rodzaj i zakres proponowanych szkoleń dla nauczycieli do ich potrzeb, uzależnionych od tego, w którym stadium aktualnie się znajdują. W każdym z nich potrzeby te będą się znacznie od siebie różnić. W pierwszym stadium – przedkonwencjonalnym, nauczyciel powinien mieć stworzone warunki sprzyjające szybkiej adaptacji zawodowej, a zatem szkolenia powinny dotyczyć zakresu wykonywanych obowiązków, określonych praw, zachowań, rozwiązań metodycznych. Nauczyciele ci powinni mieć możliwość zaobserwowania zachowań innych nauczycieli oraz pew-**

⁵⁰ Ibidem, s. 46–47.

⁵¹ Ibidem, s. 47.

nych rozwiązań metodycznych, które funkcjonują w praktyce w ich środowisku szkolnym. Ma to sprzyjać przede wszystkim zapewnieniu komfortu psychicznego, poczucia bezpieczeństwa oraz uzupełnieniu braków w wiadomościach i umiejętnościach kluczowych. W ten sposób nauczyciel będzie miał możliwość rozwoju zawodowego w ramach kompetencji, które opanował w teorii, na studiach. Nauczycielom należy zapewnić środki do rozwoju cech podmiotowych i autonomicznych. W konsekwencji oznacza to przejęcie pewnej odpowiedzialności indywidualnej za realizowane zadania nauczyciela, opiekuna, wychowawcy.

W praktyce należy zadbać również o to, by rozwój zawodowy nauczycieli nie został zahamowany. Taka sytuacja może dotyczyć nauczycieli doświadczonych w zawodzie (z długoletnim stażem), osób znajdujących się w konwencjonalnym stadium rozwoju zawodowego. Prawie 65% takich nauczycieli⁵² nie kształci się dalej, a tym samym hamuje swój rozwój na tymże etapie. W tym przypadku nie należy spodziewać się w doszkalanu zawodowym zbyt wielu autorskich rozwiązań metodycznych, dydaktycznych poszukiwań oraz innowacji⁵³.

Nauczyciele powinni uzyskać wsparcie w rozwoju zawodowym. Wsparcie to powinno być udzielone przez dyrekcję i pracowników szkoły, a także przez osoby z zewnątrz – czyli osoby mające nadzorować proces edukacyjny, doskonalenie zawodowe, pracodawców. Wsparcie to powinno opierać się na identyfikacji problemów oraz pomocy w ich rozwiązywaniu, może ono mieć miejsce już w trakcie organizacji i realizacji procesu dydaktycznego. Jest to niezwykle istotne z uwagi na fakt, że podmioty, które formalnie odpowiadają za rozwój – w rzeczywistości mogą go utrudniać. Rolą dyrektora jest umożliwienie kadrze uczestnictwa w wybranych formach doskonalenia zawodowego, ale także poprawianie atmosfery pracy oraz zwiększenie zaufania do nauczycieli. Dyrektor powinien przede wszystkim

⁵² H. Kwiatkowska, *Pedeutologia*, Warszawa 2008, s. 211.

⁵³ Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel...* op.cit., http://www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-kompetencje_nauczycieli_wych_przedszkolnego.pdf [data dostępu: 03.12.2011], s. 10.

zadbać o szkolenia wewnątrzzakładowe, które stanowią najszybszą i najmniej kosztowną formę doszkalania nauczycieli. Powinien szczególnie skupić się na szkoleniach dotyczących analizy programów nauczania, realizacji treści kształcenia, stosowania efektywnych metod nauczania, technik szybkiego uczenia się, przygotowania uczniów do egzaminów zewnętrznych, pracy z uczniem: zdolnym, z trudnościami w nauce, niepełnosprawnym⁵⁴.

Należy również pamiętać o najnowszej wiedzy z zakresu przedmiotów nauczanych przez pedagogów (np. z zakresu mechaniki, elektryki, elektroniki, gastronomii, rolnictwa, ogrodnictwa, ekonomii czy handlu). Nie należy też zapominać o wiedzy psychologicznej, z uwagi na rolę pedagoga, jaką odgrywa każdy nauczyciel. Dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie obowiązkowych szkoleń z zakresu prawa oświatowego. Należy jeszcze raz podkreślić, że duże znaczenie ma forma przekazywania wiedzy, co również może być czynnikiem motywującym do podjęcia form doszkalania przez nauczycieli kształcenia zawodowego. Wśród form można wymienić:

- wizyty studyjne nauczycieli w zakładach, które stosują nowoczesne technologie (w kraju i za granicą);
- praktyki w najnowocześniejszych zakładach pracy (staże) dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy dopiero wkraczają na ścieżkę zawodową (miesięczne – krajowe lub zagraniczne);
- konferencje przedmiotowo-metodyczne dla nauczycieli zawodów branżowych, branżowe spotkania zawodowe mające na celu wymianę doświadczeń;
- aktualne, nieustanne szkolenia na stanowisku pracy;
- szkolenia organizowane we współpracy z nauczycielami przedmiotów praktycznych z Centrum Kształcenia Praktycznego (CKP)⁵⁵.

Na chęć doskonalenia wśród nauczycieli negatywnie wpływa brak podstawowych narzędzi do pełnej realizacji procesu kształcenia. Do tej pory proces dydaktyczny nie był kluczowym problemem i przedmiotem

⁵⁴ Ibidem, s. 48.

⁵⁵ Ibidem, s. 49.

zainteresowania Ministerstwa Edukacji Narodowej. Konsekwencją tego są przestarzałe programy nauczania bądź też programy niedostosowane do bazy dydaktycznej, jaką dysponuje szkoła. Funkcjonujące podręczniki nie zawsze są dobrej jakości, a wiedza często rozproszona jest w wielu podręcznikach, co utrudnia pracę. Sam system praktyk zawodowych nie wystarcza, jeżeli nie jest poddany ocenie i kontroli. Brakuje bazy dydaktycznej, a mianowicie sal, sprzętu oraz środków dydaktycznych. Dostrzega się również niewystarczające stosowanie technologii informatycznej w nauce teoretycznych i praktycznych przedmiotów kształcenia zawodowego.

Proces wspomagania kształcenia zawodowego powinien przebiegać wielotorowo oraz z udziałem wielu instytucji i osób bezpośrednio zainteresowanych poziomem szkolnictwa zawodowego. Konieczne jest tworzenie strategicznych planów, których zadaniem będzie niwelowanie wpływu negatywnych czynników, które najbardziej determinują jakość kształcenia. Czynnikami tymi są: brak kwalifikacji nauczycieli, negatywne nastawienie uczniów do nauki, brak zaplecza dydaktycznego, efektywnej współpracy z pracodawcami. Plany te powinny uwzględniać pokazywanie zalet nauki zawodu, wprowadzenie systemu gratyfikacji nie tylko dla nauczycieli, ale również dla uczniów odnoszących szczególne wyniki w nauce zawodu oraz przede wszystkim uatrakcyjnienie procesu dydaktycznego⁵⁶.

System praktyk powinien opierać się na kilku fundamentalnych zasadach:

- konieczne jest nawiązanie współpracy pomiędzy organami prowadzącymi, szkołami oraz zakładami pracy, instytucjami oraz firmami w celu planowania praktyk, organizowania ich, a także ich oceny;
- na etapie planowania systemu praktyk należy ustalić wszelkie zasady oraz formy monitorowania przebiegu praktyk, a także wskazać na jeden, efektywny system dotyczący rozwoju zawodowego uczniów;

⁵⁶ Ibidem, s. 49–50.

- odbywanie praktyk powinno postępować zgodnie z ustalonym pomiędzy szkołami a pracodawcami planem;
- podsumowanie przebiegu praktyk i ich ocena powinny uwzględniać następujące kwestie:
 - zgodność praktyk z podstawą programową kształcenia w ramach określonego zawodu oraz normami odnoszącymi się do wymagań egzaminacyjnych;
 - warunki odbywania praktyk (np. wyposażenie stanowisk, realizację przepisów BHP);
 - kwalifikacje osób, które praktyki te prowadzą⁵⁷.

Wzmocnienie procesu dydaktycznego realizowanego w szkołach zawodowych spowoduje wzrost motywacji nauczycieli do poszerzania swych umiejętności. Nie jest to jednak możliwe bez spełnienia pewnych kryteriów organizacyjnych i ekonomicznych, na które sami nauczyciele mają niewielki wpływ. Trudno sobie bowiem wyobrazić ten proces bez zwiększenia subwencji oświatowej dla szkolnictwa zawodowego. W działania te najbardziej powinno włączyć się Ministerstwo Edukacji Narodowej, celem opracowania jednolitego modelu szkolnictwa zawodowego, który będzie wyposażony w programy nauczania adekwatne do nieustającego postępu technicznego. W tym celu należy:

- stale aktualizować programy nauczania;
- weryfikować i zmieniać ramowe plany nauczania;
- utworzyć normy i wypracować standardy wyposażenia dydaktycznego pracowni kształcenia zawodowego;
- zmienić programy przedmiotów ogólnokształcących w zakresie dopasowania ich do kształcenia specjalnego ponadgimnazjalnego⁵⁸.

Szczególnie ważne jest również organizowanie staży dla młodych nauczycieli kształcenia zawodowego. Nauczyciele (i inne osoby odpowiedzialne za organizowanie i przeprowadzanie praktyk zawodowych)

⁵⁷ Ibidem, s. 51.

⁵⁸ Ibidem, s. 51.

powinni być nieustannie szkoleni. Wydaje się zatem, że w szkole zawodowej jako instytucji – praktycznie we wszystkich obszarach jej działania – konieczne są zmiany mające na celu usprawnienie procesu kształcenia. Tylko takie zmiany zachęcą nauczycieli do korzystania z różnorodnych form doszkalania. Będą oni bowiem mieć gwarancję, że zdobytą wiedzę, przy zastosowaniu wszelkich niezbędnych narzędzi, wykorzystają w praktyce, przyczyniając się do sukcesu zawodowego swoich uczniów.

2.3. Rozwiązywanie problemów doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego poprzez realizację projektów

Jedną z metod rozwiązywania problemów dotyczących szkolenia nauczycieli kształcenia zawodowego jest uczestnictwo w projektach unijnych dotyczących kształcenia i szkolenia. Problemy w zakresie kształcenia i doskonalenia nauczycieli, szczególnie w kontekście wymagań rynku pracy, znalazły odzwierciedlenie także w sformułowanych celach projektów możliwych do realizacji w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013. PO KL stanowi jak dotąd najbardziej istotne oraz najefektywniejsze źródło finansowania projektów dla nauczycieli, w tym także nauczycieli kształcenia zawodowego. Program ten jest finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego zasadniczy cel to wzrost zatrudnienia i spójności społecznej. W programie wyróżnia się dwa kluczowe komponenty: centralny, który dotyczy głównie projektów o znaczeniu systemowym i strategicznym, oraz regionalny, który pozwala na realizację projektów dających wsparcie poszczególnym osobom oraz instytucjom. Ponadto program ten podzielono na dziesięć priorytetów, które dzielą się kolejno na działania i poddziałania⁵⁹.

Dla oświaty kluczowe znaczenie mają dwa priorytety: Priorytet III – *Wysoka jakość systemu oświaty* oraz Priorytet IX – *Rozwój kształ-*

⁵⁹ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta*, op.cit., s. 13.

cenia i kompetencji w regionach. Tylko dzięki funkcjonowaniu wysoko wykwalifikowanej kadry możliwa jest realizacja celów dla wskazanych priorytetów. PO KL uwzględnia te kwestie na dwóch płaszczyznach, tzw. centralnej (Priorytet III) oraz regionalnej (Priorytet IX). Cel projektów na poziomie centralnym ma wesprzeć i wzmocnić system instytucji edukacyjnych, a także stworzyć pewne standardy w kształceniu i doskonaleniu nauczycieli, druga forma (działania regionalne) ma umożliwić nauczycielom dostosowanie ich kwalifikacji do zmian, jakie następują w regionach. Należy jednak pamiętać, że niwelowanie braków poprzez projekty powinno przebiegać na wielu płaszczyznach oraz powinno być spójne⁶⁰.

W ramach Priorytetu III *Wysoka jakość systemu oświaty* działania obejmują przede wszystkim projekty systemowe, w których środki przyznaje się w drodze konkursu. W projektach tego typu organy administracji publicznej oraz inne jednostki sektora finansów publicznych dofinansowują ich realizację. Inaczej rzecz ujmując – w przypadku projektów systemowych realizacją zajmują się wskazane podmioty na zasadach określonych w odrębnych ustawach. Projekty te służą realizacji następujących celów:

- zorganizowaniu studiów stanowiących podstawowy element spójnego systemu kształcenia nauczycieli;
- implementacji ujednoliconych zasad i procedur akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli oraz zapewnieniu, by zasady te funkcjonowały jednolicie na terenie całego kraju⁶¹.

Projekty odnoszące się do kształcenia i doskonalenia nauczycieli zostały zawarte głównie w Działaniu 3.3. *Poprawa jakości kształcenia*, które obejmuje swym zasięgiem dwa poddziałania odnoszące się do tego obszaru (jednosystemowe i jednokonkursowe):

- 3.3.1. *Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli – projekty systemowe*,
- 3.3.2. *Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli – projekty konkursowe*.

⁶⁰ Ibidem, s. 13.

⁶¹ Ibidem, s. 13–14.

Projekty systemowe w ramach Poddziałania 3.3.1. realizowane są przez Ministerstwo Edukacji Narodowej – *Ujednolicenie systemu doskonalenia nauczycieli, ze szczególnym uwzględnieniem akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli*. Szczególne znaczenie mają jednak projekty kształcenia i doskonalenia nauczycieli realizowane w ramach Poddziałania 3.3.2. *Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli*. Będą to wszelkie projekty związane z poprawą jakości kształcenia, realizowane w formie dofinansowania uruchomienia nowego typu studiów wyższych i podyplomowych oraz przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela. Projekty te powinny jednocześnie realizować wymogi Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli⁶². Należy wspomnieć, że w ramach tego poddziałania realizowane będą również projekty mające na celu przygotowanie wybranych szkół do realizacji praktyk przez studentów, którzy wdrażają się do wykonywania zawodu nauczyciela. Tego typu projekty (dla których przewidziane jest dofinansowanie) są corocznie ogłaszane przez Instytucję Pośredniczącą – Ministerstwo Edukacji Narodowej, w ramach tzw. Planu Działania dla Priorytetu III PO KL na dany rok kalendarzowy⁶³.

Analizując formy wsparcia dla nauczycieli, nie można pominąć Poddziałania 3.4.3. *Upowszechnienie uczenia się przez całe życie, służącego opracowywaniu narzędzi diagnostycznych oraz materiałów metodycznych, które wpływałyby na ulepszenie procesu rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów*. W ramach Poddziałania 3.4.3. dąży się również do opracowania oraz pilotażowego wdrażania programów doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego.

W ramach Priorytetu IX *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach* realizowane jest zasadniczo jedno działanie odnoszące się wprost do problematyki kształcenia i doskonalenia nauczycieli, a mianowicie Działanie 9.4. *Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty*. Kluczo-

⁶² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz.U z 2004 roku Nr 207, poz. 2110).

⁶³ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta*, op.cit., s. 14–15.

wym celem projektów realizowanych w ramach tego działania jest weryfikacja i dopasowanie wiedzy i kwalifikacji kadr systemu oświaty, tj. nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu, kadr administracyjnych, do szczególnych wymagań regionów, np. dotyczących różnic ekonomicznych pomiędzy nimi (jak np. „Polska A” i „Polska B”). Jest to problem o tyle istotny, że wiąże się z nieustannymi zmianami na rynku pracy, które to z kolei wynikają ze zmian technologicznych i technicznych, zmiany kierunków kształcenia oraz zmieniającej się sytuacji demograficznej. Nauczyciele kształcenia zawodowego znajdują dla siebie w ramach tego działania studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne i doskonalące oraz szereg innych form służących poszerzaniu umiejętności i kwalifikacji nauczycieli na płaszczyźnie kompatybilnej z lokalną i regionalną polityką edukacyjną⁶⁴.

Zaleca się, by w ramach tego priorytetu szczególnie zadbać o przygotowanie do nauczania drugiego przedmiotu. W jego ramach można ponadto skorzystać z szeregu innych form podwyższania kwalifikacji pracowników placówek kształcenia ustawicznego. Formy podwyższania kwalifikacji obejmują także studia podyplomowe służące uzupełnianiu nabytego wykształcenia, np. studia oferowane administracji oświatowej podnoszą kwalifikacje w zakresie organizacji, zarządzania, finansowania oraz monitoringu działalności oświatowej. Nauczyciele mogą również brać udział w programach umożliwiających przekwalifikowanie⁶⁵. Z powyższych treści wynika, że możliwości doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego jest wiele. Punktem wyjścia powinna jednak zawsze być diagnoza problemu, pozwalająca określić zakres i formę doszkalania, odpowiednie dla konkretnej osoby/grupy.

Należy wspomnieć o Europejskim Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) – finansowane są z niego regionalne programy operacyjne. Poszczególne województwa realizują we własnym zakresie Regionalne Programy Operacyjne. W małym stopniu jednak odnoszą się one do doszkalania nauczycieli kształcenia zawodowego. W zasadzie jedynie dwa województwa

⁶⁴ Ibidem, s. 14–15.

⁶⁵ Ibidem, s. 17–18.

– dolnośląskie i mazowieckie – wskazały w sposób zdecydowany, jakiego rodzaju projekty mające na celu doskonalenie nauczycieli będą wspierały⁶⁶.

W przypadku Programu Operacyjnego dla wykorzystania środków finansowych w ramach Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego nabór zakończył się 30 kwietnia 2009 roku. Warto jednak o nich wspomnieć nie tylko z uwagi na to, że być może w przyszłości inicjatywa ta będzie kontynuowana, ale przede wszystkim dlatego, że działania podejmowane w jego ramach dotyczyły bezpośrednio kształcenia i doskonalenia kadr oświaty. W ramach Priorytetu 2.4. *Rozwój zasobów ludzkich* podejmowano działania dotyczące promowania wykształcenia i szkoleń. Szczególny nacisk kładziono na akcentowanie i wzmacnianie w samorządzie potencjału z zakresu administracji oraz służby publicznej. Projekty w ramach tego Priorytetu miały na celu przede wszystkim wzmacnianie procesów demokratycznych, takich jak: równe traktowanie kobiet i mężczyzn, edukacja – szkolenia dla pracowników oświaty oraz pracowników medycyny szkolnej (lekarze szkolni, pielęgniarki, higienistki) dotyczące nowoczesnych metod planowania rodziny, życia seksualnego człowieka itp. Przede wszystkim jednak należy podkreślić cele, które były realizowane w ramach Priorytetu 2.4. Należały do nich:

- poszerzanie wiedzy;
- realizowanie praktyk;
- transfer innowacyjnych rozwiązań w zakresie edukacji i szkoleń;
- zachęcanie do mobilności studentów, doktorantów, nauczycieli i naukowców pomiędzy Polską a państwami-darczyńcami,
- współpraca i partnerstwo pomiędzy instytucjami działającymi w sferze edukacji w Polsce oraz na obszarze państw-darczyńców.

Wszystkie te cele były osiągane dzięki projektom wymiany uczniów, studentów, doktorantów, nauczycieli i młodych naukowców, stażom, praktykom itp.⁶⁷

⁶⁶ Ibidem, s. 19.

⁶⁷ Ibidem, s. 21–22.

Program Uczenie się przez całe życie, ang. Lifelong Learning Program (LLP), realizowany był na mocy decyzji Parlamentu Europejskiego⁶⁸. Program ten obejmuje cztery programy sektorowe, program międzysektorowy oraz program Jean Monnet. Termin realizacji programu LLP zaplanowany został na siedem lat (2007–2013).

Zaakcentowania wymaga program Comenius, którego zadaniem jest kształcenie i doskonalenie nauczycieli. Program ten wspiera finansowo oraz merytorycznie:

- partnerską współpracę europejskich placówek edukacyjnych (oznacza wspólną realizację projektu);
- partycypację nauczycieli w kursach doskonalenia zawodowego;
- przygotowanie do pracy przyszłych nauczycieli (proces ten ma być przybliżony dzięki możliwości odbycia stażu w roli asystenta).

Jednostkami, do których program jest skierowany, są:

- uczniowie, którzy korzystają z edukacji szkolnej do końca szkoły średniej;
- szkoły wskazane przez państwa członkowskie;
- nauczyciele oraz pozostały personel tych szkół;
- stowarzyszenia, organizacje non profit, organizacje pozarządowe i przedstawiciele podmiotów związanych z oświatą szkolną;
- osoby oraz podmioty odpowiedzialne za organizację i realizację kształcenia i edukację na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym;
- ośrodki badawcze, a także podmioty, które zajmują się zagadnieniem uczenia się przez całe życie;
- szkoły wyższe;
- podmioty oferujące usługi z zakresu doradztwa zawodowego i poradnictwa (odnoszące się do aspektu uczenia się przez całe życie).

⁶⁸ Decyzja Nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie.

Realizacja projektów ma zapewnić osiągnięcie wielu celów szczegółowych. Ma rozwijać w grupie młodzieży i kadry nauczycielskiej wiedzę o różnych kulturach i językach europejskich, a także ułatwić zrozumienie złożoności kultur; pomóc młodym ludziom w pełni uczestniczyć w tworzeniu i rozwijaniu społeczeństwa obywatelskiego. Program obejmuje mobilną wymianę uczniów, kadry nauczycielskiej, staże dla obu grup, a także uczestnictwo w szkoleniach dla nauczycieli i pozostałej kadry nauczycielskiej; wizyty studyjne i przygotowawcze (w tym także seminaria kontaktowe); praktyki dla nauczycieli i przyszłych nauczycieli. Program ten jest ponadto istotny dla nauczycieli z uwagi na fakt, że bierze w nim udział 27 państw Unii Europejskiej: Austria, Belgia, Bułgaria, Czechy, Cypr, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Włochy, Wielka Brytania; kraje EFTA/EOG: Islandia, Liechtenstein, Norwegia, a także Turcja⁶⁹.

O udział w projekcie – oprócz nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, szkołach podstawowych, gimnazjach, liceach ogólnokształcących – mogą starać się również nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych o profilu zawodowym lub technicznym, a także inne instytucje oświatowe. Kursy i szkolenia mogą mieć miejsce w każdym z wymienionych wyżej państw – zgodnie z upowszechnianiem zasady mobilności. Formy doszkalania proponowane w ramach projektu to także seminaria, konferencje, *job shadowing*⁷⁰, kursy językowe, kursy językowo-metodyczne oraz kursy tematyczne. Należy też wspomnieć o szerokim wachlarzu szkoleń Comenius-Grundtvig, o których możemy przeczytać na stronie Komisji Europejskiej. Tu jednak kluczowe znaczenie ma zbieżność tematyki kursu z profilem zawodowym kandydata⁷¹.

⁶⁹ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta*, op.cit., s. 22–23.

⁷⁰ *Job shadowing* to rodzaj praktyki zawodowej, która ma miejsce w instytucji oświatowej. Polega na zaznajamianiu się z pracą na konkretnym stanowisku przez obserwację wykonywanych zadań.

⁷¹ Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta*, op.cit., s. 22–23.

2.4. Rozwiązania w zakresie doszkalania nauczycieli przyjęte w Europie

Stały rozwój zawodowy jest wskazywany jako obowiązek w ponad 20 krajach europejskich. Nie w każdym jednak jasno wskazuje się na obowiązek doskonalenia. Dla przykładu doskonalenie zawodowe stanowi obowiązek we Francji, Holandii, Szwecji i Islandii. Uczestnictwo we wszelkiego rodzaju kursach i szkoleniach jest jednakże nieobowiązkowe. W Hiszpanii, Luksemburgu, Polsce, Portugalii, Słowenii i Słowacji nie został wprowadzony stały obowiązek doskonalenia zawodowego, ale nauczyciele, którzy się doksztalają, mogą liczyć na awans zawodowy oraz podwyżkę wynagrodzenia. W Hiszpanii i Luksemburgu nauczyciele, którzy zdecydują się na odbycie szkolenia, mają prawo do wystąpienia o premię. W przypadku pozostałych czterech krajów zdobywa się punkty, które mają wpływ na późniejszy awans. Grecja i Włochy to kraje, w których prawodawstwo jasno wskazuje, że nowo zatrudnieni nauczyciele zobligowani są do uczestnictwa w kursach doskonalenia zawodowego⁷².

Wspólny dla wymienionych powyżej krajów jest obowiązek udziału przez nauczycieli w kursach doskonalenia zawodowego. Nie zawsze jednak państwo jasno precyzuje, jaki wymiar czasu w zakresie doszkalania obowiązuje nauczycieli. Wymiar ten jest bardzo zróżnicowany. Na przykład na Cyprze wskazuje się na ponad 50 godzin rocznie. W Estonii, na Łotwie, Litwie oraz w Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, a także w Norwegii liczba obowiązkowych godzin jest niższa i wynosi ponad 30 rocznie. We wszystkich pozostałych krajach z wyjątkiem Belgii (Wspólnoty Francuskiej i Niemieckojęzycznej) liczba ta kształtuje się na poziomie mniejszym niż 20 godzin w ciągu roku⁷³.

⁷² Komisja Europejska, *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, Eurydice, Sieć informacji o edukacji w Europie, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/094PL.pdf [data dostępu: 01.12.2011].

⁷³ Ibidem.

Dobór kursów bywa uzależniany od zasad przygotowywania i organizowania szkoleń, które związane są jednocześnie z priorytetami edukacyjnymi promowanymi przez władze centralne. Zakres i formy szkoleń są przygotowywane również przez szkoły lub przez władze lokalne jako część planu rozwojowego szkoły. Jeżeli jednak plan taki nie funkcjonuje – sami nauczyciele podejmują decyzję o ewentualnym udziale w kursach doskonalenia zawodowego. W 12 krajach, m.in. Danii, Szwecji i Norwegii, istnieje dowolność organizowania planów szkoleń, a zatem leży to w gestii władz lokalnych bądź też samych szkół. Za przykład niech posłuży Norwegia, gdzie Ministerstwo Edukacji i Nauki bezpośrednio wskazało, w ramach przygotowań do reformy Promowanie wiedzy w roku 2006, które obszary wymagają interwencji. Wytyczne Ministerstwa nie są jednak wiążące ani dla władz lokalnych, ani dla szkół. Stwarzają jednak pewne ramy rozwoju, które mogą zostać poszerzone przez daną gminę lub szkołę, ale jednocześnie jednostki te mogą samodzielnie identyfikować i oceniać swe potrzeby i ujmować je w strategię dotyczące rozwoju zawodowego i doszkalania nauczycieli⁷⁴.

Występująca w niektórych państwach dowolność w zakresie organizowania planów szkoleń powoduje, że problem doszkalania jest pojmowany różnie. Natomiast same plany dotyczące stałego doskonalenia zawodowego muszą być zatwierdzane i ustalane na szczeblu gminy. W wielu państwach szkolenia dla nauczycieli są zaplanowane centralnie i wskazane w krajowych bądź centralnych priorytetach edukacyjnych. Słowacja oraz Lichtenstein nie ujmują szkoleń w opracowywanych planach. Szkoły w takich państwach jak Belgia, Republika Czeska, Litwa, Malta, Szkocja oraz Islandia są zobligowane do tworzenia planu stałego doskonalenia zawodowego dla swych nauczycieli. Jest on niejako włączony w plan rozwoju szkoły. Nie można jednoznacznie wskazać, czy plany szkoleń są adekwatne do faktycznych potrzeb korzystających z nich nauczycieli. Zebrania powizytacyjne, które organizowane są w Szkocji, służą właśnie weryfikacji i ocenie konkretnych potrzeb nauczycieli. Po-

⁷⁴ Ibidem.

trzeby nauczycieli niejednokrotnie są zbieżne z planami rozwoju prezentowanymi przez szkołę. Takie zebrania skłaniają nauczycieli do przemyśleń dotyczących konieczności doszkalania, potrzeb własnych, a także potrzeb szkoły. Bez względu na zasady, według których tworzone są plany szkoleń, należy wspomnieć o fakcie, że nauczyciele sami mogą dokonywać wyboru kursów ze wskazanej oferty, po spełnieniu określonych warunków. Podsumowując – w większości państw europejskich tworzone są plany doskonalenia zawodowego, które ujmowane są w formę obowiązkowych modułów szkoleniowych. Moduły te są konsekwencją wprowadzanych reform dotyczących między innymi programów szkolnych⁷⁵.

W większości państw przyjmuje się rozwiązanie, zgodnie z którym szkoleń nie organizuje się w godzinach pracy. Nauczyciele w niektórych państwach mają możliwość uczestnictwa w szkoleniach w czasie godzin pracy, uwarunkowane jest to jednak spełnieniem określonych przesłanek. Niejednokrotnie wystarczy zgoda przełożonego, czyli w tym przypadku dyrektora szkoły. Francja oraz Luksemburg i Malta wymagają od nauczycieli uzyskania zgody, odpowiednio, *rectorats* lub ministerstwa. O przyjęciu na kurs może decydować również liczba dostępnych miejsc. Kilka krajów wprowadziło regulacje pozwalające na odbywanie szkoleń przez nauczycieli w trakcie godzin pracy – za czas ten dydaktycy otrzymują wynagrodzenie. W Republice Czeskiej nauczyciele mają do dyspozycji na szkolenia 12 dni roboczych w ciągu roku szkolnego. Włochy są pod tym względem krajem specyficznym, można tam bowiem elastycznie zmieniać plan lekcji w ciągu roku; zdarza się zawieszanie zajęć nawet na kilka dni celem przeprowadzenia szkoleń dla nauczycieli. Umowa o pracę zawiera również wzmiankę o tym, że nauczyciele mają do dyspozycji 5 dni na szkolenia, w ramach których na ten czas zwalniani są z obowiązków szkolnych. Podobne uregulowania znajdują się w przepisach prawnych Litwy. Również tam przeznacza się 5 dni w ciągu roku na doskonalenie zawodowe. Za te dni nauczyciele otrzymują wynagrodze-

⁷⁵ Ibidem.

nie na poziomie ich średniej, dziennej stawki wynagrodzenia. Niemalże identycznie sytuacja kształtuje się w Słowenii. W Finlandii wprowadzono przedział od 3 do 5 dni. W Anglii, Walii oraz Irlandii Północnej ustawy wskazują, że nauczyciel powinien być do dyspozycji dyrektora szkoły przez 195 dni. Z tego 190 dni przeznaczonych jest na naukę, a pozostałych 5 przeznaczanych jest na wszelkiego rodzaju zajęcia pozaszkolne nauczyciela, wraz z doskonaleniem zawodowym. Rumunia natomiast wprowadziła celem doskonalenia zawodowego nauczycieli dzień metodyczny. Dzień metodyczny może trwać od kilku godzin do całego dnia w tygodniu szkolnym. Podobnie sytuacja przedstawia się w Belgii i Luksemburgu⁷⁶.

Portugalia wprowadziła regulacje, które pozwalają nauczycielom brać udział w kursie doskonalenia zawodowego w czasie pracy. Czas trwania tego kursu nie może przekraczać 10 godzin rocznie w sytuacji, gdy odbywa się to z ich własnej inicjatywy. Gdy szkolenia nie są przeprowadzane z ich inicjatywy, mogą na nie przeznaczyć od 5 do 8 dni w roku. Jeżeli mają one miejsce w czasie trwania zajęć szkolnych, organizowane są zastępstwa na ten czas. Doświadczenie pokazuje jednak, że jest to czynnik raczej zniechęcający nauczycieli i dyrektorów do delegowania nauczycieli na szkolenia. Wydaje się również, iż podobny problem mamy w Polsce. Brak nauczycieli, którzy mogliby zastąpić swoich kolegów biorących udział w szkoleniach, koszty zastępstw oraz brak środków finansowych na szkolenia powoduje, że liczba nauczycieli doszkalających się wciąż jest niezadowalająca, w szczególności gdy mamy do czynienia ze szkolnictwem zawodowym⁷⁷.

Ważnym aspektem, do którego należy się odnieść, jest finansowanie szkoleń. W żadnym z państw, o których wspomniano, nie ma specjalnie wyodrębnionego budżetu na ten cel, aczkolwiek rząd walijski wyodrębnia środki na stypendia szkoleniowe dla nauczycieli, które przekazywane są indywidualnie na realizację określonych celów szkoleniowych. W Bułgarii, Niemczech, Irlandii, Hiszpanii, Francji, na Malcie, Węgrzech i w Portugalii o środkach finansowych, które mają być przeznaczone na

⁷⁶ Ibidem.

⁷⁷ Ibidem.

system szkoleń, decydują władze edukacyjne na najwyższym szczeblu. We Włoszech budżet taki pozostaje w gestii szkoły, a w Rumunii – powiatów. Władze lokalne Estonii natomiast dysponują środkami na szkolenia na podstawie tzw. funduszu wynagrodzeń nauczycieli. Na ten cel w Estonii przekazuje się co najmniej 3% funduszu wynagrodzeń dla nauczycieli, którzy otrzymują wynagrodzenie z budżetu państwa. Istnieje oczywiście możliwość przekazywania dodatkowych nakładów finansowych na szkolenia zawodowe nauczycieli i ich alokację w określonych obszarach. W Belgii, Bułgarii, Estonii, na Cyprze, Łotwie, Węgrzech, w Portugalii, Rumunii, Słowenii, Słowacji, Finlandii i Lichtensteinie wszelkie kursy i szkolenia, które organizuje ministerstwo bądź inne władze – należą do bezpłatnych całkowicie lub w znacznej części. Węgry wprowadziły zasadę, iż kursy i szkolenia dotyczące doskonalenia nauczycieli są pokrywane z budżetu państwa do wysokości 80% całej kwoty. Pozostała część jest finansowana przez szkołę albo przez nauczyciela⁷⁸.

Prawodawstwo Finlandii wskazuje, że doszkalanie nauczycieli w szkole organizuje i jednocześnie finansuje organ, który szkolenie to prowadzi. W budżetach gmin jasno wskazano, iż na ten cel gminy przekazują od 200–220 euro na jednego nauczyciela rocznie. Jeżeli natomiast wdrażana jest ogólnokrajowa reforma – wszelkie szkolenia i kursy w tym zakresie opłacane są przez rząd. Nadzór nad nimi sprawuje Fińska Państwowa Komisja ds. Edukacji. Pracodawca nie jest zobligowany do opłacania kosztów związanych ze szkoleniami, a mianowicie kosztów podróży, zakwaterowania, wynagrodzenia i zatrudniania nauczycieli na zastępstwo. Temu celowi służy stypendium szkoleniowe. W Republice Czeskiej i Holandii budżet, który można wykorzystać na szkolenia, wynosi część kwoty ryczałtowej, która przekazywana jest szkołom. Litwa przyjęła system edukacji na zasadzie koszyka ucznia. Z koszyka tego szkoły mają prawo rozdysonować część nakładów finansowych właśnie na szkolenia⁷⁹.

⁷⁸ Ibidem.

⁷⁹ Ibidem.

Jak już wspomniano, istnieje wiele czynników motywujących nauczycieli do zwiększania swoich kwalifikacji poprzez różnego rodzaju kursy i szkolenia. Najskuteczniejsze z nich są podwyżki wynagrodzeń bądź też punkty, które byłyby brane pod uwagę przy awansie. Podkreśla się również rolę specjalnych kampanii czy strategii na różnych szczeblach, które służyłyby rozpowszechnianiu zasady LLL. Jedynie kilka krajów wprowadziło do swojego systemu podwyżki wynagrodzeń związane z udziałem w szkoleniach. W Polsce, w sytuacji gdy wynagrodzenia nauczycieli nie są zadowalające, wydaje się to najkorzystniejszym rozwiązaniem. Nauczyciele stale rozwijający swoje umiejętności mogliby liczyć na gratyfikacje finansowe, a szkoły miałyby pewność, że zatrudniają specjalistów w swojej dziedzinie. Formę gratyfikacji finansowych przyjęto w Hiszpanii, gdzie nauczyciele, którzy są jednocześnie urzędnikami państwowymi, otrzymują dodatkowe środki finansowe. Zanim jednak do tego dojdzie, muszą wykazać się co najmniej pięcio- lub sześcioletnim stażem pracy oraz potwierdzić odbycie specjalnego kursu szkoleniowego, w wymiarze od 60 do 100 godzin. Takie wsparcie finansowe nauczyciele mogą otrzymać maksymalnie pięć razy w trakcie trwania praktyki zawodowej⁸⁰.

Na Węgrzech organizowane są kursy doskonalenia zawodowego co siedem lat. Taki kurs należy ukończyć z wynikiem pozytywnym, nie gwarantuje to jednak podwyżki, a kwoty podwyżek są wyraźnie określone w siatce płac. Na Łotwie rozwój zawodowy nauczyciela jest brany pod uwagę w przypadku ustalania kwalifikacji nauczycielskich, które z kolei będą uwzględniane przy awansie finansowym. Nie wszystkie kursy oraz szkolenia skutkują jednak zwiększeniem wynagrodzenia nauczyciela. W Islandii w umowie dotyczącej wynagradzania wskazuje się, że gratyfikacja finansowa jest związana jedynie z uzyskaniem na przykład takiego stopnia naukowego jak magister czy doktor⁸¹.

Jedynie w kilku państwach awans zawodowy odnoszony jest do uczestnictwa w kursach czy szkoleniach doskonalenia zawodowego. Belgia

⁸⁰ Ibidem.

⁸¹ Ibidem.

wprowadziła zasadę, zgodnie z którą udział w tego typu formach doszkala-
nia zawodowego jest brany pod uwagę przy wystawianiu oceny. Takie oce-
ny wystawiane są przez dyrektora w pewnych odstępach czasu i determi-
nują rodzaj ewentualnego awansu nauczycieli. W Estonii celem zdobycia
stopnia zawodowego starszego nauczyciela i nauczyciela-metodyka należy
ukończyć kurs zawodu, którego czas trwania musi wynosić co najmniej
160 godzin. Nauczyciele w Litwie, chcąc uzyskać wyższy stopień zawodowy,
muszą ukończyć wskazane kursy doskonalenia zawodowego. Rozróżnia się
tam następujące kategorie: nauczyciel, starszy nauczyciel, nauczyciel-meto-
dyk i nauczyciel-specjalista. Zmiana kategorii skutkuje wyższą pensją. Sys-
tem szkolnictwa w Austrii przewiduje natomiast świadectwa udziału w kur-
sach doskonalenia zawodowego. Świadectwa te będą znaczące w przypad-
ku, gdy nauczyciel zechce starać się o posadę dyrektora w którejkolwiek ze
szkół. Bez wątpienia większa liczba świadectw zwiększa szanse na awans⁸².

Dania, Szwecja, Norwegia przykładają wagę do rządowych kampa-
nii i strategii polityki edukacyjnej. Jednocześnie tego typu działania podkre-
ślają znaczenie rozwoju zawodowego nauczycieli. Szwecja już od kilku lat
prowadzi kampanię zachęty dla nauczycieli. Jednocześnie przekazuje duże
nakłady finansowe na szkolenia pogłębiające znajomość poszczególnych
przedmiotów oraz podnoszące umiejętności dydaktyczne nauczycieli. Na-
silają się także działania zmierzające do poszerzenia liczebności kadry ze
stopniem doktora. Na ten cel przeznacza się znaczne środki finansowe, któ-
re zachęcają nauczycieli do podejmowania studiów doktoranckich, których
ukończenie jest równoznaczne z awansem finansowym. Jest to kolejny etap
kampanii zachęty. W Anglii rozwój zawodowy nie tylko nauczycieli, ale
także wszystkich innych pracowników oświaty, jest uznawany za priorytet
rządu. Utworzona została Agencja ds. Kształcenia, Doskonalenia Zawo-
dowego i Rozwoju Szkół (Training and Development Agency for Schools,
TDA), której zasadniczym celem jest doskonalenie zawodowe nauczycieli.
Jej rola to również stymulowanie stałego doskonalenia zawodowego, zmia-

⁸² Ibidem.

na dotychczasowych zasad odnoszących się do zarządzania efektywnością pracy, a także wprowadzenie nowych standardów zawodowych. Zadaniem Agencji jest również zapewnienie spójności działań w organizowaniu form doskonalenia zawodowego. Norweskie Ministerstwo Edukacji i Nauki natomiast przekazało duże nakłady finansowe na rozwój nauczycieli oraz liderów szkolnych w związku z wdrażaniem reformy Promowanie wiedzy⁸³.

W związku z powyższym należałoby rozważyć powszechne stosowanie (również w Polsce) sankcji za brak udziału w szkoleniach w sytuacji, gdy istnieją do tego warunki (stworzone czy to przez szkołę, czy przez władze lokalne), np. w postaci braku możliwości uzyskiwania premii czy innych dodatków motywacyjnych. Jedynie w Belgii, Portugalii i na Malcie nieuczestniczenie w kursach oraz szkoleniach związanych z doskonaleniem zawodowym może mieć konsekwencje w postaci negatywnego elementu w ocenie nauczycieli.

Należy rozważyć wprowadzenie (lub poszerzenie już funkcjonujących) rozwiązań w polskim systemie kształcenia zawodowego:

- **wprowadzenie obowiązku doskonalenia zawodowego w Polsce (śladami Francji, Szwecji, Holandii, Islandii);**
- **wprowadzenie określonej liczby godzin/dni, które mają być rocznie przeznaczane na różne formy doszkalania nauczycieli;**
- **stworzenie planu szkoleń, który wprowadzany byłby w celu osiągnięcia określonych priorytetów edukacyjnych władz centralnych;**
- **umożliwienie (choć w części) uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ramach czasu pracy nauczyciela;**
- **wydzielenie przez władze centralne budżetu na doszkalanie nauczycieli, zarządzanego (po przekazaniu środków) przez dyrektora placówki oświatowej;**
- **podwyżki wynagrodzeń bądź punkty do awansu dla nauczycieli doszkalających się;**

⁸³ Ibidem.

- **współkształtowanie przez nauczycieli reform dotyczących ich statusu, warunków pracy czy treści nauczania;**
- **stałe negocjacje i konsultacje ze związkami zawodowymi lub innymi stowarzyszeniami zrzeszającymi tę grupę.**

3. Praktyczne i teoretyczne doszkalanie nauczycieli kształcenia zawodowego w przekroju wyników badań empirycznych

Powyższa część pracy, oparta na bibliografii tematu oraz analizie desk research, ukazała system kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych w Polsce i na świecie. Pozwoliło to na postawienie pierwszych tez i wypracowanie wstępnych rekomendacji, które mogą przyczynić się do poprawy sytuacji nauczycieli kształcenia zawodowego.

W ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka* realizowanego przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w Falentach, zostały przeprowadzone badania fokusowe wśród ekspertów z zakresu edukacji, kadry zarządzającej ze szkół technicznych, liceów profilowanych i szkół policealnych, a także badania ankietowe, w których udział wzięli nauczyciele przedmiotów zawodowych, nauczyciele akademicy, kadra kierownicza oraz nauczyciel konsultant. Wyniki przeprowadzonych badań zostały przedstawione w dalszej części opracowania.

3.1. Metodologia badań

Badania fokusowe zostały przeprowadzone w celu zgłębienia informacji i dokonania oceny pilotażowego wdrażania Programu Doskonalenia Zawodowego – wskazania jego wad i zalet oraz sformułowania wniosków i rekomendacji usprawniających realizację podobnych projektów w przyszłości. Opinie pochodzące z badań pozwoliły wypracować model doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej szkół zawodowych kształcących przyszłych pracowników w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska.

Wywiady grupowe przeprowadzono 8 i 10 października 2011 roku w Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie. Główne tematy poruszane przez moderatorów podczas dyskusji z uczestnikami dotyczyły problemów istotnych dla badania:

- organizacji szkolnictwa zawodowego na poziomie powiatów;
- jakości kształcenia praktycznego;
- negatywnego społecznego odbioru szkolnictwa zawodowego;
- braku efektywnego doradztwa zawodowego zarówno dla uczniów, jak i ich rodziców;
- mocnych i słabych stron Programu Doskonalenia Zawodowego (PDZ).

Jak już wspomniano, obok badań fokusowych w projekcie zostały również wzięte pod uwagę badania ankietowe. W przedmiotowym badaniu wzięli udział nauczyciele kształcący w branży rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, drzewnej, leśnej i ochrony środowiska. Badania zostały przeprowadzone w 2011 roku i składały się z trzech ankiet.

Kwestionariusz dotyczący przydatności tematów warsztatów, przewidzianych w I Module PDZ, składał się z 12 pytań (otwartych i zamkniętych), które traktowały o: przydatności poruszanych podczas warsztatów zagadnień, czasie trwania poszczególnych warsztatów oraz pozwalały na sformułowanie własnych uwag. Formularz odnoszący się do oceny II Modułu PDZ, a mianowicie praktyki nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach związanych z branżą rolną, ogrodniczą i spożywczą oraz leśną, drzewną i ochrony środowiska, zawierał 11 pytań (otwartych i zamkniętych). Pytania dotyczyły następujących tematów: czasu trwania warsztatów, przydatności nabytej wiedzy podczas realizacji programu doskonalenia z perspektywy nauczania w szkolnictwie zawodowym, elementów, które powinny się znaleźć w programie praktyk oraz potrzeby prowadzenia tychże praktyk.

Kwestionariusz ankiety dotyczący roli poszczególnych uczestników praktyk, a także sposobu realizacji i wdrażania PDZ składał się z 14 pytań (otwartych i zamkniętych) odnoszących się do: zadań i obo-

wiązków przypisanych zarówno praktykantom, jak i ich opiekunom oraz koordynatorom ds. realizacji warsztatów i praktyk, własnych propozycji usprawnienia wdrażania PDZ, działań, które należy podjąć, by tworzyć PDZ na wysokim poziomie.

3.2. Charakterystyka badanej populacji

Uczestnikami badania eksperckiego było 12 ekspertów z branż: rolnej, ogrodniczej i spożywczej, branży leśnej, drzewnej, a także ochrony środowiska. Badaniem objęto 8 kobiet i 4 mężczyzn. W badaniu uczestniczyło 6 nauczycieli przedmiotów zawodowych (50%), 2 nauczycieli akademickich (17%), 3 osoby stanowiące kadrę kierowniczą (25%) oraz 1 nauczyciel konsultant (8%). Wśród badanej grupy znalazło się 9 osób mających wykształcenie wyższe magisterskie (75%), 2 osoby miały tytuł doktora (17%), zaś 1 osoba – wykształcenie wyższe zawodowe (8%). Spośród 12 uczestników badań 7 z nich zdobyło swe wykształcenie na akademii (59%), 4 osoby ukończyły wyższą szkołę zawodową (33%) oraz 1 osoba skończyła politechnikę (8%). Pod względem stażu pracy w sekcji oświaty, połowę badanej próby stanowiły osoby ze stażem między 21–30 lat, pozostałe osoby wykazały staż pracy w oświacie odpowiednio: 6–10 lat (34%), 11–20 lat (8%) oraz 31 i więcej lat (8%).

3.3. Analiza wyników badań

Głównym celem badań przeprowadzonych w ramach realizowanego projektu było wypracowanie najlepszego modelu doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej szkół zawodowych kształcących przyszłych pracowników w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska. W związku z tak postawionym ce-

lem badania pytania zadawane ekspertom w badaniu kwestionariuszowym, jak i plan prowadzenia zogniskowanych wywiadów grupowych były nakierowane na kwestie organizacyjne, teoretyczne, które mają się przyczynić do ulepszenia pilotażowego PDZ. Odpowiedzi uczestników miały przede wszystkim ukazać ich opinię na temat PDZ, jego słabych i mocnych stron oraz sugestii zmian, które mogłyby pozwolić na stworzenie wzorcowego modelu programu. Po zapoznaniu się z opiniami na temat PDZ oraz wynikami przeprowadzonych badań kwestionariuszowych poniżej zaprezentowano wnioski i rekomendacje z analizy.

3.4. Przydatność tematów warsztatów poruszanych w ramach Programu Doskonalenia Zawodowego w ocenie jej uczestników – nauczycieli

W badaniu wzięło udział łącznie 12 nauczycieli z branży rolnej, ogrodniczej i spożywczej, branży leśnej, drzewnej oraz ochrony środowiska. Program Doskonalenia Zawodowego składał się z dwóch modułów:

- moduł I – warsztaty,
- moduł II – praktyki.

Poniższy podrozdział będzie poświęcony modułowi I i opinii uczestników na jego temat.

Część warsztatowa składała się z 45-godzinnych warsztatów z trenerami. Tematy poruszane podczas spotkań były dobrane do branż, na potrzeby których uczestnicy warsztatów kształcą przyszłych specjalistów. Treści omawiane podczas spotkań dotyczyły:

- nowych rozwiązań w rolnictwie i ogrodnictwie;
- nowoczesnych technologii w produkcji rolno-spożywczej;
- ekologicznego rolnictwa i ogrodnictwa;
- nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych w zarządzaniu gospodarstwem leśnym;
- nowych technologii w ochronie środowiska;

- odnawialnych źródeł energii (OZE).

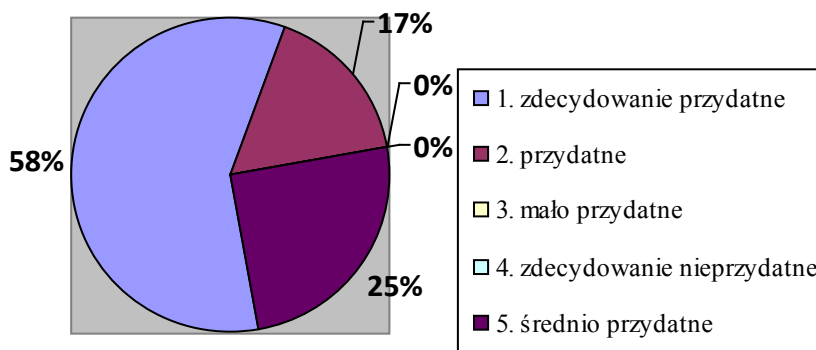
O istotności powyżej przedstawionych bloków tematycznych świadczą odpowiedzi respondentów na pytanie o przydatność omawiania poszczególnych zagadnień podczas warsztatów, co przedstawiają poniższe wyniki badań. Jeśli podda się analizie dwa pierwsze tematy związane z nowymi rozwiązaniami w rolnictwie i ogrodnictwie oraz nowoczesnymi technologiami w produkcji rolno-spożywczej, można zauważyć pełną zgodność badanych dotyczącą ich przydatności, albowiem 75% ekspertów uznało je za zdecydowanie przydatne, zaś 25% uznało je za przydatne. Na uwagę zasługuje fakt, że nie padły odpowiedzi: „średnio przydatne”, „mało przydatne” czy też „zdecydowanie nieprzydatne”. W przypadku tematów odnoszących się do ekologicznego rolnictwa i ogrodnictwa oraz nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych w zarządzaniu gospodarstwem leśnym odpowiedzi na temat ich przydatności były do siebie zbliżone, ponieważ 58% nauczycieli uznało je za zdecydowanie przydatne, za przydatne uznało je odpowiednio do tematów 42% i 34% nauczycieli. Pojawiła się również – w przypadku nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych w zarządzaniu gospodarstwem leśnym – odpowiedź o średnim stopniu przydatności (8%).

Najbardziej przydatnym tematem poruszonym podczas warsztatów okazały się nowe technologie w ochronie środowiska, bowiem aż 83% ekspertów uznało go za zdecydowanie przydatny, jedynie 17% zaś uznało go za przydatny. Nie mniejszym zainteresowaniem cieszył się temat odnawialnych źródeł energii, który okazał się zdecydowanie przydatny dla 67% badanych, zaś dla 33% przydatny. O trafności doboru tematyki zajęć warsztatowych niech świadczy fakt, że w badaniu nie padły odpowiedzi takie jak: mało przydatne czy zdecydowanie nieprzydatne.

Analizując przytoczone odpowiedzi uczestników badania, należy uznać, że dobór zagadnień poruszanych podczas części warsztatowej PDZ okazał się w pełni trafny, o czym świadczą również przedstawione w dalszej części opracowania opinie na ten temat. **Rekomenduje się, aby tematyka przyszłych PDZ była zachowana, z możliwością rozszerzenia jej o kolejne zagadnienia wskazywane przez samych uczestników.**

Inaczej przedstawia się rozkład odpowiedzi na pytanie o przydatność tematyki związanej z zewnętrznymi źródłami finansowania działalności oświatowej w branży rolno-spożywczej oraz ochrony środowiska. Szczegółowe dane na ten temat zostały przedstawione na wykresie 1.

Wykres 1. Rozkład odpowiedzi ekspertów na pytanie: *Jak Pan/Pani ocenia przydatność warsztatów dotyczących zewnętrznych źródeł finansowania działalności oświatowej w branży rolno-spożywczej oraz ochrony środowiska?* (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w Falentach.

Warsztaty na temat źródeł finansowania działalności oświatowej również cieszyły się dużym poparciem, bowiem aż 58% badanych uznało je za zdecydowanie przydatne. Nauwę zasługuje również fakt, że ponownie żaden z badanych nie udzielił odpowiedzi „mało przydatne” i „zdecydowanie nieprzydatne”.

Zadowolenie z zagadnień poruszanych podczas warsztatów potwierdzają również odpowiedzi na pytanie otwarte: *Pana/Pani dodatkowe uwagi dotyczące tematyki warsztatów i czasu ich trwania.* Większość z udzielających odpowiedzi uznała, że tematyka warsztatów była właściwa, interesująca, dobrana do wymogów rynku pracy, wyczerpująca. Uznano, iż uczestnictwo w dobrze przygotowanym szkoleniu pozwala łatwo i przyjemnie przyswajać wiedzę, zaś otrzymane materiały szkoleniowe staną się niezbędnym źródłem wiedzy. Eksperti podkreślali również wagę informacji na temat pozyskiwania funduszy ze środków unijnych. Badani szczególnie potwierdzali przydatność tematów związanych z nowoczesnymi

technologiami, ekologią czy ochroną środowiska, w zakresie których każdy nauczyciel powinien rozpowszechniać wiedzę wśród swych uczniów.

Respondenci w swych odpowiedziach wskazali także na pewne zagadnienia, które powinny ulec zmianie, jeśli chodzi o część warsztatową PDZ. Jeden z ekspertów poruszył temat doboru grup do tematyki zajęć, stwierdzając, że specjaliści od produkcji roślinnej nie będzie interesowała genetyka zwierząt, a specjaliści od produkcji zwierzęcej nie zainteresują szczegóły przetwórstwa żywności.

Zasugerowano również, że lepszym sposobem przedstawienia omawianej podczas warsztatów tematyki byłyby wyjazdy studyjne do zakładów pracy, w których można obserwować sposób produkcji, organizacji pracy. Tak uzyskane doświadczenia pozwolą skonfrontować wiedzę teoretyczną z wiedzą praktyczną na dany temat.

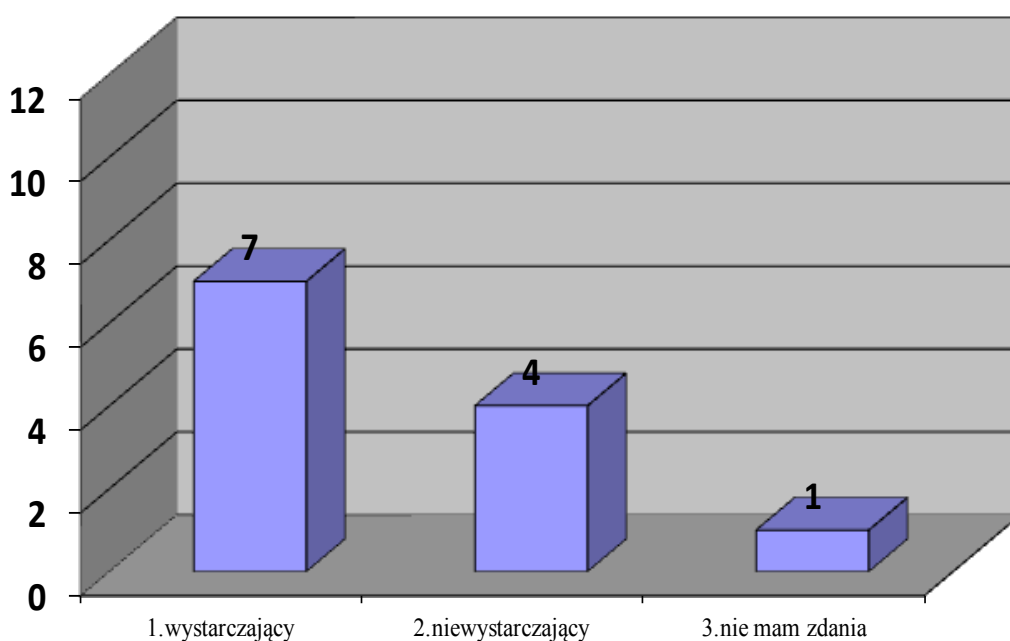
Wskazano również na problem organizacji praktyk u pracodawców i brak w tematyce warsztatów treści związanych z organizacją zajęć edukacyjnych u pracodawców. Nauczyciele mają niskie kompetencje w tym zakresie, brak jest fachowej literatury na dany temat, zaś dobranie atrakcyjnych metod nauczania do osób praktykujących jest niezwykle istotne. Jeden z ekspertów zauważył, że nie wskazano metod i form pracy z uczestnikami zajęć. Jednocześnie ekspert sugerował, że powinny one być wartościowe nie tylko merytorycznie, ale i metodycznie, motywować do aktywnego uczestnictwa oraz okazać się przydatne w nauce zawodu.

Wyniki badań pokazują, że nauczyciele są zainteresowani tematyką poruszanych zajęć, należy zauważyć dużą aktywność i chęć badanych do podnoszenia swych kwalifikacji. **Rekomenduje się zatem, aby tematyka poruszanych podczas warsztatów zagadnień była precyzyjniej dobierana do osób w nich uczestniczących. Proponuje się przeprowadzenie wywiadu/ankiety wśród przyszłych uczestników zajęć na temat kwestii, które pozwolą zwiększyć ich wiedzę w danej dziedzinie. Pozwoli to dokonać właściwego doboru zagadnień do uczestników zajęć, co przyczyni się do zwiększenia zadowolenia z uczestnictwa w takim szkoleniu. Poleca się również, aby warsztaty nie były prowadzone wyłącznie w siedzibie firmy szkoleniowej, właściwe wydaje się, by niektóre treści**

były prezentowane bezpośrednio w przedsiębiorstwie, które zajmuje się dziedziną dotyczącą tematyki zajęć. Pozwoli to połączyć teorię z praktyką, a tym samym lepiej zrozumieć dany temat przez uczestników.

Ankieta na temat przydatności tematów poruszanych podczas warsztatów zawierała również pytania odnoszące się do czasu ich trwania. Uczestnicy badania odpowiadali na pytanie o czas trwania zajęć, na których były poruszane nowe zagadnienia z zakresu ekologii, nowych technologii itp. oraz czasu trwania zajęć z zakresu źródeł finansowania działalności oświatowej. Dane na ten temat zostały przedstawione na wykresie 2 i wykresie 3.

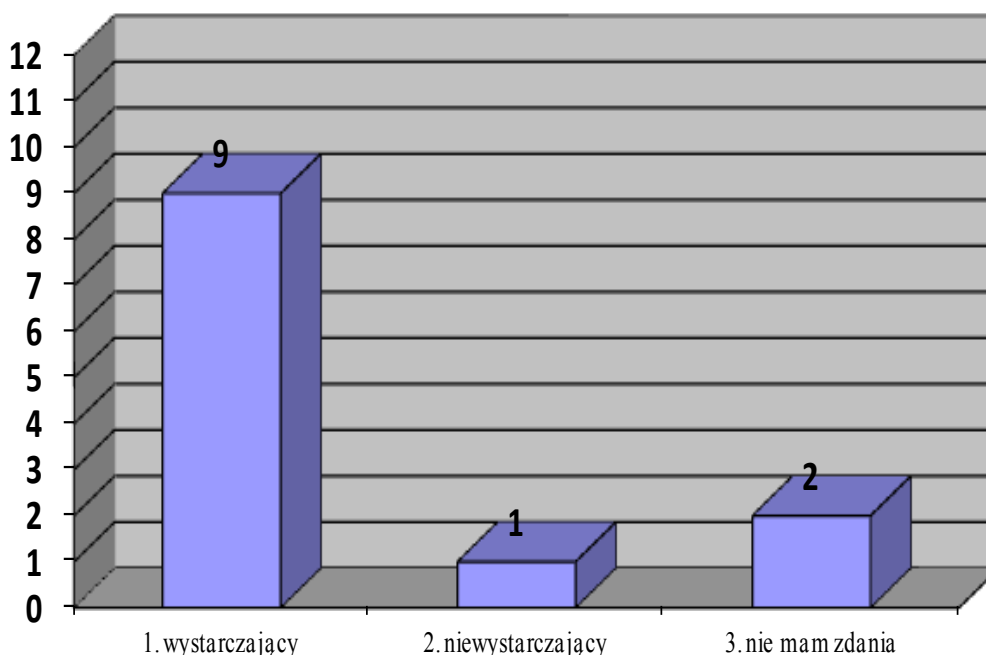
Wykres 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak ocenia Pan/Pani czas trwania warsztatów poświęconych nowym zagadnieniom?*⁸⁴ (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w Falentach.

⁸⁴ Warsztaty dla obu grup nauczycieli (z branży rolnej, ogrodniczej i spożywczej, a także leśnej, drzewnej i ochrony środowiska) trwały 45 godzin.

Wykres 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak Pan/Pani ocenia czas trwania zajęć poświęconych źródłom finansowania działalności oświatowej?*⁸⁵ (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w Falentach.

Z danych na wykresie wynika, że rozkład odpowiedzi jest niejednorodny. Komentując warsztaty prezentujące nowe zagadnienia, aż 34% ankieterów uznało, że były one za krótkie, co potwierdzają ich odpowiedzi na pytanie: *Ile Pana/Pani zdaniem powinny trwać te warsztaty i dlaczego?* Dwóch ekspertów stwierdziło, że zajęcia powinny trwać dwukrotnie dłużej, czyli 90 godzin, ze względu na szeroki zakres poruszanych na nich zagadnień oraz wagę nowoczesnego kształcenia. Kolejnych dwóch nauczycieli uznało, iż czas trwania warsztatów powinien być dostosowany do objętości tematyki zagadnienia. Zaproponowano również, aby w przypadku szkoleń dwudniowych istniał układ zajęć 2x8 godzin, zaś w przypadku

⁸⁵ Zajęcia poświęcone źródłom finansowania działalności oświatowej trwały 8 godzin.

trzydniowego szkolenia liczba godzin może wzrosnąć do 26. Należy jednak mieć na uwadze, że większość uczestników badania (czyli 58%) uznała, iż czas trwania zajęć był wystarczający, a zatem należy zastanowić się nad dokonywaniem jakichkolwiek zmian w zakresie czasu trwania szkolenia.

W przypadku czasu trwania zajęć poświęconych źródłom finansowania działalności oświatowej zdecydowana większość uczestników badania uznała, że temat został wyczerpany (75%). Taki rozkład odpowiedzi przypuszczalnie wynika z zaprezentowanej powyżej opinii, iż ta tematyka nie dla wszystkich była przydatna. Potwierdza to fakt, że tylko według jednego eksperta szkolenie z tej tematyki powinno trwać 10 godzin.

Taki rozkład odpowiedzi na pytania odnoszące się do czasu trwania zajęć części warsztatowej pokazuje, że dokonano właściwego doboru tematyki zajęć, jak i czasu ich trwania, co ma szczególne znaczenie ze względu na pozytywny odbiór PDZ wśród uczestników – odpowiednia tematyka zajęć i ich intensywność pozwala stworzyć interesujące szkolenie.

Wyniki, które zostały zaprezentowane, nasuwają konkluzję, że **przy ustalaniu długości trwania danego warsztatu należy brać przede wszystkim pod uwagę obszerność tematyki, która będzie na nim poruszana. Zaleca się ustalanie scenariuszy szkoleń w taki sposób, aby były one adekwatne do tematu warsztatu.**

3.5. Moduł II Programu Doskonalenia Zawodowego w ocenie jego uczestników

Moduł II PDZ dotyczył jego części praktycznej, która trwała trzy tygodnie (łącznie 120 godzin) i odbywała się przedsiębiorstwach z danej branży. Praktyki zostały skoncentrowane wokół:

- technologii informacyjno-komunikacyjnych stosowanych w firmach z branż: rolnej, spożywczej, ogrodniczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska;
- metod pracy i specyfiki działów produkcyjnych;

- metod pracy i specyfiki działów merytorycznych.

Na pytanie: *Jak Pan/Pani ocenia przydatność wiedzy z poszczególnych zagadnień z perspektywy nauczania w szkolnictwie zawodowym w ww. branżach?*, odpowiedzi były jednoznacznie pozytywne. Najlepsze oceny dotyczyły zagadnień metod pracy i specyfiki działów produkcyjnych, albowiem aż 10 ankietowanych uznało je za zdecydowanie przydatne, co stanowiło odsetek 83% wszystkich udzielonych odpowiedzi, a 2 osoby uznały je za przydatne.

Podobnie oceniono przydatność tematyki związanej z technologią informacyjno-komunikacyjną stosowaną w firmach. Spośród badanych 8 uznało ją za zdecydowanie przydatną, zaś 4 osoby za przydatną. Jeśli zaś chodzi o ocenę tematyki metod pracy i specyfiki działów merytorycznych, oceniono ją prawie analogicznie jak w wyżej wymienionym przypadku, bowiem 8 respondentów uznało temat za zdecydowanie przydatny, 3 osoby uznały za przydatny, a jedna za średnio przydatne.

Powyższe wyniki świadczą o prawidłowym doborze tematu praktyk, co potwierdza fakt, że nie padły odpowiedzi: „mało przydatne” czy też „zdecydowanie nieprzydatne”. O tym, że praktyczna część Programu Doskonalenia Zawodowego spełniła swe zadania, świadczy odpowiedź na pytanie: *Czy są jakieś elementy, których Pana/Pani zdaniem zabrakło podczas praktyk nauczycieli w przedsiębiorstwach?* Wszyscy eksperci udzielili bowiem odpowiedzi „nie”, co pokazuje, jak wielkie zapotrzebowanie jest na tego typu zajęcia. Postawioną tezę potwierdza odpowiedź na pytanie: *Czy uważa Pan/Pani, że praktyki nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach są potrzebne?*, na które ponownie wszyscy nauczyciele odpowiedzieli „tak”. Eksperti uznali, że praktyki powinny być nieodzownym elementem w kształceniu, pozwalającym aktualizować swoją wiedzę i umiejętności. Bliższe poznanie specyfiki pracy w przedsiębiorstwie pozwoli lepiej przygotować uczniów do pracy w tychże zakładach. Praktyka w miejscu pracy ma szczególne znaczenie dla nauczycieli, którzy nigdy nie byli pracownikami takich przedsiębiorstw. Dzięki tak zdobytej fachowej wiedzy np. na temat obsługi maszyn czy ich

specyfikacji, dydaktykom łatwiej będzie przekazywać informacje swym uczniom. Nauczyciele zwracali uwagę na zmiany zachodzące w używanych nowoczesnych technologiach. Wiedza, którą nauczyciele zdobyli na studiach, nie jest przystosowana do wymogów współczesnego rynku pracy.

Oprócz wynikających z praktyk korzyści dla nauczycieli i uczniów eksperci wskazywali, że skorzystają również przedsiębiorcy, którzy zatrudniają pracowników w pełni wykwalifikowanych, przygotowanych do rozpoczęcia pracy. Jeden ze specjalistów zwrócił uwagę na pozytywną rolę tutora, który jest świetnie zorientowany w zakresie merytorycznej organizacji pracy. Opiekun ze strony pracodawcy może pokazać najlepszą ścieżkę organizowania procesu uczenia się oraz zasugerować pewne przydatne ćwiczenia praktyczne.

Powyższe wyniki badań jednoznacznie pokazują wyższość praktycznej części PDZ nad teoretyczną. O ile do części warsztatowej uczestnicy mieli pewne uwagi i zastrzeżenia, to w odpowiedziach na temat części praktycznej widać pełną zgodność, nawet jeśli chodzi o pytanie: *Jak ocenia Pan/Pani czas ich trwania?*, 11 nauczycieli uznało 3 tygodnie praktyk za wystarczające, a tylko jeden z nauczycieli uznał ich długość za niewystarczającą. **Wyniki zarówno części warsztatowej, jak i praktycznej nasuwają rekomendowane działania, polegające na poświęceniu większej uwagi modułowi II PDZ, albowiem, o ile nauczyciele mają wiedzę teoretyczną, którą mogą sami wzbogacać poprzez fachową literaturę, to praktyki, które odbyli na studiach, są często jedynymi, jakie mieli. Zaleca się również, aby praktyki dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach odbywały się systematycznie, okresowo, aby nadążać za ciągle zmieniającymi się technologiami i dostosowywać swe kwalifikacje do zmieniającego rynku pracy. Ma to szczególne uzasadnienie ze względu na zainteresowanie tego typu aktywizacją ze strony samych nauczycieli.**

3.6. Ocena realizacji i wdrażania Programu Doskonalenia Zawodowego w opinii jego uczestników

Ostatnie badanie ankietowe odnosiło się do oceny ról poszczególnych uczestników praktyk, oceny realizacji i wdrażania PDZ nauczycieli. W odróżnieniu od dwóch poprzednich kwestionariuszy, w ankiecie pojawiły się pytania skierowane również do tutorów, koordynatorów ds. realizacji warsztatów i praktyk oraz samych przedsiębiorców. Dzięki tak skonstruowanemu badaniu będzie można dokonać kompleksowej oceny PDZ.

Wszystkich uczestników części praktycznej poproszono: *Poniżej przedstawiono wykaz obowiązków i zadań, jakie zostały przypisane uczestnikom. Proszę określić stopień ich ważności – proszę o zaznaczenie tylko jednej odpowiedzi w każdym wierszu.* W odniesieniu do nauczycieli wskazano poniższą grupę zadań i obowiązków:

- 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 przedsiębiorstwach z danej branży;
- zaznajomienie się ze specyfiką działania sekcji produkcyjnych i merytorycznych;
- udział w seminariach podsumowujących;
- konstruowanie modułu zajęć dla młodzieży na podstawie wiedzy praktycznej wyniesionej z praktyk;
- udział w testach, wypełnianie ankiet samooceny – monitorowanie osiąganych wyników.

Uczestnicy mieli do wyboru odpowiedzi: „zdecydowanie przydatne”, „przydatne”, „średnio przydatne”, „mało przydatne” i „zdecydowanie nieprzydatne”. Nauczyciele zgodnie uznali poszerzanie zasobu wiedzy i kwalifikacji

w obrębie własnej specjalności zawodowej za zdecydowanie przydatne. Wszyscy wybrali tę odpowiedź, co potwierdza przytoczoną już wcześniej tezę, że nauczyciele odczuwają potrzebę podnoszenia swych umiejętności i kwalifikacji.

Respondenci za najmniej ważną spośród uwzględnionych kategorii uznali tę obejmującą obowiązek udziału w testach, wypełnianie ankiet, samoocenę. Należy wskazać, że 5 ekspertów uznało ten obowiązek za zdecydowanie przydatny, 6 uznało go za przydatny, pojawiła się również jedna odpowiedź „średnio przydatny”. Taki rozkład odpowiedzi może wynikać ze zbyt dużej liczby tego typu zadań w szkole i podczas szkoleń. Trzeba jednak pamiętać o ważnej funkcji, jakie pełnią tego typu aktywności, przyczyniają się bowiem do przeprowadzenia w późniejszym czasie ewaluacji programu, która pozwoli projektodawcy w przyszłości uniknąć błędów i stworzyć ulepszony program. Najczęściej badani udzielali odpowiedzi „zdecydowanie przydatne”, oceniając zadania aktywnego uczestnictwa w zajęciach szkoleniowych i praktykach oraz korzystania z rozwiązań technologicznych stosowanych w przedsiębiorstwach z danej branży (odpowiedzi takiej udzieliło 92% nauczycieli). W przypadku zadania polegającego na zapoznawaniu się z metodami pracy w przedsiębiorstwach z branż objętych projektem, takiej odpowiedzi udzieliło 83% nauczycieli.

Inaczej przedstawiał się rozkład odpowiedzi dotyczących przydatności obowiązku udziału w seminariach podsumowujących, skonstruowania modułu zajęć dla młodzieży czy też zaznajomienia się ze specyfiką działania sekcji produkcyjnych i merytorycznych, albowiem eksperci (ponad 33% odpowiedzi) uznali je za średnio przydatne. W przypadku udziału w seminariach pojawiła się również odpowiedź „średnio przydatne”, pozostali eksperci sądzili, że były to zadania zdecydowanie przydatne. Na uwagę po raz kolejny zasługuje fakt, iż respondenci nie udzielili odpowiedzi „mało przydatne” oraz „zdecydowanie nieprzydatne”.

Taki rozkład odpowiedzi sugeruje rekomendację, aby ograniczyć praktykantom do minimum czas przeznaczony na spotkania podsumowujące program oraz by ankiety i testy nie były zbyt obszerne, a zawierały jedynie kluczowe dla projektodawcy pytania. Część koń-

cząca dany moduł powinna trwać nie więcej niż kilka godzin, a uczestnicy powinni być o niej poinformowani na samym początku programu.

O tym, że uczestnicy części praktycznej byli zadowoleni z powierzonych im zadań i obowiązków, świadczy fakt, że na pytanie: *Czy uważa Pan/Pani, że powyższe obowiązki i zadania są wystarczające, by zapewnić wysoki poziom realizacji PDZ?* 11 ekspertów odpowiedziało, że są one wystarczające, tylko jeden ekspert uznał je za niewystarczające, wskazując, by w przyszłości w programie znalazły się także zestawy ćwiczeń dla uczniów z wykorzystaniem wiedzy zdobytej w czasie odbywania praktyk. **Należy zatem zwrócić uwagę na to, aby w części praktycznej PDZ znalazły się również dodatkowe materiały do wykorzystania przez nauczycieli w ich pracy dydaktycznej, które odnosiłyby się do tematyki praktyk.**

Kolejną grupą, którą poddano ocenie przydatności wskazanych zadań i obowiązków, byli tutorzy – opiekunowie praktyk ze strony Wnioskodawcy. Liczba tutorów odpowiadała liczbie praktykantów. Do obowiązków i zadań tutorów należały:

- organizacja praktyk,
- nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami,
- wsparcie praktykantów podczas praktyk,
- tworzenie raportów dotyczących osiągniętych przez praktykantów wyników w trakcie trwania praktyki,
- tworzenie raportu podsumowującego praktykę.

Za najważniejsze spośród powyższych zadań badani uznali organizację praktyk oraz nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami (odpowiedzi „zdecydowanie przydatne” udzieliło odpowiednio 92% i 83% tutorów). Podobne zdanie respondenci mieli o obowiązku wsparcia praktykantów podczas praktyk, albowiem 75% z nich uznało je za zdecydowanie przydatne, pozostałe osoby udzieliły odpowiedzi „przydatne”.

Inaczej prezentuje się rozkład odpowiedzi w przypadku obowiązków typowo administracyjnych, bowiem zarówno tworzenie raportów podsumowujących, jak i dotyczących wyników praktykantów, tylko 33% badanych uznało za zdecydowanie przydatne, 42% uznało je za przydatne, a 25% za średnio przydatne.

Wyniki badań, tak jak w przypadku oceny nauczycieli, jednoznacznie nasuwają tezę, że żadna z grup uczestniczących w praktykach nie była przychylnie nastawiona do części administracyjnej, związanej z tworzeniem raportów czy wypełnianiem ankiet. **Zaleca się, by liczba raportów tworzonych przez tutorów była minimalna, za to raporty powinny stać się kompleksowe. Zbędna wydaje się ocena wyników pracy praktykantów przez tutorów, nie są oni bowiem typowymi praktykantami, ale ekspertami ze swych dziedzin, wydaje się zatem wystarczające wypełnienie przez nauczycieli ankiet samooceny.** Należy wierzyć, że nauczyciele podejść do niej z należytą starannością i obiektywizmem.

Tak jak w przypadku nauczycieli, tutorom zadano pytanie: *Czy uważa Pan/Pani, że powyższe obowiązki i zadania są wystarczające, by zapewnić wysoki poziom realizacji PDZ?* Udzielone przez tutorów odpowiedzi były analogiczne do tych, których udzielili nauczyciele. Tylko jeden opiekun praktyk uznał je za niewystarczające, pozostali opiekunowie uważali, że ich zadania i obowiązki okazały się wystarczające. Powyższe wyniki pokazują, iż część praktyczna PDZ została przygotowana i przeprowadzona z należytą starannością. Wymaga ona jedynie wprowadzenia niewielkich zmian, które w jeszcze większym stopniu zyskają aprobatę uczestników PDZ.

Kolejną grupą poddaną badaniu kwestionariuszowemu byli opiekunowie praktyk ze strony przedsiębiorstw, w których się one odbywały. Obowiązki i zadania tych osób były zbieżne z zakresem obowiązków tutorów oraz nauczycieli. Obejmowały one:

- odpowiedzialność za staż w jego części merytorycznej;
- opiniowanie modułu zajęciowego stworzonego przez nauczycieli-praktykantów;
- prowadzenie arkuszy obserwacji praktykanta (monitorowanie przebiegu praktyk);
- tworzenie raportu podsumowującego przebieg praktyk.

Opiekunowie praktyk udzielali odpowiedzi o wagę powyższych zadań. Tylko odpowiedzialność za merytoryczny przebieg stażu uznano za zdecydowanie przydatną – uznali tak wszyscy opiekunowie. Pozwała to

mieć nadzieję, że tak profesjonalne podejście do opieki nad praktykantami pozwoli na osiągnięcie wymiernych efektów dla samych nauczycieli.

W przypadku zadania opiniowania modułu zajęciowego stworzonego przez nauczycieli rozkład odpowiedzi niemal pokrywał się z odpowiedziami nauczycieli na ten temat. Opiekunowie w 67% uznali tę czynność za zdecydowanie przydatną, zaś 25% odpowiadających uznało ją za przydatną. Pojawiła się też odpowiedź „średnio przydatne”. Udzielenie takich odpowiedzi przez opiekunów wydaje się wynikać z potrzeby wsparcia nauczycieli (oraz ich uczniów) w lepszym zrozumieniu organizacji pracy w przedsiębiorstwach.

W stosunku do obowiązku prowadzenia arkusza obserwacji praktykanta i sporządzenia raportu podsumowującego przebieg praktyk odpowiedzi opiekunów były prawie identyczne, połowa z badanych uznała je za zdecydowanie przydatne, 42% arkusz obserwacji uznało za przydatny, zaś raport końcowy uznało za przydatny 33% opiekunów. Za średnio przydatne obowiązki te uznało odpowiednio 8% i 17% respondentów.

Z powyższych odpowiedzi jednoznacznie wynika niebagatelna rola opiekuna ze strony przedsiębiorcy – jest to osoba kluczowa w części praktycznej PDZ. Należy jednak zwrócić po raz kolejny uwagę na mnogość raportów, ocen praktykantów. Choć uznano je za przydatne, głównie dla samych praktykantów, u opiekunów mogą one powodować niechęć – z powodu braku czasu na ich tworzenie, z uwagi na liczne obowiązki na stanowiskach pracy. **Rekomenduje się zatem, by raport podsumowujący praktyki zawierał w sobie krótkie oceny praktykantów. Nie ma potrzeby sporządzania raportów przez wszystkich uczestników praktyk, trudno bowiem przypuszczać, że raport podsumowujący przebieg praktyk czy ocena praktykantów zmieni coś w działaniu samego przedsiębiorstwa. Taka ocena czy raport ma znaczenie głównie dla samych praktykantów. Bardziej pożyteczna dla przedsiębiorcy będzie m.in. opinia uczestnika praktyk na temat ewentualnych zmian w procesie szkolenia czy też działań mogących usprawnić pracę całego przedsiębiorstwa.**

Ostatnimi uczestnikami badania kwestionariuszowego, którzy udzielali odpowiedzi na pytanie o wagę przypisanych im zadań i obowiązków, byli koordynatorzy ds. realizacji warsztatów i praktyk. W zakres ich obowiązków wchodziły:

- nadzór nad przebiegiem trzech bloków warsztatowych dla nauczycieli-praktykantów objętych projektem;
- kontrola prawidłowego i terminowego przebiegu praktyk;
- nadzorowanie pracy dydaktycznej trenerów odpowiedzialnych za zajęcia warsztatowe;
- kontrolowanie działalności opiekunów praktyk i tutorów.

Najczęściej pojawiała się odpowiedź o zdecydowanej przydatności powierzonych koordynatorom zadań. Największą wagę przypisano nadzorowi pracy dydaktycznej trenerów, odpowiedzialnych za zajęcia warsztatowe. Spośród badanych 75% uznało je za zdecydowanie przydatne, 17% uznało je za przydatne, a 8% za średnio przydatne.

Odmienne przedstawia się sytuacja w przypadku kontroli prawidłowego i terminowego przebiegu praktyk. Większość respondentów (58%) uznała je za przydatne, zaś 42% za zdecydowanie przydatne. Odpowiedzi dotyczące istotności zadań związanych z nadzorem nad przebiegiem trzech bloków warsztatowych oraz kontrolą opiekunów praktyk i tutorów były podobne. Spośród koordynatorów 4 uznało nadzór nad przebiegiem bloków warsztatowych za przydatny. Więcej odpowiedzi o zdecydowanej przydatności dotyczyło zadania nadzoru nad przebiegiem warsztatów – 67%, zaś kontroli działań opiekunów i tutorów – 59%. W żadnej z trzech badanych grup nie padły odpowiedzi mało przydatne oraz zdecydowanie nieprzydatne, co może sugerować dobre przygotowanie do wdrażania PDZ i pozytywnie rokować na przyszłość.

W ankiecie, oprócz pytań o wagę zadań powierzonych uczestnikom PDZ, zadano również dwa pytania otwarte skierowane do praktykantów-nauczycieli. Pierwsze pytanie brzmiało: *Jakie Pana/Pani zdaniem działania można podejmować, by usprawnić wdrażanie tego typu programu? Proszę sformułować własne propozycje dotyczące efektywnej realizacji (wdrażania) programu doskonalenia zawodowego.* Odpowie-

dzi udzielili wszyscy eksperci, a poniżej zaprezentowano wnioski płynące z przedstawionych propozycji.

Zdecydowanie najczęściej nauczyciele wskazywali na potrzebę prowadzenia praktyk w dziedzinach, które według samych zainteresowanych są istotne. Dobór ten wynikałby z przeprowadzonych wśród nauczycieli okresowych analiz, badań pilotażowych określających ich potrzeby szkoleniowe. Opinia ta w pełni potwierdza formułowane już w tym opracowaniu wnioski o konieczności doboru tematyki zajęć do potrzeb osób w nich uczestniczących. **Pozostałe najczęściej pojawiające się propozycje to:**

- **stworzenie ankiety dla uczniów jako beneficjentów pośrednich programu, oceniających wdrażany program nauczania – sami uczniowie mogą wskazać problemy i tematy, które według nich powinny zostać poruszone podczas zajęć;**
- **ustalenie alternatywnego, optymalnego terminu praktyk, np. maj – czerwiec, ze względu na mniejsze obciążenia dydaktyczne spowodowane maturami; przyczyni się to do większego zainteresowania tego typu programami, co wpłynie pozytywnie na proces rekrutacji;**
- **nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami (które staną się gwarancją rzetelnej realizacji programu), posiadającymi wyposażenie o wysokim standardzie technologicznym – tylko takie zakłady są w stanie podnosić kwalifikacje i rozszerzać wiedzę nauczycieli i uczniów;**
- **tworzenie systemu zachęt dla nauczycieli, którzy mają brać udział w szkoleniach, np. organizowanie wyjazdów zagranicznych celem poznawania nowych technologii czy też wymiany poglądów i doświadczeń z ich zagranicznymi odpowiednikami;**
- **dokonanie podziału uczestników praktyk na grupy tematyczne – zajęcia należy zróżnicować i dopasować do branży nauczycieli, dla leśnika bowiem nieprzydatne będą na przykład informacje o sposobach przetwórstwa;**

- **prowadzenie praktyk w kilku przedsiębiorstwach, w każdym po 1 tygodniu, pozwoli to na zdobycie nowych doświadczeń w różnych miejscach;**
- **dokonywanie doboru przez nauczyciela zakresu prac, w których chciałby on podnieść swoje umiejętności;**
- **wprowadzenie do praktyk działań, które przyczynią się do przeniesienia zdobytych doświadczeń na grunt szkolny, np. poprzez przekazanie nauczycielom zestawów ćwiczeń dla uczniów czy filmów instruktażowych.**

Propozycje wskazane przez nauczycieli uzupełniają zakres działań, które zostały już zarekomendowane w niniejszym opracowaniu. **Rekomenduje się nawiązanie ścisłej współpracy z przedsiębiorcami, z zakładami, które ściśle odpowiadają branży praktykantów. Można tego dokonać poprzez zaprezentowanie inwestorom programu praktyk, a przede wszystkim ukazanie płynących z tego typu aktywności trójstronnych korzyści dla nauczycieli, uczniów i samych przedsiębiorców.** Kierując nauczycieli na praktyki, trzeba również brać pod uwagę termin ich przeprowadzenia, nie wszyscy bowiem mogą poświęcić pozaszkolny czas na własne doszkalać, a prowadzenie zajęć w czasie szkolnym często może być niemożliwe. **Rekomenduje się zatem, aby praktyki odbywały się częściowo w czasie szkolnym oraz w czasie wolnym od pracy. Nie wydaje się, by trzeba było stosować dodatkowe środki motywujące dla nauczycieli biorących udział w praktykach, gdyż udział w nich powinien być wyłącznie dobrowolny, nie zaś podyktowany poleceniem przełożonego.**

Ostatnie pytanie, na które udzielali odpowiedzi badani, brzmiało: *Jakie działania Pani/Pana zdaniem należy podejmować, by tworzyć/projektować programy doskonalenia zawodowego na jak najwyższym poziomie? Proszę podać własne propozycje dotyczące efektywnego tworzenia/opracowywania programów doskonalenia zawodowego – np. co Pana/Pani zdaniem powinno się w nich znaleźć?* Każdy z ekspertów podzielił się swymi spostrzeżeniami. Na pierwszy plan wysuwa się sygnalizowany już wcześniej problem przełożenia zdobytej wiedzy praktycznej na grunt

praktyki szkolnej. Nauczyciele nie mają doświadczenia w tworzeniu samodzielnych programów edukacyjnych, dlatego przydatna byłaby pomoc metodyczna przy opracowaniu modułu zajęć dla młodzieży. Jest to bardzo istotne ze względu na planowane reformy szkolnictwa zawodowego, które będą m.in. wprowadzać do szkół szkolenia zawodowe przygotowywane przez nauczycieli z danej szkoły – zgodnie z nową podstawą programową.

Wśród wskazanych propozycji działań zmierzających do ulepszenia PDZ przez nauczycieli należy wyróżnić następujące pomysły:

- wybieranie przedsiębiorstw wysoko wyspecjalizowanych, również spoza Polski, dzięki czemu uczeń kończący szkołę byłby przygotowany do pracy również poza granicami kraju;
- zasięganie opinii pracodawców i absolwentów szkół na temat tego typu programów, a także profesjonalnych pośredników pracy, co pozwoli stworzyć w pełni profesjonalny PDZ;
- poszerzenie szkoleń praktycznych o istotne tematy, tj. *carving*, produkcja pralin, wykorzystanie owoców morza w produkcji gastronomicznej;
- stworzenie dla nauczycieli niekonwencjonalnych środków dydaktycznych, np. filmów instruktażowych, prezentacji multimedialnych czy programów komputerowych, które wpłyną nie tylko na atrakcyjność prowadzonych zajęć, ale pokażą, w jaki sposób można prowadzić nowoczesne zajęcia z młodzieżą;
- dopasowanie metod nauczania do przeprowadzanych egzaminów zewnętrznych, w celu podniesienia ich zdawalności;
- stworzenie bazy firm, które będą przyjmować nauczycieli na szkolenia, co pozwoli na zaoszczędzenie pieniędzy i czasu na poszukiwanie firm zainteresowanych praktykami;
- zapraszanie do współpracy osób z doświadczeniem w organizacji praktyk zawodowych.

Powyższe propozycje powinny w większości zostać uwzględnione przez projektodawcę, szczególnie istotne jest zwrócenie uwagi na otwarcie na zewnętrzne rynki i przedsiębiorstwa, często posiadające lepsze zaplecze technologiczne i bardziej wykwalifikowaną kadrę. **Rekomenduje się także, by każdy uczestnik kończący szkolenie był w stanie przynieść zdobytą wiedzę na grunt praktyki nauczycielskiej, w czym powinny mu pomóc nowoczesne materiały szkoleniowo-instruktażowe.**

3.7. Sytuacja kształcenia zawodowego w opinii ekspertów z zakresu edukacji

Jak już wspomniano na początku tego rozdziału, na potrzeby projektu zostały przeprowadzone dwa zogniskowane wywiady grupowe, w których wzięło udział 12 ekspertów z zakresu edukacji. Przed przystąpieniem do oceny przydatności i efektywności PDZ poproszono ekspertów o opinię na temat obecnej sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce. Poniżej zaprezentowano kluczowe według uczestników problemy, które mają negatywny wpływ na szkolnictwo zawodowe w Polsce.

Pierwsza kwestia wskazana przez ekspertów dotyczy organizacji szkolnictwa zawodowego na poziomie powiatów. Przedstawiono tu problem związany z prowadzeniem szkół przez powiaty, które nie są w stanie stworzyć sieci szkół odpowiadających zapotrzebowaniom lokalnego rynku pracy. Szkoły zarządzane przez powiaty zaprzestały kształcić w zawodach, które stały się mało popularne, wręcz unikatowe, takich jak np. pszczelarz – stawiając głównie na kształcenie budowlańców, mechaników samochodowych czy też kucharzy. Część ekspertów uważa, że stanowiska dyrektorskie w szkole, szczególnie na poziomie powiatów, często są obsadzane na podstawie kryteriów politycznych, nie zaś kryteriów merytorycznych. Badani wskazywali również problem „walki” szkół o uczniów, które, aby przyciągnąć nowych wychowanków, tworzą kierunki mimo braku niezbędnego zaplecza w postaci kadry nauczycielskiej czy też bazy

dydaktycznej. Eksperci zwrócili uwagę na fakt, że samorządy na szczeblu powiatu nieraz wyrażają zgodę na tworzenie nowych, często zbędnych kierunków, tylko z powodu zainteresowania uczniów, nie zaś przydatności zdobytego zawodu w przyszłym, dorosłym życiu. **Rekomenduje się zatem, aby osoby odpowiedzialne za tworzenie nowych kierunków w szkołach brały pod uwagę przede wszystkim badania na temat obecnych trendów na rynku pracy oraz opinie samych dyrektorów szkół.**

Kolejne zagadnienie poruszone przez ekspertów podczas dyskusji to jakość kształcenia praktycznego. Wszyscy eksperci twierdzili, że największym problemem kształcenia zawodowego jest fakt, iż uczniowie, którzy kończą szkołę zawodową, pozbawieni są umiejętności praktycznych. Za przyczynę takiego stanu rzeczy uznano jakość bazy dydaktycznej, która wynika z ograniczonych funduszy na ten cel, oferowanych przez samorządy powiatowe. Jeżeli szkoły same nie zdobędą środków zewnętrznych na udoskonalenie swojej bazy dydaktycznej, zmuszone są na kształcenie w warunkach dalece odbiegających od normy. Co interesujące, badani, wśród których dużą część stanowią dydaktycy, nadmienili, że kompetencje kadry dydaktycznej w zakresie praktycznego kształcenia w zawodzie są niskie. Nauczyciele nierzadko obawiają się wykonania jakiegoś zadania praktycznego przed audytorium, w przypadku zadań niebezpiecznych wynika to często z lęku o bezpieczeństwo uczniów. **Zaleca się, aby podczas części praktycznej PDZ poświęcić czas na szkolenie nauczycieli w zakresie praktycznego wykorzystania ich wiedzy i doświadczenia w nauczaniu młodzieży.**

Eksperci zwrócili również uwagę na zjawisko przymusu zmiany kwalifikacji nauczycieli, podejmowania się przez nich nauczania nowego przedmiotu, w którym nie są wyspecjalizowani, w celu utrzymania etatu w szkole. Uczestnicy badania byli zdania, że proces stawania się nauczycielem kształcenia zawodowego w Polsce znacznie odbiega od standardów, jakie panują w krajach Unii Europejskiej. Przyszli nauczyciele bardzo często nabywają praktycznego doświadczenia jedynie podczas odbywania w zakładach pracy praktyk, które są krótkie i często mało efektywne.

Eksperci poruszyli również temat egzaminów zawodowych, które często zamieniają się w czysto teoretyczne. Wynika to z przygotowania uczniów do egzaminów zewnętrznych – obecnie kształci się młodzież poprzez rozwiązywanie zadań, projektów, które później zostaną sprawdzone na egzaminie. Celem uczniów jest zdanie egzaminów, a szkoły – uzyskanie jak największej zdawalności, bowiem wysoka zdawalność wpływa na pozytywną opinię o szkole i jej popularności. Nauczyciel nie ma więc wyboru i praktyczną naukę zawodu poświęca na rzecz teoretycznej. **Właściwe wydaje się dokonanie zmian w sposobie przeprowadzania egzaminów. Powinny one być nakierowane przede wszystkim na praktyczne zadania. Jest to argument przemawiający za poświęcaniem większej liczby godzin na praktyczne doszkalanie nauczycieli oraz uczniów.**

Obok powyższych problemów eksperci zaakcentowali także problem negatywnego odbioru szkolnictwa zawodowego przez społeczeństwo. Jest to wynikiem postrzegania osób uczęszczających do szkół zawodowych jako tych, którzy z powodu swych niskich osiągnięć naukowych nie dostali się do innych szkół. Nie wszyscy badani poparli tę opinię, twierdząc, że jest to tylko w niewielkiej części prawdą, bowiem to przy słabych uczniach można wykazać się swymi kompetencjami i osiągnąć z nimi dużo więcej niż przy uczniach z lepszymi wynikami. Może to przyczynić się do tego, że więcej osób zacznie świadomie wybierać naukę w szkołach zawodowych. Wraz ze zmianami ustroju zmieniło się podejście do nauki zawodu. Optymizmem napawa jednak opinia ekspertów, według których ta sytuacja powoli ulega modyfikacji w związku z przesyceniem się rynku pracy absolwentami studiów kierunków humanistycznych i ekonomicznych.

Ostatnim poruszonym przez uczestników badania problemem dotyczącym szkolnictwa zawodowego był brak efektywnego doradztwa zawodowego dla uczniów i ich rodziców. Powoduje to, że bardzo często młodzież dostaje się do szkoły z przypadku, bez sprawdzenia predyspozycji do nauki danego zawodu. Uczestnicy odnieśli się również do rodziców, wskazując ich jako osoby, które w dużej mierze decydują o szkole swoich dzieci, kierując się jej ofertą i wynikami przez nią osiąganymi. In-

stytucja doradztwa zawodowego nie wspiera młodzieży, funkcjonuje jedynie w teorii. Sposób zatrudniania doradców zawodowych w systemie oświaty pozostawia wiele do życzenia, zaś organy powiatu, które są za ten stan rzeczy odpowiedzialne, nie widzą żadnego problemu. **Należy przekonać osoby odpowiedzialne za szkolnictwo zawodowe oraz dyrektorów szkół, że osoba doradcy zawodowego w obecnych czasach jest nieoceniona.** To ona jak nikt inny zna realia współczesnego rynku pracy oraz zdaje sobie sprawę, kto i na jakich stanowiskach poszukuje i będzie w przyszłości poszukiwał pracowników. **Rekomenduje się, by w ramach zajęć szkolnych przynajmniej kilka godzin lekcyjnych (np. lekcji wychowawczych) było prowadzonych przez osobę doradcy zawodowego, który pomoże uczniom dokonać właściwego wyboru zawodu.**

Uczestnicy badania byli zgodni co do tego, że zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego w Polsce są niezbędne, w szczególności zmiany w sposobie zarządzania tym systemem. Należy przeznaczyć więcej środków na wyposażenie bazy dydaktycznej i podnoszenie kwalifikacji nauczycieli. Brakuje ciągłości systemu kształcenia zawodowego, bowiem nieustannie prowadzone są prace nad zmianami programowymi, które wprowadza się bez zasięgnięcia opinii osób najbardziej zainteresowanych, czyli nauczycieli. **Zaleca się, aby wszelkie zmiany dokonywane w systemie kształcenia były szeroko omawiane przez zainteresowane strony. Nie należy stawiać dydaktyków przed faktem dokonanym, bez odpowiedniego przygotowania ich do zmian.**

Analizując powyższe opinie ekspertów, należy stwierdzić, że system szkolnictwa zawodowego ma duży potencjał, niedoceniany przez samorządy powiatowe. Nie dostrzega się możliwości, jakie stwarza kształcenie zawodowe, gdy brakuje wykwalifikowanych fachowców na rynku pracy.

3.8. Program Doskonalenia Zawodowego jako odpowiedź na problemy szkolnictwa zawodowego

Sytuacja szkolnictwa zawodowego przedstawiona w poprzednim podrozdziale stanowiła wstęp do głównej tematyki wywodu, a mianowicie oceny PDZ, który może przyczynić się do znacznej poprawy opisanej sytuacji kształcenia zawodowego. Jednak, jak każde nowe przedsięwzięcie, tak i PDZ wykazuje pewne niedociągnięcia, które zostały wskazane przez ekspertów z zakresu edukacji.

Główny problem, na który zwracali uwagę uczestnicy badania, dotyczył trudności z rekrutacją odbiorców PDZ. O ile chęć uczestnictwa w programie wyraziło 250 osób, to w efekcie końcowym tylko 10% z tych osób było w stanie wziąć w nim aktywny udział. Należy się zastanowić, dlaczego 90% zrezygnowało z uczestnictwa mimo początkowych deklaracji. Pierwsze zgłoszenia mogły być podyktowane naciskami ze strony pracodawcy, o czym wspomniano we wcześniejszych rozdziałach tego opracowania, na co zwrócili również uwagę eksperci podczas dyskusji. **Należy przekonywać pracodawców o istnieniu korzyści, jakie daje każde szkolenie uczestnikom, ale także szkole. Wysoko wykwalifikowany nauczyciel bowiem to szansa na dobrze wykształconych uczniów. Z kolei wykształceni uczniowie łatwiej odnajdą się na rynku pracy.**

Badani zwracali uwagę również na inne kwestie, które mogą determinować rekrutację nauczycieli do różnego rodzaju projektów. Eksperci byli zdania, że na niską frekwencję mają wpływ złe doświadczenia z poprzednich szkoleń, głównie niska jakość oferty kursu. Jeżeli nauczyciele biorą udział w szkoleniach, w trakcie których porusza się te same tematy, ich motywacja do angażowania się w kolejne zajęcia nie wzrasta. Dydaktycy chcą zdobyć praktyczne umiejętności i informacje, którymi będą mogli zainteresować swych uczniów. **Zaleca się, aby oferta programowa szkolenia nie zawierała typowych rozwiązań, lecz tematy, które odróżnią ją od pozostałych tego typu ofert na rynku.**

Nauczyciele często decydują się na udział w szkoleniu tylko wtedy, gdy odbywa się ono w czasie wolnym od zajęć szkolnych. **Należy więc położyć nacisk na zmotywowanie ich do podnoszenia swoich kwalifikacji, a przede wszystkim precyzyjniej dobierać formy i tematykę szkoleń do ich uczestników, przedstawiać im wartość dodaną szkoleń oraz zapoznawać ich ze szczegółowym planem kursu.** Po przeanalizowaniu wyników ankiet, które zaprezentowano powyżej, można stwierdzić, że istnieje duża grupa nauczycieli, którzy chcą się doskonalić, a co najważniejsze – kształcić lepszych pracowników. Trzeba im w tym celu zapewnić odpowiednie narzędzia, choćby w postaci omawianego tu PDZ.

Zdecydowani i zmotywowani nauczyciele gotowi wziąć udział w szkoleniu, a także doświadczona i profesjonalna firma szkoleniowa powinny stanowić gwarancję sukcesu planowanego szkolenia. Nierzadko mamy jednak do czynienia z problemami organizacyjnymi w szkole, związanymi z zastępstwami, realizacją programu. Badani wskazywali głównie na problemy systemowe, gdyż szkoły rozliczane są przez kuratoria z realizacji podstawy programowej. Jeśli zatem nauczyciel będzie przebywał trzy tygodnie na doszkalaniu się, jest wielce prawdopodobne, że kontrole poddadzą w wątpliwość zrealizowanie w pełni programu nauczania. Dyrektorzy szkół z chęcią wysyłaliby swych pracowników na szkolenia, jednak to oni są rozliczani z działalności szkoły i realizacji zajęć. Nauczyciele często muszą nieodpłatnie odpracowywać godziny poświęcone na kursy, by zrealizować minimum programowe. Zatrudnianie osób na zastępstwo jest utrudnione przede wszystkim z powodu braku środków finansowych w budżetach samorządów.

Powyższy problem mógłby zostać rozwiązany poprzez skoordynowanie terminów szkoleń z cyklem życia szkoły. Eksperti wskazali jednak, że firmy szkoleniowe często nie znają sposobu funkcjonowania szkoły ani terminów istotnych dla szkoły wydarzeń (np. matur, wystawiania ocen, organizowania pracy na początku roku szkolnego). W takiej sytuacji o doksztalcaniu nie może być mowy. Sposobem na poradzenie sobie z tym problemem jest zebranie przez firmy szkoleniowe danych

od nauczycieli lub dyrektorów szkół, dotyczących najdogodniejszych dla szkół terminów oraz liczby osób chętnych do udziału w szkoleniu.

Opisany powyżej problem można również rozwiązać w inny sposób, a mianowicie prowadzić szkolenia w czasie wolnym od pracy. Tego oczekiwaliby przede wszystkim dyrektorzy szkół, władze samorządowe, firmy szkoleniowe. Nie zawsze jest to zgodne z interesem nauczycieli. Nie mogą oni zdecydować się na udział w szkoleniach trwających kilka lub kilkanaście dni, jeżeli odbywają się one dwa lub trzy razy w roku. Szukając rozwiązania tego istotnego problemu, trzeba uwzględniać zdania wszystkich zainteresowanych. Dlatego też eksperci pozytywnie odnieśli się do pomysłu organizowania zajęć warsztatowych PDZ w systemie weekendowym (piątek, sobota, niedziela). Jeden dzień nieobecności nauczyciela na zajęciach nie będzie destabilizował działania szkoły w takim stopniu jak kilkudniowa absencja. **Rekomenduje się zatem, aby wszelkiego rodzaju szkolenia i programy doskonalenia zawodowego odbywały się w systemie weekendowym, w czasie wolnym od zajęć szkolnych. Przy ich prowadzeniu powinno się uwzględniać fakt, że nauczyciele szkolą się w czasie wolnym od pracy.**

Powyższy problem, w opinii ekspertów i nauczycieli, może rozwiązać tylko uregulowanie obowiązkowego doksztalcania w przepisach prawa. Jeżeli istniałyby przepisy określające liczbę godzin w roku szkolnym, które nauczyciel musi poświęcić na rozwój swoich kwalifikacji, wyeliminowałoby to przedstawione powyżej bariery. W innych krajach zaproponowano rozwiązania polegające na obowiązkowym dwutygodniowym szkoleniu – w tym tydzień to czas wolny od pracy. Zmiany systemowe nie są zależne od kadry nauczycielskiej, trzeba jednak rekomendować pojawienie się tego typu rozwiązań w polskim prawodawstwie.

Podsumowując, należy zarekomendować działania, które przyczynią się do poprawy systemu doskonalenia nauczycieli:

- **Poznanie potrzeb szkoleniowych kadry dydaktycznej** – postulat ten jest jednym z najważniejszych, kluczowych, które należy realizować przed przystąpieniem do szkolenia czy też jego organizacją. Ważne jest takie dobranie form aktywiz-

acji zawodowej, które faktycznie podniosą umiejętności osoby w nich uczestniczących. Mniej liczy się liczba odbytych szkoleń, a bardziej ich jakość i zakres merytoryczny odpowiedni do branży nauczycieli.

- **Dobór właściwej oferty i firmy szkoleniowej** – istotne jest sprawdzenie firmy szkoleniowej i osoby prowadzącej oraz zweryfikowanie programu szkolenia, sprawdzenie, czy jest on możliwy do zrealizowania.
- **Stworzenie bazy przedsiębiorstw gotowych przyjąć nauczycieli na praktyki** – taka baza może być również przydatna dla samych uczniów, którzy stoją przed obowiązkiem odbycia praktyk. W opinii pracodawców praktyki nadal wiążą się z problemami, gdyż trzeba poświęcić praktykantom swój czas, prowadzić dokumentację, szczególnie dbać o bezpieczeństwo praktykanta itp. Należy przede wszystkim uświadamiać przedsiębiorcom, ile zyskują, przyjmując do swych firm praktykantów; fachowe podejście do praktyk powinno stać się wizytówką każdej firmy.
- **Organizowanie krótkich form szkoleniowych o wąskich, specjalistycznych tematach.** Wciąż wiele osób sądzi, że tylko długie tygodniowe kursy mogą podnosić kwalifikacje osób, trzeba jednak pamiętać, iż skuteczne okazują się szkolenia zwiększające konkretne umiejętności, skoncentrowane wokół określonego celu. Nie zawsze szkolenie dwudniowe będzie mniej efektywne od tego trwającego dwa tygodnie. Często lepsze efekty przynoszą krótsze formy szkoleniowe, poświęcone zagadnieniom istotnym dla uczestników.

3.9. Część warsztatowa Programu Doskonalenia Zawodowego w opinii ekspertów z dziedziny edukacji

W poprzednim podrozdziale zaprezentowano opinie na temat modułu II, wyrażone przez jego uczestników, które okazały się niezwykle cenne dla projektodawcy PDZ. Poniżej zostaną przedstawione oceny warsztatów dokonane przez ekspertów.

Zarówno nauczyciele, jak i eksperci zgodnie uznali warsztaty za wartościowe i przydatne dla doskonalenia zawodowego. Wskazywano szczególnie na możliwość aktualizacji wiedzy na temat nowoczesnych technologii. Eksperti zgodnie uznali, że tematy poruszane podczas warsztatów były trafnie dobrane, co potwierdzają również wyniki badania kwestionariuszowego wśród nauczycieli.

Podczas dyskusji eksperci poruszyli jednak również liczne kwestie, które powinny zostać dopracowane w module I. Przede wszystkim badani zwrócili uwagę na szeroki zakres merytoryczny, który obejmował część warsztatową. Nauczyciele biorący udział w PDZ byli specjalistami z danej branży, dlatego też preferowane było stworzenie specjalistycznych bloków tematycznych. **Potwierdza to rekomendowane już wcześniej działania zmierzające do zbadania potrzeb szkoleniowych wśród uczestników. Dopiero wówczas można stworzyć szkolenie o wąskiej specjalizacji, dla konkretnej grupy nauczycieli.** Opinie ekspertów były w tym temacie zbieżne z opiniami nauczycieli, którzy również żywili przekonanie o konieczności dopasowania tematyki warsztatów do dziedzin, w których dydaktycy są specjalistami. Celem takiego postępowania jest poszerzanie i aktualizowanie wiedzy.

Uczestnicy dyskusji odnieśli się również do podziału uczestników na grupy tematyczne, nieprecyzyjnego ze względu na zakres merytoryczny. **Należy dokonywać podziału uczestników, szczególnie o tak wąskich specjalizacjach jak leśnictwo, ochrona środowiska itp., na wąskie grupy szkoleniowe, dokładnie odpowiadające prowadzonym przez nauczycieli przedmiotom. Niewskazane jest łączenie specjal-**

ności np. żywienia z ogrodnictwem czy też leśnictwa z wytwórstwem, gdyż przyczyni się to do braku zaangażowania i zainteresowania szkoleniem osób uczestniczących w nim. Każde profesjonalne szkolenie powinno być poprzedzone badaniem jego potencjalnych uczestników, a w przypadku kadry dydaktycznej takie badania powinien przeprowadzać dyrektor danej placówki. Dopiero na podstawie takiego pomiaru można szukać firmy, która takie szkolenie przygotuje.

Eksperci wskazywali również na wątpliwości związane ze zbyt ogólnym podejściem projektodawców PDZ do doskonalenia metodycznego. Badani oceniali, że podczas warsztatów brakowało odniesień do sposobów wdrażania zagadnień poznanych na kursach do zajęć szkolnych. Doszkalanie metodyczne jest o tyle istotne, iż po wprowadzeniu nowej podstawy programowej to na nauczycielu będzie spoczywał obowiązek stworzenia modułu zajęciowego dla uczniów. **Dlatego też nauczyciele powinni zostać przeszkoleni z zakresu tworzenia krok po kroku takich modułów, które będą przystosowane do zmian zachodzących na rynku pracy oraz zmian technologicznych.** Nauczyciele oczekują zapoznania się z innowacyjnymi metodami nauczania, które mogą wykorzystać w kształceniu młodzieży. **Opinie te w pełni potwierdzają rekomendowane wcześniej działania polegające na przekazywaniu nauczycielom wiedzy i materiałów na temat nowych form kształcenia zawodowego, z wykorzystaniem np. programów komputerowych, filmów instruktażowych i innych tego typu rozwiązań. Przełoży się to na sposób przekazu wiedzy uczniom i zwiększy ich zainteresowanie poruszaną tematyką. Warto szczególnie podkreślić rolę filmów instruktażowych.**

Podczas dyskusji uczestnicy odnieśli się również do poruszanego na warsztatach tematu zewnętrznych źródeł finansowania działalności oświatowej. Nauczyciele uznali ten temat za raczej przydatny, co potwierdzają sami eksperci. Wątpliwości wzbudził fakt, czy taki warsztat nie powinien być raczej skierowany do kadry zarządzającej szkoły. Rzadko zdarza się bowiem, aby to nauczyciel bezpośrednio pozyskiwał fundusze z zewnętrznych źródeł. Zaleca się zatem, **aby tematyka dotycząca zewnętrznych**

źródeł finansowania działalności nadal znajdowała się w programach dla nauczycieli – dyrektorów i innych osób zarządzających. Szczególną uwagę należy zwrócić na praktyczne zastosowanie środków finansowych, zważywszy na istnienie wielu programów umożliwiających pozyskiwanie funduszy ze środków Unii Europejskiej. Wiedza wyniesiona z takich zajęć na pewno przyczyni się nie tylko do zwiększenia kwalifikacji nauczycieli, ale pozwoli również zwiększyć doposażenie szkół.

3.10. Praktyczna część Programu Doskonalenia Zawodowego w opinii ekspertów z dziedziny edukacji

Największą aprobatę wśród uczestników PDZ zyskał właśnie moduł II – praktyki, które okazały się nieocenionym doświadczeniem dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Wszyscy podkreślili ogromną wagę tego typu zajęć. Eksperci uznali je za niezbędne do podnoszenia wiedzy nauczycieli, ale przede wszystkim samych uczniów. Uczniowie kończący szkołę z nieaktualną wiedzą są mało wartościowi na rynku pracy, dlatego tak ważne i **rekomendowane jest przeprowadzanie praktyk dla nauczycieli w zakładach i fabrykach wyposażonych w najnowocześniejszy sprzęt. Praktyki te mogą, a nawet powinny, odbywać się poza granicami naszego kraju. Nawiązanie współpracy z firmami zagranicznymi będzie tym, co odróżni PDZ od innych tego typu programów funkcjonujących na rynku, a także zwiększy jego wartość merytoryczną i zainteresowanie nim wśród potencjalnych uczestników.**

Wychowawcy powinni mieć dostęp do narzędzi umożliwiających prowadzenie interesujących zajęć, w trakcie których będą wykorzystywali nowe techniki nauczania. **Rekomenduje się zatem działania, które pozwolą nauczycielom prowadzić wzorcowe zajęcia – wprowadzenie do PDZ tematyki odnoszącej się do najnowszych technik i metod nauczania. Oczywiście, aby sprostać temu zadaniu, proponuje się przeprowadzenie badania wśród uczniów na temat metod nauczania, które są dla**

nich najciekawsze i najbardziej przystępne. Tylko tak kompleksowe podejście do PDZ gwarantuje jego sukces i zadowolenie uczestników.

Eksperci mieli problem z oceną samej realizacji praktycznej części PDZ, zwracali bowiem uwagę, że nie brali oni w niej udziału ani jako obserwatorzy, ani jako uczestnicy. Docierały do nich tylko nieliczne opinie na temat wyboru miejsca prowadzenia tego typu zajęć, gdyż często był to wybór przypadkowy – dokonywany przez osoby niezwiązane z przemysłem. **Należy zatem precyzyjniej dobierać miejsca prowadzenia praktyk. Preferowane powinny być takie przedsiębiorstwa, które są innowacyjne, nowoczesne, nie zaś te znajdujące się blisko dla uczestników szkolenia.**

W badaniu ankietowym nauczycieli zwracano uwagę na fakt, że praktyki odbywały się tylko w jednym przedsiębiorstwie. Ten sam motyw poruszyli także eksperci. Zauważyli oni, że w jednym zakładzie nie da się poznać wszystkich technologii. **Zaleca się prowadzenie praktyk w kilku (optymalnie trzech) przedsiębiorstwach. Skoro praktyki trwały trzy tygodnie, to prawidłowe byłoby przeprowadzenie zajęć w każdym tygodniu w innym przedsiębiorstwie. Im większa liczba odwiedzanych przedsiębiorstw, tym większa szansa na efektywne odbycie praktyk i poszerzenie potrzebnych umiejętności.**

Większą część dyskusji eksperci poświęcili na problem czasu trwania praktyk. Zdania na temat ich długości były podzielone. Jedni twierdzili, że trzy tygodnie to czas optymalny, część uważała, że trwały za długo. **Rekomenduje się, aby praktyki nie odbywały się w systemie ciągłym. Czas przeznaczony na ich odbycie powinien być podzielony na krótsze bloki tematyczne, prowadzone w różnych miesiącach i dopasowane do potrzeb danej branży (ma to znaczenie np. dla branży rolnej i ogrodniczej, dla której zajęcia nie powinny być prowadzone jedynie w sierpniu).**

Eksperci zasugerowali również, by zastąpić praktyki wyjazdami studyjnymi, podczas których również wiele można się nauczyć, a które nie są tak czasochłonne. Wydaje się jednak, że pomysł ten nie wywołałby takiego zainteresowania wśród nauczycieli. Podkreślali oni bowiem wielką wagę praktyk dla ich pracy zawodowej. Można, co podkreślali eksper-

ci, sprawić, aby w czasie praktyk ich uczestnicy mogli nie tylko poznać działanie danych maszyn, sprzętów, ale by mogli sami pracować np. na taśmie produkcyjnej. **Zaleca się, by dwa ostatnie dni praktyk, po zapoznaniu się praktykantów z działaniem przedsiębiorstwa, poświęcić pracy przy obsłudze maszyn i urządzeń produkcyjnych.** Oczywiście jest to możliwe wyłącznie po otrzymaniu zgody dyrektora zakładu.

Zaleca się także udział uczestników PDZ w branżowych konferencjach. Jest to o tyle korzystne, że często są to spotkania otwarte dla wszystkich, nie wiążą się z dodatkowymi kosztami. Udział w konferencjach podczas PDZ może okazać się bardzo ciekawą formą poszerzania wiedzy jego uczestników. Zadaniem projektodawcy jest wyszukanie odpowiednich tematycznie konferencji, sympozjów, które urozmaicą PDZ.

W trakcie wywiadu badani wskazali również na konieczność nawiązania współpracy szkół z pracodawcami. Badani uznali, że prowadzenie praktyk na wysokim poziomie bez odpowiednich uregulowań w tym zakresie nie jest możliwe. Brakuje zachęty dla pracodawców w postaci motywacji finansowej, ulg podatkowych itp. Ponadto przedsiębiorcy często nie zdają sobie sprawy z korzyści, jakie mogą odnieść z przyjęcia do firmy praktykanta. Potwierdza to rekomendowane już wcześniej działania, polegające na uświadamianiu pracodawcom korzyści płynących z praktyk – choćby pozyskania przyszłych wykwalifikowanych pracowników. **Należy zatem organizować spotkania trójstronne z udziałem przedsiębiorców, przedstawicieli szkół i samych uczniów, mające na celu wskazanie korzyści płynących z praktyk dla wszystkich zainteresowanych stron. Takie spotkania mogłyby się odbywać co najmniej dwa razy do roku w miejscu neutralnym dla każdej ze stron, np. w sali konferencyjnej w hotelu. Powinny one mieć charakter otwartej dyskusji, podczas której przedstawiane są problemy i sposoby ich rozwiązania.**

Niechęć zakładów pracy do prowadzenia praktyk wiąże się również z obawami o udostępnienie przez uczestników informacji o technologiach stosowanych w firmie konkurencji.

Eksperci wskazali pewne rozwiązania stosowane poza granicami kraju, gdzie same przedsiębiorstwa przekazują szkołom swój sprzęt do wykorzystania, walcząc w ten sposób z konkurencją. Spotyka się również możliwość odpisywania podatku od wartości przedmiotów przekazywanych szkołom. Z pewnością wprowadzenie takiego rozwiązania wymaga zmian legislacyjnych. Można jednak rekomendować, by firmy przekazywały nieodpłatnie pewne urządzenia szkołom w celach dydaktycznych.

Podsumowanie

Poniżej zostały zaprezentowane (w postaci analizy SWOT) konkluzje, do jakich prowadzi analiza ocen dokonanych przez uczestników PDZ oraz ekspertów z dziedziny edukacji. Jest to podsumowanie treści, które zostały zaprezentowane w powyższej części opracowania i może służyć jako materiał poglądowy dla projektodawcy całego przedsięwzięcia (por. tabela 1).

Tabela 1. Analiza SWOT Programu Doskonalenia Zawodowego

Mocne strony	Słabe strony
- wykwalifikowana kadra wykładowców, - zapoznanie uczestników z nowinkami technologicznymi, - kompleksowe podejście do tematyki zajęć, - różnorodna tematyka poruszana podczas PDZ, - możliwość podnoszenia swych umiejętności, - motywowanie do rozwoju zawodowego	- brak podziału na grupy tematyczne według branż, - praktyki prowadzone tylko w jednym przedsiębiorstwie, - przypadkowy dobór miejsca praktyk, - brak zagadnień odnoszących się do metodyki nauczania, - brak prezentacji nowoczesnych technik i narzędzi kształcenia zawodowego
Szanse	Zagrożenia
- wprowadzenie korzystnych zmian w systemie kształcenia zawodowego, - wymiana doświadczeń, - tworzenie modułów programowych przez nauczycieli przy wsparciu fachowców, - nawiązanie przez szkoły kontaktów z pracownikami naukowymi, fachowcami z danej branży, - pozyskiwanie funduszy ze źródeł zewnętrznych	- wprowadzenie nowej podstawy programowej, - niekorzystne zmiany systemowe, - niechęć przedsiębiorców, - niskie zainteresowanie programem

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dostarczonych przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w Falentach.

Bibliografia

Akty prawne i dokumenty strategiczne

1. Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia Unii Europejskiej, *Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, 1995.
2. Decyzja Nr 1720/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 listopada 2006 r. ustanawiająca program działań w zakresie uczenia się przez całe życie.
3. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Podręcznik Wskaźników*, Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013, Warszawa 2008.
4. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, *Zasady systemu sprawozdawczości Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013* z dnia 01 stycznia 2011 roku.
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 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 (Dz.U z 2009 roku Nr 40, poz. 400).
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2010 roku Nr 244, poz. 1626).
7. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz.U z 2004 roku Nr 207, poz. 2110).
8. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2003 roku w sprawie warunków i trybu tworze-

nia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej oraz zadań doradców metodycznych, warunków i trybu powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego (Dz.U. z 2003 roku Nr 84, poz. 779).

9. Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, *Strategia lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, wyd. 1, Warszawa 2002.
10. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2006 roku Nr 97, poz. 674 ze zm.),
11. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U z 2011 roku Nr 80, poz. 432).
12. Ustawa z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiośle (Dz.U z 1989 roku Nr 17, poz. 92 ze zm.).
13. Ustawa z dnia 07 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz.U. z 2010 roku Nr 205, poz. 1206 ze zm.).

Literatura przedmiotu, raporty, analizy

1. Dybek H., *Doradztwo metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli*, Kraków 2000.
2. Elsner D., Knafel K., *Jak organizować Wewnątrzszkolne Doskonalenie Nauczycieli?*, Chorzów 2000.
3. Kabaj M., *Projekt systemu edukacji zawodowej i rynku pracy* [w:] *Edukacja zawodowa a rynek pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1999.
4. Kawka Z., *Między misją a frustracją. Społeczna rola nauczyciela*, Łódź 1998.
5. Knafel K., Żłobecki E., *Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli. Program Nowa Szkoła. Materiały szkoleniowe dla rad pedagogicznych*, Warszawa 1999.

6. Komisja Europejska, *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, Eurydice, Sieć informacji o edukacji w Europie, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/094PL.pdf
7. Kuźma J., *Doskonalenie i samokształcenie nauczycieli* [w:] *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, t. I, Warszawa 2003.
8. Kwiatkowska H., *Pedeutologia*, Warszawa 2008.
9. Kwiatkowska H., *Pedeutologia – stan i kierunki rozwoju w latach 1995–2004*, „Rocznik Pedagogiczny” 2004, nr 27.
10. Litawa A., *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, „E-mentor” nr 2 (24)/2008, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/24/id/540>
11. Mazowiecki Zespół Ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, http://www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-kompetencje_nauczycieli_wych_przedszkolnego.pdf
12. Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010*, http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=413%3Astrategia-lizboska&catid=104%3Amodzie-i-zagranica-wspopraca-midzynarodowa-unia-europejska&Itemid=140
13. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Funduszy Strukturalnych, *Poradnik Beneficjenta. Fundusze unijne dla oświaty. Kształcenie i doskonalenie nauczycieli*, oprac. E. Pilch, Warszawa 2009.
14. Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Warszawa 2010.

15. Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Zmiany w kształceniu zawodowym. Aktualności*, http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2339%3Azmiany-w-ksztaceniu-zawodowym-&catid=29%3Aministerstwo-pozostae-wydarzenia-edukacyjne&Itemid=53
16. Moos J., Zając B., Mikina A., *Publikacja upowszechniająca projekt: „Nowoczesny nauczyciel przedmiotów zawodowych”*, wyd. 1, Łódź 2010.
17. Portal Funduszy Europejskich, <http://www.projekt-mokz.pl/dokumenty/mdzn.pdf>
18. *Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji XXI wieku pod przewodnictwem Jacques’a Delorsa. Edukacja: jest w niej ukryty skarb*, http://www.unesco.org/delors/delors_e.pdf
19. *Raport o Kapitale Intelektualnym Polski*, oprac. przez Zespół Doradców Strategicznych Premiera, pod przewodnictwem Michała Boniego, opublikowany dnia 10 lipca 2008 roku, Warszawa 2008.
20. Szłoska F., *Ewolucja kwalifikacji nauczycieli w kontekście przemian edukacyjnych. Forum polsko-ukraińskie*, Warszawa-Siedlce-Radom 2007.