



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Rekomendacje z zakresu
wdrażania
i realizacji programów
doskonalenia zawodowego dla
nauczycieli kształcenia
zawodowego w branżach:
rolniczej, ogrodniczej,
spożywczej, leśnej, drzewnej,
ochrony środowiska**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rekomendacje z zakresu wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego w branżach: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska

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).

Rekomendacje opracowane przez

Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A, 90–248 Łódź

tel. 42 633 17 19

faks 42 209 36 85

Rekomendacje opracowała:

Anna Skierska

Redakcja merytoryczna:

dr Katarzyna Czekaj

Recenzja:

dr Mariola Świdowska

Redakcja językowa:

Kinga Dudzik

Skład:

Joanna Skrońska

Projekt okładki:

Katarzyna Banacińska

ISBN 978-83-63120-77-1

Druk:

Drukarnia Cyfrowa i Wydawnictwo „Piktor”

ul. Tomaszowska 27, 93–231 Łódź

tel.: (42) 659 71 78, faks: (42) 617 03 07

www.piktor.pl

Spis treści

Wstęp	7
1. Szkolnictwo zawodowe	10
1.1. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce	10
1.2. Nauczyciele zatrudnieni w branżach: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska – doskonalenie ...	19
2. Kształcenie zawodowe w branżach: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska w województwie mazowieckim	41
3. Ocena wdrażania i realizacji programów nauczania z zakresu omawianych branż	49
4. Wyniki badań empirycznych.....	55
4.1. Nauczyciele i dyrektorzy	55
4.2. Przedsiębiorcy	77
4.3. Funkcjonowanie programów doskonalenia zawodowego w opinii ekspertów i nauczycieli	87
Zakończenie	100
Bibliografia	102
Spis wykresów	105
Spis tabel	106

Wstęp

Niniejsze rekomendacje powstały na potrzeby 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, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zmiany i przeobrażenia zachodzące w nowoczesnej gospodarce oraz postęp nowych technologii w obszarze organizacji pracy powodują powstanie nowych oczekiwań przedsiębiorców wobec zatrudnianych pracowników, a także wobec kontrahentów, z którymi współpracują. Rzeczywistość taka narzuca konieczność dostosowania kształcenia zawodowego do warunków panujących na rynku pracy. Jak wiadomo, w Polsce rozpowszechniła się opinia o dość niskiej jakości kształcenia zawodowego. Przyczyniają się do tego słabe wyniki uczniów z egzaminów zewnętrznych wynikające z przestarzałych programów nauczania oraz ubogiej bazy dydaktycznej. Najpoważniejszym problemem są jednak dość niskie kwalifikacje nauczycieli oraz instruktorów kształcenia zawodowego.

Obecnie kadra nauczycieli potrzebuje dużego wsparcia w postaci transferu aktualnej wiedzy specjalistycznej oraz praktycznych kompetencji ze strony przedsiębiorców działających w branżach adekwatnych do profilu kształcenia w szkołach zawodowych. W celu podniesienia jakości nauczania w placówkach zawodowych należy objąć doskonaleniem tego typu nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. Dydaktycy w tym szczególnym typie szkół powinni bowiem dysponować nie tylko rozwiniętą wiedzą pedagogiczną i psychologiczną, ale przede wszystkim aktualną wiedzą merytoryczną. Powinni także posiadać praktyczne kompetencje na najwyższym poziomie, gdyż muszą efektywnie przygotować uczniów do pracy zawodowej oraz wysokich wymagań współczesnego

rynku pracy. Szkoła powinna zatem wspomagać swoją kadre w podnoszeniu i aktualizowaniu kwalifikacji, co przyczyniłoby się do osiągnięcia sukcesu zawodowego uczniów wchodzących na rynek pracy.

Struktura niniejszego opracowania wygląda następująco: w pierwszym rozdziale, stanowiącym wprowadzenie, opisano polski system szkolnictwa zawodowego oraz kwestie dotyczące nauczycieli przedmiotów zawodowych z omawianych branż. Część ta przedstawia rolę dydaktyków w szkolnictwie zawodowym oraz zwraca uwagę na charakter pełnionych przez nich funkcji oraz sposób ich realizacji w procesie edukacyjnym. W rozdziale tym przedstawiono również informacje o placówkach doskonalących nauczycieli oraz liczbę tych placówek.

Rozdział drugi opisuje kształcenie zawodowe w omawianych branżach w województwie mazowieckim. Część pierwsza i druga mają głównie teoretyczny charakter i w przeważającej mierze opierają się na studiach literaturowych. Informacje zamieszczone w tych rozdziałach pochodzą także z dwóch raportów opracowanych na potrzeby niniejszego projektu. Są to: *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony środowiska na temat programów kształcenia zawodowego* oraz *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej na temat programów kształcenia zawodowego*.

W rozdziale trzecim oceniono wdrażanie i realizację programów doskonalenia zawodowego (PDZ) stosowanych w szkolnictwie zawodowym. Przeanalizowano opinie ekspertów (biorących udział w seminarium zorganizowanym w ramach projektu) na temat 30 programów kształcenia z omawianych branż (12 z branży leśnej, drzewnej i ochrony środowiska oraz 18 z branży rolno-spożywczej). Przedstawiona tu ocena programów jest wstępem do ewaluacji funkcjonujących programów doskonalenia zawodowego (rozdział czwarty). W ramach tej oceny przeanalizowano wyniki badań ankietowych przeprowadzonych z nauczycielami kształcącymi w opisywanych branżach, dyrektorami oraz przedsiębiorcami działający-

mi w omawianych obszarach gospodarki. W ostatniej części znajduje się również ocena ekspertów na temat realizacji programu doskonalenia zawodowego, w tym warsztatów dla uczestników projektu. Ewaluacji poddano zarówno część teoretyczną warsztatów (moduł I), jak i praktyczną (moduł II). Wnioski zamieszczone w rozdziale czwartym dotyczą *Wyników sesji fokusowych z ekspertami z zakresu edukacji, kadry zarządzającej ze szkół technicznych, liceów profilowanych i szkół policealnych kształcących dla potrzeb sektorów objętych projektem oraz z nauczycielami kształcącymi na potrzeby branż, których dotyczy projekt.*

1. Szkolnictwo zawodowe¹

1.1. Sytuacja szkolnictwa zawodowego w Polsce

Oświata² to ogół właściwie powiązanych ze sobą placówek oraz instytucji odpowiedzialnych za wychowanie bezpośrednie i pośrednie, umożliwiające obywatelom zdobycie wykształcenia ogólnego oraz zawodowego, a także wszechstronny rozwój osobowości. System oświaty obejmuje³:

- system szkolny (szkoły ogólnokształcące, zawodowe oraz wyższe);
- system wychowania w okresie przedszkolnym;
- system kształcenia oraz wychowania równoległego bądź pozaszkolnego;
- system kształcenia oraz wychowania poszkolnego.

W ramach systemu oświaty wyróżniamy⁴:

- przedszkola (łącznie z oddziałami integracyjnymi i przedszkolami specjalnymi);
- szkoły podstawowe, gimnazja oraz szkoły ponadgimnazjalne (łącznie z oddziałami integracyjnymi, bez szkół wyższych, specjalnych, sportowych, mistrzostwa sportowego oraz artystycznych);
- placówki oświatowo-wychowawcze;

¹ Niniejszy rozdział, jeśli Autorzy nie wskazali inaczej, opiera się na informacjach zawartych w następujących opracowaniach: *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony środowiska na temat programów kształcenia zawodowego* oraz *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej na temat programów kształcenia zawodowego*. Dokumenty te powstały w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenia, praktyka*.

² W niniejszym opracowaniu pojęcie „oświata” będzie stosowane wymiennie z pojęciem „system oświaty”.

³ M. Zalewska-Chomań, *Porównanie polskiego systemu oświatowego z systemem oświatowym Niemiec*, Kurs pedagogiczny, Warszawa 2010, s. 2.

⁴ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. z 2004 r. Nr 173, poz. 1808, z późn. zm., art. 2.

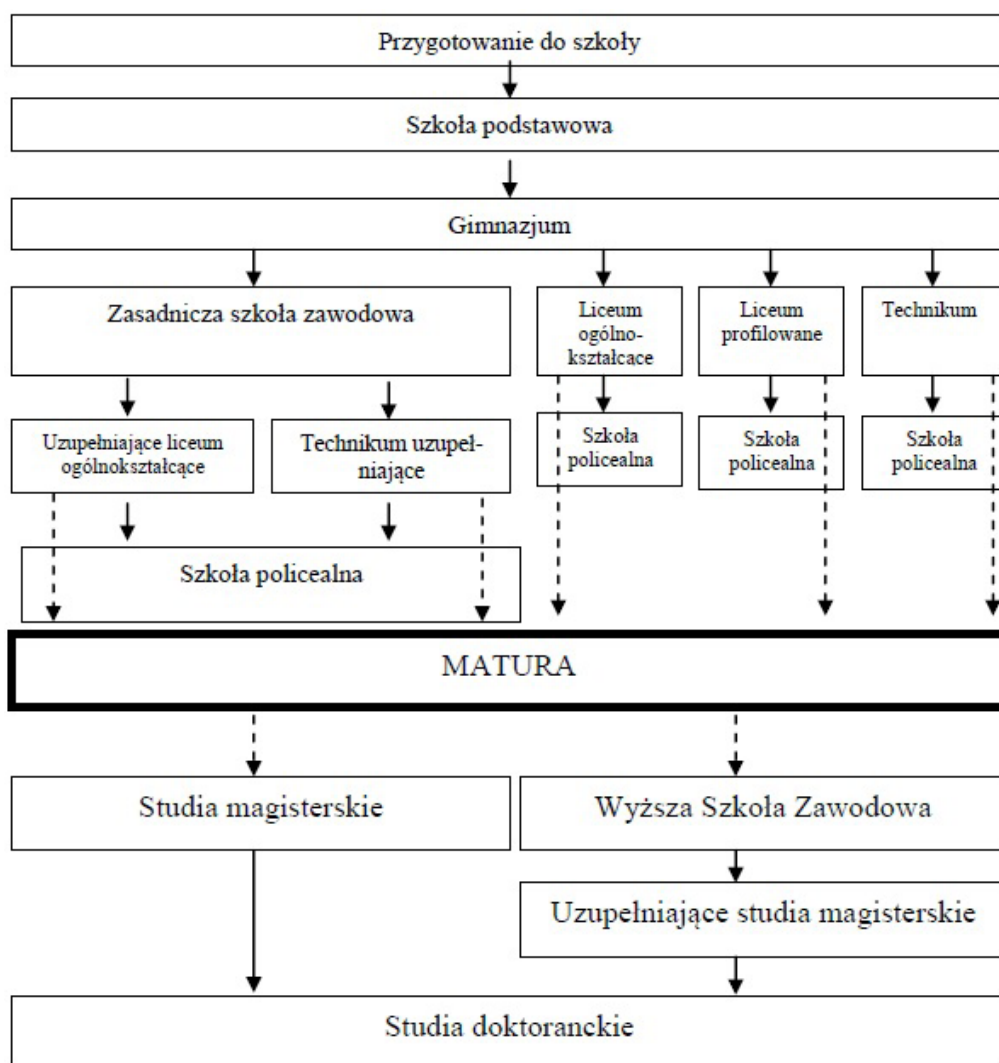
- placówki kształcenia ustawicznego oraz praktycznego;
- poradnie psychologiczno-pedagogiczne;
- młodzieżowe ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, a także specjalne ośrodki wychowawcze dla dzieci i młodzieży, które wymagają stosowania specyficznej organizacji nauki, metod pracy czy wychowania;
- placówki zapewniające uczniom opiekę oraz wychowanie podczas pobierania przez nich nauki poza miejscem stałego zamieszkania;
- zakłady kształcenia oraz placówki doskonalenia nauczycieli;
- biblioteki pedagogiczne;
- kolegia pracowników służb specjalnych.

Wychowanie przedszkolne obejmuje dzieci od 3. do 6. roku życia. Na rodzicach ciąży obowiązek dopilnowania, aby dzieci w wieku pięciu lat odbyły roczne przygotowanie przedszkolne w przedszkolu bądź w oddziale przedszkolnym, który może być zorganizowany w szkole podstawowej⁵. Nauka w szkole podstawowej trwa 6 lat (obejmuje dzieci od 6. do 13. roku życia). Szkoła sześcioletnia podzielona jest na dwa etapy – pierwszy dotyczy klas I–III, a drugi klas IV–VI. Nauka w gimnazjum (po szkole podstawowej) trwa trzy lata. Obowiązek uczęszczania do gimnazjum wprowadziła reforma systemu oświaty w 1999 roku. Wynik egzaminu podsumowującego gimnazjum ma wpływ na rekrutację do szkół ponadgimnazjalnych. Wśród szkół ponadgimnazjalnych wyróżnia się: zasadnicze szkoły zawodowe, trzyletnie licea ogólnokształcące, trzyletnie licea profilowane, czteroletnie technika, dwuletnie uzupełniające licea ogólnokształcące, trzyletnie technika uzupełniające, szkoły policealne oraz trzyletnie szkoły specjalne. Według ustawy o systemie oświaty, do systemu oświaty nie zalicza się szkół wyższych, którymi od 5 maja 2006 roku zajmuje się Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego⁶. Schemat 1. przedstawia obecny system edukacji w Polsce.

⁵ Ibidem, art. 14, ust. 3.

⁶ M. Zalewska-Chomań, *Porównanie ...*, op.cit., s. 3.

Schemat 1. System edukacji w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie: M. Zalewska-Chomań, *Porównanie polskiego systemu oświatowego z systemem oświatowym Niemiec. Kurs pedagogiczny*, s. 8.

Szkolnictwo zawodowe w Polsce w ciągu ostatnich 20 lat uległo znacznym przeobrażeniom. W latach 90. zostało znacząco ograniczone, przede wszystkim w wyniku zachodzących w tym okresie w Polsce przeobrażeń gospodarczych i społecznych. W związku z upadkiem wielu zakładów pracy, które nie tylko utrzymywały i wspierały szkoły zawodowe, ale

także zatrudniały absolwentów tych szkół, zamknięto wiele placówek. Jednocześnie zmniejszało się zainteresowanie uczniów tego typu szkołami ze względu na ich niski prestiż, a także z powodu łatwiejszego dostępu do niepublicznego szkolnictwa na szczeblu średnim i wyższym. Nie ulega jednak wątpliwości, że na taki stan rzeczy wpłynął też niski poziom kształcenia w ówczesnych szkołach zawodowych, w tym w szkołach zasadniczych⁷.

Masowe zamykanie szkół zawodowych rozpoczęło się głównie po 1998 roku, kiedy przeprowadzono reformę edukacji oraz reformę administracji. Wówczas też pieczę nad szkołami ponadgimnazjalnymi przejęły władze powiatowe. To właśnie samorządy otrzymały inicjatywę w tworzeniu określonego typu szkoły (zawodowej albo ogólnokształcącej), kierując się w tym działaniu opiniami uczniów oraz przede wszystkim kosztami utrzymania szkół. Te dwa czynniki wpłynęły na zamknięcie wielu szkół zawodowych, a co za tym idzie – zastępowanie ich dużo tańszymi i popularniejszymi szkołami ogólnokształcącymi. Warto wspomnieć, że pod koniec lat 80. występowała proporcja liczby szkół w stosunku 30 do 70 na korzyść szkół zawodowych, natomiast aktualnie przewaga ta została zmniejszona do stosunku 45 do 55. Rozwój szkolnictwa zawodowego oraz wyposażenie szkół nie mogą zatem zależeć wyłącznie od posiadanych przez władze samorządowe finansów na szkolnictwo⁸. **Rekomenduje się zatem sporządzanie przez samorządy lokalne aktualnych analiz rynku pracy na poziomie lokalnym, regionalnym i ogólnokrajowym. Takie analizy powinny być przygotowywane przez poszczególne władze powiatowe przy współudziale lokalnych i regionalnych pracodawców oraz dostępnych prognoz gospodarczych. Analizy takie mogą być przygotowywane przez kilka sąsiadujących z sobą powiatów. Dzięki tego rodzaju współpracy istnieje bowiem możliwość prowadzenia szkół zawodowych, które będą uwzględniały potrzeby większego obszaru, dzięki czemu zostaną zaspokojone potrzeby rynku na wykwalifikow-**

⁷ M. Zahorska, D. Walczak, *Polski system edukacji a rynki pracy w Unii Europejskiej*, Analizy i opinie nr 51, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, s. 3.

⁸ Ibidem, s. 3.

ných pracowników. Jednocześnie takie analizy dają możliwość dostosowania także stopnia i zakresu przygotowania nauczycieli do wymagań rynku pracy (rekomendacje dotyczące dostosowania przygotowania zawodowego nauczycieli do wymagań i oczekiwań pracodawców zostaną szczegółowo omówione w pozostałej części opracowania).

Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe młodzieży to: zasadnicze szkoły zawodowe, czteroletnie technika zawodowe, trzyletnie technika uzupełniające, szkoły policealne oraz trzyletnie licea profilowane. Kształcenie w zasadniczych szkołach zawodowych trwa od dwóch do trzech lat. Ukończenie takiej szkoły pozwala kontynuować naukę w dwuletnich uzupełniających liceach ogólnokształcących bądź trzyletnich technikach uzupełniających. Ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej oraz zdanie egzaminu zawodowego wiąże się z otrzymaniem przez ucznia dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Czteroletnie technika zawodowe pozwalają absolwentowi otrzymać świadectwo maturalne (oczywiście po zdaniu przez niego egzaminu dojrzałości), a także dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe, gdy uczeń zaliczy egzamin zawodowy. Trzyletnie technika uzupełniające przeznaczone są dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Umożliwiają one uzyskanie świadectwa dojrzałości (jeśli uczeń zda egzamin maturalny), a także dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe (jeśli uczeń zda egzamin zawodowy). Nauka w szkołach policealnych nie może trwać dłużej niż 2,5 roku. Nauka w tych szkołach umożliwia osobom posiadającym wykształcenie średnie zdobycie kwalifikacji zawodowych (po zaliczeniu przez nie egzaminu zawodowego). Reforma edukacji z 1999 roku wprowadziła także trzyletnie licea profilowane, które umożliwiają zdobycie wykształcenia ogólnozawodowego. Kończąc naukę w tym liceum oraz otrzymując świadectwo dojrzałości, uczeń ma możliwość kontynuowania nauki w szkole policealnej⁹. Wprowadzenie liceów profilowanych miało wspierać i realizować koncepcję kształcenia ustawicznego i skutkować bardziej elastycznym przystosowaniem absol-

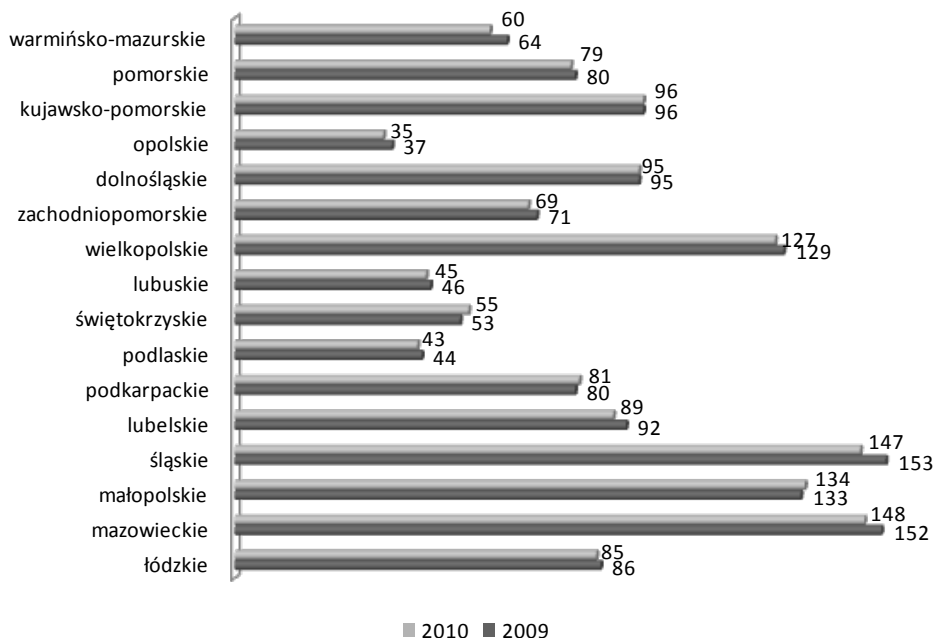
⁹ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. z 2004 r. Nr 173, poz. 1808, z późn. zm., op.cit., art. 9, ust. 1, pkt. 3.

wentów do rynku pracy. Ten typ szkół nie spotkał się jednak z zainteresowaniem uczniów. Tym samym licea profilowane zostały uznane za najbardziej nieudany element reformy edukacji¹⁰. **Rekomenduje się zatem inwestowanie w promocję szkolnictwa zawodowego (np. poprzez kampanię społeczną) wśród uczniów i rodziców, unowocześnienie posiadanego przez szkoły wyposażenia, a także podniesienie poziomu wykształcenia kadr nauczających. Takie działania możliwe są między innymi dzięki pozyskaniu przez władze samorządowe i poszczególne placówki środków finansowych z Unii Europejskiej w ramach Priorytetu IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działania 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego oraz Działania 9.4. Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty. Promocja szkolnictwa zawodowego wśród uczniów i rodziców możliwa jest także poprzez organizowanie drzwi otwartych w tego typu placówkach – uczniowie mogliby zobaczyć, w jakich warunkach będą zdobywać wiedzę oraz jak wykorzystać taką wiedzę w przyszłości. Istnieje także możliwość organizowania w gimnazjach spotkań i lekcji pokazowych (nie tylko dla uczniów, ale także dla rodziców) prowadzonych przez nauczycieli szkół zawodowych.**

W latach 2009–2010 nastąpiła zmiana w liczbie szkół oraz uczniów i absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Szczegółowe dane uwzględniające omawiane kwestie w poszczególnych województwach przedstawiają wykres 1. oraz wykres 2.

¹⁰ S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki*, Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2003, s. 128.

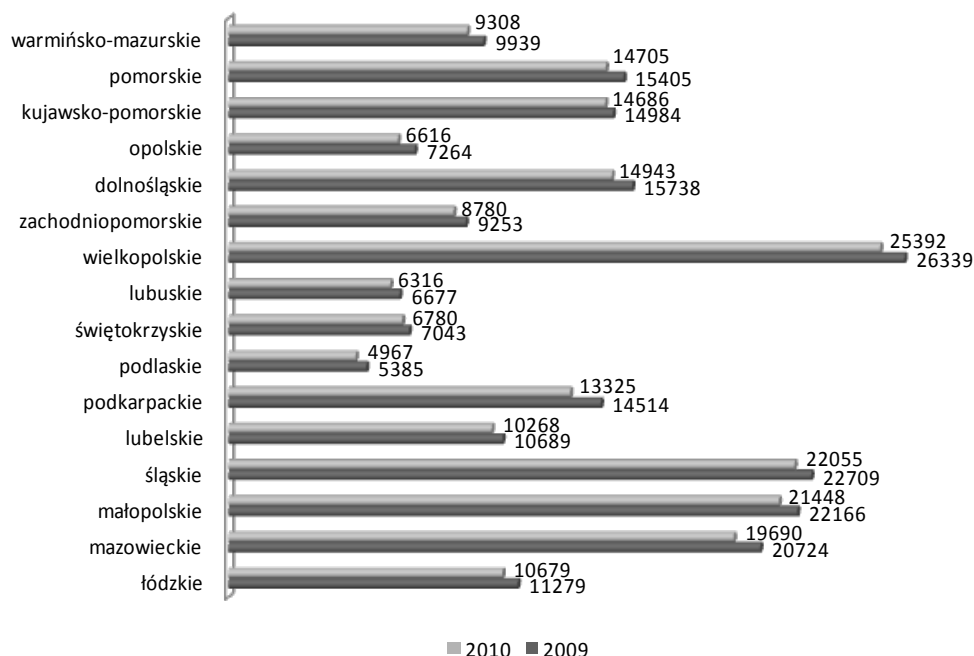
Wykres 1. Liczba ponadgimnazjalnych szkół zawodowych dla młodzieży w 2009 i 2010 roku w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Jak wynika z wykresu 1., liczba szkół zawodowych w 2010 roku w porównaniu z rokiem 2009 wzrosła tylko w trzech województwach (świętokrzyskim, podkarpackim oraz małopolskim). Taka sama liczba szkół utrzymała się w województwach: kujawsko-pomorskim (96) oraz dolnośląskim (95). W województwie śląskim w ciągu roku zamknięto sześć szkół; w 2010 roku liczba szkół zawodowych w tym województwie wynosiła 147. Najmniej szkół zawodowych działało na terenie województwa opolskiego (35), najwięcej w województwie mazowieckim, gdzie liczba placówek szkół zawodowych w 2010 roku wyniosła 148.

Wykres 2. Liczba uczniów oraz absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych dla młodzieży w 2009 i 2010 roku w Polsce¹¹



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

Jak wynika z wykresu 2. w całym kraju do szkół zawodowych uczęszczało łącznie 209 958 uczniów (spadek o 10 150 w porównaniu z rokiem 2009). We wszystkich województwach nastąpił spadek liczby uczniów (największy w województwie podkarpackim – o 1189 osób; najmniejszy w województwie świętokrzyskim – o 263 osoby). Młodzież z województwa wielkopolskiego najchętniej kontynuowała naukę w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych (25 392 osoby). Najmniej uczniów uczęszczało do szkół zawodowych w województwie podlaskim (4967 uczniów) oraz w województwie lubuskim (6316 uczniów). Do szkół zawodowych na terenie województwa mazowieckiego uczęszczało 19 690 uczniów (w porównaniu z 2009 rokiem nastąpił spadek liczby uczniów o 1034 osoby).

¹¹ Uwzględnione zostały jedynie szkoły dla młodzieży, bez szkół specjalnych oraz szkół dla dorosłych.

Jak wynika z wykresów 1. i 2., liczba uczniów oraz liczba szkół zmniejszają się. **Rekomenduje się zatem konsekwentne wspieranie rozwoju szkolnictwa zawodowego poprzez rzetelnie zaplanowane i systematycznie realizowane działania.** Aktualnie do szkół zawodowych uczęszczają ludzie młodzi, objęci dziewięcioletnim obowiązkowym okresem nauki (przed reformą edukacyjną okres ten wynosił osiem lat). 16-latkowie powinni mieć możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych w okresie dwóch, trzech lat. Z powodu krótkiego czasu, w którym dana osoba musi zdobyć zawód, ważne jest, aby w chwili rozpoczynania nauki w placówce tego typu, miała dość jasno sprecyzowaną drogę rozwoju. **Dlatego jeszcze w szkole gimnazjalnej każdy uczeń powinien odbyć kilka indywidualnych spotkań z doradcą zawodowym, na których pozna nie tylko możliwości kontynuowania nauki, ale także swoje mocne i słabe strony oraz predyspozycje do zdobywania wiedzy w placówce oświatowej określonego typu.** Rekomenduje się, aby szkoły zawodowe utrzymywały ścisłą współpracę z rejonowymi poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, a szkoły gimnazjalne tworzyły stanowiska szkolnego doradcy zawodowego.

W społeczeństwie istnieje przekonanie, że do szkół zawodowych uczęszcza młodzież o gorszym statusie społecznym. **Dlatego też rekomenduje się szkołom przeciwdziałanie marginalizacji społecznej, dzięki rozbudowaniu ich funkcji społecznych (przyznawanie stypendiów) oraz funkcji kulturalnych (organizowanie zajęć pozalekcyjnych i tematycznych kółek zainteresowań).** Dzięki temu zostaną wyrównane szanse edukacyjne młodzieży pochodzącej z różnych kręgów społecznych, a uczniowie zdolni otrzymają kolejną motywację do kontynuowania nauki w szkołach najlepiej odpowiadającym ich predyspozycjom. Dobór uczniów szkół zawodowych nie będzie tym samym wynikiem selekcji ekonomicznej, ale świadomym i dojrzałym wyborem edukacyjnym. **Podniesienie poziomu jakości kształcenia w szkołach zawodowych możliwe jest także dzięki podniesieniu kompetencji nauczycieli w wyniku kursów czy szkoleń, a także praktyk w przedsiębiorstwach odbywanych**

przez dydaktyków. Takie działania również mogą być współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Priorytetu IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działania 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.

1.2. Nauczyciele zatrudnieni w branżach: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska – doskonalenie

- Zmiany w oświacie spowodowały utworzenie nowego modelu nauczyciela kształcącego w przedmiotach zawodowych. Nauczyciel taki powinien posiadać wyższe wykształcenie, stosować nowoczesne i innowacyjne metody nauczania. Istotnymi cechami dydaktyka są przede wszystkim zamiłowanie do profesji oraz dążenie do ustawicznego doskonalenia kompetencji zawodowych. Najistotniejsze role pełnione przez nauczycieli kształcenia zawodowego to role¹²:
- wychowawcy (nauczyciel podejmuje działania wychowawczo-doradcze, dzięki którym wspiera uczniów podczas planowania przez nich kariery zawodowej);
- dydaktyka (obecnie funkcja nauczyciela-dydaktyka polega na edukowaniu w ujęciu interdyscyplinarnym, scalaniu wielu dziedzin wiedzy, a także nauczaniu wykorzystującym najnowsze techniki i technologie wspomagające proces kształcenia, lecz niezastępujące nauczyciela);
- opiekuna (nauczyciel bierze na siebie odpowiedzialność za uczniów, dba o ich dobro, pomaga im w trudnych sytuacjach życiowych);

¹² P. Stasiak, *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*, podnwodzislav.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc, s. 1 [data dostępu: 02.12.2011].

- badacza (rola ta polega na analizowaniu i diagnozowaniu przez nauczyciela swoich działań dydaktyczno-wychowawczych);
- innowatora (w procesie kształcenia wdraża nowoczesne rozwiązania organizacyjne, techniczne czy technologiczne oraz właściwie dobiera treści i metody kształcenia).

Dla nauczyciela szkolnictwa zawodowego powinno być ważne przede wszystkim kształtowanie u swoich uczniów praktycznych umiejętności, przekazanie im nawyku logicznego oraz myślowego sposobu uczenia się, a także wypracowywanie u nich postawy otwartości i elastyczności zawodowej. Dzięki temu dydaktyk może przygotować uczniów do reagowania na ciągle zmieniające się warunki na rynku pracy¹³. Tak zdefiniowane cele kształcenia wymuszają poszukiwanie nowych, bardziej efektywnych metod nauczania niż te, które stosowano dotychczas w szkolnictwie zawodowym.

Założenia reformy tego obszaru edukacji związane są przede wszystkim z dostosowywaniem programów kształcenia do oczekiwań pracodawców. Dzięki ustawie z dnia 21 lipca 1995 roku o zmianach w systemie oświatowym szkoły zawodowe mają możliwość stworzenia swoich programów, wykorzystując podstawy programowe, które uwzględniają najnowszą wiedzę z danej dziedziny, lokalne uwarunkowania, zdolności uczniów, a także potrzeby rynku pracy¹⁴. Trzeba jednak zaznaczyć, że warunkiem prawidłowej realizacji modernizowanych programów nauczania jest wykwalifikowana kadra pedagogiczna szkół zawodowych. Tymczasem badania przeprowadzone w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka* realizowanego przez Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Rozwoju Regionalnego w Falentach wskazują na brak kompleksowych programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego. Aż

¹³ A. Michalska, *Szkolnictwo zawodowe a rynek pracy*, Wydział Kształcenia Ponadgimnazjalnego i Ustawicznego Kuratorium Oświaty w Kielcach, Kielce 2010, s. 13.

¹⁴ I. Stawicka, *Koncepcja kształcenia modułowego*, www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf, s. 1 [data dostępu: 02.12.2011].

42% badanych nauczycieli stwierdziło, że placówka, w której kształcą, nie posiada (bądź oni o tym nie wiedzą) opracowanego wieloletniego planu doskonalenia zawodowego nauczycieli. **W związku z tym rekomenduje się gruntowną modernizację i dostosowanie tradycyjnego kształcenia zawodowego do wymogów, które stawia gospodarka rynkowa, poprzez tworzenie w szkołach autorskich programów nauczania odpowiadających na potrzeby lokalnego rynku pracy.** Obecnie ciągle zmieniają się wymogi zawodów, ewoluują profesje, kosztem innych mniej popularnych zawodów powstają nowe, coraz częściej można również zauważyć przemiany techniczne, technologiczne czy obejmujące organizację pracy. Oferta edukacyjna szkolnictwa zawodowego powinna być atrakcyjna, elastyczna i przede wszystkim powiązana z potrzebami lokalnych pracodawców. **Temu mają służyć także przygotowane i opracowane programy (plany) doskonalenia zawodowego nauczycieli przygotowujące ich do nowoczesnego kształcenia przyszłych pracowników branż: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska.** Takie programy nauczania oraz programy doskonalenia nauczycieli powinny być przygotowywane w każdej szkole zawodowej. Przy tym obligatoryjność w tej kwestii powinna zostać zagwarantowana ustawowo. **Wdrażanie planów doskonalenia zawodowego (będących przedmiotem szczególnego zainteresowania autorów niniejszej publikacji) powinno zostać poprzedzone spotkaniami z pracodawcami oraz aktualną analizą rynku pracy.** Osoby odpowiedzialne w danej placówce za przygotowanie takich programów powinny także współpracować z ośrodkami doskonalenia nauczycieli oraz szkołami wyższymi organizującymi różnego rodzaju kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje **nauczycieli.** Dzięki tak kompleksowym programom nauczyciele będą lepiej przygotowywać uczniów do wymagań rynku pracy (rekomendacje dotyczące wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli znajdują się w dalszej części niniejszego opracowania).

Celem szkół zawodowych powinno być także wykształcenie u uczniów postawy aktywności, elastyczności oraz mobilności zawodowej. Taką możliwość daje kształcenie modułowe, w którym cele i treści kształcenia powiązane są z realizacją zadań zawodowych, umożliwiając tym samym¹⁵:

- przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej w wyniku realizacji zadań zbliżonych do wykonywanych na odpowiednim stanowisku pracy;
- połączenie treści kształcenia z różnych dziedzin wiedzy;
- opanowanie umiejętności z konkretnego obszaru zawodowego.

W kształceniu modułowym proces uczenia się przeważa nad procesem nauczania. Uczniowie, w zależności od swoich potrzeb czy możliwości, sami podejmują część decyzji dotyczących kształcenia. Warto wspomnieć, że programy nauczania w takim modelu są elastyczne, gdyż każdy element modułu może zostać zmieniony, zmodyfikowany, uzupełniony oraz dostosowany do wymogów rynku pracy¹⁶.

Moduł w kształceniu zawodowym powinien być niezależny i autonomiczny pod względem metodycznym, a także organizacyjnym. Moduł jest zbiorem logicznie połączonych treści kształcenia, pozwala osobom uczącym się na osiągnięcie kompetencji oraz kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy. Każdy moduł cechuje się¹⁷:

- mierzalnością – umożliwia sprawdzenie, czy dany moduł przekazuje osobom uczącym się odpowiednie wiadomości i umiejętności;
- wymiennością – cecha uwidaczniająca otwartość programu nauczania na różne modyfikacje;
- powtarzalnością – moduł może zostać wykorzystywany w różnych układach, konfiguracjach, a także w różnych formach uczenia się i nauczania, nie tylko w systemie szkolnym, ale także pozaszkolnym;

¹⁵ *Kształcenie modułowe w szkole zawodowej*, www.sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalcenie_modulowe.doc [data dostępu: 04.12.2011].

¹⁶ K. Symela (red.), *Skuteczność kształcenia modułowego w Polsce w systemie szkolnym i pozaszkolnym*, Wydawnictwo ITeE, Radom 2001, s. 24.

¹⁷ P. Stasiak, *Rola ...*, op. cit., s. 2.

- elastycznością – moduł zapewnia szeroką indywidualizację nauczania, wykorzystując strukturalny podział treści kształcenia w zawodzie.

W celu porównania kształcenia modułowego z kształceniem przedmiotowym warto przyjrzeć się różnicom występującym pomiędzy tymi modelami¹⁸.

Kształcenie przedmiotowe:

- dominującą część procesu edukacyjnego zajmują czynności pedagogiczne nauczycieli;
- proces kształcenia posiada charakter dedukcyjny, czyli od teorii przechodzi się do realizacji zadań;
- w kształceniu dominuje przyswajanie wiadomości przez uczniów;
- występują rozdzielnie zajęcia o charakterze teoretycznym i praktycznym;
- wiedza oraz umiejętności nie odpowiadają zadaniom, z którymi uczniowie spotykają się w praktyce zawodowej.

Kształcenie modułowe:

- w procesie edukacyjnym dominuje samodzielne rozwiązywanie przez uczniów zadań; nauczyciele naprowadzają uczniów, są ich mentorami;
- kształcenie posiada charakter indukcyjny, gdyż prowadzi od wykonania zadania do struktury teoretycznej;
- uczniowie sami kształtują umiejętności potrzebne do wykonania zadań;
- teoria integruje się z praktyką;
- realizowane zadania są takie same bądź podobne do zadań zawodowych, które wykonuje się w firmach branżowych.

Kształcenie modułowe zasadniczo polega na kształtowaniu umiejętności intelektualnych oraz praktycznych. Jego integralną częścią jest

¹⁸ R. Jarosińska, *Kształcenie modułowe*, www.zsrz.lublin.pl/zsrz/dokumenty/publ/Kszta%20cenie%20mod.pdf, s. 2 [data dostępu: 06.04.2011].

obudowa dydaktyczna w formie pakietów edukacyjnych dla uczniów oraz nauczycieli. Dzięki pakietowi dydaktycznemu następuje wspomaganie samokształcenia. W kształceniu tym działalność dydaktyczna nie zależy od programu nauczania, ale od wybranych modułów, które są odrębną treścią częścią programu. W kształceniu modułowym przygotowuje się uczniów przede wszystkim do pracy w danym zawodzie, realizując zadania zbliżone do tych, które wykonuje się na danym stanowisku pracy. Ułatwia to znacząco przekwalifikowanie się i sprzyja podejmowaniu pracy na różnych stanowiskach o zbliżonym charakterze obowiązków¹⁹. W kształceniu modułowym nie występują odrębnie zajęcia praktyczne oraz teoretyczne. Podczas wykonywania zadania praktycznego (projektu) uczniowie otrzymują także wiadomości teoretyczne potrzebne do jego prawidłowej realizacji. Moduły powinno się realizować w różnych formach organizacyjnych, opierając się na rozmaitych metodach kształcenia dostosowanych do celów i treści nauczania. Rola nauczyciela w kształceniu modułowym polega na wspieraniu i motywowaniu uczniów, a także na doradzaniu im. Dzięki temu uczniowie mogą samodzielnie organizować i wykonywać pracę. W procesie dydaktycznym wykorzystywane są przez nauczyciela metody aktywizujące, przede wszystkim gry dydaktyczne, metody: projektów, przewodniego tekstu, przypadków, dyskusji dydaktycznej czy ćwiczeń praktycznych.

Mimo że kształcenie modułowe jest uznawane za praktyczniejsze, niewiele placówek decyduje się na jego wprowadzenie²⁰. Liczbę szkół zawodowych realizujących kształcenie modułowe w Polsce we wrześniu 2009 roku w branżach: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska przedstawia tabela 1.

¹⁹ A. Dudek-Janiszewska (red.), *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego?*, Wydawnictwo TEKST, Warszawa 2011, s. 21.

²⁰ Ibidem, s. 35.

Tabela 1. Liczba szkół zawodowych realizujących kształcenie modułowe w Polsce we wrześniu 2009 roku w branżach: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska

Zawód	Liczba szkół realizujących kształcenie modułowe	Województwo w którym występuje szkoła realizująca kształcenie modułowe
technik inżynier środowiska i melioracji	1	zachodniopomorskie
technik ochrony środowiska	7	dolnośląskie, małopolskie, pomorskie, śląskie (dwie placówki), świętokrzyskie, zachodniopomorskie
technik technologii drewna	1	zachodniopomorskie
stolarz	2	wielkopolskie
technik rolnik	4	lubelskie, łódzkie, pomorskie, warmińsko-mazurskie
technik rybactwa śródlądowego	2	wielkopolskie, warmińsko-mazurskie
technik technologii żywności	5	lubuskie (trzy placówki), mazowieckie, śląskie
rolnik	1	wielkopolskie
ogrodnik	1	wielkopolskie
cukiernik	3	lubelskie (dwie placówki), wielkopolskie
piekarz	1	wielkopolskie

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Jak wynika z tabeli 1., niewiele placówek w Polsce oferuje kształcenie modułowe w zawodach z branż: leśnej, drzewnej, ochrony środowiska, rolniczej, ogrodniczej i spożywczej. Dane pochodzące z Systemu Informacji Oświatowej z września 2009 roku pokazują, że w Polsce istnieje tylko 28 szkół zawodowych przygotowujących do pracy w omawianych branżach i stosujących kształcenie modułowe. Stanowi to około 2,5% wszystkich placówek tego typu w kraju. Najwięcej szkół zawodowych prowadziło kształcenie modułowe w zawodzie technika technologii ochrony środowiska (łącznie siedem placówek – po jednej w województwach: dolnośląskim, małopolskim, pomorskim, świętokrzyskim, zachodniopomorskim, dwie w województwie śląskim), technika technologii żywności

(pięć placówek – w województwie lubuskim występują trzy placówki, po jednej w województwach mazowieckim i śląskim) oraz technika rolnika (cztery placówki – w województwach: lubelskim, łódzkim, pomorskim i warmińsko-mazurskim). Ponadto trzy szkoły (jedna w województwie wielkopolskim i dwie w województwie lubelskim) realizowały kształcenie modułowe w zawodzie cukiernika, a dwie w zawodzie stolarza (województwo wielkopolskie) i w zawodzie technika rybactwa śródlądowego (województwo wielkopolskie i warmińsko-mazurskie). W województwie zachodniopomorskim zlokalizowano po jednej szkole realizującej kształcenie modułowe dla techników technologii drewna oraz dla techników inżynierii środowiska i melioracji, a w województwie wielkopolskim funkcjonuje po jednej placówce kształcącej modułowo w zawodzie rolnika, ogrodnika i piekarza. Jak można zauważyć, pozostałe wyodrębnione zawody z omawianych branż, np. technik leśnik, drukarz czy koszykarz-plecionkarz, nie zostały wprowadzone w trybie kształcenia modułowego do szkół zawodowych. Zwraca się uwagę, że jednostki terytorialne, które odznaczają się dużą liczbą szkół zawodowych kształcących na potrzeby analizowanych branż (przede wszystkim województwo mazowieckie), w małym stopniu realizują kształcenie modułowe. Na Mazowszu funkcjonuje tylko jedna taka placówka, kształcąca w zawodzie technika technologii żywności. Wprowadzenie kształcenia modułowego do praktyki szkolnej jest dużym wyzwaniem dla dyrektorów i nauczycieli. Głównym powodem małej popularności kształcenia modułowego są problemy z tworzeniem takich szkół i wykształceniem nauczycieli, a także trudności ze znalezieniem źródeł finansowania dla tego systemu²¹.

W świetle przedstawionych analiz rekomenduje się, aby nauczyciele przygotowywali uczniów do samokształcenia, kładąc nacisk na umiejętność korzystania z różnych źródeł informacji – podręczników, instrukcji, Internetu. Nauczyciel powinien stosować w swojej pracy filmy dydaktyczne, programy komputerowe oraz (jeżeli wystę-

²¹ Ibidem, s. 37.

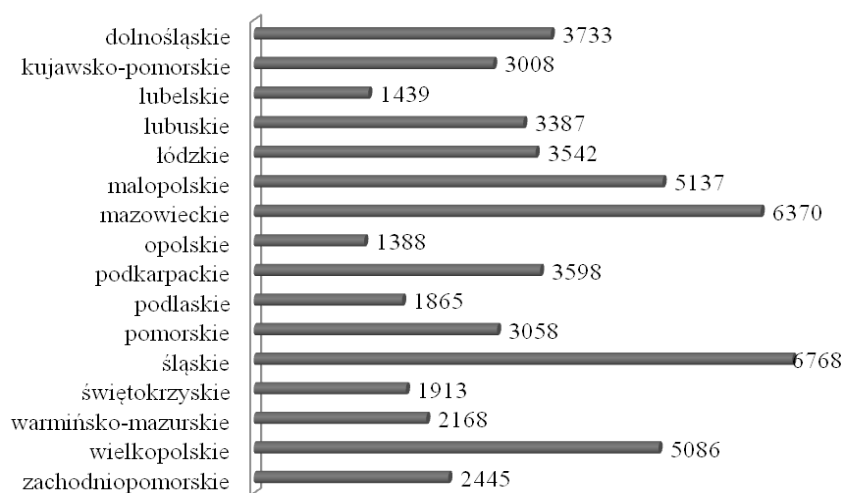
puje taka możliwość) organizować wycieczki dydaktyczne do przedsiębiorstw, banków czy innych instytucji. Kształcenie modułowe wymaga od nauczyciela wysokich merytorycznych oraz metodycznych kompetencji, dużych nakładów czasu i wysiłku, wynikających z łączenia w procesie nauczania teorii i praktyki. **Zmianie powinna ulec także rola i funkcja nauczyciela w nowoczesnej szkole zawodowej. Należy pamiętać, że nauczyciel jest dla uczniów doradcą, organizatorem, opiekunem.** W modułowym kształceniu nauczyciel musi inaczej przygotowywać się do pracy. Dotyczy to przede wszystkim metodologii kształcenia modułowego, metod aktywizujących stosowanych w kształceniu, opracowywaniu pakietów edukacyjnych. Wiedza dotycząca tych zagadnień spowoduje, że nauczyciele będą bardziej świadomi wagi tej formy kształcenia zawodowego i zdobędą wiedzę niezbędną do jej realizacji. **Opracowywane programy doskonalenia zawodowego nauczycieli powinny zatem kłaść większy nacisk na przygotowanie nauczycieli do prowadzenia zajęć w ramach kształcenia modułowego.** Taką wiedzę mogą oni zdobyć w trakcie różnego rodzaju szkoleń, kursów, studiów, w programach których poruszane są zagadnienia dotyczące m.in. kształcenia modułowego. Takie kursy często są bezpłatne i organizowane w ramach projektów realizowanych dzięki środkom pozyskanym z funduszy europejskich. Informacje na temat takich szkoleń i kursów można znaleźć na stronie internetowej: www.inwestycjawkadry.info.pl.

Na jakość kształcenia wpływają przede wszystkim kwalifikacje nauczycieli. Są one niezwykle istotne w szkolnictwie zawodowym, którego najważniejszym celem jest przygotowanie absolwentów do pracy w poszczególnych gałęziach gospodarki. Przygotowanie to weryfikuje egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Tymczasem istnieją zawody, w przypadku których zdawalność egzaminów wynosi aż 90%, oraz zawody, w przypadku których wynosi ona 60%. Nie budzi wątpliwości stwierdzenie, że kompetencje oraz umiejętności nauczycieli mogą być jednym

z czynników wpływających na zdawalność egzaminów zawodowych przez uczniów kończących szkoły zawodowe²².

Analiza danych dotyczących liczby nauczycieli kształcących w przedmiotach zawodowych pozwala na określenie zasobów kadrowych placówek zawodowych o konkretnym profilu, co z kolei wiąże się z możliwością wskazania liczby uczniów, jaką w określonych zawodach są w stanie wykształcić szkoły. Niedopasowanie zasobów kadrowych szkół zawodowych do liczby uczniów decydujących się na podjęcie nauki na danym kierunku zdecydowanie negatywnie wpływa na jakość kształcenia. Wykres 3. przedstawia dane dotyczące liczby nauczycieli kształcenia zawodowego we wszystkich województwach, a wykres 4. przedstawia odsetek liczby nauczycieli kształcenia zawodowego w ogólnej liczbie nauczycieli w poszczególnych województwach w 2008 roku.

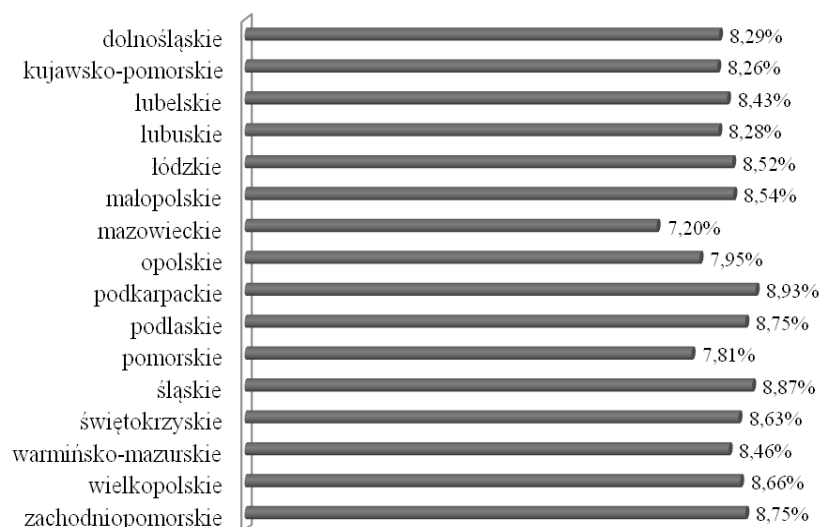
Wykres 3. Liczba nauczycieli kształcenia zawodowego we wrześniu 2008 roku w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

²² M. Szymański, *Rola nauczyciela przedmiotów zawodowych w przygotowaniu ucznia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łodzi, www.wckp.lodz.pl/b_okup/10/04.pdf, s. 13 [data dostępu: 12.12.2011].

Wykres 4. Odsetek liczby nauczycieli kształcenia zawodowego w ogólnej liczbie nauczycieli we wrześniu 2008 roku w Polsce

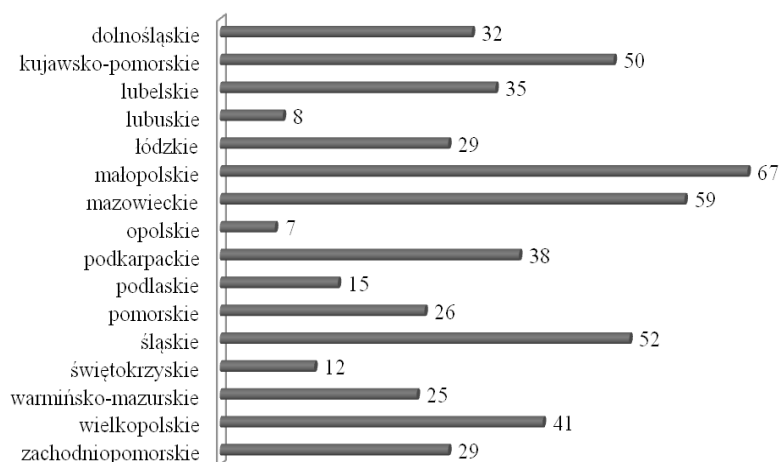


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

Z danych Systemu Informacji Oświatowej wynika, że w 2008 roku w Polsce było 54 905 nauczycieli kształcących w przedmiotach zawodowych. Liczba ta stanowiła 8,3% wszystkich nauczycieli w kraju. Największą liczbę dydaktyków posiadających kwalifikacje do wykonywania pracy w szkołach zawodowych odnotowano w województwach: śląskim (6768), mazowieckim (6370), wielkopolskim (5086) oraz małopolskim (5137), zaś najmniejszą w województwach: zachodniopomorskim (2445), warmińsko-mazurskim (2168), opolskim (1388), lubelskim (1439) oraz podlaskim (1865). Analiza zróżnicowania regionalnego pokazuje, że największy udział dydaktyków kształcenia zawodowego w ogólnej liczbie nauczycieli przypada na województwa śląskie (8,78%) oraz podkarpackie (8,93%). W województwie mazowieckim, pomimo dość dużej liczby placówek szkół zawodowych, udział nauczycieli kształcenia zawodowego w ogólnej liczbie nauczycieli w analizowanym roku był najniższy i wyniósł 7,2%.

Warto również zaznaczyć, że w 2008 roku tylko 0,96% nauczycieli przedmiotów zawodowych stanowili instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Wykres 5. przedstawia liczbę pracujących instruktorów praktycznej nauki zawodu w poszczególnych województwach w 2008 roku.

Wykres 5. Liczba instruktorów praktycznej nauki zawodu w województwach w 2008 roku w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

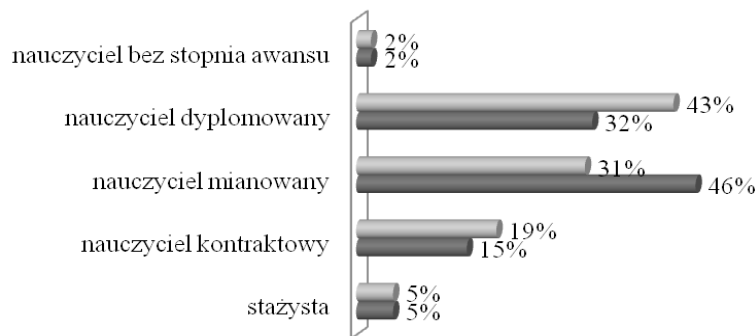
W 2008 roku najwięcej instruktorów praktycznej nauki zawodu pracowało w województwach: małopolskim (67), mazowieckim (59), śląskim (52) oraz kujawsko-pomorskim (50). W województwie małopolskim instruktorzy stanowili 1,3% wszystkich nauczycieli, którzy w 2008 roku kształcili w przedmiotach zawodowych, a w województwie mazowieckim udział tych nauczycieli wynosił 0,9%. Najmniej instruktorów pracowało w województwach opolskim i lubuskim, gdzie ich liczba wynosiła odpowiednio 8 i 7.

Jednej z przyczyn braku odpowiedniej liczby instruktorów można upatrywać w niskim wynagrodzeniu za tę pracę. **Rekomenduje się zachęcanie osób posiadających kwalifikacje instruktorów praktycznej nauki zawodu do pracy w szkołach zawodowych. Szkoły powinny wypraco-**

wać narzędzia motywujące takie osoby do podejmowania pracy – np. wprowadzając dodatkowe premie uzależnione m.in. od wyników egzaminów uczniów.

Ważnym czynnikiem świadczącym o kwalifikacjach zawodowych dydaktyków jest posiadany przez nauczycieli stopień awansu zawodowego. Można przyjąć, że stopień awansu zawodowego odzwierciedla poziom kwalifikacji nauczycieli kształcących w przedmiotach praktycznych. Wykres 6. przedstawia strukturę zatrudnienia nauczycieli według stopnia awansu zawodowego (na podstawie etatów w 2006 i 2009 roku).

Wykres 6. Struktura zatrudnienia nauczycieli wg stopnia awansu zawodowego w 2006 i 2009 roku w Polsce (etaty)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

Struktura zatrudnienia według awansu zawodowego nauczycieli w 2009 roku (w porównaniu z rokiem 2006) uległa zmianie. Z danych udostępnionych przez System Informacji Oświatowej wynika, że odsetek liczby nauczycieli dyplomowanych wzrósł o 11 punktów procentowych (p.p.) – z 32% do 43%. Wzrost ten nastąpił kosztem zmniejszenia się grupy nauczycieli mianowanych (z 46% do 31%). Udział stażystów oraz nauczycieli nieposiadających stopnia awansu zawodowego pozostał na tym samym poziomie (odpowiednio 5% i 2%). Nastąpił też spadek liczby stażystów z 27 512 do 22 625. Może to świadczyć o coraz mniejszej popularności zawodu nauczyciela. Z kolei wzrost liczby nauczycieli dyplomowanych

(w 2006 roku – 160 376, w 2009 roku – 214 882), oznacza pozytywny trend podnoszenia kwalifikacji zawodowych wśród nauczycieli, ale może też świadczyć (szczególnie w kontekście sygnalizowanego spadku liczby nauczycieli stażystów) o statystycznym starzeniu się tej grupy zawodowej.

Podsumowując, warto stwierdzić, że jakość kształcenia nie tylko teoretycznego, ale i praktycznego, wiąże się przede wszystkim z zatrudnieniem w placówce zawodowej wykwalifikowanych nauczycieli oraz z właściwą organizacją procesu kształcenia. Czynniki, które mogą obniżyć jakość kształcenia, są: niewystarczające przygotowanie praktyczne uczniów, jak również brak zainteresowania pracodawców współpracą z placówkami kształcenia zawodowego. Ważnym czynnikiem wewnętrznym, mogącym determinować jakość kształcenia, jest baza dydaktyczna szkoły. W tym kontekście wykorzystywanie technologii informacyjnej w nauczaniu zarówno teoretycznym, jak i praktycznym jest szczególnie ważne – to na niej opiera się funkcjonowanie nowoczesnych przedsiębiorstw niemal każdej branży. Dydaktycy koniecznie powinni znać nowości techniczne związane są z przedmiotem, którego uczą. W branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska duże znaczenie posiadają narzędzia pracy. Oczywiście podczas kształcenia w danych profesjach stosuje się kosztowny sprzęt i nie jest możliwe, aby każda szkoła mogła kupować najnowsze narzędzia. **Rekomenduje się zatem współpracę z Centrami Kształcenia Praktycznego bądź z Centrami Kształcenia Ustawicznego, dysponującymi właściwie wyposażonymi salami do praktycznej nauki konkretnego zawodu. Warto także nawiązać współpracę z pracodawcami i organizacjami posiadającymi nowoczesny sprzęt, dzięki czemu uczniowie oraz nauczyciele, odbywając praktyki w firmach, mogliby zdobyć wiedzę dotyczącą wykonywanego zawodu. Praktyki doskonalenia zawodowego dla dydaktyków kształcących w przedmiotach zawodowych są rekomendowanym rozwiązaniem, gdyż pozwalają na zmniejszenie kosztów, które powstałyby podczas zakupu przez placówkę nowoczesnych maszyn i urządzeń. Szkoła powinna zachęcać swoich pracowników do udziału w tego typu programach praktyk. Wskazane**

jest również wykorzystywanie w szkołach zawodowych w szerokim zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych podczas realizacji procesu dydaktycznego. Rekomenduje się, aby szkoła odpowiednio przygotowała nauczycieli do wykorzystywania komputera i Internetu podczas zajęć. Dydaktycy powinni zatem uczestniczyć w szkoleniach dotyczących obsługi aplikacji i programów komputerowych, a także w szkoleniach z zakresu technik wizualnych i multimedialnych, dzięki którym będą mogli uatrakcyjnić proces dydaktyczny i uczynić go bardziej efektywnym. Elementy współpracy z pracodawcami, kursy wspomagające proces dydaktyczny powinny zostać zapisane i być realizowane w ramach programów doskonalenia zawodowego nauczycieli w każdej placówce kształcenia zawodowego.

Wydaje się zatem, że kluczowym elementem podnoszenia jakości w polskich szkołach zawodowych jest odpowiednio zorganizowany i realizowany system doskonalenia nauczycieli. Aktualnie nauczyciele mają dość szeroki wybór form kształcenia. Typową formą zewnątrzszkolnego systemu doskonalenia nauczycieli są studia podyplomowe doskonalące, kursy podyplomowe kwalifikacyjne, kursy doskonalące, kursy kwalifikacyjne, a także warsztaty, konferencje, spotkania metodyczne oraz pozostałe krótkie formy doskonalenia. Nauczyciele mogą podnosić swoje kompetencje zawodowe także poprzez udział w wewnątrzszkolnym doskonaleniu organizowanym przez dyrekcję każdej placówki.

W Polsce systemem doskonalenia nauczycieli zajmuje się Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN), które sprawuje nadzór nad ośrodkami doskonalącymi. Głównymi ośrodkami doskonalącymi są Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli (CODN), zajmujący się doskonaleniem nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących, oraz Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU), który zajmuje się doskonaleniem nauczycieli kształcących w przedmiotach zawodowych. Na szczeblu wojewódzkim utworzono podlegający prezydentowi miasta Wojewódzki Ośrodek Metodyczny (WOM) oraz Oddział Doskonalenia Nauczycieli (ODN), który podlega WOM i staroście²³.

²³ Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, www.bip.koweziu.edu.pl/index.php?id=101 [data dostępu: 09.12.2011].

Ideą przyświecającą CODN jest przekonanie, że dydaktyk jest osobą stale uczącą się, która ciągle rozwija swoją wiedzę merytoryczną i umiejętności profesjonalne. Celem ośrodka jest wspieranie rozwoju ogólnopolskiego systemu doskonalenia nauczycieli zgodnie z wytycznymi polityki edukacyjnej państwa. Główne zadania ośrodka to²⁴:

- koordynowanie pracy specjalistów zatrudnionych w ramach systemu doskonalenia, a także pozostałych osób odpowiedzialnych za jego funkcjonowanie;
- badanie potrzeb oraz prognoza sytuacji kadrowej w oświacie;
- koordynowanie systemu informacji dotyczącego doskonalenia nauczycieli;
- opracowywanie oraz promowanie standardów w doskonaleniu kadry pedagogicznej;
- wsparcie oraz promocja nowatorstwa pedagogicznego;
- współpraca z pozostałymi centralnymi jednostkami MEN w zakresie doskonalenia kadr pedagogicznych;
- programowanie działań mających na celu rozwój oraz awans zawodowy nauczycieli;
- współpracowanie z krajowymi i zagranicznymi instytucjami oraz organizacjami odpowiadającymi za doskonalenie oraz kształcenie dydaktyków.

KOWEZiU jest ośrodkiem, który inspiruje, przygotowuje, a także koordynuje zadania dotyczące kształcenia oraz doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej nauczającej przedmiotów zawodowych, a także w szkołach dla dorosłych. Ośrodek podejmuje współpracę z pozostałymi ośrodkami edukacyjnymi, a także z instytucjami rządowymi czy organizacjami pozarządowymi znajdującymi się w kraju i za granicą. KOWEZiU gromadzi, przetwarza oraz rozpowszechnia informacje pedagogiczne dotyczące kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli²⁵.

²⁴ *Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli*, www.uokik.gov.pl/download.php?plik=5803 [data dostępu: 09.12.2011].

²⁵ *Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej*, www.bip.koweziu.edu.pl/index.php?id=101 [data dostępu: 09.12.2011].

Wewnątrzszkolne Doskonalenie Nauczycieli (WDN) uwzględnia następujące formy doskonalenia²⁶:

- posiedzenie samokształceniowe rady pedagogicznej – może być prowadzone przez nauczycieli oraz trenerów ośrodków edukacyjnych;
- posiedzenie samokształceniowe zespołów roboczych;
- lekcje otwarte;
- hospitacje koleżeńskie;
- obserwacja;
- pełnienie funkcji opiekuna stażu;
- studiowanie literatury;
- wyszukiwanie informacji w Internecie.

Doskonalenie zawodowe odbywające się w szkole stawia sobie następujące cele²⁷:

- „uaktualnienie” uzyskanych wcześniej kwalifikacji;
- refleksję nad procesami uczenia się oraz nad zmianą rzeczywistości szkolnej;
- poprawienie komunikacji oraz współpracy pomiędzy kadrą pedagogiczną;
- opracowanie koncepcji kształcenia oraz wychowania w konkretnej szkole;
- rozwiązywanie trudności szkolno-wychowawczych oraz występujących problemów;
- koordynację pracy wychowawczej oraz procesu dydaktycznego.

Skuteczną formą doskonalenia zawodowego dostępną dla nauczycieli jest doradztwo metodyczne, polegające na wspieraniu rozwoju zawodowego nauczycieli poprzez udzielanie im pomocy w podejmowaniu

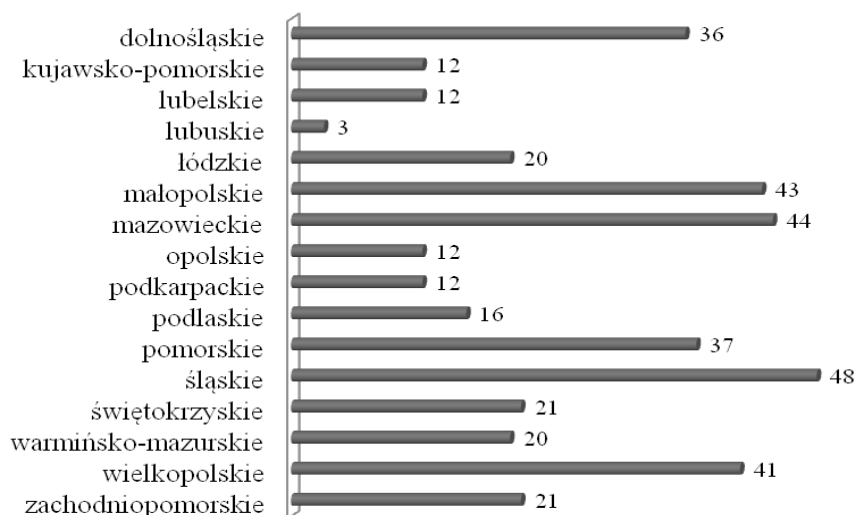
²⁶ *Wewnętrzne Doskonalenie Nauczycieli*, www.zsp2.ckj.edu.pl/DOKUMENTY/PUBLIKACJE/wdn/WDN.pdf, s. 2 [data dostępu: 10.12.2011].

²⁷ E. Wojciechowska, M. Majewski, C. Nowak, *Organizowanie i monitorowanie WDN w szkole*, Starachowice 2002, s. 3.

decyzji zawodowych, identyfikowaniu oraz rozumieniu problemów grupy. Doradcą metodycznym jest nauczyciel, który udziela pomocy przede wszystkim dydaktykom dopiero rozpoczynającym pracę w szkole.

Istnieją również niepubliczne placówki doskonalenia zawodowego prowadzone przez osoby prawne bądź osoby fizyczne. Liczbę placówek doskonalenia nauczycieli oraz odsetek placówek niepublicznych w 2009 roku przedstawiają wykres 7. i wykres 8.

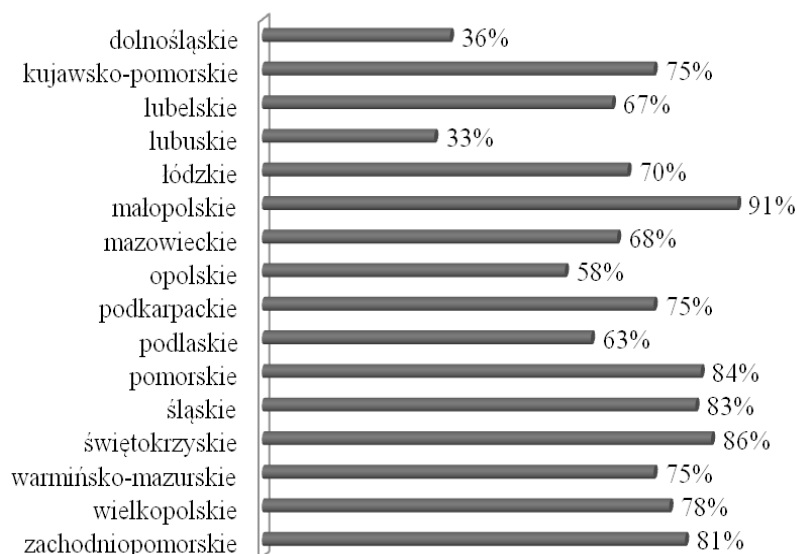
Wykres 7. Liczba placówek doskonalenia nauczycieli w 2009 roku w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

Jak wynika z danych przedstawionych na wykresie 7., w Polsce w 2009 roku było 398 placówek doskonalenia nauczycieli. Najwięcej z nich znajdowało się w województwach: śląskim (48), mazowieckim (44), małopolskim (43) oraz wielkopolskim (41); najmniej – w województwie lubuskim (3) oraz województwach: kujawsko-pomorskim, lubelskim, opolskim i podkarpackim – w każdym z nich liczba placówek wynosiła 12.

Wykres 8. Odsetek placówek niepublicznych w ogólnej liczbie placówek doskonalenia zawodowego w 2009 roku w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

Jak wynika z wykresu 8., placówki publiczne przeważały w województwach lubuskim (67% wszystkich placówek) oraz dolnośląskim, gdzie placówki niepubliczne stanowiły tylko 33% wszystkich ośrodków doskonalenia. Największy odsetek placówek niepublicznych występuje na obszarze województwa małopolskiego (91%), świętokrzyskiego (86%) oraz pomorskiego (86%).

Warto pokrótce przedstawić sposób doskonalenia zawodowego nauczycieli w krajach Unii Europejskiej. Państwa Unii kładą nacisk na doskonalenie przede wszystkim nauczycieli początkujących, jednak tamtejsze systemy doskonalenia skierowane są również do dydaktyków posiadających już doświadczenie zawodowe. Młodzi nauczyciele przez pewien czas od momentu rozpoczęcia pracy, w celu lepszego zaklimatyzowania się w środowisku zawodowym, pozostają pod opieką doświadczonego nauczyciela oraz utrzymują kontakt z placówkami doskonalenia zawodowego. Tego rodzaju system dydaktyków-mentorów występuje w Wielkiej Brytanii. Opieka mentorów trwa dwa lata. W krajach takich jak Portugalia czy Holandia młody nauczyciel pozostaje

przez pewien okres pod opieką uczelni, której jest absolwentem. Uczelnia ta pomaga mu zaadaptować się w miejscu pracy i stara się inspirować go do działalności innowacyjnej. Młodzi nauczyciele mogą uzupełniać braki w posiadanym wykształceniu na kursach doskonalenia zawodowego. W Anglii nauczyciel może pogłębiać swoje zainteresowania naukowe na tych samych uczelniach, na których studiował. W większości krajów europejskich system doskonalenia umożliwia udział w profilowanych kursach i szkoleniach tematycznych zarówno nauczycielom młodym, jak i posiadającym staż zawodowy²⁸.

We Francji, Grecji, Portugalii, Hiszpanii, Włoszech, Holandii, Irlandii oraz Niemczech to państwo bezpośrednio podejmuje decyzje dotyczące systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli. W Belgii decyzje w tym zakresie podejmuje inspektor oświaty. W Wielkiej Brytanii za tę działalność odpowiadają osoby fizyczne i prawne, a w Danii – placówki doskonalenia. W krajach członkowskich UE nauczyciele zachęcani są do udziału w doksztalceniu i doskonaleniu zawodowym urlopami szkoleniowymi. We Francji dydaktyk może skorzystać z takiego urlopu tylko raz w całej pracy pedagogicznej. Z urlopów szkoleniowych korzystają także nauczyciele w Austrii, Danii, Niemczech oraz Hiszpanii. W innych krajach nauczyciele mają możliwość ubiegania się o jedno- bądź dwudniowe zwolnienie oraz obniżenie wymiaru godzin pracy. W Austrii, Danii, Holandii, Niemczech oraz we Włoszech uczestniczenie w doskonaleniu zawodowym jest bezpłatne. W Hiszpanii nauczyciele, którzy uczestniczą w doskonaleniu zawodowym, raz na sześć lat otrzymują podwyżki²⁹.

W związku z ciągłym rozwojem nauki i techniki, a także w wyniku zmian w technologiach wytwarzania czy organizacji pracy rekomenduje się, aby władze centralne i samorządowe, wzorem państw zachodnich, kładły większy nacisk na ustawiczne doskonalenie zawodowe nauczycieli. Sugeruje się wprowadzenie odpowiednich narzędzi umożliwiających dyrektorom szkół zachęcanie dydaktyków do pogłębiania kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Narzędzia te to m.in. urlopy

²⁸ A. Płatnerz, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli w krajach Unii Europejskiej*, Zespół Szkół Nr 1 w Stalowej Woli, Stalowa Wola 2008, s. 1.

²⁹ Ibidem, s. 2.

szkoleniowe (przeznaczone np. na udział w praktykach w przedsiębiorstwie), zwolnienia na udział w doskonaleniu w wymiarze ustalonym w skali rocznej, dodatki do pensji dla nauczycieli najchętniej podejmujących doskonalenie.

Finansowanie doskonalenia nauczycieli zależy od instytucji finansującej edukację. Poziom centralny reprezentuje MEN, prowadząc centralne placówki doskonalenia nauczycieli i zlecając im realizację ogólnokrajowych zadań. Ministerstwo przeznacza na ten cel 5000 średnich pensji nauczyciela stażysty. Edukację na poziomie regionalnym realizuje wojewoda, zlecający wykonanie zadań dotyczących doskonalenia nauczycieli na obszarze województwa. Wojewoda przeznacza na ten cel również 5000 średnich pensji nauczyciela stażysty. Edukacją na poziomie lokalnym zajmują się samorządy lokalne, rozporządzające 1% wynagrodzeń osobowych dydaktyków. Wynagrodzenia te przeznaczane są na dofinansowanie kształcenia oraz doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej. Samorządy lokalne organizują także doradztwa metodyczne. Na poziomie szkolnym powinien powstać wieloletni plan doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej, uwzględniający program rozwoju szkoły (potrzeby kadrowe), plan rozwoju zawodowego wszystkich nauczycieli oraz określenie sposobu i zasad dofinansowania doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej. Szkoła zgłasza zatem potrzeby finansowe (potrzebne do finansowania doskonalenia kadry pedagogicznej) do organu prowadzącego szkołę. Organ ten przedstawia roczny budżet na ten cel. Wykorzystanie budżetu, czyli skorzystanie ze szkoleń, wiąże się z przygotowaniem sprawozdania finansowego dotyczącego wykorzystania dofinansowania i przedłożeniem go organowi prowadzącemu³⁰. **Rekomenduje się także samodzielne ubieganie się szkół i indywidualnych nauczycieli o dofinansowanie własnego planu doskonalenia w różnych instytucjach.** Szkoła ma możliwość zwrócenia się do Ministerstwa Edukacji Narodowej o dofinansowanie centralnego programu doskonalenia nauczycieli. Kadra pedagogiczna może również ubiegać się o dofinansowanie z wojewódzkich programów

³⁰ *Wewnętrzne Doskonalenie Nauczycieli*, www.zsp2.ckj.edu.pl/DOKUMENTY/PUBLIKACJE/wdn/WDN.pdf, s. 3 [data dostępu: 10.12.2011].

doskonalenia nauczycieli (system grantów); instytucją pośredniczącą jest kuratorium oświaty. Samorząd terytorialny dofinansowuje nauczycielom doradztwo metodyczne, może też zrefundować indywidualne wydatki na szkolenia.

W związku z różnorodnością form kształcenia oraz dofinansowania nie ma podstaw, aby nauczyciele (głównie przedmiotów zawodowych) zaprzestali podnoszenia swoich kwalifikacji. Przy tym podnoszenie kwalifikacji nie powinno zależeć tylko od czynników materialnych. **System motywacyjny realizowany przez MEN i przez dyrekcję poszczególnych placówek oświatowych powinien inspirować nauczycieli do podejmowania doskonalenia. Można to osiągnąć poprzez system nagród przyznawanych innowacyjnym i kreatywnym nauczycielom kształcenia zawodowego. Rekomenduje się także nadanie udziałowi w doskonaleniu większej wagi w procedurze awansu nauczycielskiego.** Nauczyciel sam powinien chcieć się kształcić, aby móc przekazywać uczniom najlepszą i najbardziej aktualną wiedzę.

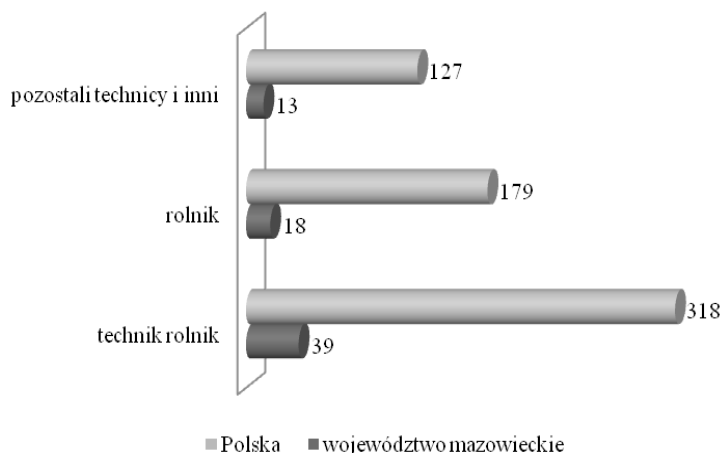
2. Kształcenie zawodowe w branżach: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska w województwie mazowieckim³¹

Głównymi regulacjami prawnymi odnoszącymi się do kształcenia zawodowego w oświacie są: klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego, podstawy programowe kształcenia w zawodzie, programy nauczania dla zawodów, a także standardy wymagań egzaminacyjnych. Obowiązująca klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego znajduje się w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 roku.

Omówienie szkolnictwa zawodowego w branżach: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej oraz ochrony środowiska rozpoczniemy od przedstawienia liczby placówek zawodowych na terenie województwa mazowieckiego. We wrześniu 2009 roku około 546 szkół zawodowych w swojej ofercie edukacyjnej posiadało zawody reprezentujące branżę rolną, tj. technika rolnika, rolnika i pozostałe (technika pszczelarza, pszczelarza, technika rybactwa śródlądowego, technika hodowcy koni). Wśród tych placówek 51% (318) posiadało w ofercie kształcenia zawód technika rolnika, a 28% (179) zawód rolnika. Te dwa zawody mają dość duże znaczenie dla branży rolnej, a co za tym idzie – dla systemu edukacji zawodowej. Pozostałe zawody cieszą się zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem, a edukację w tych kierunkach prowadziło 127 szkół w Polsce (zob. wykres 9.).

³¹ Niniejszy rozdział, jeśli Autorzy nie wskazali inaczej, opiera się na informacjach zawartych w następujących opracowaniach: *Raporcie z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony środowiska na temat programów kształcenia zawodowego*, *Raporcie z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej na temat programów kształcenia zawodowego oraz Programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska*. Dokumenty te powstały w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenia, praktyka*.

Wykres 9. Lista szkół zawodowych kształcących w branży rolnej w Polsce oraz w województwie mazowieckim we wrześniu 2009 roku

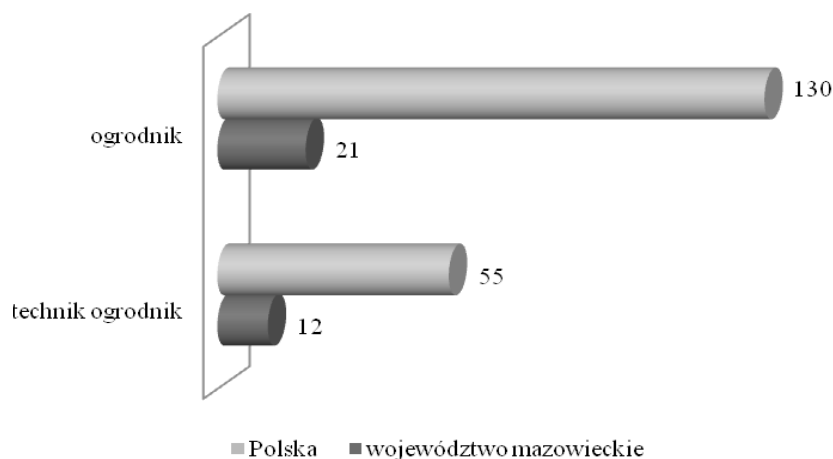


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

Jak wynika z wykresu 9., województwo mazowieckie zajmuje czołowe miejsce pod względem liczby szkół kształcących na potrzeby branży rolnej. Co dziesiąta szkoła posiadająca w swojej ofercie zawód rolnika oraz co ósma placówka kształcąca w zawodzie technika rolnika znajdowała się na Mazowszu.

Wykres 10. przedstawia liczbę szkół oferujących kształcenie w branży ogrodniczej. W porównaniu z liczbą placówek kształcących na potrzeby branży rolniczej liczba tych placówek jest znacznie mniejsza. We wrześniu 2009 roku jedynie 55 szkół, stanowiących 30% wszystkich placówek kształcących w branży ogrodniczej, posiadało w swojej ofercie zawód technika ogrodnika. Pozostałe 130 szkół kształciło w zawodzie ogrodnika. W branży ogrodniczej większą możliwość kształcenia zawodowego oferują zatem szkoły zawodowe, a nie technika.

Wykres 10. Lista szkół zawodowych kształcących w branży ogrodniczej w województwie mazowieckim we wrześniu 2009 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

Rozmieszczenie obszarowe liczby szkół kształcących na potrzeby branży rolniczej wiązało się ze znaczeniem tego sektora w gospodarce regionu. Branża ogrodnicza przeważnie nie wiąże się z wymienionymi czynnikami, jednak w przypadku województwa mazowieckiego duża liczba placówek kształcących na potrzeby ogrodnictwa odpowiada znaczącemu udziałowi powierzchni sadów w łącznej powierzchni tych użytków w kraju (30%). Na Mazowszu zlokalizowanych jest zatem aż 22% wszystkich szkół kształcących w zawodzie ogrodnika oraz 16% w zawodzie technika ogrodnika.

Liczbę placówek kształcących w zawodach z branży spożywczej przedstawiono na wykresie 11. Dane uzyskane z Systemu Informacji Oświatowej pokazują, że w Polsce jest najwięcej szkół oferujących kształcenie w tej branży. We wrześniu 2009 roku liczba tych placówek wynosiła 1897 i była trzy razy większa od liczby szkół oferujących kształcenie w zawodach z branży rolnej. Ukierunkowanie szkolnictwa zawodowego na profesje związane z branżą spożywczą jest uzasadnione, gdyż przetwórstwo spożywcze ma duże znaczenie w gospodarce kraju (przede wszyst-

kim w eksporcie). Liczbę placówek znajdujących się na terenie Mazowsza przedstawia wykres 11.

Wykres 11. Lista szkół zawodowych kształcących w branży spożywczej w województwie mazowieckim we wrześniu 2009 roku



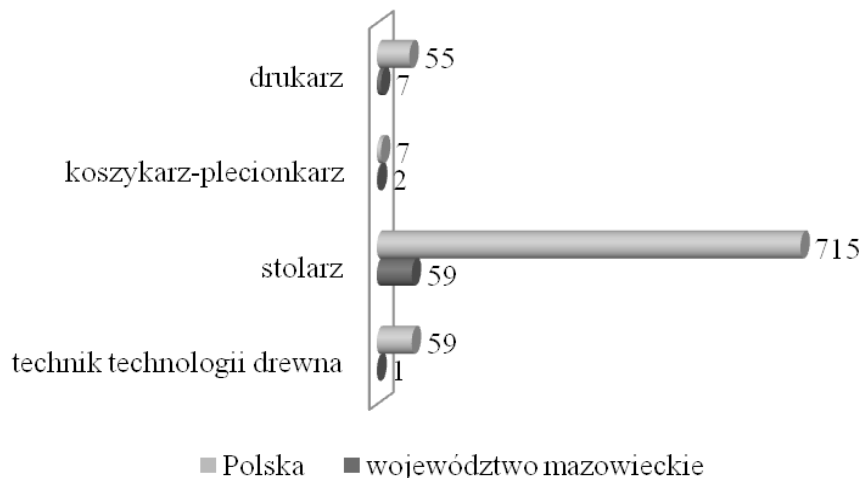
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

W województwie mazowieckim najsilniej rozwinięta była sieć szkół kształcących w zawodzie cukiernika (77 szkół – 11% wszystkich placówek w Polsce kształcących w tym zawodzie) oraz piekarza (co dziesiąta szkoła w Polsce kształcąca w tym zawodzie znajdowała się na terenie Mazowsza). We wrześniu 2009 roku edukację przygotowującą do wykonywania zawodu rzeźnika-wędliniarza oferowało 370 szkół, z czego 29 znajdowało się w województwie mazowieckim. Na Mazowszu występuje też 9% szkół kształcących w zawodzie technika technologii żywności. W Polsce tylko dwie szkoły oferują kształcenie na potrzeby zawodu technika przetwórstwa mleczarskiego. Jedna z tych placówek znajduje się w województwie mazowieckim, druga w województwie wielkopolskim.

Wśród zawodów z zakresu branży drzewnej można wymienić technika technologii drzewnej, stolarza, koszykarza-plecionkarza oraz drukarza. W pierwszym zawodzie w Polsce kształci 59 szkół, w drugim aż 715 pla-

cówek, w trzecim – 7, a w zawodzie drukarza – 55 szkół. Wykres 12. przedstawia liczbę placówek (w podziale na zawody) w Polsce i na Mazowszu.

Wykres 12. Liczba szkół zawodowych kształcących na potrzeby branży drzewnej we wrześniu 2009 roku w Polsce



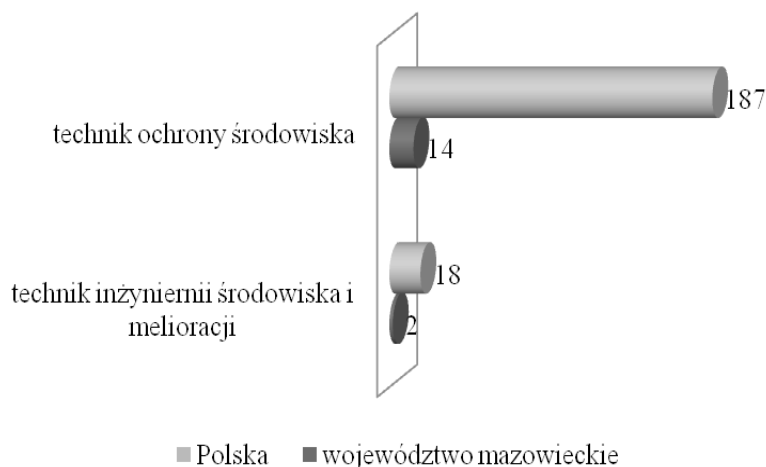
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

Jak wynika z wykresu 12., w województwie mazowieckim w 2009 roku było 59 placówek kształcących przyszłych stolarzy (trzecie miejsce pod względem liczb placówek kształcących w tym zawodzie w Polsce). Można też zauważyć, że w Mazowieckim funkcjonuje mniejsza liczba (siedem) szkół zawodowych uczących zawodu drukarza. Przeanalizowano również liczbę placówek związanych z kształceniem przyszłych techników technologii drewna. Najwięcej takich placówek znajdowało się w województwie warmińsko-mazurskim, najmniej w województwie mazowieckim – w 2009 roku jedna placówka. Najmniejszą popularnością wśród uczniów cieszył się zawód koszykarza-plecionkarza – w województwie mazowieckim wiedzę z jego zakresu można było zdobyć w dwóch szkołach.

Kształcenie na potrzeby branży leśnej odbywa się w Polsce w 36 szkołach zawodowych. Liczba tych placówek rozkłada się dość równomiernie na wszystkie regiony kraju. Największa liczba szkół znajduje się w województwie wielkopolskim (cztery). W województwie mazowieckim są dwie szkoły kształcące techników leśników.

Występują dwa zawody związane z branżą ochrony środowiska – technik inżynierii i melioracji środowiska oraz technik ochrony środowiska. Wykres 13. przedstawia liczbę szkół w województwie mazowieckim w porównaniu z liczbą wszystkich placówek w Polsce kształcących na potrzeby branż związanych z ochroną środowiska.

Wykres 13. Liczba szkół zawodowych kształcących na potrzeby branży ochrona środowiska we wrześniu 2009 roku w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO.

Jak wynika z wykresu 13., w 2009 roku w Polsce występowało 205 placówek kształcenia zawodowego w branży ochrony środowiska; wśród nich zdecydowanie przeważały placówki kształcące w zawodzie technika ochrony środowiska. Tylko 9% tych szkół kształciło techników inżynierii środowiska i melioracji. W województwie mazowieckim funkcjonowało 16 szkół, w których można było pobierać naukę na potr-

zeby branży ochrony środowiska, w tym dwie szkoły prowadzące edukację w zawodzie technika inżynierii środowiska i melioracji oraz 14 szkół – w zawodzie technika ochrony środowiska.

Podsumowując, najwięcej placówek kształci w zawodach związanych z branżą spożywczą, odpowiednio mniej – z branżą rolną, drzewną. Znikomą część ogółu stanowią szkoły oferujące edukację w profesjach związanych z branżą ogrodniczą, leśną oraz ochrony środowiska. Warto zaznaczyć, że dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb wymienionych branż jest zauważane zarówno w przypadku techników, jak i zasadniczych szkół zawodowych. Dlatego też oba typy placówek umożliwiają edukację w zawodach reprezentujących każdy wspomniany dział gospodarki.

Zróżnicowanie przestrzenne liczby placówek zawodowych odzwierciedla potrzeby branż rolnej i spożywczej na określonym obszarze. Duże znaczenie ma pozycja województwa (producenta żywności), wielkość rynku regionalnego, a także tradycje związane z rolnictwem w danym regionie. Jednak nie we wszystkich regionach zbieżności w zakresie dostosowania sieci szkół zawodowych do potrzeb gospodarczych są zauważalne.

Warto także odnotować że dużą popularnością wśród uczniów cieszy się zawód stolarza. Głównym celem edukacji na potrzeby tej profesji jest przygotowanie ucznia do produkowania wyrobów z drewna czy tworzyw drzewnych nie tylko w systemie przemysłowym, ale także warsztatowym. Absolwenci mogą znaleźć zatrudnienie w zakładach przemysłu meblarskiego, stolarki budowlanej, opakowań czy pozostałych wyrobów. Na przykładzie zawodu stolarza (ale także biorąc pod uwagę pozostałe zawody kształcące na potrzeby omawianych branż) **zaleca się stworzenie długoterminowych prognoz, określających poziom dopasowania oferty szkolnictwa zawodowego do wymagań pracodawców. Ważne jest określenie aktualnego oraz przyszłego popytu na pracę w omawianych branżach.** W powstałym w ramach projektu *Raporcie z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej ochrony środowiska na temat programów kształcenia zawodowego* oraz *Raporcie z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej,*

ogrodniczej, spożywczej na temat programów kształcenia zawodowego zaprezentowano wyniki analiz empirycznych zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników z branż: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej oraz ochrony środowiska nie tylko w województwie mazowieckim, lecz również we wszystkich województwach w kraju. Raport zawiera dane historyczne z lat 2005–2009, a także prognozy do 2035 roku (w podziale na odpowiednie grupy zawodów). Dzięki powstaniu takich prognoz w grupach zawodów można identyfikować kluczowe trendy na rynku pracy. Predykcje te mogą również stać się warunkiem odpowiedniego kształtowania działań wiążących się z lepszym dopasowaniem oferty szkolnictwa zawodowego, w tym zwiększenia wiedzy i kwalifikacji nauczycieli kształcących na potrzeby tych branż. **Rekomenduje się zatem opracowywanie tego rodzaju prognoz we współpracy szkół zawodowych ze szkołami wyższymi bądź instytucjami badawczymi i naukowymi.**

3. Ocena wdrażania i realizacji programów nauczania z zakresu omawianych branż³²

Szkoła zawodowa ma przygotować absolwenta do poruszania się po rynku pracy, a zatem do wykonywania zadań zawodowych, efektywnego poszukiwania zatrudnienia, ustawicznego doskonalenia się, doksztalcania i elastycznego zmieniania kwalifikacji. W tak pojętym procesie kształcenia bardzo ważne jest nauczanie o charakterze praktycznym, które kształtuje konkretne umiejętności i kompetencje³³.

Kształcenie zawodowe obejmuje przedmioty teoretyczne, jak i praktyczną naukę zawodu. Odbywa się ono według programu nauczania zgodnego z podstawą programową kształcenia w zawodzie. Program ten jest dokumentem, bez którego nie można zorganizować procesu kształcenia w systemie szkolnym i pozaszkolnym. W programie nauczania znajdują się cele, treści, metody nauczania oraz wyniki, które powinien osiągnąć uczeń – dla każdego przedmiotu oddzielnie³⁴. Programy nauczania opracowuje się dla każdego zawodu ujętego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Poziom nauczania zależy przede wszystkim od jakości i stopnia realizacji programu. Warto wspomnieć, że programy kształcenia są krytykowane przez środowisko szkolne, gdyż często są przeładowane, przestarzałe i trudne w realizacji³⁵. Poniżej zostaną przeanalizowane wnioski z semina-

³² Niniejszy rozdział, jeśli Autorzy nie wskazali inaczej, opiera się na informacjach zawartych w następujących opracowaniach: *Raportie z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony środowiska na temat programów kształcenia zawodowego, Raportie z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej na temat programów kształcenia zawodowego oraz raportie z seminariów przeprowadzonym w ramach projektu, w których udział wzięli eksperci*. Dokumenty te powstały w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenia, praktyka*.

³³ Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Edukacja skuteczna, przyjazna, nowoczesna. Działania realizowane i planowane w polskiej oświacie*, Warszawa 2009, s. 3.

³⁴ *Kształcenie modułowe przyszłością kształcenia zawodowego*, www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802 [data dostępu: 13.12.2011].

³⁵ Biuletyn Informacyjny Kuratorium Oświaty w Krakowie, www.biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art_id=39&menu_item=2&numer=3 [data dostępu: 13.12.2011].

rium przeprowadzonego w ramach niniejszego projektu. Na seminarium tym eksperci zaopiniowali 30 programów kształcenia praktycznego, w tym 12 programów dotyczących branży leśnej, drzewnej i ochrony środowiska oraz 18 dotyczących branży rolniczej, ogrodniczej i spożywczej. Programy te zostały przeanalizowane pod kątem przygotowania absolwentów do wymagań rynku pracy. Oceniono przedmiotowe oraz modułowe programy nauczania, w tym programy kształcenia praktycznego oraz przedmioty łączące zarówno treści teoretyczne, jak i praktyczne. Dla branży leśnej zanalizowano program kształcenia w zawodzie technika leśnika, w branży drzewnej poddano analizie program kształcenia w zawodach technika technologii drewna oraz stolarza, a w branży ochrony środowiska przeanalizowano program kształcenia w zawodzie technika ochrony środowiska. W przypadku branży leśnej poddano analizie program kształcenia w zawodzie technika leśnika, w branży ogrodniczej – technika ogrodnika oraz technika architektury krajobrazu, w branży spożywczej – technika technologii żywności.

Miejsce realizacji praktycznej nauki zawodu i praktyki zawodu w poszczególnych zawodach to:

- w branży leśnej: pracownie i warsztaty szkolne, lasy państwowe i parki narodowe;
- w branży drzewnej: pracownie i warsztaty szkolne, zakłady przemysłu drzewnego, ośrodki projektowania i marketingu projektów z drewna;
- w branży ochrony środowiska: szkolne laboratoria, ośrodki badań i kontroli środowiska, terenowe organy administracji państwowej w zakresie ochrony środowiska, stacje sanitarno-epidemiologiczne, działy ochrony środowiska zakładów przemysłowych, miejskie przedsiębiorstwa wodociągów i kanalizacji, stacje uzdatniania wody i oczyszczalnie ścieków, zakłady unieszkodliwiania odpadów, pracownie ochrony środowiska biur projektowych;

- w branży rolnej: warsztaty i gospodarstwa szkolne, gospodarstwa rolne, handlowe i doświadczalne, zakład produkcyjny;
- w branży ogrodniczej: pracownia szkolna, ogród i park dydaktyczny, szkółka drzew, krzewów i roślin ozdobnych, gospodarstwo ogrodnicze, ogród botaniczny, szklarnia/zakład produkcyjny;
- w branży spożywczej: pracownia i warsztat szkolny, przedsiębiorstwo produkcyjne przetwórstwa spożywczego, instytucja prowadząca badania i ocenę żywności, przedsiębiorstwo prowadzące handel artykułami spożywczymi, przedsiębiorstwo przechowujące i dystrybuujące żywność, bar, restauracja, hotel, pensjonat, dom wypoczynkowy, instytucja zajmująca się obrotem żywnością, upowszechnianiem wiedzy o żywieniu, żywności i gospodarstwie domowym, organizacja ochrony konsumenta.

Jak już wspomniano, poziom przygotowania absolwentów do wykonywania wyuczonego zawodu na rynku pracy wiąże się przede wszystkim z jakością oraz stopniem realizacji programu kształcenia zawodowego. Eksperti biorący udział w badaniu, analizując wybrane programy kształcenia, wymienili ich słabe strony. Są to m.in.:

- brak treści ukazujących zastosowanie najnowszych rozwiązań technicznych oraz technologicznych;
- brak treści dotyczących kształtowania umiejętności z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
- brak treści, które byłyby zgodne z nowymi podstawami programowymi i uwzględniałyby obecnie obowiązujące standardy wymagań egzaminacyjnych dla poszczególnych zawodów z danej branży;
- brak treści ukazujących wymagania stawiane przez UE w kwestii funkcjonowania danej branży;
- brak treści potwierdzających odbycie zajęć praktycznych u przedsiębiorców;
- brak przełożenia w kwestii: cele nauczania a ich faktyczna realizacja.

Najważniejszymi przesłankami modernizacji nauczania zawodowego w Polsce są przede wszystkim zmiany w organizacji rynku pracy wynikające głównie ze zmian technologicznych oraz zwiększenia oczekiwań pracodawców co do poziomu kompetencji pracowników. Obecnie obowiązujące programy nauczania są oczywiście poprawne merytorycznie, jednak w związku z dynamicznie występującymi zmianami na rynku stają się mało nowoczesne. Przeanalizowane w czasie badania programy w 80% nie przewidywały kształtowania kompetencji wskazujących na możliwości ewolucji czynności zawodowych. Połowa programów nie posiadała także treści wskazujących na używanie najnowszych technologicznie rozwiązań. W związku z nieuwzględnieniem w nauczaniu postępu technologicznego nie można kształtować umiejętności koniecznych do spełnienia wymagań stawianych przez rynek pracy oraz nowoczesne przedsiębiorstwa.

Uczestniczący w badaniu eksperci zauważyli również, że programy nauczania są bardzo ogólne i nie uwzględniają specyfiki danego regionu, a – jak wiadomo – w Polsce występuje znaczne zróżnicowanie regionalne pod względem znaczenia omawianych branż. Zdaniem ekspertów programy nie są dopasowane do tradycji i specyfiki regionu, w którym prowadzone jest kształcenie.

Metodycy zwrócili także uwagę na nieuwzględnienie w analizowanych programach obecnych wymagań egzaminacyjnych. Zdawalność egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe jest dość niska. Według wstępnych danych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej w 2010 roku egzaminy te zdało tylko 66,4% uczniów³⁶.

Przed przeanalizowaniem mocnych stron programów nauczania warto wspomnieć, że metodycy podkreślili, iż programy zostały napisane w sposób zrozumiały, a ich realizacja pozwala kształtować umiejętności zawodowe. Programy te są również poprawne pod względem merytorycznym, a zawarte w nich elementy kształcenia zawodowego są właściwe do ich poprawnego opanowania. Badani eksperci stwierdzili, że po wprowadzeniu

³⁶ Centralna Komisja Egzaminacyjna w Warszawie, *Prezentacja wyników ogólnych egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Warszawa 2011, s. 3.

dzeniu proponowanych zmian programy jako całość są dobrym narzędziem przygotowującym uczniów do wykonywania pracy zawodowej.

Eksperci zaproponowali stworzenie warunków, które mogłyby umożliwić realizację modułowych programów kształcenia. Dzięki nim można zwiększyć jakość oraz efektywność nauczania w kształceniu zawodowym. W modułowych programach nauczania powinny występować treści oraz cele kształcenia zgodne z rzeczywistością zawodową. Zadania wykonywane podczas nauki powinny być zbieżne z przyszłymi czynnościami zawodowymi. Dzięki nauce opartej na programach modułowych szkoła może realizować podstawowe zadania dotyczące przygotowania ucznia do wymagań rynku pracy. Należy pamiętać, że zajęcia organizowane w ramach programów modułowych wiążą się z odpowiednim przygotowaniem nie tylko dydaktyków, ale także pracowni, materiałów dydaktycznych (pakiety, instrukcje) czy opracowaniem planów i harmonogramów kształcenia.

Metodycy zaproponowali także zwiększenie zakresu współpracy szkół z przedsiębiorcami. Współpraca ta miałaby polegać na współtworzeniu programów kształcenia dla placówek zawodowych, a także na odbywaniu przez uczniów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach. Przedsiębiorcy w ramach współpracy powinni także doskonalić kwalifikacje nauczycieli/instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Programy kształcenia powinny być także uzupełnione treściami pozwalającymi na przyswojenie wiedzy z zakresu wykorzystywania nowych technologii w zawodach z omawianych branż. Powinno się również tak zmodyfikować programy, aby uczniowie posiadali wiedzę na temat bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nabywane w systemie szkolnictwa zawodowego kwalifikacje oraz umiejętności powinny charakteryzować się dużą elastycznością, co wynika przede wszystkim z szybkiego rozwoju nauki i techniki. Dlatego też każdy element kształcenia zawodowego musi podlegać ciągłym zmianom jakościowym. Wiąże się to również ze stałym monitorowaniem treści kształcenia pod względem dostosowania zakresu kompetencji absolwentów do wymagań rynku pracy.

W odpowiedzi na wnioski wypracowane przez ekspertów podczas seminariów odbywających się w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenia, praktyka*, rekomendowanym działaniem jest przygotowanie oraz opracowanie planów (programów) doskonalenia zawodowego nauczycieli we współpracy z osobami, które przygotowują programy nauczania dla kształcenia zawodowego (dokumenty te powinny być ze sobą kompatybilne). W ten sposób założenia i cele podstawy programowej oraz programów nauczania będą realizowane w szkołach sprawnie, rzetelnie i efektywnie, przez osoby odpowiednio do tego przygotowane, wyposażone w najbardziej aktualną wiedzę dotyczącą funkcjonowania nowoczesnych przedsiębiorstw z branż: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska.

4. Wyniki badań empirycznych

4.1. Nauczyciele i dyrektorzy³⁷

W ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka* przeprowadzono badania ankietowe z nauczycielami przedmiotów zawodowych kształcących w województwie mazowieckim. Badanie – diagnozujące obszary wiedzy i kwalifikacji wymagające uzupełnienia – miało przyczynić się do lepszego przygotowania uczniów do wykonywania zawodów w branżach: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska. Wśród pytań w kwestionariuszach znalazły się także takie, które dotyczyły wdrażania i realizacji programów doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych kształcących w zawodach z wymienionych branż. W badaniu ankietowym wzięło udział 50 nauczycieli przedmiotów zawodowych ze wspomnianych branż. 60% ankietowanych nauczycieli stanowiły kobiety. Najwięcej ankietowanych stanowiły osoby powyżej 51. roku życia (36% wszystkich respondentów) oraz nauczyciele w wieku między 31. a 40. rokiem życia. Grupa ta objęła 30% badanych osób, pozostałą grupę respondentów stanowili młodzi nauczyciele mający mniej niż 30 lat. W wieku pomiędzy 41. a 50. rokiem życia było 16% ankietowanych.

W badanej grupie wyróżniono 86% osób posiadających wykształcenie wyższe magisterskie, 12% wykształcenie wyższe zawodowe, a tylko jedna osoba ukończyła szkołę średnią. Wśród 50 ankietowanych uczestników jedna osoba ukończyła politechnikę, 58% badanych było absolwentami szkół wyższych zwanych akademiami, 28% ukończyło uniwersytet, a 8% respondentów wyższą szkołę zawodową. Przy tej okazji trzeba wy-

³⁷ W niniejszym podrozdziale Autorzy przedstawiają wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród dyrektorów i nauczycieli kształcących na potrzeby następujących branż: rolniej, drzewnej, spożywczej, leśnej, ogrodniczej i ochrony środowiska. Badania zostały przeprowadzone w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

rażnie zaznaczyć, że w szkolnictwie zawodowym rekomenduje się zatrudnianie absolwentów politechniki jako najlepiej przygotowanych do pełnienia funkcji nauczyciela w tym typie placówek. Często jednak tacy specjaliści wolą pracować w sektorze prywatnym, gdzie uzyskają wyższe wynagrodzenie. Władze samorządowe powinny zatem dążyć do pozyskiwania osób z takim wykształceniem do pracy w szkolnictwie zawodowym poprzez odpowiednio skonstruowany system zachęt. Motywacją dla specjalistów do podejmowania zatrudnienia w szkolnictwie zawodowym może być dodatkowe wynagrodzenie w postaci premii za szczególne osiągnięcia w pracy z uczniem, ale także możliwość współpracy z przedsiębiorcami i wymiany doświadczeń w ramach programów międzynarodowej wymiany i staży nauczycieli.

Warto przyjrzeć się stopniom awansu zawodowego uzyskanym przez badanych nauczycieli. Wśród osób biorących udział w ankiecie największą grupę stanowili nauczyciele dyplomowani – 48% oraz nauczyciele mianowani – 26%. Grupa nauczycieli kontraktowych biorących udział w badaniu wynosiła 20%, a stażystów tylko 6%. Respondenci określili również staż pracy w zawodzie nauczyciela. 30% badanych pracuje jako pedagog od 21 do 30 lat, a 22% od 6 do 10 lat. Co piąta osoba pracuje w zawodzie nauczyciela od 11 do 20 lat, a co dziesiąta powyżej 31 lat. Warto jeszcze wspomnieć, że więcej niż połowa ankietowanych (66%) pełni funkcję nauczyciela teoretycznej i praktycznej nauki zawodu. Prawie co czwarty ankietowany był nauczycielem teoretycznej nauki zawodu, a 8% badanych – nauczycielem praktycznej nauki zawodu. W badaniu brało udział 86% nauczycieli przedmiotów zawodowych branż: rolniczej, ogrodniczej i spożywczej oraz 14% dydaktyków kształcących przedmiotów zawodowych z branż: leśnej, drzewnej i ochrony środowiska. Warto wspomnieć, że 42% respondentów pełniło funkcję egzaminatora, co jest istotnym wskaźnikiem posiadania wysokich kwalifikacji przez nauczycieli kształcenia zawodowego.

W badaniu ankietowym oprócz nauczycieli wzięło udział 10 dyrektorów szkół kształcących w zawodach z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska. Wśród respondentów było 7 mężczyzn

oraz 3 kobiety w wieku pomiędzy 41. a 50. rokiem życia (30%) oraz powyżej 51 lat (70%). Wszyscy dyrektorzy mieli wykształcenie wyższe, z czego 60% ukończyło wyższą szkołę zawodową, 20% politechnikę, a 10% uniwersytet. 60% dyrektorów nauczało przedmiotów z omawianych branż (40% z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej oraz 20% z branż: leśnej, drzewnej i ochrony środowiska). W związku z udziałem w badaniu zarówno nauczycieli, jak i dyrektorów można poznać dwa punkty widzenia w omawianych kwestiach – oceny kwalifikacji, szans rozwoju i najlepszej formy doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego.

Ankietowani zostali poproszeni o ocenienie swoich kompetencji zawodowych, a dyrektorzy o ocenę kompetencji swoich pracowników – kadry pedagogicznej pracującej w ich placówkach. Obie grupy respondentów oceniały zakres posiadania kompetencji w skali: nisko, średnio, wysoko. Ocenę nauczycieli przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Ocena swoich kwalifikacji zawodowych przez badanych nauczycieli przedmiotów z omawianych branż [w %] (N = 50)

Kompetencje		% badanych nauczycieli ogółem N = 50	% badanych nauczycieli branż:	
			rolniczej, ogrodniczej, spożywczej N1 = 43	drzewna, leśna, ochrony środowiska N2 = 7
kompetencje w zakresie dydaktycznym	nisko	0%	0%	0%
	średnio	14%	11,6%	28,6%
	wysoko	86%	88,4%	71,4%
kompetencje w zakresie wychowawczym i społecznym (umiejętność rozpoznawania potrzeb uczniów oraz zdolność do współpracy w relacjach międzyludzkich)	nisko	0%	0%	0%
	średnio	36%	34,9%	42,9%
	wysoko	64%	65,1%	57,1%

kompetencje w zakresie kreatywnym (zdolność do samokształcenia, innowacyjność i niestandardowość działań w powiązaniu ze zdolnościami adaptacyjnymi, mobilnością i elastycznością)	nisko	0%	0%	0%
	średnio	36%	30,2%	71,4%
	wysoko	64%	69,8%	28,6%
kompetencje w zakresie prakseologicznym (skuteczność w planowaniu, realizacji, organizowaniu, kontroli i ocenie procesów edukacyjnych)	nisko	0%	0%	0%
	średnio	46%	44,2%	57,1%
	wysoko	54%	55,8%	42,9%
kompetencje w zakresie komunikacyjnym (skuteczność zachowań werbalnych i pozawerbalnych w sytuacjach edukacyjnych)	nisko	0%	0%	0%
	średnio	26%	23,3%	42,9%
	wysoko	74%	76,7%	57,1%
kompetencje w zakresie informacyjno-medialnym (umiejętność posługiwania się technologią informacyjną, w tym stopień jej wykorzystania w nauczaniu przedmiotu zawodowego)	nisko	6%	4,7%	14,3%
	średnio	44%	46,5%	28,6%
	wysoko	50%	48,8%	57,1%
kompetencje w zakresie językowym (znajomość co najmniej jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym)	nisko	60%	60,4%	57,1%
	średnio	34%	32,6%	42,9%
	wysoko	6%	7,0%	0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Respondenci-nauczyciele najlepiej ocenili swoje kompetencje w zakresie dydaktycznym – wysoko 86%, a średnio 14%. W podziale na branże wyżej swoje kwalifikacje ocenili nauczyciele kształcący w przedmiotach z branż: rolnej, ogrodniczej i spożywczej (88,4% – wysoko, 11,6% – średnio). Nauczyciele z branż: leśnej, drzewnej i ochrony środowiska w 71,4% ocenili wysoko swoje kompetencje dydaktyczne, a w 28,6% średnio. Również pozytywnie (w 74% wysoko, a w 26% średnio) określano w badaniu kompetencje komunikacyjne. Swoją skuteczność zachowań werbalnych i pozawerbalnych w sytuacjach edukacyjnych ponownie lepiej ocenili nauczyciele z branż: rolnej, ogrodniczej i spożywczej. W branży tej wysoko (69,8%) oceniono także kompetencje z zakresu kreatywności, czyli zdolności do samokształcenia, innowacyjności i niestandardowości działań w powiązaniu ze zdolnościami adaptacyjnymi, mobilnością i elastycznością. Gorzej kompetencje te oceniali nauczyciele z branż: leśnej, drzewnej i ochrony środowiska. Tylko 28,6% nauczycieli oceniło je wysoko, a aż 71,4% średnio. Kompetencje w zakresie wychowawczym i społecznym wysoko określiło 64% respondentów, a kompetencje w zakresie prakseologicznym – 54%. Umiejętność posługiwania się technologią informacyjną, przede wszystkim stopień jej wykorzystania w nauczaniu przedmiotów zawodowych, oceniła wysoko połowa ankietowanych, średnio – 44% nauczycieli i nisko – 6% badanych dydaktyków. Najgorzej oceniono kompetencje językowe. 6% ankietowanych (tylko z branż: rolnej, ogrodniczej i spożywczej) zadeklarowało znajomość co najmniej jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym. W grupie osób, które kompetencje oceniły te średnio, było 34% dydaktyków. Na nieznajomości chociaż jednego języka obcego wskazało aż 60% ankietowanych nauczycieli przedmiotów zawodowych.

W opinii dyrektorów placówek kształcących na potrzeby przedmiotów zawodowych najlepiej prezentują się kompetencje nauczycieli ich szkół w zakresie dydaktycznym (wysoką ocenę podało aż 90% ankietowanych dyrektorów). Również wysoko (70% ankiet w tej grupie respondentów) dyrektorzy ocenili kompetencje nauczycieli w zakresie wychowaw-

czym i społecznym. Kompetencje kadry pedagogicznej w zakresie komunikacyjnym oraz informacyjno-medialnym zostały określone jako wysokie przez połowę ankietowanych dyrektorów. Respondenci nisko ocenili umiejętności w zakresie prakseologicznym (średnio – 80%). Najniżej oceniono (podobnie jak w ankietach wypełnianych przez nauczycieli) znajomość co najmniej jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym (nisko – 30%, średnio – 60%, wysoko – 10%). Ponieważ w analizowanym pytaniu najgorzej wypada znajomość języków obcych przez nauczycieli, **rekomenduje się uczestniczenie nauczycieli w kursach językowych. Znajomość języków może stać się przydatna podczas programów międzynarodowej współpracy nauczycieli, a także w szkoleniach lub warsztatach organizowanych w nowoczesnych zakładach pracy za granicą.** Obecnie wiele szkół bądź placówek prywatnych oferuje kursy językowe. **Rekomenduje się zachęcanie nauczycieli szkół zawodowych do podejmowania takiej właśnie formy doskonalenia, poprzez dofinansowanie ich udziału w kursach językowych lub też poprzez organizowanie przez dyrektorów szkół kursów językowych dla kadry dydaktycznej w placówkach oświatowych.**

Drugim obszarem, w którym konieczne jest podniesienie kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych, są technologie informacyjno-komunikacyjne. Z wyników przeprowadzonych badań ankietowych wynika, że tylko połowa nauczycieli wysoko ocenia swoje kwalifikacje w tym zakresie. **Nauczyciele powinni je zatem podwyższać poprzez udział w tematycznych szkoleniach lub samokształcenie. Rekomendowanym działaniem jest organizowanie w szkołach zawodowych obowiązkowych szkoleń z zakresu wykorzystywania nowoczesnych technologii w procesie nauczania oraz zachęcanie nauczycieli do zapoznawania się z nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi stosowanymi w przedsiębiorstwach w czasie wizyt w zakładach pracy, praktyk w przedsiębiorstwach oraz dedykowanych szkoleń.** Dodatkowe zajęcia z języków obcych oraz kursy komputerowe mogą być organizowane przez dyrekcję danej placówki bądź kilku placówek przy współpracy z władzami

samorządowymi i ośrodkami wspierania edukacji zawodowej. Dodatkowe zajęcia z języków obcych oraz kursy komputerowe powinny być stałym elementem każdego programu doskonalenia zawodowego.

Kolejnym etapem badania ankietowego było zweryfikowanie stopnia zaangażowania nauczycieli w doskonalenie zawodowe. Zadowolenie ze swojego dotychczasowego rozwoju zawodowego wykazało 80% ankietowanych nauczycieli. Aż 86% respondentów w bieżącym lub przyszłym roku zamierzało się dalej rozwijać zawodowo. W świetle takich odpowiedzi musi dziwić stosunkowo niski odsetek szkół – w których zatrudnieni są ankietowani nauczyciele – posiadających wieloletni plan doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych (zob. tabela 3).

Tabela 3. Rozkład odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie: *Czy szkoła, w której Pan/Pani pracuje posiada opracowany wieloletni plan doskonalenia zawodowego nauczycieli?* [w %] (N = 50)

Odpowiedź	% badanych nauczycieli ogółem N = 50	% badanych nauczycieli branż:	
		rolniczej, ogrodniczej, spożywczej N1 = 43	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 7
tak	58%	67,4%	0%
nie	4%	4,7%	0%
nie wiem	38%	27,9%	100,0%
suma	100%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

58% respondentów zadeklarowało, że w szkole, w której pracują, funkcjonuje program doskonalenia zawodowego (wszyscy z branż: rolnej, ogrodniczej i spożywczej). Wszystkie osoby kształcące w przedmiotach zawodowych w branżach: drzewnej, leśnej lub ochrony środowiska nie wiedziały, czy szkoła posiada taki plan. Według 56% respondentów plan ten uwzględniał potrzeby nauczycieli. Kadra pedagogiczna powinna zgłaszać

dyrekcji szkoły swoje propozycje co do tematyki lub sposobu prowadzenia wewnętrznego doskonalenia zawodowego. Propozycje takie zgłosiło 30% ankietowanych dydaktyków, a tylko 46% z nich uważało, że dyrektorzy przyjmują taką propozycję z aprobatą. 90% dyrektorów placówek z omawianych branż stwierdziło, że ich nauczyciele zgłaszają im propozycje co do tematyki i formy doskonalenia zawodowego. Nauczyciele zostali również poproszeni o wskazanie preferowanych form i metod doskonalenia zawodowego. W kwestionariuszu ankiety ocenili oni wymienione formy w skali od 1 do 6 (1 – największe upodobanie, 6 – najmniejsze). Odpowiedzi nauczycieli były zróżnicowane. Przedstawia je tabela 4.

Tabela 4. Preferowana przez badanych nauczycieli forma doskonalenia zawodowego (w skali 1–6; gdzie 1 – największe upodobanie, a 6 – najmniejsze) [w %] (N = 50)

Forma i metoda doskonalenia zawodowego nauczycieli	Skala	% badanych nauczycieli ogółem N = 50	% badanych nauczycieli branż:	
			rolniczej ogrodniczej, spożywczej N1 = 43	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 7
bieżące kursy/ szkolenia/warsztaty na stanowisku pracy	1	36%	34,9%	42,9%
	2	4%	4,7%	0%
	3	4%	4,7%	0%
	4	4%	4,7%	0%
	5	6%	7,0%	0%
	6	14%	11,6%	28,6%
	brak odpowiedzi	32%	32,4%	28,5%
kurs/szkolenie/ warsztat (praktyki dla młodych stażem nauczycieli) w nowoczesnym zakładzie	1	12%	14,0%	0%
	2	20%	18,6%	28,6%
	3	4%	4,7%	0%
	4	2%	2,3%	0%
	5	0%	0%	0%
	6	6%	4,7%	14,3%
	brak odpowiedzi	56%	55,7%	57,1%

kurs/szkolenie/ warsztat (praktyki dla młodych stażem nauczycieli) w nowoczesnym zakładzie pracy za granicą	1	8%	7,0%	14,3%
	2	8%	9,3%	0%
	3	10%	4,7%	42,9%
	4	6%	7,0%	0%
	5	6%	7,0%	0%
	6	4%	4,7%	0%
	brak odpowiedzi	58%	60,3%	42,8%
kursy/szkolenia na odległość (e-learning)	1	2%	2,3%	0%
	2	2%	2,3%	0%
	3	4%	2,3%	14,3%
	4	0%	0%	0%
	5	12%	11,6%	14,3%
	6	20%	20,9%	14,3%
	brak odpowiedzi	60%	60,6%	57,1%
szkolenia/ warsztaty wspólne z nauczycielami przedmiotów praktycznych z centrów kształcenia praktycznego	1	12%	14,0%	0%
	2	20%	23,3%	0%
	3	12%	14,0%	0%
	4	12%	9,3%	28,6%
	5	18%	18,6%	14,3%
	6	4%	4,7%	0%
	brak odpowiedzi	22%	16,1%	57,1%
branżowe spotkania zawodowe w celu wymiany doświadczeń	1	2%	2,3%	0%
	2	6%	7,0%	0%
	3	24%	20,9%	42,9%
	4	16%	18,6%	0%
	5	10%	7,0%	28,6%
	6	2%	2,3%	0%
	brak odpowiedzi	40%	41,9%	28,5%

konferencje/ seminaria przedmiotowo- -metodyczne dla nauczycieli przedmiotów branżowych	1	12%	11,6%	14,3%
	2	8%	9,3%	0%
	3	16%	18,6%	0%
	4	14%	11,6%	28,6%
	5	10%	9,3%	14,3%
	6	8%	7,0%	14,3%
	brak odpowiedzi	32%	32,6%	28,5%
szkolenia rad pedagogicznych	1	0%	0%	0%
	2	2%	2,3%	0%
	3	4%	4,7%	0%
	4	10%	11,6%	0%
	5	12%	14,0%	0%
	6	14%	14,0%	14,3%
	brak odpowiedzi	58%	53,4%	85,7%
konsultacje w ramach doradztwa metodycznego	1	2%	2,3%	0%
	2	8%	9,3%	0%
	3	6%	4,7%	14,3%
	4	10%	7,0%	28,6%
	5	6%	7,0%	0%
	6	8%	9,3%	0%
	brak odpowiedzi	60%	60,4%	57,1%
bieżące konsultacje (współpraca) w instytucjach wspomagających branże	1	0%	0%	0%
	2	4%	4,7%	0%
	3	6%	4,7%	14,3%
	4	6%	7,0%	0%
	5	8%	7,0%	14,3%
	6	2%	2,3%	0%
	brak odpowiedzi	74%	74,3%	71,4%

lekcje koleżeńskie, pokazowe	1	2%	0%	14,3%
	2	6%	4,7%	14,3%
	3	8%	9,3%	0%
	4	6%	7,0%	0%
	5	4%	4,7%	0%
	6	6%	7,0%	0%
	brak odpowiedzi	68%	67,3%	71,4%
studnia wyższe zawodowe/ magisterskie	1	4%	2,3%	14,3%
	2	0%	0%	0%
	3	0%	0%	0%
	4	0%	0%	0%
	5	0%	0%	0%
	6	0%	0%	0%
	brak odpowiedzi	96%	97,7%	85,7%
studia podyplomowe	1	10%	7,0%	28,6%
	2	6%	4,7%	14,3%
	3	6%	7,0%	0%
	4	14%	14,0%	14,3%
	5	4%	4,7%	0%
	6	4%	2,3%	14,3%
	brak odpowiedzi	56%	60,3%	28,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Formą doskonalenia ocenioną przez największą liczbę nauczycieli były bieżące kursy, szkolenia lub warsztaty na stanowisku pracy. Jest to forma najbardziej preferowana przez 44% ankietowanych. Równie wysoko (44%) oceniono szkolenia bądź warsztaty wspólne z nauczycielami przed-

miotów praktycznych z centrów kształcenia praktycznego. Według 36% ankietowanych nauczycieli kursy, szkolenia i warsztaty w nowoczesnym zakładzie pracy w kraju (głównie skierowane do młodych stażem nauczycieli) są jedną z bardziej atrakcyjnych form doskonalenia zawodowego. Również 36% respondentów preferowało udział w konferencjach bądź seminariach przedmiotowo-metodycznych dla nauczycieli przedmiotów branżowych. Preferencje dydaktyków były niższe w przypadku: szkoleń rad pedagogicznych (jako preferowane wskazało je 36% badanych nauczycieli), kursów/szkoleń na odległość – e-learning (32%) czy konsultacji w ramach doradztwa metodycznego. Dyrektorzy preferują kursy, szkolenia bądź warsztaty w nowoczesnym zakładzie pracy, w kraju bądź za granicą.

Nauczyciele w 88% zadeklarowali, że zgłaszają dyrekcji chęć udziału w zewnętrznym doskonaleniu zawodowym. Jest to działanie tym bardziej uzasadnione, że to dyrekcja szkoły powinna wspomagać rozwój zawodowy nauczycieli, motywując ich do podejmowania doskonalenia. Według wszystkich dyrektorów wypełniających kwestionariusze pełnią oni tę funkcję w 100%. Jednak nie wszyscy nauczyciele są takiego samego zdania, na co wskazują udzielone przez nich w badaniu odpowiedzi. 92% ankietowanych dydaktyków czuje, że są motywowani przez dyrekcję szkoły do podejmowania doskonalenia. Również 92% ankietowanych nauczycieli zadeklarowało, że dyrekcja zachęca do udziału w różnych formach doskonalenia, a 94% dydaktyków uważa, że ich pracodawca stwarza wszystkim nauczycielom równe szanse rozwoju zawodowego. Udział w zewnętrznym doskonaleniu zawodowym motywowany jest przez nauczycieli w zróżnicowany sposób, co wiąże się m.in. z wymogami branży, na potrzeby której kształcą nauczyciele. Potrzeby, jakimi nauczyciele motywują udział w doskonaleniu, wymieniono w tabeli 5.

Tabela 5. Potrzeba, dla której ankietowani zgłaszają chęć udziału w zewnętrznym doskonaleniu zawodowym [w %] (N = 50)

Badani mogli podać więcej niż jedną odpowiedź

Odpowiedź	% badanych nauczycieli ogółem N = 50	% badanych nauczycieli branż:	
		rolniczej, ogrodniczej, spożywczej N1 = 43	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 7
nabycia nowych kwalifikacji zawodowych	28%	23,3%	57,1%
poszerzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych	66%	72,1%	28,6%
poznania nowych metod i form pracy z uczniem	34%	37,2%	14,3%
pogłębienia wiedzy dydaktycznej	42%	41,9%	42,9%
pogłębienia wiedzy na tematy wychowawcze	14%	14,0%	14,3%
realizacja własnego planu rozwoju zawodowego	20%	20,9%	14,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych.

Optymizmem napawa fakt, że aż 66% ankietowanych chce poszerzać kwalifikacje zawodowe, uczestnicząc w zewnętrznym doskonaleniu zawodowym. W grupie tej było 72,1% nauczycieli kształcących w przedmiotach z branż: rolniczej, ogrodniczej i spożywczej oraz tylko 28,6% z branż: drzewnej, leśnej bądź ochrony środowiska. Respondenci-nauczyciele wśród czynników motywujących do doskonalenia wskazywali także na chęć pogłębienia wiedzy dydaktycznej (42%) oraz poznania nowych metod i form pracy z uczniem (34%). Najmniej nauczycieli dzięki doskonaleniu chciało realizować własny plan rozwoju zawodowego (20%) oraz pogłębiać wiedzę na tematy wychowawcze (14%). Respondenci-nauczyciele ocenili także czas, jaki są w stanie przeznaczyć na doskonalenie zawodowe w ciągu roku. Najwięcej osób uważało, że powinno ono absorbować od dwóch do trzech tygodni rocznie (56% ankietowanych). Według

22% respondentów podwyższanie kwalifikacji powinno trwać powyżej trzech tygodni w ciągu roku. Co piąty ankietowany nauczyciel twierdził, że zewnętrzne doskonalenie zawodowe powinno zajmować tydzień rocznie.

Na podstawie wyników badań ankietowych rekomenduje się tworzenie przez szkoły wieloletniego planu doskonalenia zawodowego nauczycieli. Z analizy badań nie wynika jednoznacznie, czy w szkołach, w których zatrudniona jest niemal połowa ankietowanych, nie występuje taki plan, czy po prostu nauczyciele nie wiedzą o jego istnieniu. **Dyrekcja powinna nie tylko informować swoją kadrę pedagogiczną o istnieniu bądź opracowywaniu planu doskonalenia zawodowego nauczycieli, ale przede wszystkim czynnie włączać kadrę pedagogiczną do tworzenia takiego dokumentu. Ta sama zasada powinna dotyczyć programu wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli w każdej placówce kształcenia zawodowego. Umożliwi to optymalne dostosowanie form i metod doskonalenia do potrzeb nauczycieli danej placówki.** Obecnie nauczyciele mają możliwość uczestniczenia w różnych formach doskonalenia zawodowego. Dla dydaktyków kształcących w omawianych branżach najbardziej przydatne są bieżące kursy/szkolenia/warsztaty na stanowisku pracy, kursy/szkolenia/warsztaty w nowoczesnym zakładzie pracy w kraju i za granicą oraz szkolenia/warsztaty wspólne z nauczycielami przedmiotów praktycznych z centrów kształcenia praktycznego. Wyniki badań ankietowych wykazują, że nauczyciele chcą brać udział właśnie w tych formach. **Dlatego też rekomenduje się tworzenie przez dyrekcje szkół odpowiednich warunków i pomoc nauczycielom w udziale w różnych formach doskonalenia. Jedną z takich możliwości jest dodatkowy, płatny urlop szkoleniowy czy włączenie godzin poświęconych na doskonalenie do wymiaru czasu pracy nauczyciela.**

Niechęć nauczycieli do podejmowania doskonalenia zawodowego wiąże się m.in. z brakiem czasu na naukę, obowiązkami rodzinnymi, kosztami finansowymi szkoleń i kursów. Należy się zatem zastanowić, jakie czynniki motywują nauczycieli do podejmowania doskonalenia zawodowego. Może w tym okazać się pomocna analiza odpowiedzi na pytanie

zawarte w ankiecie dla dyrektorów szkół: *Co Pana/Pani zdaniem motywuje do doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych z branż będących przedmiotem analizy, pracujących w Pana/Pani szkole?* Kadre pedagogiczną co piątego dyrektora motywuje awans zawodowy, chęć poszerzenia wiedzy z danej dziedziny oraz potrzeby szkoły. Według dyrektorów motywujące dla ich pracowników są także potrzeby samych uczniów (16% ankietowanych dyrektorów) i względy finansowe (10%).

W niektórych szkołach wyznaczone są odpowiednie osoby zajmujące się wewnętrznym doskonaleniem zawodowym. W szkołach 44% ankietowanych występują osoby zajmujące się tą tematyką. 8% osób nie wie, czy w placówce, w której pracują, są osoby zatrudnione na takim stanowisku. Pozostałe osoby nie mają pojęcia, czy ktoś odpowiada za ich wewnętrzne doskonalenia zawodowe. 90% ogółu ankietowanych uczestniczyło w doskonaleniu zawodowym. W tabeli 6. przedstawiono formy doskonalenia zawodowego, w których uczestniczyli badani nauczyciele.

Tabela 6. Rozkład odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie: *W jakich formach doskonalenia zawodowego uczestniczył Pan/Pani w tym i/lub ubiegłym roku szkolnym?* [w %] (N = 50)

Badani mogli podać więcej niż jedną odpowiedź

Forma doskonalenia zawodowego	% badanych nauczycieli ogółem N = 50	% badanych nauczycieli branż:	
		rolniczej ogrodniczej, spożywczej N1 = 43	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 7
bieżące kursy/szkolenia/warsztaty na stanowisku pracy	24%	23,3%	28,6%
kurs/szkolenie/warsztat (praktyki dla młodych stażem nauczycieli) w nowoczesnym zakładzie pracy w kraju	2%	2,3%	0%
kurs/szkolenie/warsztat (praktyki dla młodych stażem nauczycieli) w nowoczesnym zakładzie pracy za granicą	4%	4,7%	0%

kursy/szkolenia na odległość (e-learning)	18%	20,9%	0%
szkolenia/warsztaty wspólne z nauczycielami przedmiotów praktycznych z centrów kształcenia praktycznego	36%	37,2%	28,6%
branżowe spotkania zawodowe w celu wymiany doświadczeń	18%	20,9%	0%
konferencje/seminaria przedmiotowo-metodyczne dla nauczycieli przedmiotów branżowych	64%	62,8%	71,4%
szkolenia rady pedagogicznej	60%	65,1%	28,6%
konsultacje w ramach doradztwa metodycznego	0%	0%	0%
lekcje koleżeńskie, pokazowe	10%	11,6%	0%
bieżące konsultacje (współpraca) w instytucjach wspomagających branżę	28%	32,6%	0%
studnia wyższe zawodowe/magisterskie	2%	0,0%	14,3%
studia podyplomowe	10%	9,3%	14,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z tabeli 6., dydaktycy najczęściej biorą udział w konferencjach lub seminariach przedmiotowo-metodycznych dla nauczycieli przedmiotów branżowych. W tej grupie było 64% nauczycieli. W tej formie doskonalenia uczestniczyło 62,8% nauczycieli z branż: rolnej, drzewnej bądź spożywczej i 71,45% z branż: leśnej, drzewnej lub ochrony środowiska. Równie często (60% ankietowanych) nauczyciele uczestniczyli w szkoleniach rady pedagogicznej (w branżach: rolnej, drzewnej bądź spożywczej 65,1%, w branżach: leśnej, drzewnej lub ochrony środowiska 28,6%). 36% badanych nauczycieli zadeklarowało udział w szkoleniach bądź warsztatach prowadzonych wspólnie z nauczycielami przedmiotów praktycznych z centrów kształcenia praktycznego. Dość często korzystano z bieżących konsultacji w instytucjach wspomagających branżę (28%). Wielu nauczycieli brało udział w rozwijającej się obecnie formie nauki na odległość (e-learningu). W grupie tej było 18% badanych. Nauczyciele przedmiotów zawodowych powinni uczestniczyć przede wszystkim w szkoleniach, kursach lub warsztatach na stanowisku pracy. Jednak w tej formie doskonalenia wziął udział jedynie co piąty ankietowany dydaktyk. Bardzo niewielu nauczycieli – tylko z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej – uczestniczyło w kursach, szkoleniach lub warsztatach w nowoczesnym zakładzie pracy w kraju (2%) lub za granicą (4%). Co dziesiąty nauczyciel korzystał z lekcji koleżeńskich oraz studiował podyplomowo.

Jednym z głównych problemów uczestniczenia w ustawicznym doskonaleniu są względy finansowe. Nauczyciele często nie decydują się na rozwijanie swoich kompetencji, gdyż nie mają odpowiednich środków finansowych. Dydaktycy mogą zwrócić się o pomoc w finansowaniu doskonalenia do dyrekcji szkoły. 78% ankietowanych skorzystało z pomocy oferowanej przez szkołę, w której pracują. 38% nauczycieli zadeklarowało, że ich szkoła pozyskuje środki finansowe na doskonalenie zawodowe. Warto wspomnieć, że więcej niż połowa ankietowanych dydaktyków (66%) nie wie, czy szkoła pozyskuje takie środki. **Rekomenduje się zatem informowanie kadry pedagogicznej przez dyrekcję o możliwościach uzyskania wsparcia na finansowanie doskonalenia zawodowego.** Z badań ankieto-

wych wyniku, że nauczyciele nie angażują się w sprawy związane z doskonaleniem zawodowym w ramach szkoły. Nie wiedzą, czy w szkole zatrudniona jest osoba zajmująca się wewnętrznym doskonaleniem zawodowym oraz czy mogą starać się o pomoc finansową w przypadku wyrażenia chęci udziału w szkoleniu zewnętrznym. Analiza wyników badań wskazuje także na niedopasowanie form i metod doskonalenia do specyficznych potrzeb nauczycieli kształcenia zawodowego. **Zaleca się, aby nauczyciele przedmiotów zawodowych z omawianych branż brali udział przede wszystkim w szkoleniach, kursach lub warsztatach na stanowisku pracy, a także w kursach, szkoleniach bądź warsztatach w nowoczesnym zakładzie pracy w kraju lub za granicą.**

Nauczyciele biorący udział w badaniach zostali poproszeni o ocenę jakości kształcenia teoretycznego i praktycznego w ich szkole, w nauczonym zawodzie. Wyniki, w podziale na poszczególne branże, przedstawiają tabela 7. i tabela 8.

Tabela 7. Rozkład odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie: *Jak Pan/Pani ocenia jakość kształcenia teoretycznego w nauczonym zawodzie w szkole, w której Pan/Pani pracuje?* [w %] (N = 48)

Ocena	% badanych nauczycieli ogółem N = 48	% badanych nauczycieli branż:	
		rolniczej ogrodniczej, spożywczej N1 = 41	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 7
nisko	0%	0%	0%
średnio	33%	29,3%	57,1%
wysoko	67%	70,7%	42,9%
suma	100%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Tabela 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak Pan/Pani ocenia jakość kształcenia praktycznego w nauczonym zawodzie w szkole, w której Pan/Pani pracuje?* [w %] (N = 48)

ocena	% badanych nauczycieli ogółem N = 48	% badanych nauczycieli branż:	
		rolniczej ogrodniczej, spożywczej N1 = 41	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 7
nisko	6%	7,3%	0%
średnio	40%	36,6%	57,1%
wysoko	54%	56,1%	42,9%
suma	100%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Jakość kształcenia teoretycznego oraz praktycznego oceniana jest przez nauczycieli przeważnie wysoko. Kształcenie teoretyczne wysoko oceniło 64%, a średnio 32% respondentów. W branżach rolniczej, ogrodniczej lub spożywczej kształcenie to oceniane było wysoko przez 67,4% respondentów, a średnio przez 27,9% badanych. W branżach: drzewnej, leśnej, ochrony środowiska więcej nauczycieli oceniło kształcenie teoretyczne średnio (57,1%) niż wysoko (42,9%). Kształcenie praktyczne zostało ocenione wysoko tylko przez 52% respondentów, średnio przez 38% i nisko przez 6% badanych nauczycieli. Nisko tę dziedzinę nauczania ocenili tylko nauczyciele kształcący w branżach: rolnej, ogrodniczej i spożywczej; kształcenie praktyczne zostało ocenione średnio przez 34,9% dydaktyków biorących udział w badaniu ankietowym, natomiast wysoko przez 53,5% respondentów. W branżach: leśnej, drzewnej i ochrony środowiska w większości kształcenie praktyczne zostało ocenione średnio (57,1%).

Na jakość kształcenia teoretycznego i praktycznego w nauczonym zawodzie w szkole mają wpływ różne warunki kształcenia. Ankietowani wskazali pięć najważniejszych czynników i określili ich stopień wpływu na poziom nauczania według skali od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza największy wpływ, a 5 – najmniejszy).

Tabela 9. Rozkład odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie: *Jakie warunki kształcenia (kto lub co) Pana/Pani zdaniem mają największy wpływ na jakość kształcenia w nauczonym zawodzie w szkole, w której Pan/Pani pracuje?* [w %] (N = 50)

Odpowiedź	Skala	% badanych nauczycieli ogółem N = 50	% badanych nauczycieli branż:	
			rolniczej, ogrodniczej, spożywczej N1 = 43	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 7
organizacja kształcenia	1	20%	18,6%	28,5%
	2	6%	0%	42,9%
	3	12%	14,0%	0%
	4	24%	25,5%	14,3%
	5	14%	16,3%	0%
	brak odpowiedzi	24%	25,6%	14,3%
nauczyciel	1	40%	39,5%	42,8%
	2	26%	27,9%	14,3%
	3	8%	7,0%	14,3%
	4	6%	4,7%	14,3%
	5	2%	2,3%	0%
	brak odpowiedzi	18%	18,6%	14,3%
uczniowie	1	6%	4,7%	14,3%
	2	22%	23,3%	14,3%
	3	18%	20,8%	0%
	4	10%	9,3%	14,3%
	5	10%	9,3%	14,3%
	brak odpowiedzi	34%	32,6%	42,8%
baza dydaktyczna	1	22%	25,6%	0%
	2	20%	20,9%	14,3%
	3	24%	18,6%	57,1%
	4	8%	9,3%	0%
	5	6%	7,0%	0%
	brak odpowiedzi	20%	18,6%	28,6%
miejsce odbywania praktyk	1	6%	4,7%	14,3%
	2	10%	11,6%	0%
	3	8%	9,3%	0%
	4	6%	4,7%	14,3%
	5	20%	20,9%	14,3%
	brak odpowiedzi	50%	48,8%	57,1%

Odpowiedź	Skala	% badanych nauczycieli ogółem N = 50	% badanych nauczycieli branż:	
			rolniczej, ogrodniczej, spożywczej N1 = 43	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 7
środki dydaktyczne	1	2%	2,3%	0%
	2	8%	7,0%	14,3%
	3	20%	20,9%	14,3%
	4	22%	25,6%	0%
	5	12%	7,0%	42,9%
	brak odpowiedzi	36%	37,2%	28,5%
literatura metodyczna	1	0%	0%	0%
	2	0%	0%	0%
	3	2%	2,3%	0%
	4	6%	4,7%	14,3%
	5	2%	2,3%	0%
	brak odpowiedzi	90%	90,7%	85,7%
możliwości finansowe szkoły	1	0%	0%	0%
	2	4%	4,7%	0%
	3	4%	2,3%	14,3%
	4	12%	14,0%	0%
	5	26%	27,9%	14,3%
	brak odpowiedzi	54%	51,1%	71,4%
polityka w zakresie nauczania przedmiotów zawodowych	1	0%	0%	0%
	2	2%	2,3%	0%
	3	2%	2,3%	0%
	4	2%	0%	14,3%
	5	12%	11,6%	14,3%
	brak odpowiedzi	82%	83,8%	71,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Według ankietowanych nauczycieli największy wpływ na jakość kształcenia ma baza dydaktyczna (oceny w skali od 1 do 3 wskazało 66% ankietowanych) oraz organizacja kształcenia (wskazanie 38% badanych). Duży wpływ na jakość kształcenia zarówno praktycznego, jak i teoretycznego mają również sami nauczyciele (78% wskazań w skali 1–3) oraz uczniowie (46%). Mały wpływ, według nauczycieli, mają środki dydak-

tyczne posiadane przez szkołę, miejsce odbywania praktyk czy literatura metodyczna. Ich zdaniem na jakość kształcenia mały wpływ mają również możliwości finansowe szkoły czy polityka nauczania przedmiotów zawodowych. Z kolei dyrektorzy uważali, że największy wpływ na jakość kształcenia oferowanego przez ich szkołę mają nauczyciele oraz organizacja kształcenia czy baza dydaktyczna.

Jak już stwierdzono, nauczyciel – kształcąc uczniów – powinien wykorzystywać technologię informacyjną. Ankietowani określili najpierw swoje kompetencje w obsłudze najnowszej technologii (ocenione wysoko tylko przez połowę respondentów). Przyjrzyjmy się zatem, czy ankietowani nauczyciele używają technologii informacyjnej w nauczaniu przedmiotów zawodowych.

Tabela 10. Rozkład odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie: *Czy w nauczaniu przedmiotu zawodowego, który Pan/Pani prowadzi, używa Pan/Pani technologii informacyjnej?* [w %] (N = 50)

odpowiedź	% badanych nauczycieli ogółem N = 50	% badanych nauczycieli branż:	
		rolniczej ogrodniczej, spożywczej N1 = 43	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 7
tak	86%	86%	85,7%
nie	14%	14%	14,3%
suma	100%	100%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Jak wynika z tabeli 10., 86% nauczycieli używało podczas nauczania przedmiotu zawodowego technologii informacyjnej. 78% tych osób stosowało ją bardzo często. W grupie 14% osób niestosujących tej technologii w czasie zajęć 28,6% nauczycieli nie posiadało odpowiedniej pracowni, również 28,6% nie posiadało odpowiednich programów, 28% nie miało właściwych umiejętności, a 14,8% nie miało dostępu do komputera.

Na jakość kształcenia praktycznego i teoretycznego ma wpływ wiele czynników. Zależy ono nie tylko od samych nauczycieli czy uczniów – ważna jest także organizacja kształcenia, baza dydaktyczna czy posiadane środki dydaktyczne. Na jakość kształcenia pozytywnie wpływa również użycie technologii informacyjnej podczas nauczania przedmiotu zawodowego. **Wobec powyższego rekomenduje się współpracę szkół zawodowych z firmami komputerowymi – przedsiębiorstwa te bezpłatnie bądź na preferencyjnych warunkach mogą wyposażyć szkoły w odpowiednio przystosowane pracownie, posiadające dobry jakościowo sprzęt i licencje na programy przydatne w omawianych branżach. Celowe jest też pozyskiwanie przez szkoły środków finansowych, chociażby w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, przeznaczonych na wyposażenie pracowni dydaktycznych w nowoczesny sprzęt komputerowy.**

4.2. Przedsiębiorcy³⁸

W ramach badania eksperckiego z wykorzystaniem foresight przeprowadzono badanie ankietowe na temat potrzeb dotyczących kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych kształcących przyszłych pracowników sektora rolniczego, ogrodniczego, spożywczego, drzewnego, leśnego i ochrony środowiska. Wzięli w nim udział przedsiębiorcy działający w wymienionych branżach. Kwestionariusz ankiety wypełniło 40 przedsiębiorców, z czego 55% stanowiły kobiety, a 45% mężczyźni. Osoby prowadzące działalność były przeważnie w wieku 31–40 lat (40%). Co czwarty ankietowany miał powyżej 51 lat, a co piąty znajdował się w przedziale wiekowym 41–50 lat. Osoby do 30. roku życia stanowiły 15% wszystkich respondentów. Większość przedsiębiorców (65%) posiadało wykształcenie wyższe magisterskie, 23% wykształcenie wyższe zawodowe, 7% wykształcenie średnie, a 5% pomaturalne.

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu ankietowym to w 55% osoby fizyczne, w 28% osoby prawne, a w 10% jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. W 43% firma zatrudniała mniej niż 10 pra-

³⁸ W niniejszym podrozdziale Autorzy przedstawiają wyniki badań ankietowych przeprowadzonych z przedsiębiorcami prowadzącymi działalność w sektorze rolno-spożywczym oraz w sektorze leśnym, drzewnym i ochrony środowiska. Badania zostały zrealizowane w ramach projektu Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka.

cowników, a w 15% przedsiębiorstwach od 10 do 20 pracowników. Co piąte ankietowane przedsiębiorstwo zatrudniało 20–50 pracowników. 9 firm biorących udział w badaniu zatrudniało powyżej 50 pracowników. W większości były to osoby prowadzące działalność w branżach: rolnej, ogrodniczej lub spożywczej (75%), a pozostałe osoby działały w branżach: drzewnej, leśnej bądź ochrony środowiska. Celem badań było przede wszystkim określenie, czy w ankietowanych przedsiębiorstwach zatrudniane są osoby kończące szkoły zawodowe, a jeżeli tak, to jak ocenia się ich kwalifikacje. Przedsiębiorcy przedstawili również swoje opinie dotyczące praktyk nauczycielskich w firmach.

Przedsiębiorcy prowadzący działalność w omawianych branżach zatrudniali głównie absolwentów techników (70% badanych przedsiębiorców) oraz zasadniczych szkół zawodowej (55%). W pierwszej grupie pracodawców było 76,7% przedsiębiorców z branż: rolniczej, ogrodniczej i spożywczej oraz 50% z branż: drzewnej, leśnej i ochrony środowiska. Przedsiębiorstwa z pierwszych wymienionych branż zatrudniały absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (60%) oraz osoby, które ukończyły liceum profilowane (26,7%) (zob. tabela 11.). W branżach: drzewnej, leśnej i ochrony środowiska przedsiębiorcy chcą zatrudniać głównie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (40%) oraz liceów profilowanych (30%).

Tabela 11. Typy szkół, z których są rekrutowani pracownicy przedsiębiorstwa w opinii respondentów [w %] (N = 40)

Badani mogli podać więcej niż jedną odpowiedź

Typ szkoły	% badanych przedsiębiorców ogółem N = 40	% badanych przedsiębiorców branż:	
		rolniczej ogrodniczej, spożywczej N1 = 30	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 10
zasadnicza szkoła zawodowa	55%	60,0%	40,0%
technikum	70%	76,7%	50,0%
liceum profilowane	28%	26,7%	30,0%
szkoła policealna	3%	3,3%	0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców.

W ostatnich dwóch latach ponad 70% przedsiębiorców zatrudniło od 1 do 5 absolwentów szkół kształcących w branżach rolnej, ogrodniczej, spożywczej oraz drzewnej, leśnej i ochrony środowiska (78%). Od 6 do 10 pracowników posiadających wykształcenie w branżach, w których przedsiębiorstwo prowadzi działalność, zostało zatrudnionych w firmach 10% respondentów. Powyżej 10 pracowników – absolwentów omawianych branż – zatrudniono u 12% ankietowanych (wyłącznie w branżach: rolniczej, ogrodniczej i spożywczej, zob. tabela 12.).

Tabela 12. Rozkład odpowiedzi badanych przedsiębiorców na pytanie: *Ilu absolwentów branż, o których traktuje ankieta, zatrudniło przedsiębiorstwo w ostatnich dwóch latach?* [w %] (N = 40)

Odpowiedź	% badanych przedsiębiorców ogółem N = 40	% badanych przedsiębiorców branż:	
		rolniczej ogrodniczej, spożywczej N1 = 30	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 10
1–5	78%	76,7%	80,0%
6–10	10%	6,6%	20,0%
powyżej 10	12%	16,7%	0%
suma	100%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców.

Przedsiębiorcy biorący udział w badaniu ankietowym (53%) przeważnie nie wiedzieli, czy w ciągu najbliższych trzech lat zwiększą zatrudnienie w swoich firmach. Decyzję tę uzależniali od warunków panujących na rynku pracy oraz od sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Zwiększenie zatrudnienia zadeklarowało tylko 27% ankietowanych, a co piąty respondent deklarował jego zmniejszenie. W procesie rekrutacji przedsiębiorcy skorzystali bądź skorzystają z różnych sposobów pozyskania nowych pracowników (zob. tabela 13.).

Tabela 13. Sposoby pozyskiwania przez przedsiębiorstwo nowych pracowników [w %]
(N = 40)

Badani mogli podać więcej niż jedną odpowiedź

Sposoby pozyskiwania nowych pracowników	% badanych przedsiębiorców ogółem N = 40	% badanych przedsiębiorców branż:	
		rolniczej ogrodniczej, spożywczej N1 = 30	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 10
ogłoszenia w prasie	28%	33,3%	10,0%
ogłoszenie w Internecie	23%	30,0%	0%
urząd pracy	60%	60,0%	60,0%
rekomendacje innych osób	40%	46,7%	20,0%
pracownicy sami zgłaszają się do firmy	45%	43,3%	50,0%
współpraca ze szkołami	13%	10,0%	20,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców.

Ankietowane firmy podczas poszukiwania pracowników najczęściej korzystają z pomocy urzędów pracy (60% odpowiedzi). Często także pracownicy sami zgłaszają się do przedsiębiorstwa (45% odpowiedzi). Dla niektórych ankietowanych przedsiębiorców w wyborze pracownika ważne są rekomendacje innych osób – takiego zdania było 40% respondentów, z czego 46,7% z branż: rolniczej, ogrodniczej i spożywczej oraz 20% z branż: drzewnej, leśnej i ochrony środowiska. Respondenci korzystali także z ogłoszeń w prasie (28%) i w Internecie (23%). Tylko 13% ankietowanych przedsiębiorców podczas rekrutacji współpracuje ze szkołami. W grupie tej był co dziesiąty respondent z branży rolno-spożywczej oraz co piąty z branż: drzewnej, leśnej i ochrony środowiska.

Tabela 14. Rozkład odpowiedzi badanych przedsiębiorców na pytanie: *Jak Pan/Pani ocenia kompetencje zawodowe absolwentów branż, o których traktuje ankieta?* [w %] (N = 40)

Kompetencje		% badanych przedsiębiorców ogółem N = 40	% badanych przedsiębiorców branż:	
			rolniczej ogrodniczej, spożywczej N1 = 30	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 10
kompetencje w zakresie przygotowania merytorycznego	nisko	3%	3,3%	0%
	średnio	72%	73,4%	70%
	wysoko	25%	23,3%	30%
kompetencje w zakresie społecznym (zdolność do współpracy w relacjach międzyludzkich)	nisko	12%	16,7%	0%
	średnio	65%	63,3%	70%
	wysoko	23%	20%	30%
kompetencje w zakresie kreatywnym (zdolność do samokształcenia, innowacyjność i niestandardowość działań w powiązaniu ze zdolnościami adaptacyjnymi, mobilnością i elastycznością)	nisko	18%	23,3%	0%
	średnio	52%	46,7%	70%
	wysoko	30%	30%	30%
kompetencje w zakresie prakseologicznym (skuteczność w planowaniu, realizacji, organizowaniu, kontroli i ocenie procesów produkcyjnych)	nisko	15%	20%	0%
	średnio	75%	80%	60%
	wysoko	10%	0%	40%
kompetencje w zakresie komunikacyjnym (skuteczność zachowań werbalnych i pozawerbalnych w sytuacjach produkcyjnych)	nisko	10%	16,3%	0%
	średnio	60%	53,7%	80%
	wysoko	30%	30%	20%

kompetencje w zakresie informacyjno-medialnym (umiejętność posługiwania się technologią informacyjną, w tym stopień jej wykorzystania wykorzystywanych zadaniach zawodowych)	nisko	22%	20%	30%
	średnio	63%	63,3%	60%
	wysoko	15%	16,7%	10%
kompetencje w zakresie językowym (znajomość co najmniej jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym)	nisko	50%	53,3%	40%
	średnio	35%	40%	20%
	wysoko	15%	6,7%	40%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców.

Jak wynika z tabeli 14. przedsiębiorcy najlepiej ocenili kompetencje uczniów szkół zawodowych w zakresie przygotowania merytorycznego. Umiejętności te wysoko ocenił co czwarty ankietowany (72% respondentów oceniło je średnio, 3% – nisko). Również pozytywnie zostały ocenione kompetencje w zakresie komunikacyjnym (30% przedsiębiorców oceniło je wysoko, 60% – średnio i 10% – nisko). Skuteczność zachowań werbalnych i pozawerbalnych w sytuacjach produkcyjnych wyżej oceniono w branżach: leśnej, drzewnej i ochrony środowiska (10% – wysoko, 60% – średnio i 30% – nisko) niż w branży rolno-spożywczej, gdzie wysoko oceniło je 30% respondentów, średnio – 53,5%, a nisko – 13,3%. Wysoki poziom umiejętności społecznych, czyli zdolności do współpracy międzyludzkiej, zauważyło u absolwentów 23% respondentów, średni poziom – 65%, a niski – 12% badanych. Najgorzej zostały ocenione kompetencje językowe. Połowa ankietowanych stwierdziła, że absolwenci nie znają co najmniej jednego języka w stopniu zaawansowanym. Kwestię tę średnio oceniło 35% respondentów, a wysoko tylko 15%.

Z przedstawionej analizy wynika, że przedsiębiorcy raczej średnio oceniają kompetencje absolwentów szkół zawodowych kształcących w branżach: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej i ochrony środowiska. Tabela 15. przedstawia opinie ankietowanych dotyczące najważniejszych czynników decydujących o dobrym przygotowaniu absolwentów omawianych branż do wymagań rynku pracy.

Tabela 15. Rozkład odpowiedzi badanych przedsiębiorców na pytanie: *Co według Pana/Pani decyduje o dobrym przygotowaniu absolwentów branż, o których traktuje ankieta, do wymagań rynku pracy?* [w %] (N = 40)

Badani mogli podać więcej niż jedną odpowiedź

Odpowiedź	% badanych przedsiębiorców ogółem N = 40	% badanych przedsiębiorców branż:	
		rolniczej, ogrodniczej, spożywczej N1 = 30	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 10
nowoczesne i modernizowane programy nauczania	28%	23,3%	40%
powiązanie kształcenia teoretycznego z kształceniem praktycznym	80%	80%	80%
dobra baza kształcenia praktycznego	60%	63,3%	50%
kompetentna kadra nauczycielska	28%	33,3%	10%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców.

Jak wynika z tabeli 15., według ankietowanych dobre przygotowanie absolwentów wymaga powiązania kształcenia teoretycznego z kształceniem praktycznym (80%). Równie ważna jest dobra baza kształcenia praktycznego (zdaniem 60% respondentów). Czynnikiem decydującym o gotowości uczniów do pracy w zawodzie są nowoczesne i modernizowane programy nauczania (wskazanie 28% badanych). Także 28% ankietowanych uważa, że duży wpływ na przygotowanie ucznia ma kompetentna kadra nauczycielska. Warto wspomnieć, że prawie połowa ankietowanych (48%) uważa, że szkoła źle przygotowuje przyszłych pracowników do wykonywania zawodu i wymagań rynku pracy. Przeciwnego zdania było 23% respondentów.

Przedsiębiorstwa powinny utrzymywać kontakt ze szkołami głównie na potrzeby praktyk uczniów w firmie, ale także podczas rekrutacji pra-

cowników. Jak wynika z przeprowadzonych badań ankietowych, 48% przedsiębiorców nie nawiązuje kontaktów z placówkami kształcącymi uczniów w omawianych branżach. Tylko 23% ankietowanych zadeklarowało, że kontaktuje się ze szkołami, a 15% respondentów stwierdziło, że szkoła kontaktuje się z nimi. Kontakty obustronne zadeklarowało 15% respondentów.

Ankietowanych zapytano również, czy przyjmują do swoich przedsiębiorstw uczniów na praktyki. Wyniki przedstawia tabela 16.

Tabela 16. Rozkład odpowiedzi badanych przedsiębiorców na pytanie: *Czy przedsiębiorstwo przyjmuje uczniów na praktyczną naukę zawodu?* [w %] (N = 40)

Odpowiedź	% badanych przedsiębiorców ogółem N=40	% badanych przedsiębiorców branży:	
		rolniczej ogrodniczej, spożywczej N1=30	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2=10
tak	45%	36,7%	70%
nie	55%	63,3%	30%
suma	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców.

Jak wynika z tabeli 16., większość respondentów (55%) nie przyjmuje uczniów szkół zawodowych na praktyki do swojej firmy. W grupie tej było 63,3% ankietowanych z branży rolno-spożywczej oraz 30% z branż: leśnej, drzewnej i ochrony środowiska. Pozostałe osoby (45% badanych) zadeklarowały, że chętnie korzystają z oferowanych przez szkołę praktyk (odpowiednio: 36,7% oraz 70%). Spośród 55% respondentów, którzy nie przyjmują uczniów na praktyczną naukę zawodu, 45% osób zamierzało zainteresować się przyjęciem uczniów na praktyki w następnym roku szkolnym.

Osoby prowadzące działalność gospodarczą w interesujących nas branżach oceniły także pomysł odbywania przez nauczycieli kształcenia praktycznego zajęć doskonalących w firmach. Rozwiązanie takie zdecydowanie popiera 20% respondentów, raczej popiera 60%, raczej nie popiera 10%, a obojętne jest to 5% ankietowanych. Więcej niż połowa badanych

osób (60%) przyjąłaby nauczycieli na zajęcia doskonalące do swoich firm, 18% ankietowanych nie zrobiłoby tego, a 23% nie posiadało na ten temat zdania. Najodpowiedniejsze formy i metody doskonalenia zawodowego nauczycieli, które według przedsiębiorców mogłyby się odbywać w ich firmach, przedstawia tabela 17.

Tabela 17. Formy i metody doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych z omawianych branż, które mogłyby odbywać się w przedsiębiorstwach ankietowanych [w %] (N = 40)

Badani mogli podać więcej niż jedną odpowiedź

Formy i metody doskonalenia nauczycieli	% badanych przedsiębiorców ogółem N = 40	% badanych przedsiębiorców branż:	
		rolniczej, ogrodniczej, spożywczej N1 = 30	drzewnej, leśnej, ochrony środowiska N2 = 10
bieżące kursy/szkolenia/warsztaty na stanowisku pracy	40%	43,3%	30%
kurs/szkolenia/warsztat (praktyki) dla młodych stażem nauczycieli	28%	26,7%	30%
branżowe spotkania zawodowe w celu wymiany doświadczeń	15%	10%	30%
bieżące konsultacje (współpraca)	15%	16,7%	10%
lekcje koleżeńskie, pokazowe	8%	6,7%	10%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców.

Jak wynika z tabeli 17., w przedsiębiorstwach, których właściciele uczestniczyli w badaniu, najczęściej można odbywać bieżące kursy, szkolenia lub warsztaty na stanowisku pracy (40%). W grupie tej było 43,3% firm z branży rolno-spożywczej oraz 30% firm z branż: leśnej, drzewnej

i ochrony środowiska. Ankietowani przedsiębiorcy deklarowali także, że istnieje możliwość odbycia w ich firmach kursów, szkoleń bądź warsztatów dla młodych stażem nauczycieli (28%). Respondenci oferowali nauczycielom kształcenia zawodowego również bieżące konsultacje (15%) oraz branżowe spotkania zawodowe w celu wymiany doświadczeń (15%).

Podsumowując zaprezentowane wyniki badań ankietowych z przedsiębiorcami, **rekomenduje się współpracę przedsiębiorców ze szkołami oraz indywidualnymi nauczycielami kształcenia zawodowego. Współpraca ta mogłaby być kontynuacją praktyk nauczycieli w danych przedsiębiorstwach.** Nauczyciele mogliby przekazywać wiedzę na temat technologii wykorzystywanej w danej firmie swoim uczniom w czasie zajęć w szkołach lub na warsztatach czy też podczas wizyty w danym przedsiębiorstwie. Dzięki praktykom nauczycieli istniałaby także możliwość kontynuacji współpracy z firmą przy późniejszej rekrutacji absolwentów szkoły na dane stanowisko pracy. Nauczyciele – znając doskonale poziom umiejętności i wiedzy poszczególnych uczniów – mogliby pełnić funkcję pośrednika w rekrutacji na dane stanowisko.

Za współpracą taką dodatkowo przemawia fakt, że podczas przeprowadzanych badań przedsiębiorcy sami zadeklarowali, że najlepiej ucznia przygotowuje do pracy połączenie kształcenia teoretycznego z praktycznym, a także kształcenie uczniów na nowoczesnych urządzeniach i maszynach w nowych technologiach. Dlatego też dziwią uzyskane wyniki ankiety, z których wynika, że 25% przedsiębiorców wcale nie chce przyjąć uczniów na praktyczną naukę zawodu. Nauczyciele, uczestnicząc w doskonaleniu zawodowym odbywającym się na stanowisku pracy, mogą poznać nowe maszyny czy urządzenia potrzebne do pracy, a następnie przekazać tę wiedzę swoim uczniom. Przedsiębiorcy powinni zrozumieć, że jeżeli nie będą współpracować ze szkołami i nie dadzą szansy młodym ludziom i nauczycielom, którzy pragną się doskonalić, nie będą mogli oni zatrudniać w swoich firmach pracowników o wysokich kwalifikacjach.

4.3. Funkcjonowanie programów doskonalenia zawodowego w opinii ekspertów i nauczycieli³⁹

Jednym z celów projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka* jest przeprowadzenie specjalistycznych warsztatów oraz zajęć praktycznych (w przedsiębiorstwach z określonych branż: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska) dla nauczycieli oraz instruktorów kształcenia zawodowego. Dzięki nim dydaktycy mogli podwyższyć swoje kwalifikacje merytoryczne z dziedziny nauczanych przedmiotów branżowych, podnieść jakość nauczania w szkołach zawodowych oraz włączyć w edukację elementy ważne dla obecnego rynku pracy.

W celu opracowania programu przeprowadzono istotne badania diagnozujące potrzeby nauczycieli kształcenia zawodowego i stworzono program doskonalenia zawodowego. W realizacji programu doskonalenia zawodowego uczestniczyli nauczyciele oraz instruktorzy kształcenia zawodowego w omawianych branżach (łącznie 50 osób), a także tutorzy, opiekunowie praktyk, kierownicy przedsiębiorstw (w których odbywają się praktyki), kierownik projektu, koordynator ds. realizacji warsztatów i praktyk oraz specjalista ds. rekrutacji. Zadania uczestników projektu zostały opisane w Programie Doskonalenia Zawodowego stworzonym na potrzeby niniejszego projektu.

Program Doskonalenia Zawodowego składał się z dwóch modułów.

Pierwszy moduł obejmował warsztaty szkoleniowe prowadzone w trzech blokach tematycznych. Dzięki temu podziałowi nauczyciele pozyskali wiedzę z zakresu nowoczesnej technologii oraz rozwiązań wyko-

³⁹ W niniejszym podrozdziale Autorzy przedstawiają wyniki badań eksperckich z wykorzystaniem metody typu foresight. W badaniu metodą delficką poddano ocenie Program Doskonalenia Zawodowego. Część zawiera także analizę *Wyników sesji fokusowych z ekspertami z zakresu edukacji, kadry zarządzającej ze szkół technicznych, liceów profilowanych i szkół policealnych kształcących dla potrzeb sektorów objętych projektem oraz Wyników wywiadów fokusowych z uczestnikami projektu*. Dokumenty te powstały w ramach projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka*.

rzystywanych w omawianych branżach. W programie uwzględniono następujące bloki tematyczne warsztatów dla nauczycieli:

- A – skierowany do nauczycieli oraz instruktorów kształcących w przedmiotach zawodowych z branż: rolnej, ogrodniczej i spożywczej. Zajęcia trwały łącznie 45 godzin i brało w nich udział 30 osób. Zagadnieniami tematycznymi były: *Nowe rozwiązania w rolnictwie i ogrodnictwie, Nowoczesne technologie w produkcji rolno-spożywczej, Ekologiczne rolnictwo i ogrodnictwo*.
- B – skierowany do nauczycieli i instruktorów kształcących w przedmiotach zawodowych z branż: leśnej, drzewnej i ochrony środowiska. Zajęcia trwały łącznie 45 godzin i brało w nich udział 20 osób. Zagadnieniami tematycznymi były: *Nowoczesne rozwiązania organizacyjne w zarządzaniu gospodarstwem leśnym, Nowe technologie w ochronie środowiska, Odnawialne źródła energii*.
- C (*Zewnętrzne źródła finansowania działalności oświatowej w branży rolno-spożywczej i ochronie środowiska*) – skierowany był do wszystkich nauczycieli z omawianych branż. Zajęcia obejmowały 8 godzin dydaktycznych. Dzięki nim nauczyciele mieli zdobyć wiedzę na temat pozyskiwania funduszy europejskich.

Podsumowaniem warsztatów szkoleniowych były dwa seminaria.

Drugi moduł programu polegał na przeprowadzeniu praktyk ciągłych w przedsiębiorstwach z odpowiednich branż. Podczas praktyk nauczyciele powinni wykorzystać wcześniej zdobytą wiedzę, poznać technologie informacyjno-komunikacyjne stosowane w przedsiębiorstwach oraz nowoczesne metody pracy, a także specyfikę działów produkcyjnych i merytorycznych. Praktyki zostały zorganizowane w systemie ciągłym, trwały 3 tygodnie po 8 godzin dziennie (łącznie 120 godzin).

Celem projektu *Europejski nauczyciel – wiedza, doskonalenie, praktyka* była także ocena pilotażowej edycji wdrożenia Programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawo-

dowego. Badania eksperckie przeprowadzono metodą Delphi. W badaniu wzięło udział 12 ekspertów (8 kobiet i 4 mężczyzn): 6 nauczycieli przedmiotów zawodowych, 2 nauczycieli akademickich, 3 osoby z kadry kierowniczej szkół oraz 1 nauczyciel-konsultant. Eksperci posiadali przeważnie wykształcenie wyższe magisterskie (75%). Pozostałe osoby ukończyły studia wyższe zawodowe (8%) oraz studia doktoranckie (17%). Staż pracy ekspertów wynosił powyżej 6 lat, zatem w badaniu nie uczestniczyli nauczyciele-stażyści (6–10 lat stażu pracy – 34 % nauczycieli, 11–20 lat stażu pracy – 8%, 21–30 lat stażu pracy – 50%, powyżej 31 lat stażu pracy – 8%).

Eksperci wypełnili kwestionariusze trzech ankiet. Pierwsza dotyczyła oceny przydatności tematów warsztatów przewidzianych w pierwszym module PDZ, druga dotyczyła oceny drugiego modułu PDZ, czyli praktyk nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach związanych z omawianymi branżami. Ostatnia, trzecia ankieta, dotyczyła roli poszczególnych uczestników praktyk oraz sposobu realizacji i wdrażania PDZ nauczycieli.

Eksperci ocenili zatem 45-godzinne warsztaty z trenerami w ramach bloku A i B. Zagadnienia tematyczne zawarte w programie bloku A, szczególnie *Nowe rozwiązania w rolnictwie i ogrodnictwie* oraz *Nowoczesne technologie w produkcji rolno-spożywczej*, zostały uznane przez 75% ekspertów za zdecydowanie przydatne i przez 25% ekspertów za przydatne. Zagadnienie *Ekologiczne rolnictwo i ogrodnictwo* zostało ocenione jako zdecydowanie przydatne przez 58% ekspertów, a jako przydatne – przez 42% ekspertów. Warsztaty realizowane dla nauczycieli przedmiotów z branż: leśnej, drzewnej i ochrony środowiska ankietowani ocenili również pozytywnie. Zagadnienie *Nowoczesne rozwiązania organizacyjnych w zarządzaniu gospodarstwem leśnym* uznano za zdecydowanie przydatne w 58% ankiet, za przydatne w 34% ankiet oraz za mało przydatne w 8% ankiet. Drugie zagadnienie (*Nowe technologie w ochronie środowiska*) określono mianem zdecydowanie przydatnych (83% wskazań w ankietach) oraz przydatnych (17% wskazań). Zagadnienie *Odnawialne źródła energii* zostało uznane za zdecydowanie przydatne przez 67% ekspertów, a 33%

ankietowanych uznało je za przydatne. Podsumowując, eksperci pozytywnie ocenili tematykę warsztatów, na które uczęszczali nauczyciele przedmiotów z omawianych branż. Ocenili je przeważnie jako zdecydowanie przydatne oraz jako przydatne w dalszym kształceniu nauczycieli. Według 58% ekspertów czas trwania tych warsztatów (45 godzin) jest wystarczający, aby przekazać odpowiednią wiedzę. Przeciwnego zdania było 34% respondentów, którzy uważali, że trudno jest jednoznacznie wyznaczyć liczbę godzin, jakie powinny zostać przeznaczone na warsztaty, gdyż jest to zależne od wielu czynników, m.in. od kompetencji dydaktycznych osoby prowadzącej warsztat. Eksperci uważali także, że szkolenie trwające 45 godzin może być wystarczające do nauki obsługi urządzeń z branży gastronomicznej, które nie są skomplikowane w obsłudze. Jednak w przypadku branży spożywczej czas ten może być za krótki, ponieważ linie technologiczne mogą być skomplikowane. Ogólnie – w ciągu 15 godzin przeznaczonych na jeden blok tematyczny (trzy bloki tematyczne po 15 godzin dają ogółem 45 godzin warsztatów) trudno przekazać uczestnikom warsztatów szczegółową wiedzę dotyczącą nowoczesnej technologii stosowanej w przedsiębiorstwach omawianych branż. Dlatego też eksperci rekomendowali 90-godzinne warsztaty. Omówienie poszczególnych zagadnień tematycznych powinno trwać po 30 godzin.

Ostatni etap modułu pierwszego był skierowany do nauczycieli ze wszystkich omawianych branż. Dotyczył on zewnętrznych źródeł finansowania działalności oświatowej. Eksperci ocenili przydatność również tych warsztatów – dla 58% były one zdecydowanie przydatne, a dla 17% – przydatne. Co czwarty ankietowany określił blok C jako średnio przydatny. Czas trwania zajęć był wystarczający dla 75% respondentów. Osoby, które stwierdziły, że czas trwania zajęć był niewystarczający, proponowały wydłużenie ich do 10 godzin (o 2 godziny więcej) – tak, aby można było przeanalizować więcej przykładowych projektów.

Większość ekspertów stwierdziła, że zaproponowana tematyka warsztatów jest właściwa z punktu widzenia rozwoju nauczycieli, wpłynie pozytywnie na kształcenie dobrze przygotowanych do wykonywania

zawodu pracowników, którzy będą zdolni odpowiadać na nowoczesne wyzwania technologiczne stawiane im na rynku pracy. Większość ekspertów stwierdziła też, że czas trwania warsztatów jest wystarczający, aby kompleksowo zrealizować zagadnienia określone w programie. Eksperci zwrócili jednak uwagę na sposób realizacji przedstawionej tematyki, gdyż w programie nie wskazano metod oraz form pracy z nauczycielami warsztatów. Należy pamiętać, że aby spełniły one swoje zadanie, muszą być wartościowe merytorycznie oraz metodycznie. Warsztaty muszą mobilizować uczestniczące w nich osoby do aktywności oraz systematycznego uczenia się. Niektórzy eksperci uważają, że temat związany ze źródłami finansowania działalności oświatowej jest mało przydatny nauczycielom. Temat ten jest dość rozległy i powinien być skierowany do kadr zarządzających szkołami. Ankietowani uważali, że tematykę tę można byłoby zamienić na związaną z konkretnymi procesami technologicznymi.

Ankieta druga, jak już wspomniano, dotyczyła oceny drugiego modułu PDZ (praktyk nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach związanych z omawianymi branżami). Nauczyciele objęci PDZ brali udział w trzytygodniowych praktykach w przedsiębiorstwach, gdzie mieli zapoznać się zagadnieniami związanymi z funkcjonowaniem nowoczesnych przedsiębiorstw branż: rolnej, spożywczej i ogrodniczej oraz leśnej, drzewnej i ochrony środowiska. Eksperci ocenili stopień przydatności poszczególnych zagadnień uwzględnionych w programie praktyk.

Pierwsze z nich (*Technologie informacyjno-komunikacyjne stosowane w firmach z ww. sektorów*) oceniło jako zdecydowanie przydatne 67% ankietowanych oraz jako przydatne – 33%. Drugie zagadnienie, czyli *Metody pracy i specyfika działów produkcyjnych*, a także trzecie zagadnienie, czyli *Metody pracy i specyfika działów merytorycznych*, wszyscy eksperci ponownie uznali za przydatne w pracy nauczyciela.

Praktyki obejmujące dane zagadnienie trwały trzy tygodnie, po 8 godzin dziennie (łącznie 120 godzin). 92% wszystkich ankietowanych ekspertów stwierdziło, że czas ich trwania był wystarczający. Tylko jedna osoba zadeklarowała, że praktyki takie powinny trwać dwa tygodnie i nie

powinny odbywać się ciągle w jednym zakładzie pracy, ale w różnych terminach i w różnych zakładach pracy. Według tej osoby dwutygodniowy czas trwania byłby optymalny, gdyż nauczyciele chętniej braliby udział w tego typu przedsięwzięciach, które łatwiej pogodzić z obowiązkami rodzinnymi i pracą zawodową.

Jednym z celów praktyki było przygotowanie przez uczestników modułu zajęciowego z wybranego tematu poruszanego podczas warsztatów w przedsiębiorstwach. Zdaniem wszystkich respondentów wykorzystanie modułu w pracy zawodowej przyczyni się do lepszego dopasowania wiedzy przekazywanej uczniom do realiów pracy w firmie. Również wszyscy eksperci zadeklarowali, że praktyki nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w firmach są potrzebne.

Analizując opinie ekspertów biorących udział w badaniu ankietowym, należy **zarekomendować odbywanie praktyk w przedsiębiorstwach przez nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Jest to niezbędne wobec szybkiego dezaktualizowania się wiedzy i umiejętności nauczycieli.** Przedmioty zawodowe wymagają od nauczycieli przekazywania praktycznej wiedzy, stosowanej nowoczesnych w przedsiębiorstwach, która zmienia się wraz z dynamicznym rozwojem techniki w każdej dziedzinie gospodarki. Dzięki praktykom w przedsiębiorstwach nauczyciel zapoznaje się z nowymi rozwiązaniami w zakresie procesów produkcyjnych oraz obsługą specjalistycznych maszyn i urządzeń. Z nowo nabytych umiejętności skorzysta zarówno nauczyciel, jak i uczeń, a w konsekwencji także pracodawca, który będzie miał możliwość zatrudnienia lepiej wykwalifikowanego pracownika, posiadającego zarówno wiedzę teoretyczną, jak i praktyczną.

Ponadto, jako działanie strategiczne dla rozwoju szkolnictwa zawodowego, rekomenduje się stworzenie realnych i trwałych podstaw dla współpracy podmiotów gospodarczych z placówkami edukacyjnymi i organizowanie dla nauczycieli zawodu szkoleń w zakresie nowoczesnych technologii i urządzeń. Takie praktyki mogą odbywać się w przedsiębiorstwach, z którymi dyrekcja szkół podpisała umowy o współpracy. **W celu poszukiwania do współpracy przedsiębiorstw, w których**

można byłoby odbyć praktyki, zalecane jest stworzenie banku przedsiębiorstw (w województwie mazowieckim mógłby on być prowadzony przez Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli). W tego rodzaju bazie danych byłyby umieszczane nie tylko przedsiębiorstwa, ale także placówki bądź sami nauczyciele chcący brać udział w praktykach, wizytacjach, konsultacjach, współpracy. Dodatkowo pracodawcy, którzy zdecydowaliby się na realizację praktyk dla nauczycieli i uczniów, mogliby liczyć np. na zniżki bądź ulgi w podatkach. Należałoby także przeprowadzić wśród pracodawców kampanię społeczną nakłaniającą do takiej współpracy (seminaria, ulotki). Środki na wyżej omówione działania można byłoby pozyskać z funduszy Unii Europejskiej w ramach Priorytetu IX.

Najważniejszymi działaniami zaproponowanymi przez ekspertów, dzięki którym można efektywniej wdrażać program doskonalenia zawodowego, są:

- zbieranie propozycji tematów kształcenia od nauczycieli i – w zależności od zapotrzebowania – poszukiwanie odpowiednich przedsiębiorstw skłonnych realizować konkretne projekty (podając tematy, nauczyciele deklarują chęć uczestnictwa w poszczególnych projektach);
- przeprowadzenie pilotażowych badań określających potrzeby i oczekiwania uczestników szkolenia;
- przeprowadzenie wstępnej analizy aktualnych potrzeb nauczycieli bądź zaangażowanie dyrektorów szkół w wymianę informacji o potrzebach nauczycieli;
- stworzenie systemu zachęt dla nauczycieli mających uczestniczyć w tego typu formach doskonalenia;
- nawiązanie współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami o wysokim standardzie, stosującymi w organizacji najnowsze technologie;
- zatrudnienie na stanowiskach opiekunów osób kompetentnych w danej branży;

- rozpowszechnienie wśród przedsiębiorstw zwyczaju przyjmowania nauczycieli na praktyki;
- stworzenie możliwości udziału nauczycieli w projekcie w dowolnym czasie, nie tylko w czasie wolnym od zajęć szkolnych;
- położenie nacisku w czasie praktyk w przedsiębiorstwach na ćwiczenia praktyczne, nadzorowane bezpośrednio przez fachowego instruktora.

Celem podsumowania wyników ankiety przeprowadzonej z ekspertami przedstawione zostaną wnioski końcowe, czyli mocne i słabe strony PDZ nauczycieli. Mogą być one pomocne w wyeliminowaniu błędów w realizowaniu następnego programu.

Tabela 18. Mocne i słabe strony Programu Doskonalenia Zawodowego nauczycieli określone przez ekspertów

	Mocne strony PDZ	Słabe strony PDZ
Część warsztatowa	– jakość przeprowadzonych szkoleń (kadra wykładowców); – wiedza na temat pozyskiwania funduszy unijnych	– tematyka warsztatów jest bardzo rozbudowana i za ogólna (wszystko dla wszystkich); – brak specjalistycznych zagadnień dla przedmiotów z danej branży
Część praktyczna	– sama idea wprowadzenia tej formy doskonalenia; – zapoznanie się z zasadami funkcjonowania konkretnego zakładu; – nauczyciel ma bezpośredni kontakt ze środowiskiem pracy w zawodzie; – nauczyciel ma możliwość poznania nowinek technologicznych nie tylko w teorii, ale i w praktyce	– praktyki odbywają się w tylko jednym zakładzie; – miejsce praktyk jest nie zawsze adekwatne do potrzeb uczestników warsztatów; – pisanie modułu programowego jest dobrym pomysłem, jednak wymagającym odpowiedniego wsparcia metodycznego w związku z brakiem doświadczeń i umiejętności kadry w tym zakresie

Wdrożenie	– opiekunowie praktyk oraz tutorzy zapewniają pomoc oraz wsparcie podczas realizacji programu	– występuje zbyt duże branżowe zróżnicowanie nauczycieli w jednej grupie
Inne	– nauczyciele mają możliwość podniesienia kwalifikacji; – motywowanie do rozwoju; – nawiązanie kontaktów; – współpraca pomiędzy nauczycielami; – wymiana doświadczeń; – nawiązanie kontaktu z pracownikami naukowymi	– zbyt mało elementów metodycznych, budujących warsztat nauczyciela; – brak zagadnień pedagogicznych w teorii oraz w praktyce

Źródło: opracowanie na podstawie: *Wyniki sesji fokusowych z ekspertami z zakresu edukacji, kadry zarządzającej ze szkół technicznych, liceów profilowanych i szkół policealnych kształcących dla potrzeb sektorów objętych projektem*, s. 19.

Program doskonalenia został oceniony także przez nauczycieli biorących w nim udział. Opinię nauczycieli zebrano podczas pięciu zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych w Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie. W badaniu fokusowym wzięło udział 43 dydaktyków. Zastosowanie zogniskowanego wywiadu grupowego polegało na zebraniu informacji o ocenie pilotażowego wdrażania PDZ, jego plusów i minusów, a także na sformułowaniu wniosków ulepszających realizację podobnych projektów w przyszłości.

Nauczyciele stwierdzili, że ich udział w programie był owocny, a projekt ogólnie uznali za inicjatywę słuszną i potrzebną. Nauczyciele byli zadowoleni z faktu, że projekt obejmował całą Polskę, co stworzyło możliwość spotkania się z innymi dydaktykami i porozmawiania o problemach szkolnych danych regionów. Nauczyciele poznali nowe rozwiązania, które mogą wykorzystać w swoich szkołach. Według uczestników było to niezaprzeczalnym plusem przeprowadzonego programu.

Projekt posiadał cele, które zrealizowano, nie na wszystkich płaszczyznach równie efektywnie, ale uczestnicy byli oszczędni w jego krytyce, gdyż mieli świadomość trudności towarzyszących opracowywaniu i wdrażaniu programu, a co za tym idzie, z wyrozumiałością podchodzili do występujących mankamentów. Dla dydaktyków był to pierwszy tego typu projekt, dlatego też nie mogli porównać go z żadnym innym.

Uczestnicy oceniali projekt w skali od 1 do 6, przeważnie przyznawali mu ocenę dobrą. Należy podkreślić, że wystawiając ocenę, nauczyciele dzielili program na część teoretyczną i praktyczną. Część praktyczna oceniana była przez większość dydaktyków bardzo dobrze, a nawet celująco. Miejsce i tematyka warsztatów były ich zdaniem bardzo pożyteczne. Nauczyciele narzekali jedynie na kwestie organizacyjne, pewne niedociągnięcia (chaos, brak organizacji, zastrzeżenia do zakwaterowania/miejsca noclegowego). Część teoretyczną oceniano już gorzej – często na ocenę dostateczną. Najczęstszymi zastrzeżeniami co do części teoretycznej były:

- bardzo szeroki zakres tematyczny – dla niektórych uczestników był to duży atut, gdyż mogli poszerzyć horyzonty i wiedzę, jednak dla większości był to jeden z mankamentów projektu, ponieważ treść warsztatów przedstawiono bardzo ogólnie, brakowało specjalistycznych nowinek;
- mała liczba zagadnień i informacji z zakresu gastronomii, mechanizacji, metodyki, europejskich rozwiązań stosowanych w branżach objętych projektem; warto wspomnieć, że uczestnicy projektu kształcący w branży gastronomicznej nazwali się grupą „pokrzywdzoną”;
- zbyt teoretyczny sposób ukazania treści – prawie wszyscy nauczyciele woliliby zwiększyć ilość zajęć praktycznych.

Oczywiście uczestnicy projektu wiedzieli, że różnorodność tematyczna warsztatów wiązała się z podziałem uczestników na dwie kategorie (branżę rolno-spożywczą oraz branżę: leśną, drzewną i ochrony środowiska). Dlatego też nauczyciele stwierdzili, że w przyszłości należy stworzyć bardziej jednorodne i mniejsze grupy (zgodne ze specjalizacją zawodową).

Warto również dobierać treści w specjalizacyjne bloki, aby nauczyciele biorący udział w programie mogli wybierać je zgodnie ze swoimi potrzebami.

Tabela 19. przedstawia mocne i słabe strony Programu Doskonalenia Zawodowego określone przez ekspertów w omawianym badaniu. Warto podsumować opinie nauczycieli biorących udział w projekcie oraz przedstawić zalety i wady programu.

Tabela 19. Mocne i słabe strony Programu Doskonalenia Zawodowego określone przez nauczycieli biorących w nim udział

	Mocne strony PDZ	Słabe strony PDZ
Część warsztatowa	– odpowiedni czas trwania; – możliwość uzyskania wiedzy z różnych dziedzin; – dostęp do materiałów dydaktycznych (duża liczba oraz bardzo dobra jakość); – wysoki poziom wykładów; – połączenie teorii z praktyką (produkcja zwierzęca, roślinna, pszczelarstwo)	– tematyka warsztatów jest bardzo rozbudowana i za ogólna (wszystko dla wszystkich); – mało odniesień praktycznych; – brak wnikliwego badania potrzeb uczestników (tematyka niedostosowana do potrzeb oraz za dużo zajęć, które nie interesowały większości uczestników); – brak innowacyjności – brak warsztatów terenowych (wyjazdów do zakładów produkcyjnych czy przetwórczych)
Część praktyczna	– bardzo dobra organizacja praktyk; – ciekawe miejsca odbywania praktyk; – możliwość wyboru miejsca i terminu praktyk; – właściwie wykorzystany czas; – występuje możliwość stworzenia modułu zajęciowego, który później można będzie wykorzystać w szkole; – nauczyciel ma możliwość uczestniczenia w codziennych czynnościach	– praktyki odbywają się w tylko jednym zakładzie; – brak powiązania praktyk z zajęciami teoretycznymi; – problemy związane z powrotem z praktyk w weekend; – baza noclegowa

Organizatorzy/ logistyka	– organizacja; – warunki (wyżywienie); – współpraca z osobami realizującymi projekt	– występuje zbyt duże branżowe zróżnicowanie nauczycieli w jednej grupie; – krótkie i częste zjazdy
Inne	– poznanie nowych miejsc i ludzi; – poszerzenie horyzontów; – nawiązanie kontaktów; – współpraca pomiędzy nauczycielami; – wymiana doświadczeń; – miła przyjazna atmosfera	– brak integracji nauczycieli na początku realizacji projektu

Źródło: opracowanie na podstawie *Wyniki wywiadów fokusowych z uczestnikami projektu*, s. 16, 25, 32, 43, 52.

Jak wynika z analizy tabeli 18. i tabeli 19., opinie ekspertów oraz nauczycieli biorących udział w projekcie są zbliżone. Obie grupy zauważają zbyt rozbudowaną i ogólną tematykę warsztatów, zbyt duże branżowe zróżnicowanie nauczycieli w jednej grupie, odbywanie praktyk tylko w jednym zakładzie, brak innowacyjności w przeprowadzanych warsztatach czy mało odniesień praktycznych podczas części teoretycznej. Zarówno eksperci, jak i nauczyciele pochwalili wysoki poziom wykładów, dostęp do dobrej jakości materiałów dydaktycznych, dobrą organizację części praktycznej. Ogólnie projekt oceniono pozytywnie, dzięki niemu bowiem nauczyciele mogli poznać innych dydaktyków pracujących w tych samych branżach, wymienić doświadczenia, podnieść swoje kwalifikacje. Zarówno eksperci, jak i uczestnicy projektu wprowadziliby modyfikacje do programu, które warto wykorzystać podczas realizacji kolejnej edycji PDZ. **Rekomenduje się większą specjalizację tematyki zajęć warsztatowych. Nauczyciele powinni zostać podzieleni na jeszcze mniejsze grupy, a kryterium doboru uczestników grup powinny być kwalifikacje.** Podział uczestników tylko na dwie grupy może powodować niedopasowanie tematyki części warsztatowej programu. Niektóre osoby mogą

uzyskać pożądane informacje, a inna grupa może odczuć niedosyt omawianych zagadnień. **Co więcej, do tematyki warsztatów należy wprowadzić zagadnienia metodyczne, budujące warsztat pracy nauczyciela. Rekomenduje się również skrócenie czasu wakacyjnych praktyk oraz stworzenie każdemu nauczycielowi możliwości odbywania praktyki w większej liczbie przedsiębiorstw. W projekcie nauczyciel mógł uczestniczyć w części praktycznej tylko w jednym zakładzie. Program powinien zakładać możliwość przyjrzenia się procesowi produkcji (bądź przetwórstwa) w kilku miejscach w celu poznania innych możliwych metod produkcji oraz ich porównania.**

Zakończenie

Szkolnictwo zawodowe jest wciąż niedocenianym elementem systemu edukacji w Polsce. Zmiany zachodzące w ostatnich latach na rynku pracy pokazują jednak, że nauka w szkole zawodowej staje się dobrą inwestycją w przyszłość. Dzięki zdobyciu konkretnego zawodu absolwent ma większe szanse na znalezienie dobrej pracy.

Odpowiedzią na istniejące potrzeby w zakresie unowocześnienia kształcenia zawodowego jest realizacja programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach. Rozwój gospodarki wiąże się z tworzeniem nowych firm, a co za tym idzie – nowych miejsc pracy dla absolwentów. Przedsiębiorcy oczekują od swoich przyszłych podwładnych wysokich kompetencji i kwalifikacji na miarę zadań, które czekają na nich w firmach branżowych. Warto wspomnieć, że aktualnie występuje duże zapotrzebowanie na pracowników posiadających umiejętności praktyczne oraz dobre wykształcenie ogólne. Poszukuje się również osób chętnych do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

Szkolnictwo zawodowe powinno dopasować się do oczekiwań rynku pracy. Analiza badań ankietowych przeprowadzonych w ramach projektu oraz opinii ekspertów pokazała jednak, że nie jest to łatwe zadanie. Negatywne stereotypy na temat szkolnictwa zawodowego są wciąż trudne do przezwyciężenia. Brakuje również dostatecznej informacji dla uczniów i rodziców na temat kształcenia zawodowego. Powinno się prowadzić odpowiednie akcje informacyjne kształtujące opinie lokalnej społeczności. Akcje te powinny pokazywać znaczenie edukacji w życiu człowieka, a także w jego pracy zawodowej. Za przekazanie tych informacji odpowiadają szkoły oraz władze samorządowe.

Placówki zawodowe powinny również zadbać o poprawę współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami. Obecnie współpraca ta ma okazjonalny

charakter albo podmioty gospodarcze nic o niej nie wiedzą. Inicjowaniem współpracy oraz ponoszeniem jej kosztów powinna zajmować się władza administracyjna. Współpraca ta może polegać na: wymianie elementów wyposażenia w firmie, akcjach promocyjnych przedsiębiorstw, organizowaniu dni otwartych w szkole itp.

Obecnie jakość kształcenia zawodowego jest nisko oceniana. W dużej mierze wynika to ze stosowanych programów nauczania w omawianych branżach. Dlatego też zaproponowano opracowanie nowych programów, a także wdrożenie modułowej oferty programowej. Edukacja oparta na systemie modułowym może podnieść rangę i atrakcyjność szkolnictwa zawodowego. W kształceniu uczniów na potrzeby omawianych branż powinno się także wykorzystywać nowoczesne rozwiązania technologiczne oraz specjalistyczne oprogramowanie.

W związku z licznymi problemami szkolnictwa zawodowego oraz niewystarczającymi kompetencjami nauczycieli, dość trudno oczekiwać od absolwentów szkół zawodowych wysokich umiejętności. W celu poprawienia tej sytuacji należy zadbać o odpowiednie kompetencje nauczycieli. Kompetencje dydaktyków, a także przekazywana przez nich wiedza mają wpływ na sukces zawodowy uczniów.

Wdrożenie zaproponowanych w niniejszym opracowaniu rozwiązań przyczyni się do zwiększenia stopnia dopasowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb sektorów: rolniczego, drzewnego, spożywczego, leśnego, ogrodniczego i ochrony środowiska.

Bibliografia

1. A. Dudek-Janiszewska (red.), *Jak wdrażać modułowe programy kształcenia zawodowego?*, Wydawnictwo TEKST, Warszawa 2011.
2. S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki*, Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa 2003.
3. A. Michalska, *Szkolnictwo zawodowe a rynek pracy*, Wydział Kształcenia Ponadgimnazjalnego i Ustawicznego Kuratorium Oświaty w Kielcach, Kielce 2010.
4. Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Edukacja skuteczna, przyjazna, nowoczesna. Działania realizowane i planowane w polskiej oświacie*, Warszawa 2009.
5. A. Płatnerz, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli w krajach Unii Europejskiej*, Zespół Szkół Nr 1 w Stalowej Woli, Stalowa Wola 2008.
6. K. Symela (red.), *Skuteczność kształcenia modułowego w Polsce w systemie szkolnym i pozaszkolnym*, Wydawnictwo ITeE, Radom 2001.
7. E. Wojciechowska, M. Majewski, C. Nowak, *Organizowanie i monitorowanie WDN w szkole*, Starachowice 2002.
8. M. Zahorska, D. Walczak, *Polski system edukacji a rynki pracy w Unii Europejskiej*, Analizy i opinie nr 51, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
9. M. Zalewska-Chomań, *Porównanie polskiego systemu oświatowego z systemem oświatowym Niemiec*, Kurs pedagogiczny, Warszawa 2010.

Źródła internetowe

1. Biuletyn Informacyjny Kuratorium Oświaty w Krakowie,
www.biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art_id=39&menu_item=2&numer=3
2. *Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli*,
www.uokik.gov.pl/download.php?plik=5803
3. Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej,
www.bip.koweziu.edu.pl/index.php?id=101
4. *Kształcenie modułowe przyszłości kształcenia zawodowego*,
www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&r=22&nid=3802
5. *Kształcenie modułowe w szkole zawodowej*,
www.sabinaficek.rcez.pl/word/ksztalcenie_modulowe.doc
6. R. Jarosińska, *Kształcenie modułowe*,
www.zsrz.lublin.pl/zsrz/dokumenty/publ/Kszta%B3cenie%20mod.pdf
7. P. Stasiak, *Rola nauczyciela kształcenia zawodowego i ogólnozawodowego*,
www.podnwozislaw.pl/pliki/zawodowe/RolaNauczyciela.doc
8. I. Stawicka, *Koncepcja kształcenia modułowego*,
www.sni.edu.pl/godn/gko/gko1/is-k.pdf
9. M. Szymański, *Rola nauczyciela przedmiotów zawodowych w przygotowaniu ucznia do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łodzi,
www.wckp.lodz.pl/b_okup/10/04.pdf
10. *Wewnętrzne Doskonalenie Nauczycieli*,
www.zsp2.ckj.edu.pl/DOKUMENTY/PUBLIKACJE/wdn/WDN.pdf

Inne

1. Centralna Komisja Egzaminacyjna w Warszawie, *Prezentacja wyników ogólnych egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Warszawa 2011.
2. *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Doskonały pracownik na rynku pracy w branży rolnej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska.*
3. Wyniki sesji fokusowych z ekspertami z zakresu edukacji, kadry zarządzającej ze szkół technicznych, liceów profilowanych i szkół policealnych kształcących dla potrzeb sektorów objętych projektem.
4. Wyniki wywiadów fokusowych z uczestnikami projektu.
5. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. z 2004 r. Nr 173, poz. 1808, z późn. zm.
6. *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: leśnej, drzewnej, ochrony środowiska na temat programów kształcenia zawodowego.*
7. *Raport z analizy przedmiotów praktycznych z branż: rolnej, ogrodniczej, spożywczej na temat programów kształcenia zawodowego.*

Spis wykresów

Wykres 1. Liczba ponadgimnazjalnych szkół zawodowych dla młodzieży w 2009 i 2010 roku w Polsce	16
Wykres 2. Liczba uczniów oraz absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych dla młodzieży w 2009 i 2010 roku w Polsce.....	17
Wykres 3. Liczba nauczycieli kształcenia zawodowego we wrześniu 2008 roku w Polsce	28
Wykres 4. Odsetek liczby nauczycieli kształcenia zawodowego w ogólnej liczbie nauczycieli we wrześniu 2008 roku w Polsce	29
Wykres 5. Liczba instruktorów praktycznej nauki zawodu w województwach w 2008 roku w Polsce	30
Wykres 6. Struktura zatrudnienia nauczycieli wg stopnia awansu zawodowego w 2006 i 2009 roku w Polsce (etaty)	31
Wykres 9. Lista szkół zawodowych kształcących w branży rolnej w Polsce oraz w województwie mazowieckim we wrześniu 2009 roku ..	42
Wykres 10. Lista szkół zawodowych kształcących w branży ogrodniczej w województwie mazowieckim we wrześniu 2009 roku.....	43
Wykres 11. Lista szkół zawodowych kształcących w branży spożywczej w województwie mazowieckim we wrześniu 2009 roku.....	44
Wykres 12. Liczba szkół zawodowych kształcących na potrzeby branży drzewnej we wrześniu 2009 roku w Polsce	45
Wykres 13. Liczba szkół zawodowych kształcących na potrzeby branży ochrona środowiska we wrześniu 2009 roku w Polsce.....	46

Spis tabel

Tabela 1. Liczba szkół zawodowych realizujących kształcenie modułowe w Polsce we wrześniu 2009 roku w branżach: rolniczej, ogrodniczej, spożywczej, leśnej, drzewnej, ochrony środowiska.....	25
Tabela 2. Ocena swoich kwalifikacji zawodowych przez badanych nauczycieli przedmiotów z omawianych branż [w %] (N = 50)	57
Tabela 3. Rozkład odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie: <i>Czy szkoła, w której Pan/Pani pracuje posiada opracowany wieloletni plan doskonalenia zawodowego nauczycieli?</i> [w %] (N = 50).....	61
Tabela 4. Preferowana przez badanych nauczycieli forma doskonalenia zawodowego (w skali 1–6; gdzie 1 – największe upodobanie, a 6 – najmniejsze) [w %] (N = 50)	62
Tabela 5. Potrzeba, dla której ankietowani zgłaszają chęć udziału w zewnętrznym doskonaleniu zawodowym [w %] (N = 50).....	67
Tabela 6. Rozkład odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie: <i>W jakich formach doskonalenia zawodowego uczestniczył Pan/Pani w tym i/lub ubiegłym roku szkolnym?</i> [w %] (N = 50).....	69
Tabela 7. Rozkład odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie: <i>Jak Pan/Pani ocenia jakość kształcenia teoretycznego w nauczonym zawodzie w szkole, w której Pan/Pani pracuje?</i> [w %] (N = 48)	72
Tabela 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Jak Pan/Pani ocenia jakość kształcenia praktycznego w nauczonym zawodzie w szkole, w której Pan/Pani pracuje?</i> [w %] (N = 48).....	73
Tabela 9. Rozkład odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie: <i>Jakie warunki kształcenia (kto lub co) Pana/Pani zdaniem mają największy wpływ na jakość kształcenia w nauczonym zawodzie w szkole, w której Pan/Pani pracuje?</i> [w %] (N = 50)	74
Tabela 10. Rozkład odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie: <i>Czy w nauczaniu przedmiotu zawodowego, który Pan/Pani prowadzi, używa Pan/Pani technologii informacyjnej?</i> [w %] (N = 50).....	76

Tabela 12. Rozkład odpowiedzi badanych przedsiębiorców na pytanie: <i>Ilu absolwentów branż, o których traktuje ankieta, zatrudniło przedsiębiorstwo w ostatnich dwóch latach?</i> [w %] (N = 40).....	79
Tabela 13. Sposoby pozyskiwania przez przedsiębiorstwo nowych pracowników [w %] (N = 40)	80
Tabela 14. Rozkład odpowiedzi badanych przedsiębiorców na pytanie: <i>Jak Pan/Pani ocenia kompetencje zawodowe absolwentów branż, o których traktuje ankieta?</i> [w %] (N = 40).....	81
Tabela 15. Rozkład odpowiedzi badanych przedsiębiorców na pytanie: <i>Co według Pana/Pani decyduje o dobrym przygotowaniu absolwentów branż, o których traktuje ankieta, do wymagań rynku pracy?</i> [w %] (N = 40).....	83
Tabela 16. Rozkład odpowiedzi badanych przedsiębiorców na pytanie: <i>Czy przedsiębiorstwo przyjmuje uczniów na praktyczną naukę zawodu?</i> [w %] (N = 40)	84
Tabela 17. Formy i metody doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych z omawianych branż, które mogłyby odbywać się w przedsiębiorstwach ankietowanych [w %] (N = 40).....	85
Tabela 18. Mocne i słabe strony Programu Doskonalenia Zawodowego nauczycieli określone przez ekspertów	94
Tabela 19. Mocne i słabe strony Programu Doskonalenia Zawodowego określone przez nauczycieli biorących w nim udział.....	97