

Raport
z przebiegu badań eksperckich
foresight
opracowany w ramach projektu
„Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Raport współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Raport opracowany przez

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

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A

90–248 Łódź

tel.: 42 633 17 19

faks: 42 209 36 85

Raport opracował zespół w składzie:

Malwina Cyrek

Mariusz Michalski

Recenzja merytoryczna:

dr Mariola Świdorska

dr Monika Wróbel

Redakcja językowa:

Katarzyna Goszczyńska-Jurgielaniec

Anna Strożek

Skład:

Joanna Skrońska

Projekt okładki:

Joanna Skrońska

Kinga Dudzik

ISBN 978-83-63120-74-0

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	5
Foresight jako metoda badawcza	7
Proces kształcenia nauczycieli	14
Proces doskonalenia nauczycieli.....	21
Proces doskonalenia nauczycieli kształcących na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania	27
Wyniki badań eksperckich foresight	35
Analiza wyników badania delfickiego	36
Analiza wyników badania fokusowego	60
Bibliografia	68
Spis tabel i wykresów	73

Wstęp

Niniejsze opracowanie dotyczące przebiegu badań eksperckich foresight powstało w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, realizowanego przez Polski Dom Kreacji Sp. z o.o. Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet III. *Wysoka jakość systemu oświaty*, Działanie 3.4. *Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie*, Poddziałanie 3.4.3. *Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe*.

Ogólnym celem projektu jest wzmocnienie potencjału pięćdziesięciu nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, w zakresie posiadanych kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Wzmocnienie potencjału ma nastąpić poprzez opracowanie i wdrożenie programu doskonalenia zawodowego wyżej wymienionych nauczycieli w przedsiębiorstwach. Projektodawca za szczegółowy cel projektu postawił sobie zwiększenie wiedzy nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu na temat nowoczesnych metod wykorzystywanych w przedsiębiorstwach z wyżej wymienionych sektorów, co ma nastąpić w wyniku ich uczestnictwa w warsztatach. Projekt ma również na celu stworzenie, przy pomocy pracodawców, nowych rozwiązań organizacyjnych pozwalających nauczycielom i instruktorom na podniesienie kompetencji i kwalifikacji.

Wyniki zaprezentowanych w treści raportu badań posłużą do sformułowania rekomendacji w zakresie opracowania, wdrażania oraz realizacji programów doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w branży ekonomicznej i administracyjnej oraz marketingu i zarządzania. Badania zostały przeprowadzone z udziałem dwunastu ekspertów edukacyjnych.

Rozdział pierwszy prezentuje technikę badania foresight, charakteryzuje jego formy, do których należy zogniskowany wywiad grupowy (FGI) i badanie metodą delficką (Delphi). Rozdział drugi porusza kwestię kształcenia ustawicznego. Przytoczone w nim zostały definicje, formy i znaczenie tego kształcenia. W treści tego rozdziału zawarto także zagadnienia dotyczące regulacji prawnych o skali europejskiej, ogólnopolskiej i lokalnej, odnoszące się do kształcenia

ustawicznego. Przybliżone zostało również zagadnienie doskonalenia nauczycieli: klasyfikacje kształcenia ustawicznego, standardy kształcenia nauczycieli. Ponadto zaprezentowano wyniki badania nauczycieli praktycznej nauki zawodu, dotyczące wykształcenia i chęci doskonalenia zawodowego. W treści rozdziału uwzględniono kwestię doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcących na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, charakteryzując projekt praktyk nauczycieli w przedsiębiorstwach. Rozdział trzeci natomiast prezentuje wyniki badań eksperckich foresight – badania delfickiego i badania fokusowego. Badanie metodą Delphi przeprowadzono w oparciu o trzy wywiady ankietowe, a badanie fokusowe w oparciu o dwie sesje wywiadów bezpośrednich. Treść rozdziału stanowi przedstawienie opinii ekspertów edukacyjnych na temat trafności programu poszczególnych modułów warsztatów szkoleniowych dla nauczycieli kształcących na potrzeby branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania oraz skuteczności warsztatowo-praktycznej części zrealizowanego przedsięwzięcia.

Foresight jako metoda badawcza

Według definicji Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego przez *foresight* należy rozumieć proces polegający na kreowaniu kultury myślenia społeczeństwa o przyszłości¹. Inaczej pojęcie definiuje Ben Martin, określając mianem „foresight” proces opierający się na systematycznym i długoterminowym spojrzeniu na przyszłość społeczeństwa, ekonomii, nauki i technologii oraz wskazaniu kierunków rozwoju nowych technologii i wyznaczeniu strategicznych obszarów, uwzględniając korzyści społeczne i ekonomiczne. Szerszą definicję przedstawia Jennifer Cassington, nazywając foresightem współpracę, konsultacje i dyskusje w grupie partnerów, zmierzające do wypracowania strategii przyszłości, których celem jest wskazanie szans długofalowego rozwoju innowacyjnego, naukowego i technologicznego². Nie istnieje zatem jedna definicja foresightu, ale na podstawie powyższych można dostrzec, że jest to metoda przewidywania, prognozowania, przy czym nie chodzi o precyzyjność prognozy, lecz o uświadomienie perspektyw i wskazanie zmian.

Ośrodek badawczy TNS Pentor określa, że badanie foresight służy wyznaczeniu, ocenie przyszłych potrzeb, szans i zagrożeń odnoszących się do rozwoju gospodarczego i społecznego, jak również przygotowaniu proleptycznych działań³ dotyczących sfery nauki i techniki⁴. Wyniki foresightu mają zastosowanie w tworzeniu i realizacji polityki technicznej, innowacyjnej i naukowej. Badanie stanowi narzędzie kształtowania w społeczeństwie sposobu myślenia na temat przyszłości. Przedstawiciele organizacji badawczych, pozarządowych, przemysłu, władzy publicznej oraz społeczeństwo są w ramach realizacji foresightu włączeni do dyskusji na temat przyszłości. Badanie może mieć formę metody delfickiej (Delphi), warsztatów celowych, dyskusji panelowych, seminariów i scenariuszy rozwoju dziedzin. Dzięki wykorzystaniu wyników

¹ T. Olkuski, *Metody badań foresightowych na przykładzie projektu foresight w górnictwie i hutnictwie Republiki Południowej Afryki*, www.min-pan.krakow.pl/Wydawnictwa/GSM2433/olkuski.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

² Ibidem.

³ Tu: działania wyprzedzające, zakładane.

⁴ *Co to jest Foresight?*, TNS Pentor, www.pentor.pl/33121.xml [data dostępu: 30.11.2011].

badania możliwe jest zharmonizowanie działań między partnerami społecznymi, uzgodnienie scenariuszy rozwoju, ustalenie kryteriów finansowania techniki i nauki. Współcześnie pojmowany foresight obejmuje działania polegające na⁵:

- ukazaniu żywotności nauki i badań; badanie foresight przedstawia osiągnięcia technologiczne i możliwości ich wykorzystania przez przemysł;
- zmianie ukierunkowania systemu innowacji i nauki, związanych z realizowaniem potrzeb kraju;
- włączeniu do badania foresight (poza ekspertami) przedstawicieli pracodawców i społeczeństwa;
- odkrywaniu potencjału na drodze wskazywania priorytetowych inwestycji w sferze badań i rozwoju technologicznym.

Nowoczesne narzędzie planowania, jakim jest foresight, wskazuje aprobowane społecznie sektory gospodarki i działania, które powinny skupiać finansową pomoc państwa. Wyniki badania foresight pozwalają tworzyć regulacje prawne, wprowadzając korzystne zmiany w warunkach działania przedsiębiorstw, przy jednoczesnym zwiększeniu lub zachowaniu korzyści finansowych państwa⁶.

Metoda Delphi, będąca jedną ze wskazanych wyżej form badania foresight, polega na wielokrotnym ankietowaniu grupy ekspertów, którzy nie komunikują się między sobą i nie naradzają się. Metoda ta opiera się na założeniu, że prognozy wykonane przez grupę osób charakteryzuje wyższa trafność niż prognozy indywidualnych osób⁷. Uczestnicy badania powinni mieć bogate doświadczenie, rozległą wiedzę merytoryczną z zakresu będącego przedmiotem badania oraz wiedzę interdyscyplinarną na tematy powiązane z badaną dziedziną. Badanie jest przeprowadzane w postaci rozsyłanej ankiety w formie elektronicznej lub papierowej. Po zebraniu ankiet i przeprowadzeniu analizy wyników przygotowana jest kolejna wersja ankiety, zawężająca i uściślająca obszar badania, rozsyła się ją do tych samych ekspertów, przy czym prezentowane są w niej wyniki z poprzedniego etapu badania. Fazy badania kilkakrotnie się powtarzają, aż do momentu, kiedy opinie ankietowanych będą względnie zgodne, nastąpi zawężenie priorytetów i zostanie stworzona spójna wizja rozwoju danej dyscypliny⁸.

⁵ Ibidem.

⁶ *Narodowy Program Foresight „Polska 2020”*, IPPT PAN, www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html [data dostępu: 30.11.2011].

⁷ K. Piech, *Tradycyjne metody heurystyczne: przegląd i zastosowania*, akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

⁸ Ibidem; T. Olkusi, op.cit.

Pytania zawarte w ankiecie powinny być precyzyjne i neutralne, oraz uwzględniać kompetencje ekspertów. Ich zakres tematyczny może obejmować różne dziedziny wiedzy. Pytania mogą być zadawane niezależnie od siebie, istnieje także możliwość podzielenia ich na pojedyncze bloki, moduły tematyczne. Wypełnienie ankiety nie powinno zająć respondentom więcej niż godzinę. Zbyt duża liczba pytań w ankiecie może sprawić, że odpowiedzi będą udzielane w pośpiechu i bezrefleksyjnie, co z kolei może spowodować potrzebę przeprowadzenia w przyszłości następnego badania. Pytania mogą mieć na celu np. określenie przez ankietowanych prawdopodobieństwa wystąpienia konkretnego zjawiska w przyszłości bądź czasu jego wystąpienia. Istnieje również możliwość wyrażenia przez respondentów komentarzy, które można umieścić w odpowiedziach na pytania otwarte. Analiza takich informacji zwrotnych może pomóc w tworzeniu pytań do następnych ankiet⁹.

Przekazywanie uczestnikom zbiorczych wyników badania stwarza im możliwość zmiany stanowiska w jego następnym etapie. Respondenci mogą więc wobec opinii ogółu zmienić swoje zdanie w danej kwestii lub je podtrzymać. Taki sposób badania niweluje wady tradycyjnej komunikacji uczestników dyskusji, na przykład: dominację liderów, rozmowy nie na temat czy uleganie wpływom innych uczestników dyskusji. Metoda delficka wolna jest więc od wpływu osobowości i autorytetów, a w jej wyniku zostaje osiągnięty konsensus w danym temacie. Wieloetapowość badania daje natomiast uczestnikom szansę na przemyślenie poglądów podczas całego procesu¹⁰. Badanie Delphi charakteryzuje¹¹:

- dobór ekspertów posiadających wiedzę i doświadczenie w badanej dziedzinie oraz możliwość zdobycia przez nich nowych informacji w trakcie badania;
- kształtowanie opinii wobec niepewności, gdyż respondenci dostarczają jedynie szacunkowych ocen;
- zastosowanie w przypadku dziedzin, z których dostępna wiedza jest niepewna lub niewystarczająca, oraz nie ma możliwości pre-

⁹ *Metoda delficka*, TNS Pentor, www.pentor.pl/48658.xml [data dostępu: 30.11.2011].

¹⁰ A. Kowalewska, J. Głuszyński, *Zastosowanie metody Delphi w Narodowym Programie Foresight Polska 2020. Główne wyniki, doświadczenia i wnioski*, [/www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/Nauka/Polityka_naukowa_panstwa/Prognozy_rozwoju/20100104_Zastosowanie_Delphi_w_NPF.pdf](http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/Nauka/Polityka_naukowa_panstwa/Prognozy_rozwoju/20100104_Zastosowanie_Delphi_w_NPF.pdf) [data dostępu: 30.11.2011].

¹¹ *Metoda*, Quality of Life, www.qol.ue.wroc.pl/o_projekcie/70,metoda.html [data dostępu: 30.11.2011]; A. Kowalewska, J. Głuszyński, op.cit.

czyjnego przeanalizowania badanych problemów; badanie stosowane jest w analizie procesów lub zjawisk wymagających metod opartych na wiedzy, intuicji i doświadczeniu, odwołujących się do zbiorowej inteligencji.

Metoda Delphi stanowi punkt wyjścia do badań, na podstawie których mają zostać określone priorytety. Jest wykorzystywana głównie do badania zjawisk długoterminowych w edukacji, technologii, nauce. Do zalet tej metody należy przejrzystość wyników, które mogą zyskać zastosowanie wśród dużego grona odbiorców, wadą zaś jest jej czaso- i pracochłonność¹².

Badania foresight prowadzone są również w formie zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI, *focus group interviews*), wykorzystywanych jako samodzielne metody lub jako instrumenty rozpoznawcze stosowane z badaniami ilościowymi. Celem wywiadów jest zwykle zebranie opinii grupy docelowej, poznanie jej głębokich motywacji, jak również testowanie koncepcji kampanii bądź produktów¹³. Fokus wykorzystywany jest między innymi do badania poziomu satysfakcji klientów. Badanie jest organizowane w formie wywiadu i skoncentrowane wokół konkretnego tematu. Dyskusję prowadzi moderator – powinien on dobrze znać specyfikę usługi lub produkt, którego dotyczy badanie. Ważne, aby rozumiał cel badania oraz dysponował zdolnościami umożliwiającymi osiągnięcie tego celu. W badaniu, trwającym od 90 do 120 minut, uczestniczy od sześciu do dwunastu osób, a rozmowa jest rejestrowana za pomocą kamery lub dyktafonu¹⁴. Istnieje również możliwość obserwowania badania na żywo przez klienta.

Wywiad ukierunkowany jest przez moderatora na zagadnienia odnoszące się do tematyki spotkania. Moderator prowadzi dyskusję w oparciu o scenariusz wywiadu, który służy osiągnięciu celu badawczego. Scenariusz składa się z przykładowych pytań, będących podstawą dyskusji. Moderator powinien podchodzić do badania czysto analitycznie, bez emocji, które mogłyby wpływać na

¹² *Metoda*, op.cit.; T. Olkuski, op.cit.

¹³ B. Worek, *Analiza wyników zogniskowanych wywiadów grupowych: przegląd zagadnień podstawowych*, CEM Instytut Badań Rynku i Opinii Publicznej, www.cem.pl/?a=pages&id=43 [data dostępu: 30.11.2011].

¹⁴ B. Jędruszek, *Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badania satysfakcji klienta* [w:] M. Salerno-Kochana (red.), *Wybrane aspekty zarządzania jakością II*, Wydawnictwo AGH, Kraków 2010.

interpretację wyników. Badanie zwykle odbywa się w studiu fokusowym, a jego uczestników charakteryzują następujące cechy¹⁵:

- należą do docelowej grupy, tzn. są konsumentami usług lub produktów klienta, który zamówił badanie;
- nie są krewnymi ani przyjaciółmi;
- nie pracują w środkach masowego przekazu, marketingu, reklamie, firmach związanych ze sprzedażą lub dystrybucją produktu.

Badanie fokusowe ma wiele zalet, wśród których należy wymienić dynamikę grupy rozumianą jako interakcje pomiędzy uczestnikami oraz moderatorem, powodujące przyspieszenie tempa dyskusji oraz zwiększenie liczby użytych informacji. Interakcje te obejmują zarówno świadome, jak i nieświadome działania uczestników. Wykorzystanie tej metody przy badaniu satysfakcji wpływa na uczestników w ten sposób, że wzajemnie przypominają sobie sytuacje, w których zetknęli się z danym produktem, czego konsekwencją jest większa liczba informacji na temat produktu.

J.M. Hess wśród zalet badania fokusowego wskazał możliwości wykorzystania właściwości grupy społecznej, do których zaliczył¹⁶:

- synergii – rozumianą jako wspólny wysiłek grupy, pozwalający na wygenerowanie większej liczby pomysłów;
- efekt kuli śniegowej – wypowiedzi części uczestników badania wywołują reakcje pozostałych, co pozwala na włączenie innych uczestników do dyskusji;
- stymulację – zadanie wykonywane w grupie wywołuje większy entuzjazm i motywację wśród uczestników;
- bezpieczeństwo – praca w grupie stwarza poczucie bezpieczeństwa, co skutkuje mniejszym oporem uczestników przed ujawnianiem prawdziwych opinii;
- spontaniczność zachowań.

¹⁵ *Zogniskowane wywiady grupowe*, TNS Pentor, www.pentor.pl/20739.xml, *Zogniskowane wywiady grupowe*, PBS DGA, www.pbsdga.pl/x.php?x=136/Fokusy-FGI.html; *Badania fokusowe*, Cebri, www.cebris.pl/badania-fokusowe/ [data dostępu: 30.11.2011].

¹⁶ B. Jędruszek, op.cit.; D. Micek, Sz. Beźnic, *Jakościowe badania marketingowe – fokusy i wywiady pogłębione – funkcje, zastosowania*, www.cem.pl/?a=pages&id=51 [data dostępu: 30.11.2011].

W trakcie dyskusji każdy uczestnik powinien mieć szansę wypowiedzenia się na temat z obszaru zainteresowania badacza¹⁷. Badanie fokusowe ma w wielu sytuacjach przewagę nad badaniami ilościowymi. Podczas gdy w trakcie badania ankietowego badacz nie dąży do interakcji z respondentem i zwraca się do niego bezosobowo, moderator prowadzący FGI tworzy atmosferę normalnej rozmowy i w ten sposób jest w stanie uzyskać pogłębione informacje. Ponadto obecność moderatora, który może uściślić niejasne kwestie, wpływa korzystnie na wyniki badania. Również poznanie języka klientów, które następuje podczas badania, korzystnie oddziałuje na komunikację¹⁸.

Spośród wad metody wymienia się wysokie koszty sesji (w porównaniu do badania ankietowego), na które składa się wynajęcie sali i sprzętu, wynagrodzenie uczestników i moderatora. Warto jednak zwrócić uwagę na znacznie większą liczbę informacji, jakie jest w stanie dostarczyć sesja fokusowa, w porównaniu do badania ankietowego. Wśród wad badania fokusowego wymienia się ryzyko zdominowania dyskusji przez jednego z uczestników, narzucenie swojego stanowiska innym bądź też narzucenie przez większość uczestników swojej opinii mniejszości, mającej odmienny pogląd. Negatywnie na dyskusję może wpłynąć także sam moderator, manipulując dyskusją (często bezwiednie), w celu osiągnięcia wyników oczekiwanych przez zleceniodawcę¹⁹. W trakcie realizacji badania istnieje obawa przed wystąpieniem „syndromu myślenia grupowego”, polegającego na zajęciu przez członków grupy spójnego stanowiska i przejawianiu konformistycznej i bezrefleksyjnej postawy. W sytuacji badania satysfakcji z produktu taka postawa może wyrazić się tym, że różnice w opiniach uczestników badania zostaną pominięte i „grupa przemówi jednym głosem”²⁰.

W trakcie badań fokusowych stosuje się techniki projekcyjne, do których należą²¹:

- *brand party game* – respondenci personifikują markę, po czym wyobrażają ją sobie na wspólnym przyjęciu, w trakcie którego dochodzi do wymiany zdań i argumentów²²;

¹⁷ B. Worek, op.cit.

¹⁸ B. Jędruszek, op.cit.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Ibidem.

²¹ Wywiad grupowy zogniskowany (FGI), Obserwator Biuro Badań Społecznych, www.obserwator.com.pl/badania/wywiad-grupowy-zogniskowany [data dostępu: 30.11.2011].

²² *Brand party game*, HouseOf Numbers, www.houseofnumbers.pl/slownik/brand_party_game [data dostępu: 30.11.2011].

- chiński portret – polega na wyobrażeniu firmy lub produktu jako osoby (charakter, wygląd, styl życia)²³;
- testy niedokończonych zdań – polegają na dokończeniu przez daną osobę przygotowanego zdania; treść testu może być potraktowana jako projekcja nieświadomych treści lub jako podstawa do pogłębionej dyskusji z badaną osobą²⁴.

Po zakończeniu wywiadu jego przebieg zostaje spisany (transkrypcja zogniskowanego wywiadu grupowego) i przeanalizowany²⁵. Na podstawie transkrypcji tworzone jest opracowanie wyników badania fokusowego oraz formułowane są wnioski²⁶.

²³ D. Micek, Sz. Beźnic, op.cit.

²⁴ J.B. Rotter, M.I. Lah, J.E. Rafferty, *Test niedokończonych zdań*, Warszawa 2008; E. Sokółowska, *Nowe spojrzenie na Test Niedokończonych Zdań*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 1998.

²⁵ *Zogniskowane wywiady grupowe*, TNS Pentor, op.cit.; *Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)*, ARC Rynek i Opinia, www.arc.com.pl/index.php?o=articles/show/77, *Badania fokusowe*, Cebri, op.cit.; *Badania jakościowe*, INQUISIO.research, research.inquisio.pl/pl/oferta/badania_jakosciowe?gclid=CMuw2N2f-6kCFdAr3wodqiJWYg [data dostępu: 30.11.2011].

²⁶ B. Worek, op.cit.

Proces kształcenia nauczycieli

Scharakteryzowana w rozdziale 1 metoda badań foresight może być zastosowana m.in. w badaniach dotyczących kształcenia ustawicznego nauczycieli. Podniesieniu jakości kształcenia i poziomu wykształcenia społeczeństwa, jak również wyrównywaniu szans edukacyjnych służą bowiem zmiany w sferze edukacji, związane z integracją europejską, które można przewidywać, prognozować. Wymienione cele wspomagają wprowadzenie gospodarki opartej na wiedzy, która charakteryzuje się konkurencyjnością i innowacyjnością. Uzasadnione jest wobec tego określenie idei kształcenia ustawicznego jako zasadniczego wyzwania dla edukacji. Przez kształcenie ustawiczne rozumie się *kompleks procesów oświatowych: formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnienie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy i zachowania, aktywnie uczestniczą w społecznym, ekonomicznym i kulturalnym rozwoju*²⁷.

Uczenie się przez całe życie, będące elementem polityki społecznej, w Memorandum Komisji Europejskiej w sprawie kształcenia ustawicznego zdefiniowano jako *wszelkie formy aktywności związane z uczeniem się, podejmowane w ciągu życia osobistego, obywatelskiego, społecznego i zawodowego*²⁸. Wobec powyższej definicji za sedno kształcenia ustawicznego należy uznać zdobywanie umiejętności wpływających na funkcjonowanie jednostki we wszystkich wymienionych obszarach.

Kształcenie ustawiczne od zawsze uznawane było zarówno za warunek przyrostu wiedzy, jak i rozwoju kompetencji. Mimo to dopiero w XX wieku stało się przedmiotem badań naukowych i zasadniczą potrzebą wyznaczającą kierunek rozwoju jednostek. Zagadnienie kształcenia ustawicznego niejedno-

²⁷ *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&catid=58%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-ksztacenie-doroslych&Itemid=83 [data dostępu: 30.11.2011], definicja przyjęta została na XIX Sesji Generalnej UNESCO w 1976 roku w Nairobi (stolicy Kenii).

²⁸ A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor29.pdf, [data dostępu: 30.11.2011].

krotnie było tematem dyskusji na forum organizacji międzynarodowych. Na posiedzeniu Rady Europejskiej, które odbyło się w 2000 roku w Lizbonie, przyjęto za cel strategiczny oparcie gospodarki europejskiej na wiedzy²⁹. Realizację tego celu mają wesprzeć programy modernizacji systemów edukacji. W oparciu o ten cel Komisja Europejska przygotowała dokument *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010*³⁰. Wśród celów strategicznych znalazła się poprawa jakości i efektywności systemów edukacji w Unii Europejskiej, ułatwienie powszechnego dostępu do systemów edukacji oraz otwarcie systemów edukacji na środowisko i świat. Pierwszy wymieniony cel strategiczny zawiera cel szczegółowy mówiący o podniesieniu jakości zarówno kształcenia, jak i doskonalenia zawodowego nauczycieli. Podkreśla się również wagę przygotowania omawianej grupy zawodowej do realizowania zadań w społeczeństwie wiedzy, jak również zagwarantowanie im wsparcia³¹.

Współpraca krajów należących do Unii Europejskiej ma miejsce w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego³². Proces kopenhaski w 2002 roku zainicjował współdziałanie w tej dziedzinie, którego zakończenie planowane jest na 2020 rok. Współdziałanie to powinno skupić się na rozwijaniu europejskich systemów kształcenia zawodowego, celem zapewnienia koniunktury gospodarczej powiązanej z możliwościami zatrudnienia obywateli, realizacji zawodowej, osobistej i społecznej obywateli. Za najważniejszą zasadę dalszego współdziałania uznano uczenie się przez całe życie. Do celów strategicznych europejskiej współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego należy m.in.³³:

- promowanie spójności, równości społecznej i aktywności obywatelskiej – w tym zapewnienie szerokiego dostępu do szkolenia i kształcenia migrantom, osobom o szczególnych potrzebach i osobom w niekorzystnej sytuacji; umożliwienie obywatelom stałego nabywania, rozwijania i uaktualniania umiejętności zawodowych;

²⁹ B. Kędzińska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

³⁰ *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2003, [://www.szok.rcez.pl/doc/ewewcdr2010.pdf](http://www.szok.rcez.pl/doc/ewewcdr2010.pdf) [data dostępu: 30.11.2011].

³¹ *Fundusze unijne dla oświaty: Kształcenie i doskonalenie nauczycieli. Poradnik beneficjenta*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009.

³² www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php/artykuy/596-strategia-ue-2020-nowym-impulsem-wspolpracy-w-ksztaceni-u-i-szkoleniu-zawodowym-w-unii-europejskiej-jolanta-podowska [data dostępu: 30.11.2011].

³³ *Ibidem*.

- poprawę jakości i skuteczności szkolenia i kształcenia – m.in. zwiększanie kompetencji językowych, kształcenie i stały rozwój zawodowy nauczycieli oraz szkoleniowców, starania o wysoką jakość kształcenia i szkolenia;
- zwiększanie innowacyjności i kreatywności przedsiębiorczości, z uwzględnieniem wszystkich poziomów kształcenia i szkolenia – m.in. budowanie partnerstwa pomiędzy sektorami szkolenia i kształcenia a biznesem, propagowanie zdobywania kluczowych kompetencji przez wszystkich obywateli.

Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego – dokument Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – mający na celu wspieranie strategii Europa 2020 posiada cel priorytetowy: łatwy dostęp do kształcenia zawodowego i szkolenia ustawicznego. Priorytet ten stwarza możliwość rozwoju umiejętności oraz zmiany zawodu³⁴. Z kolei polskimi dokumentami odnoszącymi się do kwestii kształcenia ustawicznego są m.in.³⁵:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej zawierająca w art. 65 ust. 5 następującą treść: *Władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych*³⁶;
- Kodeks pracy – reguluje zakres, formy oraz potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych; zawiera podstawową zasadę kształcenia ustawicznego, która obliuguje pracodawców do ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych³⁷;
- Projekt Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007–2013, zwracający uwagę na konieczność podnoszenia jakości kapitału ludzkiego oraz budowania społeczeństwa informacyjnego w efekcie prowadzenia odpowiedzialnej polityki z zakresu rozwoju, badań i edukacji; projekt nawiązuje do unijnej koncepcji uczenia się przez całe życie; za-

³⁴ Ibidem.

³⁵ B. Kędzierska, op.cit.

³⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.

³⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku, Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.

dania dotyczące edukacji wykonywane są w ramach Programu Operacyjnego Wykształcenie i kompetencje³⁸;

- Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013 wytycza kierunki edukacji w ramach kształcenia ustawicznego³⁹, do których należą:
 - budowa jasnego systemu kwalifikacji zawodowych;
 - spopularyzowanie kształcenia ustawicznego powiązane go z doskonaleniem i nabywaniem zarówno kwalifikacji zawodowych, jak i kompetencji ogólnych;
 - wykształcenie postaw proedukacyjnych wśród obywateli;
 - wdrożenie skutecznych mechanizmów współfinansowania kształcenia ustawicznego ze środków prywatnych i publicznych;
 - budowa systemu uznawania kwalifikacji zawodowych zdobytych poza systemem za sprawą certyfikacji i uznania w praktyce;
 - priorytetowe traktowanie ludzi młodych (również po studiach), starszych i posiadających niskie kwalifikacje;
- Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015⁴⁰;
- strategii rozwoju województw, np. Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego na lata 2000–2015, uchwalona przez Sejmik Województwa Śląskiego, określająca zarówno diagnozę, jak i priorytety, cele, kierunki polityki rozwoju, realizowanej w regionie⁴¹.

Za realizację kształcenia ustawicznego w Polsce odpowiadają instytucje podlegające zarówno administracji publicznej, jak i działające na wolnym rynku. Różnice między tymi ośrodkami opierają się na certyfikatach, stopniach wykształcenia, formach oraz zakresach działalności edukacyjnej. Wyróżnia się następujące grupy instytucji⁴²:

- placówki naukowe, ośrodki badawczo-rozwojowe;

³⁸ Projekt Narodowego Planu Rozwoju 2007–2013, Warszawa 2005, www.funduszezstrukturalne.gov.pl/informator/npr2/npr/npr_caly.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

³⁹ Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005.

⁴⁰ Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006.

⁴¹ Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego na lata 2000–2015, Sejmik Województwa Śląskiego, Katowice.

⁴² B. Kędzierska, op.cit.

- ośrodki szkolenia, doskonalenia i doksztalcania kadr, fundacje, stowarzyszenia, spółki i inne podmioty;
- centra kształcenia praktycznego;
- centra kształcenia ustawicznego;
- szkoły wyższe;
- szkoły dla dorosłych;
- pracodawcy.

Obecność kształcenia ustawicznego w dokumentach i projektach (także o zasięgu międzynarodowym) akcentuje znaczenie tego zagadnienia. Fakt istnienia wpływu poziomu wykształcenia społeczeństwa na rozwój gospodarczy kraju skłania władze do działań mających na celu stwarzanie społeczeństwu możliwości nabywania wiedzy i umiejętności.

W dzisiejszych czasach edukacja ustawiczna ma ścisły związek z aktywnością człowieka. Dynamicznie następujące zmiany cywilizacyjne, będące w głównej mierze efektem postępu technologicznego, wymuszają na pracownikach konieczność reagowania na tendencje istniejące na rynku pracy oraz sprostanania nowym wymaganiom i wyzwaniom. Aby dostosować się do zmian, należy w sposób ciągły rozszerzać i uzupełniać posiadane kompetencje, jak również brać pod uwagę możliwość zmiany zawodu⁴³.

Zdaniem P. Legranda *podstawową zasadą kształcenia ustawicznego jest zachowanie systematyczności i ciągłości procesu uczenia się, co zapewnia, z jednej strony, stały rozwój, a z drugiej – uchroni przed zdezaktualizowaniem zdobytej wiedzy*⁴⁴. Zarówno rozwój, jak i edukacja człowieka powinny zachodzić na wielu płaszczyznach, tak w systemie kształcenia szkolnego i uniwersyteckiego, jak i w systemie samokształcenia i pozaszkolnej oświaty dorosłych. Istnieje pogląd, według którego kształcenie ustawiczne obejmuje całe życie człowieka i wpływa na jego rozwój.

Za zasadnicze zadanie kształcenia ustawicznego uznaje się wychowanie takiego typu człowieka, który charakteryzowałby się dynamicznym i twórczym stosunkiem do życia i kultury, jednocześnie potrafiącego przekształcać warunki

⁴³ A. Wach-Kąkolewicz, *Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się*, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor26.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

⁴⁴ J. Półturzycki, *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej*, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor7.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

życia, doskonalić je dla dobra społeczeństwa oraz doskonalić samego siebie. R.J. Kidd przedstawił trzy wymiary kształcenia ustawicznego⁴⁵:

- kształcenie w poziomie – zapewniające poznawanie zróżnicowanych dziedzin życia, kultury i nauki, bez względu na studia pionowe; wykorzystanie w pełni kultury i życia stwarza możliwość likwidacji sztucznych barier pomiędzy tymi dziedzinami poprzez indywidualną aktywność człowieka i działalność pozaszkolnych instytucji oświatowych;
- kształcenie w pionie – obejmujące następujące po sobie szczeble szkolnej edukacji, począwszy od przedszkola, przez szkołę, aż po studia wyższe i podyplomowe; dzięki zasadom drożności i dostępności młodzież i dorośli mają zagwarantowane spełnienie się we wskazanym wymiarze, bez względu na wiek, miejsce zamieszkania, zawód oraz inne czynniki stanowiące przeszkodę w edukacji;
- kształcenie w głąb – jest mocno powiązane z jakością edukacji i objawia się w umiejętnościach samokształcenia, intelektualnych zainteresowaniach, silnej motywacji kształcenia, kulturalnym wykorzystaniu wolnego czasu i stylu życia podporządkowanym idei kształcenia ustawicznego.

Uczestnictwo w różnorodnych formach kształcenia ustawicznego ma nierzadko związek z potrzebą rozwoju zawodowego. Rozwój zawodowy i osobisty przebiegają równolegle w czasie, przenikają się i wzajemnie na siebie wpływają. W czasach gospodarki rynkowej, „kultu profesjonalizmu” oraz powszechności opinii społecznych akcentujących wartość sukcesu zawodowego, podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest przymusowe i wpływa na bieg kariery. Pojmowany w ten sposób rozwój przebiega na drodze różnorodnych działań. Na drodze kształcenia formalnego (uczestnictwo w studiach podyplomowych, kursach, szkoleniach) i nieformalnego (dyskusowanie, czytanie fachowej i popularnonaukowej literatury, oglądanie programów telewizyjnych) następuje zdobywanie wiedzy, umiejętności i doświadczenia⁴⁶.

Rozwój zawodowy, w wąskim ujęciu, to *proces wykorzystywany do stworzenia możliwości rozwijania zawodowych zainteresowań i zdolności pra-*

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ A. Wach-Kąkolewicz, op.cit.

owników⁴⁷. Rozwój zawodowy prowadzi zatem do wzrostu wiedzy i umiejętności pracowników w konkretnej sferze. D. Canwell i J. Sutherland podkreślają pięć zasadniczych funkcji rozwoju zawodowego⁴⁸:

- zwiększanie wiedzy – przydatne w warunkach problemowych, głównie w pracy koncepcyjnej;
- rozwój nowych przekonań i postaw – zmiana istniejących poglądów, zasad postępowania, systemu wartości;
- możliwość odnowienia kwalifikacji zawodowych – wiąże się z indywidualnymi kompetencjami pracownika, ich diagnozowaniem i podwyższaniem;
- wkład w rozwój kadry – wykorzystywanie wiedzy współpracowników, udostępnianie wiedzy i doświadczenia, wspólne działanie i uczenie się;
- uczenie się w następstwie doświadczeń – zdobywanie praktycznej wiedzy na drodze obserwacji siebie i współpracowników, jak również wdrażanie do wykonywanej pracy nowych rozwiązań.

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Ibidem.

Proces doskonalenia nauczycieli

Jednym z elementów kształcenia ustawicznego są praktyki nauczycieli w przedsiębiorstwach. Status nauczyciela reguluje Karta Nauczyciela⁴⁹, zgodnie z którą aby zostać nauczycielem, należy uzyskać wyższe wykształcenie wraz z przygotowaniem pedagogicznym bądź ukończyć zakład kształcenia nauczycieli. Dokładne wymagania dotyczące kwalifikacji nauczycieli zawiera rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 2004 roku, które określa standardy kształcenia nauczycieli, jak również wymienia kompetencje, jakie powinien zdobyć nauczyciel w trakcie kształcenia. Akt prawny wskazuje na kompetencje w zakresie⁵⁰:

- komunikacyjnym (wyraża się w sytuacjach edukacyjnych efektywnością zachowań werbalnych i pozawerbalnych);
- dydaktycznym;
- kreatywnym (wyraża się niestandardowością działań, innowacyjnością, zdolnością do samokształcenia, elastycznością, mobilnością);
- społecznym i wychowawczym (związanym ze zdolnością współpracy oraz umiejętnością identyfikowania potrzeb uczniów);
- prakseologicznym (wyraża się w skutecznym planowaniu, organizowaniu, ocenie i kontroli procesów edukacyjnych);
- językowym (wyraża się znajomością minimum jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym);
- informacyjno-medialnym (wyraża się zdolnością korzystania z technologii informacyjnej i wykorzystywania jej w nauczaniu).

Zawód nauczyciela wymaga, aby zdobyte w trakcie kształcenia kompetencje były później aktualizowane. Nauczycieli, bardziej niż przedstawiciele innych zawodów, dotyczy konieczność doskonalenia zawodowego kompetencji dydaktyczno-metodycznych i merytorycznych. Doskonalenie zawodowe służy zarówno rozszerzaniu, pogłębianiu i uaktualnianiu wiedzy, jak i rozwojowi kompetencji zawodowych, a samodzielne realizowanie tych celów jest oznaką

⁴⁹ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, Dz.U. z 1982 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.

⁵⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, Dz.U. z 2004 r. Nr 207, poz. 2010 z późn. zm.

profesjonalnego podejścia do zawodu⁵¹. Konieczność wdrażania form doskonalenia jest podyktowana szybkim tempem rozwoju komputerów, nauki i techniki, jak również elektronicznych środków przekazu. Następstwem zachodzących przemian są rosące wymagania dotyczące efektów pracy dydaktyczno-wychowawczej oraz treści, metod i organizacji kształcenia, wymagające od nauczycieli pracy nad swoim warsztatem⁵².

Również zmieniające się wyposażenie techniczne szkół oraz zmiany w ich zarządzaniu narzucają nauczycielom konieczność odnalezienia się w nowej sytuacji. Ponadto w wielu krajach panuje przekonanie, że doskonalenie nauczycieli jest w dużej mierze warunkiem przemian i reform w edukacji⁵³. Istotna pod kątem jakości i efektywności działania jest aktualizacja wiedzy nauczyciela i zapewnienie, aby nadążała za zmianami spowodowanymi rozwojem konkretnej dziedziny oraz trendami na rynku pracy.

Jakość pracy oraz przygotowanie do zajęć nauczycieli w dużym stopniu determinuje edukacyjne osiągnięcia uczniów. Praca nauczyciela wiąże się z kształtowaniem postaw i zachowań uczniów oraz wypełnianiem treścią programów nauczania. Zdaniem autorytetów z dziedziny edukacji jakość pracy nauczyciela ma większy wpływ na osiągnięte przez uczniów wyniki w nauce niż wielkość klasy, nakłady finansowe przeznaczone na edukację czy wyposażenie szkół⁵⁴. Nauczyciele, kierując rozwojem uczniów, kreują nowe pokolenia. Szybko zachodzące zmiany w sferze społecznej i gospodarczej, następujące wraz z rozwojem nowych technologii, wymuszają na nauczycielach stałe doskonalenie umiejętności, zmierzające do przekazywania uczniom aktualnej wiedzy i potrzebnych umiejętności. Wobec powyższego kształcenie i doskonalenie nauczycieli można uznać za nakaz czasu⁵⁵.

W wielu krajach postrzega się przygotowanie nauczyciela do wykonywania zawodu, oraz jakość jego pracy jako główny element reformy szkolnictwa. Zgodnie z ustawą o systemie oświaty za doskonalenie zawodowe nauczycieli odpowiedzialni są doradcy metodyczni oraz instytucje doskonalenia nauczycieli. Organizację, tworzenie oraz sposób działania tych instytucji, które

51 R. Czaplukowska, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli języków obcych w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych*, www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/29/id/636 [data dostępu: 30.11.2011].

52 *Samokształcenie nauczycieli jako wyraz samowychowania*, www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucza/10.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

53 *Fundusze unijne dla oświaty: Kształcenie i doskonalenie nauczycieli...*, op.cit.

54 Ibidem.

55 Ibidem.

mogą być publiczne i niepubliczne, formułuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu⁵⁶.

Kształcenie ustawiczne organizowane jest w placówkach kształcenia ustawicznego, ośrodkach doskonalenia i doksztalcania zawodowego, placówkach kształcenia praktycznego oraz w szkołach dla dorosłych.

Elementami systemu kształcenia ustawicznego nauczycieli są: wewnątrzszkolne kształcenie nauczycieli, indywidualne samokształcenie, centralne doskonalenie nauczycieli, regionalne doskonalenie nauczycieli i lokalne doradztwo programowo-metodyczne. Dyrektor szkoły odpowiedzialny jest za wewnątrzszkolne doskonalenie i to on organizuje zespołową pracę kształceniową rady pedagogicznej oraz opiekę nad nauczycielami rozpoczynającymi pracę w zawodzie. Indywidualne samokształcenie odbywa się z inicjatywy samego nauczyciela⁵⁷. Istnieje podział kształcenia ustawicznego nauczycieli na dwa podstawowe obszary⁵⁸:

- doskonalenie zawodowe przeprowadzane przez:
 - wewnątrzszkolny system doskonalenia zawodowego;
 - samodoskonalenie;
 - krótkie formy doskonalenia zawodowego;
 - doradztwo metodyczne;
- doksztalcanie zawodowe, obejmujące:
 - studia podyplomowe (będące sposobem zdobycia kwalifikacji wymaganych przy zatrudnieniu lub w nowej specjalności);
 - kursy kwalifikacyjne (uzupełniają kwalifikacje niezbędne do zatrudnienia w konkretnej szkole).

Z punktu widzenia niniejszego opracowania na uwagę zasługuje doskonalenie zawodowe nauczycieli, które jest szansą na dostosowanie kompetencji nauczycieli do potrzeb generowanych przez gospodarkę. Doskonalić zawodowo powinni się wszyscy nauczyciele zawodu – zarówno teoretycy, jak i praktycy. Uczniowie powinni bowiem znać nie tylko teoretyczne, ale i praktyczne zastosowanie nowych technik i technologii stosowanych w obszarze zawodu, którego się uczą. Warto przy tym przytoczyć wnioski z wieloaspektowego badania, zre-

⁵⁶ Ibidem.

⁵⁷ Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. z 1991 r. Nr 95, poz. 425 z późn. zm.

⁵⁸ *Funkcjonowanie doradztwa metodycznego w województwie opolskim, jako element kształcenia ustawicznego nauczycieli (próba oceny)*, Referat Polityki Edukacyjnej Departamentu Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego, umwo.opole.pl/docs/others/funkcjonowanie_doradztwa_opracowanie%5B1%5D.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

alizowanego w województwie mazowieckim w roku szkolnym 2008/2009, w ramach którego pracownicy jednostek samorządu terytorialnego (będących organami prowadzącymi szkoły zawodowe) wyrazili opinię, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu w mniejszym stopniu niż nauczyciele teoretycznej nauki zawodu podwyższają swoje kwalifikacje, korzystając z form doskonalenia zawodowego. Niechęć do podnoszenia poziomu posiadanych umiejętności pierwszej wymienionej grupy nauczycieli skutkuje gorszym przygotowaniem do wykonywania zawodu, czyli m.in. stosowaniem przestarzałych metod nauczania. Warto podkreślić, że (w opinii badanych) wśród kadry szkół zawodowych są również nauczyciele-emeryci, którzy nie przejawiają zainteresowania doskonaleniem zawodowym. Wniosek ten dotyczy zarówno nauczycieli teoretycznej, jak i praktycznej nauki zawodu. Z drugiej strony zaś, przedstawiciele organów prowadzących wyrazili zadowolenie z faktu, że część nauczycieli praktycznej nauki zawodu (mimo braku wymagań) posiada wyższe wykształcenie, jak również doświadczenie zdobyte w instytucjach i przedsiębiorstwach branżowych⁵⁹.

Częścią opisywanego badania była również ankieta internetowa z udziałem 201 nauczycieli – pracowników szkół zawodowych z województwa mazowieckiego. Wyniki tej ankiety wykazały, że prawie wszyscy nauczyciele (97% badanych) posiadali wykształcenie wyższe⁶⁰. Zdecydowana większość – 78% legitymowała się wykształceniem magisterskim, zaś 19% – wyższym zawodowym. Spośród badanych 34% nauczycieli ukończyło politechnikę, 30% – akademię, 17% – wyższą szkołę zawodową, a 14% – uniwersytet.

Większość badanych nauczycieli wykazała zainteresowanie dalszym rozwojem zawodowym. Respondenci uświadamiają sobie potrzebę doskonalenia umiejętności:

- psychologiczno-pedagogicznych – motywowanie do nauki czy komunikacja interpersonalna;
- dydaktycznych – np. praca z uczniem niepełnosprawnym, mającym trudności w nauce czy uczniem zdolnym, stosowanie efektywnych metod nauczania, przygotowanie do egzaminów zewnętrznych;

⁵⁹ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa, Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, Warszawa 2009, www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

⁶⁰ *Ibidem*.

- językowych – nauka języka obcego;
- informatycznych – nauczanie na odległość, stosowanie technologii informatycznych i programów komputerowych w nauczaniu przedmiotów zawodowych.

Poza ćwiczeniem określonych umiejętności nauczyciele kształcenia zawodowego dostrzegają potrzebę zdobycia aktualnej wiedzy na temat nauczanych przedmiotów branżowych, jak również wiedzy z zakresu psychologii, technologii informacyjnej i przepisów prawa oświatowego.

Warunkiem dalszego rozwoju nauczycieli jest udzielenie im wsparcia przez dyrekcję, pracowników szkoły, jak i osoby reprezentujące doskonalenie zawodowe, nadzór pedagogiczny oraz pracodawców. Pomoc powinna polegać na aktywizacji zawodowej nauczycieli, rozpoznaniu ich problemów zawodowych, wsparciu przy rozwiązywaniu tychże problemów oraz organizacji procesu dydaktycznego. Od dyrektora szkoły oczekuje się m.in. wyposażenia pracowni w komputery, sprzęt multimedialny i pomoce technodydaktyczne oraz umożliwienia uczestnictwa w różnorodnych formach doskonalenia. Oczekiwania względem opiekuna zespołu przedmiotowego związane są z udzielaniem wskazówek merytorycznych i dydaktycznych oraz doradztwem, zaś od pracodawcy oczekuje się organizowania dla uczniów i nauczycieli wycieczek, praktyk i szkoleń⁶¹.

Przedstawiciele rad pedagogicznych, odnosząc się do zagadnienia doskonalenia zawodowego, w trakcie opisanego wyżej badania, wskazali, że oczekują uwzględnienia możliwości aktualizacji wiedzy merytorycznej na temat technologii informacyjnej, przybliżenia nowych technologii, doskonalenia komputerowego czy też analizy programów nauczania z naciskiem na aspekt metodyczny i merytoryczny. Jednocześnie przedstawiciele rad pedagogicznych, wyrażając potrzebę dalszego rozwoju zawodowego, skoncentrowali się na następujących formach i metodach jego wsparcia⁶²:

- praktyki w nowoczesnych przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych, zwłaszcza dla nauczycieli przedmiotów zawodowych mających krótki staż pracy;
- udział w branżowych spotkaniach celem wymiany doświadczeń;
- wizyty studyjne w nowoczesnych przedsiębiorstwach krajowych i zagranicznych;

⁶¹ Ibidem.

⁶² Ibidem.

- wspólne szkolenia z nauczycielami przedmiotów praktycznych z Centrum Kształcenia Praktycznego;
- udział nauczycieli zawodów branżowych w konferencjach przedmiotowo-metodycznych;
- szkolenia na stanowisku pracy;
- utworzenie nowych kursów kwalifikacyjnych, umożliwiających zdobycie uprawnień do nauczania praktycznego w zakresie nowych zawodów;
- nawiązanie współpracy z instytucjami, udzielającymi wsparcia konkretnym branżom;
- zdobywanie nowych kwalifikacji na studiach podyplomowych finansowanych przez jednostki samorządu terytorialnego lub instytucje państwowe.

Motywacja nauczycieli do podjęcia form kształcenia umożliwiających rozwój kwalifikacji jest różnorodna. Na przykład na podstawie badań przeprowadzonych w województwie małopolskim na grupie 100 nauczycieli⁶³ można ustalić wstępne motywy podejmowania kształcenia ustawicznego przez przedstawicieli tego zawodu. Wyniki badań wskazują, że duża część nauczycieli, decydując się na dalsze kształcenie, kierowała się chęcią poszerzenia i uzupełnienia wiedzy (26% respondentów), jak również chęcią poszerzenia kompetencji zawodowych (24% respondentów). Mniej motywującym aspektem była dla nauczycieli perspektywa awansu zawodowego (13%), wymagania stawiane przez reformę systemu oświaty i chęć poznania nowych osób (po 9%). Poniżej 2% respondentów wskazało presję otoczenia i chęć spożytkowania wolnego czasu.

Co piąty respondent zapytany o korzyści wyniesione z uczestnictwa w studiach podyplomowych wymieniał podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz uzyskanie uprawnień do prowadzenia drugiego przedmiotu. Zbliżony wynik (ok. 19%) uzyskał aspekt poznania ludzi o podobnych zainteresowaniach i nawiązania nowych kontaktów, a ok. 18% – poszerzenie wiedzy ogólnej. Wśród innych korzyści wymieniano poszerzenie wiedzy metodycznej, spełnienie wymogów oświaty i satysfakcję osobistą – odpowiednio 10%, 9% i 7% uczestników badania.

Podejmowanie dalszego kształcenia przez większość nauczycieli było umotywowane pracą zawodową. Także korzyści płynące z tej inicjatywy były

⁶³ A Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor24.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

bezpośrednio związane z wykonywaniem zawodu. Poza dostosowaniem metod i treści nauczania do zachodzących zmian doskonalenie zawodowe nauczycieli zapewnia wysoki poziom kształcenia i wychowania w dzisiejszej szkole⁶⁴.

Podsumowując powyższe badania należy stwierdzić, że niechętnie doskonalą się nauczyciele-emeryci oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu. Zadowolające jest jednak, że wśród tych drugich są i tacy, którzy posiadają wykształcenie wyższe oraz doświadczenie zdobyte w instytucjach i przedsiębiorstwach branżowych. Zdecydowana większość nauczycieli wykazuje jednak zainteresowanie dalszym rozwojem zawodowym – nie tylko pod kątem aktualizacji wiedzy branżowej, ale i wiedzy z zakresu psychologii, technologii informacyjnej i przepisów prawa oświatowego. Chęć poszerzenia i uzupełnienia wiedzy oraz wzrost kompetencji zawodowych są najczęstszymi motywami doskonalenia zawodowego.

Proces doskonalenia nauczycieli kształcących na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania

Kwestia odpowiednich, w dynamicznie zmieniającej się sytuacji, umiejętności i kompetencji dotyczy w głównej mierze nauczycieli kształcenia zawodowego, zobowiązanych do śledzenia rozwoju wiedzy w danej dziedzinie, jak również pozyskiwania informacji na temat tego, jak wygląda w praktyce działalność przedsiębiorstw. Mimo dużych wymagań wobec nauczycieli niskie wynagrodzenia, nieatrakcyjne dla specjalistów posiadających praktyczną wiedzę, są powodem problemów z naborem nauczycieli przedmiotów zawodowych w kraju⁶⁵.

Z doświadczeń innych krajów wynika, że działania, które wpływają na polepszenie przygotowania zawodowego nauczycieli do pełnienia ich obowiązków, skierowane są na podnoszenie atrakcyjności zawodu, co przekłada się na wzrost wynagrodzeń, poprawę statusu nauczyciela i budowanie ścieżek rozwoju. W niektórych krajach, jak np. Bułgaria, Czechy czy Wielka Brytania podejmowane są takie działania jak tworzenie zachęt finansowych w dziedzinach dotkniętych deficytem nauczycieli, różnicowanie wysokości wynagrodzeń w zależności od osiągniętych rezultatów czy też tworzenie systemu opartego na prze-

⁶⁴ Ibidem.

⁶⁵ *Fundusze unijne dla oświaty: Kształcenie i doskonalenie nauczycieli...*, op.cit.

chodzeniu nauczycieli z przedsiębiorstw do szkół. Wiele krajów podejmuje działania zmierzające do aktualizacji wiedzy nauczycieli zawodowych w zakresie zmian zachodzących w przedsiębiorstwach. Wśród działań wyróżnia się szkolenia i kursy mające na celu podnoszenie umiejętności i kompetencji, platformy internetowe lub sieci wspierające procesy zarówno uczenia się, jak i dzielenia wiedzą oraz odbywanie przez nauczycieli praktyk lub staży w przedsiębiorstwach⁶⁶.

Szkolnictwo zawodowe, mimo że stanowi kluczową część systemu edukacji, przeżywa ostatnio kryzys, wyrażający się małym zainteresowaniem absolwentów gimnazjum podjęciem nauki w szkołach zawodowych oraz złymi wynikami, jakie osiągają uczniowie tychże szkół na egzaminach zewnętrznych⁶⁷. Zakładając, że zainteresowanie kształceniem zawodowym, wymuszone zapotrzebowaniem na rynku pracy na specjalistów, wzrośnie, warto rozpoznać potrzeby nauczycieli mające związek z doskonaleniem zawodowym. Działanie to ma na celu przygotowanie grupy nauczycieli do podejmowania wyzwań stawianych przez edukację opartą na wiedzy oraz przez nowe formy przekazu audiowizualnego⁶⁸.

Według prognoz dotyczących potrzeb rynku pracy do 2020 roku zapotrzebowanie na pracowników o średnich i wysokich kwalifikacjach będzie zwiększone. Starzenie się społeczeństwa, potrzeby wynikające z konieczności wprowadzenia gospodarki niskoemisyjnej oraz rozwój procesów i produktów generowany przez technologie informacyjno-komunikacyjne, wywołają kolejne zmiany zarówno struktur społecznych, jak i struktur zatrudnienia. W tej sytuacji niezbędne jest dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do zachodzących zmian⁶⁹.

Wyniki i atrakcyjność szkolenia i kształcenia zawodowego są zależne od wielu czynników, tj. krótko- i długoterminowych efektów przechodzenia od nauki do zatrudnienia, poziomu wynagrodzeń, popytu na konkretne zawody oraz możliwości dalszej kariery. Atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ A. Litawa, op.cit.

⁶⁸ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim...*, op.cit.

⁶⁹ *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020*, Komisja Europejska, Bruksela 2010, eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:PL:PDF [data dostępu: 30.11.2011].

zależy od jego jakości i skuteczności, jak również wysokiego poziomu reprezentowanego przez nauczycieli i kadre szkoleniową. Ważne jest również, czy kształcenie zawodowe jest odpowiedzią na potrzeby rynku pracy i daje możliwość kontynuowania nauki, również na poziomie szkolnictwa wyższego⁷⁰.

Biorąc pod uwagę fakt, że zarówno nauczyciele, jak i osoby prowadzące szkolenia pełnią istotną funkcję w procesie modernizacji kształcenia i szkolenia zawodowego, warto zwrócić uwagę na drogę ich naboru oraz rozwój zawodowy⁷¹. Przed nauczycielami zawodu i prowadzącymi szkolenia zawodowe czekają nowe wyzwania, dotyczące m.in. opracowania programów nauczania, nowych metod pedagogicznych, zarządzania, zapewnienia jakości nauczania.

Zbliżone są role nauczycieli oraz osób prowadzących szkolenia – pierwsza grupa będzie potrzebowała dobrego zrozumienia praktyk zawodowych, podczas gdy od drugiej będzie się wymagało większych kompetencji pedagogicznych, odgrywania roli doradców i mentorów. Zaprezentowana zbieżność powinna być widoczna zarówno w polityce zatrudnienia, jak i ustawicznego rozwoju kompetencji i umiejętności, czego dowodem będzie osiągnięta pozycja zawodowa⁷².

Wprowadzenie zmian programowych i organizacyjnych do programu kształcenia zawodowego stwarza możliwość elastycznego i sukcesywnego dostosowania tegoż kształcenia do potrzeb generowanych przez rynek pracy. Do osiągnięcia tego celu posłużą takie rozwiązania jak: mechanizmy motywujące pracodawców do uczestnictwa w procesie kształcenia zawodowego, stworzenie szkołom możliwości realizacji form pozaszkolnych bądź też zmiana systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli, polegająca m.in. na wprowadzeniu szkoleń na temat nowoczesnych technik, technologii, nowoczesnych metod kształcenia zawodowego, obejmujących staże i praktyki w przedsiębiorstwach⁷³.

Uczestnictwo nauczycieli szkół zawodowych w praktykach, stażach i szkoleniach realizowanych w przedsiębiorstwach stanowi dla tej grupy zawodowej cenne doświadczenie. Nauczyciele pracujący od wielu lat w szkołach mają bowiem szansę zaktualizowania wiedzy merytorycznej, umiejętności metodycznych i zawodowych. Jest to działanie zasadne, gdyż zasób wiedzy i kompetencje zdobyte przez nauczycieli w trakcie ich własnej nauki mogły ulec dezak-

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ Ibidem.

⁷² Ibidem.

⁷³ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010, www.kuratorium.bialystok.pl/kuratorium2/Reforma_edukacji/4.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

tualizacji – o ile nie były poszerzane i aktualizowane w trakcie np. kursów lub szkoleń. Innymi słowy, wiedza i umiejętności, które nauczyciele sami wynieśli ze szkoły, mogą być nieadekwatne do wymagań i realiów w branży i w obszarze, w którym nauczają oni przedmiotów zawodowych. Konsekwencją tej sytuacji może być przekazywanie nieaktualnej wiedzy uczniom – co z kolei prowadzi do tego, że absolwenci kończący naukę w szkołach zawodowych nie są przygotowani do pracy w przedsiębiorstwach. Wobec powyższego, aby zapewnić uczniom dostęp do aktualnych informacji oraz wykształcić w nich umiejętności pożądane zarówno przez pracodawców, jak i odpowiadające panującym w danej branży trendom, doskonalenie nauczycieli jest niezmiernie ważne⁷⁴.

Jak już wcześniej wykazano, istnieją różnorodne formy doskonalenia nauczycieli, a wśród nich – szczególnie ważne z punktu widzenia nauczycieli szkół zawodowych – praktyki odbywane przez nich w przedsiębiorstwach. Nauczyciele przedmiotów zawodowych kształcą uczniów w konkretnym zawodzie, wpisującym się w obręb konkretnej branży, w której działają także przedsiębiorstwa. Dlatego poznanie przez nauczycieli środowiska pracy czy nowoczesnych metod wykorzystywanych w przedsiębiorstwach stwarza większe szanse na dobre przygotowanie uczniów do przyszłej pracy zawodowej.

Praktyczny przykład powyższego modelu współpracy stanowi inicjatywa realizowana od listopada 2010 roku do marca 2012 roku przez miasto Gliwice. Obejmuje ona nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu, zatrudnionych w szkołach zawodowych i odbywających staże w przedsiębiorstwach z branży ekonomii i handlu⁷⁵. Na potrzeby niniejszego raportu omówiono program stażu ze szczególnym uwzględnieniem elementów związanych z ekonomią, administracją, marketingiem i zarządzaniem.

Wspomniany staż ma na celu zdobycie przez nauczycieli praktycznej wiedzy w przedsiębiorstwach, czego następstwem jest prowadzenie przez nich skutecznego procesu nauczania oraz dostosowanie tegoż procesu do wymogów, jakie stawia współczesny rynek pracy. Uczestnictwo nauczycieli w praktykach zawodowych stworzy możliwość pogłębienia i aktualizacji wiedzy, za-

⁷⁴ *Nauczyciele na stażu*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, www.google.pl/search?q=Instytut+Wspierania+Rozwoju+O+C5%9Bwiaty+%28IWRO%29+w+Tarnobrzegu+to+jeden+z+beneficjent%C3%B3w+konkursu+zorganizowanego+przez+Ministerstwo+Edukacji+Narodowej+w+ramach&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:pl:official&client=firefox-a [data dostępu: 30.11.2011].

⁷⁵ *Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych*, Gliwicki Ośrodek Metodyczny, www.gom.gliwice.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=127&Itemid=115 [data dostępu: 30.11.2011].

chęci do podjęcia kształcenia ustawicznego i spowoduje podniesienie kompetencji zawodowych⁷⁶.

Uczestnictwo w wyżej wspomnianym stażu pozwoli wypracować skuteczne rozwiązania łączenia praktyki z teoretycznym kształceniem. Nauczyciele podczas stażu zapoznają się z problematyką związaną z kierowaniem i zarządzaniem przedsiębiorstwem w warunkach gospodarki rynkowej, organizacją i techniką pracy. W wyniku stażu zyskują bieżące informacje dotyczące funkcjonowania rynku pracy, czego wynikiem będzie bardziej efektywne przygotowanie uczniów do podjęcia decyzji dotyczącej ich przyszłej ścieżki zawodowej. Staż daje nauczycielom kształcenia zawodowego możliwość zapoznania się ze strukturą i organizacją przedsiębiorstw, pracą na poszczególnych stanowiskach, regulaminami wewnętrznymi, warunkami współpracy z instytucjami z otoczenia firmy.

W trakcie trwania omawianego stażu umiejętności nauczycieli związane z technikami biurowymi, stosowaniem procedur administracyjnych, prowadzeniem rachunkowości, obsługą urządzeń biurowych mają szansę zostać skonfrontowane z faktycznymi warunkami pracy, jakie panują w przedsiębiorstwach. Ponadto nauczyciele uczestniczą w prowadzonych przez specjalistów szkoleniach w formie ćwiczeń, pokazów i instruktarzy.

Rezultatem odbywania stażu w przedsiębiorstwie jest zaznajomienie się nauczyciela ze specyfiką przedsiębiorstwa, czyli z przedmiotem i zakresem działalności gospodarczej, wewnętrznym regulaminem, przepisami przeciwpożarowymi i BHP. Nauczyciel poznaje również formę prawną przedsiębiorstwa, jego strukturę organizacyjną oraz metody zarządzania i pracy. W trakcie stażu nauczyciel-praktykant zdobywa wiedzę na temat podstawowych problemów w zarządzaniu i kierowaniu przedsiębiorstwem, prowadzonej polityki zatrudnienia (regulamin pracy, reguły doboru pracowników, ścieżki awansu, systemy motywacyjne i wynagradzania. W ramach zapoznawania się z systemem finansowo-księgowym w przedsiębiorstwie nauczyciel zdobywa wiedzę na temat stosowanych form i technik ewidencji księgowej, obiegu dokumentów, zasad prowadzenia ksiąg rachunkowych, zewnętrznych i wewnętrznych metod rozliczeń, rodzajów dokumentów. Nauczyciel zgłębia również rozliczanie podatków

⁷⁶ *Program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy. Nauczyciele przedmiotów ekonomiczno-handlowych*, Gliwicki Ośrodek Metodyczny, Gliwice 2011, www.gom.gliwice.pl/attachments/article/126/program_sta%C5%BCu_ekonomiczno_handlowy.pdf [data dostępu: 30.11.2011].

w przedsiębiorstwie, ewidencję i rozliczanie kosztów, kontrolę i przyjmowanie dokumentów oraz ich tworzenie, zasady tworzenia list płac, dokumentację ubezpieczeń społecznych oraz płacową.

Nauczyciel powinien poznać czynności pracownika sekretariatu, kadr i BHP w zakresie:

- prowadzenia akt osobowych,
- organizowania księgi służb,
- prowadzenia bazy danych osobowych pracowników,
- organizowania i zlecania szkoleń oraz prowadzenia ich ewidencji,
- obsługi socjalnej pracowników,
- prowadzenia sekretariatu,
- rejestracji obiegu dokumentów,
- współpracy z podmiotami kontroli.

Nauczyciel powinien również zapoznać się z obliczaniem wynagrodzeń dla pracowników, sporządzaniem listy płac, prowadzeniem dokumentacji środków przeznaczonych na wynagrodzenie, prowadzeniem ewidencji wynagrodzeń czy też sporządzaniem deklaracji dla ZUS. Ważne jest, aby nauczyciel-praktykant, odbywając staż w przedsiębiorstwie, poznał pracę księgowego także pod kątem prowadzenia rozliczeń podatku dochodowego, ustalania oraz przekazywania składek na ubezpieczenie zdrowotne, społeczne jak również na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Pracy.

Ponadto nauczyciel na stażu poznaje inne czynności księgowego, do których należą:

- prowadzenie rozliczeń wynikających z podatku akcyzowego oraz podatku VAT,
- dekretację dokumentów księgowości,
- prowadzenie sprawozdawczości statystycznej,
- sporządzanie sprawozdań i raportów z prowadzonej działalności,
- prowadzenie ewidencji rozrachunków.

W zakresie pracy lub obserwacji nauczyciela-praktykanta może być również przyglądanie się przygotowaniom do zebrania kierowników, prowadzenie archiwum akt firmy, analiza poziomu oraz struktury aktywów i pasywów firmy, prowadzenie kartotek zasiłkowych ZUS bądź zajmowanie się kwestią przechodzenia pracowników na emeryturę lub rentę i przygotowywanie potrzebnej dokumentacji.

Nauczyciel odbywający staż w przedsiębiorstwie powinien zapoznać się również z systemem zarządzania przedsiębiorstwem, dzięki czemu będzie mógł zdobyć wiedzę z zakresu mikroekonomii dotyczącą reguł funkcjonowania firmy produkcyjnej oraz wpływu zjawisk ekonomicznych na efekty działania tej firmy. Ponadto powinien odbyć szkolenie z organizacji stanowisk pracy według zasad ochrony przeciwpożarowej, BHP i ergonomii, kierowania zespołem pracowników, kontrolowania jakości pracy i prowadzenia działań marketingowych. Wynikiem stażu powinno być także zapoznanie się nauczyciela z narzędziami i technikami promocji, zasadami rządzącymi dostosowywaniem narzędzi promocji do konkretnych odbiorców, organizacją marketingu w firmie, strategią rozwoju, rodzajem i zakresem badań marketingowych prowadzonych przez przedsiębiorstwo. Nauczyciel w czasie odbywania stażu w przedsiębiorstwie powinien poznać projektowanie oraz wytwarzanie materiałów promocyjnych i reklamowych na temat oferty firmy oraz czynności związanych z ich dystrybucją na rynku.

Staż w przedsiębiorstwie może być wzbogacony, jak to miało miejsce w przypadku projektu *Doskonały praktyk*⁷⁷, o szereg wykładów i warsztatów dotyczących nowych technologii i narzędzi ICT⁷⁸ w przedsiębiorstwie oraz e-biznesu – nowoczesnych technologii i narzędzi w organizacji⁷⁹. Jedne z zajęć, zatytułowane *Nowoczesny PR – wykorzystanie nowych technologii w promocji firmy* były źródłem wiedzy na temat wykorzystania nowych technologii, takich jak Internet czy narzędzia ICT w tworzeniu działań handlowych i marketingowych instytucji w efektywny i nowoczesny sposób. W ramach wspomnianego projektu odbyły się również zajęcia *Systemy zarządzania bezpieczeństwem informacji*, na których nauczyciele mieli okazję dowiedzieć się, czym są i jaką funkcję pełnią tzw. systemy zarządzania bezpieczeństwem informacji, wykorzystywane w administracji publicznej i prywatnych firmach. Systemy te są niezwykle ważne ze względu na rolę ochrony informacji takich jak dane osobowe,

⁷⁷ *Doskonały Praktyk*, Wyższa Szkoła Biznesu w Pile, www.doskonalypraktyk.pl/ [data dostępu 30.11.2011].

⁷⁸ Narzędzia ICT (*Information and Communication Technologies*, tj. Informacja i Technologia Komunikacyjna) to przede wszystkim multimedia rozumiane jako sposób przekazu (tekst, grafika, animacja, dźwięk, obraz, wideo), ale również sprzęt i rodzaj oprogramowania na nośniku).

⁷⁹ Uczestnikami projektu są nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu, kształcący w liceach profilowanych, technikach i szkołach policealnych kształcących na potrzeby branży zarządzania, marketingu, administracji i ekonomii oraz pozostałych zawodów według Klasyfikacji zawodów i specjalności, www.doskonalypraktyk.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=8 [data dostępu: 30.11.2011].

dane finansowe firmy w pracy, zwłaszcza w branży administracji, ekonomii, zarządzania, marketingu. Z kolei warsztaty i wykłady zatytułowane *Narzędzia umożliwiające pracę nad dokumentami w czasie rzeczywistym*, w tym m.in. Elektroniczna Platforma Usług Administracji Publicznej (EPUAP)⁸⁰ dały nauczycielom możliwość zdobycia wiedzy na temat narzędzi służących do pracy z ww. dokumentami. Dzięki uczestnictwu we wspomnianych warsztatach i wykładach nauczyciele mogli zyskać wiedzę praktyczną z zakresu zarządzania i organizacji pracy konkretnych działów firmy metodą projektową. Posiedli kwalifikacje pozwalające na przeprowadzenie podziału pracy, monitorowanie realizacji projektu na etapie planowania, wykonania, monitorowania oraz ukończenia. W ramach zajęć *Działania badające rynek i wykorzystanie e-marketingu* nauczyciele zapoznali się z zasadami działania marketingu internetowego – dynamicznie rozwijającej się gałęzi handlu. Uczestnictwo w wykładach pozwoliło im zdobyć wiedzę na temat podejmowania działań marketingowych i handlowych oraz funkcjonowania narzędzi e-commerce. Kolejny wykład – *Zarządzanie operacyjne* – przybliżył instrumenty zarządzania operacyjnego, metody jego efektywnego wykorzystania w celu wspierania poszczególnych komórek danej instytucji. Nauczyciele mieli szansę posiąść wiedzę z zakresu kształtowania strategii zarządzania operacyjnego dla podmiotów publicznych i prywatnych.

Uczestnictwo nauczycieli w stażu oraz warsztatach pozwala na poszerzenie wiedzy i nabycie praktycznych umiejętności w obszarze nauczania zawodu. Wiedza zdobyta w czasie odbywania praktyk stwarza możliwość zwiększenia skuteczności nauczania oraz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb generowanych przez rynek pracy.

⁸⁰ *Elektroniczna Platforma Usług Administracji Publicznej, epuap.gov.pl/wps/portal/ [data dostępu: 30.11.2011].*

Wyniki badań eksperckich foresight

Niniejszy rozdział dotyczy oceny przez ekspertów edukacyjnych pilotażowej edycji wdrożenia programu doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w liceach profilowanych, technikach i szkołach policealnych kształcących kadry na potrzeby branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania. Program ten został wdrożony w ramach projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* realizowanego przez Polski Dom Kreacji. Jego celem było podniesienie jakości nauczania w szkołach zawodowych kształcących na potrzeby wskazanych branż i tym samym jakości systemu oświaty w Polsce. Natomiast celami szczegółowymi projektu były:

- rozwinięcie praktycznych umiejętności wybranych nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu – zarówno w grupie mężczyzn, jak i kobiet;
- współpraca średnich szkół zawodowych z pracodawcami, z której mogą wynikać nowe rozwiązania organizacyjne dotyczące rozwijania kompetencji i kwalifikacji wybranych do projektu nauczycieli i instruktorów;
- przeprowadzenie warsztatów szkoleniowych pozwalających dokształcić uczestników projektu w obszarze nowoczesnych metod stosowanych w przedsiębiorstwach z branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania.

Pierwszą część omawianego przedsięwzięcia stanowiły ww. warsztaty szkoleniowe, które przeprowadzono w trzech modułach. Moduł A skierowany był do trzydziestu nauczycieli i instruktorów (w tym siedemnastu kobiet) kształcących kadry na potrzeby branży ekonomii i administracji i obejmował trzy bloki trwające po dziesięć godzin: *Nowoczesna technologia stosowana w administracji*, *Rachunkowość w finansach publicznych*, *Budżetowanie w administracji*. Adresatami modułu B było dwudziestu nauczycieli i instruktorów (w tym jednaście kobiet) przedmiotów zawodowych z branży marketingu i zarządzania, a składał się on z trzech bloków (każdy trwający dziesięć godzin): *Strategie reklamowe*, *Praktyczne zarządzanie projektami*, *System zarządzania strategicznego i organizacyjnego*. Natomiast moduł C adresowany był do wszystkich nauczycieli i instruktorów biorących udział w projekcie

i obejmował trwający dziesięć godzin warsztat *Efektywna komunikacja, auto-prezentacja i umiejętności interpersonalne*.

Na drugą część zrealizowanego programu doskonalenia zawodowego składały się praktyki ciągłe w minimum ośmiu przedsiębiorstwach. Dzięki nim pięćdziesięciu nauczycieli kształcących na potrzeby branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania zapoznało się z rzeczywistymi warunkami pracy oraz potrzebami i oczekiwaniami pracodawców wobec pracowników. Ponadto beneficjenci projektu zaktualizowali oraz pogłębili swoją wiedzę na temat nowoczesnych rozwiązań stosowanych obecnie podczas pracy w przedsiębiorstwach z branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania. Praktyki zapoczątkowały również zmiany we współpracy nauczycieli przedmiotów zawodowych z przedsiębiorcami. Praktyki ciągłe w przedsiębiorstwach trwały dwa tygodnie (łącznie sześćdziesiąt godzin).

Do oceny omawianego przedsięwzięcia zastosowano badanie eksperckie, w którym wzięło udział dwunastu ekspertów edukacyjnych z województwa śląskiego, mających kilkunasto- oraz kilkudziesięcioletnie doświadczenie zawodowe. Znalazło się wśród nich dziewięciu nauczycieli i dyrektorów szkół zawodowych, w których kształcą przyszłe kadry branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania, jeden pedagog zajmujący się nadzorem pedagogicznym, jeden urzędnik samorządowy, będący również nauczycielem-wizytatorem oraz jeden urzędnik, będący socjologiem. Wskazani eksperci edukacyjni w drodze wywiadów ankietowych przeprowadzonych metodą delficką (por. rozdział 1) poddali ocenie program doskonalenia zawodowego, a podczas sesji fokusowych ocenili efektywność jego wdrożenia.

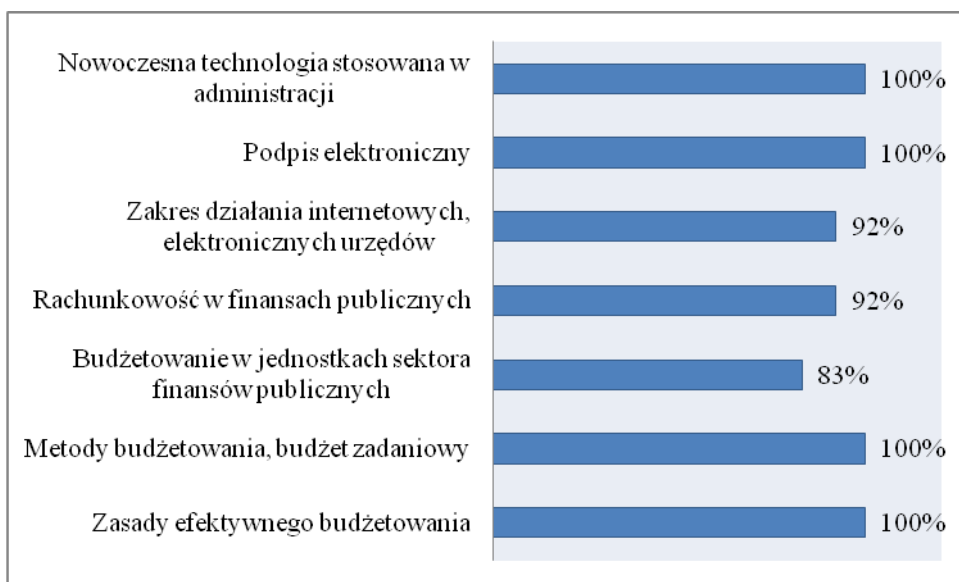
Analiza wyników badania delfickiego

Celem badania delfickiego było poznanie opinii ekspertów edukacyjnych na temat trafności programu poszczególnych modułów warsztatów szkoleniowych dla nauczycieli kształcących na potrzeby branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania oraz skuteczności warsztatowo-praktycznej części realizowanego przedsięwzięcia. Badanie przeprowadzono w oparciu o trzy wywiady ankietowe. Pierwszy z nich miał charakter ogólny i stanowił punkt wyjścia dla kolejnych dwóch, bardziej szczegółowych.

Eksperti edukacyjni ocenie poddali przede wszystkim zasadność poruszania określonych zagadnień podczas zajęć w ramach poszczególnych modułów. Na wykresie 1 przedstawiono te kwestie, które zostały omówione w ra-

mach bloku tematycznego adresowanego do nauczycieli i instruktorów kształcących na potrzeby branży ekonomii i administracji. Wszyscy respondenci uznali, że podczas zajęć warsztatowych zrealizowanych w ramach modułu A właściwe było zajmowanie się tematami dotyczącymi nowoczesnej technologii stosowanej w administracji (tj. informacji publicznej i obowiązku jej udostępniania), podpisu elektronicznego, metod budżetowania i budżetu zadaniowego oraz zasad efektywnego budżetowania. Zdecydowana większość uczestników badania uznała także za słuszne poruszanie podczas zajęć warsztatowych zagadnień dotyczących zakresu działania internetowych, elektronicznych urzędów (tj. e-deklaracji, rejestrów publicznych), rachunkowości w finansach publicznych oraz budżetowania w jednostkach sektora finansów publicznych.

Wykres 1. Zasadność poruszania zagadnień zrealizowanych w ramach modułu A w opinii ekspertów edukacyjnych

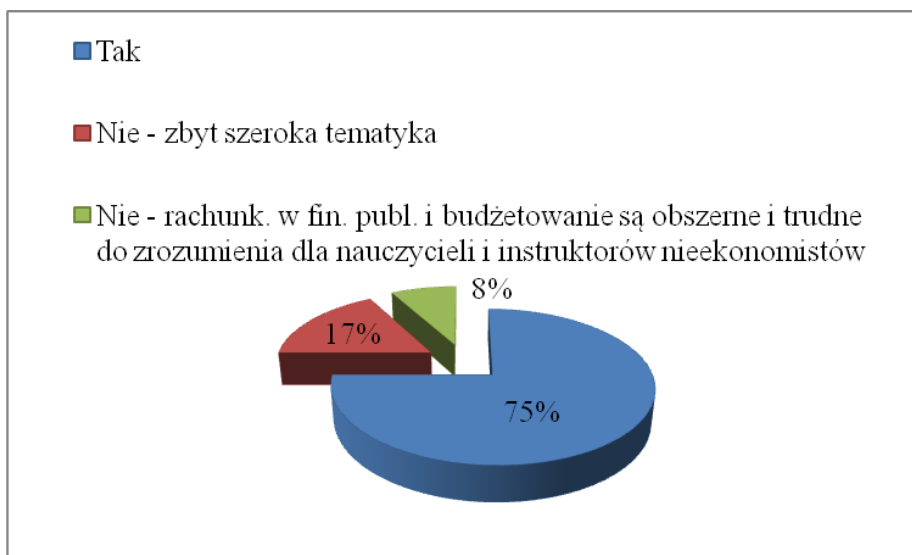


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Zagadnienia, które zaprezentowano na wykresie 1, zostały omówione podczas trzech dziesięciogodzinnych bloków szkoleniowych. Ta liczba godzin zajęć warsztatowych została uznana za wystarczającą, aby pogłębić dotychczasową wiedzę nauczycieli w zakresie tematycznym modułu A (75% wskazań; por. wykres 2). Jedynie 17% ekspertów edukacyjnych uznało, że tematyka zagadnień poruszanych podczas zajęć w ramach modułu A jest zbyt szeroka, a 8% badanych wskazało, że omawianie kwestii dotyczących rachunkowości w finan-

sach publicznych oraz budżetowania jest obszerne i trudne do zrozumienia dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy nie są ekonomistami⁸¹. Ponadto 8% respondentów stwierdziło, że program modułu A powinien być uzupełniony o zagadnienia dotyczące podatków, ponieważ poziom wiedzy na ten temat jest niski zarówno wśród nauczycieli, jak i uczniów⁸².

Wykres 2. Czy trzy dziesięciogodzinne bloki szkoleniowe są wystarczające, aby pogłębić dotychczasową wiedzę w zakresie tematycznym modułu A?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kracji.

Generalnie rzecz biorąc, zdaniem ekspertów edukacyjnych, omawianie wskazanych zagadnień podczas zajęć warsztatowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu jest konieczne. Nauczyciele i instruktorzy muszą ciągle doskonalić się we wskazanych obszarach, mimo że nie wszystkie z nich znajdują się w podstawach programowych przedmiotów zawodowych. Wymusza to na nich szybki rozwój technologiczny, warunki ekonomiczne oraz sfera informatyzacji⁸³.

⁸¹ Szerzej na temat przydatności dla nauczycieli i instruktorów zagadnień dotyczących rachunkowości (oraz budżetowania) eksperci edukacyjni wypowiedzieli się podczas badania fokusowego (por. podrozdział 4.2.). Por. też podrozdział 3.1.

⁸² Por. podrozdział 3.1.

⁸³ Por. rozdział 3, zwłaszcza podrozdział 3.1.

Z powyższym zdaniem ekspertów edukacyjnych wiążą się również pewne korzyści. I tak, zajmowanie się nowoczesną technologią, jaką stosuje się w administracji sprawia, że zwiększona zostaje świadomość nauczycieli i instruktorów odnośnie obowiązku udostępniania informacji publicznej. Ponadto mają oni szansę poznania możliwości technologicznych, jakie dają obywatelom zmiany w przepisach prawnych. Znajomość tych zagadnień pozwoli nauczycielom i instruktorom na przekazanie uczniom informacji dotyczących nowości technologicznych, które są stosowane w administracji, jak również na zapoznanie się z zasadami praktycznego zastosowania tych nowości w życiu codziennym. Z kolei znajomość zagadnień dotyczących podpisu elektronicznego pomoże nauczycielom i instruktorom w przekazaniu i upowszechnieniu wśród uczniów wiedzy na ten temat. Obecnie bowiem podpis elektroniczny traktowany jest jako ciekawostka, ale w niedalekiej przyszłości jego powszechne stosowanie będzie nieuniknione. Podobne korzyści nauczycielom i instruktorom przyniesie poruszanie podczas zajęć warsztatowych zagadnień dotyczących działania internetowych, elektronicznych urzędów – również umożliwi to przekazywanie i upowszechnianie wiedzy na ten temat wśród uczniów. Ponadto pomoże lepiej przygotować ich do wymogów współczesnego rynku, na który e-deklaracje i rejestry publiczne są sukcesywnie wprowadzane.

W ramach modułu A podejmowano również zagadnienia dotyczące rachunkowości i budżetowania. Zdaniem ekspertów edukacyjnych, zajmowanie się rachunkowością w finansach publicznych jest ważne⁸⁴, dlatego że wiedza na jej temat jest znikoma. Ponadto wiedza ta pozwala na lepsze zrozumienie funkcjonowania całego sektora finansów publicznych, dzięki czemu nauczyciele będą mieli możliwość przekazania uczniom większych wiadomości w tym zakresie. Natomiast omawianie zagadnień dotyczących budżetowania w jednostkach sektora finansów publicznych według opinii ekspertów pozwala nauczycielom i instruktorom na zwiększenie wiedzy dotyczącej finansowania placówek oświatowych. Istotne jest również zaznajamianie nauczycieli i instruktorów z metodami budżetowania i budżetem zadaniowym, ponieważ znajomość tej tematyki, zwłaszcza dotyczącej konstrukcji budżetu np. szkoły, jest u nich nie-

⁸⁴ Należy pamiętać, że 8% respondentów wskazało, że zagadnienia dotyczące rachunkowości są obszerne i trudne do zrozumienia dla nauczycieli i instruktorów, którzy nie są ekonomistami.

wielka. Z kolei znajomość zasad efektywnego budżetowania pozwala na rozwijanie umiejętności racjonalnego gospodarowania i oszczędnego wydawania środków finansowych⁸⁵.

Oceny ekspertów dotyczące stopnia uzasadnienia czy też ważności poruszania poszczególnych zagadnień podczas zajęć warsztatowych zrealizowanych w ramach modułu A przedstawia tabela 1. Z zawartych w niej informacji wynika, że żadne zagadnienie nie zostało uznane przez ekspertów edukacyjnych za zbędne, jednakże około 8–9% spośród nich stwierdziło, że nieistotne jest zajmowanie się podczas zajęć warsztatowych dla nauczycieli i instruktorów internetowymi, elektronicznymi urzędami oraz budżetowaniem w jednostkach sektora finansów. Z kolei 17% ekspertów edukacyjnych wskazało, że nieistotne jest omawianie zagadnień dotyczących podpisu elektronicznego. Pozostałe osoby uznały natomiast te zagadnienia za ważne lub bardzo ważne w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów z branży ekonomii i administracji. Ponadto wszyscy eksperci edukacyjni uznali za bardzo ważne lub ważne dla nauczycieli i instruktorów zagadnienia dotyczące nowoczesnej technologii stosowanej w administracji, rachunkowości w finansach publicznych, metod budżetowania i budżetu zadaniowego oraz zasad efektywnego budżetowania.

Tabela 1. Stopień ważności zagadnień zrealizowanych w ramach modułu A w opinii ekspertów edukacyjnych

Zagadnienie	Bardzo ważne	Ważne	Nieistotne	Zbędne
Nowoczesna technologia stosowana w administracji: informacja publiczna, obowiązek udostępniania informacji publicznej	42%	58%	-	-
Podpis elektroniczny	33%	50%	17%	-
Zakres działania internetowych, elektronicznych urzędów: e-deklaracje, rejestry publiczne	33%	58%	9%	-

⁸⁵ Szerzej na temat przydatności dla nauczycieli i instruktorów zagadnień dotyczących rachunkowości i budżetowania uczestnicy badania wypowiedzieli się podczas sesji fokusowych (por. podrozdział 4.2.). Por. też podrozdział 3.1.

Rachunkowość w finansach publicznych: sektor finansów publicznych, szczególnie zasady rachunkowości jednostek sektora finansów publicznych	25%	75%	-	-
Budżetowanie w jednostkach sektora finansów publicznych	17%	75%	8%	-
Metody budżetowania, budżet zadaniowy	42%	58%	-	-
Zasady efektywnego budżetowania	33%	67%	-	-

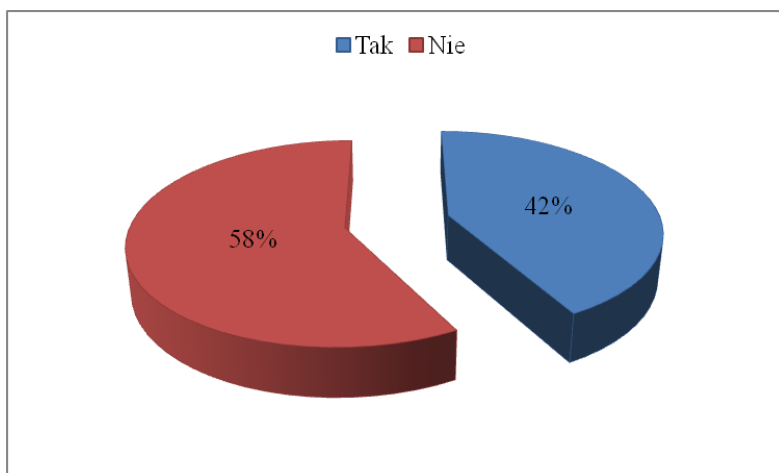
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Spośród zagadnień omawianych w ramach modułu A szczególnie trudne wydawać się mogą te, które dotyczą finansów publicznych. Dlatego też, zdaniem ekspertów edukacyjnych, należy przedstawiać je tak, aby były jak najbardziej zrozumiałe dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, tj.:

- w odniesieniu do jednostki oświatowej;
- w sposób prosty, warsztatowy, posługując się wizualizacjami i przykładami odnoszącymi się do wiedzy i doświadczenia zdobytego w praktyce zawodowej;
- językiem zrozumiałym dla wszystkich, jednocześnie posługując się słownictwem ekonomicznym;
- poprzedzając je wstępem, będącym objaśnieniem podstawowych terminów z dziedziny finansów publicznych.

Ponad 40% uczestników badania wskazało, że powinien zostać stworzony osobny blok problemowy dotyczący zagadnienia finansów publicznych (por. wykres 3). Ich zdaniem w ten sposób zostanie usystematyzowana i uporządkowana wiedza nauczycieli w tym zakresie. Dzięki temu będą oni przekazywać najważniejsze zagadnienia finansów publicznych przyszłym absolwentom szkół zawodowych. Jest to o tyle istotne, że sektor finansów publicznych w Polsce generuje wiele miejsc pracy.

Wykres 3. Czy powinien zostać stworzony osobny blok problemowy dotyczący zagadnienia finansów publicznych?

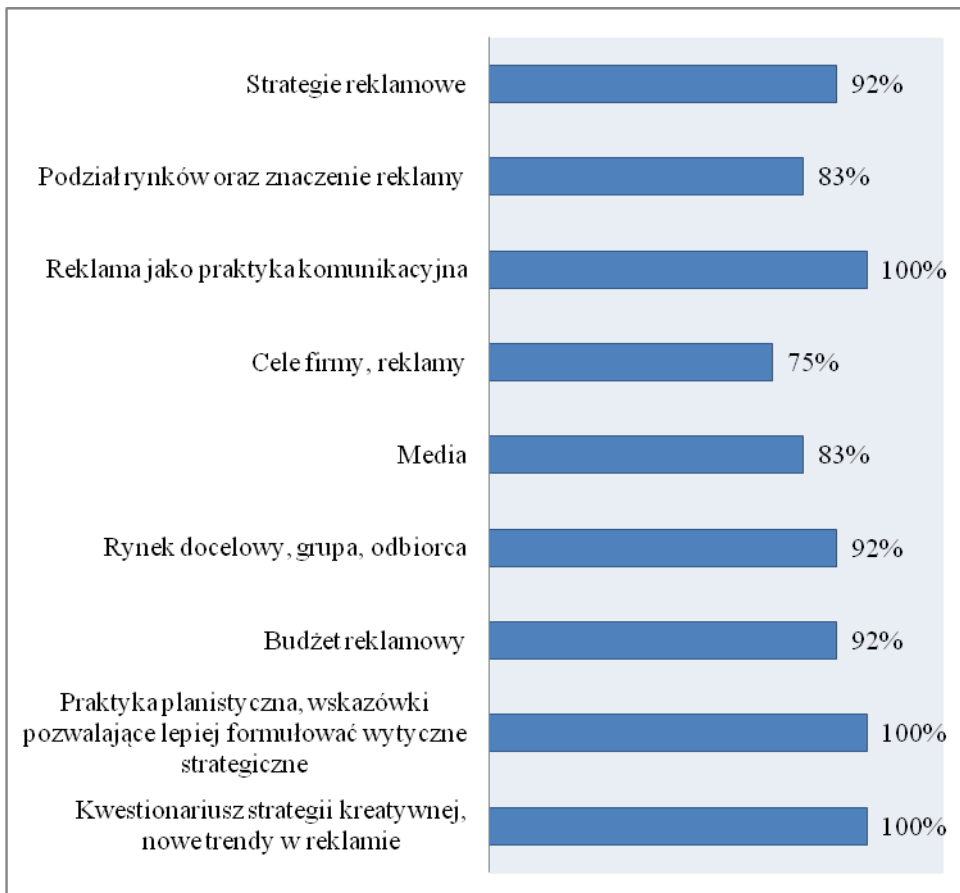


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

W analogiczny sposób eksperci edukacyjni poddali ocenie zasadność poruszania określonych zagadnień podczas zajęć w ramach modułu B (por. wykres 4). Wszyscy uczestnicy badania wskazali, że podczas zajęć warsztatowych dotyczących marketingu i zarządzania słusznie poruszano kwestie dotyczące reklamy jako praktyki komunikacyjnej, praktyki planistycznej i wskazówek pozwalających lepiej formułować wytyczne strategiczne oraz kwestionariusza strategii kreatywnej i nowych trendów w reklamie. Od 83% do 92% respondentów wskazało ponadto za słuszne zajmowanie się podczas zajęć warsztatowych takimi zagadnieniami jak: strategię reklamowe, podział rynków i znaczenie reklamy, media, rynek docelowy i grupa/odbiorca oraz budżet reklamowy. Natomiast 75% ekspertów edukacyjnych uznało za słuszne poruszanie zagadnień dotyczących celów firmy i reklamy podczas doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z branży marketingu i zarządzania. Trzy dziesięciogodzinne bloki szkoleniowe, podczas których omówiono przedstawione powyżej zagadnienia, zostały uznane za wystarczające, aby pogłębić dotychczasową wiedzę uczestników warsztatów w zakresie tematycznym modułu B (100% wskazań; por. wykres 5). Mimo tego 8% uczestników badania wskazało, że jego program powinien być poszerzony

o psychologiczne aspekty reklamy i jej oddziaływanie, a 8% stwierdziło, że należy omawiać zagadnienia związane z public relations (PR)⁸⁶.

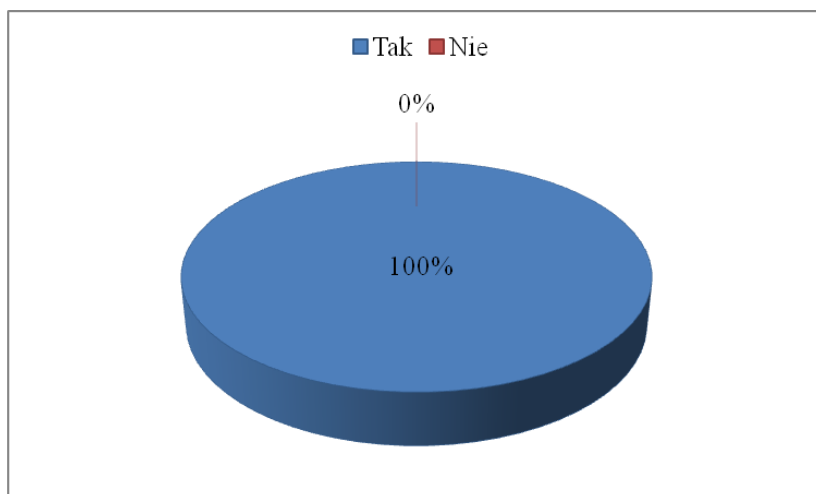
Wykres 4. Zasadność poruszania zagadnień zrealizowanych w ramach modułu B w opinii ekspertów edukacyjnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

⁸⁶ Na przydatność zagadnień dotyczących PR dla nauczycieli i instruktorów eksperci edukacyjni zwrócili również uwagę podczas badania fokusowego (por. podrozdział 4.2).

Wykres 5. Czy trzy dziesięciogodzinne bloki szkoleniowe są wystarczające, aby pogłębić dotychczasową wiedzę w zakresie tematycznym modułu B?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Podobnie jak w przypadku tematyki modułu A, również omawianie każdego z zagadnień w ramach modułu B eksperci edukacyjni uznali za konieczność. Ich zdaniem bowiem reklama jest dźwignią handlu i bez niej sukces na rynku jest raczej niemożliwy. Uczestnicy badania dostrzegli w podejmowaniu tematyki reklamy na zajęciach warsztatowych dla nauczycieli i instruktorów z branży marketingu i zarządzania również inne korzyści. I tak, zajmowanie się strategiami reklamowymi, w tym marketingiem mix i promotion mix sprawiło, że upowszechniona została wśród nauczycieli i instruktorów wiedza dotycząca reklamy, a także zmotywowało ich to do ciągłego śledzenia zmian w tym zakresie. Ponadto znajomość tego zagadnienia może zostać przez nich wykorzystana do promocji zawodu i szkoły, uatrakcyjnić prowadzenie zajęć dotyczących reklamy oraz pozwoli na kształtowanie właściwych postaw wśród uczniów jako przyszłych przedsiębiorców. Z kolei znajomość zagadnień dotyczących podziału rynków oraz znaczenia reklamy, zdaniem ekspertów edukacyjnych, pozwoliła nauczycielom i instruktorom zrozumieć współczesne realia rynkowe oraz usystematyzować terminologię związaną ze współczesnym rynkiem reklamowym. Eksperci edukacyjni zwrócili również uwagę, że znajomość współczesnych strategii reklamowych, jak i podziału rynków czy znaczenia reklamy może pomóc w dostosowaniu systemu edukacji do obowiązujących reguł rynkowych.

Podobne korzyści do powyższych nauczycielom i instruktorom przynosi również poruszanie podczas zajęć warsztatowych zagadnień dotyczących reklamy jako praktyki komunikacyjnej. Dodatkowo, zdaniem uczestników badania, wiedza nauczyciela i instruktora w zakresie reklamy wydaje się odgrywać dużą rolę w kształtowaniu świadomości potencjalnych klientów na każdym rynku.

W ramach modułu B podejmowano również zagadnienia dotyczące celów firmy i reklamy, mediów oraz rynku docelowego. Zdaniem ekspertów edukacyjnych, zajmowanie się celami reklamy jest ważne dlatego, że nauczyciele i instruktorzy muszą wiedzieć, w jakim celu funkcjonują przedsiębiorstwa i czemu służy reklama. Ponadto ta wiedza uświadomiła im narzędzia, cel, misję, wizję np. placówki szkolnej. Natomiast omawianie zagadnień dotyczących mediów wskazało nauczycielom i instruktorom korzyści płynące z public relations⁸⁷ i odpowiedzialności za komunikację z otoczeniem. Istotne jest również zaznajamianie nauczycieli i instruktorów z zagadnieniami dotyczącymi rynku docelowego, ponieważ ułatwiają one rozpoznanie celu działania grupy odbiorców. Zdaniem niektórych respondentów tematyka ta stanowi najważniejszy aspekt modułu B.

Według ekspertów ważne jest także poruszanie na zajęciach warsztatowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zagadnień dotyczących budżetu reklamowego. Ta tematyka bowiem pozwoli na poznanie sposobów planowania środków na reklamę oraz uświadomi koszty związane z reklamą. Tym samym pokaże, w jaki sposób umiejętnie przeznaczać kwoty w budżecie na reklamę i promocję. Natomiast omawianie kwestii związanych z praktyką planistyczną i wskazówkami pozwalającymi lepiej formułować wytyczne strategiczne jest istotne ze względu na możliwość zdobycia umiejętności opracowania długookresowych strategii np. placówki oświatowej. Ponadto, co istotne, ta tematyka pozwoli nauczycielom i instruktorom lepiej porozumieć się z zakładami pracy w zakresie planowania praktyk i wspólnej reklamy przedsiębiorcy i szkoły. Nauczy także właściwej promocji tzw. dobrych marek i produktów. Z kolei znajomość kwestionariusza strategii kreatywnej oraz nowych trendów w reklamie może zostać wykorzystana do celów promocyjnych np. placówki szkolnej. Ponadto pozwoli na poznanie najnowszych modeli i strategii stosowanych w marketingu oraz różnych form reklamy.

Stopień ważności poruszania poszczególnych zagadnień podczas zajęć warsztatowych zrealizowanych w ramach modułu B w ocenie ekspertów eduka-

⁸⁷ Por. podrozdział 4.2.

cyjnych zaprezentowano w tabeli 2. Kafeterię stanowiły następujące odpowiedzi: „bardzo ważne”, „ważne”, „nieistotne”, „zbędne”.

Tabela 2. Stopień ważności zagadnień zrealizowanych w ramach modułu B w opinii ekspertów edukacyjnych

Zagadnienie	Bardzo ważne	Ważne	Nieistotne	Zbędne
Strategie reklamowe: marketing mix, promotion mix, reklama	33%	67%	-	-
Podział rynków oraz znaczenie reklamy	17%	75%	8%	-
Reklama jako praktyka komunikacyjna	17%	75%	8%	-
Cele firmy, reklamy	50%	42%	8%	-
Media	58%	25%	17%	-
Rynek docelowy, grupa, odbiorca	75%	17%	8%	-
Budżet reklamowy	25%	67%	8%	-
Praktyka planistyczna. Wskazówki pozwalające lepiej formułować wytyczne strategiczne: możliwe skojarzenia z marką, podziały i typy produktów	50%	50%	-	-
Kwestionariusz strategii kreatywnej, nowe trendy w reklamie	42%	50%	8%	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kracji.

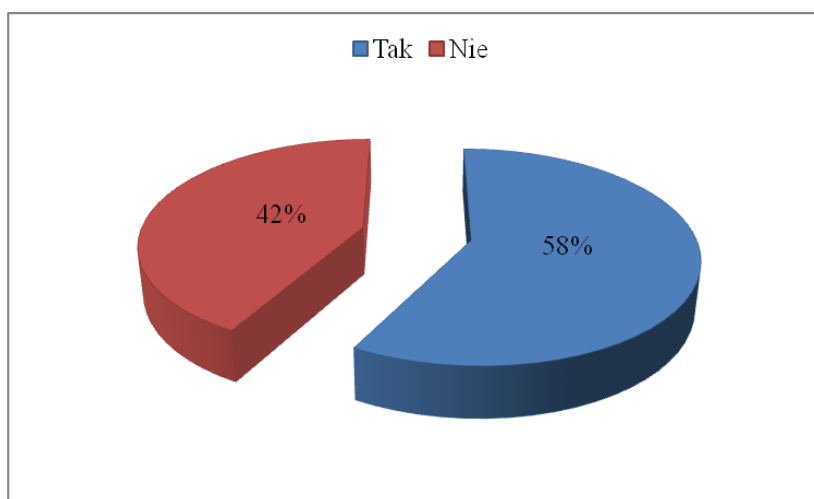
Żaden z ekspertów edukacyjnych nie uznał, aby któreś z omawianych zagadnień było zbędne, ale tylko w przypadku dwóch zagadnień żaden uczestnik badania nie uznał ich za nieistotne. Są to zagadnienia związane ze strategiami reklamowymi oraz praktyką planistyczną i wskazówkami pozwalającymi lepiej formułować wytyczne strategiczne. Najwięcej osób, bo 17%, za nieistotne

dla nauczycieli i instruktorów uznało zagadnienia związane z mediami. Natomiast 8% ankietowanych uznało za takowe zagadnienia związane z:

- podziałem rynków i znaczeniem reklamy,
- reklamą jako praktyką komunikacyjną,
- celami firmy i reklamy,
- rynkiem docelowym i grupą odbiorców,
- budżetem reklamowym,
- kwestionariuszem strategii kreatywnej i nowymi trendami w reklamie.

Pozostałe osoby stwierdziły natomiast, że wszystkie zagadnienia omówione w ramach modułu B są ważne lub bardzo ważne w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów z branży marketingu i zarządzania. Za najważniejsze uznano zajmowanie się rynkiem docelowym i grupą odbiorców (75% wskazań).

Wykres 6. Czy powinien zostać stworzony osobny blok problemowy dotyczący zagadnień PR oraz psychologicznych aspektów reklamy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kracji.

Ekspertki edukacyjne wypowiedziały się również na temat zagadnień PR⁸⁸ oraz dotyczących psychologicznych aspektów reklamy (por. wykres 6). Prawie 60% z nich wskazało, że ta tematyka powinna stanowić osobny blok problemo-

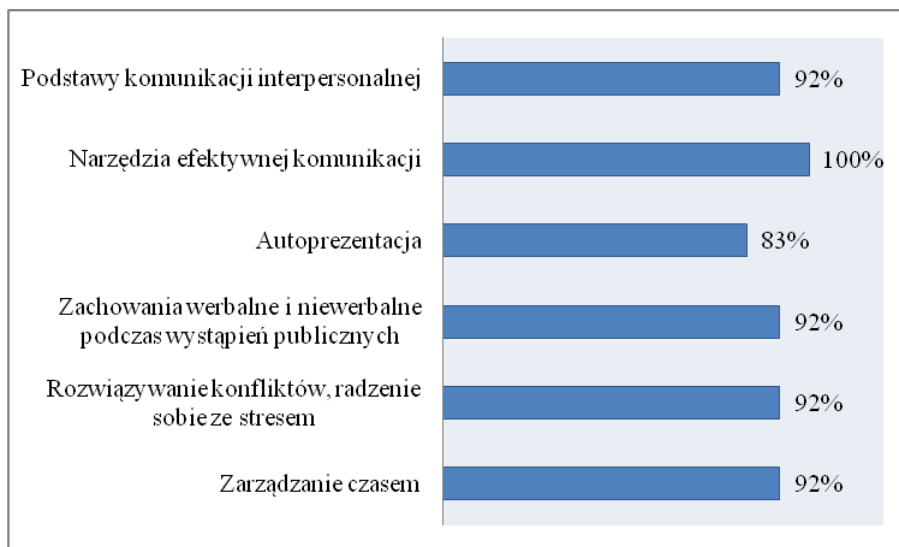
⁸⁸ O ważność kwestii związanych z PR dla nauczycieli i instruktorów eksperci edukacyjni rozmawiali również podczas sesji fokusowych (por. podrozdział 4.2.).

wy. Argumentowali to tym, że umiejętność komunikowania się w zawodzie nauczyciela i instruktora jest niezbędna, ponieważ na co dzień komunikują się oni z uczniami, rodzicami i współpracownikami. Ponadto moduł taki mógłby przyczynić się do uświadomienia nauczycielom i instruktorom popełnianych błędów i poszerzyć wiedzę oraz umiejętności w danym obszarze tematycznym.

Uczestnicy badania poddali ocenie również zasadność poruszania określonych zagadnień podczas zajęć w ramach modułu C. Wszyscy respondenci wskazali, że podczas zajęć warsztatowych dla nauczycieli i instruktorów biorących udział w projekcie właściwe było poruszanie kwestii dotyczących narzędzi efektywnej komunikacji. Od 83% do 92% uczestników badania uznało też za słuszne poruszenie podczas zajęć warsztatowych takich kwestii jak:

- podstawy komunikacji interpersonalnej,
- autoprezentacja,
- zachowania werbalne i niewerbalne podczas wystąpień publicznych,
- rozwiązywanie konfliktów i radzenie sobie ze stresem,
- zarządzanie czasem⁸⁹.

Wykres 7. Zasadność poruszania zagadnień zrealizowanych w ramach modułu C w opinii ekspertów edukacyjnych



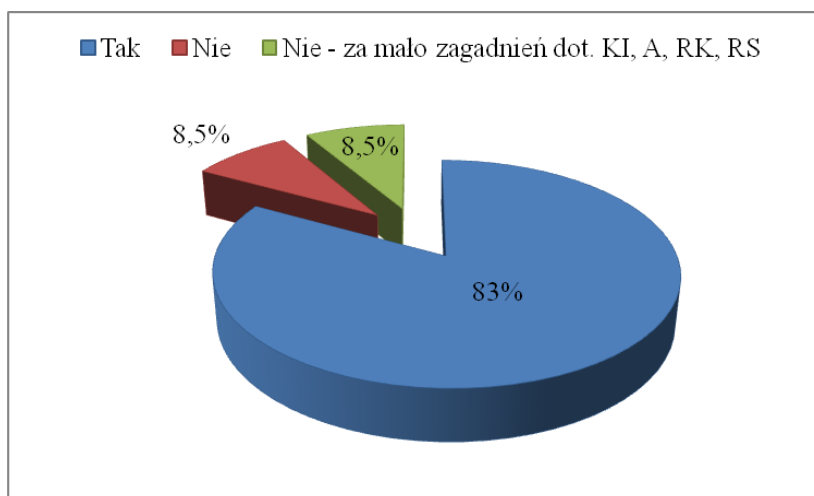
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Trzy dziesięciogodzinne bloki szkoleniowe zostały uznane za wystarcza-

⁸⁹ Tematyka modułu C jest bardzo ważna z punktu widzenia kompetencji nauczyciela, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, Dz.U. z 2004 r. Nr 207, poz. 2010 z późn. zm. (por. rozdział 3).

jące, aby pogłębić dotychczasową wiedzę uczestniczących w warsztatach nauczycieli w zakresie tematycznym modułu C (83% wskazań; por. wykres 8). Ponad 8% ekspertów edukacyjnych wskazało jednak na konieczność pogłębienia zagadnień dotyczących podstaw komunikacji interpersonalnej, autoprezentacji oraz rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem. Ponadto 8,5% badanych stwierdziło, że dziesięciogodzinne bloki szkoleniowe nie są wystarczające, by pogłębić dotychczasową wiedzę uczestników w zakresie tematycznym tego modułu. Ich zdaniem powinno się przeznaczyć na nie więcej czasu, ponieważ tematyka poruszana w module C jest jednym z najistotniejszych elementów relacji międzyludzkich.

Wykres 8. Czy trzy dziesięciogodzinne bloki szkoleniowe są wystarczające, aby pogłębić dotychczasową wiedzę w zakresie tematycznym modułu C?



Legenda: KI – komunikacja interpersonalna, A – autoprezentacja, RK – rozwiązywanie konfliktów, RS – radzenie ze stresem

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Ogólnie, podobnie jak w przypadku tematyki modułu A i B, omawianie każdego z zagadnień w ramach modułu C eksperci edukacyjni również uznali za korzystne. Tematyka tego modułu dotyczyła bowiem kształtowania właściwych postaw wśród uczniów, bardzo przydatnych chociażby przy budowaniu relacji na linii nauczyciel – uczeń. Zajmowanie się podstawami komunikacji interpersonalnej pomoże nauczycielom i instruktorom lepiej przekazywać informacje uczniom, tj. w sposób dla nich bardziej zrozumiały. Ponadto poprawa w komunikacji na linii nauczyciel – uczeń pozwoli uczniom po zakończeniu edukacji na

prawidłową komunikację na linii pracownik – klient, pracownik – współpracownik, pracownik – przełożony, pracownik – podwładny itp. Z kolei znajomość zagadnień dotyczących narzędzi efektywnej komunikacji przyczyni się do poszerzenia możliwości komunikacyjnych z uczniami przez nauczycieli i instruktorów. Ponadto pomoże im to w przekazywaniu wiedzy z zakresu możliwości poszukiwania pracy.

W ramach modułu C podejmowano również zagadnienia dotyczące autoprezentacji⁹⁰ oraz zachowań werbalnych i niewerbalnych podczas wystąpień publicznych. Zdaniem ekspertów edukacyjnych zajęcia te są ważne, ponieważ mogą sprawić, że nauczyciele i instruktorzy w sposób skuteczniejszy niż dotychczas będą przekonywać do siebie słuchaczy, tj. głównie uczniów. Wiedza ta może okazać się użyteczna nie tylko na stanowisku nauczyciela i instruktora, ale i w życiu prywatnym.

Ważne jest także, w ocenie ekspertów, poruszanie na zajęciach warsztatowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zagadnień dotyczących rozwiązywania konfliktów oraz radzenia sobie ze stresem⁹¹. Ta tematyka bowiem pozwoli na skuteczniejsze radzenie sobie zwłaszcza z tzw. „trudnymi uczniami”, a także może być przydatna dla nauczycieli i instruktorów z dużym doświadczeniem zawodowym, którzy wykonują swoją pracę rutynowo i czują się wypaleni zawodowo. Z kolei warsztaty z zarządzania czasem mogą się przyczynić do lepszego planowania czasu przez nauczycieli i instruktorów, a tym samym mogą zwiększyć efektywność ich pracy.

Stopień ważności – w podziale na „bardzo ważne”, „ważne”, „nieistotne”, „zbędne” – poruszania poszczególnych zagadnień podczas zajęć warsztatowych zrealizowanych w ramach modułu C w ocenie ekspertów edukacyjnych przedstawia tabela 3. Z zawartych w niej informacji wynika, że tylko w przypadku zagadnienia związanego z zachowaniami werbalnymi i niewerbalnymi podczas wystąpień publicznych 8,5% ekspertów edukacyjnych uznało je za zbędne w doskonaleniu zawodowym nauczycieli i instruktorów; taki sam odsetek badanych wskazał je jako nieistotne. Ponadto około 8–9% respondentów uznało za takie zajmowanie się zagadnieniami dotyczącymi podstaw komunika-

⁹⁰ Szerzej na temat przydatności dla nauczycieli i instruktorów zagadnień dotyczących autoprezentacji eksperci edukacyjni wypowiedzieli się podczas badania fokusowego (por. podrozdział 4.2.).

⁹¹ Na znaczenie zagadnień dotyczących rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem uczestnicy badania zwrócili uwagę również podczas sesji fokusowych (por. podrozdział 4.2.).

cji interpersonalnej, narzędzi efektywnej komunikacji, rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem oraz zarządzania czasem. Z kolei 17% ekspertów edukacyjnych stwierdziło, że nieistotne jest omawianie zagadnień dotyczących autoprezentacji. Pozostałe osoby uznały wszystkie zagadnienia poruszane podczas zajęć warsztatowych w ramach modułu C za ważne lub bardzo ważne w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów z branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania. Za najważniejsze zdecydowanie uznano zajmowanie się rozwiązywaniem konfliktów i radzeniem sobie ze stresem (83% wskazań).

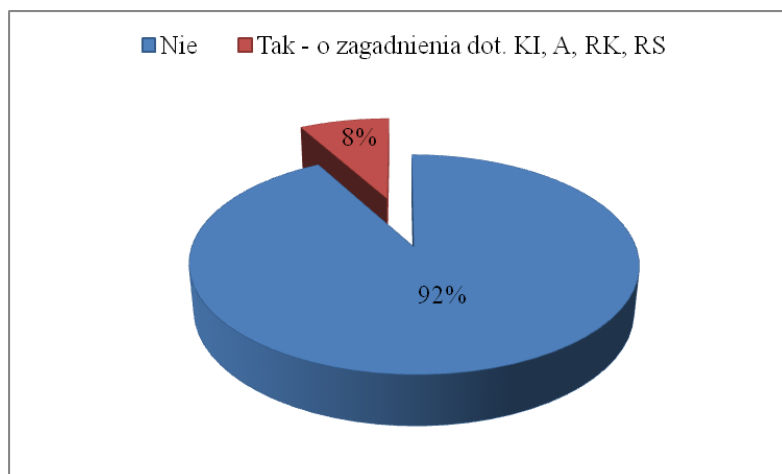
Tabela 3. Stopień ważności zagadnień zrealizowanych w ramach modułu C w opinii ekspertów edukacyjnych

Zagadnienie	Bardzo ważne	Ważne	Nieistotne	Zbędne
Podstawy komunikacji interpersonalnej: kanały komunikacji, bariery w komunikacji	33%	58%	9%	-
Narzędzia efektywnej komunikacji	58%	33%	9%	-
Autoprezentacja	33%	50%	17%	
Zachowania werbalne i niewerbalne podczas wystąpień publicznych	50%	33%	8,5%	8,5%
Rozwiązywanie konfliktów, radzenie sobie ze stresem	83%	8,5%	8,5%	-
Zarządzanie czasem	58%	33%	9%	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Program modułu C, o którym mowa w powyższej tabeli, był zdaniem ekspertów edukacyjnych wystarczający dla nauczycieli i instruktorów kształcących na potrzeby branży administracji, ekonomii, marketingu i zarządzania (92% wskazań; por. wykres 9). Jednakże 8% z nich stwierdziło, że powinno być więcej zajęć dotyczących rozwiązywania konfliktów, radzenia sobie ze stresem, autoprezentacji oraz podstaw komunikacji interpersonalnej, tj. kanałów komunikacji i barier w komunikacji.

Wykres 9. Czy program modułu C powinien zostać uzupełniony o dodatkowe zagadnienia?



Legenda: KI – komunikacja interpersonalna, A – autoprezentacja, RK – rozwiązywanie konfliktów, RS – radzenie ze stresem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Podsumowanie wywiadów ankietowych przeprowadzonych w grupie ekspertów edukacyjnych stanowiło m.in. pytanie o:

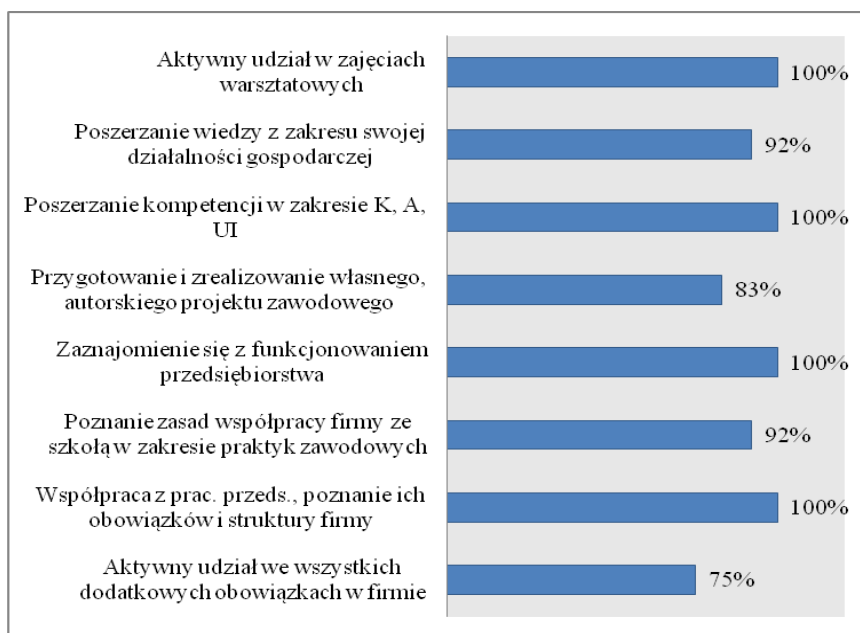
- słuszność zobowiązania nauczycieli i instruktorów, będących na praktykach w przedsiębiorstwie, do realizacji poszczególnych zadań (por. wykres 10);
- formę prowadzenia zajęć warsztatowych (por. wykres 11);
- najbardziej przydatne pomoce dydaktyczne zastosowane w ramach realizowanego przedsięwzięcia (por. wykres 12);
- znaczenie kształcenia ustawicznego w zawodzie nauczyciela przedmiotów zawodowych i instruktora praktycznej nauki zawodu (por. wykres 13);
- przydatność zrealizowanego projektu w podniesieniu kwalifikacji kadry pedagogicznej z zakresu wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych oraz realizację poszczególnych celów ogólnych projektu (por. wykres 14).

Wszyscy eksperci edukacyjni stwierdzili, że nauczyciele i instruktorzy przebywający na praktykach w przedsiębiorstwie powinni być zobowiązani do realizacji następujących zadań:

- aktywny udział w zajęciach warsztatowych (wybrane odpowiedzi ekspertów: *utrwała wiedzę zdobytą na zajęciach; jest warunkiem skutecznego uczenia się; nauka pracy w grupie, współpracy i organizacji*);

- poszerzanie kompetencji w zakresie komunikacji, autoprezentacji i umiejętności interpersonalnych (wybrana odpowiedź ekspercka: *nabieranie pewności siebie i lepsze komunikowanie się z otoczeniem, uczniami i rodzicami*);
- zaznajomienie się z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, w szczególności z obowiązkami osób pracujących w ramach specjalności zawodowej stażysty (wybrane odpowiedzi ekspertów: *możliwość konfrontacji swoich wyobrażeń o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa z praktyką, weryfikacja oczekiwań, przyjęcie nowej, świeżej perspektywy; aktualizacja wiedzy, poznanie realiów i potrzeb przedsiębiorców; lepsze przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy*);
- nawiązanie współpracy z pracownikami przedsiębiorstwa, poznanie struktury firmy i zakresu obowiązków z pracownikami innych działów (wybrane odpowiedzi ekspertów: *możliwość przybliżania uczniom ich przyszłych miejsc pracy; możliwość organizowania wycieczek dydaktycznych do przedsiębiorstw; możliwość dostosowywania programu praktyk do potrzeb przedsiębiorców*).

Wykres 10. Słuszność zobowiązania nauczycieli i instruktorów do realizacji poszczególnych zadań podczas praktyk w przedsiębiorstwach w opinii ekspertów edukacyjnych



Legenda: K – komunikacja, A – autoprezentacja, UI – umiejętności interpersonalne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Od 83% do 92% uczestników badania uważa też za słuszne zobowiązanie ww. nauczycieli i instruktorów do realizacji podczas praktyk w przedsiębiorstwach takich zadań, jak np.:

- poszerzenie wiedzy z zakresu swojej działalności zawodowej (wybrane odpowiedzi ekspertów: *zdobywanie wiedzy to zawsze wartość; podniesienie wartości na rynku pracy*);
- przygotowanie i zrealizowanie własnego, autorskiego projektu zawodowego (wybrane odpowiedzi ekspertów: *możliwość realizowania podobnych projektów w pracy z uczniami; sprawdzenie swoich możliwości zawodowych*);
- poznanie zasad współpracy firmy ze szkołą w zakresie praktyk zawodowych (wybrane odpowiedzi ekspertów: *nauczyciel pozna wymagania firmy, a firma szkoły; doskonalenie organizacji praktyk w szkole*).

Natomiast 75% ekspertów edukacyjnych uznało za słuszne angażowanie pedagogów w aktywne uczestnictwo we wszystkich dodatkowych obowiązkach w firmie, które poszerzą ich wiedzę o przedsiębiorstwie, swojej branży i rynku pracy (wybrane odpowiedzi ekspertów: *pozwoli na sprecyzowanie i uporządkowanie ogólnej wiedzy o branży i rynku pracy; integruje ze środowiskiem biznesu*). Stopień ważności zadań wykonanych przez nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu podczas zajęć warsztatowych w opinii ekspertów edukacyjnych przedstawia tabela 4.

Tabela 4. Stopień ważności zadań wykonanych podczas zajęć warsztatowych w opinii ekspertów edukacyjnych

Zagadnienie	Bardzo ważne	Ważne	Nieistotne	Zbędne
Aktywny udział w zajęciach warsztatowych	75%	25%	-	-
Poszerzenie wiedzy z zakresu swojej działalności zawodowej	75%	25%	-	-
Poszerzenie swoich kompetencji w zakresie komunikacji, autoprezentacji i umiejętności interpersonalnych	50%	42%	8%	-
Przygotowanie i zrealizowanie własnego, autorskiego projektu zawodowego	50%	25%	25%	-

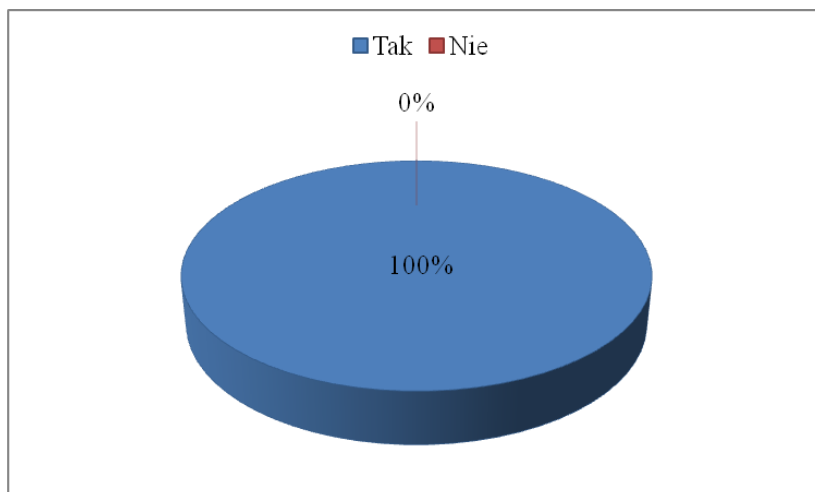
Zaznajomienie się z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, w szczególności z obowiązkami osób pracujących w ramach specjalności zawodowej stażysty	42%	58%	-	-
Poznanie zasad współpracy firmy ze szkołą w zakresie praktyk zawodowych	42%	58%	-	-
Nawiązanie współpracy z pracownikami przedsiębiorstwa, poznanie struktury firmy i zakresu obowiązków pracowników z innych działów	25%	58%	17%	-
Aktywny udział we wszystkich dodatkowych obowiązkach w firmie, które poszerzą jego wiedzę o przedsiębiorstwie, swojej branży i rynku pracy	50%	17%	33%	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Z informacji zawartych w powyższej tabeli wynika, że część ekspertów edukacyjnych wskazała za nieistotne angażowanie nauczycieli i instruktorów podczas zajęć warsztatowych w wykonywanie takich zadań, jak: poszerzanie swoich kompetencji w zakresie komunikacji, autoprezentacji i umiejętności interpersonalnych (8% wskazań), nawiązywanie współpracy z pracownikami przedsiębiorstwa, poznawanie struktury firmy i zakresu obowiązków pracowników z innych działów (17% wskazań), przygotowywanie i realizowanie własnego, autorskiego projektu zawodowego (25% wskazań), aktywny udział we wszystkich dodatkowych obowiązkach firmy, które poszerzą wiedzę o przedsiębiorstwie, branży i rynku pracy (33% wskazań). Reszta osób uznała wykonywanie przez nauczycieli i instruktorów pozostałych zadań podczas zajęć warsztatowych za ważne lub bardzo ważne. Najwięcej ankietowanych, bo 75%, jako najważniejsze wskazało aktywne uczestnictwo w zajęciach warsztatowych oraz poszerzanie wiedzy z zakresu swojej działalności zawodowej.

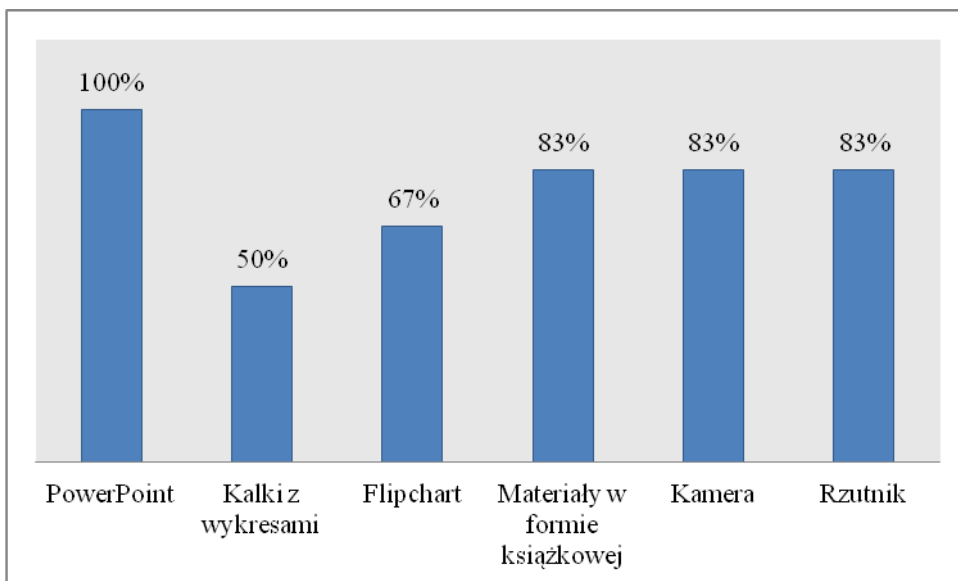
Wszyscy eksperci edukacyjni byli zgodni co do tego, że zajęcia warsztatowe powinny się składać zarówno z wykładów, jak i ćwiczeń (por. wykres 11). Argumentowali, że jest to najlepsza forma połączenia zdobywania wiedzy teoretycznej i praktycznej (wybrana odpowiedź ekspercka: *wykład systematyzuje wiedzę, ćwiczenia odzwierciedlają i uplastyczniają omawianą tematykę; wykłady pozwolą na zaktualizowanie i pogłębienie wiedzy, natomiast ćwiczenia pozwolą na zdobycie konkretnych umiejętności*).

Wykres 11. Czy zajęcia warsztatowe powinny składać się z wykładów oraz ćwiczeń?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Wykres 12. Najbardziej przydatne, w opinii ekspertów edukacyjnych, pomoce dydaktyczne użyte w projekcie *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

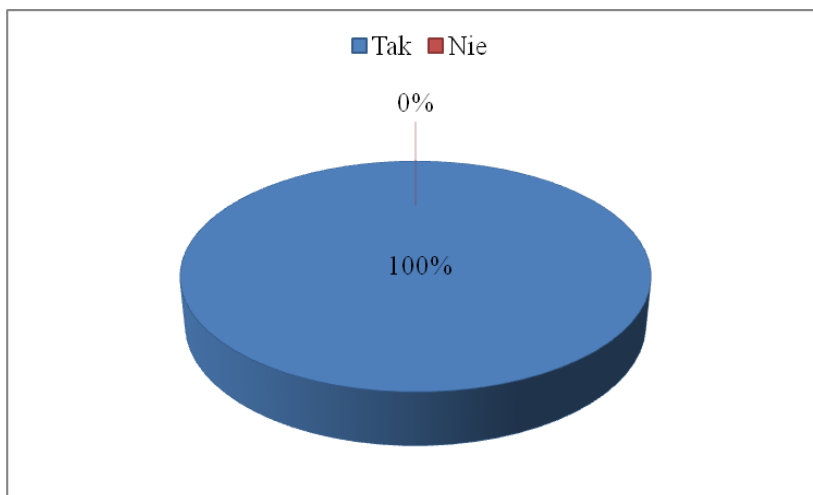
Z kolei za najbardziej przydatne pomoce dydaktyczne użyte w projekcie podczas zajęć warsztatowych uznano prezentacje programu PowerPoint (100% wskazań), rzutnik, kamerę, materiały w formie książkowej (ponad 80% wskazań). Jako mniej pomocne wskazano natomiast flipcharty (prawie 70% odpo-

wiedzi) i kalki z wykresami (50% odpowiedzi). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie o przydatność pomocy dydaktycznych użytych w projekcie *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* przedstawia wykres 12.

Każdy z uczestników badania stwierdził, że kształcenie ustawiczne w zawodzie nauczyciela jest ważne (por. wykres 13). Argumentowali oni swoje odpowiedzi m.in. w następujący sposób:

- *jak się nie dokształcamy, to się cofamy, trzeba umieć przekazywać najnowszą wiedzę w nowoczesny sposób;*
- *należy być wiarygodnym, dlatego wiedzę trzeba aktualizować;*
- *nie należy mieć wiedzy starszej niż uczniowie;*
- *oczekiwania rynku pracy ulegają dynamicznym zmianom, dlatego nauczyciel, aby przygotować ucznia do wejścia na rynek pracy, musi posiadać wiedzę teoretyczną, jak i praktyczną z zakresu oczekiwań pracodawców.*

Wykres 13. Czy kształcenie ustawiczne jest ważne w zawodzie nauczyciela?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

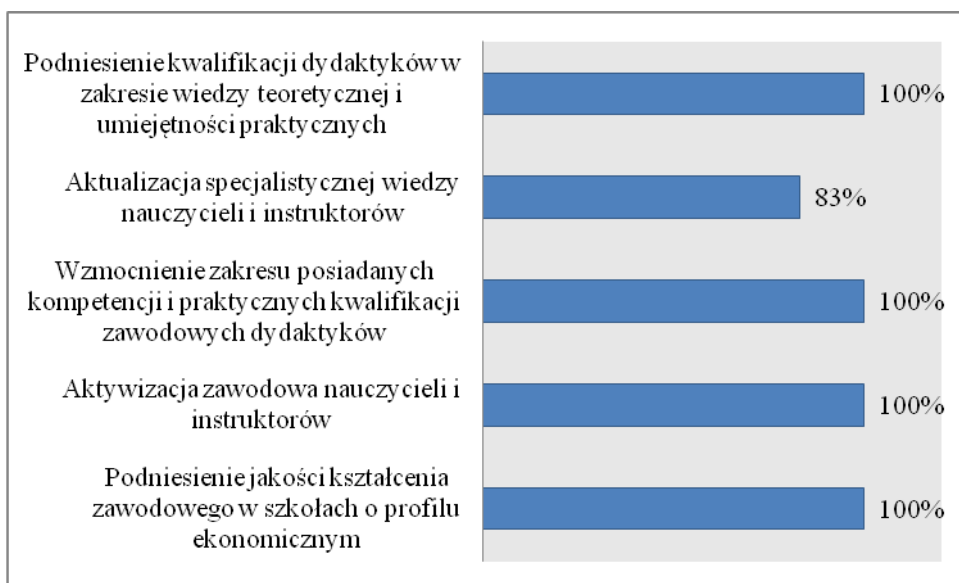
Ponadto, zdaniem ekspertów edukacyjnych, realizowane przedsięwzięcie podniosło kwalifikacje kadry pedagogicznej w zakresie wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych. Wszyscy eksperci edukacyjni byli zgodni, że zostały zrealizowane następujące cele ogólne projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*:

- aktualizacja specjalistycznej wiedzy nauczycieli i instruktorów;

- wzmocnienie zakresu posiadanych kompetencji i praktycznych kwalifikacji zawodowych dydaktyków;
- podniesienie jakości kształcenie zawodowego w szkołach o profilu ekonomicznym.

Ponadto 83% respondentów stwierdziło, że został również wzmocniony zakres posiadanych kompetencji i praktycznych kwalifikacji dydaktyków (por. wykres 14).

Wykres 14. Czy projekt *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka* podniósł kwalifikacje kadry pedagogicznej i czy zrealizowano jego cele ogólne?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Polski Dom Kreacji.

Podsumowując, wyniki badania delfickiego pozwoliły stwierdzić, że realizacja programu poszczególnych modułów warsztatów szkoleniowych przyniesie wiele korzyści uczestniczącym w nich nauczycielom przedmiotów zawodowych i instruktorom praktycznej nauki zawodu, kształcącym przyszłe kadry na potrzeby przedsiębiorców z branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania. Dzięki nim dydaktycy będą mogli w lepszym stopniu niż dotychczas przygotować uczniów do rozpoczęcia kariery zawodowej. Przyszłych pracowników administracji będą w stanie zapoznać z takimi nowościami technologicznymi jak: podpis elektroniczny, elektroniczne urzędy, e-deklaracje czy rejestry publiczne. Wiedza ta jest o tyle ważna, że współcześnie można zaobserwować wzrastającą rolę sektora usług, na którego tle wzrastają również oczekiwa-

nia wobec administracji. Od pracowników tej dziedziny gospodarki oczekuje się bowiem coraz większej sprawności oraz kompetencyjności, rozumianej również jako znajomość nowoczesnej techniki biurowej i systemów komunikacji. Ponadto znajomość tych zagadnień może się przydać nauczycielom i instruktorom oraz absolwentom w życiu codziennym (np. przy okazji załatwiania różnych spraw w organach administracji publicznej). Z kolei nauczyciele i instruktorzy przedmiotów ekonomicznych będą mogli przekazywać uczniom najbardziej aktualną wiedzę związaną z rachunkowością w finansach publicznych, budżetowaniem w jednostkach sektora finansów publicznych, metodami budżetowania oraz budżetem zadaniowym. Dzięki temu przyszli absolwenci będą mogli podejmować pracę na różnych stanowiskach, na których potrzebna jest podstawowa wiedza i umiejętności z zakresu finansów publicznych, rachunkowości i budżetowania. Aby jednak przyszłe kadry ekonomistów były lepiej przygotowane do pracy w pierwszej wskazanej dziedzinie – finansach publicznych – konieczne jest przeprowadzanie dodatkowych warsztatów dla nauczycieli i instruktorów tylko z tych zagadnień. Jest to bardzo ważne, ponieważ sektor finansów publicznych w Polsce generuje wiele miejsc pracy.

Z kolei podczas wykonywania pracy w przedsiębiorstwach z branży marketingu i zarządzania istotna jest znajomość wszelkiego rodzaju zagadnień związanych z reklamą, będącą dźwignią handlu. Dlatego dla procesu dydaktycznego bardzo ważne jest, aby nauczyciele i instruktorzy kształcący przyszłe kadry na potrzeby branży marketingu i zarządzania zdobyli bądź też zaktualizowali wiedzę i umiejętności związane ze strategiami reklamowymi, celami i znaczeniem reklamy, komunikacją i nowymi trendami w reklamie, budżetem reklamowym itp. Dzięki znajomości tych zagadnień będą mogli przygotować przyszłych absolwentów do pracy zgodnie z obowiązującymi regułami rynkowymi. Aby jednak przyszli pracownicy marketingu i zarządzania byli jeszcze lepiej przygotowani do pracy we wskazanych branżach, należy dodatkowo doskonalić nauczycieli i instruktorów w zakresie public relations. Znajomość tych zagadnień jest również ważna dla dydaktyków, ponieważ codziennie komunikują się z uczniami, rodzicami i współpracownikami (może przyczynić się do zwiększenia ich umiejętności komunikowania się).

Ponadto w zawodach związanych z ekonomią, administracją, marketingiem czy zarządzaniem bardzo ważne są relacje między ludźmi. Dlatego istotne jest, że nauczyciele i instruktorzy mieli możliwość uczestnictwa w zajęciach warsztatowych dotyczących komunikacji interpersonalnej, autoprezentacji czy też rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem. Dzięki tym zagad-

nieniom będą mogli bowiem w lepszym stopniu niż dotychczas kształtować u uczniów takie cechy i postawy, jak np.: komunikatywność, uczciwość, rzetelność, dokładność, odpowiedzialność i systematyczność w działaniu oraz pewnych nawyków, związanych np. z kształtowaniem swojego wyglądu zewnętrznego i prezentacji własnej osoby.

Uczestnictwo w zajęciach warsztatowych pozwoli nauczycielom i instruktorom lepiej przygotować uczniów do wejścia na rynek pracy również dlatego, że dydaktycy mieli możliwość praktycznego poznania obowiązków osób pracujących w ramach danej specjalności zawodowej poprzez odbycie praktyki w przedsiębiorstwie. Dzięki temu będą mogli przybliżyć uczniom ich przyszłe miejsca praktyk, a co istotne – w wyniku nawiązanych kontaktów będą mogli organizować wycieczki dydaktyczne do zakładów pracy oraz dostosowywać programy praktyk do potrzeb pracodawców.

Dla samych dydaktyków uczestnictwo w takim przedsięwzięciu, jakie miało miejsce w ramach realizacji projektu *Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka*, to przede wszystkim poszerzenie wiedzy z zakresu swojej działalności zawodowej podczas wykładów i zdobycie w tym zakresie konkretnych umiejętności podczas ćwiczeń oraz sprawdzenie swoich możliwości zawodowych dzięki zrealizowanemu autorskiemu programowi zawodowemu. Innymi słowy, zajęcia warsztatowe oraz praktyki w przedsiębiorstwach wzmocniły zakres posiadanych kompetencji i praktycznych kwalifikacji dydaktyków, co najprawdopodobniej przyczyni się do podniesienia jakości kształcenia w szkołach zawodowych kształcących przyszłe kadry na potrzeby branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania.

Analiza wyników badania fokusowego

W badaniu fokusowym wzięli udział ci sami eksperci edukacyjni, którzy uczestniczyli w badaniu ankietowym (por. podrozdział 4.1.). Celem badania fokusowego, podobnie jak i badania ankietowego, było poznanie opinii jego uczestników na temat zasadności programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania. Różnica polegała na tym, że w badaniu delfickim udzielano odpowiedzi w sposób anonimowy, a w badaniu fokusowym – w sposób jawny. Badanie fokusowe przeprowadzono w oparciu o dwie sesje spotkań. Pierwsza z nich miała charakter ogólny, a druga bardziej szczegółowy.

Na początku eksperci edukacyjni zastanowili się nad tym, do czego nauczycielom przedmiotów zawodowych i instruktorom praktycznej nauki zawodu potrzebne są praktyki w przedsiębiorstwie. Ich zdaniem wielu nauczycieli i instruktorów z odpowiednio długim stażem pracy wykonuje swoje nauczycielskie obowiązki w sposób rutynowy. Z kolei technologia, z której korzysta współczesna gospodarka, wciąż postępuje. To sprawia, że wiedza i umiejętności nauczyciela czy instruktora nie są skorelowane z potrzebami przedsiębiorców. Praktyki w przedsiębiorstwach są więc konieczne, ponieważ dzięki nim nauczyciele nie będą wykonywali swojej pracy w sposób rutynowy oraz posiadają aktualną wiedzę i umiejętności stosowane w przedsiębiorstwach branżowych, na potrzeby których kształcą przyszłe kadry. Ponadto praktyka uświadomi bądź też przypomni nauczycielom i instruktorom, że nie kształcą uczniów dla zasady, ale po to, aby przygotować ucznia do pracy w zawodzie, a tym samym na potrzeby rynku pracy i przedsiębiorców. Oprócz tego praktyka nauczyciela i instruktora w przedsiębiorstwie ułatwi późniejszą pracę z uczniem (wybrane wypowiedzi ekspertów: *będzie mógł w łatwiejszy sposób trafić do ucznia, przekazywać mu wiedzę z poziomu praktykanta w zakresie odpowiednich treści; jeżeli będzie wiedział o czym mówi do ucznia, a nie tylko posiadał wiedzę teoretyczną, wzrośnie jego autorytet*).

Praktyki, zdaniem ekspertów edukacyjnych, powinny mieć charakter możliwie ogólny, a nie specjalistyczny, bowiem współczesna szkoła zawodowa, zgodnie z aktualnie obowiązującymi podstawami programowymi poszczególnych przedmiotów, nie przekazuje wiedzy *stricte* specjalistycznej, a koncentruje się na zagadnieniach bardziej ogólnych. Ponadto nauczyciel czy instruktor powinien znać zastosowanie wiedzy i umiejętności, których uczy, w dziedzinach pokrewnych, zatem odbywając praktykę w przedsiębiorstwie powinien mieć do czynienia – w miarę możliwości – ze wszystkimi jego komórkami organizacyjnymi. Z jednej strony specjalizacja jest bardzo ważna, ponieważ pracodawcy preferują specjalistów. Jednak z drugiej strony przedsiębiorcy zwrócili też uwagę na wszechstronność przyszłych pracowników. Dlatego też specjalizacja powinna mieć miejsce jedynie do pewnego stopnia. Ponadto nauczyciel posiadający wiedzę jedynie z wąskiej dziedziny nie będzie się cieszyć autorytetem wśród uczniów. Najlepiej, zdaniem uczestników badania, aby nauczycielem praktycznej nauki zawodu była osoba posiadająca odpowiednią wiedzę teoretyczną, ale na co dzień pracująca w zawodzie, którego uczy (wybrana wypowiedź eksperta: *przedmioty zawodowe dzielą się na przedmioty ogólnozawodowe i przedmioty specjalistyczne; wiem z doświadczenia, że nauczyciele z zakładów pracy*

mają przewagę nad tymi etatowymi nauczycielami, jeżeli chodzi o specjalizację, ale jeżeli chodzi o przedmioty ogólnozawodowe, to praktycy już tej przewagi nie mają – ich wiedza była mniejsza niż etatowych nauczycieli, ale gdybym był specjalistą posiadającym wiedzę z wąskiej dziedziny, to mógłbym uczyć tylko jednego przedmiotu albo części tego przedmiotu).

Następnie eksperci edukacyjni odnieśli się do programu i obszaru praktyk zrealizowanych w ramach przedmiotowego przedsięwzięcia. Moderator sesji fokusowej zwrócił uwagę, że w badaniu ankietowym wskazali oni, iż zagadnienia dotyczące:

- rachunkowości w finansach publicznych;
- budżetowania w jednostkach sektora finansów publicznych;
- metod budżetowania, budżetu zadaniowego;
- zasad efektywnego budżetowania

były albo niezrozumiałe dla nauczycieli i instruktorów z branży ekonomii i administracji, albo omawiane w zbyt szerokim kontekście. Ich zdaniem te zagadnienia są słuszne i trafne, ale bardziej dla dyrektorów szkół, osób pracujących w administracji i zajmujących się na co dzień księgowością, aniżeli dla procesu dydaktycznego. Rachunkowość jest wąską specjalizacją. W swojej pracy wiedzę z tej dziedziny wykorzystuje jedynie technik rachunkowości, a nie inny pracownik z branży ekonomii i administracji (wybrana wypowiedź ekspercka: *dla mnie budżetowanie w jednostkach sektora finansów publicznych jest za wąską specjalnością, ukierunkowaną zbyt mocno na sektor publiczny; to ma być wiedza dla nauczyciela przedmiotów ekonomicznych, my nie rozmawiamy o nauczycielu rachunkowości, więc ja nie widzę, żeby ta wiedza była do czegoś przydatna nauczycielowi ekonomii czy administracji*). Ponadto uczestnicy badania zwrócili uwagę, że na egzaminach zawodowych z ekonomii czy administracji nie pojawiają się zagadnienia dotyczące rachunkowości, a jedynie pytania z księgowości⁹². Poza tym pracodawcy nie poszukują specjalistów z rachunkowości budżetowej (wybrana wypowiedź ekspercka: *w konkursach na stanowiska pracy organizowane przez różnego rodzaju urzędy bardzo rzadko wymagana jest znajomość rachunkowości budżetowej, oczekiwana jest natomiast znajomość wszystkich ustaw dotyczących pracy w administracji*). Pracodawcy zwracają w tym względzie uwagę na znajomość zagadnień merytorycznych, ale

⁹² Wyniki analizy danych zastanych (por. podrozdział 3.1) wskazały natomiast, że nauczyciele przedmiotów zawodowych z branży ekonomii i administracji powinni podczas praktyk w przedsiębiorstwach zapoznać się nie tylko z systemem finansowo-księgowym, ale i prowadzeniem rachunkowości, którą eksperci edukacyjni uznali za mniej przydatną w procesie dydaktycznym.

przede wszystkim zależy im na chęci rozwoju w trakcie zatrudnienia, ponieważ przepisy dotyczące rachunkowości budżetowej ulegają ciągłym zmianom (wybrana wypowiedź ekspercka: *to, czego ja się nauczyłam dwa lata temu, nie zawsze ma przełożenie na to, jak realizuję zadania w trakcie wykonywania pracy, dlatego wydaje mi się, że taka szczegółowa nauka w zakresie rachunkowości budżetowej nie ma tak naprawdę sensu*). Ekspertki edukacyjne skłaniały się więc ku temu, aby na zajęciach warsztatowych dla nauczycieli i instruktorów ekonomii oraz administracji poruszać zagadnienia dotyczące rachunkowości, ale na poziomie ogólnym, nie uwzględniając tematyki budżetowej. Z drugiej zaś strony zwrócili uwagę, że znajomość konstrukcji budżetu może się przydać nauczycielowi do pisania projektów unijnych (wybrana wypowiedź ekspercka: *przecież tam jest budżetowanie i element budżetowania, dlatego mógłbym zgodzić się ewentualnie na te zagadnienia, ale bardziej właśnie pod kątem pisania projektów unijnych, a nie do wykorzystania w procesie dydaktycznym; wtedy wydaje mi się, że omawianie tego zagadnienia miałyby sens*).

Następnie moderator sesji fokusowej zwrócił uwagę, że mimo iż często panuje przekonanie, że za dużo jest szkoleń dla nauczycieli dotyczących auto-prezentacji i radzenia sobie z konfliktem oraz stresem, tj. szkoleń dotyczących relacji interpersonalnych, eksperci edukacyjni w badaniu ankietowym podkreślali, że właśnie te zagadnienia stanowiły bardzo ważny element zajęć warsztatowych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących na potrzeby branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania. Uczestnicy podtrzymywali to stanowisko również podczas badania fokusowego (wybrana wypowiedź ekspercka: *to jest warsztat ważny, bo nie ma się co czarować – nauczycieli się w tym względzie na studiach nie kształci*). Ich zdaniem w zawodzie nauczyciela mają miejsce częste rotacje – wielu nauczycieli przychodzi do zawodu, ale i wielu odchodzi, zmieniają się również uczniowie. Warsztaty z autoprezentacji oraz radzenia sobie ze stresem i konfliktem są bardzo ważne dla nauczycieli i instruktorów, ponieważ *nawet najlepsza wiedza, zdobyta na najlepszych studiach, powinna być co pewien czas weryfikowana i aktualizowana, żyjemy w tak szybkich czasach, że wiedza zdobyta dawno temu nie wystarcza* (wypowiedź jednego z ekspertów). Poza tym eksperci edukacyjni zwrócili uwagę, że nauczyciele są jedną z grup zawodowych najbardziej narażonych na wypalenie zawodowe, a *z każdego takiego warsztatu zawsze wynosi się coś, co można wykorzystać w swojej pracy zawodowej, ale i życiu prywatnym; ja bardzo dużo korzystam z warsztatów dotyczących autoprezentacji, przekazując z nich wiedzę swoim uczniom, i uczniowie z tej wiedzy*

korzystają na wszystkich przedmiotach, nie tylko na „kulturze wiedzy” (wybrane wypowiedzi ekspertów). Bardzo ważne jest to, że takie umiejętności są przekazywane uczniom, ponieważ w dzisiejszych czasach pracodawcy bardzo cenią sobie cechy związane z komunikacją. Pracownikiem musi być bowiem osoba, która potrafi się zaprezentować, potrafi sprzedać produkty firmy, w której pracuje itp.

Ponadto, zdaniem ekspertów edukacyjnych, jeżeli nauczyciel czy instruktor ma problemy z autoprezentacją, dzięki warsztatom może uświadomić sobie wady i poznać metody oraz sposoby ich niwelowania, a być może i wyeliminowania (wybrana wypowiedź ekspercka: *wiele osób, które się nie widzi na monitorze nie wierzy, że w ich przypadku jakieś uchybienia mają miejsce, dlatego takie warsztaty są bardzo potrzebne*). Są one szczególnie ważne w przypadku młodych nauczycieli, chociaż niektórzy eksperci edukacyjni stwierdzili, że to zależy od rodzaju nauczanego przedmiotu (wybrana wypowiedź ekspercka: *ja na przykład z takim pozytywnym zdziwieniem stwierdziłem, że na Uniwersytecie Śląskim kształcą się polonistów zupełnie inaczej niż za tzw. moich czasów, tam już na stopniu magisterskim, czyli po stopniu licencjackim, jest wiele przedmiotów, wiele zajęć z autoprezentacji, z komunikowania, z rozpoznawania różnych przypadłości laryngologicznych (żeby ucznia umieć zdiagnozować), z wymowy itd., dawniej czegoś takiego nie było, i to jest dobre*). Ponieważ nie ma studiów podyplomowych związanych *stricto* z autoprezentacją, radzeniem sobie ze stresem, konfliktem itp., takie warsztaty są potrzebne i cieszą się dużym zainteresowaniem (wybrana wypowiedź ekspercka: *ja brałam udział w zajęciach podsumowujących, w których uczestniczyli państwa nauczyciele biorący udział w projekcie, i te zajęcia z autoprezentacji, z wizerunku cieszyły się ogromnym zainteresowaniem, te zajęcia zostały wysoko ocenione i nauczyciele stwierdzili jednoznacznie, że tego typu zajęć powinno być znacznie więcej, bo nie da się przekazać w dwa dni czegoś, co jest nie tylko dobrą zabawą, ale i powtórką tego wszystkiego, co się wie (każdy z nich ma te umiejętności – na co dzień występują publicznie) – jest bardzo dużo technik autoprezentacji, które mogą ułatwić im te wystąpienia*). W pewnym momencie kariery zawodowej nauczyciele i instruktorzy nabierają bowiem rutyny i nie zwracają uwagi na to, jak się prezentują, jaki jest ich wizerunek (wybrana wypowiedź ekspercka: *to trzeba cały czas powtarzać, ćwiczyć i ciągle z tego korzystać*). Ponadto podczas zajęć warsztatowych dla nauczycieli i instruktorów kształcących na potrzeby branży ekonomii, administracji, marketingu i zarządzania powinno być więcej zagadnień dotyczących public relations (wybrana wypowiedź ekspercka: *to mo-*

że pomóc bezpośrednio w dydaktyce, bo ciężej się pracuje z uczniem niezainteresowanym danym zagadnieniem niż z uczniem zainteresowanym; poznanie różnych metod PR-owych, które są bardzo skuteczne, może przynieść wymierne efekty w nauczaniu uczniów).

Eksperci edukacyjni zwrócili również uwagę, że bardzo ważną rolę podczas doskonalenia zawodowego nauczycieli i instruktorów odgrywa posługiwanie się wizualizacjami i ilustracjami praktycznymi. Aby takie doskonalenie było skuteczne i pomogło w prawidłowym zrozumieniu jakichś zjawisk czy mechanizmów zachodzących w przedsiębiorstwach, nauczyciele i instruktorzy powinni odbywać praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach albo przedsiębiorstwa powinny tworzyć odpowiednie pracownie w szkołach (wybrane wypowiedzi ekspertów: *na przykład w jednej ze szkół Mazda zainwestowała w pracownię szkolną i wyposażyła ją w odpowiedni sprzęt do mechaniki samochodowej; uczeń, idąc do pracy, tak naprawdę wie, na czym będzie pracował*). Z kolei ekonomista, zdaniem uczestników badania, powinien podczas praktyk w przedsiębiorstwie poznać strukturę organizacyjną całego zakładu pracy (wybrana wypowiedź ekspercka: *jeżeli trafi na przykład do pionu księgowego, to powinien zobaczyć, jakie oprogramowanie jest stosowane, i w miarę możliwości spróbować coś zaksięgować; jeżeli trafi do działu kadr, to dobrze byłoby, gdyby zobaczył, jak wygląda dokumentacja, która jest w przedsiębiorstwie, albo uczestniczyć przy dekretacji pewnych dokumentów*). Tylko praktyka w przedsiębiorstwie może być ilustracją dla nauczyciela przedmiotów zawodowych i instruktora praktycznej nauki zawodu. W przeciwnym razie sama wiedza teoretyczna stanowi czystą abstrakcję (wybrana wypowiedź ekspercka: *każdy z nas wie, że przebiegnięcie maratonu jest bardzo męczące, ale tylko ci, co przebiegli maraton, wiedzą, jak bardzo jest to męczące*).

Aby nauczyciele mogli odbywać praktyki w przedsiębiorstwach, muszą tego chcieć obydwie zainteresowane strony. Nie każdy nauczyciel czy instruktor chce odbywać praktyki zawodowe. Zdaniem ekspertów edukacyjnych przekonać ich do tego mogą jedynie gratyfikacje finansowe (wybrana wypowiedź ekspercka: *jako ekonomista nie wierzę w nic poza względami finansowymi w tym temacie; nie ma lepszego przymusu niż przymus ekonomiczny, czy to ze strony pracodawcy, czy ze strony szkoły*). Przedsiębiorcy również nie są zainteresowani przyjmowaniem na praktyki nauczycieli i instruktorów, którzy przekonują ich tym, że mogą sobie wyuczyć przyszłego pracownika. To jednak często nie wystarcza: *wydaje mi się, że musi pójść wyraźny sygnał z ministerstwa do pracodawców, żeby oni odczuli, że będą mieli wielorakie korzyści, nie tylko*

ekonomiczne, ale wielorakie korzyści, że przyjmą i uczniów i nauczycieli do siebie na praktyki. Poza tym przedsiębiorcy są zainteresowani przede wszystkim generowaniem zysku (wybrane wypowiedzi ekspertów: sądzę, że nie ma takich działań, za wyjątkiem tych, które państwo wykonali w ramach omawianego projektu, że przedsiębiorcy przyjęli naszych nauczycieli na praktyki otrzymując za to odpowiednie wynagrodzenie, i odnoszę wrażenie, że jedynie w ten sposób można ich przekonać, innej drogi nie ma; jeżeliby za to płacić, pracodawca wiedziałby, że będzie mieć z tego zysk, albo otrzyma jakąś ulgę, czyli odczuje ekonomiczną korzyść, to jest w stanie to zrozumieć i przyjąć na praktykę).

Eksperti edukacyjni zwrócili również uwagę, że programy nauczania powinny być tworzone przez dydaktyków szkolnych, a nie narzucane odgórnie, ministerialnie. Powinny one mieć charakter indywidualny i być konsultowane z przedsiębiorcami, podobnie jak warianty i programy praktyk dla nauczycieli i instruktorów w przedsiębiorstwach. Wśród barier dla obecności nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu na praktykach w przedsiębiorstwach wskazali oni również brak przepisów prawnych w tej kwestii. Z drugiej strony zwrócono uwagę, że gdyby istniał przepis regulujący te kwestie bądź też nakazujący odbywanie praktyk w przedsiębiorstwach przez nauczycieli i instruktorów, można by się zastanawiać, czy nie jest on wrogi. Za wrogość uznano natomiast fakt, że *nauczyciel, idąc na praktykę, wchodzi na teren innej firmy, innego przedsiębiorstwa, i jest tam obcym podmiotem; dopuszczenie go do jakiegokolwiek tajemnicy handlowej zastrzeżonej dla pracowników przedsiębiorstwa już jest problemem, my w szkole postępujemy tak samo, gdybyśmy mieli przyjąć do siebie na praktykę kogoś z zewnątrz, osobę dorosłą, to dopuszczenie jej do komputera w sekretariacie nie jest możliwe od razu, musiałbym przyjąć od niej kilka oświadczeń na piśmie, które ona by musiała podpisać* (wybrana wypowiedź ekspercka).

Podsumowując należy stwierdzić, że podniesienie jakości nauczania w szkołach zawodowych kształcących na potrzeby branży ekonomii, administracji, zarządzania i marketingu, a tym samym jakości systemu oświaty w Polsce, jest możliwe przede wszystkim dzięki ciągłemu doskonaleniu zawodowemu nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez odbywanie praktyk i staży w przedsiębiorstwach branżowych oraz uczestnictwo w zajęciach warsztatowych. Zasadne jest nie tylko zdobywanie i aktualizowanie wiedzy branżowej czy umiejętności praktycznych w tym zakresie, ale również ciągłe doskonalenie pod kątem komunikacji interpersonalnej, autoprezentacji czy radzenia sobie ze stresem oraz rozwiązywania proble-

mów. Wymusza to na nich szybki rozwój technologii, zmieniające się warunki ekonomiczne oraz sfera informatyzacji, a także zmiany zachodzące na rynku pracy. Praktyki w przedsiębiorstwach w znacznym stopniu mogą przyczynić się do przezwyciężenia „zawodowej rutyny” w zawodzie nauczyciela i instruktora oraz sprawić, że dydaktycy zdobędą i zaktualizują wiedzę stosowaną w przedsiębiorstwach, na potrzeby których kształcą przyszłe kadry. Jednak aby nauczyciele i instruktorzy mogli odbywać praktyki w przedsiębiorstwach, muszą tego chcieć obie zainteresowane strony, a nie każdy nauczyciel i instruktor chce takie praktyki odbyć. Przekonać ich do tego mogą przede wszystkim gratyfikacje finansowe. Również przedsiębiorców można zachęcić głównie względami finansowymi i ekonomicznymi. Ponadto poważną barierą jest brak przepisów prawnych, które regulowałyby kwestie odbywania praktyk zawodowych przez nauczycieli i instruktorów w przedsiębiorstwach branżowych oraz ogólnie, ministerialnie narzucane programy nauczania. Aby podnieść jakość kształcenia, należy je tworzyć jako programy indywidualne, autorskie – przez poszczególne szkoły zawodowe, po konsultacjach z przedsiębiorcami. W podobny sposób powinny powstawać również warianty i programy praktyk dla nauczycieli i instruktorów w przedsiębiorstwach.

Bibliografia

1. *Badania fokusowe*, Cebri,
www.cebris.pl/badania-fokusowe/
2. *Badania jakościowe*,
INQUISIO.research, research.inquisio.pl/pl/oferta/badania_jakosciowe?gclid=CMuw2N2f-6kCFdAr3wodqiJWYg
3. *Brand party game*, House Of Numbers,
www.houseofnumbers.pl/slownik/brand_party_game
4. *Co to jest Foresight?*, TNS Pentor,
www.pentor.pl/33121.xml
5. R. Czaplikowska, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli języków obcych w zakresie stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych*,
www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/29/id/636
6. *Doskonały Praktyk*, Wyższa Szkoła Biznesu w Pile,
www.doskonalypraktyk.pl/
7. *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2003,
www.szok.rcez.pl/doc/ewewcdr2010.pdf
8. *Elektroniczna Platforma Usług Administracji Publicznej*,
epuap.gov.pl/wps/portal/
9. *Fundusze unijne dla oświaty: Kształcenie i doskonalenie nauczycieli. Poradnik beneficjenta*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009.

10. *Funkcjonowanie doradztwa metodycznego w województwie opolskim, jako element kształcenia ustawicznego nauczycieli (próba oceny)*, Referat Polityki Edukacyjnej Departamentu Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego, umwo.opole.pl/docs/others/funkcjonowaniedoradztwa_opracowanie%5B1%5D.pdf
11. A. Jeran, *Kształcenie ustawiczne – demograficzna konieczność*, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor29.pdf
12. B. Jędruszek, *Zogniskowany wywiad grupowy jako metoda badania satysfakcji klienta* [w:] M. Salerno-Kochana (red.), *Wybrane aspekty zarządzania jakością II*, Wydawnictwo AGH, Kraków 2010.
13. B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf
14. A. Kowalewska, J. Głuszyński, *Zastosowanie metody Delphi w Narodowym Programie Foresight Polska 2020. Główne wyniki, doświadczenia i wnioski*, www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/Nauka/Polityka_naukowa_panstwa/Prognozy_rozwoju/20100104_Zastosowanie_Delphi_w_NPF.pdf
15. *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Nowy bodziec do europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego służący wspieraniu strategii Europa 2020*, Komisja Europejska, Bruksela 2010, eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:PL:PDF
16. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.
17. *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian. Informator*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2010, www.kuratorium.bialystok.pl/kuratorium2/Reforma_edukacji/4.pdf

18. A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor24.pdf
19. *Metoda, Quality of Life*, www.qol.ue.wroc.pl/o_projekcie/70,metoda.html
20. *Metoda delficka*, TNS Pentor, www.pentor.pl/48658.xml
21. D. Micek, Sz. Beźnic, *Jakościowe badania marketingowe – fokusy i wywiady pogłębione – funkcje, zastosowania*, www.cem.pl/?a=pages&id=51
22. *Narodowy Program Foresight „Polska 2020”*, IPPT PAN, www.ippt.gov.pl/foresight/foresight-narodowy.html
23. *Nauczyciele na stażu*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, www.google.pl/search?q=Instytut+Wspierania+Rozwoju+O%C5%9Bwiaty+%28IWRO%29+w+Tarnobrzegu+to+jeden+z+beneficjent%C3%B3w+konkursu+zorganizowanego+przez+Ministerstwo+Edukacji+Narodowej+w+ramach&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:pl:official&client=firefox-a
24. T. Olkuski, *Metody badań foresightowych na przykładzie projektu foresight w górnictwie i hutnictwie Republiki Południowej Afryki*, www.min-pan.krakow.pl/Wydawnictwa/GSM2433/olkuski.pdf
25. K. Piech, *Tradycyjne metody heurystyczne: przegląd i zastosowania*, akson.sgh.waw.pl/~kpiech/text/2003-kzif-heurystyka1.pdf
26. J. Pólturzycki, *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej*, www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor7.pdf
27. Program stażu szkoleniowego nauczycielskiego w zakładach pracy. Nauczyciele przedmiotów ekonomiczno-handlowych, Gliwicki Ośrodek Metodyczny, Gliwice 2011, www.gom.gliwice.pl/attachments/article/126/program_sta%C5%BCu_ekonomiczno_handlowy.pdf

28. Projekt Narodowego Planu Rozwoju 2007–2013, Warszawa 2005,
www.fundusze-strukturalne.gov.pl/informator/npr2/npr/npr_caly.pdf
29. *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej, teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Mazowiecki Zespół ds. Systemowego Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, Warszawa 2009,
www.kuratorium.waw.pl/files/f-1969-2-nauczyciel_praktycznej_teoretycznej_nauki_zawodu.pdf
30. J.B. Rotter, M.I. Lah, J.E. Rafferty, *Test niedokończonych zdań*, Warszawa 2008.
31. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, Dz. U. z 2004 r. Nr 207, poz. 2010 z późn. zm.
32. *Samokształcenie nauczycieli jako wyraz samowychowania*,
www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucz/10.pdf
33. E. Sokołowska, *Nowe spojrzenie na Test Niedokończonych Zdań*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 1998.
34. Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa 2005.
35. Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2006.
36. *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu,
www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=346%3Astrategia-rozwoju-ksztacenia-ustawicznego-do-2010-roku-&catid=58%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-ksztacenie-doroslych&Itemid=83
37. Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego na lata 2000–2015, Sejmik Województwa Śląskiego, Katowice.

38. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz. U. z 1991 r. Nr 95, poz. 425 z późn. zm.
39. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku, Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.
40. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela, Dz. U. z 1982 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.
41. A. Wach-Kąkolewicz, *Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się*,
www.e-mentor.edu.pl/_pdf/ementor26.pdf
42. B. Worek, *Analiza wyników zogniskowanych wywiadów grupowych: przegląd zagadnień podstawowych*, CEM Instytut Badań Rynku i Opinii Publicznej,
www.cem.pl/?a=pages&id=43
43. www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php/artykuy/596-strategia-ue-2020-nowym-impulsem-wspopracy-w-ksztaceni-u-i-szkoleniu-zawodowym-w-unii-europejskiej-jolanta-podowska
44. *Wywiad grupowy zogniskowany (FGI)*, Obserwator Biuro Badań Społecznych,
www.obserwator.com.pl/badania/wywiad-grupowy-zogniskowany
45. *Wysoko wykwalifikowana kadra szkół zawodowych*, Gliwicki Ośrodek Metodyczny,
www.gom.gliwice.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=127&Itemid=115
46. *Zogniskowane wywiady grupowe*, PBS DGA,
www.pbsdga.pl/x.php?x=136/Fokusy-FGI.html
47. *Zogniskowane wywiady grupowe*, TNS Pentor,
www.pentor.pl/20739.xml
48. *Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)*, ARC Rynek i Opinia,
www.arc.com.pl/index.php?o=articles/show/77

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Stopień ważności zagadnień zrealizowanych w ramach modułu A w opinii ekspertów edukacyjnych.....	40
Tabela 2. Stopień ważności zagadnień zrealizowanych w ramach modułu B w opinii ekspertów edukacyjnych.....	46
Tabela 3. Stopień ważności zagadnień zrealizowanych w ramach modułu C w opinii ekspertów edukacyjnych.....	51
Tabela 4. Stopień ważności zadań wykonanych podczas zajęć warsztatowych w opinii ekspertów edukacyjnych.....	54
Wykres 1. Zasadność poruszania zagadnień zrealizowanych w ramach modułu A w opinii ekspertów edukacyjnych.....	37
Wykres 2. Czy trzy dziesięciogodzinne bloki szkoleniowe są wystarczające, aby pogłębić dotychczasową wiedzę w zakresie tematycznym modułu A?	38
Wykres 3. Czy powinien zostać stworzony osobny blok problemowy dotyczący zagadnienia finansów publicznych?	42
Wykres 4. Zasadność poruszania zagadnień zrealizowanych w ramach modułu B w opinii ekspertów edukacyjnych	43
Wykres 5. Czy trzy dziesięciogodzinne bloki szkoleniowe są wystarczające, aby pogłębić dotychczasową wiedzę w zakresie tematycznym modułu B?	44
Wykres 6. Czy powinien zostać stworzony osobny blok problemowy dotyczący zagadnień PR oraz psychologicznych aspektów reklamy?.....	47

Wykres 7. Zasadność poruszania zagadnień zrealizowanych w ramach modułu C w opinii ekspertów edukacyjnych	48
Wykres 8. Czy trzy dziesięciogodzinne bloki szkoleniowe są wystarczające, aby pogłębić dotychczasową wiedzę w zakresie tematycznym modułu C?	49
Wykres 9. Czy program modułu C powinien zostać uzupełniony o dodatkowe zagadnienia?	52
Wykres 10. Słuszność zobowiązania nauczycieli i instruktorów do realizacji poszczególnych zadań podczas praktyk w przedsiębiorstwach w opinii ekspertów edukacyjnych	53
Wykres 11. Czy zajęcia warsztatowe powinny składać się z wykładów oraz ćwiczeń?	56
Wykres 12. Najbardziej przydatne, w opinii ekspertów edukacyjnych, pomoce dydaktyczne użyte w projekcie <i>Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka</i>	56
Wykres 13. Czy kształcenie ustawiczne jest ważne w zawodzie nauczyciela?	57
Wykres 14. Czy projekt <i>Warsztaty i praktyka w zawodzie dydaktyka</i> podniósł kwalifikacje kadry pedagogicznej i czy zrealizowano jego cele ogólne?	58