

Rekomendacje z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rekomendacje z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora: ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania

opracowane w ramach projektu: *Doskonały praktyk*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

PUBLIKACJA DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE

Rekomendacje opracowane przez
Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, 90–248 Łódź
tel. (42) 633 17 19
www.inse.org.pl

Rekomendacje opracowała:

Ewa Organiściak

Recenzja merytoryczna:

dr Monika Wróbel



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wstęp.....	7
1. Polityka oświatowa Unii Europejskiej	9
1.1. Nowy model europejskiego nauczyciela	10
1.2. Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej	12
2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w krajach Unii Europejskiej.....	15
3. Kształcenie zawodowe w Polsce.....	20
3.1. Szkolnictwo zawodowe w Polsce przed rokiem 1990	20
3.2. Problemy ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego	23
4. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce.....	37
4.1. Programy doskonalenia zawodowego, jako forma podnoszenia kwalifikacji i kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych.....	42
4.1.1. Pierwszy moduł Programu Doskonalenia Zawodowego – Warsztaty.....	42
4.1.1.1. Zakres tematyczny warsztatów	43
4.1.1.2. Wymiar czasowy warsztatów.....	44
4.1.2. Drugi moduł Programu Doskonalenia Zawodowego – Praktyki w przedsiębiorstwach.....	46
4.1.2.1 Wymiar czasowy praktyk.....	46
4.1.2.2. Zadania nauczyciela odbywającego praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie	47
4.1.2.3. Zadania opiekunów praktyk	50
4.1.2.4. Zadania tutorów z ramienia Wnioskodawcy	52
4.1.2.5. Dokumentacja praktyk	53
4.1.2.5.1. Dzienniczek praktyk	53
4.1.2.5.2. Sprawozdanie z wykonanego projektu	54
4.1.2.5.3. Raport z przebiegu praktyk (uwagi opiekuna praktyk).....	55
5. Program Doskonalenia Zawodowego stworzony na potrzeby nauczycieli kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w świetle wyników badań empirycznych.....	57
5.1. Badania przeprowadzone na potrzeby projektu.....	60
5.2. Metody oraz cel badań.....	60
5.2.1. Zogniskowany wywiad grupowy (FGI – <i>Focus Group Interview</i>) – fokus	60
5.2.2. Debata ekspercka	62

5.2.3. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI – <i>Individual In-Depth Interviews</i>)	63
5.3. Analiza wyników badań	64
5.3.1. Program Doskonalenia Zawodowego.....	65
5.3.1.1. Pierwszy moduł Programu Doskonalenia Zawodowego – Warsztaty	65
5.3.1.1.1. Zakres tematyczny	65
5.3.1.1.2. Wymiar czasowy warsztatów	66
5.3.1.2. Drugi moduł Programu Doskonalenia Zawodowego – praktyki w przedsiębiorstwach.....	67
5.3.1.2.1. Wymiar czasowy praktyk	68
5.3.1.2.2. Zadania nauczyciela odbywającego praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie.....	69
5.3.1.2.3. Zdania opiekuna praktyk z ramienia przedsiębiorstwa.....	73
5.3.1.2.4. Dokumentacja praktyk – Dzienniczek praktyk.....	75
Zakończenie	78
Bibliografia.....	80
Dokumenty	80
Monografie, artykuły, opracowania.....	82
Źródła internetowe.....	85

Wstęp

Niniejszy raport, zawierający rekomendacje z zakresu opracowania programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego z sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, stworzony został na potrzeby, realizowanego przez Wyższą Szkołę Biznesu w Pile, projektu *Doskonały praktyk*. Projekt jest współfinansowany ze środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany 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. Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe).

W trakcie realizowania projektu *Doskonały praktyk* przeprowadzone zostały badania jakościowe oraz ilościowe dotyczące ewaluacji procesu kształcenia zawodowego i doskonalenia realizującej go kadry dydaktycznej, których wyniki pozwoliły na wnikliwe ujęcie omawianej tematyki. W celu uzyskania jak najpełniejszej wiedzy na temat jakości kształcenia oraz kwalifikacji nauczycieli wykorzystane zostały następujące techniki badawcze:

- pogłębiona analiza *desk-research* danych zastanych;
- badania fokusowe (FGI – *Focus Group Interview*), przeprowadzone wśród ekspertów, których celem była ocena pilotażowego wdrażania Programu Doskonalenia Zawodowego (PDZ), wskazanie jego mocnych i słabych stron oraz sformułowanie wniosków i rekomendacji, które mają posłużyć usprawnieniu realizacji podobnych projektów w przyszłości;
- debaty eksperckie z udziałem specjalistów z zakresu edukacji oraz kadry zarządzającej ze szkół zawodowych, kształcących w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie;
- Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI – *Individual In-Depth Interviews*) z nauczycielami biorącymi udział w praktykach w przedsiębiorstwach.

Zamieszczone w niniejszym raporcie wnioski oraz rekomendacje dotyczą podniesienia jakości i efektywności kształcenia zawodowego poprzez doskonalenie kadry dydaktycznej. Ma ono być realizowane dzięki wdrażaniu skierowanych do nauczycieli Programów Doskonalenia Zawodowego, które zostały opracowane w oparciu o konkluzje wynikające z analizy *desk-research* oraz analizy danych empirycznych uzyskanych w trakcie badań.

Szkolnictwo zawodowe średniego szczebla edukacji od ponad dwudziestu lat boryka się z szeregiem problemów zapoczątkowanych przemianami ustrojowymi i gospodarczymi. Wraz z nastaniem gospodarki wolnorynkowej państwowe zakłady produkcyjne musiały zostać sprywatyzowane, co w wielu przypadkach zakończyło się ich całkowitą likwidacją. To zaś wymusiło konieczność zamknięcia działających przy nich zasadniczych szkół zawodowych. Natomiast szkoły, które nie zniknęły z oświatowej mapy Polski nie znalazły się w *spectrum* zainteresowania władz oświatowych, w związku z tym nie podlegały modernizacji, co znacząco zaważyło na jakości realizowanego w nich procesu kształcenia. Dodatkowo sytuację pogorszyła reforma systemu oświaty oraz reforma administracyjna kraju. Szkolnictwo zawodowe zaczęło być traktowane jak margines systemu edukacji. Dotyczy to zarówno programów nauczania, jak i poziomu kadry dydaktycznej, który w związku z wieloletnimi zaniedbaniami okazał się dalece niezadowalający. Stąd też konieczność podejmowania przez władze oświatowe tak centralnego, jak i lokalnego szczebla działań o charakterze naprawczym, uwzględniających między innymi nieodzowność odbudowania i usprawnienia systemu doskonalenia zawodowego kadry dydaktyczno-wychowawczej, której wysoki poziom wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, uznać należy jeden z gwarantów powodzenia procesu kształcenia i wychowania.

Niniejszy raport składa się z pięciu rozdziałów. Pierwszy z nich poświęcony został polityce oświatowej prowadzonej przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej (UE), która ma znaczący wpływ na politykę edukacyjną krajów członkowskich. Uwzględniono w nim zagadnienia związane z tworzeniem nowego modelu europejskiego nauczyciela, jak również dotyczące kształcenia zawodowego w państwach należących do UE. W rozdziale drugim poruszone zostały kwestie związane z doskonaleniem zawodowym nauczycieli w krajach Unii Europejskiej. Treść rozdziału trzeciego związana jest z kształceniem zawodowym w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem jego sytuacji przed i po roku 1990. Rozdział czwarty dotyczy problemu doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce. Omówiono w nim poszczególne moduły składające się na Programy Doskonalenia Zawodowego (PDZ), a więc warsztaty oraz praktyki, które nauczyciele powinni odbywać w przedsiębiorstwach branżowych. Rozdział piąty stanowi analiza wyników badań empirycznych, przeprowadzonych na potrzeby projektu w zakresie oceny wdrożenia pilotażowego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach. Zawarta w tej części raportu analiza wypowiedzi respondentów przyczyniła się do sformułowania nowych postulatów w zakresie doskonalenia nauczycieli oraz konstruowania Programów Doskonalenia Zawodowego dla nich przeznaczonych.

1. Polityka oświatowa Unii Europejskiej

Edukacja stanowi jeden z filarów polityki prowadzonej przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej. Wraz z pogłębiającą się integracją państw członkowskich Wspólnoty przybiera również na sile proces europeizacji, polegający na zbliżeniu zróżnicowanych systemów społecznych, gospodarczych, ekonomicznych, a także edukacyjnych¹. Podkreślić należy jednak, iż zintensyfikowanie procesów integracyjnych żadną miarą nie może być i nie jest tożsame z odbieraniem rządów krajów członkowskich prawa do decydowania o treściach nauczania bądź strukturze i organizacji systemu kształcenia. Europeizacja edukacji polega przede wszystkim na systematycznym wdrażaniu założeń Strategii Lizbońskiej, budowaniu wspólnych ram prawnych oświaty, jak również upowszechnianiu koncepcji uczenia się przez całe życie².

Jednym z celów polityki oświatowej UE jest podwyższenie jakości i efektywności kształcenia oraz szkolenia, rozumiane jako dbałość o stały i systematyczny rozwój zawodowy nauczycieli oraz kształcenie kompetencji kluczowych, do których zalicza się³:

- porozumiewanie się w języku ojczystym,
- znajomość nowożytnych języków obcych,
- umiejętność liczenia,
- podstawowe umiejętności w dziedzinie nauk ścisłych i technologii,
- posługiwanie się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi,
- umiejętność uczenia się,
- przedsiębiorczość i inicjatywność,
- kompetencje społeczne i obywatelskie,
- świadomość oraz ekspresję kulturalną.

¹ I. Kość, *Europeizacja polskiej oświaty realizowana przez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji* [w:] A. Kusztełak, A. Zduniak (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce*, Wydawnictwo WSB, Poznań 2006;

A. Wach, *Wymiary europeizacji i jej kontekst*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2011, nr 852;

E. Piotrowski, *Zmiany w edukacji polskiej w kontekście akcesu do Unii Europejskiej*, [w:] F. Bereźnicki, K. Denek (red.), *Edukacja jutra. XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005.

² A. Wach, op. cit.

³ A. Zygierewicz, *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej*, „Analizy Biura Analiz Sejmowych” 2010, nr 15.

1.1. Nowy model europejskiego nauczyciela

W ramach wspólnej polityki oświatowej organy instytucjonalne Unii Europejskiej podjęły pracę nad stworzeniem modelu nowego, współczesnego nauczyciela, który dzięki swemu wykształceniu, szeregowi umiejętności oraz kompetencji, stanie się gwarantem powodzenia procesu kształcenia i wychowania. W tym celu Komisja Europejska powołała grupę roboczą, odpowiedzialną za opracowanie listy kompetencji, którymi musi legitymować się każda osoba wykonująca zawód nauczyciela. Zaprezentowany w roku 2005 zestaw kompetencji obejmuje zarówno te związane z procesem nauczania i uczenia się, jak i odnoszące się do kształtowania konkretnych postaw uczniowskich. Do pierwszej grupy kompetencji zalicza się⁴:

- umiejętność pracy w zróżnicowanej kulturowo, etnicznie i społecznie grupie/klasie;
- sprawność w zakresie stwarzania właściwych warunków sprzyjających przebiegowi procesu nabywania przez uczniów wiedzy. W związku z tym nauczyciel zobligowany jest do:
 - bycia organizatorem procesu uczenia się,
 - dążenia do uczynienia ze swoich uczniów badaczy,
 - wcielania się w rolę animatora życia społecznego oraz kulturalnego w swoim regionie,
- zdolności związane z włączaniem w obręb procesu dydaktycznego, jak również w obręb codziennego funkcjonowania uczniów, najnowocześniejszych technologii informacyjno-komunikacyjnych;
- umiejętność pracy w zespole (ze szczególnym uwzględnieniem zespołu nauczycielskiego zaangażowanego w proces kształcenia i wychowania tej samej grupy uczniów), polegająca między innymi na tworzeniu programów nauczania, jak również planowaniu, organizacji, realizacji oraz ewaluacji procesu dydaktyczno-wychowawczego;
- zdolność do podejmowania efektywnej współpracy zarówno z rodzicami uczniów, jak też osobami będącymi członkami środowiska lokalnego;
- umiejętność diagnozowania i rozwiązywania problemów;

⁴ M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela Unii Europejskiej*, www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf [data dostępu: 27.01.2012].

- umiejętności związane z nieprzerwanym i systematycznym doskonaleniem warsztatu pracy dydaktycznej i wychowawczej.

Rola nauczyciela nie ogranicza się jedynie do przekazywania wiedzy z zakresu wykładanego przedmiotu, ale polega również na byciu swego rodzaju pomostem pomiędzy uczniami i światem zewnętrznym. Dlatego też do zadań nauczyciela należy przygotowanie młodego pokolenia do funkcjonowania w społeczeństwie opartym na wiedzy i informacji, które jest jednocześnie społeczeństwem obywatelskim. Stąd też konieczność podejmowania przez nauczyciela działań mających na celu kształtowanie w uczniach konkretnych postaw. W związku z tym każdy dydaktyk i wychowawca zobowiązany jest do legitymowania się kompetencjami związanymi z⁵:

- umiejętnością kształcenia w młodych ludziach postawy obywatelskiej oraz społecznej;
- umiejętnością kształcenia w uczniach kompetencji, które stanowią będą podstawę ich świadomego oraz pełnego uczestnictwa w życiu państwa i społeczeństwa. Dlatego też nauczyciele powinni:
 - motywować uczniów do nauki (formalnej i nieformalnej);
 - uczyć samodzielnego przyswajania wiedzy;
 - kształcić w młodych ludziach umiejętność samodzielnego poszukiwania informacji, ich gromadzenia, jak też krytycznego przetwarzania,
 - uczyć swoich podopiecznych posługiwania się komputerem oraz korzystania z urządzeń cyfrowych,
 - zachęcać uczniów do twórczego, innowacyjnego myślenia i działania,
 - kształtować w nich postawy przedsiębiorcze,
 - uczyć młodzież współpracy z innymi ludźmi, jak też kształcić w niej kompetencje komunikacyjne,
 - wyrobić w uczniach sprawność związaną z byciem odbiorcą kultury współczesnej i poruszaniem się w kulturze wizualnej.

Nauczyciel XXI wieku, nie jest już wyłącznie specjalistą w zakresie nauczanego przez siebie przedmiotu kierunkowego. Wciela się bowiem w rolę przewodnika swoich uczniów po świecie nauki i wartości. W związku z tym jego zadanie nie polega jedynie na przekazywaniu wiedzy o charakterze encyklopedycznym, ale na wykształcaniu w uczniach

⁵ Ibidem.

nawyku uczenia się przez całe życie, samodzielnego pozyskiwania wiedzy w oparciu o różne źródła oraz jej krytycznego przetwarzania i wykorzystywania tak w praktyce zawodowej, jak i w życiu pozazawodowym⁶. Realizacja celów stawianych przed współczesnym nauczycielem wymaga wyposażenia go w wiedzę, umiejętności oraz kompetencje, które pozwolą mu na realizowanie procesu kształcenia na jak najwyższym poziomie. Z racji tego, że wiedza kadry dydaktycznej, wraz z rozwojem nauki i techniki, ulega dezaktualizacji istnieje bezwzględna konieczność uczestniczenia przez nauczycieli w realizacji, stworzonych w odpowiedzi na ich potrzeby, projektach edukacyjnych polegających między innymi na wdrażaniu programów doskonalenia zawodowego umożliwiających dydaktykom zdobywanie nowej wiedzy z zakresu wykładanego przedmiotu specjalizacyjnego, jak również nabywanie umiejętności związanych z kształceniem w uczniach kompetencji kluczowych.

1.2. Kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej

Nie ulega wątpliwości, iż jednym z problemów europejskiej gospodarki oraz europejskiego rynku pracy jest bezrobocie wśród młodych ludzi kończących edukację. Problem ten dotyczy przede wszystkim krajów, w których zdecydowana większość absolwentów posiada wykształcenie ogólne (Polska, Czechy). Zdecydowanie mniejsze jego natężenie obserwować można w państwach, w których stosunek liczby absolwentów szkół ogólnokształcących do liczby absolwentów szkół zawodowych wynosi 60:40 (Austria, Szwajcaria, Węgry, Słowacja, Niemcy). Organy instytucjonalne Unii Europejskiej, dostrzegając tę prawidłowość uznały, iż kształcenie zawodowe, polegające na przygotowywaniu do pracy w rozmaitych branżach gruntownie wykształconych i wysoko wykwalifikowanych kadr, jest skutecznym narzędziem w walce z bezrobociem. Nadto może wydatnie przyczynić się do przeciwdziałania marginalizacji oraz wykluczeniu niektórych grup społecznych, a także do integracji emigrantów⁷. W związku z powyższym Unia Europejska podjęła szereg inicjatyw mających na celu zwrócenie uwagi na konieczność skorelowania oferty edukacyjnej z rynkiem pracy. Znalazły one odzwierciedlenie w rozlicznych dokumentach strategicznych oraz raportach, wyznaczających kierunki rozwoju kształcenia zawodowego. Do najważniejszych z nich należą⁸:

⁶ Ibidem.

⁷ R. Nowakowska-Siuta, *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*, www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf [data dostępu: 27.01.2012].

⁸ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania danych wtórnych – desk research*, Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2010; J. Podłowska, *Jakość kształcenia zawodowego – priorytetem w Europie*, „Meritum” 2006, nr 2.

- *Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego* (1995), w której opisane zostały czynniki determinujące nie tylko wszelkiego rodzaju zmiany zachodzące w sferze społecznej, ale również mające decydujący wpływ na to, ilu spośród absolwentów szkół realizujących kształcenie zawodowe znajdzie zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. Do czynników tych zaliczono: procesy globalizacyjne zachodzące w gospodarce, rozwój cywilizacji naukowo-technicznej oraz rozwój społeczeństwa informacyjnego.
- *Wspólny raport w sprawie zatrudnienia* (1998), którego autorzy zaprezentowali rozwiązania problemów związanych z brakiem lub niewystarczającą współpracą pomiędzy przedsiębiorstwami a szkołami oraz placówkami i instytucjami realizującymi kształcenie zawodowe. Zalecono między innymi: organizację tzw. dobrych praktyk (tworzenie nowych miejsc pracy, aktywizację osób bezrobotnych, czasowe zatrudnianie osób bezrobotnych na miejsce pracowników etatowych oddelegowanych do uczestnictwa w szkoleniach, wprowadzanie do szkół programów kształcenia dualnego).
- *Strategia Lizbońska* (2000), wskazująca konieczność podjęcia działań związanych ze zwiększeniem wydatków na oświatę, poprawę jakości i efektywności kształcenia, a także upowszechnianie wykształcenia średniego.
- *Europejska Strategia Zatrudnienia* (znowelizowana w roku 2003), zawierająca wytyczne umożliwiające wdrażanie założeń *Strategii Lizbońskiej*. Wiąza się one przede wszystkim z: tworzeniem nowych miejsc pracy, działaniami na rzecz osób biernych zawodowo oraz bezrobotnych, upowszechnianiem mobilności zawodowej oraz promocją rozwoju kapitału ludzkiego i edukacji ustawicznej.
- *Raport Sztokholmski* (2001), którego autorzy wskazali trzy cele strategiczne związane z polityką oświatową UE, odnoszące się do działań na rzecz:
 - otwarcia systemów edukacji, któremu służyć ma poprawa i propagowanie nauczania języków obcych, a także upowszechnianie wymiany studentów oraz kadry dydaktycznej,
 - umożliwiania obywatelom UE dostępu do systemów edukacji dzięki zmniejszeniu liczby osób, które zdecydowanie przedwcześnie decydują się

na ukończenie nauki szkolnej, a także zwiększeniu liczby osób dorosłych uczestniczących w kształceniu ustawicznym,

- poprawy jakości i efektywności systemów kształcenia.
- *Deklaracja Kopenhaska* (2002), której autorom przyświecał cel zintensyfikowania, prowadzonej w ramach Wspólnoty, współpracy w dziedzinie kształcenia zawodowego oraz szkoleń. Ma on zostać osiągnięty między innymi poprzez:
 - stworzenie ujednoczonych ram transparentności kompetencji i kwalifikacji,
 - zaprojektowanie systemu punktów kredytowych mających zastosowanie w kształceniu i szkoleniu zawodowym,
 - stworzenie mechanizmów sprzyjających utrzymaniu wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego.
- *Zalecenie w sprawie ustanowienia Europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie* (2008), zawierające wytyczne związane z podjęciem działań mających na celu uczynienie kwalifikacji bardziej przejrzystymi, czytelnymi i łatwiejszymi do zrozumienia przez osoby je nabywające w ramach systemów edukacyjnych państw członkowskich Unii Europejskiej.

Jednym z filarów wspólnotowej polityki oświatowej jest więc kształcenie zawodowe, którego rozwojowi służyć ma szereg działań wspierających i upowszechniających nie tylko kształcenie zawodowe, ale również edukację ustawiczną. Jednakże jakość kształcenia zawodowego, jak też kształcenia ustawicznego uwarunkowana jest poziomem wiedzy i kompetencji kadry nauczycielskiej, odpowiedzialnej za przekazywanie uczniom oraz osobom dorosłym kształcącym się aktualnej wiedzy, jak też kształcenie w nich umiejętności i kompetencji, na które na rynku pracy występuje największe zapotrzebowanie oraz tych, których pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników. W tym celu nauczyciele, zwłaszcza zaś nauczyciele kształcenia zawodowego, zobowiązani są do uczestnictwa we wszelkiego rodzaju formach doskonalenia zawodowego, które stworzą im możliwość pozyskania najnowszej wiedzy z zakresu ich specjalizacji, jak też z zakresu metodyki nauczania. To zaś w bezpośredni sposób przełoży się na planowanie, organizację, realizację i ewaluację procesu kształcenia, który będzie stanowił adekwatną odpowiedź na procesy globalizacyjne zachodzące w gospodarce, rozwój cywilizacji naukowo-technicznej oraz rozwój społeczeństwa informacyjnego.

2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w krajach Unii Europejskiej

Nie ulega wątpliwości, iż zawód nauczyciela osadzony jest w kontekście uczenia się przez całe życie, polegającego na pozyskiwaniu nowej wiedzy, nowych umiejętności i kompetencji oraz doskonaleniu już posiadanych i nabytych nie tylko w toku trwania studiów, ale również w trakcie praktyki zawodowej. Usytuowanie profesji nauczyciela w kontekście edukacji całożyciowej nie stanowi wyłącznie rezultatu pracy grupy roboczej, powołanej przez Komisję Europejską, w roku 2005. Kwestie związane z koniecznością nieustannego doskonalenia zawodowego nauczycieli znalazły się w *spectrum* zainteresowania ministrów państw członkowskich podczas spotkań, które odbyły się w Helsinkach, w roku 1987 oraz w Lichtensteinie, w roku 1988. Autorzy, a także sygnatariusze podpisanych wówczas dokumentów, uznali że doskonalenie zawodowe kadry dydaktyczno-wychowawczej jest bezwzględną koniecznością, w związku z czym musi zostać uznane za znaczący element europejskiej polityki oświatowej⁹.

Dokumentem o przełomowym znaczeniu dla kwestii związanych z doskonaleniem zawodowym nauczycieli okazały się być *Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół*¹⁰. Autorzy dokumentu za elementy determinujące powodzenie oraz jakość procesu kształcenia i wychowania uznali wiedzę, umiejętności oraz zaangażowanie kadry nauczycielskiej. Stąd konieczność zagwarantowania dydaktykom nie tylko możliwości zdobycia gruntownego wykształcenia, ale również stworzenie im szansy uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym, mającym na celu zaktualizowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji nabytych w toku kształcenia w połączeniu ze zdobyciem nowych kwalifikacji. Tylko dzięki nieprzerwanemu, systematycznemu i bieżącemu doskonaleniu warsztatu zawodowego nauczyciele będą mogli realizować proces kształcenia, stanowiący odpowiedź na potrzeby i oczekiwania uczniów, wynikające z przemian nieustannie zachodzących w sferze gospodarczej, technicznej, społecznej i kulturowej. W kontekście omawianego zagadnienia niezwykle duże znaczenie przypisane zostało programom kształcenia i doskonalenia zawodowego, które powinny cechować jak najwyższa jakość. Nadto ważne jest również, aby osoby realizujące doskonalenie zawodowe nauczycieli legitymowały się wiedzą

⁹ A. Płatnerz, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli w krajach Unii Europejskiej*, www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d_op...lid... [data dostępu: 30.01.2012].

¹⁰ *Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół* (2009/C 302/04).

akademicką i kompetencjami w tym zakresie, uzupełnionymi dużym doświadczeniem związanym z nauczaniem osób dorosłych odpowiedzialnych za wykształcenie i wychowanie powierzonego im młodego pokolenia. Warunkiem sprawnie i efektywnie funkcjonującego systemu doskonalenia nauczycieli jest także nawiązanie współpracy pomiędzy instytucjami je realizującymi a osobami zajmującymi się prowadzeniem badań pedagogicznych w instytucjach szkolnictwa wyższego oraz kadrą kierowniczą placówek oświatowych. Z racji tego, że wiedza nauczycieli ulega szybkiej dezaktualizacji, stanowiącej rezultat szeregu przeobrażeń zachodzących w świecie, należy dążyć do tego, aby kształcenie, a także doskonalenie i rozwój zawodowy nauczycieli były procesem spójnym. W tym celu konieczne jest wykazanie należytej dbałości o to, aby (por. rozdział 4.)¹¹:

- każdy nauczyciel rozpoczynający pracę zawodową, w trakcie jej pierwszych lat, mógł uzyskać właściwe i skuteczne wsparcie, a także miał dostęp do doradztwa metodycznego;
- wszyscy nauczyciele, zarówno początkujący, jak i doświadczeni, byli nieustannie zachęceni do wspólnego oraz indywidualnego weryfikowania rezultatów swojej pracy;
- każdy dydaktyk oraz wychowawca regularnie otrzymywał opinię dotyczącą jego osiągnięć na polu kształcenia i wychowania, w powiązaniu z pomocą w diagnozowaniu potrzeb z zakresu doskonalenia zawodowego oraz planowaniu ich zaspokojenia;
- programy doskonalenia zawodowego kadry nauczycielskiej stanowiły odpowiedź na jej potrzeby, a także były skorelowane z praktyką edukacyjną i charakteryzowały się jak najwyższą jakością;
- dydaktycy byli zachęceni do mobilności, polegającej na uczestniczeniu w programach wymiany realizowanych na szczeblu krajowym i międzynarodowym oraz mieli możliwość skorzystania z nich.

Z racji tego, że profesja nauczyciela wiąże się z odpowiedzialnością za innych ludzi, którzy znajdują się w kręgu jego oddziaływań dydaktycznych i wychowawczych, osadzona jest ona w kontekście uczenia się przez całe życie. W przypadku dwudziestu krajów europejskich nieprzerwany rozwój zawodowy, polegający na nabywaniu nowych kompetencji i umiejętności oraz doskonaleniu już posiadanych, uznaje się za obowiązek nauczycieli. Jednakże nie implikuje to obligatoryjności uczestniczenia w jakichkolwiek formach

¹¹ Ibidem.

podwyższania kwalifikacji zawodowych (por. rozdział 4.). Dotyczy to przede wszystkim krajów takich jak: Francja, Holandia, Szwecja oraz Islandia. W przypadku innych państw, w tym Słowacji, Słowenii, Portugalii, Luksemburga, Hiszpanii udział w doskonaleniu zawodowym nie jest wprawdzie obligatoryjny, niemniej jednak w bezpośredni sposób wiąże się z osiągnięciem kolejnych stopni awansu zawodowego, od których z kolei uzależniona jest wysokość uposażenia nauczyciela. W niektórych krajach członkowskich Unii Europejskiej (Włochy, Grecja, Cypr) obowiązkowemu doskonaleniu zawodowemu podlegają nauczyciele stawiający pierwsze kroki na zawodowej ścieżce. Jednakże w przypadku wszystkich krajów członkowskich nauczyciele zobowiązani są do udziału w kursach i szkoleniach poświęconych wprowadzeniu reform oświatowych¹².

Wszystkie kraje członkowskie UE mają swobodę decydowania również w przypadku wymiaru czasowego przeznaczanego na doskonalenie zawodowe nauczycieli. W związku z tym czas, który nauczyciele mogą lub powinni poświęcić na podwyższanie swoich kwalifikacji, jest różny w zależności od kraju. Dla nauczycieli estońskich, łotewskich, litewskich oraz norweskich minimalny wymiar czasowy przeznaczony na doskonalenie zawodowe to 30 godzin w ciągu roku. Istnieją również kraje, w których czas, w ramach którego nauczyciele powinni podwyższać swoje kwalifikacje, podany został w liczbie dni w roku. Dotyczy to między innymi Malty (trzy połówki dnia rocznie na początku lub końcu roku szkolnego), Litwy (pięć dni w roku), Finlandii (od trzech do pięciu dni w ciągu roku - po sześć godzin). W przypadku Estonii, Łotwy, Węgier, Rumunii czas przeznaczony na doskonalenie zawodowe rozłożony został na określoną liczbę lat. I tak w przypadku Estonii jest to sto sześćdziesiąt godzin na przestrzeni pięciu lat, Łotwy – trzydzieści sześć godzin rozłożonych na sześć lat, Węgier – sto dwadzieścia godzin co siedem lat, Rumunii – dziewięćdziesiąt pięć godzin w ciągu pięciu lat¹³.

Wszelkie formy doskonalenia zawodowego nauczycieli stanowią odpowiedź na potrzeby oraz oczekiwania kadry dydaktyczno-wychowawczej. W znacznym stopniu są one uzależnione również od priorytetów edukacyjnych określonych przez władze oświatowe centralnego szczebla. W dużej części krajów Unii Europejskiej plany kursów, szkoleń lub warsztatów tworzone są przez placówki oświatowe, które wpisują je w szerszy kontekst, jakim jest plan rozwoju szkoły. W przypadku, kiedy tego rodzaju harmonogram nie istnieje nauczyciele mogą dokonać wyboru formy doskonalenia wedle własnego uznania, kierując się

¹² *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczyciela w Europie*, przekł. E. Kolanowska, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.

¹³ *Ibidem*.

swoimi potrzebami w zakresie podwyższania kompetencji oraz kwalifikacji. W niektórych krajach UE (Estonia, Francja, Włochy) doskonalenie nauczycieli planowane jest przez władze oświatowe centralnego szczebla, które uwzględniają krajowe, a także lokalne priorytety oświatowe. W Republice Czeskiej, Belgii, na Litwie, na Malcie, w Islandii plany kursów oraz szkoleń przygotowywane są przez placówki oświatowe i wpisywane w plan rozwoju szkoły. Jak już wcześniej wspomniano, w wielu spośród państw członkowskich nauczyciele mają swobodę wyboru szkoleń bądź kursów, w których chcą uczestniczyć. Obligatoryjność w tym zakresie dotyczy jedynie form doskonalenia, których przedmiot stanowi reforma systemu oświaty¹⁴.

Udział kadry pedagogicznej w kursach, szkoleniach bądź warsztatach, mających na celu podwyższanie ich kwalifikacji zawodowych, wiąże się z reguły z absencją nauczyciela w szkole. W przypadku większości krajów Unii Europejskiej doskonalenie zawodowe odbywa się z reguły poza godzinami pracy dydaktyków, jednakże nie zawsze jest to możliwe. W związku z tym nauczyciele, którzy przejawiają chęć uczestniczenia w kursach lub szkoleniach kolidujących z prowadzonymi przez nich zajęciami szkolnymi muszą spełnić konkretne, postawione im warunki. Zobowiązani są mianowicie do uzyskania zgody dyrektora ich macierzystej placówki oświatowej, a także innych jej pracowników, konkretnie nauczycieli. W Republice Czeskiej dydaktycy na doskonalenie przeznaczyć mogą dwanaście dni roboczych w ciągu roku szkolnego. Natomiast we Włoszech istnieje możliwość elastycznego wprowadzania zmian w planie lekcji. Nadto umowa o pracę gwarantuje nauczycielom możliwość zwolnienia ich z obowiązków przez pięć dni w ciągu roku szkolnego, tak aby mogli brać udział w doskonaleniu zawodowym. W niektórych krajach nauczyciele muszą uzyskać zgodę ministerstwa edukacji¹⁵.

Istotną kwestią związaną z funkcjonowaniem systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli w krajach Unii Europejskiej jest jego finansowanie. Żadne z państw członkowskich nie dysponuje odrębnym funduszem na ten cel. Wyjątek stanowi Walia, której rząd finansuje stypendia szkoleniowe dla kadry dydaktycznej. W przypadku Portugalii, Hiszpanii, Malty, Francji, Niemiec, Irlandii, Węgier, Bułgarii nakłady czynione na doskonalenie zawodowe nauczycieli leżą po stronie władz oświatowych centralnego szczebla. W niektórych krajach (Włochy) fundusze szkoleniowe przekazywane są przez ministerstwo edukacji szkołom. Natomiast w Belgii, Portugalii, Lichtensteinie, Finlandii, Estonii, Rumunii, Słowenii, na Słowacji oraz Węgrzech, kursy doskonalące

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

organizuje ministerstwo edukacji, a także instytucje oświatowe regionalnego lub lokalnego szczebla. Dodać należy, że tego rodzaju formy doskonalenia są całkowicie bądź prawie bezpłatne. Na Węgrzech koszty związane z uczestnictwem nauczycieli w szkoleniach oraz kursach mających na celu podniesienie ich kwalifikacji zawodowych pokrywane są do wysokości 80% łącznej kwoty z budżetu centralnego. Pokrycie pozostałych 20% leży w gestii placówki oświatowej lub nauczyciela (por. rozdział 4.). Natomiast w przypadku Finlandii organizacja oraz finansowanie doskonalenia zawodowego leży po stronie organu prowadzącego szkołę. Gminy przyznają na ten cel kwotę w wysokości 200-220 euro na jednego nauczyciela rocznie. Doskonalące kursy i szkolenia, których przedmiot stanowi realizacja ogólnokrajowych priorytetów edukacyjnych finansowane są przez rząd, zaś koordynowane przez Fińską Państwową Komisję Edukacji¹⁶.

Po stronie władz oświatowych, zarówno lokalnych, regionalnych, jak i centralnych leży konieczność zachęcania nauczycieli do nieprzerwanego i systematycznego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Może ono przybierać różne formy od przyznawania punktów branych pod uwagę podczas ubiegania się nauczyciela o kolejny stopień awansu zawodowego po podwyżkę uposażenia. W tym celu władze prowadzić mogą różnego rodzaju kampanie bądź też realizować szereg strategii związanych z polityką edukacyjną (Szwecja, Dania, Norwegia)¹⁷.

System doskonalenia zawodowego nauczycieli w krajach Unii Europejskiej jest bardzo zróżnicowany. Nie obowiązują bowiem wspólnotowe normy i uregulowania prawne narzucające jednolitość w zakresie obligatoryjności uczestniczenia przez kadrę dydaktyczną w kursach, szkoleniach lub warsztatach, mających na celu wyposażenie jej w nową wiedzę, umiejętności i kompetencje. Nie istnieją również żadne unijne uregulowania odnośnie czasu, który powinien być przeznaczony na doskonalenie warsztatu pracy zawodowej nauczycieli. Różnie przedstawiają się również rozwiązania dotyczące finansowania szkoleń przeznaczonych dla dydaktyków. Wspólne jest natomiast przekonanie o roli doskonalenia nauczycieli w podnoszeniu jakości oraz efektywności procesu kształcenia i wychowania, który w znacznej mierze zdeterminowany jest przez poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji, jakimi legitymuje się kadra dydaktyczna.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.

3. Kształcenie zawodowe w Polsce

Kształcenie, w tym kształcenie zawodowe, musi być realizowane w oparciu o nowoczesne programy nauczania, w których zawarte są treści odpowiadające aktualnemu stanowi wiedzy z zakresu konkretnej dziedziny. Jednakże nie tylko one stanowią o powodzeniu procesu kształcenia. Jest ono bowiem determinowane również przez poziom wiedzy, kwalifikacji, kompetencji oraz umiejętności kadry dydaktycznej. Nauczyciele muszą bowiem legitymować się aktualną wiedzą z zakresu wykładanego przedmiotu kierunkowego, a także pedagogiki, psychologii i metodyki nauczania. Stąd konieczność nieustannego doskonalenia ich umiejętności oraz poszerzania wiedzy, z tych dziedzin, realnie przekładającego się jakoś kształcenia przyszłych, wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy nie zasilą grona osób bezrobotnych. Jednakże edukacja zawodowa średniego szczebla kształcenia nie realizuje stawianych przed nią celów, ani nie spełnia pokładanych w niej nadziei.

3.1. Szkolnictwo zawodowe w Polsce przed rokiem 1990

Nie ulega wątpliwości, że do roku 1990 kształcenie zawodowe zdecydowanie dominowało nad ogólnym, zaś pozycja szkół zawodowych, zwłaszcza zasadniczych, wydawała się być niezachwiana. Jednakże wraz z nadejściem roku 1989, a więc zmiany ustrojowej, która wymusiła przeobrażenia polegające na przejściu od gospodarki planowanej centralnie do gospodarki wolnorynkowej, sytuacja uległa radykalnej zmianie. Do tamtej pory znakomita większość uczniów uczęszczała do zasadniczych szkół zawodowych, które kształciły przyszłych robotników na potrzeby ogromnych państwowych zakładów przemysłowych. Oferta edukacyjna tego rodzaju placówek oświatowych była niezwykle uboga. Charakteryzowała się bowiem mocno okrojonym kształceniem ogólnym oraz kształceniem zawodowym o wąskim profilu¹⁸. Gospodarka wolnorynkowa, stanowiąca bezpośredni rezultat zmiany ustroju, wymusiła prywatyzację państwowych zakładów produkcyjnych, która w przypadku wielu z nich zakończyła się upadkiem i koniecznością zwolnienia pracowników. Nadto rozpoczęto również likwidację przyzakładowych

¹⁸ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16; J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja a rynek pracy – wybrane problemy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, „Studia Biura Analiz Sejmowych”, Wydawnictwo Sejmowe Kancelarii Sejmu, Warszawa 2007; M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 10.

zasadniczych szkół zawodowych, kształcących przyszłych pracowników fizycznych tych przedsiębiorstw. W tym samym czasie zaczęto notować znaczący wzrost liczby liceów ogólnokształcących oraz techników, powstających głównie na bazie zlikwidowanych uprzednio szkół zawodowych. Szkoły zawodowe, które nie zniknęły z edukacyjnej mapy Polski, znalazły się na marginesie zainteresowania władz oświatowych. W związku z tym nie modernizowano realizowanych w nich programów kształcenia. Nie podejmowano również prób reformy edukacji zawodowej. Sytuację szkolnictwa zawodowego dodatkowo pogorszyły, wprowadzone w życie w roku 1999, reformy: systemu oświaty oraz administracyjna. Zgodnie z założeniami pierwszej z nich: skróceniu z ośmiu do sześciu lat uległa nauka w szkole podstawowej, utworzone zostały trzyletnie gimnazja, znacząco rozbudowano system kształcenia ponadgimnazjalnego. W wyniku reformy utworzono następujące typy szkół¹⁹:

- zasadnicze szkoły zawodowe, w których nauka nie może trwać krócej niż dwa i dłużej niż trzy lata. Ich ukończenie umożliwia nie tylko uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, po uprzednim zdaniu zewnętrznego egzaminu, ale również kontynuowanie kształcenia w liceach uzupełniających i technikach uzupełniających;
- trzyletnie licea ogólnokształcące, kończące się egzaminem maturalnym, którego zdanie warunkuje otrzymanie świadectwa dojrzałości;
- trzyletnie licea profilowane, kształcące w profilach kształcenia ogólnozawodowego. Ukończenie tego typu szkoły umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości, po uprzednim zdaniu egzaminu maturalnego;
- czteroletnie technika, pozwalające na uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, po uprzednim zdaniu egzaminu zewnętrznego. Dają one również możliwość otrzymania świadectwa dojrzałości, po zdaniu egzaminu maturalnego;
- dwuletnie uzupełniające licea ogólnokształcące, do których mogą uczęszczać absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. Ich ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości, po uprzednim zdaniu egzaminu maturalnego;
- trzyletnie technika uzupełniające, których oferta edukacyjna skierowana jest do absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Ich ukończenie stwarza

¹⁹ Ustawa z dnia 21 listopada 2001 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela, ustawy o systemie oświaty oraz ustawy – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz. U. 2001, Nr 144, poz. 1615).

możliwość uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (po uprzednim zdaniu egzaminu zawodowego), a także świadectwa dojrzałości (po uprzednim zdaniu egzaminu maturalnego);

- szkoły policealne, w których czas nauki nie może trwać dłużej niż dwa i pół roku. Ich ukończenie pozwala osobom legitymującym się wykształceniem średnim na uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Warunkiem jego otrzymania jest zdanie zewnętrznego egzaminu zawodowego;
- trzyletnie szkoły specjalne przysposabiające do zawodu, stworzone z myślą o uczniach, u których stwierdzono upośledzenie umysłowe w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz o uczniach z niepełnosprawnościami sprzężonymi. Ukończenie tego typu szkół umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy.

Dodać należy, iż zaprezentowany powyżej model edukacji na szczeblu ponadgimnazjalnym ulegnie znaczącej zmianie, albowiem w roku 2011 Prezydent RP Bronisław Komorowski podpisał Ustawę z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie systemu oświaty oraz niektórych innych ustaw, na mocy której stopniowo wygaszane będą licea profilowane, licea uzupełniające oraz technika uzupełniająca²⁰.

Reforma systemu oświaty miała w swym założeniu podnieść poziom wykształcenia polskiego społeczeństwa. Celem było doprowadzenie do sytuacji, w której 80% absolwentów szkół ponadgimnazjalnych będzie legitymowało się wykształceniem średnim, zaś tylko 20% - zawodowym. Reforma okazała się jednak przedsięwzięciem o tyle nieudanym, że po pierwsze, doprowadziła do jeszcze większej marginalizacji ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego. Po drugie zaś, jej założenia stały w jawnej sprzeczności z tendencjami dominującymi w krajach Europy Zachodniej oraz Unii Europejskiej, w których 70% absolwentów szkół średnich posiada wykształcenie zawodowe lub techniczne, zaś tylko 30% - ogólne. Po trzecie, autorzy reformy nie uwzględnili wyników analiz i prognoz rynku pracy, które jasno wskazywały na to, iż zdecydowanie większe szanse na znalezienie zatrudnienia mają absolwenci szkół realizujących kształcenie zawodowe, niż szkół kształcących w profilu ogólnym. Po czwarte, założenia reformy nie miały

²⁰ *Ustawa o szkolnictwie zawodowym podpisana przez prezydenta*, www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2496%3Austawa-o-szkolnictwie-zawodowym-podpisana&catid=55%3Akształcenie-i-kadra-kształcenie-zawodowe-default&Itemid=80, [data dostępu: 31.01.2012].

najmniejszego nawet związku z rzetelną oceną możliwości uczniów, spośród których nie każdy jest w stanie sprostać wymaganiom, jakie stawia szkoła ogólnokształcąca²¹.

Dramatyczną sytuację szkolnictwa zawodowego pogorszyła dodatkowo reforma administracyjna kraju, która na barki samorządu złożyła obowiązek finansowania placówek oświatowych. Doprowadziło to do sytuacji, w której władze terytorialne decyzję o zamknięciu szkoły podejmowały i podejmują wyłącznie w oparciu o kryterium finansowe. Nadto dochód ze sprzedaży budynku placówki oświatowej lub też jej bazy dydaktycznej stanowił dla gminy czy powiatu pokaźne źródło dochodu.

3.2. Problemy ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego

Wszystko to, o czym napisano w poprzednim podrozdziale, spowodowało, iż na przestrzeni ostatnich lat szkolnictwo zawodowe, zmagając się z szeregiem problemów, do których zaliczyć należy przede wszystkim²²:

- niską jakość i efektywność kształcenia;
- brak nowoczesnych programów nauczania;
- nieskorelowanie oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy i oczekiwaniami pracodawców;
- deprecjację szkolnictwa zawodowego w oczach społeczeństwa;
- brak sprawnie funkcjonującego szkolnego systemu poradnictwa zawodowego.

Na pierwszy z wymienionych problemów składa się szereg przyczyn, będących bezpośrednim następstwem pozostawiania kształcenia zawodowego na marginesie zainteresowania władz oświatowych centralnego i lokalnego szczebla. Wśród przyczyn na czoło wysuwają się te związane z:

- przestarzałą bazą technodydaktyczną;
- niewłaściwą organizacją zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;
- brakiem współpracy z pracodawcami;
- niezadawalającym poziomem kadry dydaktycznej.

Władze samorządowe, będące organem prowadzącym placówki oświatowe, nie dysponują wystarczającą ilością środków finansowych, które umożliwiłyby doposażenie

²¹ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe...*, op. cit.; J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja a rynek pracy...*, op. cit.

²² J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe...*, op. cit.

pracowni dydaktycznych (zwłaszcza tych, w których prowadzona jest praktyczna nauka zawodu) w nowoczesne urządzenia oraz pomoce naukowe. Jest to problem o tyle ważny, że archaiczna baza technodydaktyczna uniemożliwia wyposażenie uczniów w szereg umiejętności warunkujących wykonywanie konkretnych zadań zawodowych związanych z ich wyuczoną profesją. **W związku z powyższym rekomenduje się wprowadzenie rozwiązań natury systemowej, ujętych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej, nakładających na przedsiębiorców obowiązek przekazywania 1% podatku dla placówek oświatowych²³.** Pozyskane w ten sposób środki umożliwią odnowienie bazy dydaktycznej, stwarzając tym samym uczniom możliwość nabycia podstawowych umiejętności niezbędnych dla wykonywania zawodu, w którym się kształcą. Środki mogą również zostać przeznaczone na organizację oraz proces opracowywania i realizacji doskonalenia zawodowego. **Rekomenduje się także, aby proces opracowywania Programów Doskonalenia Zawodowego uwzględniał możliwość pozyskiwania środków finansowych z możliwie szerokiego wachlarza źródeł, np. lokalne przedsiębiorstwa branżowe, fundusze strukturalne Unii Europejskiej, środki pochodzące z budżetu państwa (poziom centralny, regionalny i lokalny).**

Niewątpliwie wpływ na niską jakość i efektywność kształcenia zawodowego ma również organizacja zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, przy czym podkreślić należy, iż dotyczy to przede wszystkim techników. Egzamin ten postrzegany jest jako słaby punkt całego procesu kształcenia przede wszystkim ze względu na to, że²⁴:

- jego formuła (część praktyczna ma charakter pisemny) nie pozwala na rzetelną ocenę poziomu praktycznych umiejętności uczniów, ani na ich zweryfikowanie. Obniża to rangę egzaminu, jak również nie wpływa pozytywnie na motywację uczniów nie tylko w zakresie rzetelnego przygotowania, ale przede wszystkim w zakresie przystąpienia do niego;
- nie ma on charakteru obligatoryjnego, co w bezpośredni sposób przekłada się na niską lub prawie żadną świadomość uczniów odnośnie jego przydatności;
- jego termin jest zbyt bliski terminowi egzaminu maturalnego, co uniemożliwia uczniom rzetelne, przygotowanie się i przystąpienie do obu egzaminów.

²³ *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011.

²⁴ *Ibidem*.

Z racji tego, że absolwent szkoły zawodowej otrzymuje świadectwo jej ukończenia, które w żadnej mierze nie stanowi potwierdzenia jego kwalifikacji, a tym bardziej umiejętności praktycznych warunkujących realizację zadań zawodowych, rekomenduje się wprowadzenie przez władze oświatowe centralnego szczebla obligatoryjności w zakresie przystępowania do zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Legitymowanie się przez absolwenta szkoły zawodowej dyplomem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe zwiększa jego szanse na rynku pracy. W związku z koniecznością wprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej egzaminu, jak również w sposobie jego przeprowadzania, zaleca się również zmianę jego formuły, zwłaszcza w części praktycznej, która nie powinna mieć charakteru pisemnego, ale polegać na wykonaniu konkretnych zadań zawodowych. Jak najbardziej wskazane i pożądanym jest podjęcie działań skutkujących przesunięciem terminu, w którym przeprowadzane są egzaminy, na okres poprzedzający egzamin maturalny²⁵. Natomiast w ramach systemu doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych zwrócić należy uwagę na konieczność przybliżenia im specyfiki egzaminu zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem wymagań egzaminacyjnych i technicznej formy samego egzaminu. W tym kontekście ważne jest również przygotowanie nauczycieli do pełnienia roli egzaminatorów.

Z niezadowalającą jakością kształcenia zawodowego wiąże się także brak bądź niewystarczająca współpraca placówek oświatowych z pracodawcami. Dotychczasowy udział pracodawców w kształceniu zawodowym ograniczał się przede wszystkim do realizacji praktyk zawodowych dla uczniów. Pracodawcy poszukują gruntownie wykształconych i wysoko kwalifikowanych pracowników, legitymujących się nie tylko wiedzą teoretyczną, ale również umiejętnościami praktycznymi. Okazuje się jednak, że pozyskanie pracowników spełniających te oczekiwania jest niezwykle trudne. W związku z czym przedsiębiorcy zmuszeni są do ponoszenia kosztów dodatkowego, trwającego z reguły dwa lata, szkolenia pracownika, pod kątem umiejętności praktycznych, które muszą być dostosowane do konkretnych wymogów przedsiębiorstwa.

Winę za brak współpracy, jak i komunikacji pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami ponoszą obie strony. Pracodawcy nie zabiegają o tego rodzaju kooperację ze względu na²⁶:

²⁵ Ibidem.

²⁶ A. Emerling, A. Orlińska, S. Węsierska, *Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania*, KPMG, Warszawa 2010; J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe...*, op. cit.

- zbytnią zawilgość i skomplikowanie procedur oraz biurokrację związaną z podjęciem współpracy z placówkami oświatowymi;
- brak szczegółowych rozwiązań prawnych w tym zakresie;
- brak systemu zachęt, który skłaniałby przedsiębiorców do podjęcia współpracy ze szkołami;
- brak standardów dotyczących praktycznej nauki zawodu;
- nieadekwatność programu kształcenia względem potrzeb przedsiębiorstwa;
- niepokrywające się oczekiwania ze strony szkół, z oczekiwaniami pracodawców odnośnie zakresu oraz formy współpracy. Zdarza się bowiem, iż dyrektorzy szkół traktują ją jak swego rodzaju formę sponsoringu, wymagając od przedsiębiorcy przeprowadzenia remontu placówki lub jego sfinansowania. Podczas gdy tego rodzaju współpraca powinna mieć przede wszystkim charakter merytoryczny.

Winę ponoszą również dyrektorzy szkół, którzy nie kontaktują się z pracodawcami w celu zaproponowania im współpracy, albowiem przekonani są o tym, że właściciel przedsiębiorstwa, zwłaszcza jeśli ma ono ugruntowaną pozycję i cieszy się dużą renomą, nie zdecyduje się ani na przyjęcie uczniów odbywających praktyki, ani na nawiązanie długotrwałej współpracy. Nadto dyrektorzy szkół boją się również posądzenia o faworyzowanie konkretnego przedsiębiorstwa oraz o czerpanie z tego rodzaju kooperacji prywatnych korzyści materialnych. Ważnym determinantem jest również brak standardów związanych z nawiązywaniem tego rodzaju współpracy²⁷.

Nie ulega wątpliwości, iż współdziałanie szkół i pracodawców może przełożyć się na konkretne korzyści dla obu stron. **Dlatego też rekomenduje się konieczność podjęcia działań o charakterze systemowym polegających nie tylko na uproszczeniu skomplikowanych i zawilgłych procedur stanowiących przeszkodę w nawiązaniu współpracy szkół z pracodawcami, ale przede wszystkim na stworzeniu sprawnie funkcjonującego systemu zachęt dla pracodawców. Chodzi głównie o ułatwienie przedsiębiorcom uzyskania refundacji kosztów, jakie ponoszą z związku z koniecznością wypłacania młodocianym pracownikom wynagrodzeń oraz obowiązkiem przekazywania składek z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz o wprowadzenie zwolnień podatkowych²⁸. Zaleca się również ograniczenie formalności wiążących się zarówno z podejmowaniem współpracy ze szkołami, jak i z zatrudnieniem młodocianego**

²⁷ A. Emerling, A. Orlińska, S. Węsierska, op. cit.

²⁸ *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce...*, op. cit.

pracownika. Rozumieć przez to należy złagodzenie rygorów związanych z BHP oraz przepisami sanitarno-epidemiologicznymi, które aktualnie w bardzo skutecznym sposobie zniechęcają pracodawców. Ponadto zaleca się również, aby na etapie projektowania i opracowywania Programu Doskonalenia Zawodowego jego autorzy uwzględniali konieczność złożenia na barki instytucji mającej go realizować ciężar związany z dopełnieniem wszelkich kwestii formalnych. Chodzi o to, aby przedsiębiorca zaangażowany w proces doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych nie był zobowiązany do włączania się w dodatkowe czynności organizacyjne. **Wskazane jest również potraktowanie przez władze samorządowe współpracy szkół realizujących kształcenie zawodowe z przedsiębiorcami, jak też doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, jako jednego z elementów polityki rozwoju regionu, co implikuje konieczność uwzględnienia jej w strategii rozwoju regionalnego²⁹.**

Nadto rekomenduje się wypracowanie obowiązujących i powszechnie uznawanych, przez placówki oświatowe oraz pracodawców standardów dotyczących współpracy obu stron w zakresie organizacji i realizacji praktycznej nauki zawodu (wzmocnienie merytorycznego nadzoru nad jej przebiegiem, redefinicja roli opiekunów praktyk z ramienia szkoły)³⁰, jak też praktyk zawodowych dla nauczycieli. Zaleca się również zachęcanie pracodawców do brania aktywnego udziału w pracach związanych z tworzeniem programów nauczania dla konkretnych zawodów, jak też Programów Doskonalenia Zawodowego nauczycieli. Z racji tego, że przedsiębiorcy poszukują bowiem pracowników o konkretnych umiejętnościach i kompetencjach, wiedzą, na kształcenie których z nich należy położyć szczególny nacisk. Dzięki temu przyszli absolwenci wyposażeni będą w kompetencje i umiejętności stanowiące odpowiedź na zapotrzebowanie rynku pracy oraz oczekiwania pracodawców, co z kolei znacząco zwiększy ich szanse na podjęcie pracy w wyuczonym zawodzie. **Za pożądane i celowe działanie uznać należy również tworzenie klas, którym patronowałiby przedsiębiorcy. Nadto rekomenduje się, aby proces opracowywania Programów Doskonalenia Zawodowego przewidywał konieczność organizowania spotkań branżowych, w których uczestniczyć będą przedsiębiorcy, dyrektorzy szkół i eksperci z zakresu edukacji.** W wyniku prowadzonej w ramach rzeczonych spotkań dyskusji możliwe będzie zdiagnozowanie potrzeb i oczekiwań pracodawców względem procesu kształcenia przyszłych pracowników. Uwagi tego typu

²⁹ J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe...*, op. cit.

³⁰ Ibidem.

stanowić mogą istotny punkt wyjścia dla opracowywania kolejnych Programów Doskonalenia Zawodowego nauczycieli.

Kolejnym, po niskiej jakości kształcenia, problemem, z którym od lat zmagają się ponadgimnazjalne szkolnictwo zawodowe, jest brak nowoczesnych programów nauczania. Treści zawarte w programach kształcenia muszą być na bieżąco i systematycznie modernizowane oraz aktualizowane, tak aby uwzględniały wszelkie zmiany wynikające z przemian technologicznych. Pracodawcy oczekują bowiem od potencjalnych pracowników nie tylko posiadania wysokich kwalifikacji i umiejętności ściśle zawodowych, ale również legitymowania się kompetencjami kluczowymi, które w programach nauczania są pomijane lub traktowane niezwykle pobieżnie. Jest to zagadnienie o tyle istotne, że jakość pracy nie jest wyłącznie uzależniona od wiedzy i umiejętności w zakresie konkretnej dziedziny i profesji, ale również od kompetencji komunikacyjnych, społecznych, językowych, a także związanych z umiejętnością samokształcenia, diagnozowania i rozwiązywania problemów, łączenia teorii z praktyką, pracy w zespole, w tym również w zespole zróżnicowanym kulturowo i etnicznie.

Rekomenduje się zatem wprowadzenie rozwiązań natury systemowej, polegających na konieczności regularnego weryfikowania przez ekspertów z dziedziny edukacji, jak również specjalistów branżowych, programów nauczania i związanych z nimi wymagań. W tym kontekście działaniem niezwykle pożądanym jest modernizowanie metod nauczania, które w przypadku kształcenia zawodowego nie powinny mieć charakteru podawczego, a więc przybierać formy wykładu, ale pobudzać uczniów do aktywności. W związku z powyższym rekomenduje się, aby autorzy Programów Doskonalenia Zawodowego, na etapie ich opracowywania, uwzględniali konieczność kształcenia w nauczycielach różnych rodzajów aktywności dydaktycznej. Natomiast w przypadku programów nauczania zaleca się uwzględnianie konieczności kształcenia kompetencji kluczowych, tak aby uczniowie placówek realizujących kształcenie zawodowe mieli w trakcie nauki możliwość zdobywania nie tylko wiedzy i umiejętności ściśle związanych z profesją, którą mają uprawiać, ale także nabywania kompetencji kluczowych związanych z innowacyjnym myśleniem i działaniem, oceną ryzyka, podejmowaniem decyzji w oparciu o racjonalne przesłanki oraz umiejętną oceną ryzyka³¹. Legitymowanie się wzmiankowanymi kompetencjami znacząco zwiększa bowiem szanse młodych ludzi na, wciąż zmieniającym się i charakteryzującym dużą konkurencją, rynku pracy. Z tego względu rekomenduje się, aby w ramach systemu doskonalenia zawodowego nauczyciele mieli możliwość nabywania oraz doskonalenia

³¹ J. Osiecka-Chojnačka, *Edukacja a rynek pracy...*, op. cit.

umiejętności związanych z kształtowaniem w uczniach kompetencji kluczowych, jak też specyficznych dla konkretnego zawodu. W kontekście konieczności modernizowania i udoskonalania programów nauczania, mających trudny do przecenienia wpływ na jakość oraz efektywność kształcenia w szkołach zawodowych, za celowe uznać należy również wprowadzenie modułowych programów nauczania. To zaś implikuje konieczność uwzględniania na etapie opracowywania Programów Doskonalenia Zawodowego konieczności zapoznania nauczycieli z metodologią oraz zasadami konstruowania autorskich modułowych programów nauczania, które będą miały tę zaletę, że stworzone zostaną na potrzeby konkretnej szkoły, a więc na etapie ich projektowania ich autorzy uwzględnią zarówno jej zaplecze technodydaktyczne, jak i możliwości uczniów.

Kolejnym problemem nękającym polskie szkolnictwo zawodowe średniego szczebla kształcenia jest ewidentny brak skorelowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych z potrzebami nie tylko ogólnopolskiego, ale przede wszystkim regionalnego i lokalnego rynku pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy upatrywać należy między innymi w tym, że dyrektorzy placówek oświatowych podejmując decyzję o utworzeniu nowego kierunku kształcenia, nie biorą pod uwagę potrzeb rynku pracy ani oczekiwań pracodawców. Głównym wyznacznikiem jest dla nich bowiem popularność kierunku kształcenia wśród młodych ludzi, którzy niezwykle często postanawiają kształcić się w zawodach, na które panuje moda wśród ich rówieśników. Znaczący wpływ na niedopasowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych do realiów rynku pracy ma również³²:

- niedysponowanie przez samorzady, urzędy pracy, dyrektorów szkół, aktualnym, w pełni odzwierciedlającym rzeczywistość, obrazem rynku pracy, a także prognozami dotyczącymi jego rozwoju;
- brak współpracy pomiędzy jednostkami terytorialnymi regionu, mającej na celu stworzenie jednolitej wizji szkolnictwa zawodowego oraz określenie kierunków jego rozwoju.

Sposobem na zmianę trwającego od lat stanu rzeczy mogłoby być podejmowanie przez władze samorządowe oraz dyrektorów szkół decyzji odnośnie tworzenia nowych kierunków kształcenia w oparciu o analizy, których podstawę stanowi monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku

³² *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce...*, op. cit.

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³³ obowiązek jego prowadzenia spoczywa na barkach samorządu wojewódzkiego i powiatowego. W imieniu marszałka województwa zadanie to wykonują wojewódzkie urzędy pracy, badające popyt na poszczególne zawody, natomiast w imieniu samorządów powiatów – powiatowe urzędy pracy, które zobowiązane są do sporządzania sprawozdań oraz dokonywania systematycznej oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy. Ponadto cele związane z polityką prowadzoną w ramach rynku pracy powinny również znaleźć się w regionalnych planach działań na rzecz zatrudnienia³⁴. Przykładem w tym względzie może być *Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na rok 2011*³⁵, zakładający zrealizowanie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu programów rozwojowych, stworzonych na potrzeby szkół i placówek realizujących kształcenie zawodowe. Celem wspomnianych programów jest dążenie do radykalnego zmniejszania dysproporcji w zakresie osiągnięć uczniów w toku kształcenia oraz podnoszenie jakości procesu dydaktycznego. Wzmiankowany dokument zakłada również udział w działaniach związanych z realizacją regionalnej polityki zatrudnienia Wielkopolskiego Kuratorium Oświaty, po stronie którego leży opiniowanie nowych zawodów, w oparciu o analizę potrzeb rynku pracy, kierunków rozwoju regionu, jakości bazy dydaktycznej oraz kadry nauczycielskiej kształcącej młodzież w konkretnych zawodach.

W monitoringu zawodów deficytowych (tych, na które występuje niezaspokojone zapotrzebowanie rynku pracy) i nadwyżkowych (na które nie notuje się zapotrzebowania) upatruje się szansy na skorelowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych z potrzebami rynku pracy. W założeniu polega on bowiem na prowadzeniu systematycznych badań wśród pracodawców w zakresie awizowanego przez nich zapotrzebowania na pracowników posiadających konkretne kwalifikacje oraz na pozyskiwaniu informacji ze szkół ponadgimnazjalnych, pomaturalnych i wyższych związanych z ich absolwentami. Tego rodzaju badania mają na celu głównie dążenie do³⁶:

- zidentyfikowania zawodów, które są poszukiwane przez pracodawców oraz tych, na które zapotrzebowanie nie występuje, w związku z czym kształcenie w nich generuje jedynie wzrost bezrobocia;

³³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 Nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

³⁴ *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Przegląd rozwiązań w wybranych krajach UE i w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009; I. Łuczak, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, www.lse.sgh.waw.pl/elearnign/Modul_02.pdf [data dostępu: 02.02.2012].

³⁵ *Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na rok 2011*, www.wup.poznan.pl/att/polityka/plany/plan_dzialan_2011.pdf [data dostępu: 02.02.2012].

³⁶ I. Łuczak, op. cit.

- wydawania, w oparciu o zapotrzebowanie na konkretne zawody, opinii na temat programów nauczania oraz ich modernizacji;
- określania kierunków zmian w zakresie potrzeb pracodawców;
- opracowywania oferty edukacyjnej i szkoleniowej instytucji pozaoświatowych, spełniających funkcje kształceniowe;
- planowania szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w zakresie dostosowywania ich kwalifikacji i umiejętności do potrzeb i oczekiwań pracodawców;
- budowania baz danych warunkujących opracowanie pożądaných i odpowiednich programów mających na celu wprowadzanie zmian w systemie kształcenia oraz aktywizacji osób bezrobotnych.

Okazuje się jednak, że monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, pomimo iż prowadzony jest w oparciu o wytyczne zawarte w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów i w sprawie warunków realizacji usług rynku pracy³⁷, jak również w *Zaleceniach metodycznych do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*³⁸ jest niemiernodajny i w dużym stopniu fragmentaryczny. Przyczyn tego stanu rzeczy szukać należy przede wszystkim w braku obowiązku przekazywania przez pracodawców urzędowi pracy informacji o zapotrzebowaniu na pracowników. W związku z czym dysponują one danymi dotyczącymi 20-30% rynku pracy. Dzieje się tak dlatego, że pracodawcy przekonani o tym, że osoby zarejestrowane w urzędach pracy jako bezrobotne nie stanowią dobrego źródła pozyskiwania pracowników³⁹ prowadzą rekrutację za pośrednictwem ogłoszeń zamieszczonych w prasie bądź na portalach internetowych lub też korzystają z usług firm specjalizujących się w pośrednictwie pracy. Ponadto wyniki uzyskane w ramach monitoringu nie są uzupełniane o prognozy związane z rozwojem sytuacji na rynku pracy. Wszystko to uniemożliwia, instytucjom powołanym do monitorowania rynku pracy, uzyskanie informacji odnośnie realnego zapotrzebowania na konkretne zawody⁴⁰. To zaś przekłada się na niedostosowanie oferty szkół realizujących kształcenie zawodowe do realiów rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców. **W celu poprawy sytuacji, rekomenduje się władzom samorządowym podjęcie działań zmierzających do nawiązania oraz skoordynowania współpracy w regionie w zakresie**

³⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów i w sprawie warunków realizacji usług rynku pracy (Dz. U. 2007, Nr 47, poz. 314).

³⁸ *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003.

³⁹ I. Łuczak, op. cit.; *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce...*, op. cit.

⁴⁰ *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce...*, op. cit.

stworzenia jednolitej wizji związanej z polityką edukacyjną. Chodzi przede wszystkim o wspólne opracowanie oraz wdrażanie strategii mających na celu powiązanie oferty szkół zawodowych z wymogami regionalnego i lokalnego rynku pracy⁴¹. Zaleca się również wprowadzenie zmian natury systemowej, obligujących pracodawców do przekazywania urzędом pracy informacji o wolnych etatach, które chcą obsadzić pracownikami legitymującymi się konkretnymi kwalifikacjami, jak również posiadającymi określony zawód. Tego rodzaju informacje stanowią bowiem fundament wiarygodności oraz decydują o miarodajności danych pozyskanych w ramach prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. **Wskazane jest także opracowywanie przez urzędy pracy długoterminowych prognoz dotyczących kierunków rozwoju sytuacji na rynku pracy oraz zmian, jakie mogą w przyszłości nastąpić.** Wymaga to nawiązania przez nie współpracy z instytucjami prowadzącymi badania statystyczne i naukowe⁴². W oparciu o tego rodzaju prognozy zarówno władze samorządowe, jak i dyrektorzy placówek oświatowych powinni podejmować decyzję odnośnie tworzenia nowych kierunków kształcenia. **W związku z tym, rekomenduje się, aby na etapie projektowania Programów Doskonalenia Zawodowego przeznaczonych dla nauczycieli brano pod uwagę specyfikę lokalnego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów deficytowych i nadwyżkowych.** Tego rodzaju działania służą bowiem skorelowaniu oferty doskonalenia zawodowego z aktualnymi potrzebami pracodawców.

Kolejnym problemem, z jakim na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat zmagają się szkolnictwo zawodowe średniego szczebla edukacji, jest jego deprecjacja w oczach społeczeństwa, które członkowie, w oparciu o krzywdzące stereotypy, ugruntowali w sobie przekonanie o tym, że do szkół zawodowych uczęszczają uczniowie o niskich wynikach, nie osiągający sukcesów edukacyjnych oraz nie posiadający ambicji zawodowych ani kulturalnych. W rezultacie szkoły zawodowe, szczególnie zasadnicze, stały się synonimem marginalizacji społecznej, zawodowej oraz kulturowej, zaś młodzież do nich uczęszczająca naznaczona została piętnem niezaradności życiowej. Nie ulega również wątpliwości, iż do deprecjacji szkół zawodowych przyczynił się znaczny wzrost ambicji edukacyjnych społeczeństwa, dla członków którego synonimem sukcesu stało się posiadanie wykształcenia wyższego. Sukces ten w wielu przypadkach jest pozorny, albowiem gospodarka nie jest w stanie wygenerować takiej ilości miejsc pracy, która zagwarantuje wszystkim absolwentom szkół wyższych znalezienie zatrudnienia. Tak więc za jedną

⁴¹ Ibidem.

⁴² Ibidem.

z przyczyn, której rezultat stanowi deprecjacja szkolnictwa zawodowego, uznać należy brak lub niską świadomość społeczeństwa, które nie jest przekonane co do tego, że nie ma złych zawodów, ale są zawody źle wybrane. **W związku z opisanym powyżej problemem negatywnego postrzegania szkół zawodowych rekomenduje się, zarówno władzom centralnego, jak i lokalnego szczebla edukacji, przeprowadzenie kampanii społecznej, u podłoża której leży konieczność stworzenia oraz upowszechnienia pozytywnego wizerunku ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego, przede wszystkim poprzez przełamanie stereotypów. W tego rodzaju działania zaangażowane powinny być nie tylko media, ale również urzędy pracy oraz przedsiębiorcy, którzy rekrutują pracowników spośród absolwentów placówek realizujących kształcenie zawodowe. Autorzy kampanii promocyjnych powinni również uwzględnić konieczność podjęcia działań mających na celu rozpowszechnienie pozytywnych rezultatów realizowanych dotychczas Programów Doskonalenia Zawodowego. Zaleca się, aby tego rodzaju aktywność przybrała formę spotkań i seminariów, w których udział braliby nauczyciele nie uczestniczący w dostępnych formach doskonalenia zawodowego oraz kadra dydaktyczna nieprzerwanie podnosząca swoje kwalifikacje. Tego typu spotkania powinny zostać przewidziane na etapie projektowania oraz opracowywania Programów Doskonalenia Zawodowego, jako jeden z ich stałych elementów.**

Za istotny problem ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego uznać należy także brak sprawnie i efektywnie funkcjonującego systemu poradnictwa zawodowego. Oczywiście system ten istnieje, został bowiem powołany do życia na mocy dwóch dokumentów⁴³: Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, jednakże stanowi on raczej formę myślenia życzeniowego. Władze samorządowe, na barkach których spoczywa obowiązek jego finansowania, nie dysponują środkami, umożliwiającymi zatrudnienie w każdej gimnazjalnej oraz ponadgimnazjalnej placówce specjalisty z zakresu doradztwa zawodowego. Uczniowie ostatnich klas gimnazjów, podejmując decyzję związaną z wyborem dalszej ścieżki kształcenia oraz zawodu z reguły nie

⁴³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. 2001 Nr 61, poz. 624); Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. 2003 Nr 11, poz. 114).

kierują się ofertą edukacyjną placówek kształcenia zawodowego. Nie biorą również pod uwagę swoich predyspozycji zawodowych, które z powodu złego funkcjonowania szkolnego systemu poradnictwa zawodowego, nie mogą zostać zdiagnozowane. W związku z tym młodzi ludzie decydując o wyborze szkoły kierują się modą panującą wśród rówieśników, bądź też ulegają namowom rodziców, którzy przekonani są o tym, że ich dziecko musi ukończyć liceum ogólnokształcące, albowiem tylko ta szkoła stanowi pierwszy krok w drodze na wyższą uczelnię. Tak więc analizując przyczyny kryzysu poradnictwa zawodowego wymienić należy przede wszystkim⁴⁴:

- niemal całkowity brak, wśród uczniów oraz ich rodziców, świadomości na temat znaczenia i wartości kształcenia zawodowego oraz perspektyw związanych z możliwością rozwoju i zatrudnienia, jakie otwierają się przed gruntownie wykształconymi i wysoko wykwalifikowanymi absolwentami szkół zawodowych, zarówno zasadniczych, jak i techników;
- zdecydowany brak testów diagnostycznych, którymi powinni dysponować doradcy zawodowi;
- niewystarczające zaangażowanie urzędów pracy w działania mające na celu promowanie kształcenia zawodowego.

W związku z powyższym rekomenduje się władzom samorządowym obligatoryjne wprowadzenie poradnictwa zawodowego, zarówno w gimnazjach, jak i w szkołach realizujących kształcenie zawodowe⁴⁵. Ma to na celu przede wszystkim umożliwienie uczniom dostępu do profesjonalnych informacji na temat zawodów, w których chcieliby się kształcić, tak aby decyzja o wyborze szkoły, czy też o jej zmianie, nie była przypadkowa, ale opierała się na racjonalnych przesłankach. Ponadto dyrektorom placówek oświatowych zaleca się organizowanie cyklicznych spotkań rodziców z doradcami zawodowymi⁴⁶, których celem byłoby zwiększenie ich świadomości odnośnie szans, możliwości i perspektyw, jakie otwierają się przed uczniami oraz absolwentami szkół zawodowych. Tego rodzaju wiedza pozwoliłaby rodzicom na wspieranie dziecka decydującego o wyborze szkoły oraz zawodu. Za wskazane i pożądane uważa się także uwzględnienie w programach nauczania, na poziomie szkoły podstawowej oraz gimnazjum, konieczności kształcenia w uczniach kompetencji, które ułatwią im odnalezienie się w realiach rynku pracy. Chodzi przede

⁴⁴ *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce...*, op. cit.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ *Ibidem*.

wszystkim o nabycie przez młodych ludzi umiejętności związanych z przygotowaniem CV, autoprezentacją oraz odbyciem rozmowy kwalifikacyjnej⁴⁷.

Z racji tego, że organy prowadzące placówki oświatowe nie dysponują wystarczającą ilością środków finansowych, które mogłyby zostać przeznaczone na zatrudnienie w szkołach profesjonalnych doradców zawodowych rekomenduje się instytucjom, ośrodkom i placówkom zajmującym się doskonaleniem zawodowym nauczycieli poszerzenie ich oferty o kursy, szkolenia i warsztaty mające na celu wyposażenie kadry dydaktycznej w umiejętności pozwalające jej przedstawicielom na wcielenie się w rolę nieformalnych doradców zawodowych. Dzięki temu nauczyciele wykładający przedmiot kierunkowy mieliby możliwość podejmowania działań związanych z⁴⁸:

- diagnozowaniem potrzeb i oczekiwań uczniów w zakresie dostępu do informacji na temat kształcenia oraz planowania kariery zawodowej;
- udzielaniem młodym ludziom niezbędnej pomocy w związku z koniecznością wyboru szkoły ponadgimnazjalnej, jak również zaplanowania ścieżki kariery zawodowej;
- udostępnianiem uczniom szczegółowych informacji na temat kształcenia zawodowego oraz poszczególnych zawodów;
- podejmowaniem współpracy z instytucjami, które wspierają szkolny system poradnictwa zawodowego.

Działaniem pożądanym jest również uwzględnienie przez autorów Programów Doskonalenia Zawodowego konieczności organizacji spotkań między profesjonalnymi doradcami zawodowymi a nauczycielami uczestniczącymi w procesie doskonalenia.

Konkludując, stwierdzić należy, że sytuacja szkolnictwa zawodowego wymaga podjęcia działań o charakterze naprawczym i modernizacyjnym, polegających przede wszystkim na unowocześnieniu i zaktualizowaniu archaicznych programów nauczania, w oparciu o które prowadzone jest kształcenie zawodowe i które bezpośrednio wiążą się z jego niską jakością oraz efektywnością. Ważne jest również podjęcie starań prowadzących do skorelowania oferty edukacyjnej placówek kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy oraz oczekiwaniami pracodawców, którzy wymagają od potencjalnych pracowników,

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ M. Pater, M. Woźniak, *O współpracy doradcy zawodowego z nauczycielami*, [w:] M. Kotarba, M. Łuczak (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2008.

rekrutujących się spośród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz techników, nie tylko legitymowania się wiedzą, umiejętnościami, a także kwalifikacjami ściśle zawodowymi, ale również certyfikowania się kompetencjami kluczowymi. W kontekście konieczności modernizacji kształcenia zawodowego na średnim szczeblu edukacji konieczne jest także przełamywanie, wyrosłych na gruncie nieznanomości zagadnienia, stereotypów implikujących negatywne postrzeganie przez społeczeństwo szkół zawodowych. Stąd konieczność nie tylko prowadzenia zakrojonych na szeroką skalę kampanii informacyjnych, ale również promujących i upowszechniających kształcenie zawodowe, które stanowić powinno instrument w batalii o zmniejszenie wskaźnika bezrobocia absolwentów. W walce ze stereotypami przyczyniającymi się do rozwoju kształcenia zawodowego znaczącą rolę odgrywać powinien zbudowany od podstaw system poradnictwa zawodowego, dzięki któremu uczniowie oraz ich rodzice będą mogli zdobyć szeroką wiedzę na temat perspektyw, jakie wiążą się z posiadaniem wyuczonego zawodu.

Szansę na przywrócenie szkolnictwu zawodowemu średniego szczebla edukacji przynależnego mu miejsca w polskim systemie oświaty stanowić może, przygotowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, reforma kształcenia zawodowego, mająca zostać wprowadzona w życie 1 września 2012 roku, a więc w roku szkolnym 2012/2013. Została ona wymuszona nie tylko koniecznością zamiany tragicznej sytuacji szkolnictwa zawodowego. Stanowi bowiem rezultat zachodzących na przestrzeni ostatnich lat procesów globalizacyjnych, rosnącego udziału handlu międzynarodowego, mobilności geograficznej i zawodowej, przekształceń gospodarczych oraz niezwykle intensywnego rozwoju techniki i najnowocześniejszych technologii⁴⁹. Wzmiankowana reforma polegać ma na wprowadzeniu zmian związanych z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego, jego strukturą i organizacją, z przeprowadzaniem zewnętrznych egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, programami nauczania oraz modernizacją systemu doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej wykładającej przedmioty zawodowe.

⁴⁹ Ibidem.

4. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce

Poza wszelką dyskusją pozostaje fakt, iż jakość procesu kształcenia i wychowania oraz jego rezultaty w znacznej mierze uzależnione są od poziomu wiedzy, kwalifikacji i umiejętności nauczycieli, zarówno związanych z przedmiotem, którego nauczają, jak i odnoszących się do znajomości zagadnień psychologicznych, pedagogicznych oraz metodycznych. Kwalifikacje nauczycieli, zwłaszcza nauczycieli kształcenia zawodowego, zdobyte w trakcie studiów ulegają szybkiej dezaktualizacji, spowodowanej nieustannym i przybierającym na sile procesem rozwoju nauki i techniki, jak też zmianami zachodzącymi w sferze produkcji i usług⁵⁰. To zaś implikuje konieczność ciągłego doskonalenia przez nauczycieli warsztatu pracy zawodowej, które jest niezbędne nie tylko z punktu widzenia możliwości ubiegania się o kolejny stopień awansu zawodowego, ale również ze względu na jakość realizowanego przez nich procesu dydaktyczno-wychowawczego. W związku z tym doskonalenie nauczycieli powinno umożliwiać im⁵¹:

- aktualizację wiedzy i umiejętności związanych z wykładanym przedmiotem kierunkowym;
- uaktualnienie wiedzy z zakresu pedagogiki, psychologii oraz metodyki nauczania;
- wymianę doświadczeń z innymi nauczycielami;
- uzyskanie niezbędnej pomocy ze strony metodyka;
- dostęp do doradztwa pedagogicznego.

Tak więc system doskonalenia zawodowego nauczycieli powinien mieć charakter kompleksowy, pozwalający na zdobywanie nowej wiedzy i nabywanie nowych umiejętności oraz doskonalenie już posiadanych. Wszelkie kwestie związane z doskonaleniem zawodowym nauczycieli regulują cztery podstawowe dokumenty:

- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572);
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2003 r. w sprawie warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej oraz zadań

⁵⁰ Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej- dziś- jutro*, WSP, Bydgoszcz 1993.

⁵¹ *Ibidem*.

doradców metodycznych, warunków i trybu powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego (Dz. U. 2003 Nr 84, poz. 779);

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. 2003 Nr 227, poz. 2248);
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. 1982 Nr 3, poz. 19).

Dodać należy, iż uczestniczenie przez nauczycieli w dostępnych formach doskonalenia zawodowego nie jest obligatoryjnie, aczkolwiek możliwość ubiegania się o kolejny stopień awansu zawodowego uwarunkowana jest braniem udziału w kursach, szkoleniach bądź też warsztatach mających na celu zaktualizowanie wiedzy nauczycieli. **Rekomenduje się jednak, aby uczestniczenie nauczycieli w doskonaleniu zawodowym było obligatoryjne, wprowadzone na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej, tak aby każdy nauczyciel, niezależnie od tego czy ubiega się o kolejny stopień awansu zawodowego, zobowiązany był do nieprzerwanego i systematycznego podnoszenia swoich kwalifikacji, aktualizowania wiedzy oraz doskonalenia umiejętności posiadanych i nabywania nowych. Zaleca się również, aby wzorem niektórych państw Unii Europejskiej, takich jak Norwegia, Estonia czy Łotwa, Ministerstwo Edukacji Narodowej, w tym samym rozporządzeniu, określiło wymiar czasowy (minimalną liczbę godzin), jaki powinien zostać przeznaczony na doskonalenie zawodowe nauczycieli w ciągu roku. Natomiast w związku z dostosowywaniem polskiego systemu oświaty oraz doskonalenia nauczycieli, zgodnie z zapisami zawartymi w *Konkluzjach Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół* (dokument szerzej omówiony został w rozdziale 2.), rekomenduje się, aby każdy nauczyciel rozpoczynający pracę w zawodzie obowiązkowo objęty był wsparciem metodycznym, a także korzystał z tego rodzaju doradztwa. Podyktowane jest to tym, że wiedza, jaką zdobył w trakcie trwania studiów wymaga umiejętnego i właściwego zastosowania w praktyce, co młodym nauczycielom sprawia duże trudności. **Za pożądane działanie uznać należy również konieczność systematycznego diagnozowania potrzeb nauczycieli odnośnie doskonalenia. Odpowiedzialność za tego rodzaju działania powinna spocząć na barkach dyrektorów placówek oświatowych. Ponadto zaleca się również, aby dyrektorzy szkół, regularnie, każdego roku dokonywali oceny osiągnięć nauczycieli zatrudnionych w ich placówce oświatowej w zakresie osiągnięć związanych z realizacją procesu dydaktyczno-wychowawczego.** Tego rodzaju ocena, przybierająca postać opinii,**

stanowiąc będzie dla nauczyciela informację zwrotną między innymi na temat obszarów, które wymagają natychmiastowego udoskonalenia.

Uczestniczenie nauczycieli we wszelkiego rodzaju formach doskonalenia i wsparcia zawodowego ma na celu wyposażenie ich w zestaw kompetencji zawodowych, których nie nabyli w toku studiów, dlatego że polski system kształcenia nauczycieli nie kładzie szczególnego nacisku na konieczność rozwijania w przyszłych dydaktykach i wychowawcach niezbędnych kompetencji. Udział w doskonaleniu zawodowym powinien więc mieć na celu również kształtowanie nowego modelu dydaktyka i wychowawcy, który legitymuje się kompetencjami związanymi z⁵²:

- autorefleksją w zakresie praktyki zawodowej, uczenia się oraz rozwoju osobistego;
- komunikacją i współpracą z uczniami, jak również współpracownikami, dyrektorem i społeczeństwem;
- byciem ekspertem w swojej dziedzinie;
- wykorzystywaniem rozmaitych metod, stylów i technik pracy;
- motywowaniem uczniów do samodzielnej nauki przez całe życie;
- pracą w grupie zróżnicowanej etnicznie i kulturowo.

Polscy nauczyciele świadomi są konieczności podejmowania działań związanych z rozwojem zawodowym oraz nieustannym doskonaleniem warsztatu pracy dydaktycznej i wychowawczej. Co więcej, chętnie uczestniczą w dostępnych i oferowanych przez instytucje zajmujące się doskonaleniem zawodowym nauczycieli kursach, warsztatach i szkoleniach. Potwierdzają to wyniki badań, z których wynika, że aż 90,4% polskich nauczycieli brało udział w szeregu form doskonalących⁵³. Podkreślają oni jednak, że pomimo dużych chęci związanych z uczestniczeniem w rozlicznych formach doskonalenia zawodowego, napotykają szereg trudności z nim związanych. Czołowe miejsce zajmują te związane z⁵⁴:

- niemożnością pogodzenia planu zajęć realizowanych w macierzystej placówce oświatowej z zajęciami doskonalącymi;

⁵² J. Pitura, *Nowoczesny nauczyciel – europejski nauczyciel kompetencje ogólne nauczycieli dorosłych uczniów*, www.konferencje-spnjo.polsl.pl/download/pitura-j-nowoczesny-nauczyciel-europejski-nauczyciel.pdf, [data dostępu: 06.02.2012].

⁵³ K. Majewska, *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*, www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&catid=1:artykuy-archiwalne [data dostępu: 06.02.2012].

⁵⁴ Ibidem.

- niedostatkami odpowiednich szkoleń i kursów, które stanowiłyby odpowiedź na potrzeby oraz oczekiwania kadry dydaktyczno-wychowawczej w tym zakresie;
- wysokimi kosztami szkoleń, kursów oraz warsztatów, których nauczyciele nie są w stanie pokryć z własnych funduszy;
- niewystarczającym wsparciem (w tym również finansowym) pracodawcy, czyli dyrektora szkoły, w której są zatrudnieni.

W związku z powyższym za konieczne uznać należy podjęcie przez władze oświatowe centralnego, jak i lokalnego szczebla, działań zmierzających do poprawy jakości, efektywności oraz dostępności nauczycieli do rozlicznych form doskonalenia zawodowego. **Dlatego też rekomenduje się placówkom realizującym doskonalenie nauczycieli, aby oferty dotyczące kursów, szkoleń i warsztatów skierowanych do nauczycieli chcących doskonalić warsztat pracy zawodowej, przedstawiały dyrektorom placówek oświatowych do końca lipca. Pozwoli dyrektorowi na stworzenie planu pracy szkoły w sposób uwzględniający absencję nauczycieli, związaną z ich uczestnictwem w doskonaleniu zawodowym. Zaleca się również zracjonalizowanie systemu wsparcia zawodowego nauczycieli⁵⁵. Chodzi przede wszystkim o wspieranie nauczycieli rozpoczynających pracę w szkole. Są oni bowiem przygotowani do wstąpienia na drogę zawodową w sposób dalece niesatysfakcjonujący. Przyczyna takiego stanu rzeczy tkwi w tym, że w toku trwania studiów przyszli nauczyciele zdobywają przede wszystkim wiedzę z zakresu dyscypliny, w której będą się specjalizować. Znaczne braki zanotować można natomiast w przypadku wiedzy związanej z doborem środków dydaktycznych i odpowiednich metod nauczania. W związku z tym młodzi nauczyciele nie dysponują umiejętnością zastosowania wiedzy specjalistycznej w praktyce. **Wsparciem powinni zostać objęci także nauczyciele legitymujący się dużym stażem pracy, których wiedza (specjalistyczna i metodyczna) nabyta w toku trwania studiów uległa znacznej dezaktualizacji⁵⁶.****

Za wskazanie uważa się również podjęcie działań zmierzających do stworzenia przez dyrektorów szkół listy placówek i instytucji realizujących doskonalenie zawodowe nauczycieli na najwyższym poziomie, gwarantującym wysoką jakość szkoleń. Lista tego typu może przybrać formę internetowej bazy danych, która będzie mogła być na bieżąco aktualizowana przez zainteresowane strony. Mnogość zawartych w niej informacji

⁵⁵ „System kształcenia ustawicznego nauczycieli” – najważniejsze wnioski z badań ISP (materiał, seminarium 30 maja), www.isp.org.pl/files/14068524780223322001118066629.pdf [data dostępu: 06.02.2012].

⁵⁶ Ibidem.

pozwoili uwzględnic kryteria dotyczace międy innymi wielkości przedsiębiorstwa branżowego, w którym mogą odbywać się szkolenia lub praktyki, jak też specyfiki wykorzystywanych w nim technologii. Chodzi przede wszystkim o to, aby nauczyciele uczestniczyli jedynie w tych kursach, szkoleniach czy warsztatach, które stanowią odpowiedź na ich potrzeby w zakresie doskonalenia, nadto pokrywają się z przedstawionym uprzednio uczestnikom zakresem tematycznym, a ostatecznie dają gwarancję faktycznego podwyższenia umiejętności i kwalifikacji nauczycieli.

Rekomenduje się również władzom oświatowym centralnego szczebla wprowadzenie zmian w systemie finansowania doskonalenia zawodowego kadry dydaktyczno-wychowawczej. Powinny one polegać przede wszystkim na możliwości korzystania przez nauczycieli z bezpłatnych lub też niezbyt kosztownych kursów oraz szkoleń, które powinny być finansowane przez władze lokalne (ogranę prowadzące szkołę)⁵⁷. Znakomitym przykładem w tym względie, może być węgierski system edukacji, w którym w nauczyciel uczestniczący w odpłatnym kursie lub szkoleniu nie ponosi z tego tytułu żadnych kosztów lub też ponoszone przez niego koszty są minimalne. Dzieje się tak dlatego, że 80% kwoty pokrywane jest z budżetu centralnego, zaś 20% zostaje wyasygnowane przez palcówkę oświatową, w której nauczyciel jest zatrudniony bądź też sam pokrywa tę część należności (por. rozdział 2.). **Zaleca się zatem władzom oświatowym lokalnego oraz centralnego szczebla wprowadzenie rozwiązań wzorowanych na modelu węgierskim. Narzędziem umożliwiającym zrealizowanie tego celu może być zawieranie dwustronnych umów pomiędzy placówkami oświatowymi a przedsiębiorstwami, w oparciu o które właściciele zakładów pracy zobowiązują się do przeprowadzenia szkolenia dla nauczycieli oraz pokrycia jego kosztów.**

Wszystkie zalecane powyżej zmiany i działania mają na celu usprawnienie funkcjonującego dotychczas systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli. Szansą na to jest, wzmiankowana w podrozdziale 3.2., reforma szkolnictwa zawodowego przewidująca również modernizację systemu doksztalcania i doskonalenia nauczycieli, przede wszystkim poprzez⁵⁸:

⁵⁷ Ibidem.

⁵⁸ *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86 [data dostępu: 07.02.2012]; *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian* [w:] *Reforma programowa*, www.konferencje.men.gov.pl/ [data dostępu: 07.02.2012].

- popularyzowanie wśród kadry dydaktycznej pedagogicznych studiów podyplomowych w szkołach wyższych realizujących kształcenie zawodowe, a także kursów;
- wprowadzenie okresowych szkoleń z zakresu najnowszych metod kształcenia zawodowego, jak też technik i technologii. Tego rodzaju doskonalenie obejmować ma takie formy, jak staże (przed wszystkim w przypadku młodych nauczycieli) czy praktyki zawodowe realizowane w przedsiębiorstwach branżowych.

4.1. Programy doskonalenia zawodowego, jako forma podnoszenia kwalifikacji i kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych

Jedną z form doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego mogą być, tworzone z myślą o nich Programy Doskonalenia Zawodowego (PDZ), które pozwolą im na⁵⁹:

- zaktualizowanie oraz poszerzenie wiedzy specjalistycznej z zakresu nauczanego przedmiotu kierunkowego;
- nabycie umiejętności praktycznych, a także nowych kwalifikacji;
- wdrożenie do kształcenia ustawicznego.

PDZ powinny składać się z dwóch modułów: warsztatowego (teoretycznego) oraz praktycznego (praktyki w przedsiębiorstwach). Taka budowa pozwoli bowiem kadrze dydaktycznej zarówno na poszerzenie swojej wiedzy specjalistycznej, jak i na zdobycie nowych umiejętności związanych z praktycznym jej zastosowaniem.

4.1.1. Pierwszy moduł Programu Doskonalenia Zawodowego – Warsztaty

Pierwszy moduł Programu Doskonalenia Zawodowego nauczycieli, a więc warsztaty, powinien mieć charakter teoretyczny i polegać na przekazaniu nauczycielom, kształcącym przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii, administracji oraz marketingu i zarządzania, najnowszej wiedzy z zakresu ich specjalizacji. Autorzy opracowujący Programy Doskonalenia Zawodowego, dla każdego modułu, uwzględniać powinni konkretne zagadnienia, tworzące niejako schemat całości. W przypadku warsztatów zawrzeć w nim należy przede wszystkim zakres tematyczny oraz wymiar czasowy.

⁵⁹ K. Skierska-Pięta, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, b.m.r.

4.1.1.1. Zakres tematyczny warsztatów

Tematyka warsztatów, w przypadku Programów Doskonalenia Zawodowego przeznaczonych dla nauczycieli, kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, powinna koncentrować się wokół zagadnień związanych z⁶⁰:

- nowymi technologiami i narzędziami ICT stosowanymi w przedsiębiorstwie, a więc z:
 - nowoczesnym PR – wykorzystywaniem nowych technologii w promocji firmy;
 - systemami zarządzania bezpieczeństwem informacji;
 - narzędziami umożliwiającymi pracę nad dokumentami w czasie rzeczywistym (m.in. EPUAP);
- e-biznesem – nowoczesnymi technologiami i narzędziami w organizacji, przez co rozumieć należy:
 - projektowanie strategii zarządzania przedsiębiorstwem;
 - działania badające rynek i wykorzystanie e-marketingu;
 - zarządzanie operacyjne.

Ustalenie zakresu tematycznego warsztatów stanowi w dużej mierze warunek powodzenia realizowanego w ich ramach procesu doskonalenia, a więc nauczania osób dorosłych biorących w nich udział. Z jednej strony nie zaleca się, aby był on zbyt obszerny, albowiem szerokie *spectrum* tematów może nie pozwolić na ich dogłębne i szczegółowe omówienie. Natomiast przesadnie okrojona tematyka warsztatów uniemożliwi zdobycie przez nauczycieli w nich uczestniczących pogłębionej wiedzy z zakresu wykładanych przez nich przedmiotów i nie przyczyni się do podwyższenia ich kwalifikacji w tym zakresie. **W związku z tym rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego, aby zakres tematyczny warsztatów ustalali w oparciu o analizę wyników badań, które uprzednio powinny zostać przeprowadzone, przez instytucję realizującą projekt, wśród nauczycieli chcących wziąć udział w tej formie doskonalenia. Tego rodzaju badania przyczynią się do zdiagnozowania potrzeb i oczekiwań nauczycieli w zakresie zdobywania konkretnej wiedzy i nabywania określonych umiejętności**

⁶⁰ Zgodne z Wnioskiem o dofinansowanie projektu Program Operacyjny Kapitał Ludzki.

oraz ustalenia obszarów nauczycielskich kompetencji, które wymagają doskonalenia. Nadto badanie potrzeb szkoleniowych przyczynia się również do⁶¹:

- określenia celów warsztatów. Przy czym zaleca się, aby były one zdefiniowane przy wykorzystaniu techniki *smart*, zakładającej, iż powinny być jasno określone (*specific*), mierzalne (*measurable*), osiągalne (*realited*) oraz określone w czasie (*timed*). Zastosowanie tej techniki warunkuje między innymi właściwe skorelowanie zawartości merytorycznej szkolenia z potrzebami osób biorących w nim udział;
- poznania motywacji, postawy, wiedzy, umiejętności przyszłych uczestników;
- bardziej efektywnego wykorzystania czasu przeznaczonego na szkolenie;
- zmotywowania przyszłych uczestników;
- wyboru właściwych metod i technik prowadzenia szkolenia.

Zaleca się również, aby autorzy Programów Doskonalenia Zawodowego, tworzonych na potrzeby nauczycieli kształcenia zawodowego przy ustalaniu podziału uczestników na grupy tematyczne wzięli pod uwagę specjalizację nauczycieli mających uczestniczyć w warsztatach. Chodzi o to, aby dydaktycy biorący w nich udział mogli pogłębiać wiedzę z zakresu własnej specjalizacji, nie zaś tej, która w żaden sposób nie jest związana z nauczaniem przed nich przedmiotami.

Wiedza specjalistyczna, również o charakterze teoretycznym, nabyta przez nauczycieli dzięki uczestnictwu w warsztatach, musi być wykorzystana przez nich w codziennej praktyce szkolnej, celem zaktualizowania treści przekazywanych uczniom w ramach procesu kształcenia. Dlatego też rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego uwzględnienie w zakresach tematycznych pierwszego modułu treści pozwalających na rozwijanie wiedzy związanej z metodyką nauczania, która uczyni realizowany przez nauczycieli proces nauczania bardziej efektywnym poprzez dobór adekwatnych metod kształcenia, w tym między innymi aktywizujących, które w przypadku edukacji zawodowej mają kluczowe znaczenie.

4.1.1.2. Wymiar czasowy warsztatów

Każdy z dwóch modułów Programu Doskonalenia Zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych musi zostać ujęty w konkretne, ściśle ustalone ramy czasowe.

⁶¹ R. Neczaj, K. Turek, *Organizacja procesu dydaktycznego szkoleń*, www.fundacja.edu.pl/organizacja/_referaty/43.pdf [data dostępu: 07.02.2012].

Odnosi się to również do warsztatów, których przebieg powinien zostać tak zaplanowany, aby czas na nie przeznaczony pozwolił na, w miarę, dokładne zapoznanie się uczestników z omawianymi zagadnieniami oraz wyjaśnienie, przez osobę prowadzącą zajęcia, wszelkich niejasności i wątpliwości zgłaszanych przez uczestniczących w nich nauczycieli oraz usystematyzowanie wiedzy przez nią przekazanej. **Stąd rekomenduje się autorom PDZ, aby wymiar czasowy każdego bloku modułowego, wynosił minimum 45 godzin, zaś dla każdego realizowanego w jego ramach tematu - 15 godzin.** W zawiązku z tym podział godzinowy w przypadku warsztatów dla nauczycieli powinien przedstawiać się następująco⁶²:

- moduł A – Nowe technologie i narzędzia ICT w przedsiębiorstwie – 45 godzin:
 - Nowoczesny PR – wykorzystanie nowych technologii w promocji firmy – 15 godzin;
 - Systemy zarządzania bezpieczeństwem informacji – 15 godzin;
 - Narzędzia umożliwiające pracę nad dokumentami w czasie rzeczywistym, w tym np. EPUAP;
- moduł B – E-biznes – nowoczesne technologie i narzędzia w organizacji – 45 godzin:
 - Projektowa strategia zarządzania przedsiębiorstwem – 15 godzin;
 - Działania badające rynek i wykorzystanie e-marketingu – 15 godzin;
 - Zarządzanie operacyjne – 15 godzin.

Zaznaczyć, jednak należy, iż zaproponowany powyżej wymiar czasowy stanowi absolutne minimum, które może zostać zwiększone w zależności od zakresu tematycznego warsztatów oraz branży, dla której są organizowane. W poszczególnych branżach stosowane są bowiem różne rozwiązania organizacyjne, techniczne i technologiczne, których opanowanie wymaga dłuższego lub krótszego czasu. **Stąd też rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego ustalania wymiaru czasowego warsztatów z uwzględnieniem specyfiki branż.**

Podsumowując stwierdzić należy, iż zarówno zakres tematyczny, jak i wymiar czasowy pierwszego modułu PDZ powinien być dobrany i określony w sposób umożliwiający nauczycielom, kształcącym przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, znaczne poszerzenie wiedzy z zakresu wykładanego przedmiotu specjalizacyjnego, jak i metodyki nauczania.

⁶² Zgodne z Wnioskiem o dofinansowanie projektu Program Operacyjny Kapitał Ludzki.

4.1.2. Drugi moduł Programu Doskonalenia Zawodowego – Praktyki w przedsiębiorstwach

Programy Doskonalenia Zawodowego tworzone na potrzeby nauczycieli kształcenia zawodowego stwarzają kadrze dydaktycznej możliwość uczestniczenia w praktykach odbywających się w przedsiębiorstwach branżowych. Ich głównym i nadrzędnym celem jest wyposażenie nauczycieli przedmiotów zawodowych w umiejętności z zakresu wykorzystywania najnowocześniejszych rozwiązań technicznych, technologicznych i organizacyjnych stosowanych w przedsiębiorstwach branżowych. Ponadto udział w praktykach pozwala nauczycielom na wykorzystanie w praktyce wiedzy pozyskanej dzięki uczestnictwu w module warsztatowym.

Autorzy Programu Doskonalenia Zawodowego powinni uwzględnić wymiar czasowy praktyk, zadania, które muszą zostać zrealizowane przez nauczyciela odbywającego praktyki, obowiązki opiekunów praktyk i tutorów z ramienia wnioskodawcy oraz dokumentację praktyki.

4.1.2.1 Wymiar czasowy praktyk

Wymiar czasowych praktyk odbywanych przez nauczycieli przedmiotów zawodowych, kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii, administracji oraz marketingu i zarządzania, w przedsiębiorstwach branżowych powinien zostać określony w sposób umożliwiający uczestnikom nabycie jak największej liczby umiejętności praktycznych oraz wnikliwe zaznajomienie się przez nich ze specyfiką funkcjonowania przedsiębiorstwa. **W związku z tym rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego, aby wymiar czasowy praktyk w przedsiębiorstwach wahał się w granicach od dwóch (40 godzin – 4 godziny dziennie) do trzech tygodni (90 godzin – 6 godzin dziennie), przy czym 40 godzin to absolutne minimum, które należy przeznaczyć na ten cel⁶³. Opracowując program uwzględnić należy również specyfikę branży, na potrzeby której nauczyciele, biorący udział w praktykach, kształcą przyszłych pracowników i od niej uzależnić wymiar czasowy praktyk. Zaleca się również, aby autorzy Programów Doskonalenia uwzględnili konieczność ustalenia tego czy praktyki będą miały charakter ciągły, czy też nauczyciele będą mieli możliwość odbywania ich w trakcie całego roku, co pozwoliłoby im na zapoznanie się ze specyfiką funkcjonowania przedsiębiorstwa, które charakteryzuje sezonowość zadań. Decyzja ta**

⁶³ Ibidem.

powinna zostać podjęta przede wszystkim w oparciu o specyfikę branży. Niemniej jednak rekomenduje się, aby praktyki odbywały się na przestrzeni całego roku, tak aby nauczyciele biorący w nich udział mogli obserwować funkcjonowanie przedsiębiorstwa na przestrzeni dwunastu miesięcy, co w przypadku niektórych branż ma istotne znaczenie. Nadto za pożądane uważa się również znaczący wpływ nauczycieli-praktykantów na ostateczny kształt programu i harmonogramu praktyk. Podyktowane jest to przede wszystkim tym, że kadra dydaktyczna, na potrzeby której tworzone są Programy Doskonalenia Zawodowego, świadoma jest swoich potrzeb w zakresie doskonalenia konkretnych umiejętności, jak również możliwości połączenia terminu praktyk z pracą dydaktyczną.

4.1.2.2. Zadania nauczyciela odbywającego praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie

Praktyki odbywane przez nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach mają znacząco przyczynić się do poszerzenia specjalistycznej wiedzy kadry dydaktycznej oraz nabycia przez nią nowych umiejętności związanych z praktycznym wykorzystaniem wiedzy teoretycznej. W związku z tym rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego, wyszczególnienie konkretnych zadań przypisanych nauczycielom-praktykantom, które zobowiązani są zrealizować w trakcie odbywania praktyk. Pozwolą one nauczycielom na zaznajomienie się z zasadami funkcjonowania przedsiębiorstwa, jak i na zastosowanie w praktyce, w realnym środowisku pracy, wiedzy teoretycznej zdobytej w trakcie uczestnictwa w warsztatach. W związku z tym zadania te (których lista, podobnie jak w przypadku zadań opiekuna praktyk z ramienia przedsiębiorstwa, jak też tutora z ramienia Wnioskodawcy, została ustalona w oparciu o, opracowany na potrzeby projektu *Doskonały praktyk, Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*) powinny koncentrować się przede wszystkim wokół⁶⁴:

- zapoznania się nauczyciela-praktykanta z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, obowiązkami poszczególnych pracowników oraz procedurami firmowymi;
- zapoznania się praktykanta z dokumentacją obowiązującą w przedsiębiorstwie;
- uzupełnienia fachowej wiedzy branżowej;

⁶⁴ K. Skierska-Pięta, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego...*, op. cit.

- **poznania zapotrzebowania rynku pracy na określonych specjalistów;**
- **nawiązania i podtrzymania współpracy oraz kontaktu z pracownikami przedsiębiorstwa oraz jej dyrektorem, w celu kształcenia kompetencji komunikacyjnych oraz umiejętności autoprezentacji;**
- **zapoznania się z wymaganiami dyrektora firmy względem przyszłych pracowników;**
- **uczestnictwa nauczyciela-praktykanta w przynajmniej jednej rozmowie kwalifikacyjnej, pod warunkiem odbywania się procesu rekrutacji podczas trwania praktyki;**
- **zapoznania się osoby odbywającej praktykę z zasadami współpracy placówki oświatowej z przedsiębiorstwem;**
- **opracowania przez nauczyciela-praktykanta własnego, indywidualnego projektu zawodowego, mającego na celu zwiększenie kompetencji zawodowych i wiedzy związanej z branżą oraz umiejętności samodzielnego diagnozowania i rozwiązywania problemów, jak też podejmowania decyzji;**
- **zaznajomienia się przez praktykanta ze sposobami promowania działalności przedsiębiorstwa;**
- **uczestniczenia osoby odbywającej praktykę w kontaktach z klientami i kontrahentami firmy, w prowadzeniu negocjacji, w celu zwiększenia kompetencji komunikacyjnych oraz umiejętności negocjacyjnych (pod warunkiem, że pozwala na to zarówno specyfika przedsiębiorstwa, jak i stanowiska pracy);**
- **zapoznania się przez uczestnika praktyk ze specjalistycznym oprogramowaniem oraz sprzętem wykorzystywanym w przedsiębiorstwie, w celu zwiększenia kompetencji informatycznych oraz technicznych;**
- **obsługi baz danych przedsiębiorstwa;**
- **zaznajomienia się przez nauczyciela-praktykanta ze sposobami prowadzenia rachunkowości w przedsiębiorstwie oraz analizy koniecznych danych statystycznych;**

- **zapoznania się uczestnika praktyk z zasadami zarządzania firmą⁶⁵ oraz z narzędziami ekonomicznymi stanowiącymi warunek jej prawidłowego funkcjonowania;**
- **poznania przez praktykantów sposobów opracowywania strategii marketingowych przedsiębiorstwa⁶⁶;**
- **przypomnienia przepisów, stanowiących podstawę prawną działalności firmy oraz zapoznania się przez osobę odbywającą praktykę z wszelkimi aktualizacjami prawa obowiązującego w przedsiębiorstwie;**
- **sporządzania dokumentacji praktyk, a więc wypełniania dzienniczka praktyk oraz dokonania przez praktykanta opisu samodzielnie wykonanego projektu;**
- **stosowania się do zasad BHP obowiązujących w przedsiębiorstwie;**
- **zapoznania się przez nauczyciela-praktykanta ze sposobami oceny pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie;**
- **uczestnictwa osoby odbywającej praktykę we wszelkiego rodzaju dodatkowych działaniach, w które zostanie ona włączona przez opiekuna praktyk;**
- **podejmowania przez praktykanta prób samodzielnego rozwiązywania problemów natury organizacyjnej, w celu zwiększenia umiejętności organizacyjnych oraz kompetencji związanych z przedsiębiorczością;**
- **uświadczenia przez nauczycieli uczestniczących w praktykach przedstawicielom przedsiębiorstw potrzeb uczniów szkół zawodowych w zakresie praktyk, a także korzyści wynikających z zatrudniania praktykantów na stanowisku pracy;**
- **uczestnictwa nauczycieli-praktykantów w przygotowaniu zebrań, spotkań służbowych lub konferencji (pod warunkiem, że w czasie trwania praktyk będą miały miejsce), w celu zwiększenia umiejętności organizacyjnych;**
- **posługiwania się językiem obcym zgodnie z wymaganiami zawodu oraz przedsiębiorstwa, a także korzystania z obcojęzycznych źródeł informacyjnych, w celu zwiększenia kompetencji językowych;**

⁶⁵ Opcjonalnie, w zależności od charakteru stanowiska pracy.

⁶⁶ Opcjonalnie, przy uwzględnieniu stopnia, w jakim można ujawnić informacje związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa.

- **zaznajomienia się przez nauczyciela odbywającego praktyki z możliwościami rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie, w celu nabycia niezbędnej wiedzy pozwalającej na udzielenie uczniom niezbędnej pomocy w zakresie planowania przez nich kariery zawodowej.**

Podkreślić trzeba, iż niezwykle ważną sprawą w przypadku opracowywania Programów Doskonalenia Zawodowego oraz ich wdrażania jest konieczność nałożenia na nauczycieli mających odbywać praktyki w przedsiębiorstwach branżowych obowiązku zachowania całkowitej poufności w zakresie informacji na temat różnych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa, zdobytych podczas trwania praktyk. Ujawnienie tego rodzaju informacji może bowiem narazić firmę na straty, natomiast osobę, która je upubliczniła na odpowiedzialność karną. Grozi jej bowiem kara grzywny lub też ograniczenia bądź pozbawienia wolności do dwóch lat. Dodać należy, iż tajemnicę przedsiębiorstwa stanowią wszystkie informacje na jego temat, które nie zostały podane do publicznej wiadomości. Należą do nich przede wszystkim informacje techniczne, technologiczne i organizacyjne⁶⁷.

4.1.2.3. Zadania opiekunów praktyk

Nie ulega wątpliwości, iż osobą, od której w dużej mierze uzależnione jest powodzenie przebiegu praktyk oraz realizacja postawionych przed nimi celów jest opiekun praktyk, sprawujący pieczę nad osobą je odbywającą. **Zaleca się zatem, aby autorzy Programów Doskonalenia Zawodowego nałożyli na opiekunów praktyk obowiązki, pozwalające im na pełne wywiązania się z nich. Zdania opiekunów praktyk powinny zatem koncentrować się przede wszystkim wokół konieczności⁶⁸:**

- **czuwania nad merytorycznym przebiegiem praktyk;**
- **oceny przygotowanych przez nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, biorących udział w praktykach, samodzielnie zrealizowanych projektów zawodowych;**
- **udzielenia koniecznej pomocy i wskazówek uczestnikom praktyk w trakcie ich trwania;**
- **wyznaczania praktycznych zadań, które mają zostać zrealizowane przez praktykantów w ramach pracy przedsiębiorstwa;**

⁶⁷ Zasada poufności w firmie, <http://www.firmawirlandii.pl/zasada-poufnosci-w-firmie/> [data dostępu: 13.03.2012].

⁶⁸ K. Skierska-Pięta, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego...*, op. cit.

- wskazywania ewentualnych błędów popełnianych przez uczestników praktyk oraz możliwości ich skorygowania;
- wprowadzenia praktykantów w zasady oraz specyfikę funkcjonowania przedsiębiorstwa;
- zapoznania nauczycieli-praktykantów z procedurami obowiązującymi w firmie i wszystkimi obowiązkami przypisanymi konkretnemu stanowisku pracy, na którym nauczyciele odbywają praktykę;
- zaznajomienia uczestników praktyk z przepisami BHP oraz przepisami prawa, stanowiącymi fundament działalności przedsiębiorstwa;
- zapoznania praktykantów z pracownikami firmy;
- stworzenia osobom biorącym udział w praktykach możliwości samodzielnego rozwiązywania problemów;
- udostępniania praktykantom dokumentacji przedsiębiorstwa, o ile jest to zgodne z klauzulą tajności;
- umożliwienia nauczycielom-praktykantom udziału w rozmowie kwalifikacyjnej, pod warunkiem, że w toku trwania praktyk będzie miała miejsce rekrutacja;
- zaznajomienia praktykantów z wymaganiami pracodawców względem kandydatów na konkretne stanowiska pracy;
- umożliwienia osobom odbywającym praktyki zapoznania się z zasadami zarządzania przedsiębiorstwem oraz sposobami opracowania strategii marketingowych;
- wprowadzenia praktykantów w strukturę firmy;
- umożliwiania nauczycielom kontaktu z klientami przedsiębiorstwa w połączeniu z udzielaniem porad w zakresie współpracy z klientami;
- udostępniania praktykantom baz danych oraz sprzętu i specjalistycznego oprogramowania w połączeniu z przedstawieniem zasad obsługi ich;
- wskazania osobom odbywającym praktyki możliwości rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie;
- zaznajomienia uczestników praktyk z zapotrzebowaniem przedsiębiorstwa na określonych specjalistów;
- udzielania nauczycielom-praktykantom informacji zwrotnych na temat odbywanych przez nich praktyk;

- **opracowania raportu z przebiegu praktyki oraz oceny postępów, jakie poczynili ich uczestnicy.**

Taki zestaw zadań przypisanych opiekunowi praktyk stanowi gwarancję objęcia uczestników praktyk kompleksowym wsparciem, co z całą pewnością przyczyni się do zrealizowania celów wyznaczonych praktykom zawodowym, które w ramach Programu Doskonalenia Zawodowego nauczyciele będą odbywać w przedsiębiorstwach branżowych.

4.1.2.4. Zadania tutorów z ramienia Wnioskodawcy

Tutor z ramienia wnioskodawcy jest następną osobą zaangażowaną w organizację oraz realizację praktyk, jakie nauczyciele przedmiotów zawodowych, kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, w ramach uczestnictwa w Programie Doskonalenia Zawodowego, powinni odbywać w przedsiębiorstwach branżowych. Uogólniając stwierdzić należy, iż na jego barkach spoczywać powinna odpowiedzialność za cały proces związany z organizacją praktyk. **Dlatego też zaleca się autorom opracowującym Programy Doskonalenia Zawodowego wyznaczenie tutorom z ramienia Wnioskodawcy, w tym wypadku Wyższej Szkoły Biznesu w Pile, zadań związanych z⁶⁹:**

- **przekazaniem nauczycielom mającym odbyć praktyki w przedsiębiorstwie szczegółowych informacji na temat powierzonych im obowiązków;**
- **udzielaniem praktykantom pomocy w znalezieniu przedsiębiorstwa, w którym będą mogli odbyć praktyki;**
- **nakłonieniem przedsiębiorców do podjęcia współpracy z placówkami oświatowymi w ramach realizowanego przez Wnioskodawcę projektu;**
- **zawieraniem umowy z wybranymi przedsiębiorstwami;**
- **roztaczaniem opieki nad praktykantami;**
- **nawiązaniem kontaktu z opiekunami praktyk, w celu bieżącego monitorowania postępów, jakie poczynili praktykanci;**
- **przygotowaniem, na podstawie kontaktów z nauczycielami odbywającymi praktyki oraz ich opiekunami, raportu z przebiegu praktyk.**

⁶⁹ Ibidem.

4.1.2.5. Dokumentacja praktyk

Nieodłącznym elementem związanym z przebiegiem wszelkiego rodzaju praktyk, w tym również tych odbywanych przez nauczycieli w przedsiębiorstwach, jest ich dokumentacja. **W przypadku Programów Doskonalenia Zawodowego kadry dydaktycznej, kształcącej przyszłych pracowników na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, rekomenduje się, aby obejmowała ona⁷⁰: dzienniczek praktyk, na bieżąco wypełniany przez nauczyciela odbywającego praktykę, sporządzone również przez uczestnika praktyk sprawozdanie z wykonanego projektu oraz przygotowany przez opiekunów praktyk raport z ich przebiegu.**

4.1.2.5.1. Dzienniczek praktyk

Dzienniczek praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, jest dokumentem, którego obowiązek systematycznego wypełniania spoczywa na barkach uczestników praktyk. **Zaleca się, aby zamieszczone zostały w nim podstawowe informacje na temat osoby odbywającej praktykę (imię i nazwisko, nazwa i adres placówki oświatowej, w której jest zatrudniona) oraz praktyki (branża przedsiębiorstwa, liczby godzin praktyki).**

Dokument ten powinien być tak zaprojektowany, aby istniała możliwość zwarcia w nim szczegółowych informacji związanych z przebiegiem praktyki. **W związku z tym rekomenduje się autorom opracowującym Programy Doskonalenia Zawodowego, uwzględnienie w nich⁷¹:**

- **krótkiej charakterystyki organizacji, na którą powinny złożyć się następujące informacje:**
 - **nazwa przedsiębiorstwa;**
 - **cele organizacji;**
 - **zakres działania firmy;**
 - **struktura przedsiębiorstwa;**
 - **pracownicy firmy i krótki opis ich obowiązków;**
 - **opis stanowiska pracy praktykanta;**
 - **klienci firmy;**
 - **specjalistyczne oprogramowanie wykorzystywane w firmie;**
 - **sposoby promocji firmy;**

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ Ibidem.

- możliwości rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie;
- **opisu zadań realizowanych w trakcie praktyki, obejmującego:**
 - **zadanie;**
 - **opis jego realizacji;**
 - **liczbę godzin przeznaczonych na realizację;**
 - **dni realizacji.**

Dane te stanowią podstawę niezbędną dla udokumentowania praktyk oraz realizacji stojących przed nimi celów. Ich celem jest również wykazanie, w jakim stopniu osoba odbywająca praktyki zapoznała się z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa branżowego.

4.1.2.5.2. Sprawozdanie z wykonanego projektu

Jednym z obowiązków nauczyciela odbywającego praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie branżowym jest opracowanie i wykonanie własnego, autorskiego projektu (polegającego na samodzielnym wykonaniu zdania, będącego jednocześnie problemem), który następnie oceniony zostanie przez opiekuna praktyk. **W związku z tym rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego umieszczenie w nich wzorów tego rodzaju dokumentów. Powinny one zawierać⁷²:**

- **temat projektu;**
- **jego cele;**
- **poszczególne etapy realizowania projektu oraz jego harmonogram;**
- **opis technologii zastosowanych w trakcie jego realizacji;**
- **przybliżony opis badań i obliczeń przeprowadzonych w ramach realizacji projektu;**
- **sposób rozwiązania postawionego problemu, uwzględniający tok rozumowania, który doprowadził autora projektu do wyboru konkretnego rozwiązania;**
- **opracowanie sprawozdania z realizacji projektu w połączeniu z wykazaniem płynących z niego korzyści.**

Celem zamieszczenia powyższych informacji jest zweryfikowanie sposobu wykonania projektu przez praktykantów, dokonanie jego ewaluacji, sprawdzenie w jakim stopniu projekt był przydatny dla przedsiębiorstwa oraz dla procesu kształcenia realizowanego przez nauczyciela odbywającego praktyki.

⁷² Ibidem.

4.1.2.5.3. Raport z przebiegu praktyk (uwagi opiekuna praktyk)

W skład dokumentacji praktyk odbywanych przez nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach branżowych wchodzić powinien również raport z przebiegu praktyk, przygotowany przez ich opiekuna. Opiekunowie praktyk zobowiązani są do odniesienia się w tym dokumencie do zadań realizowanych przez nauczycieli, jak również do wykonanego przez nich indywidualnego projektu zawodowego. **Rekomenduje się zatem autorom Programów Doskonalenia Zawodowego, uwzględnianie w tego rodzaju dokumentach cech i czynności praktykanta podlegających ocenie opiekuna praktyk. Ich lista powinna obejmować⁷³:**

- **zaangażowanie w praktyki oraz w funkcjonowanie przedsiębiorstwa;**
- **motywację do uczestnictwa w praktykach;**
- **realizację zadań wytyczonych przez program praktyk;**
- **nawiązanie kontaktu z innymi pracownikami;**
- **stosowanie specjalistycznego oprogramowania;**
- **samodzielne wykonanie projektu zawodowego;**
- **uczestnictwo w kontaktach z klientami przedsiębiorstwa;**
- **pogłębianie znajomości zagadnień branżowych;**
- **stosowanie przepisów prawa w praktyce;**
- **osiągnięte sukcesy;**
- **trudności, z jakimi borykał się praktykant;**
- **uwagi przydatne w dalszym doskonaleniu zawodowym.**

Uzyskane w ten sposób informacje mają służyć ewaluacji pracy nauczyciela odbywającego praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie branżowym. Dzięki nim możliwa będzie ocena stopnia zrealizowania zadań wyznaczonych w Programie Doskonalenia Zawodowego, zaangażowania w obowiązki, jak również zdiagnozowanie obszarów wymagających dalszego doskonalenia.

Konkludując wszystko, co napisano na temat opracowywania Programów Doskonalenia Zawodowego tworzonych na potrzeby nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, stwierdzić należy, iż muszą one być budowane z uwzględnieniem dwóch modułów: teoretycznego i praktycznego, ujętych w ramy czasowe i tematyczne. Nadto, w przypadku modułu praktycznego dążyć należy

⁷³ Ibidem.

do szczegółowego ujęcia obowiązków i zadań przypisanych zarówno nauczycielom odbywającym praktyki zawodowe, jak i opiekunom praktyk z ramienia przedsiębiorstwa oraz tutorom z ramienia Wnioskodawcy. Dołączenie do PDZ dokumentacji, w postaci dzienniczka praktyk, wzoru sprawozdania z samodzielnie wykonanego przez nauczyciela projektu oraz raportu z przebiegu praktyk sprzyjać może zwiększaniu efektywności podejmowanych w ich ramach działań.

Uwzględnienie przez autorów Programów Doskonalenia Zawodowego nauczycieli wzmiankowanych powyżej elementów pozwoli na opracowanie modelu doskonalenia kompetencji i podwyższania kwalifikacji zawodowych, będącego gwarantem pełnego profesjonalizmu procesu dydaktycznego realizowanego przez nauczycieli uczestniczących w tej formie doskonalenia warsztatu pracy zawodowej.

5. Program Doskonalenia Zawodowego stworzony na potrzeby nauczycieli kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania w świetle wyników badań empirycznych

Programy Doskonalenia Zawodowego, tworzone z myślą o nauczycielach przedmiotów zawodowych, kształcących przyszłych pracowników na potrzeby konkretnej branży, stanowią jedną z form doskonalenia, dzięki której kadra dydaktyczna ma możliwość zdobycia nowej wiedzy z zakresu wykładanego przedmiotu kierunkowego oraz nabycia nowych umiejętności praktycznych.

Z myślą o nauczycielach przedmiotów zawodowych oraz instruktorach praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry z branży ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, Wyższa Szkoła Biznesu w Pile podjęła się realizacji projektu *Doskonały praktyk*. Jego celem jest podniesienie kwalifikacji osiemdziesięciu nauczycieli przedmiotów zawodowych (w tym czterdziestu pięciu kobiet oraz trzydziestu pięciu mężczyzn) zatrudnionych w liceach profilowanych, technikach oraz szkołach policealnych, kształcących w zawodach: technik ekonomista, technik handlowiec, przedstawiciel handlowy, technik administracji, pracownik administracyjny, asystent zarządu, specjalista do spraw marketingu, specjalista do spraw zarządzania, technik informatyk, technik ekonomista, technik obsługi turystycznej, technik organizacji reklamy, technik spedytor, technik logistyk, technik rachunkowości, sprzedawca, technik organizacji reklamy, technik usług finansowych. Cel ten ma zostać osiągnięty poprzez opracowanie, implementację oraz udział w programie doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach branżowych. Natomiast cele szczegółowe rzezonego projektu koncentrują się przede wszystkim wokół:

- opracowania programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego o profilu: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie;
- stworzenia nauczycielom możliwości zaktualizowania fachowej wiedzy z zakresu nauczanego przedmiotu;
- zwiększenia u uczestników projektu umiejętności praktycznych w zakresie poszukiwania wiedzy dotyczącej nowych rozwiązań technologicznych oraz ich zastosowania w procesie kształcenia;

- podwyższania poziomu praktycznych umiejętności nauczycieli oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w zakresie funkcjonowania przedsiębiorstw sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, jak również potrzeb rynku pracy dotyczących tych obszarów;
- wypracowania nowych rozwiązań natury organizacyjnej w odniesieniu do podnoszenia kwalifikacji oraz kompetencji nauczycieli biorących udział w projekcie we współpracy z przedsiębiorcami.

Fakt, że program *Doskonały praktyk* realizowany jest z inicjatywy, jak również przez jedną ze szkół wyższych znajdujących się na edukacyjnej mapie województwa wielkopolskiego nie jest stanowi przypadku, ani zbiegu okoliczności. Wedle informacji, zamieszczonych w opracowaniu *Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie wielkopolskim. Raport z realizacji Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do roku 2020 w latach 2006-2008*⁷⁴, ogromnym potencjałem zarówno samego województwa, jak i wielkopolskiego rynku pracy jest baza edukacyjna, dzięki której można mówić o silnym zapleczu intelektualnym wskazującym na przyszły potencjał gruntownie wykształconych oraz legitymujących się wysokimi kwalifikacjami pracowników. Region wielkopolski dysponuje dobrze rozwiniętą siecią placówek oświatowych na każdym poziomie edukacji, począwszy od wychowania przedszkolnego, poprzez szkolnictwo podstawowe i gimnazjalne, ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne (z liceami ogólnokształcącymi i profilowanymi, technikami, zasadniczymi szkołami zawodowymi i artystycznymi), poprzez szkolnictwo policealne i pomaturalne, szkoły dla dorosłych na różnych poziomach – do szkolnictwa wyższego. System uzupełniają szkoły artystyczne różnych poziomów. Na terenie województwa wielkopolskiego działa⁷⁵:

- 168 publicznych zasadniczych szkół zawodowych, z czego 164 to szkoły dla dzieci i młodzieży, a 4 dla dorosłych;
- 205 publicznych techników, z czego w 196 kształcą się dzieci i młodzież, a w 9 osoby dorosłe;

⁷⁴ *Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie wielkopolskim. Raport z realizacji Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do roku 2020 w latach 2006-2008*, Departament Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego, Poznań 2009. Wedle autorów dokumentu, Wielkopolskę uznać należy, za prężnie rozwijający się region kraju, charakteryzujący się między innymi: dużym potencjałem gospodarczym, wyższą, niż średnia krajowa wartością PKB na jednego mieszkańca, zwiększającymi się dysproporcjami dotyczącymi poziomu poszczególnych części regionu, najniższym w kraju wskaźnikiem stopy bezrobocia, niekorzystną sytuacją kobiet na rynku pracy, wzrostem liczby ludności w wieku produkcyjnym oraz poprodukcyjnym, zmniejszającą się liczbą ludności miejskiej w regionie.

⁷⁵ Dane zaczerpnięte z informacji zamieszczonych na stronie Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, www.koweziu.edu.pl/ [data dostępu 09.02.2012].

- 78 publicznych szkół policealnych, z czego 14 to placówki dla dzieci i młodzieży, zaś 64 dla osób dorosłych.

Oferta edukacyjna obejmuje również system doskonalenia zawodowego nauczycieli, na który w województwie wielkopolskim składa się⁷⁶: dziewięć publicznych (Gostyń, Krotoszyn, Piła, Pleszew, Kalisz, Konin, Leszno, Poznań) oraz trzydzieści dwie placówki niepubliczne.

Wspomnieć należy również o tym, iż rynek usług edukacyjnych województwa wielkopolskiego charakteryzuje się przede wszystkim⁷⁷:

- znaczącymi różnicami między obszarami wiejskimi a miastami w zakresie dostępności do szkół oraz instytucji edukacyjnych;
- niższą jakością kształcenia na obszarach wiejskich;
- zróżnicowanym wyposażeniem szkół;
- brakiem skorelowania oferty edukacyjnej placówek oświatowych z oczekiwaniami społeczeństwa informacyjnego oraz gospodarki opartej na wiedzy.

Wzmiankowany brak powiązania pomiędzy kształceniem zawodowym a rynkiem pracy stanowi przypadłość całego polskiego systemu edukacji, w tym również kształcenia zawodowego. Skutecznym narzędziem, służącym poprawie sytuacji, zwłaszcza w przypadku ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego, mogą być tworzone z myślą o nauczycielach placówek realizujących kształcenie zawodowe Programy Doskonalenia Zawodowego, których wdrażanie znacząco przyczyni się do podniesienia jakości i efektywności kształcenia oraz uczynienia oferty edukacyjnej szkół zawodowych kompatybilną w stosunku do realiów rynku pracy oraz oczekiwań pracodawców.

Dzięki przeprowadzeniu dogłębnych studiów literaturowych, a także pogłębionej analizy *desk-research* możliwe okazało się naszkicowanie zasadniczej problematyki wiążącej się z sytuacją szkolnictwa zawodowego w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem problemów, z jakimi borykało się ono na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat. Na tej podstawie sformułowano również wnioski i rekomendacje, których celem jest podjęcie działań naprawczych. W rezultacie ma to doprowadzić do przywrócenia ponadgimnazjalnemu szkolnictwu zawodowemu właściwego miejsca w systemie edukacji oraz podniesienia jego jakości oraz efektywności przede wszystkim poprzez stworzenie nauczycielom przedmiotów

⁷⁶ Ibidem.

⁷⁷ *Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej...*, op. cit.

zawodowych oraz instruktorom praktycznej nauki zawodu szanse uczestniczenia w realizacji tworzonych specjalnie na ich potrzeby Programów Doskonalenia Zawodowego.

5.1. Badania przeprowadzone na potrzeby projektu

Podstawą dla wysnucia wniosków na temat jakości kształcenia zawodowego, poziomu kardy dydaktycznej oraz stworzenia rekomendacji mających na celu zmianę stanu rzeczy były wyniki badań, które przeprowadzono na potrzeby projektu *Doskonały praktyk*. Zastosowano:

- pogłębioną analizę *desk-research* danych zastanych;
- badania fokusowe (FGI – *Focus Group Interview*) przeprowadzone wśród ekspertów, których celem była ocena pilotażowego wdrażania Programu Doskonalenia Zawodowego (PDZ), wskazanie jego mocnych i słabych stron oraz sformułowanie wniosków i rekomendacji, które mają posłużyć usprawnieniu realizacji podobnych projektów w przyszłości;
- debaty eksperckie, z udziałem specjalistów z zakresu edukacji oraz kadry zarządzającej ze szkół zawodowych, kształcących w dziedzinach: ekonomia i administracja oraz marketing i zarządzanie;
- Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI – *Individual In-Depth Interviews*) z nauczycielami biorącymi udział w praktykach w przedsiębiorstwach.

5.2. Metody oraz cel badań

W niniejszym podrozdziale zamieszczono charakterystykę (uzupełnioną o cele) poszczególnych metod badawczych, które zastosowane zostały w projekcie. Ich celem było uzyskanie dogłębnej oraz jak najszerszej wiedzy na temat jakości i efektywności kształcenia zawodowego, a także doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, ze szczególnym uwzględnieniem opracowywania, wdrażania i realizacji Programów Doskonalenia Zawodowego.

5.2.1. Zogniskowany wywiad grupowy (FGI – *Focus Group Interview*) – fokus

Zogniskowany wywiad grupowy, zwany również fokusem, jest metodą badawczą o charakterze jakościowym, polegającą na rozmowie niewielkiej grupy zaproszonych osób, przy udziale moderatora, do zadań którego należy kierowanie przebiegiem dyskusji skupiającej się na określonym temacie bądź tematach. Pomocny w jej przeprowadzeniu jest

scenariusz, na który składa się zestaw pytań, jakie powinny zostać zadane uczestnikom przez osobę moderującą. Na omawianą technikę badawczą składa się sześć etapów:

- etap pierwszy, tożsamy jest ze zdefiniowaniem problemu badawczego oraz sformułowaniem pytań badawczych;
- etap drugi, polega na planowaniu, przez które rozumieć należy określenie: kryteriów związanych z doбором respondentów, planowanej liczby wywiadów, które mają zostać przeprowadzone, przewidywanych kosztów, czasu badania oraz lokalizacji;
- etap trzeci, to przygotowanie, a więc przede wszystkim: dobór osoby, która ma przeprowadzić badania, opracowanie scenariusza wywiadu, a także rekrutacja uczestników badania;
- etap czwarty, w ramach którego następuje terenowa realizacja badania;
- etap piąty, polegający na analizie oraz interpretacji wyników uprzednio przeprowadzonego badania;
- etap szósty, tożsamy ze stworzeniem rekomendacji.

Sesja fokusowa, polegająca na wchodzeniu zaproszonych osób w interakcje, mające doprowadzić do wypracowania wspólnego stanowiska na określony temat, charakteryzuje się przede wszystkim tym, że:

- powinna być przeprowadzona w specjalnie przeznaczonym do tego celu studiu;
- czas jej trwania powinien zamknąć się w ramach czasowych nieprzekraczających trzech godzin;
- liczba osób biorąca w niej udział nie powinna przekroczyć dwudziestu;
- jej uczestnicy muszą zostać dobrani w sposób celowy, a także spełniać szereg warunków – nie mogą łączyć ich więzy krwi ani bliskiej przyjaźni, powinny być specjalistami z zakresu zjawiska, będącego przedmiotem dyskusji, nadto muszą również należeć do grupy docelowej;
- podczas jej trwania muszą paść odpowiedzi na pytania, znajdujące się w kręgu zainteresowania osób biorących udział w badaniu;
- wszyscy uczestnicy sesji mają prawo do zabrania głosu.

Dodać należy, iż przebieg dyskusji, odbywającej się w ramach zogniskowanego wywiadu grupowego, utrwalany jest w formie audio-video. Po jej zakończeniu następuje faza spisywania nagrań oraz analizy wypowiedzi osób uczestniczących w badaniu⁷⁸.

⁷⁸ Zogniskowane wywiady grupowe, <http://www.pentor.pl/20739.xml> [data dostępu: 12.03.2012].

W ramach projektu *Doskonały praktyk* realizowanego przez Wyższą Szkołę Biznesu w Pile, przeprowadzone zostały dwie sesje zogniskowanego wywiadu grupowego (21 i 23 listopada 2011 roku, sala konferencyjna Hotelu Gromada w Pile), których celem było udzielenie odpowiedzi na pytania o to⁷⁹:

- które działania zaproponowane w trakcie trwania debat eksperckich mogą okazać się najbardziej trafne i efektywne w zakresie opracowania oraz wdrażania Programów Doskonalenia Zawodowego;
- jakie wnioski należy z nich wysnuć;
- jakie formy współpracy systemu oświaty z przedsiębiorcami mogą ułatwić w przyszłości doskonalenie nauczycieli.

Uczestnicy sesji fokusowych poruszyli szereg tematów związanych z kształceniem zawodowym oraz doskonaleniem kadry dydaktycznej zarówno w Polsce, jak i poza jej granicami. Lista tematów obejmowała między innymi⁸⁰:

- deficyty nauczycieli oraz sposoby ich niwelowania;
- diagnozowanie placówek oświatowych oraz nauczycieli;
- przygotowanie do pracy opiekuna stażu;
- sposoby udoskonalenia praktyk realizowanych w ramach projektu *Doskonały praktyk*;
- sposoby motywowania nauczycieli oraz opiekunów praktyk.

Ponadto uczestnicy wskazywali mocne oraz słabe strony Programu Doskonalenia Zawodowego stworzonego z myślą o nauczycielach, kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania.

5.2.2. Debata ekspercka

Debata ekspercka jest metodą badań zawiązaną z badaniami typu *foresight*, pozwalającą na zebranie znaczącej liczby danych o charakterze jakościowym w krótkim czasie. Stąd też jest często wykorzystana w badaniach. Ogromna zaleta omawianej metody polega między innymi na tym, że stwarza ona możliwość oglądu badanego problemu lub zjawiska z zupełnie nowej perspektywy. Debatę ekspercką można uznać za adekwatne narzędzie badawcze w przypadku chęci zebrania poglądów w obszarach do tej pory nierozpoznanych, których badanie wymaga zastosowania wykraczających poza schematyzm, innowacyjnych metod. Dzięki jej użyciu możliwe jest zarówno tworzenie wizji związanych

⁷⁹ E. Król, *Raport z przebiegu badań eksperckich*, op. cit.

⁸⁰ Ibidem.

z rozwojem, jak też diagnozowanie przybierających na aktualności i znaczeniu zagadnień. Ponadto omawiana metoda pozwala na pozyskanie szeregu nowych danych, a także opinii związanych z mocnymi oraz słabymi stronami konkretnego projektu oraz na przedstawienie rozwiązań dotyczących ewaluacji. Debata ekspercka umożliwia również zdiagnozowanie problemów w konkretnym, badanym obszarze⁸¹.

W ramach projektu *Doskonały praktyk* przeprowadzone zostały cztery debaty eksperckie (w dniach od 6 do 27 października 2011 r.). Uczestniczyło w nich dwunastu ekspertów: dyrektorów bądź wicedyrektorów szkół, w których zatrudnieni są nauczyciele-beneficjenci, przedstawiciele przedsiębiorstw, w których odbywały się praktyki zawodowe nauczycieli. Celem debat była ocena projektu, a także ocena dwóch grup praktykantów⁸².

5.2.3. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI – *Individual In-Depth Interviews*)

Indywidualne wywiady pogłębione uznaje się za jedną z najpopularniejszych metod badawczych o charakterze jakościowym. Polega ona na szczegółowej rozmowie z respondentem, której cel koncentruje się na dotarciu do precyzyjnych informacji na konkretny temat oraz na pogłębieniu wiedzy z nim związanej. W trakcie przeprowadzania wywiadu stawiane są pytania badawcze mające na celu wyjaśnienie, zrozumienie zjawisk, postaw, zachowań, motywacji. Indywidualne wywiady pogłębione powinny być przeprowadzane przez osoby będące ekspertami w tej dziedzinie, albowiem ich zadaniem jest umiejętne wprowadzenie do rozmowy kolejnych tematów i zagadnień, właściwe ukierunkowanie wypowiedzi osoby, z którą wywiad jest przeprowadzany, jak też udzielenie respondentowi pomocy w ujawnieniu swoich przekonań i opinii. Zaleca się, aby przebieg rozmowy był utrwalany w formie audio-video, tak aby mógł stanowić podstawę do pogłębionej analizy informacji uzyskanych dzięki serii, przeprowadzonych niezależnie wywiadów⁸³.

Na potrzeby projektu *Doskonały praktyk*, w okresie od 10 do 18 października 2011 r., przeprowadzonych zostało czterdzieści dziewięć indywidualnych pogłębionych wywiadów z nauczycielami, którzy brali w nim udział. Każdy z nich trwał około trzydziestu minut. Ich celem było uzyskanie opinii nauczycieli uczestniczących w warsztatach oraz odbywających praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach branżowych na temat mocnych

⁸¹ Ibidem.

⁸² Ibidem.

⁸³ *Indywidualne wywiady pogłębione*,

http://www.guideme.at/polish/Techniki%20badan%20ilosciowych%20i%20jakosciowych_I.Kania.pdf [data dostępu: 12.03.2012].

i słabych stron poszczególnych modułów Programu Doskonalenia Zawodowego, jak również wypracowanie wniosków i rekomendacji przydatnych w przypadku realizowania w przyszłości projektów o podobnym zakresie i tematyce⁸⁴.

5.3. Analiza wyników badań

Analiza wyników badań przeprowadzonych zarówno wśród ekspertów, jak i nauczycieli biorących udział w projekcie, pozwala na wysnucie wniosków na temat jakości kształcenia zawodowego, wzajemnych oczekiwań pracodawców i systemu oświaty, jak również mocnych i słabych stron Programów Doskonalenia Zawodowego.

Uczestnicy sesji fokusowych zwrócili uwagę na niezadowalający poziom kadry dydaktycznej szkół zawodowych, który negatywnie wpływa na jakość realizowanego przez nią procesu kształcenia. Do najczęstszych i wymagających najszybszego zniwelowania deficytów zaliczono⁸⁵:

- nieznajomość języków obcych, ze szczególnym, uwzględnieniem języka angielskiego;
- brak umiejętności związanych z zarządzaniem projektem, zarządzaniem grupą, zarządzania sobą w czasie;
- brak lub niski poziom wiedzy na temat interaktywnego prowadzenia zajęć edukacyjnych, np. przy wykorzystaniu metody warsztatowej;
- trudności w posługiwaniu się językiem biznesowym;
- problemy związane ze wskazywaniem swoich mocnych i słabych stron, prowadzące do nieumiejętności zdiagnozowania własnych potrzeb;
- nieznajomość technologii informacyjnych.

Z racji tego, że jakość procesu kształcenia uzależniona jest w dużej mierze od kwalifikacji, kompetencji oraz umiejętności nauczycieli, zarówno związanych z nauczaniem przedmiotem kierunkowym, jak i metodyką nauczania, rekomenduje się podjęcie działań zmierzających do zniwelowania wzmiankowanych powyżej deficytów. Z związku z powyższym zaleca się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego uwzględnienie w nich konieczności podnoszenia poziomu umiejętności nauczycieli w problemowych obszarach. W tym celu należy stworzyć kadrze dydaktycznej możliwość wymiany doświadczeń poprzez udział w szkoleniach, konferencjach,

⁸⁴ M. Desperak, A. Węzyk, *Analiza przebiegu praktyk – perspektywa uczestnika*, op. cit.

⁸⁵ Ibidem.

warsztatach (udział w tego rodzaju spotkaniach sprzyja nawiązaniu dyskusji o problemach szkolnictwa zawodowego, tworzeniu wspólnych propozycji rozwiązań oraz nawiązywaniu współpracy między kadrą pedagogiczną placówek oświatowych)⁸⁶.

5.3.1. Program Doskonalenia Zawodowego

Badania przeprowadzone na potrzeby projektu *Doskonały praktyk* pozwoliły na uzyskanie opinii na temat opracowanego oraz wdrażanego i realizowanego na jego potrzeby Programu Doskonalenia Zawodowego dla nauczycieli, kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania.

5.3.1.1. Pierwszy moduł Programu Doskonalenia Zawodowego – Warsztaty

Warsztaty, zrealizowane w ramach pierwszego modułu Programu Doskonalenie Zawodowego, pozwoliły na nauczycielom przedmiotów zawodowych oraz instruktorom praktycznej nauki zawodu na poszerzenie wiedzy teoretycznej z zakresu wykładanego przedmiotu kierunkowego.

5.3.1.1.1. Zakres tematyczny

Większość, z czterdziestu dziewięciu nauczycieli, z którymi przeprowadzone zostały indywidualne wywiady pogłębione zakres tematyczny warsztatów oceniła pozytywnie, wskazując atut, jakim było jego zróżnicowanie oraz przydatność pozyskanej wiedzy, którą będą mogli wykorzystać w realizowanym przez siebie procesie dydaktycznym: *Oprócz tego, że jestem inżynierem drogownictwa i uczę przedmiotów drogowych ee i mostów, to jestem również nauczycielem przedsiębiorczości [...] wielu rzeczy dowiedziałam, w związku z tym dla mnie to zawsze jest coś dodatkowego, coś pozytywnego. Jestem zadowolona z tych zajęć*⁸⁷. Ważnym elementem było, zdaniem respondentów, włączenie z obręb tematyki warsztatów zagadnień związanych z informatyką i obsługą komputera, zwłaszcza tych odnoszących się do codziennej praktyki szkolnej: *[...] jak się poruszać po po dzienniku elektronicznym, jak przeprowadzać ee jakieś nie wiem testy w czasie rzeczywistym... No to rzeczywiście było dość takie, no ciekawe takie nowinki, i myślę że, że do wykorzystania ewentualnie*⁸⁸. **Potwierdza to słusność, rekomendowanej już w niniejszym raporcie (podrozdział 4.1.1.1.) autorom Programów Doskonalenia Zawodowego nauczycieli, konieczności zróżnicowania tematycznego warsztatów**

⁸⁶ Ibidem.

⁸⁷ Ibidem.,.

⁸⁸ Ibidem.

w zależności od specjalizacji nauczycieli mających w nich uczestniczyć, w celu stworzenia im możliwości pogłębiania wiedzy fachowej związanej z nauczaniem przez nich przedmiotem. Świadczy również o trafności zalecanego włączenia w zakres tematyczny warsztatów zagadnień związanych z codzienną praktyką szkolną.

Wspomnieć należy także o nauczycielach, którzy zgłaszali zastrzeżenia odnośnie tematów realizowanych w trakcie trwania warsztatów. Krytyczne uwagi dotyczyły przede wszystkim zbyt wysokiego, zadaniem osób biorących udział w projekcie, poziomu trudności i zaawansowania tematyki odnoszącej się do zagadnień związanych z informatyką oraz obsługą komputera: *Zajęcia [...] dotyczące, że tak powiem wyższej informatyki, tzn. zarządzania danymi, czy zabezpieczeń ich od strony [...]. To [...] dla specjalistów raczej, bo mi trudno było tematykę, że tak powiem ogarnąć. Nie jestem specjalistą w informatyce, ani nie zarządzam żadnymi bazami danych. [...] korzystam z nowinek technicznych, ale dla potrzeb [...] swoich i tutaj, że tak powiem, ten poziom był dla mnie troszeczkę za wysoki*⁸⁹. Wydaje się, że tego rodzaju stanowisko, zakładające, iż warsztaty dotyczące nowoczesnych technologii komputerowych powinny być przeznaczone jedynie dla nauczycieli wykładających ten przedmiot nie jest uprawnione. Zadaniem szkoły, w tym również szkoły zawodowej, jest nie tylko przekazywanie uczniom wiedzy ogólnej i wiedzy specjalistycznej związanej z zawodem, który zamierzają w przyszłości wykonywać i kształcenie umiejętności praktycznych warunkujących realizację zadań zawodowych, ale również kształcenie kompetencji kluczowych, w tym między innymi tych związanych z posługiwaniem się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi. Stąd też konieczne jest włączenie w obręb tematyki pierwszego modułu PDZ zagadnień związanych z rzeczonymi technologiami. Legitymowanie się bowiem przez absolwentów wzmiankowanymi kompetencjami stanowi warunek ich sprawnego poruszania się w obrębie rynku pracy, jak też odnalezienia się w społeczeństwie opartym na wiedzy, technologii oraz informacji.

Zaleca się natomiast autorom Programów Doskonalenia Zawodowego wzięcie pod uwagę, na etapie ich opracowywania, konieczności podziału nauczycieli na grupy ze względu na stopień zaawansowania wiedzy i umiejętności związanych z posługiwaniem się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi.

5.3.1.1.2. Wymiar czasowy warsztatów

Znakomita większość nauczycieli biorących udział w projekcie *Doskonały praktyk*, z którymi przeprowadzono pogłębione wywiady indywidualne, uznała iż wymiar czasowy

⁸⁹ Ibidem.

warsztatów jest wystarczający i umożliwia zrealizowanie ich zakresów tematycznych w sposób wyczerpujący. Nadto pozwala on również na dyskusję, w ramach której można podsumować przebieg warsztatów. **Potwierdza to utrzymanie rekomendowanego wcześniej wymiaru czasowego warsztatów wynoszącego minimum 45 godzin, z których dla każdego realizowanego w jego ramach bloku przeznaczonych powinno być 15 godzin.**

5.3.1.2. Drugi moduł Programu Doskonalenia Zawodowego – praktyki w przedsiębiorstwach

Praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach branżowych, stanowiły dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, szansę zarówno na zastosowanie w praktyce wiedzy teoretycznej zdobytej w trakcie trwania warsztatów, jak również na nabycie konkretnych umiejętności praktycznych oraz kompetencji.

Eksperti biorący udział w debatach zwrócili uwagę na konieczność uprzedniego przygotowania nauczycieli do uczestnictwa w praktykach zawodowych w przedsiębiorstwie, tak aby w toku ich trwania nie poświęcać zbyt wiele czasu, który mógłby zostać wykorzystany na zdobywanie konkretnych umiejętności oraz kształcenie kompetencji, na zapoznanie się przez nich organizacją oraz funkcjonowaniem przedsiębiorstwa. Uprzednie przygotowanie nauczycieli pozwoli im dodatkowo na aktywne uczestnictwo w zadaniach *stricto* zawodowych. **W związku z powyższymi sugestiami rekomenduje się, aby zakres tematyczny warsztatów został poszerzony o zagadnienia dotyczące profilu działalności przedsiębiorstwa, jego struktury organizacyjnej oraz strategii.** Ma to na celu: wyposażenie nauczycieli mających odbywać praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach branżowych w podstawą wiedzę z zakresu funkcjonowania firmy, w której będą nabywać umiejętności praktyczne oraz ograniczenie konieczności prowadzenia przez nich biernej obserwacji na rzecz zrealizowania większej liczby zadań zawodowych w wymiarze praktycznym. **Nadto zaleca się również obowiązkowe uczestnictwo zarówno nauczycieli, jak i przedsiębiorców w tworzeniu planów drugiego modułu Programu Doskonalenia Zawodowego, a więc praktyk. Pozwoli to bowiem między innymi na takie opracowanie listy zadań, które będą możliwe do zrealizowania, a ponadto uwzględnią specyfikę przedsiębiorstwa, charakter wykonywanych działań, rodzaj jego struktury organizacyjnej, jak też preferowaną ścieżkę awansu zawodowego.**

5.3.1.2.1. Wymiar czasowy praktyk

Znakomita większość nauczycieli uczestniczących w praktykach, z którymi przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione, była zgodna, co do tego, że ich wymiar czasowy, jest wystarczający. Pozwala więc nie tylko na nabycie określonych kompetencji, w tym komunikacyjnych, informatycznych, językowych, ale również na zapoznanie się ze specyfiką przedsiębiorstwa, zasadami jego funkcjonowania oraz zaznajomienia się z konkretnym stanowiskiem pracy oraz przypisanymi mu zadaniami: *Bardzo dobrze to był wykorzystany czas. Powiem tak: ani to było nie za mało, ani nie za dużo znaczy się, w moim przypadku był to czas wystarczający, jeśli chodzi o czas trwania i o tematykę [...]*⁹⁰. Wśród respondentów byli również nauczyciele, stanowiący zdecydowaną mniejszość, którzy wyrażali przekonanie o tym, że na praktyki przeznaczono zbyt wiele czasu: *Uważam, że gdyby to było 8 godzin, my jesteśmy dorosłymi ludźmi i ten zapis ośmiogodzinny ... dzięki temu skróciłoby się to do dwóch tygodni, a nie do trzech. I byłby korzystniejszy pod względem organizacyjnym. Wiadomo, że to jest okres letni. My mamy rodzinę, chcemy też odpocząć od pracy dydaktycznej. Wszystko to potwierdza rekomendowany wcześniej wymiar czasowy praktyk w przedsiębiorstwach wahający się w granicach od dwóch (40 godzin – 4 godziny dziennie) do trzech tygodni (90 godzin – 6 godzin dziennie), przy czym 40 godzin to absolutne minimum, które należy przeznaczyć na ten cel. Podkreśla się również konieczność, uwzględnienia w fazie opracowywania Programu Doskonalenia Zawodowego specyfiki branży, na potrzeby której nauczyciele biorący udział w praktyce kształcą przyszłych pracowników. Od niej bowiem należy uzależnić wymiar czasowy.*

Eksperti biorący udział w sesjach fokusowych, podobnie jak niektórzy nauczyciele odbywający praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach, zgłaszali zastrzeżenia, co do wymiaru czasowego praktyki, który w odniesieniu do konieczności zrealizowania przez praktykanta zadań ujętych w planie (w ilości 26) uznać należy za niewystarczający. **Rekomenduje się zatem konieczność zmniejszenia liczby zadań nałożonych na nauczyciela-praktykanta, do poziomu gwarantującego ich realizację.**

Część spośród nauczycieli biorących udział w projekcie oraz w badaniu krytycznie odnosiła się również do zapisanego w Programie Doskonalenia Zawodowego terminu odbywania praktyk, który przypadał na czas wakacji, a więc tym samym przyczynił się do skrócenia nauczycielom wypoczynku z sześciu do trzech tygodni: *Jedyny minus, że to były*

⁹⁰ Ibidem.

wakacje i 3 tygodnie trzeba było sobie zarezerwować 6 godzin dziennie⁹¹. Rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego, aby termin praktyk został ustalony po uprzednim przeprowadzeniu badań wśród nauczycieli mających brać w nich udział. Z jednej bowiem strony nauczyciele niechętnie uczestniczą w tej formie doskonalenia w ramach własnego czasu wolnego. Z drugiej jednak, można odwołać się do argumentu, którego słusność trudno podważyć, iż doskonalenie zawodowe, szczególnie zaś praktyki odbywane przez kadrę dydaktyczną w przedsiębiorstwach w trakcie roku szkolnego, mogą zagrozić realizacji minimum programowego.

5.3.1.2.2. Zadania nauczyciela odbywającego praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie

Z racji tego, że w oparciu o wyniki badań, zarekomendowano konieczność wyposażania nauczycieli przed rozpoczęciem praktyk w wiedzę dotyczącą profilu działalności przedsiębiorstwa, jego struktury organizacyjnej oraz strategii, zaleca się, aby zadania nauczyciela odbywającego praktykę zostały poszerzone o konieczność⁹²:

- posiadania przez uczestnika praktyk podstawowych informacji na temat przedsiębiorstwa (obszar działania, informacje o branży, strategia, struktura organizacyjna);
- legitymowania się znajomością programu praktyk, w tym przypisanych mu zdań;
- posiadania podstawowych umiejętności warunkujących wykonywanie zadań zawodowych w ramach praktyki.

Tym samym, zgodnie z sugestiami uczestników badań eksperckich, zaleca się ograniczenie do minimum lub też usunięcie z listy zadań związanych z⁹³:

- zapoznaniem się nauczyciela odbywającego praktykę z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, obowiązkami poszczególnych pracowników oraz procedurami firmowymi;
- poznaniem przez praktykanta sposobów promowania działalności przedsiębiorstwa;
- zapoznaniem się przez nauczyciela-praktykanta ze sposobami opracowywania strategii marketingowych przedsiębiorstwa.

⁹¹ Ibidem.

⁹² E. Król, op. cit.

⁹³ Ibidem.

Eksperci biorący udział w sesjach fokusowych, przede wszystkim zaś przedstawiciele przedsiębiorstw, w których nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu odbywali praktyki, zwrócili uwagę mało konkretne oraz nietrafne ujęcie niektórych zadań przypisanych nauczycielom. Dotyczy to przede wszystkim zadań odnoszących się do:

- uzupełniania fachowej wiedzy branżowej;
- podejmowania prób samodzielnego rozwiązywania problemów organizacyjnych;
- uczestnictwa we wszystkich dodatkowych działaniach, w które włączy praktykanta opiekun praktyk.

W związku z powyższym rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego precyzyjne, uniemożliwiające wielość interpretacji, określanie zadań przypisanych nauczycielowi-praktykantowi, które mają zostać w trakcie trwania praktyki zrealizowane. Stąd też zaleca się, aby wzmiankowane powyżej zadania zostały w sposób odpowiedni, niepozwalający na spekulacje, doprecyzowane. Tak na przykład zadanie polegające na uzupełnianiu fachowej wiedzy branżowej powinno zostać uszczegółowione o⁹⁴:

- **zapoznanie się z nauczyciela odbywającego praktyki zawodowe z fachową terminologią używaną w konkretnej branży;**
- **zapoznanie się praktykanta z publikacjami branżowymi (artykuły, monografie, opracowania) oraz stronami internetowymi. Lista tego rodzaju tekstów powinna zostać, przed rozpoczęciem praktyk dostarczona nauczycielom, tak aby mieli czas na zapoznanie się z nimi.**

Natomiast w przypadku zadania polegającego na uczestnictwie praktykanta we wszelkich dodatkowych działaniach, w które zostanie włączony przez opiekuna, zaleca się jego ukonkretnienie o następujące czynności⁹⁵:

- **wyjazdy służbowe;**
- **wizyta w innym przedsiębiorstwie branżowym;**
- **obsługa klienta;**
- **udział w konferencji;**
- **obserwacja innych pracowników w trakcie wykonywania obowiązków służbowych.**

⁹⁴ Ibidem.

⁹⁵ E. Desperak, A. Wężyk, op. cit.

Zadanie polegające na samodzielnym rozwiązywaniu przez nauczyciela odbywającego praktykę problemów organizacyjnych, wymaga uzupełnienia o kwestie związane między innymi z⁹⁶:

- samodzielnym przygotowaniem negocjacji;
- samodzielną rozmową w klientem;
- czynnym udziałem w dyskusjach problemowych.

Ponadto, zgodnie z wnioskami płynącymi z debat eksperckich, rekomenduje się autorom PDZ nieuwzględnianie w nich zadań, których realizacja nie jest możliwa ze względu na zbyt krótki czas trwania praktyk. Odnosi się to przede wszystkim do przypomnienia nauczycielowi-praktykantowi przepisów stanowiących podstawę prawną działalności przedsiębiorstwa i zapoznania się przez niego z wszelkimi aktualizacjami prawa obowiązującego w firmie⁹⁷.

Konieczne jest również, na co zwrócili uwagę uczestnicy badań eksperckich, niepowierzanie nauczycielom odbywającym praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie zadań, których wykonanie nie będzie możliwe ze względu na poufność niektórych informacji związanych z funkcjonowaniem firmy. Dotyczy to przede wszystkim⁹⁸:

- zapoznania się przez praktykanta z dokumentacją obowiązującą w przedsiębiorstwie;
- poznania sposobów prowadzenia rachunkowości w przedsiębiorstwie;
- zapoznania się przez osobę odbywającą praktykę z zarządzaniem firmą i z narzędziami ekonomicznymi niezbędnymi dla jej właściwego funkcjonowania.

Eksperti branżowi zwrócili również uwagę na to, iż możliwość realizacji niektórych zadań przypisanych nauczycielowi-praktykantowi uzależniona jest od branży przedsiębiorstwa, jego specyfiki oraz sezonowości. Zaliczyć należy do nich⁹⁹:

- zaznajomienie się przez nauczyciela odbywającego praktykę ze sposobami opracowywania strategii marketingowych;
- uczestnictwo, w przynajmniej jednej, rozmowie kwalifikacyjnej w celu zapoznania się z oczekiwaniami pracodawców wobec kandydatów na stanowisko pracy i ze sposobami prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych.

⁹⁶ Ibidem.

⁹⁷ E. Król, op. cit.

⁹⁸ Ibidem.

⁹⁹ Ibidem.

W związku z tym rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego opracowywanie zestawu zadań, które mają zostać zrealizowane przez nauczyciela w trakcie odbywanych przez niego praktyk zawodowych w przedsiębiorstwie, z uwzględnieniem branży, w ramach której działa firma, jej sezonowości oraz wielkości. Działaniem pożądanym jest również ustalanie listy zadań w oparciu o wskazówki nauczycieli, mających uczestniczyć w realizacji PDZ oraz przedsiębiorców, którzy powinni brać czynny udział w opracowywaniu Programów Doskonalenia Zawodowego.

Uczestnicy sesji fokusowych zaproponowali znaczące ograniczenie ilości obowiązków, które spoczywają na nauczycielu odbywającym praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie oraz skorelowanie ich z zadaniami opiekuna praktyk zawodowych; np. po stronie nauczyciela-praktykanta leży obowiązek zapoznania się ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa, zaś opiekun zobowiązany jest do umożliwienia nauczycielowi zaznajomienia się ze strukturą i organizacją firmy. **Dlatego też, czyniąc zadość oczekiwaniom ekspertów biorących udział w sesjach fokusowych, rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego zredukowanie liczby zadań praktykanta. Dzięki temu będzie możliwe uniknięcie wybiórczego ich realizowania, co z pewnością przyczyni się do podniesienia jakości praktyk. Zgodnie z sugestiami ekspertów zaleca się stworzenie listy obowiązków związanych z¹⁰⁰:**

- **zapoznaniem się ze strukturą przedsiębiorstwa (BHP, PPOŻ, instrukcje stanowiskowe, promocja, wybrana dokumentacja);**
- **pogłębieniem wiedzy branżowej z konkretnego tematu;**
- **zapoznaniem się z rynkiem pracy i jego zapotrzebowaniem;**
- **zaznajomieniem się z wymaganiami przedsiębiorstwa względem przyszłych pracowników;**
- **posługiwaniem się językiem obcym, zwłaszcza słownictwem branżowym;**
- **udziałem w rozmowach kwalifikacyjnych oraz zapoznaniem się z możliwościami rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie;**
- **udziałem w przygotowaniu zebrań, konferencji;**
- **samodzielnym wykonywaniem zadań zawodowych na wybranych stanowiskach pracy;**
- **sporządzaniem dokumentacji praktyki;**

¹⁰⁰ Ibidem.

- **samodzielną realizacją indywidualnego projektu oraz jego prezentacją.**

Jednym z zadań, do realizacji którego zobligowany był każdy nauczyciel biorący udział w projekcie *Doskonały praktyk*, a więc tym samym odbywający praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach branżowych, było samodzielne zrealizowanie projektu. Pomysł ten spotkał się z dużym uznaniem nauczycieli, albowiem potraktowany został przez nich jako forma poszerzania wiedzy oraz zwiększania zakresu umiejętności praktycznych i kompetencji, które znacząco wpłyną na podwyższenie jakości realizowanego przez nich procesu kształcenia: *Powiem Pani tak, że akurat, projekt był tak uściślony pod kątem tego zakładu, bo tam było to przedsiębiorstwo rolne, gdzie jest produkcja mleka i projektowana była nowa hala udojowa i my tutaj z kolegą właśnie zajęliśmy się tym projektem jakby tak w części technicznie, a prezes był zadowolony, my też, bo mówię tyle tych nowości ta poznaliśmy i także pozytywnie; Tworzyliśmy nowe opakowanie produktu, także to mi się nawet przydało, na marketing związany z moim przedmiotem. Mogłam opowiadać uczniom, właśnie jak to się działo po kolei*¹⁰¹. **Opinia nauczycieli biorących udział w praktykach zawodowych w przedsiębiorstwach, którzy realizowali indywidualny projekt, potwierdza słuszność rekomendowanej już w niniejszym raporcie (podrozdział 4.1.2.2.) konieczności uwzględnienia tego rodzaju zadania w zakresie obowiązków praktykanta.** Jego realizacja pozwala bowiem nie tylko na zastosowanie w praktyce zawodowej wiedzy teoretycznej oraz doskonalenie i nabywanie umiejętności praktycznych, ale także kształcenie w kadrze dydaktycznej tzw. kompetencji miękkich, związanych między innymi z umiejętnością diagnozowania i rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji czy też komunikowania się. **Zleca się jednocześnie, aby lista projektów, które mają zostać zrealizowane przez nauczycieli w trakcie trwania praktyki tworzona została przy współudziale praktykantów oraz opiekunów praktyk z ramienia pracodawcy.** Ma to na celu skorelowanie tematyki projektów zarówno z możliwościami przedsiębiorstwa, w którym będą one wykonywane, jak i specjalizacją nauczyciela oraz z jego potrzebami.

5.3.1.2.3. Zdania opiekuna praktyk z ramienia przedsiębiorstwa

Uczestnicy debat eksperckich zasugerowali znaczące zmniejszenie liczby obowiązków powierzonych opiekunowi praktyk z ramienia przedsiębiorstwa i skorelowanie ich z obowiązkami nauczycieli praktykantów, nad którymi będą sprawować opiekę. **W związku z tym rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego zredukowanie liczby zadań przypisanych opiekunom praktyk z ramienia przedsiębiorstwa**

¹⁰¹M. Desperak, E. Wężyk, op. cit.

i uwzględnienie wyłącznie tych, które w bezpośredni sposób łączą się z obowiązkami nauczycieli praktykantów. Ich katalog powinien obejmować zatem¹⁰²:

- zapoznanie nauczyciela odbywającego praktyki ze strukturami przedsiębiorstwa (BHP, PPOŻ, instrukcje stanowiskowe, promocja, wybrana dokumentacja);
- przygotowanie propozycji tematów służących pogłębieniu wiedzy branżowej przez praktykanta;
- zapoznanie osoby odbywającej praktyki z rynkiem pracy i jego zapotrzebowaniem;
- zaznajomienie nauczyciela-praktykanta z wymaganiami przedsiębiorstwa względem przyszłych pracowników;
- przekazanie nauczycielowi odbywającemu praktyki podstawowego zakresu słownictwa branżowego w zakresie języka obcego;
- umożliwienie praktykantowi udziału w rozmowach kwalifikacyjnych oraz zapoznania się z perspektywami rozwoju zawodowego w przedsiębiorstwie;
- umożliwienie osobie odbywającej praktykę udziału w przygotowaniu zebrań, konferencji;
- wyznaczenie zadań zawodowych, na konkretnym stanowisku pracy, które mają zostać zrealizowane przez nauczyciela-praktykanta;
- ocena indywidualnego projektu zawodowego wykonanego przez nauczyciela odbywającego praktykę;
- udzielenie nauczycielowi informacji zwrotnych na temat realizacji zadań zawodowych oraz całego przebiegu praktyk;
- bieżąca kontrola dzienników praktyk;
- sporządzenie raportu z przebiegu praktyki.

Tego rodzaju wykaz obowiązków opiekuna praktyk, bezpośrednio korespondujący z zadaniami nauczyciela-praktykanta, ułatwia wzajemną ocenę obu stron. **W kontekście zadań opiekuna praktyk z ramienia przedsiębiorstwa wskazać również należy, na sygnalizowaną przez ekspertów edukacyjnych, konieczność¹⁰³:**

¹⁰² E. Król, op. cit.

¹⁰³ Ibidem.

- **zaznajomienia się przez niego z programem praktyk, w tworzeniu którego powinien uczestniczyć;**
- **zdiagnozowania poziomu wiedzy i umiejętności nauczycieli-praktykantów, nad którymi będzie sprawował pieczę;**
- **znajomości oczekiwań i potrzeb praktykantów w zakresie doskonalenia umiejętności praktycznych.**

Taki sposób określenia obowiązków opiekuna praktyk powinien znacząco wpłynąć na poziom, jak również na efektywność praktyk. Nakłada bowiem na niego konieczność wspierania praktykantów oraz dzielenia się z nimi swoją wiedzą, jak również umiejętnościami zawodowymi.

5.3.1.2.4. Dokumentacja praktyk – Dzienniczek praktyk

Konstrukcja dzienniczka praktyk nie pozwala na wskazanie, zarówno przez nich, jak i przez opiekunów praktyk, wskazania mocnych i słabych stron praktyk. Na podstawie analizy dzienniczków praktyk wysnuć można wnioski, iż powinny one zostać uzupełnione o elementy, które stworzą wszystkim stronom, a więc nauczycielom odbywającym praktyki, jak i opiekunom praktyk, możliwość określenia stopnia usatysfakcjonowania programem praktyk, oraz ich przebiegiem¹⁰⁴. **W związku z tym rekomenduje się autorom Programów Doskonalenia Zawodowego zmodernizowanie i udoskonalenie wzoru dzienniczka praktyk w sposób, który umożliwi nauczycielom oraz opiekunom praktyk wyrażenie opinii na temat mocnych i słabych stron praktyk, nadto pozwoli określić im stopień realizacji celów praktyk oraz stopień zadowolenia ich uczestników. Uzyskane w ten sposób informacje mogą zostać wykorzystane w trakcie realizacji podobnych projektów, stanowiąc będą bowiem istotną wskazówkę dla osób odpowiedzialnych zarówno za opracowywanie PDZ, jak i ich wdrażanie.**

Podsumowując stwierdzić należy, że drugi moduł Programu Doskonalenia Zawodowego stworzonego z myślą o nauczycielach przedmiotów zawodowych oraz instruktorach praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłe kadry na potrzeby sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, został oceniony pozytywnie, zarówno przez uczestników praktyk, jak i ekspertów biorących udział w debatach oraz sesjach fokusowych. Nie ulega wątpliwości, iż praktyki zawodowe odbywające się w przedsiębiorstwach branżowych stworzyły kadrze dydaktycznej szansę na poszerzenie wiedzy fachowej z zakresu nauczanego przedmiotu kierunkowego oraz rozwój i nabycie

¹⁰⁴ M. Desperak, E. Węzyk, op. cit..

umiejętności praktycznych, zarówno tych *stricte* zawodowych, jak i miękkich, w tym komunikacyjnych, organizacyjnych. Praktyki pozwoliły również nauczycielom na wykorzystanie w praktyce wiedzy teoretycznej, którą zdobyli w trakcie warsztatów, a także na sprawdzenie w realnym środowisku pracy swoich kompetencji oraz umiejętności zawodowych. Nauczyciele odbywający praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach branżowych za ich największe zalety uznali przede wszystkim możliwości związane z¹⁰⁵:

- zapoznaniem się z zasadami funkcjonowania przedsiębiorstwa z konkretnej branży oraz stosowanymi w nim procedurami i rozwiązaniami natury organizacyjnej oraz technologicznej;
- zaznajomieniem się z nowymi technologiami oraz trendami charakterystycznymi dla danej branży;
- weryfikacją oraz zaktualizowaniem programów nauczania, mającą na celu dostosowanie ich do rzeczywistych wymogów oraz oczekiwań pracodawców;
- nawiązaniem współpracy pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwem, umożliwiającą zorganizowanie praktyk zawodowych oraz lekcji poglądowych dla uczniów;
- nabyciem nowych umiejętności;
- otrzymaniem wskazówek dotyczących dalszego rozwoju zawodowego;
- samodzielnym opracowaniem indywidualnego projektu zawodowego, który okazał się zdatny do wykorzystania zarówno przez przedsiębiorstwo, jak i szkołę.

Konkludując stwierdzić należy, iż Program Doskonalenia Zawodowego stworzony, w ramach realizowanego przez Wyższą Szkołę Biznesu w Pilce projektu *Doskonały praktyk*, z myślą o nauczycielach przedmiotów zawodowych oraz instruktorach praktycznej nauki zawodu, kształcących przyszłych pracowników sektora ekonomii i administracji oraz marketingu i zarządzania, został oceniony pozytywnie zarówno przez beneficjentów ostatecznych, jak i ekspertów. Wymaga on jednak wprowadzenia kilku zasadniczych zmian, które uczynią go bardziej efektywnym. Modyfikacje te, podyktowane głównie troską o efektywność praktyk, związane są przede wszystkim z¹⁰⁶:

- rekrutacją nauczycieli chcących wziąć udział w realizacji Programu Doskonalenia Zawodowego;

¹⁰⁵ Ibidem.

¹⁰⁶ M. Desperak, E. Węzyk, op. cit.

- doborem metod pracy, które powinny być wykorzystane w trakcie realizacji warsztatów;
- skorelowaniem tematyki warsztatów z potrzebami oraz oczekiwaniami uczestników;
- zmniejszeniem liczby zadań nauczycieli-praktykantów i opiekunów praktyk oraz doprecyzowanie ich;
- organizacją praktyk;
- właściwym doborem branży przedsiębiorstwa do specjalizacji nauczyciela odbywającego w nim praktyki;
- zwiększeniem kontroli opiekunów praktyk nad nauczycielami-praktykantami w zakresie wyboru oraz samodzielnej realizacji indywidualnego projektu zawodowego;
- dopracowaniem wzoru dzienniczka praktyk, przeszkoleniem nauczycieli-praktykantów oraz opiekunów praktyk w zakresie ich wypełniania.

Autorzy Programów Doskonalenia Zawodowego przeznaczonych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu zobowiązani są, na etapie ich opracowywania, do uwzględnienia uwag oraz wskazówek sformułowanych zarówno przez samych nauczycieli, jak i ekspertów. Pozwolą one bowiem na unowocześnienie systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Zakończenie

Działania podejmowane przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej, w ramach wspólnotowej polityki oświatowej, mają na celu przede wszystkim rozwój edukacji zawodowej, jak również jej upowszechnianie oraz promowanie. Kształcenie zawodowe, które w krajach Europy Zachodniej od dawna zajmuje przynależne mu miejsce w systemie edukacji, postrzegane jest bowiem jako skuteczne narzędzie w walce z bezrobociem wśród młodych ludzi, szczególnie zaś absolwentów. Nadto upatruje się w nim również szansę na asymilację mniejszości narodowych i etnicznych zamieszkujących tereny Unii Europejskiej. Jednakże jakość kształcenia, w tym również kształcenia zawodowego, w dużej mierze zdeterminowana jest przez poziom wykształcenia, wiedzy, kompetencji, kwalifikacji i umiejętności, jakimi legitymują się osoby realizujące proces dydaktyczno-wychowawczy. Stąd też konieczność podjęcia przez organy instytucjonalne UE działań, których rezultatem było stworzenie nowego modelu europejskiego nauczyciela - rozwijającego się i doskonalącego swoje umiejętności na przestrzeni całego życia profesjonalisty, który charakteryzuje się europejską wiedzą, europejską tożsamością, europejską wielokulturowością, a także kompetencjami językowymi.

Władze Polski również podjęły działania związane z modernizacją ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego, które na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat nie znajdowało się obrębie zainteresowania władz oświatowych centralnego ani lokalnego szczebla. Zaprojektowana reforma systemu kształcenia zawodowego średniego szczebla edukacji ma na celu między innymi poprawę jakości procesu nauczania, powiązanie oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy oraz oczekiwaniami pracodawców, a także zmodernizowanie programów nauczania. Jednym z jej celów jest również unowocześnienie systemu doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej szkół zawodowych. Konieczność usprawnienia systemu doskonalenia nauczycieli podyktowana jest zmianami nieustannie zachodzącymi w sferze gospodarczej, społecznej i technologicznej, których rezultatem jest szybka dezaktualizacja wiedzy nabytej przez nich w trakcie studiów. Z racji tego, że na barkach nauczycieli spoczywa odpowiedzialność za wyposażenie przyszłych absolwentów w niezbędną wiedzę, umiejętności, kwalifikacje oraz kompetencje warunkujące wykonywanie zadań zawodowych, kadra dydaktyczna zobowiązana jest do legitymowania się wiedzą, odpowiadającą rozwojowi dziedziny, w której się specjalizuje.

Za jedną z form doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu uznać należy Programy Doskonalenia Zawodowego, składające się z dwóch modułów: teoretycznego (warsztatowego) oraz praktycznego realizowanego w przedsiębiorstwach branżowych. Tego rodzaju Programy mają na celu stworzenie kadrze dydaktycznej, realizującej proces kształcenia zawodowego zarówno w jego formie teoretycznej, jak i praktycznej, możliwości:

- podwyższenia kwalifikacji zawodowych poprzez poszerzenie wiedzy z zakresu wykładanego przedmiotu kierunkowego oraz nabycie umiejętności praktycznych w tym zakresie;
- pozyskania nowej wiedzy z zakresu metodyki nauczania.

Programy Doskonalenia Zawodowego uwzględniać muszą podstawowe elementy decydujące o ich spójności, w tym:

- zakres tematyczny warsztatów;
- wymiar czasowy przeznaczony na realizację obu modułów;
- zadania przypisane nauczycielom odbywającym praktyki, tutorom – opiekunom praktyk ze strony Wnioskodawcy oraz opiekunom praktyk z ramienia przedsiębiorstwa;
- dokumentację praktyk, w skład której wchodzi: dzienniczek praktyk, sprawozdanie z wykonanego projektu, raport z przebiegu praktyk.

Programy Doskonalenia Zawodowego, których autorzy na etapie ich opracowywania wzięli pod uwagę potrzeby nauczycieli, wdrażane przy wykorzystaniu odpowiednich metod stanowią gwarancję podwyższenia jakości kształcenia wysoko wykwalifikowanych kadr, których wiedza i umiejętności będą stanowiły odpowiedź na oczekiwania pracodawców oraz zapotrzebowanie rynku pracy.

Bibliografia

Dokumenty:

- *Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie wielkopolskim. Raport z realizacji Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do roku 2020 w latach 2006-2008*, Poznań 2009.
- Konkluzje Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół (2009/C 302/04).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. 2009 Nr 200, poz. 1537).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. 2007, Nr 124, poz. 860).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. 2002 Nr 113, poz. 988).
- Rozporządzenie MEN z dnia 21 kwietnia 2009 r. w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na egzaminatorów, sposobu prowadzenia ewidencji egzaminatorów oraz trybu wpisywania i skreślenia egzaminatorów z ewidencji (Dz. U. 2009 Nr 70, poz. 600).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 marca 2010 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (Dz. U. 2010 Nr 103, poz. 652).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2009, Nr 50, poz.400).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. 2001 Nr 146, poz. 1416).

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2004 Nr 207, poz. 2110).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 8 maja 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. 2004 Nr 114, poz. 1195).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. 2003 Nr 11, poz., 114).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. 2004 Nr 265, poz. 2644).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do zawodu nauczyciela (Dz. U. 2012, Nr 0, poz. 131).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów i w sprawie warunków realizacji usług rynku pracy (Dz. U. 2007, Nr 47, poz. 314).
- Strategia Lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy, Warszawa 2002.
- Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013, Warszawa 2005.
- Strategia Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku. Diagnoza społeczno-gospodarcza, Poznań 2005.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2004 Nr 69, poz. 415 z późniejszymi zmianami).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572).
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. 1982 Nr 3, poz. 19).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2001 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela, ustawy o systemie oświaty oraz ustawy – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz. U. 2001, Nr 144, poz. 1615).

Monografie, artykuły, opracowania:

- *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011.
- *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania danych wtórnych – desk research*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2010.
- *Badanie systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa 2011.
- B. Baraniak, *Edukacyjne wymiary pedagogiki pracy*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- W. Dąbrowska, A. Górna-Kubacka, I. Kalemba-Fludra, *Bezrobocie absolwentów wybranych zasadniczych szkół zawodowych w województwie wielkopolskim. Uwarunkowania i możliwości poprawy sytuacji*. Raport z badania, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2011.
- *Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Przegląd rozwiązań w wybranych krajach UE i w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.
- E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, *Kształcenie ponadgimnazjalne* [w:] *Raport Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007.
- E. Drogosz-Zabłocka, *Współpraca szkół i przedsiębiorstw – zasady, formy i zakres współpracy*, [w:] U. Jeruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002.
- E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, *Zmiany ilościowe i strukturalne kształcenia* [w:] *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007.

- E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, *Zmiany programowe – kierunki i przyczyny* [w:] *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym. Polska 2007*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007.
- *Edukacja skuteczna, przyjazna i nowoczesna. Działania realizowane i planowane w polskiej oświacie*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2009.
- *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2003.
- A. Emerling, A. Orlińska, S. Węsierska, *Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania*, KPMG, Warszawa 2010.
- R. Gerlach, *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych: wyzwania, szanse, zagrożenia*, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2007.
- M. Kabaj, *Elementy programu ograniczenia bezrobocia młodzieży. W kierunku kształcenia dualnego*, [w:] tenże, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- I. Kość, *Europeizacja polskiej oświaty realizowana przez urzeczywistnienie europejskiego wymiaru edukacji* [w:] A. Kusztełak, A. Zduniak (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce*, Wydawnictwo WSB, Poznań 2006.
- J. Kuźma, R. Wroński, *Kształcenie praktyczne przyszłych nauczycieli nowoczesnej szkoły*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2002.
- S. M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- K. Lelińska, G. Sołtysińska, *Kształcenie zawodowe a zawody na rynku pracy*, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej MEN, Warszawa 1999.
- A. Łukaszewicz, *Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich*, [w:] M. Kotarba M. Łuczak (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2008.

- A. Magda-Adamowicz, *Edukacja permanentna nauczycieli*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyka*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- P. Michoń, M. Ławrynowicz, *Zawodne zawodówki? Szkolnictwo zawodowe w opiniach uczniów, nauczycieli i pracodawców*, Kunke Poligrafia, Poznań 2011.
- J. Osiecka-Chojnacka, *Edukacja a rynek pracy – wybrane problemy* [w:] E. Karpowicz (red.), *Rynek pracy*, „Studia Biura Analiz Sejmowych”, Wydawnictwo Sejmowe Kancelarii Sejmu, Warszawa 2007.
- J. Osiecka-Chojnacka, *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, „INFOS” 2007, nr 16.
- M. Pater, M. Woźniak, *O współpracy doradcy zawodowego z nauczycielami*, [w:] M. Kotarba, M. Łuczak (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2008.
- E. Piotrowski, *Kompetencje nauczyciela jako warunek adaptacji do pełnienia ról zawodowych*, [w:] J. Szempruch, M. Blachnik-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Lingwistycznej, Częstochowa 2009.
- E. Piotrowski, *Zmiany w edukacji polskiej w kontekście akcesu do Unii Europejskiej*, [w:] F. Bereźnicki, K. Denek (red.), *Edukacja jutra. XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005.
- J. Podłowska, *Jakość kształcenia zawodowego – priorytetem w Europie*, „Meritum” 2006, nr 2.
- M. J. Radło, *Wyzwania konkurencyjności. Strategia Lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Ł. Sienkiewicz, M. Gruza, *Badane kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*, Studio Magic, Warszawa 2009.
- K. Skierska-Pięta, D. Świech, *Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach*, b.m.r

- K. Symela K., *Uwarunkowania zmian w kształceniu zawodowym i ustawicznym w Polsce*, „Mazowiecki Kwartalnik Edukacyjny” 2009, nr 3.
- A. Wach, *Wymiary europeizacji i jej kontekst*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2011, nr 852.
- Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej- dziś- jutro*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1993.
- M. Zahorska, D. Walczak D., *Polski system edukacyjny a rynki pracy w Unii Europejskiej*, „Analizy i Opinie” 2005, nr 51.
- M. Zahorska, *Reforma szkolnictwa zawodowego, czyli o wylewaniu dziecka z kąpielą*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 10.
- *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczyciela w Europie*, przekł. E. Kolanowska, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2009.
- *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003.
- *Założenia projektowanych zmian. Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Informator*, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2010.
- A. Zygierewicz, *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej*, „Analizy Biura Analiz Sejmowych” 2010, nr 15.

Źródła internetowe:

- M. Grzemba-Wojciechowska, *Wymagania jakościowe kształcenia zawodowego*,
www.kuratorium.szczecin.pl/index.php/akredytacja/publikacje/91-wymagania-jakosciowe-ksztacenia-zawodowego [data dostępu: 02.20.2012].
- *Indywidualne wywiady pogłębione*,
http://www.guideme.at/polish/Techniki%20badan%20ilosciowych%20i%20jakosciowych_I.Kania.pdf [data dostępu: 02.20.2012].
- M. Kaczmarek, D. Kowalik, *Kształcenie zawodowe w Polsce – w oczekiwaniu na standardy kwalifikacji zawodowych*,
www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/25_26/Kaczmarek.doc [data dostępu: 07.02.2012].

- B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne w Polsce – podstawowe dokumenty i rozporządzenia*, www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf [data dostępu: 06.02.2012].
- *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, www.spib.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=35&Itemid=86 [data dostępu: 07.02.2012].
- *Kształcenie zawodowe i ustawiczne. Założenia projektowanych zmian*, [w:] *Reforma programowa*, www.konferencje.men.gov.pl/ [data dostępu: 07.02.2012].
- A. Kuśmierk, *Kształtowanie się potrzeb edukacyjnych i sytuacji na rynku pracy w sektorze usług wśród kobiet w województwie dolnośląskim*, [www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza 3 Kształtowanie się potrzeb wśród kobiet](http://www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Analiza%203%20Kształtowanie%20się%20potrzeb%20wśród%20kobiet) [data dostępu: 06.02.2012].
- I. Lichniak, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, www.lse.sgh.waw.pl/elearning/Modul_02.pdf [data dostępu: 07.02.2012].
- A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym*, www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/24/id/540 [data dostępu: 06.02.2012].
- I. Łuczak, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, www.lse.sgh.waw.pl/elearnign/Modul_02.pdf [data dostępu: 02.20.2012].
- K. Majewska, *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*, www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&Itemid=4 [data dostępu: 06.02.2012].
- R. Marszowski, K. Tausz, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Raport wstępny*, www.obserwatorium.dwup.pl/download.php?.../Monitoring%20ZDiN... [data dostępu: 16.02.2012].
- *MEN chce wprowadzić ulgi podatkowe dla firm, które współpracują ze szkołami*, www.praca.gazetaprawna.pl/wywiady/537158,men_chce_wprowadzic_ulgi_podatkowe_dla_firm_ktore_wspolpracuja_ze_szkolami.html. [data dostępu: 07.02.2012].

- J. Moos (red.), „*Wdrażanie zmian do systemu edukacji zawodowej*”. *Rekomendacja ogólnopolskiej konferencji – dyskusji panelowej zorganizowanej przez Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Instytut Nowych Technologii, Centrum Nauki i Biznesu „Żak”*, cms2.wsp.crowley.pl/.../DLA_DYREKTORA_.. [data dostępu: 16.02.2012].
- B. Mrówka, *Kształcenie ustawiczne a doskonalenie umiejętności profesjonalnych*, www.pifs.org.pl/UserFiles/ksztalcentenieustawiczneMrowka%281%29.pdf [data dostępu: 16.02.2012].
- R. Neczaj, K. Turek, *Organizacja procesu dydaktycznego szkoleń*, www.fundacja.edu.pl/organizacja/_referaty/43.pdf [data dostępu: 07.02. 2012].
- R. Nowakowska-Siuta, *Kształcenie zawodowe w krajach UE – podstawowe priorytety*, www.cke.edu.pl/images/stories/EFS/kszt_zaw_ue.pdf [data dostępu: 27.01.2012].
- J. Pitura, *Nowoczesny nauczyciel – europejski nauczyciel kompetencje ogólne nauczycieli dorosłych uczniów*, www.konferencje-spjjo.polsl.pl/download/pitura-j-nowoczesny-nauczyciel-europejski-nauczyciel.pdf [data dostępu: 06.02.2012].
- *Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na rok 2011*, www.wup.poznan.pl/att/polityka/plany/plan_dzialan_2011.pdf
- A. Płatnerz, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli w krajach Unii Europejskiej*, www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d_op...lid... [data dostępu: 30.01.2012].
- B. Płatos, *Kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy*, www.eurydice.org/pl/sites/eurydice.org.pl/files/ksztalcentenie_zawodowe.pdf [data dostępu: 16.02.2012].
- M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela Unii Europejskiej*, www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf [data dostępu: 27.01.2010].
- Z. Stypińska, *Diagnoza sytuacji w zakresie edukacji. Strategia rozwoju edukacji zawodowej. Młodzież a rynek pracy w Polsce w aspekcie założeń Strategii Lizbońskiej*, www.pomorskie.eu/res/pokl/Dokumenty/Raporty/raport_9.2_01.pdf

- B. Surowiec, *Kształcenie zawodowe w Polsce w kontekście wyzwań europejskiego rynku pracy*,
- www.biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art_id=39&menu_item=2&numer=3 [data dostępu: 16.02.2012].
- A. Suchorab, *Cele i polityka UE a uczenie się przez całe życie*,
www.szkolonia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C [data dostępu: 16.02.2012].
- B. Surowiec, *Kształcenie zawodowe w Polsce w kontekście wyzwań europejskiego rynku pracy*,
www.biuletyn.kuratorium.krakow.pl/index.php?art_id=39&menu_item=2&numer=3 [data dostępu: 16.02.2012].
- K. Symela, *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i regionalnego rynku pracy*,
www.wup.pl/.../Temat%20-%20Moderniza%20oferty%20kształcenia%20zawodowego.doc [data dostępu: 02.02.2012].
- „System kształcenia ustawicznego nauczycieli” – najważniejsze wnioski z badań ISP (materiał, seminarium 30 maja),
www.isp.org.pl/files/14068524780223322001118066629.pdf [data dostępu: 06.02.2012].
- *Szkoła zawodowa będzie mogła tworzyć kursy na potrzeby konkretnego pracodawcy*,
www.praca.gazetaprawna.pl/artykuly/521324,szkola_zawodowa_będzie_mogła_tworzyć_kursy_na_potrzeby_konkretnego_pracodawcy.html [data dostępu 07.02.2012].
- *Ustawa o szkolnictwie zawodowym podpisana przez prezydenta*,
www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2496%3Austawa-o-szkolnictwie-zawodowym-podpisana&catid=55%3Akształcenie-i-kadra-kształcenie-zawodowe-default&Itemid=80 [data dostępu: 31.01.2012].
- *Zasada poufności w firmie*, <http://www.firmawirlandii.pl/zasada-poufnosci-w-firmie/> [data dostępu: 13.03.2012].
- *Zogniskowane wywiady grupowe*, <http://www.pentor.pl/20739.xml> [data dostępu: 12.03.2012].