



NAUCZYCIELE
ZAWODU



PORTRET NAUCZYCIELI ZAWODU (EDYCJA 2024)

Autorzy: dr Bartłomiej Iwańczak, dr Maryla Koss-Goryszewska, Maciej Ostaszewski, Michał Rostworowski, Alina Stanaszek

Redakcja merytoryczna: dr Bartłomiej Iwańczak, dr Monika Staszewicz, dr Dominika Walczak

Zespół projektowy: dr Dominika Walczak (Liderka projektu), dr Monika Staszewicz (Zastępczyni Liderki projektu), Joanna Biskup, Marzanna Bogacka, Aleksandra Chlebowicz, Ewa Frołow, Dorota Heiza, Anna Kida, dr Maryla Koss-Goryszewska, Bartosz Mirucki, Maciej Ostaszewski, Michał Rostworowski, Alina Stanaszek, dr Joanna Woźniak

Przygotowanie wydawnicze: Studio DTP Academicon | dtp.academicon.pl | dtp@academicon.pl | **redakcja językowa i korekta:** Monika Pecyna, Robert Kryński; **skład, łamanie i projekt okładki:** Marta Szajdzińska, Patrycja Waleszczak

Ilustracja na okładce: Shutterstock

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych - Państwowy Instytut Badawczy
ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa
tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl



ISBN 978-83-68313-72-7

Copyright © Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2025

ISBN978-83-68313-72-7

Publikacja dostępna na licencji Creative Commons
Uznanie Autorstwa 4.0. Nie dotyczy ilustracji na okładce.



Wzór cytowania:

Iwańczak, B., Koss-Goryszewska, M., Ostaszewski, M., Rostworowski, M., Stanaszek, A. (2025). *Portret nauczycieli zawodu (edycja 2024)*. Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy.

Publikacja zgodna z wymogami dostępności cyfrowej WCAG.

Publikacja powstała w ramach projektu „Przygotowanie rozwiązań wspierających proces kształcenia przyszłych i doskonalenia obecnych nauczycieli zawodu”, finansowanego z programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 (FERS).

Nr projektu FERS.01.04-IP.05-0005/23.

Egzemplarz bezpłatny

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	4
1. Tożsamość nauczycieli kształcenia zawodowego: konteksty, uwarunkowania i doświadczenia	6
1.1. Kształcenie zawodowe w perspektywie europejskiej	6
1.2. Kształcenie zawodowe w kontekście ogólnokształcącym: podobieństwa i różnice...	9
1.3. Ścieżki kształcenia nauczycieli zawodu	11
1.4. Charakterystyka demograficzna nauczycieli zawodu	13
1.5. Głos nauczycieli zawodu: doświadczenia, potrzeby, refleksje	21
2. Portrety nauczycieli zawodu	25
2.1. Metodologia	25
2.2. Szczegółowe zawody	28
Podsumowanie	737
Bibliografia	738

WPROWADZENIE

Niniejsze opracowanie ma na celu przedstawienie specyfiki nauczycieli kształcenia zawodowego – zarówno w ujęciu ogólnym (rozdział 1), jak i z uwzględnieniem charakterystyki poszczególnych zawodów (rozdział 2). Podstawą do jego przygotowania były przede wszystkim dane ilościowe, pozyskane z różnorodnych źródeł związanych z systemem edukacji. Struktura raportu została zaprojektowana tak, aby umożliwić czytelnikowi selektywne korzystanie z treści – zwłaszcza w przypadku części drugiej, w której prezentowane są profile zawodów. Użytkownik może zatem przejść bezpośrednio do interesujących go fragmentów bez konieczności lektury całości.

Integralną częścią raportu jest interaktywny zbiór danych, dostępny pod adresem <https://nauczyciele.ibe.edu.pl/data.php>, który umożliwia pozyskanie danych źródłowych, ich prezentację w formie graficznej oraz pobranie materiałów przekraczających objętościowe limity niniejszej publikacji. Tym samym zgromadzone w ramach opracowania informacje mogą znaleźć zastosowanie zarówno w analizach badawczych, jak i w codziennej praktyce edukacyjnej – w tym bezpośrednio przez nauczycieli zawodu.

Na wstępie warto doprecyzować pojęcie nauczyciela zawodu. W literaturze, aktach normatywnych oraz języku potocznym stosowane są różne, niekiedy zamienne określenia odnoszące się do tej grupy zawodowej. Przykładowo, w Rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 r. mowa jest o nauczycielach teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz nauczycielach praktycznej nauki zawodu. W praktyce jednak często używa się skrótu „nauczyciel zawodu” w odniesieniu wyłącznie do tej drugiej kategorii. Z kolei w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r., zgodnym z Rozporządzeniem Komisji Europejskiej 2023/1177 z dnia 5 kwietnia 2023 r., wskazuje się grupę zawodową nr 232: Nauczyciele kształcenia zawodowego. W bazie Informacji o Wolnych Stanowiskach Pracy w jednostkach systemu oświaty, prowadzonej na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej, stosowana jest nazwa „nauczyciel przedmiotów zawodowych”. W rzeczywistości wielu nauczycieli prowadzi zajęcia zarówno z zakresu przedmiotów teoretycznych, jak i praktycznych, a także naucza w ramach modułów interdyscyplinarnych obejmujących kilka zawodów.

Nauczyciele zawodu zatrudniani są w różnego typu placówkach: szkołach branżowych I i II stopnia, technikach, szkołach policealnych, centrach kształcenia zawodowego, placówkach kształcenia ustawicznego oraz w zakładach poprawczych i ośrodkach wychowawczych. Najczęściej jednak ich praca związana jest z zespołami szkół, co utrudnia jednoznaczne przypisanie nauczyciela do konkretnego typu placówki. Równie zróżnicowane są formy zatrudnienia – obejmują one zarówno mianowanie i umowy o pracę (w ramach Karty Nauczyciela, Kodeksu pracy bądź ustawy Prawo oświatowe), jak i umowy cywilnoprawne, typowe dla specjalistów aktywnych zawodowo w danej branży.

Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto definicję nauczyciela zawodu jako osoby realizującej obowiązki dydaktyczne w szkołach branżowych I stopnia, technikach oraz szkołach policealnych, w zakresie przedmiotów zawodowych – zarówno teoretycznych, jak i praktycznych.

Prace analityczne oparto na szerokim spektrum danych statystycznych, raportów, dokumentów i wyników badań. W przypadku podrozdziałów dotyczących kontekstu europejskiego (podrozdział 1.1), relacji z kształceniem ogólnym (podrozdział 1.2), ścieżek kształcenia nauczycieli zawodu (podrozdział 1.3) oraz doświadczeń i potrzeb tej grupy zawodowej (podrozdział 1.5) wykorzystano literaturę polską i międzynarodową – w szczególności opracowania Instytutu Badań Edukacyjnych – Państwowego Instytutu Badawczego (IBE PIB), Ośrodka Przetwarzania Informacji (OPI), Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Uzupełnieniem były dane pozyskane w ramach indywidualnych i grupowych wywiadów jakościowych prowadzonych w projekcie „Przygotowanie rozwiązań wspierających proces kształcenia przyszłych i doskonalenia obecnych nauczycieli zawodu”.

Podrozdziały poświęcone charakterystyce demograficznej nauczycieli zawodu (1.4) oraz szczegółowym portretom zawodów (2.2) bazują na analizie danych ilościowych pochodzących z Systemu Informacji Oświatowej (SIO), Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (RSPO), Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) oraz Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Analiza uwzględnia zmienne, takie jak: płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy, stopień awansu zawodowego, obciążenie dydaktyczne, zakres obowiązków i uprawnienia, a także agregację danych na poziomie nauczanych zawodów oraz powiatów jako jednostek przestrzennych. Dane prezentowane są zbiorczo w ujęciu krajowym. Opracowana metodologia przygotowania portretu nauczycieli zawodu, opracowane narzędzia informatyczne umożliwiają ponadto półautomatyczne generowanie kolejnych wersji portretu, co czyni go narzędziem dynamicznym i podatnym na aktualizację.

1. TOŻSAMOŚĆ NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO: KONTEKSTY, UWARUNKOWANIA I DOŚWIADCZENIA

System kształcenia zawodowego stanowi jeden z kluczowych filarów przygotowania młodzieży do aktywnego udziału na rynku pracy, a nauczyciele kształcenia zawodowego odgrywają w tym procesie fundamentalną rolę. Pomimo tego ich sytuacja zawodowa, warunki pracy i ścieżki rozwoju zawodowego są rzadziej analizowane niż w przypadku nauczycieli kształcenia ogólnego. Niejednokrotnie pozostają oni na marginesie szerszych debat o systemie edukacji, co utrudnia formułowanie adekwatnych i ukierunkowanych działań wspierających.

Niniejszy rozdział ma na celu ukazanie specyfiki tej grupy zawodowej w szerokim kontekście – zarówno instytucjonalnym, jak i indywidualnym. Przedstawiono w nim dane dotyczące charakterystyki społeczno-demograficznej nauczycieli zawodu, ich sytuacji formalno-zawodowej, motywacji wyboru profesji, a także codziennych doświadczeń związanych z wykonywaniem obowiązków dydaktycznych. Uwzględniono również perspektywę samych nauczycieli – ich potrzeby, oczekiwania oraz refleksje związane z postrzeganiem ich roli społecznej i zawodowej. Część analizy została także osadzona w kontekście międzynarodowym, co umożliwi odniesienie polskiego modelu kształcenia zawodowego do wybranych rozwiązań europejskich.

Przedstawione dane i interpretacje służą nie tylko diagnozie obecnej sytuacji, ale stanowią także punkt wyjścia do dalszych analiz systemowych i projektowania kierunków wsparcia tej strategicznej grupy zawodowej w systemie edukacji.

1.1. KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W PERSPEKTYWIE EUROPEJSKIEJ

Systemy kształcenia i szkolenia zawodowego (VET – *Vocational Education and Training*) w Europie różnią się znacząco pod względem organizacji, poziomu zaangażowania pracodawców oraz społecznego postrzegania tej ścieżki edukacyjnej. Zróżnicowanie wynika z odmiennych tradycji historycznych, uwarunkowań kulturowych oraz struktury rynku pracy w poszczególnych państwach (Cedefop, 2023). Mimo tych różnic, wszystkie kraje członkowskie od wielu lat uczestniczą we wspólnych działaniach Unii Europejskiej, mających na celu podniesienie jakości kształcenia zawodowego oraz stworzenie spójnych mechanizmów porównywania i uznawania kwalifikacji. Inicjatywy, takie jak: Europejski Obszar Edukacji, Europass, Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF) czy system zapewniania jakości EQAVET stanowią fundament dla budowy bardziej zintegrowanego i przejrzystego europejskiego obszaru edukacji zawodowej.

Modele organizacyjne kształcenia zawodowego

Zróżnicowanie kulturowe, instytucjonalne i gospodarcze państw członkowskich UE przekłada się na różnorodne formy organizacyjne kształcenia zawodowego. Wyróżnia się trzy podstawowe modele:

- Model dualny – oparty na praktyce w miejscu pracy

Zakłada on równoległe prowadzenie kształcenia w dwóch środowiskach: w szkole zawodowej oraz w zakładzie pracy. Uczeń zawiera umowę szkoleniową (np. umowę o praktykę zawodową) z pracodawcą, który odpowiada za część praktyczną. Czas nauki jest podzielony. Około 3-4 dni tygodniowo uczeń spędza w firmie, a 1-2 dni w szkole lub praktykuje się dłuższe bloki przemiennie. Kształcenie kończy się egzaminem państwowym lub branżowym.

Zaletą tego modelu jest bezpośrednie powiązanie edukacji z rynkiem pracy. Uczniowie uczą się w warunkach rzeczywistych, co znacząco zwiększa ich szansę na zatrudnienie po ukończeniu nauki. Jednocześnie silne zaangażowanie pracodawców (zarówno od strony finansowej, organizacyjnej, jak i regulacyjnej – uzgadnianie programów nauczania i certyfikacji z organizacjami pracodawców) sprzyja wysokiej jakości nauczania oraz lepszemu dostosowaniu programów do aktualnych potrzeb gospodarki.

Model ten praktykowany jest w takich krajach, jak: Niemcy, Austria, Szwajcaria, Dania, część Belgii (Flandria) i Norwegia.

- Model szkolny – szkoła jako główne środowisko nauki

W tym modelu kształcenie zawodowe odbywa się głównie w szkole, która oferuje zarówno teoretyczne przedmioty zawodowe, jak i ograniczoną liczbę zajęć praktycznych, często realizowanych w formie warsztatów lub krótkich praktyk zawodowych.

Zalety tego modelu to większa kontrola nad programem nauczania, a także łatwiejszy dostęp do dalszej edukacji, gdyż absolwenci mają zazwyczaj wyższy poziom wykształcenia ogólnego, co umożliwia im kontynuację nauki (np. na studiach).

Model ten praktykowany jest w takich krajach, jak: Francja, Polska, Hiszpania, Włochy, Rumunia, Grecja i Węgry.

- Model mieszany

Łączy elementy systemu dualnego oraz szkolnego. Uczniowie uczą się zarówno w szkole, jak i w miejscu pracy, choć w różnych proporcjach, zależnie od obowiązującego programu i kraju.

Zalety tego modelu to spora elastyczność, gdyż możliwe są różne konfiguracje uczenia teoretycznego i praktycznego – w zależności od branży, wieku ucznia czy lokalnych warunków. Uczniowie wprowadzani są w realia pracy stopniowo, dzięki czemu zdobywają doświadczenie zawodowe w ramach krótszych staży lub praktyk, co jest dla nich mniej obciążające niż pełna forma dualna.

Model ten praktykowany jest w takich krajach, jak: Finlandia, Czechy i Portugalia.

Zróznicowanie modeli kształcenia zawodowego w Europie odzwierciedla odmienne podejścia krajów członkowskich, wynikające z ich specyficznych uwarunkowań społecznych, gospodarczych i instytucjonalnych. Analizy wskazują na liczne korzyści płynące z wdrażania systemu dualnego. W państwach, które go stosują, młodzi ludzie szybciej wchodzi na rynek pracy i częściej podejmują zatrudnienie zgodne ze swoim wykształceniem. Jednocześnie kształcenie zawodowe w tych krajach cieszy się większym uznaniem społecznym, co przekłada się na jego atrakcyjność i postrzeganie jako wartościowej ścieżki edukacyjnej. W odróżnieniu od tego, w państwach o dominującym modelu szkolnym edukacja zawodowa nadal bywa traktowana jako wybór mniej prestiżowy, często wybierana jest przez uczniów z niższymi osiągnięciami edukacyjnymi. Należy jednak pamiętać, że systemy kształcenia funkcjonują w szerszym kontekście instytucjonalnym, wykraczającym poza sam system edukacji, dlatego takich rozwiązań nie można w prosty sposób przenieść do pozostałych państw członkowskich (Sitek i Stasiowski, 2022).

Wyzwania dla nauczycieli zawodu w krajach europejskich

Mimo znaczących zmian wprowadzanych w ostatnich latach w obszarze kształcenia zawodowego w Europie, system ten wciąż mierzy się z szeregiem wyzwań. Do najważniejszych z nich można zaliczyć:

- Braki kadrowe i wyzwania w doskonaleniu nauczycieli

Europejskie szkoły zawodowe zmagają się z rosnącym niedoborem nauczycieli przedmiotów zawodowych, szczególnie w branżach technicznych, IT i sektorze budowlanym (OECD, 2022). Jednocześnie wielu nauczycieli zawodu, także w Polsce, nie ma regularnego dostępu do doskonalenia zawodowego z zakresu swojej branży, kontaktu z rynkiem pracy czy szkoleń praktycznych, co skutecznie utrudnia przekazywanie aktualnej wiedzy (Koss-Goryszewska i in., 2024).

- Niedostateczne dostosowanie programów nauczania do rynku pracy

W wielu krajach systemy VET nie nadążają za zmianami na rynku pracy. Programy nauczania są często przestarzałe, a współpraca z pracodawcami ograniczona jest do formuły krótkich praktyk. Brakuje mechanizmów reagowania na zmiany technologiczne i gospodarcze, szybkiej aktualizacji kwalifikacji, ścieżek podnoszenia kwalifikacji (*upskilling*) i przekwalifikowywania się (*reskilling*).

- Niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy

W Europie coraz częściej mówi się również o zjawisku *skills mismatch* – czyli rozbieżności między posiadanymi kompetencjami i wymaganiami stanowisk pracy (TRAILS Project, 2024). Według badań Międzynarodowej Organizacji Pracy 25–45% pracowników w Europie posiada kwalifikacje nieadekwatne do wymagań stanowiska pracy (*Skills mismatch in Europe: statistics brief*, 2014). Problemy te wynikają przede wszystkim z opóźnień w adaptacji programów nauczania, słabej integracji kwalifikacji branżowych z ramami EQF i braku efektywnych systemów prognozowania potrzeb kadrowych (CEDEFOP, 2023).

- Niski prestiż społeczny edukacji zawodowej

W wielu krajach (m.in. we Francji, w Polsce, Portugalii czy Bułgarii) kształcenie zawodowe nadal jest postrzegane jako mniej prestiżowe w porównaniu do kształcenia ogólnego i akademickiego (CEDEFOP, 2023). Wybór tej ścieżki często nie jest podyktowany pasją, zainteresowaniami, czy świadomym planowaniem kariery, lecz wynika z niższych osiągnięć edukacyjnych czy innych ograniczeń ekonomicznych lub geograficznych. To z kolei wpływa negatywnie na motywację uczniów, ich dalsze, słabsze zaangażowanie w proces nauki oraz ogólną efektywność systemu.

- Niska mobilność uczniów i nauczycieli w obszarze edukacji zawodowej

Chociaż programy, takie jak Erasmus+ VET znacznie zwiększyły możliwości międzynarodowej mobilności, poziom uczestnictwa w takich wyjazdach jest wciąż niski – w UE korzysta z nich ok. 5% uczniów szkół zawodowych (Education and Training Monitor, 2024). Główne bariery to brak finansowania, ograniczone wsparcie organizacyjne w szkołach i słaba znajomość języków obcych.

- Braki w infrastrukturze i technologii dydaktycznej

Szkoły zawodowe w wielu krajach (np. w Polsce, Grecji, Rumunii, Portugalii) nie dysponują nowoczesnym sprzętem, laboratoriami czy oprogramowaniem odpowiadającym realiom branżowym. To sprawia, że proces nauczania staje się nieadekwatny względem technologii wykorzystywanych przez pracodawców. Szczególnie dotkliwy jest brak sprzętu w zawodach informatycznych, elektrotechnicznych czy medycznych (CEDEFOP, 2023).

Podsumowując, edukacja zawodowa w Europie pozostaje strategicznym obszarem polityki oświatowej i rynku pracy. Mimo zróżnicowania modeli oraz wielu różnych wyzwań wszystkie kraje uznają potrzebę lepszego dostosowania edukacji zawodowej do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. Jej dalszy rozwój będzie wymagał nie tylko zmian strukturalnych, ale i kulturowych – m.in. podniesienia prestiżu społecznego edukacji zawodowej, zapewnienia profesjonalnego wsparcia nauczycielom zawodu, stworzenia mechanizmów ciągłego doskonalenia ich umiejętności oraz ściślejszej współpracy z pracodawcami. To istotne elementy budowy nowoczesnego, a zarazem elastycznego systemu kształcenia, który może stać się atrakcyjną i skuteczną ścieżką edukacyjną i zawodową.

1.2. KSZTAŁCENIE ZAWODOWE A OGÓLNOKSZTAŁCĄCE – PODOBIENSTWA I RÓŻNICE

System oświaty w Polsce zakłada, że po ukończeniu szkoły podstawowej uczeń kontynuuje naukę, wybierając ścieżkę bardziej ukierunkowaną i praktyczną (technikum, szkoła branżowa I stopnia) lub ścieżkę opartą na zdobyciu szerszej wiedzy teoretycznej (liceum ogólnokształcące). Ścieżki te różnią się ze względu na cele kształcenia, specyfikę prowadzenia zajęć, poziom trudności, ale też ze względu na predyspozycje nauczycieli do nauczania, zapotrzebowanie na materiały dydaktyczno-eksploatacyjne czy sposób pracy z uczniem.

Dlatego dostrzegalna jest dość znaczna dychotomia między nauczycielami zawodu i nauczycielami uczącymi przedmiotów ogólnokształcących (w liceach, ale też przedmiotów ogólnych w szkołach zawodowych), zwanych dalej „nauczycielami ogólnokształcącymi”.

Można wskazać trzy główne kwestie związane ze wspomnianym podziałem:

- Zbliżone proporcje nauczycieli zawodu i nauczycieli ogólnokształcących

Statystyki pokazują, że w krajach UE kształcenie zawodowe przyciąga średnio 48,7% uczniów szkół ponadpodstawowych. W 2021 roku w Polsce w zawodach kształciło się 54% uczniów szkół ponadpodstawowych (Eurostat, 2021). Oznacza to, że nauczyciele szkolnictwa branżowego przyczyniają się do przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy i w społeczeństwie nieco ponad połowy uczniów szkół ponadpodstawowych w kraju, przekazując im nie tylko wiedzę teoretyczną, ale również wspierając uczniów w nabywaniu praktycznych umiejętności (OECD, 2010; WEF, 2023).

- Różne ścieżki kariery

Podstawową różnicą między nauczycielami zawodu i nauczycielami ogólnokształcącymi jest ścieżka kariery. Nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu zwykle najpierw zdobywają doświadczenie w pracy w danej branży, a następnie podejmują pracę w szkołach zawodowych. Kariera nauczyciela zawodu jest więc zwykle drugim wyborem. Co więcej, nierzadko nauczanie jest drugim, dodatkowym zawodem i wielu nauczycieli zawodu łączy na przykład prowadzenie działalności gospodarczej z uczeniem w szkołach (Berger & D’Ascoli, 2012; Kristmansson & Fjellström, 2022; Mičiulienė & Kovalčikienė, 2023; Richardson i in., 2007).

Natomiast nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących kończą studia II stopnia oraz uzyskują uprawnienia pedagogiczne, a dopiero następnie rozpoczynają pracę nauczyciela w szkole. Dla tych nauczycieli praca w szkole jest najczęściej pierwszą stałą pracą po studiach i podstawowym źródłem utrzymania. Ścieżka kariery nauczycieli zawodu wiąże się zatem z transycją zawodową, która u nauczycieli ogólnokształcących występuje znacznie rzadziej.

Analiza motywacji nauczycieli szkół zawodowych do zmiany ścieżki kariery wskazuje, że wielu z nich postrzegało poprzednie miejsce pracy jako bardziej wymagające, a związany z nim stres stanowił kluczową przyczynę rezygnacji i rozpoczęcia pracy jako nauczyciel zawodu (Kristmansson & Fjellström, 2022). Inne badania identyfikują niską satysfakcję z wykonywanego wcześniej zawodu – w tym niezadowolenie z warunków pracy oraz trudności w pogodzeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym – jako dominujące czynniki zmiany pracy. Co istotne, przejście do pracy w szkolnictwie zawodowym jest często pozytywnie skorelowane z poprawą postrzegania warunków pracy (Berger i D’Ascoli, 2012). Kariera nauczyciela zawodu bywa określana jako „plan B” realizowany np. w sytuacji, gdy uszczerbek na zdrowiu uniemożliwia kontynuowanie dotychczasowej działalności zawodowej. W badaniach Rity Mičiulienė i Kristiny Kovalčikienė (2023) dodatkowo podkreślono, że podjęcie pracy nauczyciela w szkole zawodowej było dla wielu osób decyzją nieplanowaną, często z założeniem jej tymczasowości.

- Odmienne umiejętności i kompetencje

W porównaniu z nauczycielami ogólnokształcącymi, nauczyciele zajmujący się kształceniem zawodowym potrzebują poświęcić uwagę zarówno umiejętnościom w zakresie praktyki danego zawodu, jak i w zakresie prowadzenia zajęć szkolnych, tj. pedagogiki i dydaktyki (Plewka, 2019).

W obliczu dynamicznych zmian technologicznych oraz ewolucji praktyki zawodowej nauczyciele kształcenia zawodowego powinni wykazywać się szczególnymi kompetencjami w zakresie samodzielnego zarządzania własnym rozwojem zawodowym (OECD, 2021). Tymczasem dostęp do oferty doskonalenia zawodowego dla tej grupy nauczycieli pozostaje niewystarczający. W obszarze nauczanego zawodu – w przeciwieństwie do szeroko dostępnych szkoleń przeznaczonych dla nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących – szkolenia organizowane przez przedsiębiorstwa branżowe są rzadko promowane. Szkolenia branżowe mają najczęściej charakter zamknięty i są skierowane do wąsko zdefiniowanych grup odbiorców, głównie pracowników danej branży. Co więcej, nauczyciele często zobowiązani są do samodzielnego pokrywania kosztów uczestnictwa w takich formach doskonalenia. Przepisy nie przewidują możliwości finansowania szkoleń oferowanych przez instytucje nieposiadające akredytacji, a to właśnie takie podmioty najczęściej prowadzą szkolenia branżowe.

1.3. ŚCIEŻKI KSZTAŁCENIA NAUCZYCIELI ZAWODU

Polski system kształcenia nauczycieli zawodu dysponuje obecnie zróżnicowanymi rozwiązaniami formalnymi i instytucjonalnymi, uprawniającymi do prowadzenia zajęć w szkołach branżowych I i II stopnia oraz w technikach, zarówno w charakterze nauczyciela teoretycznej, jak i praktycznej nauki zawodu.

- Studia wyższe

Podstawową drogą do uzyskania kwalifikacji nauczyciela zawodu jest ukończenie studiów wyższych na kierunku zgodnym z zakresem nauczanego zawodu oraz uzyskanie przygotowania pedagogicznego. Osoba przygotowująca się do pracy dydaktycznej powinna posiadać wiedzę zawodową oraz kompetencje dydaktyczne umożliwiające skuteczne nauczanie. Przygotowanie pedagogiczne może być realizowane jako integralna część programu studiów – obejmująca obowiązkowe moduły z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki – lub jako dodatkowe komponenty prowadzone równolegle, również przez inną jednostkę akademicką lub szkoleniową.

Kształcenie nauczycieli zawodu może mieć postać jednolitych studiów magisterskich albo dwuetapowego cyklu (studiów pierwszego i drugiego stopnia). Od 2023 roku istnieje również możliwość uzyskania pełnych kwalifikacji do nauczania zawodu już po ukończeniu studiów pierwszego stopnia (np. licencjackich lub inżynierskich), pod warunkiem że program kształcenia obejmuje odpowiednie przygotowanie pedagogiczne (Dz. U. z 2023 r. poz. 2102). Zmiana ta miała na celu zwiększenie dostępności zawodu nauczyciela i szybsze włączanie młodych specjalistów do pracy w szkolnictwie zawodowym.

- Kwalifikacyjne kursy zawodowe

Dla osób, których wykształcenie wyższe nie pokrywa się z zakresem nauczanych treści zawodowych, alternatywą może być udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych (KKZ), połączonych z przygotowaniem pedagogicznym. Kursy te są prowadzone według programów opartych na podstawie programowej kształcenia w danym zawodzie szkolnictwa branżowego i kończą się egzaminem zawodowym. Po ich ukończeniu uczestnik uzyskuje merytoryczne przygotowanie do nauczania zawodu i może przystąpić do egzaminu zawodowego.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą być organizowane przez jednostki systemu oświaty (placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego, szkoły zawodowe, policealne) oraz podmioty spoza systemu (np. instytucje rynku pracy, firmy edukacyjne z akredytacją kuratora oświaty). Kursy obejmują zwykle od kilkuset do ponad tysiąca godzin kształcenia teoretycznego i praktycznego. Warunki ich organizacji określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 652).

- Studia podyplomowe

Studia podyplomowe pełnią istotną funkcję zarówno w zdobywaniu nowych kwalifikacji do nauczania zawodu, jak i w aktualizacji lub rozszerzaniu kompetencji już pracujących nauczycieli. Są skierowane do nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących chcących uczyć przedmiotów zawodowych, specjalistów branżowych planujących rozpocząć pracę w edukacji, oraz nauczycieli zawodu zmieniających specjalizację.

Programy studiów podyplomowych muszą uwzględniać efekty uczenia się na poziomach 6–8 PRK oraz spełniać wymagania rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 25 lipca 2019 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 890). Istotne jest ujęcie w programie studiów kompletnej podstawy programowej danego zawodu. Minimalny czas trwania to trzy semestry. Studia obejmują przygotowanie merytoryczne, dydaktyczne oraz psychologiczno-pedagogiczne i mogą być dostosowane do potrzeb osób o różnym profilu edukacyjnym i zawodowym. Elastyczność programów umożliwia łączenie komponentów odpowiadających różnym modelom wejścia do zawodu.

Na koniec warto wspomnieć o możliwości prowadzenia zajęć praktycznych przez instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatrudnionych w przedsiębiorstwach lub gospodarstwach rolnych. Osoby te, choć nie posiadają statusu nauczyciela w rozumieniu Karty Nauczyciela, mogą realizować zajęcia, jeśli mają odpowiednie kwalifikacje zawodowe, co najmniej trzyletnie doświadczenie w zawodzie oraz przygotowanie pedagogiczne, np. w formie kursu (Dz. U. z 2019 r. poz. 391). Rozwiązanie to ułatwia włączanie praktyków w proces nauczania, szczególnie w zawodach specjalistycznych, gdzie pozyskanie w pełni wykwalifikowanych nauczycieli bywa trudne.

Podsumowując, dostępne w Polsce ścieżki zdobywania kwalifikacji nauczycielskich w założeniu odpowiadają na zróżnicowane ścieżki edukacyjne i doświadczenia osób podejmujących pracę w charakterze nauczyciela zawodu. Umożliwiają one wejście do zawodu zarówno absolwentom uczelni pedagogicznych, jak i specjalistom z doświadczeniem branżowym, o ile posiadają lub uzupełnią przygotowanie pedagogiczne.

1.4. CHARAKTERYSTYKA DEMOGRAFICZNA NAUCZYCIELI ZAWODU

Podstawowe charakterystyki społeczno-demograficzne, które zostały uwzględnione w niniejszym podrozdziale dotyczą podstawowych wskaźników ilościowych, takich jak: liczba nauczycieli zawodu, wiek, płeć i doświadczenie zawodowe, rozumiane również jako stopień awansu zawodowego nauczyciela zawodu.

Liczebność

Określenie liczby nauczycieli zawodu, wbrew pozorom, nie jest rzeczą trywialną. Jak zostało to szczegółowo omówione w rozdziale 2.1, nauczyciele zawodu są często przypisani do zespołu szkół, przez co jeden nauczyciel może być zduplikowany w kilku placówkach wchodzących w skład zespołu. Tym samym suma nauczycieli we wszystkich placówkach będzie większa niż faktyczna liczba nauczycieli. Dodatkowo nauczyciela nie można przypisać tylko do jednego zawodu, zatem suma nauczycieli wszystkich zawodów również będzie uwzględniała te same osoby wielokrotnie. Wyróżnienie w portrecie nauczycieli praktycznej i teoretycznej nauki zawodu wymaga dokonania agregacji danych na podstawie kategorii stanowiska i obowiązków, dlatego – w zależności od przyjętego algorytmu agregującego – wartość końcowa może różnić się nawet o 10%. Niemniej można założyć, że przedstawione w tym rozdziale wartości nie tyle wskazują bezwzględną liczbę nauczycieli, ile ich znaczenie. To, że nauczyciel uczy przedmiotów A, B, C w placówkach X, Y w powiatach M i N, oznacza, że jego obecność jest istotna dla wszystkich wskazanych zawodów, placówek i powiatów, identycznie jakby na jego miejscu było zatrudnionych kilka osób w mniejszym wymiarze godzinowym.

W 2024 roku łączna liczba nauczycieli zawodu (znaczenia nauczycieli praktycznej i teoretycznej nauki zawodu) wynosiła 65 527 osób, natomiast uwzględniając unikalne wystąpienia osób, było to 37 780 osób. Oznacza to, że blisko połowa nauczycieli jest zatrudniona w kilku powiatach lub placówkach. Zdecydowanie większa jest liczba nauczycieli teoretycznej nauki zawodu; nauczyciele praktycznej nauki zawodu to 1/5 wszystkich nauczycieli. Należy wskazać też, że blisko 1/3 nauczycieli w szkołach uczących zawodu to nauczyciele przedmiotów ogólnych, którzy nie są objęci niniejszym portretem. Średnio na powiat przypada 173 nauczycieli zawodu, natomiast jest to skorelowane z liczbą mieszkańców. Najwięcej nauczycieli zawodu, ponad 1300 osób, jest zatrudnionych w Warszawie. Tym samym mediana dla kraju jest niższa od średniej i wynosi 102 nauczycieli zawodu w powiecie.

Tab. 1. Liczba nauczycieli w szkołach zawodowych (szkoła branżowa I stopnia, technikum, szkoła policealna) w poszczególnych latach, przypisanych do poszczególnych grup nauczycieli

Kategoria	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	6741	7210	7857	8027	8685	7305
Nauczyciele teoretycznej nauki zawodu	31 785	32 536	32 401	32 226	32 298	30 475
Nauczyciele przedmiotów ogólnych	20 458	20 353	20 656	22 200	25 818	22 278
Nie-nauczyciele	7036	7147	7104	6996	6750	8002
Suma unikalnych nauczycieli	66 020	67 246	68 018	69 449	73 551	68 060

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z SIO.

Warto zauważyć, że 89% nauczycieli zawodu w roku 2024 to osoby, które kontynuują zatrudnienie z roku poprzedniego. Wskazuje to na niewielką dynamikę i wiąże się bezpośrednio z drugą charakterystyką, którą jest wiek nauczycieli zawodu.

Wiek

W 2024 roku średnia wieku nauczycieli zawodu wynosiła między 48 i 49 r.ż., w zależności, czy jest obliczana jako średnia wieku pojedynczych osób (48.48 lat), czy jako średnia ze średnich wieku w poszczególnych powiatach (48.78 lat). Najstarszy nauczyciel zawodu miał 87 lat (powiat pruszkowski), natomiast mediana wieku najstarszego nauczyciela to 72 lata. Oznacza to, że w połowie powiatów zatrudniany jest nauczyciel, który przekroczył 70 lat.

Tab. 2. Średnia wieku nauczycieli zawodu w kolejnych latach

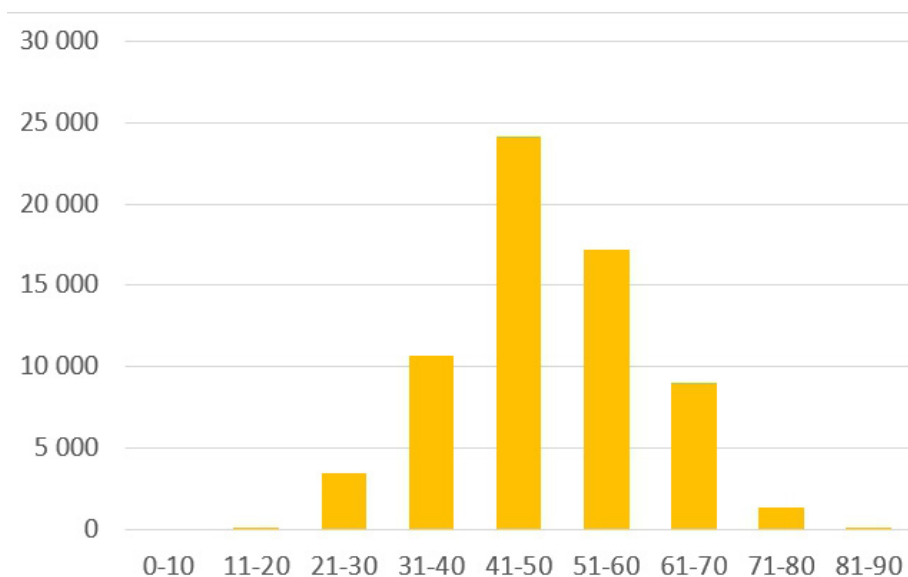
Rok szkolny	Średnia wieku nauczycieli zawodu	Przyrost
2019/2020	46.74970	
2020/2021	46.80806	+0.05835
2021/2022	47.05542	+0.24736
2022/2023	47.43460	+0.37918
2023/2024	47.84789	+0.41329
2024/2025	48.47507	+0.62718

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z SIO.

Znaczącym wskaźnikiem jest zmiana średniej wieku nauczycieli zawodu. W tabeli 2. widoczny jest zarówno stały wzrost średniej wieku (w ciągu ostatnich 6 lat o blisko 2 lata), jak i coraz większy wzrost wartości przyrostu. Oznacza to, że nauczyciele zawodu będą starzeć się coraz szybciej, a tendencja niedługo przekroczy wzrost średniej wieku o rok życia rocznie.

Wykres na rysunku 1. przedstawia strukturę wieku nauczycieli zawodu w grupach co 10 lat. Jest to rozkład prawoskośny (1.21), leprokurtyczny (0.49), czyli częstości przesunięte są w prawą stronę. Widoczny jest gwałtowny wzrost liczby nauczycieli zawodu między klasą 31-40 oraz 41-50, co potwierdza wniosek, że praca nauczyciela zawodu nie jest pierwszym wyborem po studiach. Widać też, że liczba nauczycieli w wieku 71-80 jest tylko o połowę mniejsza niż w wieku 21-30 lat.

Rys. 1. Struktura wieku nauczycieli zawodu (2024 rok)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z SIO.

Analizując wiek nauczycieli zawodu, kluczowe są dwie grupy: nauczyciele emeryci (oraz ci, wchodzący w wiek emerytalny), a także młodzi nauczyciele.

W roku 2024 w średnia liczba nauczycieli zawodu w wieku emerytalnym w powiatach to 12,6 osób. Łącznie zatrudnionych było wówczas 4766 nauczycieli emerytów. Widoczny jest jednak wyraźny spadek w stosunku do roku szkolnego 2019/2020, kiedy było zatrudnionych 6048 nauczycieli emerytów oraz różnica do kulminacyjnego roku szkolnego 2023/2024, kiedy było zatrudnionych 8047 nauczycieli emerytów. Zmiana ta nie jest jednolita w całym kraju. W 22 powiatach liczba nauczycieli emerytów w ciągu ostatniego roku wzrosła. Ponadto co pięćdziesiąty nauczyciel wejdzie w wiek emerytalny w nadchodzącym roku szkolnym.

Drugim analizowanym w tej części kryterium są młodzi nauczyciele. Przyjęto, że jest to grupa, której całkowity staż pracy nie przekracza 5 lat. Widoczny jest niewielki wzrost średniej wieku młodych nauczycieli, nieco ponad rok na analizowane 6 lat. Bardziej wyraźne są różnice między powiatami. W powiatach, w których średnia wieku młodego nauczyciela

zawodu była niska (27–30 lat) na początku badanego okresu, pozostał taki również w ostatnim badanym roku szkolnym, w którym przeprowadzono badania. Taka sama sytuacja miała miejsce w powiatach z wysoką średnią wieku młodego nauczyciela zawodu (37–45). Średnio w Polsce udział młodych nauczycieli zawodu w 2024 roku wynosił około 18%.

Płeć

Wśród nauczycieli zawodu kobiet jest nieco więcej niż mężczyzn (57% wobec 43%). Jednak, biorąc pod uwagę ogólną feminizację zawodu nauczyciela, udział mężczyzn wśród nauczycieli zawodu jest stosunkowo wysoki. Odzwierciedlenie ma też charakter w poszczególnych zawodach, stereotypowo przypisywanych poszczególnym płciom. Znacząca przewaga nauczycieli mężczyzn (na 10 nauczycieli 9 to mężczyźni) dotyczy takich zawodów, jak: mechanik pojazdów samochodowych, technik pojazdów samochodowych, technik transportu drogowego, elektromechanik pojazdów samochodowych, technik mechanik, kierowca mechanik, technik automatyk, technik elektryk, mechanik-monter maszyn i urządzeń, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, technik programista, elektryk, technik elektronik, technik robotyk, technik mechanik lotniczy, technik informatyk, technik spawalnictwa, operator obrabiarek skrawających, technik mechatronik, technik lotniskowych służb operacyjnych, technik awionik, technik teleinformatyk i technik budownictwa. Są to przedmioty przede wszystkim mechaniczne, elektryczne oraz związane z transportem, ale też bazujące na nowych technologiach.

Z kolei znacząca przewaga kobiet (na 10 nauczycieli 9 to kobiety) występuje w takich zawodach, jak: technik usług fryzjerskich, asystentka stomatologiczna, kucharz, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik logistyki, technik rachunkowości, technik hotelarstwa, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, opiekunka dziecięca, cukiernik, technik ekonomista, technik handlowiec, opiekun medyczny, technik reklamy, technik przemysłu mody, fryzjer, technik przetwórstwa mleczarskiego, technik masażyście, terapeuta zajęciowy, higienistka stomatologiczna, technik usług kosmetycznych, pracownik pomocniczy gastronomii, technik sterylizacji medycznej, technik aranżacji wnętrz, technik budownictwa, technik farmaceutyczny, florysta, podolog, krawiec, technik architektury krajobrazu, technik stylisty, technik weterynarii i technik usług kelnerskich. To w głównej mierze branża beauty, gastronomia i opieka zdrowotna.

Kompetencje zawodowe nauczycieli zawodu

Z uwagi na charakter grupy badanej klasyczna zmienna „wykształcenie” nie ma w tym przypadku zastosowania. Poruszane w tej części kwestie dotyczą doświadczenia zawodowego, kompetencji oraz stopnia awansu nauczycieli zawodu.

Ponieważ deklaracje nauczycieli mają dość swobodny charakter, a precyzja kategorii jest różna, w tabeli 3. nie należy porównywać między sobą wartości deklaracji. Znaczenie ma ogólna tendencja wskazań. Wskazania te nie dotyczą jedynie grup/branż, w których nauczyciele uczą, ale też dziedzin, w których mają uprawnienia do nauczania. Wskazane grupy są zbieżne z listą najpopularniejszych kierunków kształcenia zawodowego (technik informatyk, technik logistyki, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik ekonomista, mechanik pojazdów samochodowych).

Tab. 3. Kompetencje/umiejętności wskazywane przez nauczycieli zawodu

Grupa kompetencji	Liczba nauczycieli
informatyczne	9497
mechaniczne	5773
gastronomiczne	5768
ekonomiczne lub handlowe	5709
medyczne	4021
język angielski	3392
logistyczno-spedycyjne	2817
budowlane	2712
samochodowe lub elektromechanika pojazdowa	2662
rolnicze	2369
elektryczne	1959
podstawy przedsiębiorczości	1945
matematyka	1883
hotelarskie	1838
elektroniczne	1711
zarządzanie i marketing	1650
wychowanie fizyczne	1426
mechatroniczne	1392
fryzjerskie	1353
pedagogiki pozostałe	1333
turystyczne	1302
chemiczne	1194
fizyka	1043
biologia	934
oligofrenopedagogika	920
geografia	907
edukacja dla bezpieczeństwa	891
historia i społeczeństwo	874

Grupa kompetencji	Liczba nauczycieli
kosmetyczne	855
administracyjne	827
język niemiecki	735
ogrodnicze	717
doradztwo zawodowe	678
pedagogika opiekuńczo-wychowawcza	667
technika	633
energetyczne	596
poligraficzne	580
spożywcze	551
wiedza o społeczeństwie	548
język polski	545
pedagogika szkolna	536
drzewne	482
transportowe	475
technologia informacyjna	465
pedagogika resocjalizacyjna	433
odzieżowe	383
wychowanie do życia w rodzinie	378
artystyczne	356
ochrona środowiska	332
psychologiczne	322
bibliotekarstwo	293
sanitarne	290
geodezyjne	285
religia	283
plastyka	282
technika komputerowa i teleinformatyka	203
terapia pedagogiczna	194

Grupa kompetencji	Liczba nauczycieli
język rosyjski	190
leśne	186
górnictwo	168
telekomunikacyjne	146
etyka	139
zajęcia techniczne	138
krawieckie	127
wiedza o kulturze	123
pedagogika terapeutyczna	110
socjologiczne	108
kształcenie zintegrowane	101
nauczanie początkowe	101
filozofia	98
przyroda	95
edukacja wczesnoszkolna	92
muzyka	90
surdopedagogika	90
sztuka	83
język francuski	82
technika ruchu kolejowego	77
logopedia	74
pedagogika obronna	73
mechanika lotnicza	56
wychowanie przedszkolne	54
pedagogika lecznicza	50
budowa i eksploatacja dróg i mostów	38
włókiennicze	38
tyflopädagogika	35
zajęcia komputerowe	31

Grupa kompetencji	Liczba nauczycieli
nawigacyjne	30
zajęcia artystyczne	29
hutnicze	28
geologiczne	25
awionika lotnicza	20
elektroenergetyka automatyki transportu szynowego	19
gimnastyka korekcyjna	16
język włoski	14
biznes i zarządzanie	13
filologia klasyczna	11
radiokomunikacyjne	6
język hiszpański	5
siłownie okrętowe i mechanizmy pomocnicze	5
wikliniarskie	1

Wśród nauczycieli zawodu przeważają nauczyciele z najwyższym stopniem awansu zawodowego nauczyciela. Średnia wieku nauczyciela dyplomowanego to 40.69 lat. Nauczycieli dyplomowanych jest 55%, co ma odzwierciedlenie w 47% nauczycieli zawodu, których formą zatrudnienia jest mianowanie. Należy to odróżnić od stopnia awansu nauczyciela mianowanego (16.76%). Z kolei 28% nauczycieli nie zdobyło żadnego poziomu awansu zawodowego. W tej grupie zapewne są specjaliści zatrudnieni w szkolnictwie dodatkowo, poza podstawową działalnością zarobkową.

Analizując dane dotyczące formy zatrudnienia, wydaje się, że mimo istnienia wspomnianych kategorii, SIO nie zawiera części umów cywilnoprawnych. Większość nauczycieli zawodu zatrudnionych jest poprzez mianowanie (47%). Kolejne pod względem liczebności stanowią zatrudnieni na umowę o pracę na podstawie Karty Nauczyciela (18%) i umowę o pracę na podstawie Kodeksu Pracy (9%). Nie ma znaczenia, czy są to umowy na czas nieokreślony czy na czas określony, proporcje zatrudnionych są mniej więcej równe. Natomiast umów zlecenia jest tylko 6%, a umów o dzieło – poniżej 1%, co w przypadku dość znacznego grona specjalistów sugeruje braki danych.

Mimo że nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest znacznie mniej niż nauczycieli teoretycznej nauki zawodu, liczba godzin obowiązków praktycznej nauki zawodu jest podobna do liczby godzin teoretycznej nauki zawodu (ok. 50%). Należy zaznaczyć, że obowiązki są deklarowane godzinowo i nie były przeliczane na etaty, natomiast średnio na jednego nauczyciela zawodu przypada 20.17 godzin obowiązków, co jest zbliżone do wymiaru etatu w szkolnictwie zawodowym. Łącznie nauczyciele zawodu realizują blisko 1,5 mln godzin nauczania.

1.5. GŁOS NAUCZYCIELI ZAWODU – DOŚWIADCZENIA, POTRZEBY, REFLEKSJE

Jakość systemu kształcenia zawodowego w dużej mierze zależy od nauczycieli – ich motywacji do pracy, przygotowania do zawodu, umiejętności, zaangażowania i doświadczenia. Ważną część projektu „Przygotowanie rozwiązań wspierających proces kształcenia przyszłych i doskonalenia obecnych nauczycieli zawodu” stanowiły badania jakościowe, których celem było oddanie głosu tym, których ten projekt w szczególności dotyczy, tj. środowisku nauczycielskiemu.

Badania jakościowe zostały przeprowadzone z wykorzystaniem 2 technik badawczych: indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz warsztatów badawczych. Badanymi byli eksperci posiadający doświadczenie i wiedzę na temat pracy nauczyciela zawodu oraz szkolnictwa branżowego, dobierani metodą doboru celowego. Łącznie w warsztatach wzięło udział ponad 300 osób, a w indywidualnych wywiadach pogłębionych – 30 ekspertów. Spośród nich znaczną część stanowili nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadający szczególne doświadczenie lub osiągnięcia związane z nauczaniem, a także dyrektorzy szkół kształcących w zawodach.

Przeprowadzono również proste badanie CAWI wśród nauczycieli zawodu, z prośbą o wskazanie kwestii, które mogą być problematyczne dla przyszłych nauczycieli zawodu. Badanie przeprowadzono w październiku 2023 roku w grupie liczącej blisko 3,5 tys. osób związanych ze szkolnictwem zawodowym. Otrzymano 355 odpowiedzi, które zestawiono w tabeli 2.

Tab. 4. Badanie CAWI dotyczące kwestii ważnych dla nauczycieli zawodu

Kwestia	Liczba wskazań
Wzrost prestiżu nauczyciela w ogóle	57
Dostępność dobrych materiałów dydaktycznych na poszczególnych kierunkach	38
Mniej liczne klasy	35
Wysokiej jakości baza dydaktyczna / laboratoria	33
Podstawa programowa bliższa rynkowi pracy	33
Wzrost prestiżu szkolnictwa branżowego	31
Współpraca między szkołą i biznesem	25
Wsparcie nauczyciela w zakresie dydaktyki	19
Wsparcie nauczyciela w zakresie biurokracji	15
Elastyczne godziny pracy	14
Liczne szkolenia	13

Kwestia	Liczba wskazań
Dostępność nowych materiałów, technologii i narzędzi	12
Elastyczna umowa zatrudnienia	11
Wsparcie nauczyciela w zakresie budowania relacji z uczniami i rodzicami	10
Współpraca z przyszłymi pracodawcami	7
Ograniczenie podstawy programowej	2

Źródło: opracowanie własne.

- Czynniki motywujące do pracy w zawodzie nauczyciela zawodu

Analiza wyników badań jakościowych wskazuje, że nauczyciele kształcenia zawodowego postrzegają swoją pracę jako głęboko satysfakcjonującą, sensowną oraz przynoszącą wymierne efekty. Kluczowym źródłem motywacji jest dla nich przekonanie o społecznej użyteczności wykonywanego zawodu oraz realnym wpływie na rozwój uczniów – zarówno w wymiarze edukacyjnym, jak i zawodowym. Możliwość towarzyszenia młodzieży na różnych etapach procesu kształcenia, obserwacja postępów, zdobywania kompetencji oraz przygotowania do wejścia na rynek pracy stanowią istotny element poczucia zawodowej satysfakcji. Sukcesy uczniów, ich gotowość do podjęcia pracy w zawodzie, a także pozytywne opinie ze strony pracodawców są dla nauczycieli ważnym potwierdzeniem wartości własnej pracy oraz wysiłku włożonego w proces dydaktyczny. Respondenci wskazywali, że poczucie sensu pracy w przypadku nauczycieli zawodu jest często silniejsze niż wśród nauczycieli kształcenia ogólnego – przede wszystkim ze względu na praktyczny charakter przekazywanej wiedzy i umiejętności, które znajdują bezpośrednie zastosowanie w życiu zawodowym absolwentów.

Drugim istotnym obszarem motywacyjnym jest potrzeba pozostawania „na bieżąco” – zarówno w wymiarze osobistym, jak i zawodowym. W aspekcie osobistym nauczyciele zawodu podkreślali pozytywny wpływ pracy z młodzieżą, którą postrzegają jako dynamiczną, twórczą i inspirującą. Stały kontakt z uczniami umożliwia im zachowanie otwartości, lepsze rozumienie współczesnych zjawisk kulturowych, językowych i technologicznych oraz ciągłe aktualizowanie własnych kompetencji interpersonalnych. W wymiarze zawodowym motywacją do aktywności dydaktycznej dla nauczycieli jest konieczność utrzymywania kontaktów z przedstawicielami branży, pracodawcami oraz innymi nauczycielami zawodu. Współpraca ta nie tylko stanowi warunek skutecznego kształcenia zawodowego, ale również mobilizuje do stałego rozwoju kompetencji, aktualizacji wiedzy oraz śledzenia zmian technologicznych i organizacyjnych w obrębie nauczanego zawodu.

- Czynniki ograniczające motywację i zaangażowanie zawodowe nauczycieli kształcenia zawodowego

Pomimo licznych czynników sprzyjających satysfakcji zawodowej, badani nauczyciele kształcenia zawodowego wskazują także na wiele barier i trudności, które negatywnie wpływają na ich motywację do pracy oraz jakość realizowanych zadań dydaktycznych.

Jednym z najczęściej podkreślanych problemów jest niska pozycja społeczna zawodu nauczyciela zawodu oraz ograniczone uznanie tej profesji – zarówno ze strony społeczeństwa, jak i części środowiska edukacyjnego. Respondenci wskazywali na powszechne przekonanie, że szkolnictwo branżowe ma niższy prestiż niż kształcenie ogólne, co przekłada się na postrzeganie nauczycieli zawodu jako „pedagogów drugiej kategorii”. Tego rodzaju stereotypy prowadzą często do poczucia niedowartościowania, frustracji i obniżenia zaangażowania w pracę dydaktyczną.

Kolejnym istotnym źródłem trudności są niedostatki infrastrukturalne oraz niewystarczające wsparcie materialne. Brak aktualnych podręczników i nowoczesnych materiałów dydaktycznych zmusza nauczycieli do korzystania z przestarzałych źródeł lub tworzenia własnych zasobów edukacyjnych, co znacząco zwiększa obciążenie pracą. Problematiczne jest także niedofinansowanie pracowni zawodowych, które często wyposażone są w przestarzały sprzęt, nieodpowiadający realiom współczesnego rynku pracy. Tego rodzaju ograniczenia istotnie wpływają na jakość zajęć praktycznych i możliwość realizacji podstawy programowej w sposób nowoczesny i skuteczny.

Badani nauczyciele zwracali również uwagę na rosnące obciążenie obowiązkami administracyjnymi, które w połączeniu z brakami kadrowymi i wysoką liczbą godzin dydaktycznych prowadzą do przemęczenia i zjawiska wypalenia zawodowego. Dodatkowo wskazywali na trudności wychowawcze oraz wyzwania związane z utrzymaniem dyscypliny w klasach, a także na rosnącą presję ze strony uczniów i ich rodziców – szczególnie w obszarze oceniania. Wielu nauczycieli deklarowało, że spotyka się z oczekiwaniem podwyższania ocen końcowych, niezależnie od rzeczywistych postępów uczniów, co budzi napięcia w relacjach i zwiększa poziom stresu.

Wskazane czynniki składają się na złożony obraz wyzwań, z jakimi mierzą się nauczyciele zawodu, a ich kumulacja może skutkować spadkiem motywacji, poczuciem bezsilności i rezygnacją z dalszego zaangażowania zawodowego. Zidentyfikowane bariery wymagają pogłębionej refleksji systemowej oraz działań wspierających, które pozwolą wzmocnić pozycję nauczyciela zawodu w systemie edukacji oraz przeciwdziałać ich deziluzji zawodowej.

- Potrzeby systemowego wsparcia nauczycieli zawodu

Na podstawie wypowiedzi respondentów dotyczących codziennych doświadczeń oraz wyzwań związanych z pracą w zawodzie można stwierdzić, że jedną z najbardziej podstawowych i pilnych potrzeb nauczycieli kształcenia zawodowego jest zwiększenie społecznego uznania dla ich pracy oraz wzmocnienie ich identyfikacji zawodowej. Brak systemowych działań w tym obszarze może prowadzić do dalszego spadku motywacji do pracy, wzrostu ryzyka wypalenia zawodowego, a także zniechęcenia potencjalnych kandydatów do podejmowania pracy w zawodzie nauczyciela zawodu.

Równolegle niezbędne jest zapewnienie nauczycielom systematycznego i adekwatnego wsparcia w zakresie rozwoju zawodowego, które umożliwi im skuteczne reagowanie na dynamicznie zmieniające się wyzwania dydaktyczne oraz lepsze przygotowanie uczniów do funkcjonowania na współczesnym rynku pracy. W tym kontekście respondenci podkreślali potrzebę zwiększenia dostępności, jakości oraz specjalistycznego charakteru oferowanych szkoleń. Wskazywano zarówno na konieczność doskonalenia w zakresie pedagogiki, dydaktyki zawodowej i treści merytorycznych związanych z nauczaniem przedmiotem, jak i na potrzebę rozwijania kompetencji miękkich – w szczególności umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.

Podsumowując, kluczowym wyzwaniem w obszarze funkcjonowania nauczycieli kształcenia zawodowego pozostaje wzmocnienie społecznego uznania ich pracy oraz zapewnienie im realnego, systemowego wsparcia w rozwoju zawodowym. Brak działań w tym zakresie zwiększa ryzyko wypalenia, spadku zaangażowania oraz pojawienia się trudności w pozyskiwaniu nowych kadr. Potrzebna jest nie tylko poprawa dostępu do wysokiej jakości szkoleń, lecz także rozwijanie kompetencji psychologicznych, pozwalających nauczycielom skutecznie funkcjonować w coraz bardziej wymagającym środowisku pracy.

2. PORTRETY NAUCZYCIELI ZAWODU

2.1. METODOLOGIA

Druga, szczegółowa część raportu przedstawia charakterystykę profilu nauczycieli poszczególnych zawodów oraz uwzględnia specyfikę samego zawodu. Raport ma stałą strukturę w każdym z 238 zawodów. Każdy zawód składa się z trzech części: specyfiki zawodu, informacji o nauczaniu zawodu oraz danych dotyczących nauczycieli zawodu. Na końcu każdego zawodu znajduje się kod QR, który pozwala na przejście do strony <https://nauczyciele.ibe.edu.pl/>. Zgromadzono na niej w postaci interaktywnej dane, na podstawie których powstał niniejszy raport.

Jeżeli nie zaznaczono inaczej, dane dotyczą jesieni 2024 roku (początku roku szkolnego 2024/2025).

W pierwszej części znajduje się odniesienie do aktów prawnych, w tym informacja o nazwie zawodu, zmianie tej nazwy w latach 2012–2024 oraz kodzie numerycznym zawodu. Jest tu również odniesienie do opisu zawodu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), a także do kwalifikacji częściowych, które tworzą dany zawód. Są też wskazane inne zawody, które mają wspólne kwalifikacje częściowe z danym zawodem. Jeżeli zawód ma przypisane Dodatkowe Umiejętności Zawodowe (DUZ), one również są tu wymienione. Informacja o nazwie zawodu, zmianie tej nazwy w latach 2012–2024, kodzie numerycznym zawodu, numerze kwalifikacji, kwalifikacjach częściowych, powiązanych zawodach i sylwetce absolwenta, opisanej językiem efektów uczenia się, pochodzą ze Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji. Informacja o dodatkowych umiejętnościach zawodowych pochodzi z rozporządzenia z dnia 6 czerwca 2024 r., zmieniającego rozporządzenie w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego.

Przy każdym zawodzie znajduje się informacja o jego umiejscowieniu w klasyfikacji zawodów. Do zawodu przypisana jest branża i minister właściwy, podane są też grupy: wielka, duża, średnia i elementarna oraz pozostałe zawody w grupie elementarnej. Informacja o klasyfikacji zawodu pochodzi z analizy systematyki Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2024 roku, natomiast informacja o branży i ministrze właściwym – z obwieszczenia z dnia 19 marca 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Informacja o specyficznych dla zawodu czynnikach / preferencjach pochodzi z analizy eksperckiej, na podstawie materiałów projektu „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”.

Istotną kwestią w planach nauczania zawodu jest zapotrzebowanie na jego absolwentów. Uwzględniono dwie analizy: prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na wojewódzkim rynku pracy (AZZKU) z 2024 roku oraz dane z Barometru Zawodów (BZ) z 2024 roku. Jeżeli zapotrzebowanie na zawód było istotne lub umiarkowane (kategorie klasyfikacji AZZKU) bądź istniał deficyt kandydatów (BZ), zostały wymienione województwa, w których braki te mają znaczenie.

Informacja o liczbie i współrzędnych geograficznych siedzib szkół zawodowych: szkół branżowych I stopnia, techników i szkół policealnych pochodzą z bazy Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (RSPO). Informacja ta pozwoliła też na operacje wektorowe w warstwach przestrzennych i przypisanie placówki do jednostki samorządu terytorialnego (do powiatu oraz do województwa). Informacja o geometrii powiatów, województw i miast pochodzi z Państwowego Rejestru Granic (PRG). W bazie RSPO jest jednocześnie wskazane kształcenie zawodowe w danej placówce, co pozwala na filtrowanie tylko placówek powiązanych z zawodem. Informacja ta została skonfrontowana z danymi o obowiązkach nauczycieli, którzy w bazie danych Systemu Informacji Oświatowej (SIO) są przypisani do danego zawodu. W wyniku nałożenia na siebie tych informacji powstała mapa dostępności w każdym zawodzie. Lokalizacja szkół została przedstawiona w postaci mapy punktowej, natomiast liczba nauczycieli zawodu przypadająca na 100 uczniów metodą kartogramu.

Po skonfrontowaniu ze sobą tych danych widoczna jest znaczna rozbieżność. Punktów, czyli miejsc nauki zawodu z perspektywy oddziałów/uczniów w każdym zawodzie jest zdecydowanie więcej niż powiatów z chociaż jednym nauczycielem przypisanym do tego zawodu. Jednoznaczne wnioski wymagają pogłębionej analizy wprowadzania informacji do obu zbiorów, jednak zapewne mogą tu mieć znaczenie takie czynniki, jak rozbieżność między kierunkiem planowanym i uruchomionym (z różnych powodów, w tym z nieudanego naboru). Oznacza to, że szkoła ma zgodę na nauczanie w danym zawodzie, ale nie powstała w tym zawodzie klasa. Widać to w zawodach na podbudowie szkoły branżowej, w których dana szkoła realizuje zakres kwalifikacji ze szkoły branżowej w ramach zawodu. Dane w SIO to często plany dyrektorów szkół. Inną kwestią jest, że w placówce często występują klasy wielozawodowe, bez klasy jednoznacznie przypisanej do danego zawodu. Nauczyciele mogą być zatrudniani na podstawie umowy cywilnoprawnej lub kształcić pojedynczych uczniów tego zawodu na turnusach, co niekoniecznie będzie ewidencjonowane w bazie SIO. Nauczyciele tacy nie są też zawsze uwzględniani w arkuszu organizacyjnym szkoły. Bywa, że nauczyciel jest przypisany do jednego zawodu, a nie do wielu. Wiele zależy od kwalifikacji nauczyciela, który może nauczać w wielu zawodach w swojej branży w zakresie swojego przedmiotu. Tym samym do prowadzenia zajęć w danym zawodzie nie potrzeba osoby z ukończonym kierunkiem w zakresie tego zawodu, tylko z kwalifikacjami do prowadzenia danych zajęć w obrębie tego zawodu. Należy też rozważyć sytuację, że przypisywanie obowiązków do zawodów pojawiło się po raz pierwszy w 2024 roku i ponieważ jest to pierwsza taka klasyfikacja, niekoniecznie została poprawnie wykonana przez wszystkich dyrektorów.

Pokazuje to, że koniecznym działaniem jest identyfikacja danych o nauczycielach na poziomie nauczanych zajęć / przedmiotów, a nie tylko zawodów, jak również zebranie informacji o nauczycielach zatrudnionych w innych formach niż stacjonarne.

Informacja o liczbie dostępnych studiów podyplomowych dotyczących danego zawodu pochodzi z kwerendy oferty placówek kształcących w tym zakresie w Internecie w 2024 roku.

Ponadto w drugiej części znalazły się informacje o liczbie szkół branżowych I stopnia, techników i szkół policealnych, liczbie oddziałów, liczbie uczniów w oddziałach i wskaźniki na nich oparte. Dane źródłowe pochodzą z SIO. Przy wybranych zawodach znalazły się też uwagi nauczycieli dotyczących specyfiki nauczania danego zawodu, zbierane za pomocą narzędzia na stronie https://nauczyciele.ibe.edu.pl/dodaj_info.php w formie otwartej w trybie ciągłym. Do momentu publikacji portretu nauczycieli zawodu wypowiedziało się w 2024 i 2025 roku 131 osób, w szczególności zgromadzonych wokół projektu Kształcenie-Zawodowe.pl.

Trzecia część zawiera informacje z SIO o: liczbie zatrudnionych nauczycieli danego zawodu, płci, wieku, stażu pracy, stopniu awansu, liczbie emerytów (w przypadku kobiet założono, że są to osoby powyżej 60. roku życia, w przypadku mężczyzn powyżej 65. roku życia), liczbie osób wchodzących w wiek emerytalny, a także obowiązkach w podziale na nauczycieli praktycznej i teoretycznej nauki zawodu. Z tego samego źródła pochodzą wartości liczbowe wskazane w każdym powiecie na mapie, określające wiek najstarszego nauczyciela danego zawodu oraz średnią wieku nauczycieli zawodu.

Kluczowym zbiorem danych o brakach kadrowych powinny być oferty pracy dla nauczycieli zawodu. Do grudnia 2023 roku każde kuratorium oświaty prowadziło własną bazę danych. Dane w nich zawarte nie były kompletne ani porównywalne między sobą, co zidentyfikowano w projekcie w badaniach IDI. Bazy ofert pracy nie rozróżniały ofert na poziomie poszczególnych zawodów (informacja była często umieszczona w polu opisowym, wraz z innymi treściami). Jednym ogłoszeniem można było poszukiwać nauczyciela, który miał kwalifikacje do nauczania wielu przedmiotów, często zawody agregowano w ofertach do branż lub nawet do kategorii „przedmioty zawodowe”, a w nazewnictwie nauczanych przedmiotów stosowano potoczne terminy. Okazało się też, że poszukiwanie nauczyciela zawodu najczęściej odbywa się poprzez indywidualne kontakty, z pominięciem kuratorskiej bazy ogłoszeń.

W grudniu 2023 roku została uruchomiona centralna baza danych dotycząca wolnych stanowisk pracy w jednostkach systemu oświaty (<https://ofertypracy.edu.pl/>). Ułatwiło to zebranie informacji i ujednoliciło format danych, jednak wiele ze wskazanych problemów pozostało, w szczególności brak informacji ze szkół, które poszukują nauczycieli w inny sposób niż przez zamieszczenie ogłoszenia (na przykład wśród kadry specjalistów). Ogłoszenia po nieudanej rekrutacji są często dodawane ponownie. Aplikacja nie pozwala też przypisać wakatu do zawodu, a jedynie do branży obejmującej dany zawód. Tym samym wyniki te należy traktować wyłącznie poglądowo.

System Informacji Oświatowej (SIO)

Głównym źródłem danych o liczbie uczniów i o liczbie nauczycieli był System Informacji Oświatowej. Informacja o nauczycielach podchodziła z modułów „Nauczyciele” oraz „Obowiązki”. Pierwszy z modułów udostępniał rekordy o nauczycielach, drugi informacje o nauczanych zawodach. Do łączenia danych dostępne były dwa klucze podstawowe: identyfikator nauczyciela oraz identyfikator placówki (lub zespołu szkół).

Nauczycieli przypisano do właściwego im typu szkoły, odpowiednio do szkół zawodowych: szkół branżowych I stopnia, szkół policealnych i techników. Na poziomie całego kraju uwzględniono dodatkowo przypisanie do szkół branżowych II stopnia i szkół specjalnych przysposabiających do pracy. Z uwagi na niewielki udział pominięto przypisanie do szkół branżowych II stopnia, szkół specjalnych, techników uzupełniających dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, centra kształcenia zawodowego i placówki kształcenia ustawicznego. Ponieważ nauczyciele w większości byli przypisani do zespołów szkół, bez jednoznacznego wskazania placówki, w których uczą (często nauczyciel zawodu uczy jednocześnie w kilku typach szkół tworzących zespół), w analizie rekord nauczyciela został uwzględniony we wszystkich typach tworzących zespół. Tym samym suma nauczycieli według typów szkół jest większa niż faktyczna liczba nauczycieli.

Jeżeli nauczyciel miał kilka stosunków pracy i uczył w szkołach w różnych powiatach, jego znaczenie jest istotne dla wszystkich powiatów, został więc policzony w każdym z powiatów osobno (czyli zbiorczo dla kraju został uwzględniony kilkakrotnie).

W każdym powiecie oraz w każdym typie szkół wyróżniono nauczycieli przedmiotów praktycznych (według stanowiska „nauczyciel praktycznej nauki zawodu”), nauczycieli przedmiotów teoretycznych (według stanowiska „nauczyciel”, a następnie według jednego z obowiązków, którym są od roku szkolnego 2024/2025 nazwy przedmiotów – wcześniej były to branże). Przepisanie nauczyciela do kategorii „praktyczna nauka zawodu” i „teoretyczna nauka zawodu” odbyła się w sposób kaskadowy w tej właśnie kolejności, co oznacza, że po przypisaniu do pierwszej kategorii nie przypisywano nauczyciela do kolejnej, nawet jeżeli również spełniał warunek przypisania.

Oprogramowanie przygotowania kolejnych iteracji portretu nauczycieli zawodu

Portret nauczycieli zawodu cechuje się znaczną zależnością od aktualności danych ilościowych. Zbiór danych o nauczycielach zawodu, pochodzący z SIO, jest bowiem corocznie aktualizowany. Koncepcja, struktura i sposób przygotowania portretu zostały pomyślane w ten sposób, aby uzyskać możliwość łatwego opracowania kolejnych iteracji (wydań) na bazie najnowszych danych, zbieranych w kolejnych latach.

Na potrzeby portretu zostało przygotowane generatywne narzędzie informatyczne, które pozwala przetworzyć zbiór danych w strukturze SIO na strukturę portretu nauczycieli zawodu, dokonać wstępnej klasyfikacji i przygotowania wyników do umieszczenia w raporcie. Dodatkowo narzędzie wykonuje operację kolejno dla każdego zawodu, co znacząco automatyzuje pracę nad raportem. Narzędzie jest aplikacją przygotowaną w języku programowania PHP, z frontendem opartym na HTML+CSS+JS. Baza danych portretu to relacyjna baza MySQL, wspólna z bazą danych strony <https://nauczyciele.ibe.edu.pl/>.

2.2. SZCZEGÓŁOWE ZAWODY

2.2.1. ADMINISTRATOR PRODUKCJI FILMOWEJ I TELEWIZYJNEJ

Administrator produkcji filmowej i telewizyjnej (343919) jako zawód funkcjonuje od 2023 roku. Zawód jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jako kwalifikacja pełna pod numerem 14006. Zawód tworzy jedna kwalifikacja cząstkowa.

Opis sylwetki absolwenta uszczegóławia, że absolwent szkoły prowadzącej kształcenie w zawodzie administrator produkcji filmowej i telewizyjnej powinien być przygotowany do wykonywania zadań zawodowych w zakresie kwalifikacji AUD.10. Administrowanie dokumentacją w produkcji audiowizualnej: 1) prowadzenia dokumentacji produkcji audiowizualnej; 2) prowadzenia analizy finansowo-księgowej projektów audiowizualnych; 3) prowadzenia dokumentacji finansowej w zakresie produkcji audiowizualnej.

Zawód jest przypisany do branży AUD (**AUDIOWIZUALNA**) i podlega pod ministra właściwego ds. **kultury i ochrony dziedzictwa narodowego**. W Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) znajduje się w grupie wielkiej – technicy i inny średni personel; grupie dużej – średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny; grupie średniej – średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej; grupie elementarnej – średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany. Grupę elementarną tworzą zawody: animator kultury, asystent kierownika produkcji filmowej / telewizyjnej, garderobiana, inspicjent, kaskader filmowy, kaskader filmowy – koordynator, kierownik planu filmowego, menedżer klubu muzycznego, oświetlacz filmowy, pirotechnik, realizator światła, rekwizytor, sekretarz planu filmowego, sufler, tatuażysta, pozostały średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany. Wymienione zawody są najbardziej zbliżone względem siebie.

Według prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na wojewódzkim rynku pracy (AZZKU) z 2024 roku zapotrzebowanie na zawód administrator produkcji filmowej i telewizyjnej nie zostało oznaczone jako istotne w żadnym w województw. Umiarkowane zapotrzebowanie wskazano w takich województwach, jak: dolnośląskie, mazowieckie, małopolskie, śląskie, łódzkie. W pozostałych województwach nie odnotowano ponadprzeciętnego zapotrzebowania na ten zawód.

Nauczanie zawodu

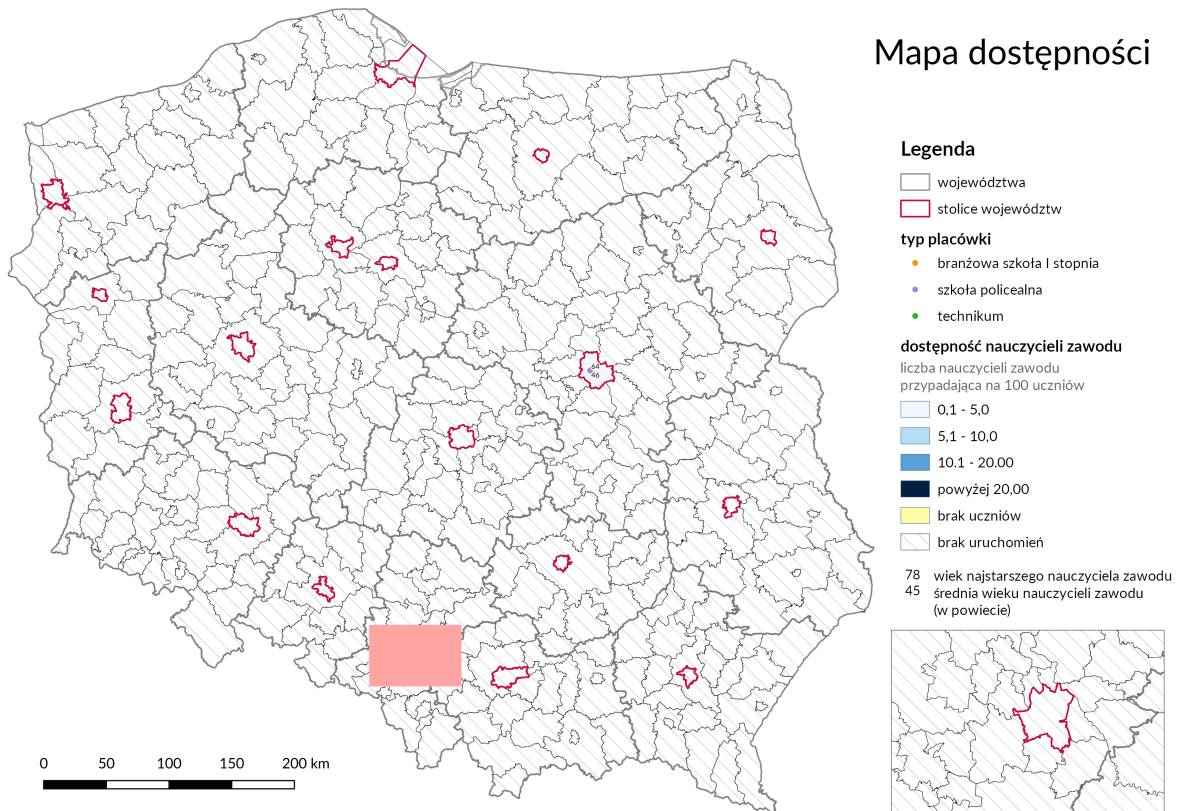
W 2024 roku była **1** placówka edukacyjna w Polsce, która pozwalała na naukę tego zawodu (w analizie brano pod uwagę szkoły branżowe I stopnia, technika i szkoły policealne). Łącznie uruchomiono 15 oddziałów (klas), w których uczyło się 540 uczniów. Na jedną klasę przypadało średnio 36.0 ucznia. Z kolei na 100 uczniów przypadało średnio 1.9 nauczyciela. Wskazuje to na **niewielkie** zaplecze kadrowe i potencjalne problemy z zastępowalnością w tym zawodzie.

Nie zidentyfikowano studiów podyplomowych dla nauczycieli, pozwalających na zdobycie umiejętności z zakresu podstawy programowej i w efekcie na uzyskanie uprawnień do nauczania tego zawodu.

Nauczyciele zawodu

Według danych z Systemu Informacji Oświatowej za 2024 rok w zawodzie administrator produkcji filmowej i telewizyjnej było zatrudnionych **10** nauczycieli. Większość stanowili **mężczyźni** (80%). **Średnia wieku** wyniosła 46.4 roku, natomiast najstarszy nauczyciel w tym zawodzie miał 64 lata. 1 osoba wśród nauczycieli to emeryt(ka), który(-a) stanowi 10% wszystkich nauczycieli. W zawodzie pracują nauczyciele z krótszym niż przeciętny stażem pracy (biorąc pod uwagę nauczycieli wszystkich zawodów), wynoszącym 5.5 roku. Spośród wszystkich nauczycieli tego zawodu 1 osoba ma stopień awansu nauczyciela mianowanego. Nie ma nauczycieli ze stopniem nauczyciela dyplomowanego.

Nauczyciele zawodu administrator produkcji filmowej i telewizyjnej pracują głównie w **szkołach policealnych** (10 osób).



Mapa 2.2.1.1: Dostępność w powiatach placówek z nauką zawodu administrator produkcji filmowej i telewizyjnej: 1) rozmieszczenie ze wskazaniem typu placówki, 2) liczba nauczycieli zawodu przypadająca na 100 uczniów, 3) wiek najstarszego i średnia wieku nauczyciela zawodu.

Placówki, w których pracują nauczyciele tego zawodu, znajdują się w **1 powiecie**. Na 380 powiatów w Polsce jest to mniej niż 20%, przez co dostępność przestrzenna samego zawodu również jest niewielka. Spośród wszystkich placówek 100% znajduje się w miastach wojewódzkich, co powoduje ograniczoną dostępność w mniejszych miejscowościach.

W okresie od stycznia do grudnia 2024 roku na portalu <https://ofertypracy.edu.pl/> zostało opublikowanych w kategorii BRANŻA AUDIOWIZUALNA (AUD) **81 ofert pracy** dla nauczycieli zawodu (w tej kategorii znajduje się zawód administrator produkcji filmowej i telewizyjnej).

Ogłoszenia opublikowano w 56 placówkach edukacyjnych, w 48 gminach. Dynamika wakatów w poszczególnych miesiącach przedstawiała się następująco:

Tabela 2.2.1.1. Liczba ofert pracy w poszczególnych miesiącach (2024 rok)

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1	2	5	5	11	8	14	15	15	4	2	4



Przedstawione w portrecie dane oraz dodatkowe materiały dla nauczycieli zawodu można znaleźć w postaci interaktywnej na stronie: <https://nauczyciele.ibe.edu.pl/data.php?zawod=adminiistrator-produkcji-filmowej-i-telewizyjnej>

PODSUMOWANIE

Raport „Portret nauczycieli zawodu (edycja 2024)” stanowi wielowymiarową analizę sytuacji zawodowej, społeczno-demograficznej oraz systemowej nauczycieli kształcenia zawodowego w Polsce. Uwzględniając zarówno dane ilościowe, jak i jakościowe, opracowanie umożliwia uchwycenie specyfiki tej grupy zawodowej na tle innych segmentów kadry pedagogicznej oraz w szerszym kontekście europejskim.

Zgromadzone i przeanalizowane dane wskazują na dużą złożoność środowiska nauczycieli zawodu zróżnicowanego pod względem: ścieżek kariery, form zatrudnienia, posiadanego doświadczenia branżowego i dydaktycznego, jak również poziomu zaangażowania w praktykę zawodową. Wyraźnie widoczna jest specyfika kształcenia zawodowego jako obszaru wymagającego łączenia kompetencji pedagogicznych z aktualną wiedzą branżową, a tym samym – konieczność tworzenia systemów wsparcia dostosowanych do tego typu złożonych ról zawodowych.

Raport pokazuje również istotne wyzwania stojące przed systemem kształcenia zawodowego: rosnący średni wiek nauczycieli zawodu, ograniczoną liczbę młodych kadr, różnice w dostępie do doskonalenia zawodowego oraz niską atrakcyjność zawodu w odbiorze społecznym. Wymaga to wielopłaszczyznowych działań na poziomie polityki edukacyjnej, obejmujących m.in.: uelastycznienie ścieżek wejścia do zawodu, zwiększenie oferty szkoleń branżowych, poprawę warunków pracy oraz wzmocnienie prestiżu nauczycieli zawodów.

Zebrany materiał pozwolił nie tylko na stworzenie syntetycznego obrazu nauczycieli zawodu w Polsce, ale także na przygotowanie interaktywnego narzędzia analitycznego, wspierającego dalsze prace projektowe, badawcze i wdrożeniowe w tym obszarze. Zastosowana metodologia umożliwia replikowalność analiz oraz ich aktualizację w kolejnych cyklach badawczych. Raport może stanowić cenne źródło wiedzy dla decydentów, instytucji kształcących, organów prowadzących oraz samych nauczycieli – w kontekście planowania działań rozwojowych i systemowych reform w obszarze edukacji zawodowej.

BIBLIOGRAFIA

- Berger, J.-L., D'Ascoli, Y. (2012). Becoming a VET teacher as a second career: Investigating the determinants of career choice and their relation to perceptions about prior occupation. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 317–341. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700046>
- CEDEFOP (2023). *The future of vocational education and training in Europe: Synthesis report*. Publications Office. Cedefop reference series, No 125, https://www.cedefop.europa.eu/files/3094_en.pdf
- CEDEFOP (2023). *Vocational Education and Training in Europe: Statistics and Overview*.
- Dolnośląska Szkoła Wyższa (2022). *Analiza rozwiązań strategicznych w zakresie VET w krajach OECD i UE, ze szczególnym uwzględnieniem państw darczyńców*. Dolnośląska Szkoła Wyższa. <https://www.dsw.edu.pl/sites/dsw/files/marketing/2023/DSREZ%20P1%20.pdf>
- Education and Training Monitor (2024). *Comparative Report, DG Education, Youth, Sport and Culture*. Komisja Europejska. Raport dostępny na stronie: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/>
- Eurostat (2021). *Number and share of pupils in vocational education programmes, 2021* [Plik graficzny]. Pobrano z https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Number_and_share_of_pupils_in_vocational_education_programmes,_2021_ET2023.png
- Kristmansson, P., Fjellström, M. (2022). Motivations to have a Second Career as a Teacher in Vocational Education and Training. *Vocations and Learning*, 15, 407–425. <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09294-8>
- Konieczna-Sałamatin, J., Trzeciński, R., Woźniak, J. (2024). *Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badania powszechnego wśród organów prowadzących szkoły kształcące w zawodach*. Instytut Badań Edukacyjnych.
- Koop-Spoor, E. (2020). *Faciliteren van hybride docenten binnen het VO en MBO [Facilitating hybrid lecturers within secondary and VET schools]*. Fontys. <https://www.fontys.nl/actueel/download/878470/rapportagefaciliterenvanhybridedocentenbinnenhetvoenmbo.pdf>
- Koss-Goryszewska, M., Ostaszewski, M., Pająk-Załęska K., Rostworowski, M., Stanaszek, A., Staszewicz, M., Walczak, D. (2024a). *Analiza oferty doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Koss-Goryszewska, M., Ostaszewski, M., Pająk-Załęska, K., Rostworowski, M., Stanaszek, A., Staszewicz, M., Walczak, D. (2024b). *Raport dotyczący diagnozy motywacji, zasobów, potrzeb i barier związanych z zapewnieniem kadr dla kształcenia zawodowego*. Instytut Badań Edukacyjnych.
- Mičiulienė, R., Kovalčikienė, K. (2023). Motivation to Become a Vocational Teacher As a Second Career: A Mixed Method Study. *Vocations and Learning*, 16, 395–419. <https://doi.org/10.1007/s12186-023-09321-2>
- OECD (2010). *Learning for jobs, synthesis report of the OECD reviews of vocational education and training*. OECD Publishing.
- OECD (2021). *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training, OECD Reviews of Vocational Education and Training*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>
- OECD (2022). *Education at a Glance: VET Focus Chapter*. OECD Publishing.
- Plewka, C. (2019). Kompetentny nauczyciel szkoły zawodowej to...? *Szkoła – Zawód – Praca*, 18, 30–56.
- Richardson, P. W., Watt, H. M. G., & Tysvaer, N. M. (2007). What motivates people to change out of business-related careers into teaching? W: M. F. Özbilgin & A. Malach-Pines

- (Eds), *Career choice in management and entrepreneurship – A research companion* (pp. 219–239). Edward Elgar Press.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. 2023 poz. 2102).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lipca 2019 r. w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz. U. 2019 poz. 1450).
- Sitek, M., Stasiowski, J. (2022). Zmiany w organizacji i funkcjonowaniu kształcenia zawodowego w Polsce. Bilans reform 1989–2022. *Studia BAS*, 2(70), 71–93. <https://doi.org/10.31268/StudiaBAS.2022.13>
- Skills mismatch in Europe: Statistics brief (2014). *International Labour Office*. Department of Statistics.
- TRAILS Project (2024). *Initiatives to tackle skills mismatch (D1.2) [Raport]*. TRAILS – Enabling data analytics for actions tackling skills shortages & mismatch. https://www.trails-project.eu/wp-content/uploads/2024/09/D1.2-Initiatives-to-tackle-skills-mismatch_Final_V1.pdf
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668).
- World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.