

Nauczyciele kształcenia zawodowego w kontekście współczesnego funkcjonowania edukacji zawodowej. Przesłanki do badań i rekomendacji

JERZY BIELECKI*

Instytut Badań Edukacyjnych

KATARZYNA PAJĄK-ZAŁĘSKA**

Uniwersytet Dolnośląski DSW

Obszar wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego przeszedł w ostatnim dziesięcioleciu znaczące przemiany. Chociaż są one zauważalne w danych statystycznych, takich jak liczba szkół i uczniów, brakowało dotychczas dogłębnych analiz dotyczących kondycji nauczycieli zawodu. Niniejszy artykuł podejmuje próbę opisu obecnej sytuacji kadr w obszarze wstępnego kształcenia zawodowego, a także wskazuje na konieczność przeprowadzenia bardziej szczegółowych badań i analiz w tym obszarze.

SŁOWA KLUCZOWE: kształcenie zawodowe, szkolnictwo branżowe, wstępne kształcenie zawodowe, nauczyciele zawodu, kształcenie nauczycieli.

VET teachers in the context of contemporary VET provision. Rationale for research and recommendations

The field of initial vocational education and training has undergone significant changes over the last decade. Although these changes are reflected in statistical data such as the number of schools and students, in-depth analyses of the situation of vocational education and the training of teachers have been lacking. This article attempts to describe the current situation of human resources in initial vocational education and training and to highlight the need for more in-depth research and analysis in this area.

KEYWORDS: vocational education and training, initial vocational education and training, vocational teachers, teachers training.

* E-mail: j.bielecki@ibe.edu.pl

ORCID: 0000-0002-5932-6967

** E-mail: pajak.katarzyna@gmail.com

ORCID: 0000-0001-5098-7104

Wprowadzenie

Obszar kształcenia i szkolenia zawodowego (ang. *vocational education and training*, dalej: VET) odgrywa istotną rolę w politykach publicznych ze względu na bezpośrednie połączenie ze sferą gospodarczą oraz rynkiem pracy. W analizach systemów kształcenia zawodowego istotne jest ukazanie, gdzie i przez jakie podmioty jest ono realizowane (szkoły, instytucje szkoleniowe, przedsiębiorstwa, uczelnie), jakie są źródła finansowania (udział uczących się, przedsiębiorstw, państwa), kto ponosi odpowiedzialność za programy nauczania i za jakość kształcenia, w tym kontrolę dostępu do prowadzenia kształcenia (przez państwo, przedsiębiorstwa, partnerów społecznych). Warto obserwacji są również kwestie uznawania osiągnięć i potwierdzania kwalifikacji. Ponadto istotne jest to, aby przedstawić, kto realizuje kształcenie i kto wspiera proces kształcenia (nauczyciele, instruktorzy, specjaliści wspierający uczniów/rodziców/nauczycieli), jakie są wymagane od tych osób kwalifikacje i kompetencje.

Niniejszy artykuł koncentruje się na podsystemie kształcenia zawodowego, określanym w literaturze zagranicznej jako wstępne kształcenie zawodowe (ang. *initial vocational education and training*, dalej: IVET). Artykuł powstał w oparciu o przegląd dostępnych badań z obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego, jak również w oparciu o funkcjonujące uregulowania prawne i literaturę przedmiotu.

W Polsce kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego ma na celu przygotowanie do efektywnego wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Absolwenci szkół takiego typu powinni posiadać pełne kwalifikacje zawodowe oraz być przygotowani do zdobycia wymaganych uprawnień zawodowych. Cele te zostały określone przez ustawodawcę w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej

z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. 2019 r. poz. 316).

W polskim prawie oświatowym termin IVET nie funkcjonuje, jednak kształcenie zawodowe na tym poziomie jest realizowane w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (1999 i 2012), a aktualnie w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (2019 z późn. zm.). Obecnie IVET jest realizowane w:

- 5-letnich technikach,
- 3-letnich branżowych szkołach I stopnia,
- 2-letnich branżowych szkołach II stopnia,
- szkołach specjalnych przysposabiających do pracy,
- szkołach policealnych (pozwalających na zdobycie kwalifikacji zawodowych osobom z wykształceniem średnim ogólnokształcącym).

Politykę edukacyjną, w ramach VET, w polskim systemie oświaty sprawuje ministerstwo właściwe do spraw edukacji, którym w chwili pisania artykułu jest Ministerstwo Edukacji Narodowej. Obszar VET obejmuje również system zewnętrznych egzaminów zawodowych, które cyklicznie przeprowadzają Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, pracujące pod nadzorem Centralnej Komisji Egzaminacyjnej.

Za wstępne kształcenie zawodowe w Polsce można uznać także kształcenie organizowane w Związku Rzemiosła Polskiego, w którym są uzyskiwane na poziomie IVET świadectwa czeladnicze. Podobnie za wstępne kształcenie zawodowe można uznać kształcenie realizowane w szkołach artystycznych. W Polsce istnieje blisko 1000 szkół i placówek artystycznych, które zatrudniają około 15 000 nauczycieli i kształcą niemal 95 tysięcy uczniów. Publiczne szkoły

artystyczne mogą być prowadzone przez ministra odpowiedzialnego za kulturę i dziedzictwo narodowe, a także przez jednostki samorządu terytorialnego oraz osoby prawne i fizyczne spoza samorządu. Poza szkołami publicznymi istnieją także niepubliczne szkoły artystyczne z uprawnieniami publicznych szkół artystycznych lub bez takich uprawnień.

Szkolnictwo artystyczne jest odrębnym od systemu edukacji ogólnej systemem kształcenia, nad którym nadzór sprawuje minister właściwy ds. kultury i dziedzictwa narodowego. Szkół artystycznych stopnia podstawowego i średniego jest kilka rodzajów, w tym szkoły, które oferują wyłącznie przedmioty artystyczne, oraz szkoły, w których uczniowie realizują obowiązek szkolny i ogólny. Minister Kultury, Dziedzictwa Narodowego i Sportu określa podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa artystycznego, natomiast podstawy programowe kształcenia ogólnego są wydawane przez Ministra Edukacji i Nauki. System kształcenia ogólnego w szkolnictwie artystycznym jest dostosowany do ogólnego systemu edukacji, a uczniowie mają możliwość zmiany szkoły z artystycznej na ogólną w każdej chwili.

Pod względem organizacji kształcenia praktycznego polski system kształcenia zawodowego ma charakter mieszany. Praktyczna nauka zawodu, na którą składają się praktyki zawodowe (organizowane wyłącznie w szkołach policealnych, technikach i branżowych szkołach II stopnia) lub zajęcia praktyczne, może być organizowana w szkołach (warsztaty, pracownie szkolne), poza szkołami – w odpowiednich placówkach (centra kształcenia zawodowego, placówki kształcenia ustawicznego) albo u pracodawców. Celem praktyk lub zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców jest zastosowanie i pogłębienie zdobytej wiedzy oraz umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Szczególną formą praktycznej nauki zawodu, najbliższą tzw. systemowi

dualnemu, jest przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych kształcących się w branżowych szkołach I stopnia, które może odbywać się przez trwającą najczęściej 36 miesięcy naukę zawodu (a w przypadku pracodawców rzemieślników: rzemieślniczego przygotowania zawodowego) lub kilkumiesięczne przyuczenie do wykonywania określonej pracy. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe polega na zatrudnieniu młodocianego pracownika przez pracodawców będących rzemieślnikami w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

Poza samym miejscem odbywania kształcenia praktycznego ważnym problemem organizacji kształcenia zawodowego jest ustalenie relacji między teoretyczną i praktyczną nauką zawodu a kształceniem ogólnym. To implikuje, jakie kadry mogą prowadzić kształcenie w szkołach zawodowych (Sitek i Stasiowski, 2022).

Na potrzeby niniejszego artykułu nauczyciel definiowany jest jako odpowiednio przygotowany specjalista do prowadzenia pracy dydaktyczno-wychowawczej w placówkach oświatowych. Przez odpowiednie przygotowanie rozumie się spełnienie warunków określonych w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. 2017, poz. 1575) oraz w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lipca 2019 r. w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz. U. poz. 1450).

Kształcenie w szkołach zawodowych jest prowadzone przez nauczycieli przedmiotów ogólnych, nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, instruktorów w zakładach pracy (zwykle

określanych jako instruktorów praktycznej nauki zawodu), opiekunów praktyk zawodowych oraz opiekunów stażu uczniowskiego.

Wsparcie nauczycieli w szkołach zawodowych udzielane jest przez:

- a) nauczycieli/pedagogów udzielających wsparcia edukacyjnego uczniom z trudnościami w nauce;
- b) nauczycieli/psychologów udzielających wsparcia psychologicznego uczniom, ich rodzicom i nauczycielom;
- c) nauczycieli/doradców zawodowych udzielających wsparcia uczniom w zakresie wyboru zawodu i kierunku kształcenia oraz ich rodzicom i nauczycielom,
- d) nauczycieli/doradców metodycznych zapewniających wsparcie w rozwoju zawodowym nauczycieli;
- e) nauczycieli/konsultantów, którzy opracowują materiały dydaktyczne, opracowują i prowadzą kursy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli oraz kadry kierowniczej oświaty itp.

W kontekście kształcenia w zawodach szczególne znaczenie mają nauczyciele teorii przedmiotów zawodowych oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu. Nauczyciele w tych grupach, zwłaszcza nauczyciele praktycznej nauki zawodu, oprócz posiadania wymaganego wykształcenia powinni legitymować się również odpowiednim doświadczeniem zawodowym. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. 2017, poz. 1575) wskazuje, że nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych w technikach, branżowych szkołach II stopnia oraz branżowych szkołach I stopnia powinni posiadać ukończone studia pierwszego lub drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami, oraz przygotowanie pedagogiczne lub legitymować się

ukończonymi studiami pierwszego lub drugiego stopnia lub jednolitymi studiami magisterskimi na kierunku, którego efekty uczenia się (zgodnie z Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji), w zakresie wiedzy i umiejętności obejmują treści nauczanego przedmiotu oraz posiadać przygotowanie pedagogiczne.

Nauczycielem teoretycznych przedmiotów zawodowych może być również osoba, która ukończyła studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie na kierunku (specjalności), które są inne aniżeli treści w ramach prowadzonego przedmiotu, ale posiada studia podyplomowe w zakresie treści prowadzonych na zajęciach i posiada przygotowanie pedagogiczne.

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu, oprócz powyższego, alternatywnie może również legitymować się dyplomem ukończenia pedagogicznego studium technicznego lub świadectwem dojrzałości i dokumentem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe w zakresie zawodu, którego będzie nauczać, oraz przygotowanie pedagogiczne, a także co najmniej dwuletni staż pracy w zawodzie, którego będzie nauczać, lub posiadaniem tytułu mistrza w zawodzie, którego będzie nauczać, oraz przygotowaniem pedagogicznym (Dz. U. 2017, poz. 1575).

Istotną rolę w procesie kształcenia zawodowego stanowią również egzaminatorzy, którzy uczestniczą w przebiegu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe i oceniają prace egzaminacyjne. Zdobyć uprawnień przeprowadzania egzaminów zawodowych obwarowane jest kilkoma warunkami, dotyczącymi wiedzy i doświadczenia egzaminatora *in spe*. Egzaminatorem może być osoba, która posiada kwalifikacje, wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w szkole, z zakresu której przeprowadzany jest egzamin zawodowy, albo jest nauczycielem akademickim, specjalizującym się w dziedzinie, z którą są związane zajęcia edukacyjne wchodzące w zakres egzaminu. Ponadto osoba taka musi legitymować się co najmniej trzyletnim stażem pracy dydaktycznej

na stanowisku wymagającym kwalifikacji pedagogicznych (w szkole, zakładzie kształcenia nauczycieli, szkole wyższej, placówce doskonalenia nauczycieli) lub w urzędzie organu administracji rządowej, kuratorium oświaty lub innej jednostce sprawującej nadzór pedagogiczny. Przyszły egzaminator powinien również posiadać pełną zdolność do czynności prawnych oraz nie być stroną podejrzaną w postępowaniu karnym, dyscyplinarnym lub o ubezwłasnowolnienie, jak również nie być karanym za przestępstwo umyślne. Osoba spełniająca powyższe warunki powinna ponadto ukończyć z wynikiem pozytywnym szkolenie dla kandydatów na egzaminatorów, organizowane przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną, zakończone egzaminem ze znajomości zasad przeprowadzania, a w szczególności oceniania egzaminu zawodowego.

1. Znaczenie szkolnictwa branżowego w świetle kluczowych dokumentów europejskich i krajowych

W ramach wspólnoty europejskiej początków myślenia o uspołnieniu systemów VET pomiędzy poszczególnymi krajami należy szukać w pierwszych latach XXI w., wraz z realizacją założeń zawartych w Deklaracji Kopenhaskiej. Jednym z głównych postanowień, do implementacji którego zobowiązali się sygnatariusze, był instrument Europejskiego Systemu Akumulowania i Przenoszenia Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (*The European Credit System for Vocational Education and Training* – ECVET). Zaplanowane w ramach procesu kopenhaskiego rezultaty działań do 2010 r. obejmowały: wzmocnienie wymiaru europejskiego w dziedzinie VET; zwiększenie zakresu udostępnianych informacji, wskazówek i porad dotyczących VET oraz przejrzystości w tym zakresie; opracowanie narzędzi do wzajemnego uznawania i potwierdzania kompetencji oraz kwalifikacji; poprawę zapewniania jakości w zakresie VET. Proces kopenhaski uwzględniał regularne

przeeglądy podejmowanych działań. Pierwszy z nich odbył się w 2004 r., kiedy został opublikowany komunikat z Maastricht, w ramach którego m.in. podkreślono konieczność rozwoju systemów kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz osób i grup najmniej uprzywilejowanych, tworzenia otoczenia sprzyjającego uczeniu się w miejscu pracy, a także nauczycieli i edukatorów pracujących w tym obszarze. Podkreślono również konieczność reform na rzecz rozwoju narzędzia Europass, oraz przygotowania i analiz dla Europejskich Ram Kwalifikacji oraz Europejskiego Systemu Transferu Punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Przyjęcie Europass jako narzędzia dla zachowania przejrzystości kwalifikacji i kompetencji nastąpiło w kolejnym podsumowaniu wraz z publikacją Komunikatu Helsińskiego (2006 r.). Wtedy również oficjalnie rozpoczęto pracę nad Europejskimi Ramami Kwalifikacji oraz Europejskim Systemem Transferu Punktów na Rzecz Zapewnienia Jakości w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym. Kolejne podsumowanie w Komunikacie z Bordeaux przyniosło pozytywną ocenę dotychczasowych działań, a jednocześnie wskazano na konieczność tworzenia lepszych rozwiązań pomiędzy obszarem kształcenia i szkolenia zawodowego a rynkiem pracy.

Wytyczne strategiczne dla kolejnej dekady zaprezentowane zostały w Komunikacie z Brugii (2010 r.). Zgodnie z zawartą w nim wizją obszar VET powinien zarówno być bardziej atrakcyjny, istotny, innowacyjny, dostępny i elastyczny, jak również przyczyniać się do doskonałości i zwiększania dostępu do uczenia się przez całe życie. Wyznaczone cele strategiczne obejmowały również zwiększenie mobilności oraz wspieranie uczenia się przez całe życie poprzez umożliwienie elastycznego dostępu do kształcenia i kwalifikacji, w tym poprzez rozwój strategicznego podejścia do mobilności międzynarodowej. Podkreślono także konieczność zwiększania kreatywności, innowacji i przedsiębiorczości, wykorzystywania technologii cyfrowych oraz promowanie równości, spójności

społecznej i aktywnego obywatelstwa. Przegląd realizacji priorytetów z Brużii nastąpił w 2015 r. i został opublikowany jako Konkluzje z Rygi. Nowe priorytety objęły: promowanie uczenia opartego na pracy we wszystkich formach, ze specjalnym uwzględnieniem praktyk zawodowych przy udziale szerokiego grona partnerów; rozwój mechanizmów zapewnienia jakości w ramach VET; ułatwienie dostępu do kwalifikacji poprzez uelastycznienie systemów; wzmocnienie kształcenia kompetencji kluczowych w programach VET; zapewnienie doskonalenia zawodowego nauczycielom, trenerom, mentorom i innym, nauczającym w ramach VET. Ostatnim dokumentem, który obejmuje bieżącą perspektywę (2021–2025) i wyznaczył kolejne kierunki strategiczne dla działań unijnych, jest Deklaracja z Osnabrück w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego jako czynnika odbudowy i sprawiedliwego przechodzenia na gospodarkę cyfrową i ekologiczną. Do tych kierunków zostały wpisane: wspieranie odporności i doskonałości przez wysokiej jakości, sprzyjające włączeniu społecznemu elastyczne kształcenie i szkolenie zawodowe; tworzenie nowej kultury uczenia się przez całe życie, podkreślającej znaczenie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz cyfryzacji; zrównoważony rozwój – zielone ogniwo VET; europejski obszar kształcenia i szkolenia oraz międzynarodowe kształcenie i szkolenie zawodowe.

Obok dokumentów, wyznaczających kierunki interwencji w zakresie kreowania polityki edukacyjnej, należy wskazać *Nowy Europejski Program na Rzecz Umiejętności – Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na zatrudnienie i konkurencyjności (Skills Agenda for Europe)*, przyjęty w 2016 r., i jego kontynuację (*New Skills Agenda for Europe*). Pośród kluczowych kierunków działań znalazły się: poprawa jakości i adekwatności kształtowania umiejętności; zwiększenie widoczności i porównywalności umiejętności i kwalifikacji oraz poprawa gromadzenia informacji na temat

umiejętności i wymiany informacji w celu umożliwienia lepszych wyborów ścieżki zawodowej. W kontekście kształcenia zawodowego istotną inicjatywą jest Gwarancja dla młodzieży, która od 2013 r. ułatwia wejście na rynek pracy poprzez kształcenie i szkolenie zawodowe. Wśród innych ważnych inicjatyw wymienić można Plan działania na rzecz sektorowej współpracy w zakresie umiejętności, którego celem jest uzupełnianie braków w zakresie umiejętności sektorowych, w tym poprzez rozwój programów VET i kwalifikacji, oraz europejską klasyfikację umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), która została opracowana z myślą o usprawnieniu wielojęzycznej klasyfikacji umiejętności i kwalifikacji.

Szerokie perspektywiczne spojrzenie na umiejętności i obszar VET przedstawia również OECD w publikowanych przez siebie dokumentach. Nie należy zapominać, że dokumenty przygotowane przez OECD (również te zawierające wyniki prowadzonych przez OECD badań) mają charakter doradczy i wspierają polityki publiczne poprzez wymianę doświadczeń i dzielenie się dobrymi praktykami. Dla obszaru VET, ukierunkowanego na podnoszenie jakości m.in. poprzez kształcenie adekwatnych umiejętności, szczególnie istotny jest obszar związany ze Strategią Umiejętności OECD, opracowaną w 2012 r. Kolejne lata przyniosły rozwój strategii umiejętności tworzonych przy wsparciu OECD w kolejnych państwach. Polska Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna) została przyjęta w 2019 r., zaś jej część szczegółowa – rok później. W Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (dalej: ZSU 2030) rozwijanie umiejętności zawodowych jest kluczowe z punktu widzenia uczenia się przez całe życie. Podejmowane na przestrzeni lat reformy, programy, projekty i różnego typu inicjatywy na szczeblach centralnym i regionalnym wskazują na kluczową rolę umiejętności zawodowych w życiu człowieka. ZSU 2030 jest dokumentem komplementarnym zarówno do strategicznych dokumentów krajowych, jak i wytycznych unijnych, które poprzez podnoszenie jakości w obszarze

kształcenia i szkolenia zawodowego, a szerzej: poprzez kształcenie szerokiego spektrum umiejętności i generalnie definiowaną kulturę uczenia się przez całe życie, zarówno poprzez działania oparte na filozofii *life-long learning* jak i *life-wide learning*. Zgodnie z logiką ZSU wyzwaniem, a jednocześnie celem reformy szkolnictwa zawodowego jest stworzenie nowoczesnego i atrakcyjnego dla uczniów i ich rodziców systemu kształcenia. Kluczem jest powszechne zaufanie do jakości nauczania i uczenia się, wynikające z oferty kształcenia. Kształcenie zawodowe z jednej strony polegać ma na nabywaniu umiejętności, które natychmiast mogą zostać wykorzystane przez absolwentów na rynku pracy, z drugiej zaś na rozwijaniu kompetencji kluczowych, potrzebnych w toku całego życia. Wymaga to od nauczycieli szkół branżowych stałego podążania za zmianami cywilizacyjnymi, gospodarczymi i cyfrowymi. W ZSU 2030 zawarto 25 tematów, wśród których znajdują się także te poświęcone wspieraniu kadry kształcenia zawodowego. To m.in. temat 7 – *Wspieranie i rozwijanie procesów nadawania uprawnień do pracy jako nauczyciel oraz funkcjonowania w zawodzie* oraz temat 10 – *Rozwijanie praktyk i staży zarówno krajowych, jak i zagranicznych dla studentów wszystkich kierunków studiów przygotowujących do pracy w zawodzie nauczyciela*. W ramach tematu 7 planuje się rozwijanie różnych ścieżek kształcenia, prowadzących do uzyskania uprawnień do pracy jako nauczyciel, a także rozwijanie możliwości przygotowania do nauczania przedmiotów zawodowych dla studentów z różnych kierunków. Natomiast temat 10 koncentruje się na rozwijaniu praktyk i staży, zarówno w kraju, jak i za granicą, dla studentów z różnych kierunków studiów przygotowujących do pracy w zawodzie nauczyciela.

Zapisy dotyczące edukacji zawodowej zawarte są w szeregu spójnych dokumentów. Obecnie obowiązującym, kluczowym dokumentem krajowym, zawierającym rekomendacje dla realizacji polityk publicznych jest Strategia

na Rzec Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030) (dalej: SOR), która określa cele, kierunki rozwoju społecznego, gospodarczego i przestrzennego w perspektywie średniookresowej. SOR uszczegółowiona została dziewięcioma zintegrowanymi strategiami rozwoju, spośród których obszarowi kształcenia i szkolenia zawodowego w największym stopniu odpowiadają: Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego w obszarze kapitału ludzkiego i spójności społecznej; Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego w obszarach: sektorów strategicznych oraz powiązanych z sektorami strategicznymi perspektywicznymi kierunkami ekspansji zagranicznych polskich przedsiębiorstw, a ponadto w obszarze wsparcia publicznego przedsiębiorstw, które chcą się rozwijać. Z perspektywy Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego istotny jest również sektor kreatywny, wraz z możliwościami rozwoju gospodarki, jaki oferuje. W 2022 r. MEiN opracowało Plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022–2025 (dalej: Plan), który zawiera informacje na temat działań planowanych na rzecz realizacji Zalecenia Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości i odporności, jak również deklaracji z Osnabrück. Analogiczne plany działań powstały we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej. Plan ma na celu dostosowanie przygotowania przyszłych pracowników do wymagań nowoczesnej gospodarki i stanowi kontynuację reformy kształcenia zawodowego, z uwzględnieniem wyzwań związanych z dynamicznymi przemianami gospodarczymi, postępującą cyfryzacją i rozwojem nowych technologii. Plan zakłada również rozwój kadr dla kształcenia zawodowego. Wskazano w nim, że odpowiedzią na jedno z wyzwań stojących przed kształceniem i szkoleniem zawodowym w Polsce powinno być odpowiednie przygotowanie kadr do kształcenia zawodowego oraz doskonalenie nauczycieli zawodu. W ramach Planu,

w odniesieniu do kadr obszaru VET, znalazły się również zagadnienia związane z efektywnym przywództwem.

Działania państw członkowskich UE na rzecz wdrożenia polityki kształcenia i szkolenia zawodowego powinny doprowadzić do stanu, w którym osoby młode i osoby dorosłe zostaną wyposażone w wiedzę, umiejętności i kompetencje, pozwalające rozwijać się w zmieniającym się środowisku, oraz poradzą sobie z odbudową i sprawiedliwą transformacją w kierunku ekologicznej i cyfrowej gospodarki, w czasach przemian demograficznych i we wszystkich cyklach koniunkturalnych. Działania takie mają zarówno sprzyjać włączeniu i równości szans, jak też przyczynić się do osiągnięcia odporności, sprawiedliwości społecznej i dobrobytu dla wszystkich przy jednoczesnej promocji europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście międzynarodowym. W tym systemie naczyń połączonych obszar edukacji zawodowej jawi się jako istotny element, pełen interesariuszy mających wpływ na harmonijny rozwój strategiczny państwa, toteż wszelkie działania dążące do poprawy jakości i efektywności kształcenia wydają się nie tylko zasadne i pożądane, ale również niezbędne.

2. Reforma szkolnictwa branżowego

W perspektywie minionych trzydziestu lat obszar edukacji zawodowej w Polsce zmieniał się bardzo intensywnie. Zapoczątkowane w 1999 r. procesy związane z podnoszeniem znaczenia edukacji ogólnej wpłynęły na stopniowy spadek zainteresowania edukacją zawodową. Z tego powodu odzyskanie prestiżu kształcenia zawodowego wymaga podjęcia działań i decyzji na poziomie krajowym i niejako odczarowania tej dziedziny edukacji. Poprawa społecznego wizerunku edukacji zawodowej, wspierana przez rozmaite kampanie informacyjne

i promocyjne, będzie prawdopodobnie procesem długotrwałym. Można zakładać, że podniesienie atrakcyjności IVET pociągnie za sobą wzrost prestiżu kadr prowadzących kształcenie zawodowe.

Reforma z 1999 r. wprowadziła sześciolletnią szkołę podstawową, trzyletnie gimnazjum oraz czteroletnie technikum. W jej ramach wprowadzono również licea profilowane, jednakże forma ta po kilku latach została wygaszona.

Niski prestiż kształcenia zawodowego, jak również niesatysfakcjonująca odpowiedź na potrzeby pracodawców były impulsem dla wprowadzenia głębokich zmian w obszarze edukacji zawodowej. Rok szkolny 2017/2018 był pierwszym rokiem funkcjonowania branżowych szkół I stopnia, które powstały na bazie dotychczasowych zasadniczych szkół zawodowych, na mocy Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. 2017, poz. 59). W roku szkolnym 2020/2021 rozpoczęły działalność branżowe szkoły II stopnia, które pozwalają na zdobycie wykształcenia średniego branżowego, a obok egzaminu zawodowego zdanie matury i ewentualne kontynuowanie ścieżki edukacyjnej na poziomie studiów wyższych. Wprowadzenie szkół branżowych nie było jedyną zmianą w obrębie edukacji zawodowej. W miejsce czteroletnich wprowadzono pięcioletnie technika, wprowadzono uaktualnioną listę zawodów wraz z budującymi je kwalifikacjami.

Wzmocnienie powiązania edukacji zawodowej z rynkiem pracy, które zapoczątkowała reforma, nastąpiło kilka lat po jej zapoczątkowaniu nowelizacją *Prawa Oświatowego* z listopada 2018 r. Przyjęte zmiany dotyczyły przede wszystkim pogłębienia współpracy szkół z pracodawcami i miały służyć poprawie jakości i efektywności kształcenia, a także podniesieniu prestiżu kształcenia zawodowego. Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy jest kolejnym rozwiązaniem służącym poprawie efektywności kształcenia zawodowego. Została wprowadzona do

ustawy jako coroczne działanie oparte na narzędziu stworzonym w Instytucie Badań Edukacyjnych, wykorzystującym dostępne dane oraz opinie ekspertów w celu stworzenia listy zawodów, które będą szczególnie potrzebne z perspektywy krajowego i regionalnych rynków pracy w pięcioletniej perspektywie. Prognoza wspiera regionalne decyzje w zakresie tworzenia nowych kierunków kształcenia w szkołach kształcących w zawodach, pozwala na bieżący monitoring zmian na poszczególnych rynkach pracy. Wyniki prognozy są obwieszczone corocznie rozporządzeniem ministra właściwego do spraw edukacji.

Rozwiązaniem komplementarnym wobec prognozy jest system monitoringu karier edukacyjnych i zawodowych absolwentów szkół ponadpodstawowych (oprócz szkół prowadzących kształcenie zawodowe obejmuje również licea), oparty na danych rejestrowych. Zadanie to zostało powierzone ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania na podstawie ustawy z dnia 25 lutego 2021 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych Ustaw (Dz. U. 2021, poz. 619). Za realizację monitoringu odpowiedzialne są IBE oraz Informatyczne Centrum Edukacji i Nauki (ICEiN).

Istotną zmianą jest również wprowadzenie formuły kształcenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy, obejmującej staż uczniowski, który zostaje wliczony do okresu zatrudnienia. Nowelizacja przyniosła ponadto obowiązek przystąpienia do egzaminów zawodowych (jako element niezbędny do ukończenia szkoły) oraz możliwości pozyskania uprawnień branżowych niezbędnych do wykonywania zawodu czy też pozyskiwania dodatkowych umiejętności, które mogą zwiększyć szanse uczniów na zatrudnienie. Pamiętać należy, że reforma szkolnictwa branżowego realizowana była co najmniej na kilku poziomach, m.in. na poziomie organizacyjnym zmieniła się nomenklatura dotycząca nazw szkół (szkoły zawodowe zostały zastąpione szkołami branżowymi I stopnia), zaś dla poprawy

drożności systemu stworzono kontynuację szkół branżowych I stopnia – szkoły branżowe II stopnia.

W reforma z 2019 r. wprowadziła również rozwiązania mające na celu podniesienie kompetencji nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu (Dz. U., 2019 r., poz. 1653). Wprowadzono wówczas obowiązkowe 40-godzinne szkolenia u pracodawców związanych z nauczaniem zawodem, które odbywają się w 3-letnich cyklach.

Celem szkoleń branżowych jest doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych potrzebnych do wykonywania pracy, w tym w szczególności: zapoznanie z technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwie; zapoznanie się z urządzeniami, narzędziami i innym sprzętem technicznym, stosowanym w procesach produkcyjnych lub usługach; poznanie specyfiki pracy w rzeczywistych warunkach w branży związanej z nauczaniem zawodem; doskonalenie praktycznych umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej; zdobycie nowych doświadczeń zawodowych związanych z zawodem; nawiązanie kontaktów zawodowych, umożliwiających ich wykorzystanie w procesie kształcenia zawodowego; doskonalenie umiejętności interpersonalnych w bezpośrednim kontakcie z pracownikami; rozpoznanie potrzeb i możliwości zatrudnienia absolwentów szkół na regionalnym lub lokalnym rynku pracy.

Finansowanie tych szkoleń pochodzi m.in. ze środków:

- przedsiębiorców lub osób prowadzących gospodarstwa rolne, przyjmujących nauczycieli na szkolenie;
- Krajowego Funduszu Szkoleniowego na zasadach dotyczących kursów;
- wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli, z uwzględnieniem szkoleń branżowych;

- pochodzących z programów edukacyjnych Unii Europejskiej – np. Program Erasmus+.

Dyrektor szkoły, placówki lub centrum jest odpowiedzialny za organizację szkoleń branżowych, które odbywają się u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym, z inicjatywy samego nauczyciela lub na jego wniosek. Zwolnieni z tego obowiązku są nauczyciele, którzy są aktywni zawodowo w zawodach związanych z nauczaniem zawodem. Ponadto na poczet stażu zaliczone może być doskonalenie zawodowe nauczycieli kształcenia zawodowego, realizowane u pracodawców w ramach regionalnych programów operacyjnych¹.

Problem kształcenia kadr szkolnictwa zawodowego został dostrzeżony dużo wcześniej. W perspektywie finansowej 2007–2013 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki zrealizowano konkurs na uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych, przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych, oraz konkurs na organizację staży w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Program studiów podyplomowych opracowano w 2010 r., a mając na uwadze realizowane reformy, jakie zaszły w kształceniu zawodowym w Polsce od tego czasu, nie może on być aktualnie zastosowany. W konkursie 2/2008, dotyczącym uruchomienia nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych, w ramach 15 wyłonionych projektów planowano objąć prawie pięć tysięcy osób, co oznacza ponad 330 osób na projekt. Średnio na jednego uczestnika przypadało ok. 9,5 tysiąca zł. W momencie realizacji badania w bazie PEFS (listopad 2010) figurowało 3980 uczestników tych projektów, pochodzących głównie z województwa podkarpackiego, lubelskiego i śląskiego.

¹ *Szkolenia branżowe dla nauczycieli kształcenia zawodowego*, <https://www.gov.pl/web/edukacja/szkolenia-branzowe-dla-nauczycieli-ksztalcenia-zawodowego>

W projektach mogły brać udział osoby czynne zawodowo oraz osoby niepracujące – absolwenci szkół wyższych, przy czym zdecydowaną większość stanowili nauczyciele czynni zawodowo. Niezależnie od statusu na rynku pracy większość uczestników to osoby, które studia ukończyły stosunkowo niedawno. 71% uczestników to mężczyźni; dominują osoby w wieku 26–35 lat. Zajęcia trwały trzy semestry, z liczbą godzin od 330 do 550 na uczestnika. Studia dotyczyły głównie zawodów z branży mechanicznej, elektryczno-elektronicznej oraz informatycznej. W konkursie 3/2008 dotyczącym organizacji staży w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego wyłoniono 11 projektów. Ogólna planowana liczba uczestników wynosiła 791 osób, a więc średnio w jednym projekcie zakładano udział do 72 osób, przy wsparciu 13,5 tys. zł na osobę. Tylko w części projektów podano liczbę godzin zajęć na uczestnika – było to od 48 do 248 godzin. Największą popularnością cieszyły się branże gastronomiczna oraz budowlana i mechaniczna. W momencie realizacji badania w bazie PEFS figurowało 296 uczestników tych projektów. Formalnie (na bazie deklaracji wnioskodawców) projekty łącznie dotyczyły obszaru całej Polski, faktycznie jednak uczestnicy pochodzą tylko z dziewięciu województw, głównie z małopolskiego i śląskiego. Prawie 70% uczestników to mężczyźni; 32% ma powyżej 45 lat, a 40% – od 26 do 35. We wszystkich projektach łącznie pozyskano do współpracy 158 przedsiębiorstw.

W przeprowadzonej ewaluacji uznano, że projekty obejmujące nowy typ studiów podyplomowych przygotowujących do zawodu nauczyciela uznano, że miały stosunkowo małą skuteczność z punktu widzenia zakładanego celu, przyniosły jednak trwały efekt, bowiem wyposażyły pewną liczbę osób w nowe kompetencje, niekoniecznie jednak przełożyły się na transfer kadr z gospodarki do oświaty. Inny trwały efekt to opracowanie nowych programów kształcenia. Wyniki badania

ewaluacyjnego nie rekomendują, by uruchamiać tego typu projektów (Efekty działań realizowanych w trybie konkursowym w ramach Priorytetu III PO KL 2007–2013, 2010).

3. Rola i stan kadr kształcenia zawodowego

Według danych na rok szkolny 2023/2024 statystyk w branżowych szkołach I i II stopnia, szkołach policealnych, technikach i szkołach specjalnych przysposabiających do pracy pracuje łącznie 154 832 nauczycieli. I chociaż dostawca danych nie precyzuje, jakiego przedmiotu uczą poszczególne osoby, wyraźna jest istotna przewaga kobiet: 104 435 kobiet i 50 397 mężczyzn.

Wśród nauczycieli najliczniejszą grupę tworzą osoby w wieku 41–50 lat (60 289 osób). Najmniej liczne są grupy w wieku 25 lat i mniej oraz 26–30 lat (odpowiednio: 1356 osoby, 5282 osób).

Tabela 1 Nauczyciele w branżowych szkołach I i II stopnia, szkołach policealnych, technikach i szkołach specjalnych przysposabiających do pracy według wieku²

| WIEK | LICZBA |
|-----------------|---------|
| 25 lat i mniej | 1356 |
| 26–30 lat | 5282 |
| 31–40 lat | 26 200 |
| 41–50 lat | 60 289 |
| 51–60 lat | 45 110 |
| 61 lat i więcej | 16 595 |
| ŁĄCZNIE | 154 832 |

Źródło: opracowanie własne

² Otwarte Dane. (2024). *Nauczyciele wg wieku, płci, typu podmiotu i województw w roku szkolnym 2023/2024*. <https://dane.gov.pl/pl/dataset/811,nauczyciele-w-osobach-i-etatach/resource/57404/table>

Z kolei według danych OECD z 2021 r., sytuacja nauczycieli szkół zawodowych w Polsce pod względem struktury wieku jest lepsza od średniej europejskiej. W Polsce odsetek nauczycieli poniżej 50 roku życia wynosił blisko 57%, podczas gdy średnia europejska wynosiła blisko 54%. Warto zauważyć, że w polskich szkołach zawodowych zatrudnionych było tylko 43,4% nauczycieli po 50 roku życia, w porównaniu z 47,2% w UE (OECD, 2023: 430). Niemniej jednak, aby zapewnić odpowiednią liczbę i wysoką jakość nauczycieli kształcenia zawodowego w celu skutecznego przygotowania młodzieży, powstaje wyzwanie, jakim jest przeciwdziałanie potencjalnym przyszłym niedoborom kadry.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) podkreśla, że nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego potrzebują różnorodnych umiejętności. Z jednej strony, muszą posiadać aktualną wiedzę teoretyczną i praktyczną w dziedzinach, których nauczają, aby odpowiedzieć na zmieniające się technologie i praktyki stosowane w firmach. Często wymagane jest również doświadczenie zawodowe. Z drugiej strony, nauczyciele muszą posiadać umiejętności pedagogiczne i psychologiczne, aby efektywnie dzielić się wiedzą i doświadczeniem z różnorodnymi grupami uczniów. Zmieniające się środowisko nauczania i uczenia się, w tym rosnące wykorzystanie technologii, wymaga również od nauczycieli kształcenia zawodowego szerokiej gamy umiejętności przekrojowych, takich jak umiejętności cyfrowe, społeczne i umiejętności uczenia się.

4. Potrzeba badań kadr kształcenia zawodowego

Jakość przygotowania do zawodu nauczyciela jest przedmiotem wielu badań i analiz prowadzonych przez środowiska naukowe oraz Najwyższą Izbę Kontroli (NIK). Według ekspertów wiele instytucji prowadzi działania pozorowane,

proces kształcenia nauczycieli jest często nieuporządkowany i nierzetelny, a efektem tego jest nadmierna liczba słabo wykształconych absolwentów kierunków pedagogicznych. Uwagę zwraca też zróżnicowanie poziomu i sposobów kształcenia, dominacja liczby studiujących nad jakością studiów, chaos w treściach kształcenia i zanik kanonów wiedzy przekładających się na treści dotyczące różnych sfer przygotowania zawodowego. Niekorzystnym zjawiskiem są niskie wymagania wobec osób ubiegających się o zdobycie uprawnień do nauczania. Jak wskazano w analizach NIK, wyraźnie zaczyna zarysowywać się zjawisko negatywnej selekcji. Ponad 9% osób przyjętych na kierunki i specjalności nauczycielskie w roku akademickim 2014/2015 to absolwenci szkół ponadgimnazjalnych, którzy na egzaminie maturalnym uzyskali najniższe wyniki (tj. 30–49 pkt). W wielu przypadkach było ich więcej, np. na Uniwersytecie Wrocławskim na kierunki nauczycielskie przyjęto 28% osób z takim wynikiem. Do tego dochodzi brak weryfikacji kandydatów pod względem predyspozycji do wykonywania zawodu nauczyciela (Szempruch, 2022).

Aktualnie niewiele jest badań prowadzonych dla poznania i lepszego zrozumienia sytuacji kadr dydaktycznych w szkołach kształcących w zawodach, a informacje o nich stanowią raczej komponent aniżeli główny cel badania.

Wyniki badania przeprowadzonego – jako komponent projektów skoncentrowanych na monitorowaniu losów absolwentów³ – z dyrektorami

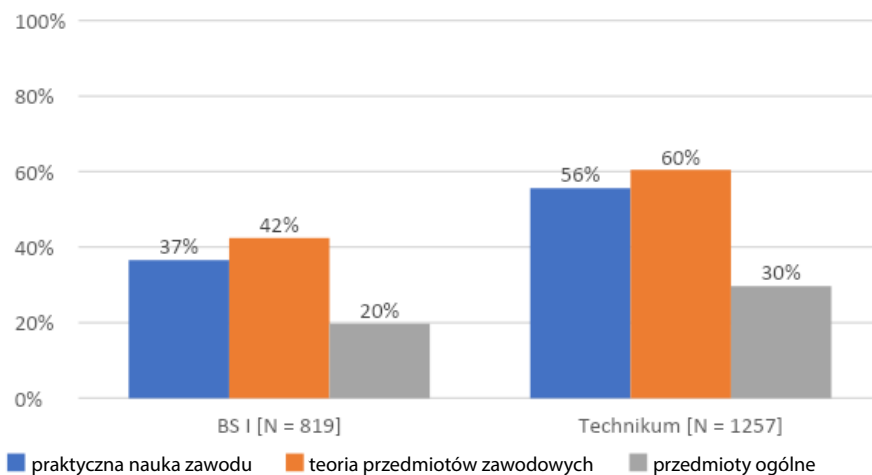
³ Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu Monitorowanie losów absolwentów szkół zawodowych – edycja II, realizowanego przez PBS sp. z o.o. we współpracy z Danae sp. z o.o. Projekt ten jest powiązany z projektem systemowym Monitorowanie losów absolwentów szkół zawodowych – etap II, prowadzonym przez Instytut Badań Edukacyjnych. Zadania wykonywane w ramach projektu IBE obejmują m.in. opracowywanie narzędzi badawczych oraz analizę danych i prezentowanie wyników, natomiast w ramach projektu konkursowego – realizację badań. Oba projekty są współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Badania z dyrektorami zostały przeprowadzone w ramach projektu Monitorowanie losów absolwentów szkół zawodowych – edycja II, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych w ramach działania 2.15. Kształcenie i szkolenie zawodowe

branżowych szkół I stopnia (BS I) oraz techników jednoznacznie wskazują na powszechne trudności z pozyskaniem nauczycieli do pracy w tego typu szkołach. Skala trudności jest zdecydowanie większa w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz teorii przedmiotów zawodowych niż w przypadku nauczycieli przedmiotów ogólnych.

Problem niedostępności nauczycieli występuje w większym stopniu w technikach niż w BS I. Trudności z zatrudnieniem nauczycieli praktycznej nauki zawodu, podobnie jak nauczycieli teorii przedmiotów zawodowych, miała większość dyrektorów techników (odpowiednio: 56% i 60%) oraz ponad jedna trzecia dyrektorów BS I (37% i 42%).

dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki II osi priorytetowej Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój (PO WER). Badania zostały przeprowadzone techniką CAWI. Ankiety rozesłano do wszystkich branżowych szkół I stopnia, techników i szkół policealnych w Polsce, posiadających uczniów ostatnich klas (łącznie do ponad 4 tys. szkół). Liczby dyrektorów, na których odpowiedziach opierają się wyniki, przedstawiamy na poszczególnych wykresach („N = ”).

Wykres 1. Odsetek dyrektorów BS I oraz techników, którzy w roku szkolnym 2020/2021 napotkali problemy z zatrudnieniem nauczycieli poszczególnych rodzajów przedmiotów⁴



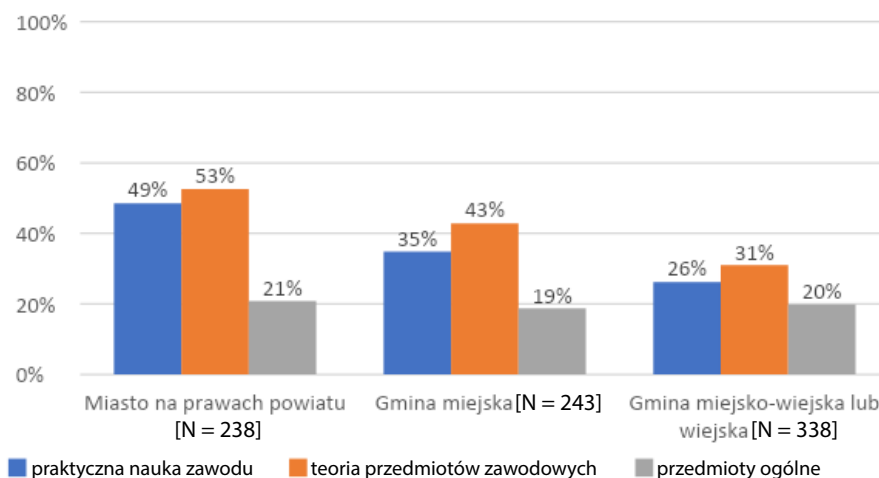
Źródło: badanie ankietowe z dyrektorami szkół prowadzących kształcenie zawodowe, przeprowadzone w roku szkolnym 2020/2021

Spośród dyrektorów BS I trudności z zatrudnieniem nauczycieli zawodu napotyka najczęściej szkoły z miast na prawach powiatu, natomiast najrzadziej szkoły z gmin miejsko-wiejskich lub wiejskich. Różnice pomiędzy odsetkami szkół, których dyrektorzy mieli problemy z zatrudnieniem nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych, pomiędzy miastami na prawach powiatu a gminami miejsko-wiejskimi lub wiejskimi, przekraczają 20 punktów procentowych. Z kolei częstość występowania trudności z zatrudnieniem

⁴ Wykres prezentuje odsetek dyrektorów, którzy udzielili odpowiedzi twierdzących kolejno na pytania: Czy potrzebował(a) Pan(i) nowych nauczycieli do pracy w Pana/Pani szkole w roku szkolnym 2020/2021? Czy napotkał(a) Pan(i) jakiegokolwiek problemy związane ze znalezieniem nauczycieli do pracy w Pana/Pani szkole w roku szkolnym 2020/2021? Czy problemy ze znalezieniem nauczycieli do pracy dotyczyły: nauczycieli prowadzących praktyczną naukę zawodu / nauczycieli prowadzących teoretyczne przedmioty zawodowe / nauczycieli prowadzących przedmioty ogólne?

w BS I nauczycieli przedmiotów ogólnych jest we wszystkich typach gmin bardzo zbliżona.

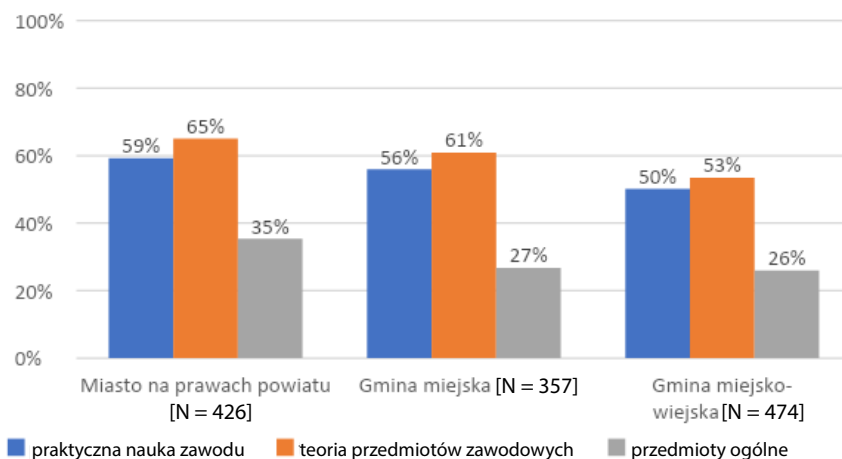
Wykres 2. Odsetek dyrektorów BS I, którzy w roku szkolnym 2020/2021 napotkali problemy z zatrudnieniem nauczycieli poszczególnych rodzajów przedmiotów – w podziale na typ gminy, w której działa szkoła



Źródło: badanie ankietowe z dyrektorami szkół prowadzących kształcenie zawodowe, przeprowadzone w roku szkolnym 2020/2021

Rozpiętość różnic pomiędzy gminami różnego typu pod względem odsetka dyrektorów techników napotyających trudności z zatrudnieniem nauczycieli zawodu jest mniejsza niż w przypadku dyrektorów BS I.

Wykres 3. Odsetek dyrektorów techników, którzy w roku szkolnym 2020/2021 napotkali problemy z zatrudnieniem nauczycieli poszczególnych rodzajów przedmiotów – w podziale na typ gminy, w której działa szkoła



Źródło: badanie ankietowe z dyrektorami szkół prowadzących kształcenie zawodowe, przeprowadzone w roku szkolnym 2020/2021

Jak wynika z badania z dyrektorami, średni odsetek nauczycieli pracujących poza szkołą w zawodzie, którego w niej uczą, wśród wszystkich nauczycieli uczących zawodu w danej szkole, wynosi 9% w przypadku BS I oraz 11% w przypadku techników (mediana odpowiednio: 2% i 5%).

Tabela 2

Odsetek nauczycieli pracujących poza szkołą w zawodzie, którego w niej nauczają⁵

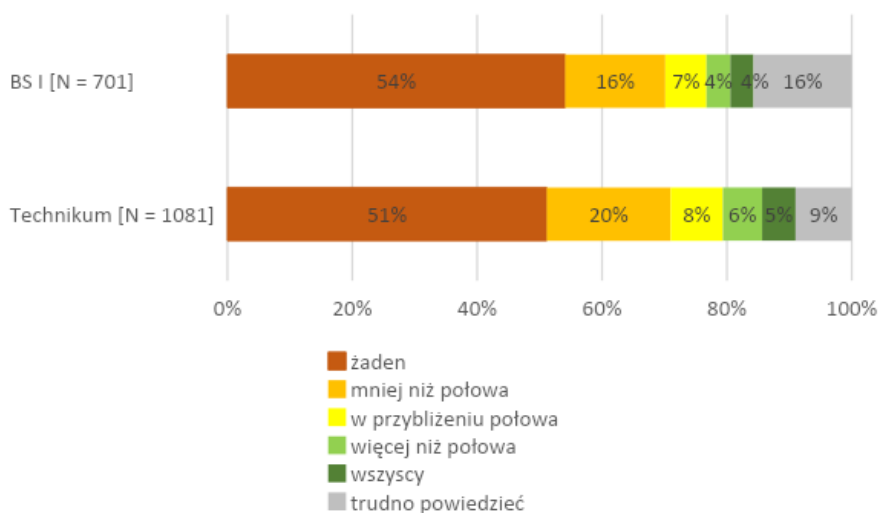
| | BS I [N = 701] | Technikum [N = 1081] |
|---------|----------------|----------------------|
| Średnia | 9% | 11% |
| Mediana | 2% | 5% |

Źródło: badanie ankietowe z dyrektorami szkół prowadzących kształcenie zawodowe, przeprowadzone w roku szkolnym 2019/2020

⁵ Na podstawie odpowiedzi na pytanie: Ilu, spośród wszystkich nauczycieli prowadzących zajęcia z zakresu kształcenia zawodowego, jednocześnie pracuje poza szkołą w zawodzie, którego naucza (łączy nauczanie z wykonywaniem zawodu poza systemem edukacji)? oraz informacji o liczbie nauczycieli prowadzących w danej szkole praktyczną naukę zawodu lub teoretyczne przedmioty zawodowe.

Ponadto z informacji uzyskanych w badaniu z dyrektorami BS I i techników wynika, że korzystanie przez nauczycieli z form rozwoju zawodowego, które byłyby wspierane przez współpracujących ze szkołą pracodawców, występuje rzadko. W przeszło połowie BS I (54%) i techników (51%) żaden nauczyciel zawodu w ciągu ostatnich kilku lat⁶ nie brał udziału w szkoleniu prowadzonym lub współfinansowanym przez pracodawcę.

Wykres 4. Odsetek nauczycieli uczących zawodu, którzy w ciągu ostatnich 3 lat / 5 lat korzystali ze szkoleń prowadzonych lub współfinansowanych przez pracodawców⁷



Źródło: badanie ankietowe z dyrektorami szkół prowadzących kształcenie zawodowe, przeprowadzone w roku szkolnym 2020/2021

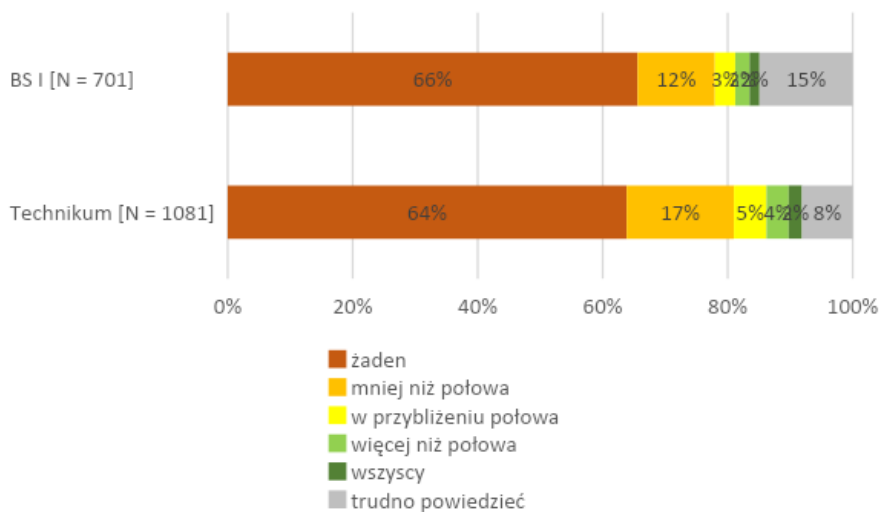
Odsetek BS I oraz techników, z których żaden nauczyciel zawodu nie korzystał w ostatnich latach ze stażu zawodowego, organizowanego przez

⁶ 3 lat w przypadku BS I oraz 5 lat w przypadku techników.

⁷ Na podstawie pytania: Jaka część nauczycieli uczących zawodu w ciągu ostatnich [jeżeli BS I: 3 lat] / [jeżeli technikum: 5 lat] korzystała ze szkoleń prowadzonych lub współfinansowanych przez pracodawców?

współpracującego ze szkołą pracodawcą, jest jeszcze wyższy, niż w przypadku szkoleń: zbliża się do dwóch trzecich (66% BS I i 64% techników).

Wykres 5. Odsetek nauczycieli uczących zawodu, którzy w ciągu ostatnich 3 lat / 5 lat korzystali ze staży zawodowych organizowanych przez pracodawców⁸



Źródło: badanie ankietowe z dyrektorami szkół prowadzących kształcenie zawodowe, przeprowadzone w roku szkolnym 2020/2021

Wyniki wskazują zatem, że większość nauczycieli nie ma szans na stałe aktualizowanie własnych kompetencji w zawodzie, którego uczą w BS I lub technikum, ani poprzez jego wykonywanie, ani poprzez udział w szkoleniach lub stażach organizowanych przez współpracujących ze szkołą pracodawców.

W badaniu ankietowym dyrektorzy oceniali wpływ różnych uwarunkowań na przyszłość kształcenia w jednym (wylosowanym) z zawodów nauczanych w danej

⁸ Na podstawie pytania: Jaka część nauczycieli uczących zawodu w ciągu ostatnich [jeżeli BS I: 3 lat] / [jeżeli technikum: 5 lat] korzystała ze staży zawodowych organizowanych przez pracodawców?

szkole. Do takich uwarunkowań należały m.in. możliwości zatrudniania nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Wśród dyrektorów BS I opinie, że sytuacja pod względem zatrudniania nauczycieli praktycznej nauki zawodu nie będzie sprzyjała (13% „zdecydowanie” + 24% „raczej”) kształceniu w zawodzie, do którego się odnosili, nieznacznie przeważały nad opiniami przeciwnymi (25% „zdecydowanie” + 7% „raczej”). Przy tym opinie na ten temat okazały się zróżnicowane w zależności od zawodu⁹.

Informację tę trudno zinterpretować, dopóki nie uwzględnimy zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów poszczególnych zawodów. Gdyby okazało się, że trudności z zapewnieniem nauczycieli dotyczą zawodów, na których absolwentów nie ma zapotrzebowania na rynku pracy, nie byłoby to niepokojące. Wyniki sugerują jednak, że problemy z zatrudnieniem nauczycieli dotyczą m.in. zawodów, na których absolwentów jest zapotrzebowanie. Spośród 5 zawodów, dla których przedstawiamy wyniki, 2 zostały wskazane w Prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego¹⁰ jako zawody, w których wystąpi istotne zapotrzebowanie na pracowników w każdym województwie. Są to zawody: mechanik pojazdów samochodowych oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie – a zatem te, w przypadku których na pytanie o przewidywaną dostępność nauczycieli praktycznej nauki zawodu dyrektorzy BS I zdecydowanie częściej wybierali odpowiedzi „będzie utrudniać” niż „będzie sprzyjać”.

Dyrektorzy techników najbardziej negatywnie ocenili szanse zatrudniania nauczycieli praktycznej nauki zawodu w zawodzie technik informatyk. Jest to również zawód, na którego absolwentów według *Prognozy...* wystąpi istotne

⁹ Porównano zawody, o których wypowiedało się najwięcej respondentów.

¹⁰ *Prognoza...* została ogłoszona przez Ministra Edukacji i Nauki w 2021 r. – tj. w roku, w którym realizowano badanie z dyrektorami.

zapotrzebowanie na pracowników. Takim zawodem jest jednak również technik logistyk, w przypadku którego dyrektorzy oceniali perspektywy zatrudniania nauczycieli praktycznej nauki zawodu zdecydowanie częściej pozytywnie, niż negatywnie.

Od czasu dużych projektów badawczych, prowadzonych w latach 2010–2015 przez Instytut Badań Edukacyjnych czy Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, można zdiagnozować duże braki w danych dotyczących sytuacji społeczno-demograficznej czy motywacji do wykonywania zawodu nauczyciela. Pojedyncze badania prowadzone przez różne instytucje nie mają szansy w pełni wskazać mapy zalet i wyzwań, przed jakimi stoją nauczyciele kształcący w zawodach. W czasie badania Środowiskowe uwarunkowania funkcjonowania szkół branżowych I stopnia w kontekście wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), prowadzonego przez IBE w latach 2019–2020, respondent pracujący w szkole branżowej I stopnia wskazał na szereg wyzwań, z których każde może stać się przyczynkiem do dalszych badań, co wskazuje na świadomość środowiska potrzeb obszaru VET:

Jest przede wszystkim problem z nauczycielami zawodu. Nie ma specjalistów. Szczególnie elektryków, mieliśmy taki problem i dalej mamy z elektrykami, żeby ich ściągnąć, bo są rozrywani, że tak powiem, na rynku. I tutaj w tym kierunku powinno być coś robione. Żeby chcieli pracować. Nikt po politechnice, z wyższym wykształceniem nie przyjdzie, bo nie oszukujemy się, wiemy dlaczego, przede wszystkim finanse. Zaczyna od 2400 chyba, brutto. To jest minimalna krajowa. Praktycznie. To mu się nie opłaca, bo na rynku znajdzie pracę z o wiele wyższą pensją. W tym może być problem. Jeżeli zakłady nie będą, w którymś momencie, delegowały swoich pracowników, to może być problem z zawodowcami. Bo ja już po sobie wiem, współpracujemy z osobami starszymi, te osoby starsze, zawodowcy, młodych nie ma. I ten materiał, mówiąc tak brzydko, się zużywa i będą odchodzić, po prostu z zawodu, bo już nie będą wydajni na tyle, żeby uczyć. I tutaj może być problem. Jeżeli tutaj się nie zmieni polityka państwa, polityka przedsiębiorstw w delegowaniu, to może być problem. Ale to musi być kompleksowo rozwiązane, muszą być jakieś motywacyjne rzeczy, które pozwolą, żeby ten pracownik zawodowiec chciał przyjść do szkoły. Nie

kiedy już jest na emeryturze, niejednokrotnie już ma serdecznie dosyć, a jeszcze przyjdzie uczyć, a z takimi problemami się spotykamy czasem, no mają problemy. Zapanowaniem nad klasą np., bo on pracując na jakimś tam stanowisku w zakładzie, to nikt mu tam, mówiąc młodzieżowo, nie podskoczy. A tutaj nie ma autorytetu, on musi sobie zdobyć autorytet. Ale autorytet się zdobywa nie poprzez przykręcanie śruby, wiedzą się autorytetu u młodzieży, w wielu przypadkach, nie zdobędzie. Trzeba znaleźć jakąś możliwość, żeby zaczęli tę wiedzę doceniać, którą ma wykładowca. I dlatego tutaj w tym kierunku, ja tutaj widzę pewne zagrożenie w szkolnictwie branżowym. Jeżeli ci specjaliści nie będą uczyli, to będą osoby przypadkowe i to się odbije później negatywnie na umiejętnościach uczniów, i to jest chyba największe zagrożenie. Plus zainteresowanie pracodawców, żeby jednak pracodawcy bardziej się angażowali w potrzeby, angażowali się w pracę szkoły. Swoje oczekiwania bardziej nawet stanowczo wprowadzać, żeby wspólnie z dyrekcją, z pracownikami szkoły współpracować, żeby wychodził dobry absolwent.

Zatem nie tylko badacze i analitycy obszaru VET zdają sobie sprawę z braku nauczycieli w systemie w ogóle, braki kadrowe dotyczą bowiem bezpośrednio osoby zarządzające placówkami kształcącymi w ramach obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego. Jako główny czynnik zaradczy proponowane jest podniesienie wynagrodzenia, które dla nauczycieli pracujących w oparciu o Kartę Nauczyciela jest niskie, w ramach tak zwanej „piętnastki”, czyli art. 15 ustawy Prawo oświatowe odnoszącego się do zatrudnienia specjalistów z rynku pracy, nie jest rozwiązaniem popularnym. Ponadto potrzebne jest podniesienie prestiżu kształcenia zawodowego oraz zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia kadr uczących, zarówno tych w przedsiębiorstwach jak i tych w szkołach.

Biorąc pod uwagę przytoczone wcześniej kwestie oraz uwzględniając dynamiczne zmiany na rynku pracy, które wymagają dostosowania kształcenia zawodowego do realiów gospodarki 4.0; zmiany w kształceniu zawodowym, mające na celu lepsze powiązanie szkolnictwa branżowego z gospodarką, w tym uwzględnienie wprowadzania nowych zawodów i dostosowanie kompetencji nauczycieli szkolnictwa branżowego; globalne zagrożenia, które wymuszają zmiany

w funkcjonowaniu instytucji edukacyjnych, wiążące się z nowymi wyzwaniami dydaktycznymi, organizacyjnymi i technologicznymi; proces starzenia się kadry nauczycieli kształcenia zawodowego, w połączeniu ze wzrastającymi wymaganiami kompetencyjnymi, stanowi ryzyko niedoborów kadry w tym obszarze.

Konieczne jest zatem podejmowanie działań proaktywnych w celu pozyskania odpowiedniego personelu i zapewnienia odpowiedniego przygotowania nauczycieli. W związku z tym, jednym z głównych wyzwań dla systemów edukacyjnych w Europie, w tym w Polsce, będzie zapewnienie, przygotowanie i doskonalenie kadry kształcenia zawodowego. W tym kontekście istnieje potrzeba przeprowadzenia szczegółowej diagnozy stanu kadr kształcenia zawodowego w Polsce oraz opracowania rozwiązań, mających na celu pozyskanie odpowiednich specjalistów.

Bibliografia:

- Efekty działań realizowanych w trybie konkursowym w ramach Priorytetu III PO KL 2007-2013.* (2010). <https://www.ewaluacja.gov.pl/media/24933/Efekty%20działań%20realizowanych%20w%20trybie%20konkursowym%20w%20ramach%20priorytetu%20III%20PO%20KL.pdf>
- EUR-lex. (2016). *Ścisłejsza współpraca UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego.* <https://eur-lex.europa.eu/PL/legal-content/summary/enhanced-eu-cooperation-in-vocational-education-and-training.html>
- Komisja Europejska (2020). *Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego I Komitetu Regionów. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności.* Pobrano z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0066>.
- Komisja Europejska. (bdw.). *Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego I Komitetu Regionów Nowy Europejski Program Na Rzecz Umiejętności. Wspólne działania na rzecz wzmocnienia kapitału ludzkiego, zwiększania szans na zatrudnienie i konkurencyjności. Nowy*

- europaeski program na rzecz umiejętności*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0274>
- MEN. (2019). Zintegrowana Strategia umiejętności 2030 (część ogólna). <https://kwalifikacje.gov.pl/images/zsu.pdf>
- MEN. (2020). Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa). Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/ZSU_2030.pdf
- Najwyższa Izba Kontroli. (2021). *Organizacja pracy nauczycieli w szkołach publicznych*. Nr ewid. 122/2021/P/20/027/KNO.
- OECD. (2023), *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>
- Otwarte Dane (2024). *Nauczyciele wg wieku, płci, typu podmiotu i województw w roku szkolnym 2023/2024*. Pobrano z <https://dane.gov.pl/pl/dataset/811,nauczyciele-w-osobach-i-etatach/resource/57404/table>
- PARP (2020). *Kształcenie zawodowe w rzemiośle*. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Ksztacenie-w-rzemiole_ostat.docx.pdf
- Plan działań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2022–2025. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. 2017, poz. 1575).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2019 r. w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli, szczegółowych celów szkolenia branżowego oraz trybu i warunków kierowania nauczycieli na szkolenia branżowe (Dz. U. 2019, poz. 1653).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. 2019, poz. 316).
- Sitek, M., Stasiowski, J. (2022). Zmiany w organizacji i funkcjonowaniu kształcenia zawodowego w Polsce. Bilans reform 1989–2022. *Studia BAS*, 2(70). [DOI: <https://doi.org/10.31268/StudiaBAS.2022.13>]
- Szempruch, J., (2022). Problemy kształcenia i doskonalenie nauczycieli w Polsce – w kierunku profesjonalizacji zawodu,. *Studia BAS*, 2(70). [DOI: <https://doi.org/10.31268/StudiaBAS.2022.11>]
- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.). Pobrane z: <https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/informacje-o-strategii-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju>
- Szkolnictwo artystyczne w Polsce. <https://www.gov.pl/web/kultura/szkolnictwo-artystyczne-w-polsce>

Szkolenia branżowe dla nauczycieli kształcenia zawodowego. <https://www.gov.pl/web/edukacja/szkolenia-branzowe-dla-nauczycieli-ksztalcenia-zawodowego>

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz. 59).

Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. 1989 nr 17 poz. 92).

Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2020/C 372/01).

Załącznik do uchwały nr 8 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 r. – Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), M.P. 2017, poz. 260. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20170000260/O/M20170260.pdf>

Załącznik do uchwały nr 155 Rady Ministrów z dnia 27 października 2020 r. – Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego (współdziałanie, kultura, kreatywność) 2030, M.P. 2020, poz. 1060. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20200001060/O/M20201060.pdf>

Załącznik do uchwały nr 184/2020 Rady Ministrów z dnia 14 grudnia 2020 r. – Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030, <https://www.gov.pl/attachment/1f26c734-51d1-436b-9954-6938994ca46c>