

|  |  |
| --- | --- |
| **Model doskonalenia kadr szkół zawodowych w trzech krajach partnerskich** | 2013 |
| **Opracowanie**   1. **Alina Król - Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie -** Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie - Małopolska 2. **Teresa Miszke -**  Specjalny Ośrodek dla Dzieci Niewidomych i Słabowidzących w Krakowie - Małopolska   **we współpracy z**  **Daniel McDougall -**  Anniesland College – Szkocja  **Dr. Klaus Dänhardt -**  Andreas-Gordon-Schule – Turyngia | |

Spis treści

[**Model systemu doskonalenia nauczycieli w Polsce** 3](file:///C:\Documents%20and%20Settings\akrol\Moje%20dokumenty\projekt\MCDN\Model%20systemu%20doskonalenia%20nauczycieli_30.07.2013-1.docx#_Toc363545232)

[Wstęp 4](#_Toc363545233)

[Definicja i formy doskonalenia zawodowego nauczycieli 5](#_Toc363545234)

[Elementy systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli 8](#_Toc363545235)

[Strony systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli 10](#_Toc363545236)

[Zasady systemu doskonalenia nauczycieli 12](#_Toc363545237)

[Zadania publicznych placówek doskonalenia zawodowego 14](#_Toc363545238)

[Formy realizacji zadań statutowych przez publiczne placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli: 17](#_Toc363545239)

[Finansowanie publicznych placówek doskonalenia nauczycieli 18](#_Toc363545240)

[**Model systemu doskonalenia nauczycieli w Turyngii** 20](file:///C:\Documents%20and%20Settings\akrol\Moje%20dokumenty\projekt\MCDN\Model%20systemu%20doskonalenia%20nauczycieli_30.07.2013-1.docx#_Toc363545242)

[Wstęp 21](#_Toc363545243)

[Nauczyciele w szkołach zawodowych 21](#_Toc363545244)

[Kształcenie nauczycieli szkół zawodowych 22](#_Toc363545245)

[Dalsze i ustawiczne kształcenie nauczycieli 24](#_Toc363545246)

[Organizacja doskonalenia nauczycieli na przykładzie Turyngii 26](#_Toc363545247)

[**Model systemu doskonalenia nauczycieli w Szkocji** 26](file:///C:\Documents%20and%20Settings\akrol\Moje%20dokumenty\projekt\MCDN\Model%20systemu%20doskonalenia%20nauczycieli_30.07.2013-1.docx#_Toc363545248)

[Wstępne kształcenie nauczycieli 27](#_Toc363545249)

[Programy szkolenia nauczycieli (szkolnictwo zawodowe) (TQFE) 28](#_Toc363545250)

[Kontekst polityczny: zalecenia Szkockiego Rządu w odpowiedzi na raport Inspekcja college’ów w Szkocji (RoSCO), 2007. 28](#_Toc363545251)

[Kształcenie nowych wykładowców 28](#_Toc363545252)

[Ustawiczne kształcenie zawodowe (CPD) dla wszystkich wykładowców 29](#_Toc363545253)

[Tydzień Ustawicznego doskonalenia zawodowego (CPD pracowników w college’u w Anniesland. 31](#_Toc363545254)

[Podstawowe formy doskonalenia pracowników 31](#_Toc363545255)

[Przykładowe formy działalności prowadzone w Anniesland College 32](#_Toc363545256)

[**Wnioski i rekomendacje do modelu doskonalenia kadr szkół zawodowych w trzech krajach partnerskich** 38](#_Toc363545257)

# Model systemu doskonalenia nauczycieli w Polsce

## Wstęp

Prezentowane poniżej opracowanie przygotowano w oparciu o następujące akty prawne:

* Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty z późn. zm.
* Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela z późn. zm.
* Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli
* Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 października 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli.

Powstało ono w momencie wprowadzania reformy programowej oraz modernizacji kształcenia zawodowego i ustawicznego w polskiej oświacie.

Zmiany te są odpowiedzią na dynamiczny rozwój gospodarczy, postęp techniczny i technologiczny zarówno na rynku europejskim jak i światowym.

Konsekwencją tak gwałtownego i wszechstronnego rozwoju jest wzrost wymagań zawodowych (new skills for new jobs), rosnąca mobilność zawodowa i geograficzna pracowników i pracodawców, która już nie ogranicza się do lokalnego, regionalnego czy nawet krajowego rynku pracy ale obejmuje swym zasięgiem Europę i Świat.

Ponadto członkowstwo w Unii Europejskiej zobowiązuje nasz kraj do realizacji programów i strategii obowiązujących w UE takich jak odnowiona Strategia Lizbońska, uczenie się przez całe życie – LLL (life long learning), dostosowanie do Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji, zapewnienie jakości kształcenia i europejskiego transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET), suplement Europass, walidacja pozaformalnego i nieformalnego ucznia się.

Sprostanie tym wszystkim wymaganiom będzie możliwe tylko wtedy gdy oferta edukacyjna szkół zostanie dostosowana do potrzeb rynku pracy, gdy kształcenie ogólne i zawodowe zostanie odpowiednio zintegrowane i skorelowane dając możliwość wyposażenia ucznia w niezbędne kompetencje kluczowe, a praktyczne kształcenie zawodowe będzie realizowane w dobrze wyposażonych warsztatach szkolnych, centrach kształcenia lub u prężnie działającego pracodawcy.

Dla osiągnięcia wymienionych wyżej celów oprócz odpowiedniego zaplecza technicznego niezbędna jest dobrze wykształcona, rozwijająca się i doskonaląca się przez cały czas trwania swojej kariery zawodowej kadra pedagogiczna, która aby przygotować absolwenta gotowego do wejścia na rynek pracy musi mieć dostęp do najnowszych technologii, maszyn i sprzętu. Musi również nieustająco rozwijać i doskonalić swoje kompetencje pedagogiczne.

Z myślą o tak rozumianej roli nauczyciela będącego członkiem funkcjonującej na wielu płaszczyznach struktury jaką jest szkoła opracowano koncepcję doskonalenia zawodowego, która kierowana jest do nauczycieli jako zespołu i szkoły jako organizacji.

Drugi nurt doskonalenia to działania podejmowane przez samego nauczyciela, który poprzez udział w pracy szkoły, w konferencjach, szkoleniach i innych formach dokształcania prowadzonych przez różne firmy i instytucje zarówno publiczne jak i niepubliczne wzbogaca i aktualizuje swoją wiedzę oraz umiejętności zawodowe.

## Definicja i formy doskonalenia zawodowego nauczycieli

Doskonalenie zawodowe jest nieodłącznym elementem rozwoju zawodowego nauczyciela. Najczęściej utożsamiane jest z celowym, zaplanowanym i ciągłym procesem ustawicznego kształcenia, polegającym na podwyższaniu i modyfikacji zawodowych kompetencji i kwalifikacji, wszechstronnym rozwoju osobowości, organizowanym i realizowanym przez wyspecjalizowane w tym kierunku instytucje, a także w toku samokształcenia i samodoskonalenia, procesem trwającym od podjęcia decyzji o wyborze zawodu przez cały okres aktywności zawodowej (Krawcewicz, 1976, Wiatrowski, 2002, Grondas i Żmijski, 2005, Day 2004, Kosiba 2012).

Doskonalenie może być prowadzone:

* w instytucjach zewnętrznych tzw. doskonalenie pozaszkolne,
* w miejscu pracy nauczyciela,
* indywidualnie jako samokształcenie.

**Doskonalenie w instytucjach zewnętrznych**

* **Wyższe uczelnie**

Są miejscem doskonalenia zawodowego nauczycieli poprzez udział w wykładach, konferencjach, seminariach i konwersatoriach otwartych dla publiczności oraz w ramach studiów podyplomowych nadających kwalifikacje do nauczania kolejnego przedmiotu lub zawodu. (Rozporządzenie z dnia 26 października 2012 roku daje uczelniom wyższym możliwość prowadzenia kursów kwalifikacyjnych dla nauczycieli od stycznia 2016 roku).

* **Placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli**

Instytucje powołane dowspierania wszechstronnego rozwoju zawodowego nauczycieli. Mogą być tworzone, przekształcane i likwidowane przez:

* ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania,
* ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego – dotyczy szkół artystycznych,
* ministra właściwego do spraw rolnictwa i rozwoju wsi – dotyczy szkół rolniczych,
* jednostki samorządu terytorialnego,
* osoby prawne lub fizyczne.

Placówki te można podzielić na:

* centralne - organem prowadzącym jest ministerstwo,
* regionalne – wojewódzkie, powiatowe i gminne – organem prowadzącym jest odpowiednio samorząd województwa, samorząd powiatu lub gmina.

W zależności od tego jaki status ma organ założycielski placówki doskonalenia

zawodowego nauczycieli dzielą się na publiczne i niepubliczne.

**Doskonalenie w miejscu pracy nauczyciela:**

* **Wewnątrzszkolne Doskonalenie Nauczycieli (WDN)**

Jest to forma doskonalenia oparta na współpracy nauczycieli danej szkoły, którzy sami określają wizje, cele i zadania placówki, a następnie realizują je, uczestnicząc w prowadzonych na terenie szkoły spotkaniach z konsultantami, edukatorami, liderami zmian lub innymi specjalistami dysponującymi odpowiednią wiedzą i przygotowaniem merytorycznym. Zdobyte w ten sposób wiadomości i umiejętności wykorzystują w praktyce. Pracę w ramach WDN koordynuje lider WDN, który jest odpowiedzialny za przygotowanie propozycji doskonalenia oraz nawiązanie kontaktu z instytucjami i osobami posiadającymi kwalifikacje i kompetencje do prowadzenia tego typu szkoleń.

* **Zespoły przedmiotowe i zadaniowe**

W skład zespołów przedmiotowych wchodzą nauczyciele danej szkoły uczący tego samego przedmiotu, przedmiotów pokrewnych lub zawodu. Ich zadanie polega na współpracy, której celem jest podnoszenie jakości pracy szkoły poprzez wypracowanie wspólnych, kompatybilnych form i metod pracy prowadzących do osiągania jak najlepszych efektów kształcenia.

Zespoły zadaniowe są powoływane przez dyrektora szkoły do wykonania konkretnego zadania związanego z pracą szkoły. Zespół po wykonaniu zadania prezentuje wyniki swojej pracy oraz formułuje wnioski do dalszej pracy.

* **Opiekun stażu**

Jest to powoływany przez dyrektora szkoły doświadczony nauczyciel mianowany lub dyplomowany, którego zadaniem jest wspieranie wdrażania do zawodu i rozwoju powierzonego jego opiece nauczyciela stażysty lub nauczyciela kontraktowego. Opiekun stażu pomaga swojemu podopiecznemu w przygotowaniu i realizacji planu rozwoju zawodowego oraz opracowuje projekt oceny dorobku zawodowego za okres stażu.

Kolejne dwie formy doskonalenia (doradca metodyczny i doskonalenie na odległość) mogą być zakwalifikowane zarówno jako szkolenie w szkole lub poza szkołą w zależności od przyjętej formy działania.

* **Doradca metodyczny**

To nauczyciel posiadający szeroką wiedzę i umiejętności zawodowe, który poprzez udzielanie indywidualnych konsultacji, prowadzenie lekcji i zajęć otartych oraz zajęć warsztatowych bądź też organizowanie innych form doskonalenia wspomaga pracę dydaktyczno-wychowawczą nauczycieli. Do zadań zawodowych doradcy należy wspomaganie nauczycieli i rad pedagogicznych w planowaniu, organizowaniu i badaniu efektów procesu dydaktyczno-wychowawczego, opracowywaniu, doborze i adaptacji programów nauczania, rozwijaniu umiejętności metodycznych. Może również organizować i prowadzić sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli oraz dyrektorów szkół i placówek a także współpracować z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym z poradniami specjalistycznymi, placówkami doskonalenia zawodowego nauczycieli, bibliotekami pedagogicznymi i szkolnymi oaz organami sprawującymi nadzór pedagogiczny. Organizacja sieci współpracy do 31 grudnia 2015 roku jest fakultatywna, a od stycznia 2016 obowiązkowa.

* **Doskonalenie na odległość**

To co raz popularniejsza forma zdobywania wiedzy i wzbogacania własnego warsztatu pracy poprzez udział w kursach i szkoleniach prowadzonych z wykorzystaniem technologii informacyjnej.

**Samokształcenie**

Jest to forma samodzielnej, podejmowanej z własnej inicjatywy pracy nauczyciela polegającej na pozyskiwaniu i studiowaniu literatury zawodowej, literatury metodycznej, materiałów dydaktycznych, na wykorzystywaniu zasobów Internetu w celu rozwijania i uaktualniania swojego warsztatu pracy i kompetencji zawodowych.

## Elementy systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli

Dokumentem wyjściowym do budowy systemu doskonalenia zawodowego w Polsce jest ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.). Ustawa ta w art. 78 ust. 1 zawiera upoważnienie nakładające na ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania obowiązek określenia w drodze rozporządzenia (w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego oraz ministrem właściwym do spraw rolnictwa):

* warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej,
* zadań doradców metodycznych oraz warunków i trybu powierzania tych zadań nauczycielom,

z uwzględnieniem:

* zapewnienia nauczycielom dostępu do form doskonalenia i dokształcania umożliwiających podnoszenie wiedzy ogólnej i umiejętności zawodowych, a także możliwości prowadzenia niektórych form doskonalenia i dokształcania przez zakłady kształcenia nauczycieli, szkoły wyższe oraz inne jednostki,
* zadań, które mogą być realizowane wyłącznie przez placówki doskonalenia nauczycieli posiadające akredytację i publiczne placówki doskonalenia nauczycieli, dla których organem prowadzącym jest minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, minister kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, a także minister właściwy do spraw rolnictwa.

Minister Edukacji Narodowej zgodnie z ustawą o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (art. 5 ust. 3b pkt.1 lit b.) zakłada i prowadzi placówki doskonalenia zawodowego o zasięgu ogólnokrajowym np. ORE, KOWEZiU, PCN.

Zakładanie i prowadzenie publicznych placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli o zasięgu regionalnym i ponadregionalnym w myśl ustawy o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (art. 5 ust. 6) należy do kompetencji samorządu województwa. Sejmiki województw na mocy uchwały powołują Wojewódzkie Ośrodki Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli. Zadanie to jest uwzględniane w strategii województwa, która określa program rozwoju edukacji na terenie województwa.

Na dzień dzisiejszy 16 województw prowadzi 38 wojewódzkich publicznych placówek doskonalenia nauczycieli.

Zakładanie i prowadzenie publicznych placówek doskonalenia nauczycieli o zasięgu powiatowym i gminnym ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. ( art.5 ust. 6a) nakłada na powiaty i gminy, które uwzględniają to zadanie opracowując strategię powiatu z uwzględnieniem programu rozwoju edukacji na terenie powiatu. Rada Powiatu na mocy uchwały powołuje Powiatowe Ośrodki Doskonalenia zawodowego Nauczycieli. Obecnie zarejestrowanych jest 68 powiatowych i gminnych publicznych placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Podobne strategie opracowują resorty w odniesieniu do zawodów regulowanych i wyższe uczelnie projektując kierunki kształcenia kadr szkół.

## Strony systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli

Instytucje zaangażowane w system doskonalenia zawodowego kadry oświatowej szkół i placówek można podzielić na:

* organizacje rządowe,
* organizacje pozarządowe.

Do organizacji rządowych zaliczamy:

**Ministerstwo Edukacji Narodowej** – odpowiedzialne za opracowywanie długofalowej strategii doskonalenia nauczycieli opartej na diagnozie potrzeb, opracowaniu koncepcji, przygotowaniu podstaw prawnych, inicjowaniu i monitorowaniu podjętych działań, ocenie efektów i formułowaniu wniosków.

Swoje zadania realizuje poprzez delegowanie części obowiązków na podległe mu placówki o zasięgu ogólnokrajowym do których należą:

**Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE) -** [Warszawa Al. Ujazdowskie 28; [www.ore.edu.pl](http://www.ore.edu.pl)]. Celem statutowym ORE jest podejmowanie i realizacja działań na rzecz podnoszenia jakości edukacji zgodnie z polityką oświatową państwa w obszarze kształcenia ogólnego i wychowania oraz zgodnie z wprowadzanymi zmianami w systemie oświaty.

**Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU)** [Warszawa, ul. Spartańska 1B; [www.koweziu.deu.pl](http://www.koweziu.deu.pl)]

Celem statutowym KOWEZiU jest inspiracja, przygotowanie i koordynacja realizacji zadań z zakresu kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego oraz nauczycieli szkół dla dorosłych.

**Polonijne Centrum Nauczycielskie (PCN)** [Lublin, ul. 3 Maja 18/5a; [www.pcn.lublin.pl](http://www.pcn.lublin.pl)] wchodzące w skład Ośrodka Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą (ORPEG). PCN udziela merytorycznego i metodycznego wsparcia nauczycielom spoza granic RP uczącym języka polskiego i innych przedmiotów w języku polskim.

W budowaniu systemu doskonalenia nauczycieli uczestniczy również minister właściwy do spraw kultury i dziedzictwa narodowego, który prowadzi publiczną placówkę doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych:

**Centrum Edukacji Nauczycieli Szkół Artystycznych** (CENSA) [Warszawa, ul. Nowy Świat 27; [www.censa.pl](http://www.censa.pl)]

Minister właściwy do spraw rozwoju wsi uczestniczy w systemie doskonalenia zawodowego nauczycieli poprzez nadzorowanie publicznej placówki doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy uczą w szkołach rolniczych:

**Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej (KCER)** [Brwinów, ul. Pszczelińska 99; [www.kcer.pl](http://www.kcer.pl)]

Instytucjami współpracującymi i wspierającymi Ministra Edukacji Narodowej w realizacji zadań związanych z doskonaleniem zawodowym nauczycieli są również:

**Instytut Badań Edukacyjnych (IBE)** [Warszawa, ul. Górczewska 8; [www.ibe.edu.pl](http://www.ibe.edu.pl)

Jest to instytut badawczy funkcjonujący pod nadzorem Ministra Edukacji Narodowej, który prowadzi interdyscyplinarne badania naukowe nad funkcjonowaniem i efektywnością systemu edukacji w Polsce. Instytut uczestniczy w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych, przygotowuje raporty, sporządza ekspertyzy oraz pełni funkcje doradcze.

**Centralna Komisja Egzaminacyjna (CKE)** [Warszawa, ul. Lenartowskiego 6;[www.cke.edu.pl](http://www.cke.edu.pl) ]. CKE realizuje swoje zadania przy współudziale ośmiu podległych jej okręgowych komisji edukacyjnych. Zadania te sprowadzają się do przygotowania i przeprowadzenia sprawdzianu w ostatnim roku nauki w szkole podstawowej, egzaminu gimnazjalnego, egzaminu maturalnego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie oraz egzaminów eksternistycznych. Po dokonaniu analizy wyników sprawdzianu i egzaminów składa ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania sprawozdania odpowiednio o poziomie osiągnięć uczniów na poszczególnych etapach kształcenia oraz dotyczących wyników egzaminów eksternistycznych. CKE odpowiedzialna jest również za przygotowywanie i upowszechnianie programów doskonalenia nauczycieli w zakresie diagnozowania i oceniania, inicjowanie lub organizowanie badań, analiz i innowacji w dziedzinie oceniania i egzaminowania.

**Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP)**

Są jednostkami organizacyjnymi samorządu województwa. Do zadań tych instytucji należy monitorowanie, analizowanie i raportowanie potrzeb regionalnego rynku pracy oraz opracowywanie systemowych informacji o rynku pracy. WUP przygotowuje coroczny Regionalny Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia oraz dokonuje oceny sytuacji na rynku pracy, Świadczy również usługi z zakresu poradnictwa zawodowego, opiniuje wnioski dyrektorów szkół zawodowych dotyczące rozpoczęcia kształcenia w zawodzie, uczestniczy w poszukiwaniu miejsc pracy za granicami kraju, uczestniczy w realizacji regionalnej polityki rynku pracy poprzez realizację projektów współfinansowanych ze Środków Unii Europejskiej.

**Wyższe uczelnie**

Uczelnie państwowe w myśl obowiązującego rozporządzenia MEN uczestniczą w doskonaleniu zawodowym i dokształcaniu się nauczycieli poprzez prowadzenie kształcenia w formie studiów podyplomowych, a od stycznia 2016 roku będą również prowadziły kursy kwalifikacyjne.

Oprócz instytucji rządowych w realizacji polityki oświatowej państwa udział biorą organizacje pozarządowe takie jak:

* **Zakłady Doskonalenia Zawodowego,**
* **Naczelna Organizacja Techniczna i Zakłady Branżowe,**
* **Izby Rzemieślnicze,**
* **Uczelnie prywatne.**

## Zasady systemu doskonalenia nauczycieli

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 października 2012 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli w sposób jednoznaczny opisuje założenia ewaluującej filozofii wspomagania rozwoju – nie jest ono już rozpatrywane wyłącznie przez pryzmat poszczególnych osób lub grup takich jak dyrektor czy nauczyciel, ale jest adresowane do szkoły lub placówki.

Oznacza to, że doskonalenie nauczycieli ma być planowane i prowadzone w taki sposób, aby całościowo oddziaływało na szkołę lub placówkę jako złożoną, działającą na wielu płaszczyznach organizację.

W tym kontekście rozporządzenie dostosowuje działania placówek doskonalenia nauczycieli do potrzeb szkół i placówek w taki sposób, aby stały się one elementem systemu wspomagania ich rozwoju.

Wspomaganie to ma umożliwić realizację zadań wynikających z polityki oświatowej państwa a także zaspokajać potrzeby szkoły lub placówki i pomagać jej w rozwiązywaniu problemów na jakie napotyka realizując swoje zadania. Jest traktowane jako proces długofalowy, oparty na ścisłej współpracy placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradni specjalistycznych oraz bibliotek pedagogicznych w trakcie realizacji działań związanych z pomocą szkołom i placówkom w podnoszeniu jakości ich pracy.

Placówki doskonalenia zobowiązane są również do szybkiego i sprawnego przekazywania szkołom i placówkom pełnej informacji o planowanych i wdrażanych zmianach w oświacie, ze szczególnym uwzględnieniem zmian prawnych oraz do udzielania pomocy we wdrażaniu tych zmian.

Skuteczny, wyczerpujący i szybki przepływ informacji dotyczących realizacji działań określonych w kierunkach polityki oświatowej państwa i Ministra Edukacji Narodowej miedzy ministerstwem a terytorialnymi placówkami doskonalenia nauczycieli mają zapewnić placówki doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym prowadzone przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Mają one również wspierać regionalne placówki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne i biblioteki pedagogiczne w organizowaniu oraz prowadzeniu sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli i dyrektorów szkół i placówek.

Nowy model systemu wspomagania szkół i placówek nakłada na wojewódzkie, powiatowe i gminne ośrodki doskonalenia nauczycieli zadania polegające na:

* wspomaganiu szkół i placówek poprzez ścisłą współpracę z mini w zakresie diagnozowania problemów na jakie napotykają, projektowaniu działań naprawczych i rozwojowych, organizację i realizację zaplanowanych rozwiązań oraz ocenę ich efektów,
* pracy na rzecz rady pedagogicznej szkoły jako całości i szkoły jako instytucji,
* wspomaganiu szkoły poprzez motywowanie nauczycieli do dalszego kształcenia i rozwoju zawodowego,
* opracowywaniu i dostarczaniu szkole przygotowanej stosownie do jej potrzeb oferty szkoleń oraz ich organizację,
* wykorzystywaniu potencjału innych instytucji, które również mogą wspomagać szkołę tj. inne placówki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne, biblioteki pedagogiczne.

Wszystkie te działania mają być podporządkowane potrzebom szkoły lub placówki, a oprócz tego mają:

* sprzyjać podnoszeniu poziomu osiągnięć uczniów i wyrównywaniu szans edukacyjnych uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych,
* opierać się na efektach kształcenia, w szczególności na wynikach ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej szkoły lub placówki, oraz na wynikach sprawdzianu i egzaminów zewnętrznych,
* zapewniać szkołom i placówkom zarówno doraźną jak i długofalową pomoc poprzez planową i bliską z nimi współpracę.

Zgodnie więc z obowiązującym rozporządzeniem zadaniem placówki doskonalenia nauczycieli jest świadczenie usług na rzecz szkoły lub placówki w oparciu o wewnętrznie zdiagnozowane potrzeby z uwzględnieniem polityki oświatowej państwa.

## Zadania publicznych placówek doskonalenia zawodowego

Do obowiązkowych zadań publicznych placówek doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania należy:

* wspieranie publicznych placówek doskonalenia, poradni psychologiczno pedagogicznych, w tym poradni specjalistycznych oraz bibliotek pedagogicznych w zakresie wynikającym z realizacji przez kuratorów oświaty polityki oświatowej państwa ustalonych przez w/w ministra,
* wspieranie publicznych placówek doskonalenia, poradni psychologiczno- pedagogicznych, w tym poradni specjalistycznych, bibliotek pedagogicznych oraz nauczycieli – doradców metodycznych w organizowaniu i prowadzeniu:
* wspomagania szkół i placówek w zakresie poprawy jakości ich pracy opartej na udziale w diagnozowaniu potrzeb, ustaleniu sposobów działania, planowaniu i realizacji optymalnych form doskonalenia oraz ocenie ich efektów o formułowaniu wniosków,
* organizacji sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli i dyrektorów polegającej na stałych, planowych spotkaniach zawodowych służących doskonaleniu pracy w wyniku wymiany doświadczeń, udziału w konferencjach, seminariach, warsztatach itp.(Zadanie to do dnia 31 grudnia 2015 roku jest realizowane przez placówki doskonalenia zawodowego i doradców metodycznych fakultatywnie, a od 1 stycznia 2016 roku obligatoryjnie).
* wspieranie szkół i placówek w realizacji ich zadań, w tym opracowywanie i publikacja materiałów informacyjnych i metodycznych,
* organizowanie szkoleń dla kandydatów na ekspertów komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych awansu zawodowego nauczycieli, prowadzenia ewidencji ekspertów oraz wpisywania i skreślania ich z listy,
* wspieranie metodyczne i doskonalenie zawodowe oraz publikacja materiałów informacyjnych i metodycznych dla nauczycieli pracujących wśród Polonii i Polaków zamieszkujących za granicą oraz dzieci pracowników migrujących,
* realizowanie innych zadań z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli na wniosek organów prowadzących.

Do obowiązkowych zadań publicznych placówek doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw kultury i dziedzictwa narodowego należy:

* przygotowanie programów doskonalenia zawodowego oraz opracowanie i publikacja materiałów informacyjnych i edukacyjnych,
* organizowanie i prowadzenie doskonalenia zawodowego nauczycieli,
* organizowanie i prowadzenie doskonalenia zawodowego dyrektorów w zakresie zarządzania oświatą,
* organizowanie i prowadzenia doskonalenia zawodowego nauczycieli-doradców metodycznych,
* wspieranie różnorodnych form współpracy i wymiany doświadczeń,
* wspieranie inicjatyw nauczycieli oraz wspomaganie samokształcenia i doskonalenia zawodowego,
* diagnozowanie potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego,
* opracowywanie, we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny priorytetów doskonalenia zawodowego,
* współpraca w zakresie doskonalenia zawodowego z partnerami krajowymi i zagranicznymi.
* organizowanie szkoleń dla kandydatów na ekspertów komisji kwalifikacyjnych egzaminacyjnych awansu zawodowego nauczycieli,
* realizacja innych zadań zleconych przez organy prowadzące.

Do obowiązkowych zadań publicznych placówek doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy pracują w szkołach rolniczych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw rolnictwa należy:

* przygotowanie programów doskonalenia zawodowego oraz opracowywanie i publikacja materiałów edukacyjnych w zakresie przedmiotów zawodowych,
* organizacja i prowadzenie doskonalenia zawodowego nauczycieli,
* organizowanie różnorodnych form współpracy i wymiany doświadczeń,
* wspieranie inicjatyw nauczycieli oraz wspomaganie samokształcenia i doskonalenia zawodowego,
* opracowywanie we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny, priorytetów doskonalenia zawodowego, współpraca w zakresie doskonalenia zawodowego z partnerami krajowymi i zagranicznymi,
* realizacja innych zadań zleconych przez organy prowadzące.

Do obowiązkowych zadań publicznych placówek doskonalenia prowadzonych przez samorząd województwa, powiat lub gminę należy organizacja i prowadzenie doskonalenia zawodowego nauczycieli w zakresie:

* wynikającym z realizacji polityki oświatowej oraz wprowadzanych zmian w systemie oświaty,
* wymagań stawianych wobec szkół i placówek, których wypełnianie jest badane przez organy sprawujące nadzór pedagogiczny w procesie ewaluacji zewnętrznej zgodnie z zapisami w sprawie nadzoru pedagogicznego,
* realizacji podstaw programowych, w tym opracowywanie programów nauczania,
* diagnozowania potrzeb uczniów i indywidualizacji procesu nauczania i wychowania,
* przygotowania do analizy wyników i wniosków z nadzoru pedagogicznego, wyników sprawdzianu egzaminów zewnętrznych oraz korzystania z nich w celu doskonalenia pracy nauczycieli,
* potrzeb zdiagnozowanych na podstawie analizy wyników i wniosków z nadzoru pedagogicznego oraz wyników sprawdzianu i egzaminów zewnętrznych,
* organizowania i prowadzenia doskonalenia zawodowego dyrektorów szkół i placówek w zakresie zarządzania oświatą,

Na publicznych placówkach doskonalenia zawodowego nauczycieli prowadzonych przez samorząd województwa spoczywa również obowiązek:

* organizowania i prowadzenia we współpracy z organizacjami mniejszości narodowych i etnicznych oraz społecznością posługującą się językiem regionalnym doradztwa metodycznego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych w zawodach unikatowych i dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach z językiem nauczania mniejszości narodowych i etnicznych oraz językiem regionalnym,
* prowadzenie wojewódzkiego systemu informacji pedagogicznej, w tym gromadzenie i udostępnianie informacji dotyczących dostępnych form kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli,
* realizacja innych zadań z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli zleconych przez organ prowadzący.

## Formy realizacji zadań statutowych przez publiczne placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli:

Publiczne placówki doskonalenia realizują obowiązkowe zadania poprzez:

* organizowanie i prowadzenie wspomagania szkół i placówek, polegającego na zaplanowaniu i przeprowadzeniu działań mających na celu poprawę jakości pracy szkoły lub placówki uwzględniającej politykę oświatową państwa, wyniki ewaluacji zewnętrznej bądź wskazane przez samą szkołę lub placówkę a wynikające z jej potrzeb obejmującą:
* pomoc w diagnozowaniu potrzeb szkoły lub placówki,
* ustalenie sposobów działania prowadzących do zaspokojenia potrzeb szkoły lub placówki,
* zaplanowanie form wspomagania i ich realizację,
* wspólną ocenę efektów i opracowanie wniosków z realizacji zaplanowanych form wspomagania. (Zadanie to do grudnia 2015 roku może być realizowane przez w/w placówki. Od stycznia 2016 będzie to ich statutowy obowiązek),
* organizowanie i prowadzenie sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli oraz dyrektorów szkół i placówek, którzy w zorganizowany sposób współpracują ze sobą w celu doskonalenia swojej pracy, w szczególności poprzez wymianę doświadczeń, (jak wyżej),
* prowadzenie form doskonalenia, w tym seminariów, konferencji, wykładów, warsztatów i szkoleń,
* udzielanie konsultacji,
* upowszechnianie przykładów dobrej praktyki.

Od 1 stycznia 2016 roku placówki doskonalenia posiadające akredytację będą mogły mogą za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny prowadzić dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu nie posiadających wyższego wykształcenia kursy kwalifikacyjne z zakresu przygotowania pedagogicznego lub z zakresu pedagogiki specjalnej

## Finansowanie publicznych placówek doskonalenia nauczycieli

Środki finansowe na prowadzenie publicznych placówek doskonalenia nauczycieli pochodzą z budżetów organów prowadzących, w tym z subwencji oświatowej naliczanej według wag przewidzianych w wydawanym co roku rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego.

Środki te przekazywane są jednostkom samorządu terytorialnego na utrzymanie placówek doskonalenia zawodowego, poradni psychologiczno-pedagogicznych w tym poradni specjalistycznych, bibliotek pedagogicznych, placówek kształcenia ustawicznego, i placówek kształcenia praktycznego.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli dodatkowo finansowane jest ze środków wyodrębnionych w budżetach:

- organów prowadzących szkoły – 1% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenie osobowe nauczycieli,

- wojewodów – łącznie 5000 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty

- ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania – 5000 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty

Pozafinansowe doskonalenie zawodowe nauczycieli obejmuje współpracę w ramach:

* porozumień bilateralnych,
* porozumień partnerskich,
* porozumień eksperckich
* wymiany doświadczeń
* użyczenia zasobów.

# 

# Model systemu doskonalenia nauczycieli w Turyngii

## Wstęp

System szkolnictwa w Niemczech pozostaje pod nadzorem państwa. System różni się jednak w poszczególnych krajach związkowych, ponieważ zachowują one niezależność w tej kwestii od władzy centralnej, a decyzje w sprawach dotyczących edukacji podejmują odpowiednie dla danego landu ministerstwa oświaty i wychowania. Odnośne normy prawne obejmują ustawy i przepisy dotyczące kształcenia nauczycieli, dyrektywy programowe dotyczące programów nauczania dla zawodów nauczycielskich, dyrektywy szkoleniowe dotyczące praktyk nauczycielskich oraz dyrektywy egzaminacyjne dotyczące pierwszego i drugiego egzaminu państwowego. Egzaminy podlegają gestii biur państwowych lub komisji egzaminacyjnych Landu.

## Nauczyciele w szkołach zawodowych

Personel dydaktyczny kształcenia zawodowego w Niemczech można ogólnie biorąc podzielić na „nauczycieli” i „trenerów” ([Ausbilder](http://www.agr.kuleuven.ac.be/intorg/ica/guide/germany/page11.htm)). Nauczyciele są zatrudniani w rozmaitych szkołach zawodowych, podczas gdy trenerzy to robotnicy wykwalifikowani w przedsiębiorstwach, którzy dostarczają uczestnikom szkoleń praktycznej wiedzy zawodowej i umiejętności praktycznych niezbędnych w danym zawodzie. Poza nauczycielami i instruktorami, personel warsztatów kształcenia zawodowego osób niepełnosprawnych obejmuje również psychologów, lekarzy i pracowników edukacji społecznej.

Kadra nauczycielska pracująca w szkołach zawodowych dzieli się na dwie grupy:

* **Nauczyciele uczący w szkole zawodowej**: ci nauczyciele zapewniają młodzieży niezbędną wiedzę o konkretnych przedmiotach teoretycznych a także poszerzoną i pogłębioną edukację ogólną w kontekście przyszłego zawodu ucznia. Uczą przedmiotów zarówno zawodowych (np. technik obróbki metali, inżynierii elektrycznej, prowadzenia gospodarstwa domowego, opieki zdrowotnej) jak i ogólnych (np. języki niemiecki i angielski, matematyki, polityka, fizyka). **Nauczyciele praktyk tycznej nauki zawodu** (znani jako „Lehrer für die Fachpraxis”**,** „Werklehrer”, „Technische Lehrer” lub po prostu „Fachlehrer”): ich zadaniem jest zapewnianie wsparcia w praktycznej nauce danego przedmiotu dla młodych ludzi uczestniczących w szkoleniu wewnątrz firmy. Uczą w szkołach przemysłowo /technicznych oraz szkołach gospodarstwa domowego, a w niektórych Landach, także w szkołach biznesu. W szkołach zawodowych (przemysłowych/technicznych), mistrzowie z dyplomem lub technicy po egzaminie państwowym są zatrudniani jako uczący praktyki zawodu. W szkołach gospodarstwa domowego, wyspecjalizowani nauczyciele uczą zasad prowadzenia domu oraz rzemiosł. W szkołach biznesu, nauczyciele odpowiednich specjalności przechodzą szkolenia przygotowujące ich do nauczania edycji tekstu i zarządzania biurem.

Wymogi dla instruktorów szkolących wewnątrz firm są regulowane ustawą Berufsbildungsgesetz (§§ 28-30 BBiG) oraz przepisami rozporządzenia Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO); nie istnieją wyraźnie sformułowane przepisy dotyczące personelu pracującego w dziedzinie ustawicznej nauki zawodu.

## Kształcenie nauczycieli szkół zawodowych

Kształcenie nauczycieli szkół zawodowych dzieli się na trzy etapy:

**Etap pierwszy** obejmuje studia na uniwersytecie lub równorzędnej szkole wyższej. Zależnie od Landu, cykl nauki trwa zazwyczaj osiem do dziesięciu semestrów, i składa się z:

* kształcenia akademickiego obejmującego co najmniej dwa przedmioty – główny przedmiot zawodowy (wybrany spośród 16 opcji, np. ekonomia i administracja, inżynieria elektryczna, inżynieria tkanin i ubioru, techniki koloru i projektowanie wnętrz, żywienie i gospodarstwo domowe, nauki społeczne) oraz drugi przedmiot z zakresu edukacji ogólnej (np. j. niemiecki, angielski, matematyka, polityka, fizyka, sport);
* metodyki nauczania zintegrowanej z przedmiotami (jakkolwiek na razie są to wciąż wyjątki);
* komponent nauki o edukacji, z obowiązkowym kursem pedagogiki i psychologii;
* okresy praktyki nauczycielskiej, w niektórych przypadkach trwające kilka tygodni.

Pierwszy egzamin państwowy lub egzamin dyplomowy następuje przed drugim etapem kształcenia nauczycieli, którym jest praktyka nauczycielska (Referendariat).

**Etap drugi -** praktyka nauczycielska (Referendariat)

Polega ona na wizytowaniu lekcji, uczeniu z asystą, oraz uczeniu samodzielnym w wyznaczonych szkołach treningowych, oraz zawiera komponent pedagogiczny i metodyczny w postaci seminariów praktycznych (seminaria studyjne), w czasie których doświadczenie nabyte poprzez praktykę jest weryfikowane i konsolidowane. Praktyka nauczycielska zazwyczaj trwa dwa lata i kończy się drugim egzaminem państwowym. Niektóre Landy obecnie skracają praktykę nauczycielską do 18 miesięcy, a w niektórych przypadkach do 12 miesięcy, częściowo poprzez zaliczanie semestrów doświadczenia praktycznego, innych studiów praktycznych, itd.

**Trzeci etap** to trwające całe życie „uczenie się w trakcie pracy”. Obejmuje ono całą karierę zawodową, od etapu początkowego (pierwsze dwa do czterech lat) do końca aktywności zawodowej. Zapewnia możliwość dalszego rozwoju, utrzymania, aktualizacji i pogłębiania zawodowych kompetencji nauczycieli.

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu nie musi posiadać wyższego wykształcenia. Z reguły nauczyciele tacy mają doświadczenie zawodowe na stanowisku mistrza lub robotnika wykwalifikowanego (przemysł) lub kwalifikowanego rzemieślnika (rzemiosło). Szkolenie odbywa się poprzez praktykę nauczycielską w szkole oraz w formie zawodowych seminariów pedagogicznych (szkolenie jednoetapowe). W większości Landów, wymóg do przyjęcia na stanowisko nauczyciela praktycznej nauki zawodu to zdanie egzaminu na kwalifikację mistrza w rzemiośle lub posiadanie kwalifikacji ze szkoły handlowej/technicznej, oraz posiadanie przynajmniej kilku lat doświadczenia zawodowego.

Aby rozwiązać problem niedoboru nauczycieli z wykształceniem bazowym w poszczególnych przedmiotach lub ich kombinacjach (ma to w szczególności zastosowanie do inżynierii i nauk przyrodniczych), poszczególne Landy wprowadziły różne przepisy dotyczące mianowania kwalifikowanych pracowników zmieniających ścieżkę kariery zawodowej. W niektórych Landach, na przykład, kandydaci z wyższymi kwalifikacjami, którzy nie przeszli tradycyjnego kształcenia dla nauczycieli mogą podjąć praktykę nauczycielską. W niektórych przypadkach, kandydaci są także zatrudniani bezpośrednio jako nauczyciele i odbierają permanentne szkolenie równolegle ze świadczeniem pracy (w uzupełnieniu do tego wymagania odbywają także kurs wyższej edukacji, posiadając kilka lat doświadczenia zawodowego w odnośnym obszarze przedmiotów).

## Dalsze i ustawiczne kształcenie nauczycieli

Państwowe **dalsze kształcenie nauczycieli** służy utrzymaniu i rozszerzeniu kompetencji zawodowych nauczycieli. W Landach, jego organizacja jest podzielona ma poziomy centralny, regionalny i lokalny. Wszystkie Landy utworzyły państwowe instytuty dalszego kształcenia nauczycieli podlegające Ministerstwom Edukacji, dla zorganizowania centralnego dalszego szkolenia nauczycieli. Zależnie od Landu, dalsze kształcenie nauczycieli na poziomie regionalnym jest prowadzone przez instytuty Landów i ich oddziały oraz przez władze edukacyjne. Lokalne władze edukacyjne zazwyczaj odpowiadają za dalsze kształcenie nauczycieli na poziomie lokalnym. Ponadto, szkoły samodzielnie wykazują inicjatywę w zakresie wewnętrznego doskonalenia zawodowego, na rzecz ich kadry nauczycielskiej. Dalsze szkolenie nauczycieli służy utrzymaniu i poszerzaniu kompetencji zawodowych nauczycieli. Treść kształcenia może dotyczyć przedmiotów nauczania (np. wprowadzenie do nowego programu nauczania), bądź typów szkół i edukacji, celów dydaktycznych lub pewnych istotnych zagadnień bieżących (np. uczenie interkulturowe lub nowe technologie). Sposoby doszkalania nauczycieli zazwyczaj mają formę seminariów. Istnieją również grupy studyjne, zebrania, wyjazdy i kolokwia studyjne, a także program uczenia się na odległość. Nauczyciel w ciągu roku szkolnego może otrzymać 5 dni urlopu na uczestnictwo w danej formie doszkalania. Uczestnictwo w doskonaleniu jest dla nauczycieli obowiązkowe.

Należy rozróżnić pojęcia doskonalenie nauczycieli i **ustawiczne kształcenie nauczycieli.** To ostatnie jest obliczone na umożliwienie nauczycielom nauczania innego przedmiotu lub nauczania w dodatkowym obszarze przedmiotów. Daje ono również możliwość starania się o zatrudnienie na innym stanowisku nauczycielskim. Niektóre działania w zakresie kształcenia ustawicznego maja także na celu przygotowanie nauczycieli do konkretnych zadań (np. pracy jako konsultant dydaktyczny). Kształcenie ustawiczne zwykle trwa długo i obejmuje pojedyncze kursy trwające wiele godzin tygodniowo, a także, jeśli taka jest formuła, dodatkowe szkolenia krótkie. Uczestnikom udziela się urlopu, lub też ich pensum tygodniowe zostaje zredukowane, na okres trwania danej aktywności edukacyjnej, pod warunkiem że władze oświatowe określiły potrzebę realizacji odnośnego kształcenia ustawicznego. Kształcenie ustawiczne nauczycieli kończy się - w szczególności jeśli program miał formę wyższego wykształcenia zakończonego egzaminem stanowiącym rozszerzenie pierwszego egzaminu państwowego. Poniżej tego poziomu, istnieją działania w zakresie kształcenia ustawicznego prowadzące do zezwolenia na nauczanie, tj. uprawnienia do nauczania w odniesieniu do danego przedmiotu i wskazanego rodzaju szkoły.

W Niemczech, określenie „trener” (Ausbilder) używane jest w odniesieniu do szkoleń wewnątrz firmy, jako wyrażenie szerokie, określające różne zadania i funkcje, które mogą się różnić w zależności od skali firmy i jej organizacji. W uzupełnieniu do funkcji trenera uczącego zawodu jako główne lub wtórne zajęcie zawodowe tej osoby, objęte tym terminem kategorie to np. mistrz szkolący, inżynier szkoleniowiec, doradca szkolący i lider szkolący.

W małych lub średniej wielkości przedsiębiorstwach, z niewielką liczbą uczących się zawodu, szkolenie często jest drugorzędnym zajęciem trenera, i osoba ta oprócz wykonywania swojej pracy zawodowej podejmuje dodatkowo szkolenia. W większych przedsiębiorstwach, szkolenie jest zwykle głównym zajęciem zawodowym trenera i jeśli jest to właściwe lub konieczne, trener pracuje w wydziałach nauki zawodu utworzonych w tym celu, jak warsztaty nauki zawodu lub placówki szkoleniowe. W większych przedsiębiorstwach, wydziały szkoleniowe oferujące szkolenie przemysłowe/techniczne podlegają zazwyczaj kierownikowi produkcji lub zakładu, a te które realizują szkolenia handlowe - kierownikowi biura.

Szkolenie trenerów do nauki zawodu wewnątrz firm jest regulowane przez prawo federalne. Na mocy postanowień Ustawy o edukacji i szkoleniach zawodowych (ust. 28-30 BBiG) oraz Rozporządzenia o rzemiosłach (ust. 21 HwO), trenerzy muszą zarówno w aspekcie osobowym jak i pod względem wiedzy specjalistycznej nadawać się do szkolenia osób młodych. Kompetencje zawodowe obejmują w szczególności, specjalistyczne umiejętności zawodowe oraz wiedzę wymagane dla danego zawodu. Trenerzy z reguły muszą mieć kwalifikację w obszarze tematycznym właściwym dla zawodu, w odniesieniu do którego realizują szkolenie. Jednakże nauka zawodu obejmuje również wiedzę metodyczną dotyczącą danego zawodu i stanowiska pracy.

## Organizacja doskonalenia nauczycieli na przykładzie Turyngii

**Poziom centralny i ponadregionalny**

W Turyngii za doskonalenie kadr pedagogicznych, programów nauczania oraz wykorzystania technologii informacyjnej odpowiedzialny jest Thüringer Instituts für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (ThILLM). Obszary działania instytutu obejmują:

* przygotowanie kadry szkoleniowej do wprowadzanych reform,
* ponadregionalną wymianę doświadczeń,
* dyskusję i realizację krajowych celów edukacyjnych,
* spotkania będące impulsem dla regionalnych ośrodków dokształcania,
* międzynarodową wymiana doświadczeń.

**Poziom regionalny**

Szkolenia regionalne w Turyngii odbywają się w 13 oddziałach (Artern, Bad Langensalza, Eisenach, Erfurt, Gera, Jena, Neuhaus, Rudolstadt, Schmalkalden, Schmölln, Stadtroda, Weimar i Worbis). Celem szkoleń regionalnych jest poszerzenie kompetencji zawodowych, dydaktyczno - metodycznych nauczycieli. Cechą charakterystyczną tych szkoleń jest nastawienie na bliskość potrzeb nauczycieli i praktyczną realizację zagadnienia. Szkolenia są organizowane przez koordynatorów szkoleń w lokalnych urzędach państwowych odpowiedzialnych za edukację, doradców edukacyjnych, specjalistów i konsultantów z poszczególnych dziedzin, na podstawie regionalnej koncepcji szkoleniowej w koordynacji z ThILLM, zgodnie z § 35, pkt. 2 Thür. Schulgesetz. Koncepcja na dany rok szkolny jest przedstawiana z dużym wyprzedzeniem i promowana przez dyrektorów szkół w ramach dbania o jakość pracy szkoły

**Poziom wewnątrzszkolny**

Szkolenia wewnątrzszkolne zorientowane są na rozwój szkoły i muszą być zgodne z planem jej rozwoju i kwalifikacjami nauczycieli. Środki finansowe na realizację koncepcji rozwojowej szkoły uzgadniane są z ThILLM.

# 

# Model systemu doskonalenia nauczycieli w Szkocji

## Wstępne kształcenie nauczycieli

* Wszyscy nauczyciele w szkockich szkołach sektora publicznego muszą posiadać kwalifikacje pedagogiczne i być zarejestrowani w Generalnej Radzie Nauczycielskiej dla Szkocji (GTCS).
* Obecnie nie istnieje obowiązkowy wymóg dla nauczycieli college’ów posiadania kwalifikacji nauczycielskich oraz rejestracji w GTCS.
* Większość nauczycieli college’ów rozpoczyna pracę posiadając kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, często też wysokie kwalifikacje akademickie.
* Trzy szkockie uniwersytety, w ramach swoich programów, oferują opcjonalnie dla nauczycieli college’ów. Oferowane są one na poziomie 9 SCQF (licencjat) oraz 11 (studia podyplomowe).
* College’e proponują swoim nauczycielom dwa rodzaje kursów kończące się przyznaniem certyfikatów PDA w zakresie wstępnego szkolenia dla nauczycieli na poziomie 9. W ramach programów TQFE przyznawane są również za to punkty kredytowe.

**Kształcenie wstępne w ramach PDA**

* Dwa kursy: PDA: ITEF i TFE, oba na poziomie 9 SCQ
* Nie istnieją żadne minimalne wymogi co do przystąpienia do kursu, ale wszyscy kandydaci mają na ogół doświadczenie w swoim obszarze zawodowym
* Anniesland oferuje PDA: ITFE (kurs 2 Higher National (HN) Units)
* Przeprowadzane online za pomocą wirtualnego środowiska nauczania uczelni (VLE)
* Przy wsparciu dwóch członków personelu
* Poziom i punkty kredytowe określone są w ramach SCQF i potwierdzane/akceptowane przez SQA

**Przykład kandydata na kurs w Anniesland:**

* Uczy przedmiotu zawodowego na wydziale inżynierii.
* Od pięciu lat pracuje jako nauczyciel w college’u i znajduje się na liście oczekujących na rozpoczęcie kursu TQFE.
* Posiada certyfikat Higher National inżyniera mechanika, zdobyć więc musi dyplom Higher National w tym samym zawodzie, aby zakwalifikować się do kursu TQFE (zwykle 2 lata nauki).
* Zalicza program PDA podczas jednego roku akademickiego.
* Może już przystąpić do kursu TQFE, jeśli przydzielone mu będzie miejsce. W ramach kursu TQFE zaliczony mu będzie jeden staż nauczycielski z uwagi na ukończenie kursu PDA: ITFE.

## Programy szkolenia nauczycieli (szkolnictwo zawodowe) (TQFE)

* Zwykle w ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli
* Prowadzone przez 3 szkockie ośrodki szkolenia nauczycieli
* 1 rok nauki, niektóre ośrodki proponują dwie różne daty rozpoczęcia kursu w każdym roku akademickim
* Do wyboru kurs online lub bezpośredni w zależności od wybranego TEI (przez uczelnię lub nauczyciela)

Przykład programu TQFE na uniwersytecie w [Stirling](http://www.stir.ac.uk/postgraduate/programme-information/prospectus/education/tertiary-education/)

* Po ukończeniu kursu absolwenci mogą zarejestrować się w GTCS
* Ukończenie kursu często wiąże się z podwyżką (chyba że dany nauczyciel otrzymuje już najwyższe możliwe na tym stanowisku wynagrodzenie)

## Kontekst polityczny: zalecenia Szkockiego Rządu w odpowiedzi na raport *Inspekcja college’ów w Szkocji* (RoSCO), 2007.

## Kształcenie nowych wykładowców

* Zalecenia dotyczące kształcenia nowych wykładowców należy wprowadzać stopniowo w ciągu trzech lat (2008—2011); przewidywany średni koszt roczny wynosi 5,2 milinów funtów (całkowity przewidywany koszt w ciągu trzech lat 15,459 milionów funtów).
* Poszczególne college’e podejmują decyzje o wysokość umorzenia przewidzianego dla pracowników, jednakże przewidywany koszt stopniowego wprowadzania zaleceń dotyczących szkolenia nauczycieli (szkolnictwo zawodowe) TQ (FE) opiera się na obliczeniu uwzględniającym równowartość 240 godzin umorzenia na czas trwania kursu.
* Pomimo tego, iż zalecenia dotyczą jedynie nowych wykładowców, college’e powinny również wspierać zatrudnionych już pracowników w uzyskiwaniu odpowiednich certyfikatów PDA i/lub TQ (FE).

## Ustawiczne kształcenie zawodowe (CPD) dla wszystkich wykładowców

1. Jesteśmy głęboko przekonani, że CPD odgrywa ważną rolę w realizowaniu ogólnych celów college’ów, takich jak poprawa jakości nauczania, poprzez wpływ na efektywność i skuteczność metod pracy, poprawę wydajności czy promowanie elastyczności, oraz na jakość doświadczenia w uczeniu się uczniów.

2. Zaleca się następujące cele jako wspólne dla całego sektora:

a) wszyscy wykładowcy college’ów w Szkocji systematycznie oceniają, w jaki sposób przyczyniają się do wspierania uczniów;

b) college’e zapewniają wszystkim swoim wykładowcom odpowiednie możliwości uaktualniania i podnoszenia umiejętności zawodowych;

c) college’e zapewniają również wykładowcom możliwość zdobywania odpowiednich kwalifikacji zgodnie z zajmowanym przez nich stanowiskiem.

3. Zaleca się, aby wszyscy pełnoetatowi wykładowcy college’ów zrealizowali, jako minimalny wymóg, sześć dni CPD w ciągu roku. College’e powinny również określić i wprowadzić proporcjonalnie odpowiednie wymagania dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, na umowę na czas określony lub dorywczo, kierując się zasadą sprawiedliwości, tak aby nie były ono niekorzystne dla pracowników.

4. Zaleca się, aby Szkocka Egzekutywa zleciła przeprowadzenie obiektywnej oceny przyszłego nadzoru kształcenia wszystkich wykładowców college’ów, w celu wysunięcia dalszych wniosków do wiosny 2008. Ocena powinna brać pod uwagę:

* w jaki sposób nadzór powinien być przeprowadzony;
* jakie, o ile w ogóle, inne ustalenia mogą być konieczne do jego przeprowadzenia oraz
* odpowiednie powiązania z innymi zawodowymi i kwalifikacyjnymi organami.

5. Zaleca się, aby Szkocka Egzekutywa zapewniła, iż Szkocka Rada Finansowa sprawiedliwie przydziela wszelkie dodatkowe środki finansowe na szkolenie pracowników, co zagwarantuje college’om, które zainwestowały już wcześniej w szkolenie pracowników, możliwość pozyskania środków finansowych na dalsze szkolenia pracowników.

6. Zaleca się, aby Szkocka Rada Finansowa ustaliła, czy (a jeżeli tak, to w jaki sposób) zindywidualizowane raporty zatrudnionych mogą być użyte do monitorowania i ewaluacji wstępnego kształcenia nauczycieli oraz kształcenia wszystkich pracowników w sektorze w ramach CPD.

7. Zaleca się, aby wszystkie agencje odpowiedzialne za jakość rzetelnie opracowały jak najlepsze sposoby skutecznego wdrożenia CPD.

8. Zaleca się, aby zestawienia wynikające ze SLALE w CPD zostały opracowane ze względu na wszystkich pracowników i nie podkreślały różnic wynikających z przynależności pracowników do grup o różnej odpowiedzialności zawodowej.

9. Zaleca się, aby college’e zbadały korzyści wynikające z zastosowania zewnętrznych procesów monitorowania, takich jak Inwestycja w Ludzi (IiP) czy Europejska Fundacja Zarządzania Jakością (EFQM) Model Doskonałości, jako sposobów oceny efektywności własnych strategii kształcenia pracowników i CPD.

10. Zaleca się, aby Szkocka Egzekutywa we współpracy z kluczowymi partnerami monitorowała wprowadzenie przedstawicieli Związku Zawodowego zajmujących się promowaniem kształcenia i doskonalenia w college’ach i zleciła systematyczne badanie ich działalności, gdy projekt zostanie w pełni wdrożony.

11. Zaleca się, aby college’e rozwinęły i wdrożyły rejestrowanie i monitorowanie procedur CPD obejmujące wszystkich pracowników. Może to wymagać używania rejestrów, połączonych z proponowanymi w SFC zindywidualizowanymi raportami pracowników, przeznaczonych do oceny zarówno formalnych, jak i nieformalnych form CPD. College’e powinny też, jako część powyższego zadania, zapisywać i ewaluować wpływ CPD na zwiększenie jakości uczenia oraz zapisywać i monitorować koszt CPD. Zaleca się również, aby korzystający z form kształcenia opracowali sposoby oceny i analizy porównawczej wkładu nieformalnego CPD w realizację strategii CPD w college’u.

12. Zaleca się, aby college’e opracowały formy uaktualniania wiedzy i rozwoju zawodowego nauczycieli, biorąc pod uwagę pilotaż Szkockiej Rady Finansowej i doświadczenia Irlandii Północnej.

13. Wyrażamy przekonanie, że dalsze inwestowanie w CPD jest uzasadnione; zaleca się, aby było ono dokonywane poprzez całkowity wzrost środków jednostkowych dla college’ów, a nie poprzez fundusze przeznaczone na rozwój pracowników.

## Tydzień Ustawicznego doskonalenia zawodowego (CPD) pracowników w college’u w Anniesland.

Doskonalenie pracowników w Anniesland College ma na celu zarówno wspieranie naszej podstawowej działalności zawartej w haśle przewodnim, jak i pobudzanie profesjonalizmu i zaangażowania pracowników college’u w umożliwienie uczniom osiągania sukcesów edukacyjnych. Cele te wynikają:

* z potrzeb naszych partnerów;
* narodowych programów strategicznych wprowadzonych przez Rząd Szkocji, zwłaszcza *Programu na rzecz doskonalenia;*
* planów strategicznych i operacyjnych college’u;
* ewaluacji i procesu doskonalenia pracowników oraz oceny pracy jednostek.

Pomimo tego, iż nasza uwaga koncentruje się głównie na podstawowej działalności, jaką jest nauczanie, wspieramy również doskonalenie zawodowe nauczycieli oraz dostrzegamy i zaspokajamy potrzeby doskonalenia personelu pomocniczego. Zachęcamy do aktualizowania umiejętności zawodowych, jeżeli przynosi to korzyść naszym uczniom oraz indywidualnym pracownikom. Będziemy monitorować i spełniać potrzeby wszystkich pracowników college’u związane z doskonaleniem zawodowym w ciągu roku akademickiego, aby zapewnić naszym uczniom nauczanie na wysokim poziomie w bezpiecznym i sprzyjającym nauce środowisku.

## Podstawowe formy doskonalenia pracowników

* Zapewniamy życzliwe przyjęcie i pomoc wszystkim nowym pracownikom.
* W miarę możliwości zaspokajamy potrzeby pracowników w zakresie doskonalenia poprzez ustalone procedury składania wniosków dotyczących form doskonalenia oraz poprzez procedury Doskonalenie Pracowników i Ocena Pracy (SDCR).
* Zapewniamy wszystkim pracownikom możliwość ustawicznego doskonalenia zawodowego (CPD), aby zaspokoić strategiczne i operacyjne priorytety college’u.
* W celu zapewnienia wysokiej jakości nauczania wspieramy nauczycieli poprzez umożliwianie im uczestniczenia w CPD.
* Zapewniamy wszystkim pracownikom możliwość korzystania z CPD, aby sprostać obecnym i przyszłym potrzebom zatrudnienia zgodnie z wymaganiami pracodawcy.
* Wspólnie staramy się znaleźć dobre rozwiązania we wszystkich formach działalności w college’u.
* Zapewniamy zgodność z prawnymi i ustawowymi wymaganiami.
* Poszukujemy możliwości współpracy zarówno z krajowymi, jak i zagranicznymi agencjami i rozwijamy już istniejącą współpracę.

### Przykładowe formy działalności prowadzone w Anniesland College

**Działania ramach wewnętrznego CPD**

Działania związane z CPD obejmują wszystkich pracowników i podejmowane są trzy razy w roku, w grudniu, w lutym i w czerwcu. W grudniu odbywa się szereg zajęć związanych z uczeniem i nauczaniem, łącznie z ICT. W lutym organizowany jest tzw. tydzień jakości, który umożliwia pracownikom uczestniczenie w formach doskonalenia uaktualniających wiedzę zawodową, ewaluację własnej pracy oraz inne formy CPD, łącznie z elementami ICT ważnymi dla wspierania uczenia się i nauczanie. Działania podejmowane w czerwcu są zasadniczo skoncentrowane na uczeniu się i nauczaniu, zapewnianiu jakości i sprostaniu wymaganiom legislacyjnym. W lutym realizujemy wiele inicjatyw na wszystkich wydziałach college’u, takich jak:

**Dzień aktualizacji wiedzy zawodowej**

Wydarzenie to organizowane jest we współpracy z wydziałami. Każdy pracownik musi uzgodnić formę aktualizacji wiedzy zawodowej z dyrektorem swojego wydziału. Niektórzy pracownicy negocjują z dyrektorem przeprowadzenie wizyt PUD innym razem. Pracownicy, którzy nie wybiorą formy aktualizacji, biorą udział w doskonaleniu dotyczącym jakości z wyższym kierownictwem college’u.

W lutym 2011 roku 143 pracowników odwiedziło zewnętrzne organizacje związane ze stanowiskiem pracy w college’u w celu aktualizacji wiedzy i umiejętności zawodowych.

**Współpraca z college’ami w Langside i Kilmarnock**

Na prośbę college’u w Langside, 18 pracowników personelu pomocniczego gościło w Anniesland w celu wymiany doświadczeń zawodowych z pracownikami na podobnych stanowiskach. Podczas spotkania pracownicy obu college’ów skorzystali ze spostrzeżeń dotyczących podobieństw i różnic w doświadczeniu zawodowym w obu placówkach. Obszary, w których odbywały się wizyty:

* Administratorzy z różnych wydziałów nauczania
* Administratorzy systemów (IT)
* Menadżerowie
* Elastyczne uczenie się i poradnictwo zawodowe
* Administratorzy VLE
* Koordynatorzy współpracy z zagranicą

W celu nawiązania kontaktów 14 pracowników z Anniesland uczestniczyło w lunchu, w czasie którego przedyskutowano stanowiska pracy w obu college’ach. Inni wymienili doświadczenia zawodowe z pracownikami z Langside podczas oprowadzania po college’u. Kilku pracowników biblioteki oraz obsługi z Anniesland umówiło się na wizytę w Langside.

**Wizyta w college’u Kilmarnock**

Dziesięciu pracowników z college’u w Kilmarnock odwiedziło Anniesland, aby wymienić doświadczenia zawodowe z pracownikami obsługi. Podczas prezentacji przygotowanej przez pracowników z Anniesland uwzględniono następujące obszary:

* podstawowe umiejętności
* integrowanie przedmiotów w poszczególnych obszarach programu nauczania
* alternatywne metody oceniania
* procedury związane ze skierowaniem w Anniesland
* wspieranie nauczania na poziomie rozszerzonym

**Aktualizacja wiedzy zawodowej: przykłady**

* Wizyta nauczyciela na wydziale inżynierii w Jet Engineering w Glasgow  
  *“Wizyta w zakładzie przemysłowym Jet Engineering w Anniesland w celu przyjrzenia się produkcji i omówienia możliwości zatrudnienia uczniów z Anniesland. Jet specjalizuje się w wytwarzaniu plastikowych komponentów maszyn.”*
* Wizyta nauczyciela w dziale handlu i zarządzania banku Barclays w Glasgow: *“Wizyta w zasobach Barclays.”*
* Wizyta nauczyciela w departamencie szkolnictwa specjalnego w Skills Development Scotland, Glasgow:  *“Świadczenia proponowane przez Skills* *Development Scotland zarówno w college’u, jak i na terenie własnych obiektów.”*
* Wizyta nauczyciela w oddziale opieki społecznej St. Andrews First Aid, Glasgow:

*“Kurs pierwszej pomocy w celu odświeżenia umiejętności i utrzymania ich na wysokim poziomie oraz CR, powrót do zdrowia, wszelkiego rodzaju obrażenia i złamania, zawał serca, itp.”*

* Wizyta nauczyciela wydziału sportu i sektora kreatywnego w Hospital Field, Arbroath:  
   *“Wizyta w Hospital Field miała na celu umówienie wizyty studentów i przyjrzenie się obiektom pod kątem praktyk dla uczniów sektora kreatywnego.”*
* Warsztaty dialogu zawodowego nauczycieli wszystkich wydziałów w college’u Anniesland:  
  *“Nieformalne spotkanie, na którym dyskutowaliśmy i dzieliliśmy się doświadczeniem obejmującym uczeniesię, nauczanie oraz program na rzecz doskonalenia.”*
* Wizyta nauczyciela wydziału sportu i sektora kreatywnego na międzynarodowej konferencji szefów kuchni: *”Pokaz i informacje zaprezentowane przez najlepszych światowych szefów kuchni na temat najnowszych trendów i sposobów przyrządzania posiłków.”*
* Wizyta nauczyciela wydziału biznesu i technologii cyfrowych na konferencji *Kobiety w biznesie*: *“Uczestniczyłam w dwudniowej konferencji w Turcji na temat roli kobiet w biznesie z partnerami z Włoch i Irlandii. Cały projekt obejmuje trzy spotkania i jego cele są realizowane. Odwiedziliśmy ośrodki szkoleniowe i rozmawialiśmy z miejscowymi kobietami przedsiębiorcami.”*
* Udział nauczyciela wydziału sportu i sektora kreatywnego w warsztatach aktualizacji wiedzy REHIS: *Aktualizacja REHIS, zarządzanie ryzykiem, strategia chorób związanych z odżywianiem, aktualizacja FSAS na E coli 0157, projektowanie pomieszczeń, informacje o nowych dostępnych kursach”*
* Wizyta nauczyciela wydziału sportu i sektora kreatywnego w szkole średniej w Glasgow: *“Wizyta w szkole Ashcraig i rozmowa na temat dostępu 1, 2 i 3 związanego z jednostką sztuka i projektowanie.”*
* Instruowanie rzeczoznawcy samochodowego przez nauczyciela wydziału inżynierii i mechaniki pojazdowej: *“Instruowanie nowego pracownika na stanowisko rzeczoznawcy samochodowego. Obejmuje ono informacje na temat dokumentacji w cechu.*
* Wizyta nauczyciela wydziału biznesu i technologii cyfrowej w college’u Stevenson w Edynburgu: *“ Wykładowcy szkoły biznesu odbyli nieformalne spotkanie z pracownikami szkoły biznesu w college’u Stevenson. Omawialiśmy metody pracy i wymieniliśmy doświadczenia w uczeniu się i nauczaniu.”*
* Wizyta nauczyciela wydziału inżynierii i mechaniki pojazdowej w siedzibie producenta:  
   *“Prezentacja i szkolenie w zakresie nowych podnośników i hamulców.”*
* Wizyta nauczyciela wydziału inżynierii w siedzibie pracodawcy: *“Wizyta w każdy wtorek w fabryce RR w Inchinnan mająca na celu ocenę praktyk zawodowych w produkcji na poziome 3 SVQ. W czasie tych wizyt mogę również uaktualnić posiadaną wiedzę.”*
* Wizyta nauczyciela hotelarstwa I turystyki w siedzibie linii lotniczych: *“Uczestniczenie w rozmowach kwalifikacyjnych na członków załogi pokładowej mające na celu pomoc w przygotowaniu uczniów do takich rozmów.”*

**Działania podejmowane w ramach doskonalenia ICT**

W czasie dni doskonalenia pracowników głównymi tematami są uczenie się i nauczanie, przy czym poszczególne wydziały kierują organizacją sesji doskonalenia. Niektóre z organizowanych wydarzeń w ramach ICT są szczególnie interesujące, ale ograniczamy je do minimum, aby główne tematy potraktować priorytetowo. Podjęto następujące działania w ramach ICT:

* Pracownicy działu kadr brali udział w uzupełniającej sesji z dostawcami oprogramowania CINTRA, szkoląc się w pisaniu raportów przy użyciu nowego oprogramowania HR. Dla kierowników działu kadr zorganizowano osobną sesję, która obejmowała przegląd aplikacji Payroll (lista płac).
* Sześciu pracowników z działu informatyki, SCS, ESOL, projektowanie i budownictwo, biznes i SEN wzięło udział w szkoleniu w zakresie tablic interaktywnych, pt. *Szkolenie instruktora*, organizowanym przez dystrybutorów. Mamy więc obecnie ośmiu instruktorów, którzy mogą przekazywać swoją wiedzę innym nauczycielom college’u.
* Odbyła się prezentacja na temat systemu oceniania SOLAR przedstawiona przez reprezentanta SQA. SOLAR to internetowe narzędzie umożliwiające całościowe i formatywne elektroniczne ocenianie. Opiera się na bankach pytań i obejmuje kwalifikacje na wszystkich poziomach od National Certificate do Higher National Diploma.
* Menadżer doskonalenia pracowników przeprowadził szereg warsztatów dla wszystkich pracowników w college’u na temat logowania i używania CPD Log.
* Dwóch członków *Zespołu ds. jakości* przedstawiło wprowadzenie do systemu zarządzania dokumentami Serengeti w czasie dwóch sesji warsztatowych z udziałem 30 pracowników.

**Działania związane z uczeniem się i nauczaniem**

Odpowiedzialni za programy nauczania poprowadzili spotkania na temat problemów związanych z uczeniem się i nauczaniem dla pracowników swoich wydziałów. Skoncentrowano się na *Programie na rzecz doskonalenia* (CfE). Przykładowe dyskusje i zajęcia:

* Szkoła biznesu przeprowadziła dyskusje w sekcjach oraz w całej szkole na temat bieżącej działalności wydziału związanej z realizacją czterech podstawowych celów *Programu na rzecz doskonalenia* (CfE), planów dalszych działań oraz wykorzystania obecnych doświadczeń i programów do potrzeb CfE. Szkoła biznesu zorganizowała również zawodowe dyskusje na temat uczenia się, nauczania oraz metod oceniania pod kątem ich efektywności i wpływu na osiągnięcia uczniów.
* Kilku nauczycieli z wydziału inżynierii uczestniczyło w dyskusjach aktualizacji wiedzy dotyczącej jakości z członkami wyższego szczebla kierownictwa.
* Wykładowcy hotelarstwa, sportu i sektora kreatywnego dyskutowali na temat możliwości jakie daje CfE co do przeprowadzania kursów oraz ewaluacji jednostek i arkuszy kontrolnych kursu. Wszyscy pracownicy wydziału debatowali na temat problemów związanych z jakością w poszczególnych sekcjach; dyskusje te prowadzili starsi wykładowcy. Zorganizowano również zajęcia *Analiza uczenia się i nauczania*, w czasie których zespoły nauczycieli zdefiniowały najlepsze sposoby nauczania i ustalono w jaki sposób można rozpowszechnić je na wydziale.
* Nauczyciele angielskiego uczestniczyli w dwudniowych warsztatach na temat dysleksji. Wszyscy wykładowcy uczący komunikacji, angielskiego i przygotowujący do Highers zaangażowali się w dyskusje i działania związane z CfE.
* Pracownicy SCS uczestniczyli w warsztatach, przeprowadzonych przez wykładowców z wydziału opieki nad dzieckiem, na temat nauczania na kursie w kontekście *Programu na rzecz doskonalenia*. Odbyły się też wizyty mające na celu omówienie planów połączenia z uniwersytetem Napier oraz obserwowanie opieki nad dziećmi w przedszkolu.
* Pracownicy wydziału informatyki badali sposoby wdrażania czterech głównych celów *Programu na rzecz doskonalenia* (CfE) na potrzeby istniejących/nowych kursów i przeprowadzali wewnętrzną weryfikację.

## Wnioski i rekomendacje do modelu doskonalenia kadr szkół zawodowych w trzech krajach partnerskich

Doskonalenie zawodowe nauczycieli składa się z trzech etapów.

**Pierwszy etap** to przygotowanie do zawodu nauczyciela w trakcie edukacji. Przyszli nauczyciele opanowują wówczas wiedzę fachową i umiejętności pedagogiczne .

**Drugi etap** to pierwsze lata pracy w charakterze nauczyciela. Często jest to trudny okres konfrontacji marzeń z rzeczywistością pracy w szkole.

**Trzeci etap**, trwający przez całe życie zawodowe, jest etapem doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Porównując trzy modele doskonalenia kadr szkól zawodowych w Turyngii, Szkocji i Polsce, w kontekście omówionych wcześniej trzech etapów, nasuwają się poniższe wnioski.

1. **Przygotowywanie zawodowe nauczycieli kształcenia zawodowego w krajach partnerskich zdecydowanie różni się.**

Nauczyciele kształcenia zawodowego w Turyngii posiadają wyższe wykształcenie i kwalifikacje pedagogiczne. Zobowiązani są do odbycia co najmniej rocznej praktyki w szkole (Referendariat). Nauczyciel w pierwszym roku pracy zawodowej nie prowadzi samodzielnie zajęć. Otrzymuje opiekuna, pod opieką którego wdraża się do zawodu. .Aby być kwalifikowanym nauczycielem należy zdać egzaminy państwowe.

Nauczyciele college-u w Szkocji nie muszą mieć wyższego wykształcenia i kwalifikacji pedagogicznych. Zobowiązani są do posiadania kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Wszyscy nauczyciele, którzy dopiero uzyskali kwalifikacje zawodowe, mogą pracować przez jeden rok szkolny na stanowisku nauczyciela stażysty w ramach programu wprowadzania nauczycieli do zawodu. Nauczyciel opracowuje swój program nauczania i materiały dydaktyczne. Po uzyskaniu akceptacji doświadczonego nauczyciela college przystępuje do pracy z uczniami.

Nauczyciel w Polsce musi posiadacz wykształcenie wyższe z przygotowaniem pedagogicznym, z wyjątkiem zawodów, dla których nie prowadzi się kształcenia na poziomie wyższym np. artysta cyrkowy. Nauczyciel rozpoczyna staż zawodowy. Dyrektor przydziela mu opiekuna stażu, który wdraża młodego nauczyciela do pracy w szkole, obserwuje kilka prowadzonych przez niego lekcji. Od początku pracy samodzielnie prowadzi zajęcia.

**Rekomendacja:**

1. Wprowadzenie w krajach partnerskich rozwiązania stosowanego w Turyngii polegającego na tym, że każdy rozpoczynający pracę w szkole nauczyciel jest oddawany pod opiekę doświadczonego nauczyciela, który przez rok ściśle z nim współpracuje. Młody nauczyciel stażysta, w ramach pensum bez ograniczenia wynagrodzenia, początkowo uczestniczy w lekcjach prowadzonych przez opiekuna jako obserwator, następnie wykonuje zlecone przez opiekuna zadania związane z przygotowaniem lub przeprowadzeniem fragmentu zajęć. To opiekun obserwując postępy swojego podopiecznego decyduje, w którym momencie może on rozpocząć samodzielną pracę z klasą. Taki system wsparcia i wprowadzania do zawodu skraca czas nabywania umiejętności efektywnego przygotowania i przeprowadzania zajęć. Pozwala na poznanie zasad poprawnego prowadzenia dokumentacji, planowania i wykorzystania czasu zajęć, oceny pracy ucznia. Jest to sposób, który pozwala o kilka lat skrócić czas dochodzenia nauczyciela do sprawnego i efektywnego wykonywania zawodu.
2. Zaleca, się aby kandydat na stanowisko nauczyciela zawodu w Szkocji posiadał wykształcenie wyższe.
3. **Doskonalenie zawodowe nauczycieli w trakcie kariery zawodowej w krajach partnerskich.**

W Niemczech permanentne dokształcanie i doskonalenie zawodowe jest obowiązkiem nauczyciela. W Turyngii nauczyciel ma prawo do 5-dniowego płatnego urlopu z tytułu uczestniczenia w szkoleniu pozaszkolnym. Nauczyciele nie ponoszą żadnych kosztów za szkolenie.

W Szkocji doskonalenie jest zalecane. Nauczyciel może zgłosić zapotrzebowanie na konkretny rodzaj szkolenia. Zadaniem college - u jest zapewnienie mu takiej formy szkolenia. Nauczyciel ma zagwarantowany 6-dniowy urlop szkoleniowy. I nie ponosi kosztów szkolenia.

Doskonalenie zawodowe w Polsce jest obowiązkowe. Organizowane jest w ramach Wewnątrzszkolnego Doskonalenia Nauczycieli. Nauczyciel indywidualnie może uczestniczyć w interesujących go formach doskonalenia. Nie mogą one jednak kolidować z jego pracą. Jeśli zachodzi taka okoliczność zgodę na doskonalenie musi wyrazić dyrektor i wówczas może on zrefundować część kosztów szkolenia. Nie ma też odgórnych uregulowań w sprawie delegacji bądź urlopu szkoleniowego.

**Rekomendacja:**

1. Zasadnym jest określenie obowiązku doskonalenia kompetencji zawodowych przez cały czas trwania kariery zawodowej nauczyciela. Doskonalenie to powinno być prowadzone w czasie wolnym od zajęć, w ramach czasu przewidzianego na doskonalenie. Wzorem partnerów szkockich szkolenia takie mogą być organizowane trzy razy w roku: przed rozpoczęciem roku szkolnego, w czasie ferii zimowych i po zakończeniu roku szkolnego. W czasie ferii zimowych nauczyciele mogliby odbywać staże zawodowe w zakładach pracy. Wymaga to jednakże podpisania porozumień trójstronnych: między szkołą, organem prowadzącym i zakładem pracy. Oferta szkoleń musi być oparta na wysokich standardach merytorycznych.
2. Szkolenia nauczycieli na szczeblu centralnym powinna koordynować jedna powołana i nadzorowana przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania instytucja. To ona powinna przygotowywać ofertę szkoleniową zgodną w wytycznymi ministra edukacji, opracować program i scenariusze szkoleń, przeszkolić kadrę, która kaskadowo przygotuje do pracy trenerów na poziomie regionalnym i lokalnym.
3. Szkolenie związane z doskonaleniem nauczycieli zawodu powinno być prowadzone w zakładach pracy na stanowiskach gwarantujących poznanie najnowszych technologii i procedur obowiązujących w branży i to nie tylko na rynku krajowym, ale i na europejskim. Wskazane są również wizyty studyjne w zakładach pracy za granicą pozwalające na porównanie stosowanych techno logii, ale również na rozwijanie języka obcego zawodowego. Taki sposób prowadzenia szkolenia gwarantuje uzyskanie wiadomości i umiejętności niezbędnych do przygotowania uczniów do pracy na rynku krajowym i europejskim
4. Nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych dających uprawnienia do nauczania innego przedmiotu lub zawodu powinno być prowadzone przez wyższe uczelnie państwowe, które ą gwarantem wysokiej jakości kształcenia.
5. Proponowana tematyka szkoleń

* procedury związane z udzielaniem pierwszej pomocy przedmedycznej,
* doskonalenie poprzez staże wiedzy merytorycznej i umiejętności zawodowych w rzeczywistym środowisku pracy,
* aktualizacja wiedzy merytorycznej z zakresu nauczanego przedmiotu zawodowego, zwłaszcza dla nauczycieli z długim stażem pracy,
* techniki komunikacyjne,
* rozwiązywanie konfliktów interpersonalnych,
* praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych,
* indywidualizacja pracy z uczniem
* świadczenie pomocy uczniowi uzależnionemu, wzrastającemu w środowisku patologicznym,
* aktywizujące metody pracy na zajęciach kształcenia zawodowego,
* wymiana doświadczeń z nauczycielami z innych szkół i placówek.