



NAUCZYCIELE
ZAWODU



ANALIZA OFERTY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO DLA NAUCZYCIELI ZAWODU



Autorzy: Maryla Koss-Goryszewska, Maciej Ostaszewski, Katarzyna Pająk-Załęska,
Michał Rostworowski, Alina Stanaszek, Monika Staszewicz, Dominika Walczak

Redakcja merytoryczna: dr Monika Staszewicz, dr Dominika Walczak

Redakcja językowa: Alina Namiecińska

Skład, łamanie, projekt okładki: ReContra Studio Graficzne

Zdjęcie na okładce: Shutterstock

Wydawca:

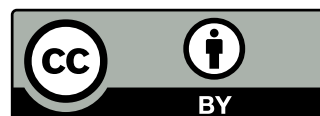
Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa
tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl



Warszawa 2024

ISBN 978-83-68313-25-3

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



Wzór cytowania:

Koss-Goryszewska, M., Ostaszewski, M., Pająk-Załęska K., Rostworowski, M., Stanaszek, A.,
Staszewicz, M., Walczak, D. (2024). *Analiza oferty doskonalenia zawodowego dla nauczycieli
zawodu*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Publikacja zgodna z wymogami dostępności cyfrowej WCAG.

Publikacja powstała w ramach projektu „Przygotowanie rozwiązań wspierających proces kształcenia przyszłych i doskonalenia obecnych nauczycieli zawodu” finansowanego z programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju – Społecznego 2021–2027 (FERS). Nr projektu FERS.01.04-IP.05-0005/23.

Publikacja bezpłatna

Spis treści

Wprowadzenie	4
1. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w ujęciu prawnym	6
2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w ujęciu teoretycznym	9
3. Konceptualizacja badania	13
3.1. Cel badania	13
3.2. Pytania badawcze	13
3.3. Metody i techniki badawcze	13
3.4. Próba badawcza	14
3.5. Proces analizy i klasyfikacji danych	15
3.6. Wyzwania związane z realizacją badań	17
4. Analiza oferty doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu – wyniki badań własnych	19
4.1. Oferta edukacyjna placówek doskonalenia nauczycieli	19
4.1.1. Tematyka szkoleń ogólnych dla nauczycieli	20
4.1.2. Tematyka oferty doskonalenia dla nauczycieli zawodu	20
4.1.3. Formy doskonalenia nauczycieli zawodu	22
4.1.4. Metody dydaktyczne stosowane podczas szkoleń dla nauczycieli zawodu	23
4.1.5. Czas trwania szkoleń dla nauczycieli zawodu	24
4.1.6. Wysokość opłat za szkolenia dla nauczycieli zawodu	24
4.2. Oferta pozostałych placówek oświatowych	25
4.2.1. Tematyka szkoleń dla nauczycieli zawodu	26
4.2.2. Tematyka szkoleń dla ogółu nauczycieli	26
4.2.3. Metody dydaktyczne w szkoleniach dla nauczycieli zawodu	27
4.2.4. Czas trwania szkoleń dla nauczycieli zawodu	27
4.3. Oferta studiów podyplomowych	27
4.3.1. Struktura oferty studiów podyplomowych	27
4.3.2. Studia kwalifikacyjne w zakresie przygotowania pedagogicznego	28
4.3.3. Studia podyplomowe dla nauczycieli konkretnych zawodów i branż	29
Zakończenie	30
Bibliografia	32

Wprowadzenie

W obliczu rosnących wyzwań, przed którymi stoi współczesne szkolnictwo branżowe, profesjonalizacja i rozwój kadry nauczycielskiej stają się priorytetem. Niedobór wykwalifikowanych nauczycieli kształcenia zawodowego, wielokrotnie podnoszony w debacie publicznej, ma istotny wpływ na jakość i dostępność edukacji zawodowej w Polsce. Problemy, takie jak starzenie się kadry, negatywna selekcja do zawodu oraz utrwalone stereotypy dotyczące szkolnictwa branżowego, stanowią poważne bariery w osiągnięciu wysokiego poziomu kształcenia. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (MEN, 2019) podkreśla konieczność systemowego podejścia do tych wyzwań poprzez intensyfikację działań na rzecz podnoszenia umiejętności nauczycieli oraz dostosowywania oferty doskonalenia zawodowego do dynamicznie zmieniających się wymogów rynku pracy.

Współczesna edukacja zawodowa wymaga od nauczycieli nie tylko głębokiej wiedzy z zakresu przedmiotu, którego uczą, oraz rozwiniętych umiejętności dydaktycznych, ale także elastyczności w reagowaniu na złożoność sytuacji zawodowych oraz zdolności wspierania uczniów w ich rozwoju osobistym i zawodowym. W związku z tym rozwój i doskonalenie zawodowe nauczycieli zawodu nabierają szczególnego znaczenia, stając się fundamentem skutecznego wdrażania zmian oraz podnoszenia jakości kształcenia zawodowego.

W odpowiedzi na te potrzeby, zespół Instytutu Badań Edukacyjnych, w ramach projektu „Przygotowanie rozwiązań wspierających proces kształcenia przyszłych i doskonalenia obecnych nauczycieli zawodu”, przeprowadził szczegółową analizę dostępnych ofert doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu.

Badanie, które trwało od kwietnia do sierpnia 2024 roku, obejmowało analizę wszystkich form doskonalenia zawodowego dostępnych w roku szkolnym 2023/2024, a więc szkoleń, kursów oraz innych form wsparcia zawodowego, dostępnych od 1 września 2023 roku. Analiza ta uwzględniała oferty zamieszczone na stronach internetowych zarówno podmiotów publicznych, jak i niepublicznych, które specjalizują się w doskonaleniu nauczycieli.

Raport, będący wynikiem tej analizy, jest przeglądem i oceną różnorodnych form wsparcia zawodowego dostępnych dla nauczycieli zawodu w Polsce.

W pierwszej części raportu przedstawiono szczegółową analizę ofert doskonalenia zawodowego dostępnych w placówkach doskonalenia nauczycieli, zarówno publicznych, jak i niepublicznych. W tej części zidentyfikowano kluczowe obszary tematyczne, stosowane metody dydaktyczne, a także przeanalizowano czas trwania i koszty dostępnych szkoleń.

Kolejna część raportu koncentruje się na analizie ofert dostępnych w innych placówkach oświatowych, które także oferują formy wsparcia skierowane do nauczycieli zawodu. W tej części omówiono oferty instytucji kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia zawodowego oraz branżowych centrów umiejętności.

Raport zawiera również analizę oferty studiów podyplomowych skierowanych do nauczycieli, w tym nauczycieli zawodu, proponowanej przez uczelnie wyższe w Polsce. W tej części omówiono dostępne kierunki studiów, ich strukturę, czas trwania, koszt oraz formy realizacji.

Raport identyfikuje obszary wymagające dalszego rozwoju oraz proponuje działania, które mogą przyczynić się do podniesienia jakości kształcenia zawodowego w Polsce. Jest źródłem informacji na temat doskonalenia nauczycieli zawodu dla decydentów, edukatorów oraz nauczycieli poszukujących możliwości rozwoju zawodowego.

1. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w ujęciu prawnym

Obszar doskonalenia zawodowego nauczycieli reguluje szereg aktów prawnych.

Obowiązek doskonalenia zawodowego wynika bezpośrednio z ustawy Karta Nauczyciela. Według jej zapisów wszyscy nauczyciele są zobowiązani dążyć do pełni własnego rozwoju osobistego oraz do doskonalenia zawodowego zgodnie z potrzebami szkoły¹.

Nauczyciele mogą doskonalić się w placówkach doskonalenia, których funkcjonowanie wynika z art. 183. ust. 1 ustawy Prawo Oświatowe². Placówki te mogą być prowadzone na różnych szczeblach (centralnym, wojewódzkim, lokalnym), zarówno przez podmioty publiczne, osoby fizyczne, jak i osoby prawne (Federowicz, Choińska-Mika, Walczak (red.), 2014).

Organizację placówek doskonalenia nauczycieli opisuje Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 roku w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli³.

Finansowanie doskonalenia i kwestie kierowania nauczycieli zawodu na szkolenia branżowe określa natomiast rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2019 roku w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli, szczegółowych celów szkolenia branżowego oraz trybu i warunków kierowania nauczycieli na szkolenia branżowe⁴. Finansowanie doskonalenia zawodowego pochodzi z wyodrębnionych na ten cel środków z budżetu organu prowadzącego. Wysokość środków na doskonalenie zawodowe zależy od wysokości planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe nauczycieli i wynosi 0,8% tych środków. W ramach tych środków powinny być uwzględnione także szkolenia branżowe.

Dyrektor szkoły musi wydać zgodę na uczestnictwo nauczyciela w wybranym szkoleniu, ze względu na konieczność zapewnienia zastępstw w czasie trwania tego szkolenia. Czas poświęcony na doskonalenie zawodowe jest traktowany jak świadczenie pracy, tak więc nauczyciel biorący udział w doskonaleniu zachowuje prawo do wynagrodzenia za ten okres.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli zawodu jest składową systemu kształcenia nauczycieli i obejmuje szkolenia realizowane w placówkach doskonalenia nauczycieli, doradztwo

¹ Dz.U. z 2023 r. poz. 984, art. 6 pkt 3 i 3a.

² Dz.U. 2017 poz. 59.

³ Dz.U. 2019 poz. 1045.

⁴ Dz.U. 2023 poz. 2628.

metodyczne, wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli, w tym szkolenia zespołu nauczycieli, wymiana doświadczeń, lekcje otwarte oraz samokształcenie i udział w sieciach wsparcia.

Od 2019 roku nauczyciele zawodu muszą dodatkowo brać udział w obowiązkowych szkoleniach branżowych⁵. Szkolenia branżowe powinny być one realizowane w wymiarze 40 godzin u pracodawców, w indywidualnych gospodarstwach rolnych lub w branżowych centrach umiejętności⁶, i mają wiązać się z nauczaniem zawodem lub branżą. Dyrektor szkoły kieruje nauczyciela na szkolenie branżowe z inicjatywy własnej lub na wniosek nauczyciela. Nauczyciel uczestniczy w szkoleniu branżowym w ramach zajęć lekcyjnych i przygotowania do zajęć, może być więc zwolniony z całości lub części dnia pracy, ale za czas zwolnienia zachowuje prawo do wynagrodzenia⁷. Koszty szkolenia branżowego mogą być pokrywane przez pracodawców lub osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły lub ze środków pochodzących z programów edukacyjnych Unii Europejskiej. Szkolenia branżowe są realizowane w trzyletnich cyklach, pierwszy cykl szkoleń branżowych (wydłużony wyjątkowo z trzech do czterech lat) rozpoczął się w roku 2019 i zakończył w 2023. Obecnie trwa drugi cykl szkoleniowy.

Obok innych form doskonalenia nauczycieli na szczególne miejsce zasługuje forma kursu kwalifikacyjnego. Według rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 roku w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli⁸, kursem kwalifikacyjnym jest kurs w zakresie określonego przedmiotu, określonych zajęć lub przygotowania pedagogicznego, organizowany zgodnie z przepisami w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli, którego ukończenie umożliwia nauczycielowi posiadającemu poziom wykształcenia wymagany od nauczycieli danego typu szkoły lub rodzaju placówki uzyskanie przygotowania do nauczania przedmiotu lub prowadzenia zajęć, lub uzyskanie przygotowania pedagogicznego. Przykładem takiego kursu kwalifikacyjnego może być kurs kwalifikacyjny w zakresie przygotowania pedagogicznego dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu, którego potwierdzeniem jest świadectwo ukończenia kursu.

⁵ Dz.U. 2019 poz. 1653 z późn. zm.

⁶ W nowelizacji Rozporządzenia z 2023 r. dodano możliwość odbywania szkoleń w branżowych centrach umiejętności. Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 27 września 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli, szczegółowych celów szkolenia branżowego oraz trybu i warunków kierowania nauczycieli na szkolenia branżowe (Dz.U. 2023 poz. 2054).

⁷ Z obowiązku uczestniczenia w szkoleniach branżowych zwolnieni są nauczyciele czynnie wykonujący zawód, którego nauczają, oraz nauczyciele, którzy realizują doskonalenie zawodowe u pracodawców w ramach regionalnych programów operacyjnych (Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, art. 70c, Dz.U. z 2023 r. poz. 984).

⁸ Dz.U. 2023 poz. 2102.

Formę kursu kwalifikacyjnego przyjmuje również kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu. Instruktor praktycznej nauki zawodu to osoba, która może prowadzić zajęcia praktyczne u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Rozporządzenie z dnia 22 lutego 2019 roku⁹ w sprawie praktycznej nauki zawodu dopuszcza do wykonywania zawodu instruktora osoby, które ukończyły kurs kwalifikacyjny prowadzony w różnych formach, m.in. 48-godzinny kurs kwalifikacyjny (ramowy program nauczania opracowany na podstawie załącznika do rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu) lub 70-godzinny kurs z zakresu pedagogiki, psychologii oraz metodyki albo posiadają przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli.

Oprócz kursu kwalifikacyjnego instruktorów praktycznej nauki zawodu, osoby te powinny jeszcze posiadać odpowiedni tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać, i przynajmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, lub, posiadając tytuł zawodowy robotnika wykwalifikowanego, powinni mieć co najmniej czteroletni staż lub posiadać dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku, którego będą nauczać, oraz dwuletni staż pracy.

Warto wspomnieć również o stosunkowo nowych jednostkach systemu oświaty – branżowych centrach umiejętności (BCU)¹⁰. BCU są to ośrodki kształcenia, szkolenia i egzaminowania w danej branży, których podstawowym celem jest rozwój szkolnictwa zawodowego. Jedynie część centrów została jak dotąd uruchomiona, a te, które zostały otwarte, funkcjonują od niedawna. Efekty ich funkcjonowania będą więc widoczne w dłuższej perspektywie czasowej.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli jest nie tylko obowiązkiem wynikającym z regulacji prawnych, ale również kluczowym elementem zapewniającym wysoką jakość edukacji. Stałe podnoszenie kwalifikacji, aktualizacja wiedzy oraz rozwijanie nowych umiejętności pozwalają nauczycielom skutecznie reagować na zmieniające się potrzeby uczniów i wymagania rynku pracy. W ten sposób doskonalenie zawodowe staje się fundamentem profesjonalnego rozwoju nauczycieli oraz gwarancją ich zdolności do kształtowania przyszłych pokoleń.

⁹ Dz.U. 2019 poz. 391.

¹⁰ Branżowe centrum umiejętności (BCU) jest zaawansowaną technologicznie placówką kształcenia, szkolenia i egzaminowania, o zasięgu ogólnopolskim, wykraczającą poza dotychczasowe tradycyjne modele kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego, prowadzącą działalność w zakresie jednej z dziedzin zawodowych właściwych dla danej branży oraz prowadzącą działalność: 1. edukacyjno-szkoleniową, 2. wspierającą współpracę szkół, placówek i uczelni z pracodawcami, 3. innowacyjno-rozwojową upowszechniającą wiedzę i nowe technologie oraz transformację ekologiczną i cyfrową, 4. wspierającą realizację doradztwa zawodowego dla uczniów i aktywizację zawodową studentów, doktorantów i absolwentów studiów. Informacja zamieszczona na stronie Ministerstwa Edukacji Narodowej: <https://www.gov.pl/web/edukacja/branzowe-centra-umiejetnosci>.

2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w ujęciu teoretycznym¹¹

Doskonalenie zawodowe nauczycieli jest istotnym elementem ich rozwoju zawodowego, niezbędnym w obliczu dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społecznej, gospodarczej i technologicznej. Współczesne oczekiwania wobec nauczycieli wymagają stałej aktualizacji wiedzy i umiejętności, aby skutecznie mogli przygotowywać uczniów do wyzwań współczesnego świata i rynku pracy.

Konieczność nieustannego rozwoju podkreślana jest również w dokumentach Unii Europejskiej, gdzie doskonalenie zawodowe nauczycieli jest uznawane za gwarancję wysokiej jakości nauczania. W konkluzjach Rady w sprawie europejskich nauczycieli i trenerów przyszłości stwierdza się, że należy rozwijać i aktualizować kompetencje nauczycieli, a także zapewniać im zdobywanie fachowej wiedzy, w ramach różnorodnych form doskonalenia zawodowego, bazujących na współpracy, wzajemnych obserwacjach koleżeńskich i partnerskim uczeniu się, opiece mentorskiej i tworzeniu sieci kontaktów (Konkluzje Rady w sprawie europejskich nauczycieli i trenerów przyszłości, 2020).

Waga doskonalenia zawodowego nauczycieli znajduje również odzwierciedlenie w ustawodawstwie państw europejskich odnoszących się do tego obszaru – doskonalenie zawodowe jest ustawowym obowiązkiem zawodowym nauczycieli w prawie wszystkich krajach europejskich, a jego realizacja jest często warunkiem awansu zawodowego. W kilku krajach (Dania, Irlandia, Holandia, Norwegia) pozostaje ono opcjonalne, jednak w większości przepisy wyznaczają określoną liczbę godzin przeznaczonych na rozwój zawodu nauczycieli (European Commission/EACEA/Eurydice, 2021). To podkreśla wagę ciągłego kształcenia i uczenia się przez całe życie, które jest fundamentem jakościowego nauczania i odpowiedzią na współczesne potrzeby edukacyjne.

Doskonalenie zawodowe najczęściej utożsamiane jest z celowym, zintegrowanym, zaplanowanym i ciągłym procesem ustawicznego kształcenia, polegającym na podwyższaniu i modyfikacji kompetencji oraz kwalifikacji zawodowych, wszechstronnym rozwoju osobowości,

¹¹ W niniejszym raporcie znajduje się skrócona wersja rozdziału dotyczącego doskonalenia zawodowego nauczycieli. Pełna wersja (obejmująca m.in. odniesienie do badań europejskich oraz polskich – w tym szczegółowy opis wyników przeprowadzonych badań własnych) znajduje się w monografii przygotowanej w ramach innego badania realizowanego w projekcie pn. „Przygotowanie rozwiązań wspierających proces kształcenia przyszłych i doskonalenia obecnych nauczycieli zawodu”. Tytuł tej monografii: *Raport z badań dotyczących motywacji, umiejętności oraz potrzeb nauczycieli zawodu w zakresie doskonalenia zawodowego* (2024).

organizowanym i realizowanym przez wyspecjalizowane w tym obszarze instytucje, a także w toku samokształcenia i samodoskonalenia – procesem trwającym od podjęcia decyzji o wyborze zawodu przez cały okres aktywności zawodowej (Kosiba, 2012). W naukach pedagogicznych doskonalenie zawodowe definiowane jest jako „proces systematycznego, realizowanego w ciągu całego życia zawodowego – aktualizowania, rozszerzania i pogłębiania wiedzy oraz umiejętności związanych z wykonywanym zawodem, umożliwiający stopniowe dochodzenie do mistrzostwa oraz uzyskanie coraz wyższego statusu społecznego i ekonomicznego w zawodzie bez konieczności wychodzenia z danej grupy społeczno-zawodowej” (Wiatrowski, 2005: 50). Nauczyciel jest postrzegany w tym procesie jako aktywny i refleksyjny praktyk, który, wykorzystując swój zasób wiadomości, poprzez zaplanowane, systematyczne poszerzanie swoich umiejętności oraz wiedzy, a także poprzez refleksję nad własną praktyką, rozwija swój warsztat zawodowy.

W przypadku zawodu nauczyciela doskonalenie powinno dotyczyć wielu różnych aspektów, być wielodzielne, gdyż rzeczywistość, w jakiej na co dzień działa, kontakty z dziećmi i młodzieżą, wymagają wszechstronności zarówno w obszarze zawodowym, jak i w wymiarze indywidualnego rozwoju. Doskonalenie musi obejmować równoległe rozwijanie i aktualizowanie wiedzy z zakresu nauczanego przedmiotu, organizację procesu dydaktyczno-wychowawczego, nabywanie umiejętności z zakresu pedagogiki i psychologii (m.in. rozumienie mechanizmów rządzących psychiką oraz zachowaniami człowieka, emocjami, procesami motywacji itp.) oraz rozwój własnej osobowości.

Zwraca się uwagę na to, iż poprzez doskonalenie zawodowe nauczycieli realizowane są podstawowe funkcje procesu edukacyjnego:

- 1. funkcja adaptacyjna**, która dotyczy głównie nabywania umiejętności pedagogicznych przez nauczycieli (zarówno na początku kariery zawodowej, jak i po zmianie miejsca/stanowiska pracy i związana jest z poszukiwaniem rozwiązań bieżących trudności, z którymi nauczyciel styka się w swojej pracy);
- 2. funkcja podnoszenia kwalifikacji**, która dotyczy dokończania celem wyrównywania luk pomiędzy uzyskanymi kwalifikacjami a nowymi wymaganiami nakładanymi na nauczyciela (jest szczególnie ważna z punktu widzenia postępu naukowo-technicznego i jest ona najbardziej widoczna w systemie doskonalenia nauczycieli);
- 3. funkcja rozszerzająca doskonalenie**, która umożliwia nauczycielowi uzyskanie dodatkowych kwalifikacji, szczególnie po kilku latach pracy zawodowej (głównie poprzez udział w kursach, szkoleniach itp.);

4. funkcja innowacyjna, która ma istotne znaczenie w doskonaleniu nauczycieli i jest niezbędnym łącznikiem między teorią pedagogiczną a praktyką oświatową (Dybek, 2000).

Można wyróżnić trzy podstawowe kategorie form doskonalenia zawodowego: **doskonalenie instytucjonalne**, realizowane poza szkołą (np. udział w szkoleniach, kursach kwalifikacyjnych czy studiach podyplomowych), **wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli** (obejmujące m.in. obserwację, mentoring, udział w zespołach przedmiotowych, warsztaty czy współpracę z innymi szkołami i instytucjami oświatowymi) oraz **samokształcenie**, a więc własny rozwój intelektualny, który może realizować się poprzez czytanie literatury fachowej, korzystanie z branżowych zasobów dostępnych w internecie, wymianę doświadczeń i wiedzy z innymi nauczycielami i ekspertami w danej dziedzinie, współpracę z różnymi instytucjami (uczelniami, organizacjami i stowarzyszeniami związanymi z edukacją oraz nauczonym przedmiotem), a także własne przemyślenia i próby wprowadzania różnych rozwiązań do swojego nauczycielskiego warsztatu (Krawcewicz, 1976; Knafel i Żłobecki, 1998; Day, 2008).

Różnorodność form doskonalenia zwiększa skuteczność tego procesu, a nauczyciele lepiej i bardziej wszechstronnie rozwijają się zawodowo, jeśli mogą łączyć różne formy. Czytanie fachowej literatury oraz udział w kursach i szkoleniach pomaga rozwijać umiejętności oparte na wiedzy, podczas gdy inne, takie jak coaching czy udział w sieciach zawodowych, rozwijają umiejętności społeczne oraz współpracy (Kraft, Blazar i Hogan, 2018; Chen i McCray, 2012).

Ważne jest również, aby dostępna oferta doskonalenia zawodowego była wysokiej jakości, bo tylko takie działania przekładają się na praktykę i mają szansę zmieniać rzeczywistość szkolną. Jak wynika z analizy ekspertek Learning Policy Institute, które dokonały przeglądu 35 badań dotyczących efektywności szkoleń i innych form doskonalenia nauczycieli, za skuteczne należy uznać działania, które przekładają się na praktykę nauczyciela w klasie oraz pozytywnie wpływają na wyniki uczniów. Bez spełnienia obu tych warunków nie można mówić o skuteczności systemu doskonalenia (nawet jeśli uczestnicy pozytywnie oceniają konkretne szkolenie lub zdobyli w czasie jego trwania nową wiedzę). Badania Lindy Darling-Hammond i jej współpracowniczek (Darling-Hammond i in., 2017) wykazały, iż skuteczne doskonalenie nauczycieli to takie, które:

- skupia się na treściach nauczania,
- wykorzystuje aktywne metody nauczania oraz teorie uczenia się osób dorosłych,
- wspiera współpracę i wymianę doświadczeń,
- upowszechnia dobre praktyki oraz rozwiązania modelowe,
- obejmuje konsultacje eksperckie lub coaching,

- stymuluje do refleksji i pozwala wykorzystać informację zwrotną,
- jest rozłożone w czasie, dając tym samym odpowiedni czas na naukę, wdrażanie nowej wiedzy i umiejętności, a także refleksję odnośnie do możliwości wprowadzania niezbędnych zmian w codziennej praktyce zawodowej.

Dobrze przemyślany, zaprojektowany i wdrożony system doskonalenia zawodowego nauczycieli, wykorzystujący w praktyce opisane elementy, to istotny element polityki oświatowej, który przekłada się bezpośrednio na funkcjonowanie społeczności szkolnej, a przede wszystkim na rozwój i osiągnięcia uczniów. Badania pokazują, że stałe doskonalenie się ma istotny wpływ nie tylko na rozwój umiejętności nauczycieli, ich warsztat pracy i radzenie sobie z codziennymi wyzwaniami (Desimone, 2009; Hattie, 2015), ale stanowi również skuteczny mechanizm zapobiegający wypaleniu zawodowemu (Kyriacou, 2001; Kwieciński, 1998), wpływa na osiągnięcia edukacyjne uczniów (Wößmann, 2003; Yoon i in., 2007; Buczyński i Hansen, 2010), znacząco zmniejsza różnice w osiągniętych przez nich wynikach (Meissel, Parr, Timperley, 2016), a także sprzyja tworzeniu się kultury doskonalenia się oraz wypracowywania wspólnej wizji uczenia się kadry nauczycielskiej i zarządzającej (OECD, 2013). Udział w doskonaleniu zawodowym zwiększa również poczucie pewności siebie oraz satysfakcji z pracy, a także jest skutecznym mechanizmem zatrzymywania nauczycieli w zawodzie (OECD, 2019).

3. Konceptualizacja badania

3.1. Cel badania

Głównym celem badania dotyczącego analizy ofert doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu było zmapowanie dostępnych ofert doskonalenia zawodowego dla nauczycieli, w tym dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznej nauki zawodu, m.in. zakresu tematycznego, form, metod, czasu trwania. Pozwoliło to na zidentyfikowanie dostępnych kursów, szkoleń i innych form doskonalenia zawodowego nauczycieli zawodu i w ten sposób uzyskanie pełnego obrazu ofert doskonalenia zawodowego przeznaczonych dla nauczycieli zawodu w ujęciu ogólnopolskim.

3.2. Pytania badawcze

Poniżej zostały sformułowane pytania badawcze, na które miały odpowiedzieć wyniki badania:

1. Jakie obszary tematyczne dominują w ofercie doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu?
2. Jakie formy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu są dostępne w Polsce?
3. Jakie metody dydaktyczne są najczęściej stosowane w oferowanych kursach i szkoleniach dla nauczycieli zawodu?

3.3. Metody i techniki badawcze

Metodą zastosowaną w badaniu była analiza źródeł wtórnych (zastanych). Jest to metoda opierająca się na gromadzeniu, analizowaniu i syntezowaniu istniejących danych oraz informacji, które zostały już opublikowane i są dostępne publicznie.

W ramach analizy przeprowadzony został systematyczny przegląd i badanie dostępnych stron internetowych instytucji edukacyjnych i innych podmiotów oferujących doskonalenie zawodowe nauczycieli. W związku z tym, że oferta szkoleń dostępna na stronach internetowych analizowanych podmiotów przedstawiana była w różnorodnych formach – najczęściej w postaci osobnego dokumentu (załącznika) lub jako linki przekierowujące do innych zewnętrznych stron,

przygotowanie skryptu automatyzującego wyszukiwanie okazało się niemożliwe. Analiza ofert została zatem przeprowadzona manualnie¹².

3.4. Próba badawcza

W każdym województwie przeanalizowano oferty: akredytowanych placówek doskonalenia nauczycieli, pozostałych placówek oświatowych, w których dostępna mogła być oferta dla nauczycieli zawodu, a także uczelni (publicznych i niepublicznych), z następujących źródeł:

- Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych (dalej: RSPO),
- Wykazy wojewódzkich akredytowanych placówek doskonalenia nauczycieli,
- Rejestry studiów podyplomowych w Polsce dostępne na stronach internetowych: otouczelnie.pl oraz studiapodyplomowe.info.

Łącznie przeanalizowano oferty **2224** podmiotów, w tym:

- **305** akredytowanych publicznych i niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli, co stanowi wszystkie akredytowane placówki w Polsce,
- **1831** spośród 3782 pozostałych publicznych i niepublicznych placówek oświatowych, co stanowiło 48% placówek zawartych w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych (RSPO)¹³,
- Wszystkie **16** branżowe centra umiejętności, dostępne w momencie przeprowadzania analizy w RSPO,
- **71** uczelni (publicznych i niepublicznych) działających w Polsce, które prowadziły studia podyplomowe skierowane do nauczycieli zawodu – spośród 354 uczelni zarejestrowanych w systemie POL-on w roku akademickim 2023/2024¹⁴.

¹² Proces ten był prowadzony aż do osiągnięcia nasycenia danych, tj. momentu, w którym dalsze poszukiwania nie dostarczało już nowych, istotnych informacji.

¹³ W wyszukiwarce RSPO (Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych) wybrano do analizy następujące grupy ośrodków: Centrum Kształcenia Praktycznego, Centrum Kształcenia Zawodowego, Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego, Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego ze szkołami, Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego, Placówka Kształcenia Ustawicznego – bez szkół, Placówka Kształcenia Ustawicznego – ze szkołami, Branżowe Centrum Umiejętności.

¹⁴ Źródło danych GUS, na podstawie informacji sygnałnej GUS z 17.06.2024, dostępnej na stronie internetowej: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20232024,8,10.html>

Tabela 1. Liczba analizowanych stron internetowych placówek w podziale na województwa

Województwo	Liczba analizowanych stron internetowych placówek doskonalenia nauczycieli	Liczba analizowanych stron internetowych pozostałych placówek (w tym BCU)	Liczba analizowanych stron internetowych uczelni (publicznych i niepublicznych)	Łączna liczba przeanalizowanych ofert
Dolnośląskie	30	267	7	304
Kujawsko-pomorskie	17	19	3	39
Lubelskie	18	53	5	76
Lubuskie	6	14	0	20
Łódzkie	23	65	5	93
Małopolskie	24	327	3	354
Mazowieckie	46	516	15	577
Opolskie	8	92	1	101
Podkarpackie	20	58	3	81
Podlaskie	8	27	2	37
Pomorskie	23	46	5	74
Śląskie	30	189	5	224
Świętokrzyskie	10	17	3	30
Warmińsko-mazurskie	14	37	1	52
Wielkopolskie	22	73	7	102
Zachodniopomorskie	6	47	6	59
Suma	305	1847	71	2223

3.5. Proces analizy i klasyfikacji danych

Do celów analizy przygotowano bazę w formie tabeli ze spisem poszczególnych placówek oraz charakteryzujących ich zmiennych. Szkolenia podzielono na dwa podstawowe typy, dla których stworzono dwie odrębne tabele. Pierwszy typ przeznaczony był do szkoleń dla nauczycieli

zawodu *sensu stricto*. Drugi typ odnosił się do szkoleń przeznaczonych dla wszystkich nauczycieli – także ogólnokształcących – którymi potencjalnie mogliby być zainteresowani nauczyciele zawodu. Tym samym, wyeliminowano z analizy szkolenia np. dla nauczycieli nauczania początkowego (przedszkola, szkoły podstawowe) czy nauczycieli poszczególnych przedmiotów ogólnokształcących (np. matematyka czy język obcy).

Podział na dwie zasadnicze grupy szkoleń (dla ogółu nauczycieli oraz dla nauczycieli zawodu) podyktowany był z jednej strony faktem bardzo dużej liczby ośrodków szkoleniowych i oferowanych w nich szkoleń z zakresu umiejętności przekrojowych (np.: radzenie sobie ze stresem, o uczniach ze specjalnymi potrzebami, o bezpieczeństwie, o awansie zawodowym), z drugiej zaś tym, że szkolenia te są nie zawsze są w pełni adekwatne do specyficznej grupy nauczycieli, jaką są nauczyciele zawodu. Z tego względu, zdecydowano się na ograniczenie i uproszczenie zakresu gromadzonych danych poddanych analizie dla szkoleń kierowanych do wszystkich grup nauczycieli.

Z pierwszej grupy szkoleń, tj. szkoleń dla nauczycieli zawodu, pozyskiwano następujące dane:

- nazwa placówki oraz jej typ,
- województwo, na terenie którego została zarejestrowana placówka,
- nazwa szkolenia, rodzaj szkolenia (kurs, warsztat, szkolenie itp.),
- obszar tematyczny szkolenia,
- cele szkolenia,
- forma (online, stacjonarna, hybrydowa),
- liczba godzin,
- czas trwania,
- stosowane metody dydaktyczne,
- wysokość opłaty za szkolenie.

W drugiej grupie zebrane dane dotyczące szkoleń dla wszystkich nauczycieli zawierały następujące informacje:

- nazwa placówki,
- województwo, w którym placówka jest zarejestrowana,
- liczba szkoleń oferowanych przez daną placówkę, którymi potencjalnie mogą być zainteresowani nauczyciele zawodu,
- średnia liczba godzin szkolenia przypadających na jedno szkolenie oferowane przez placówkę,
- forma szkolenia (online lub stacjonarna),
- tematyka szkoleń.

Tematyka szkoleń została ujęta w następujące kategorie¹⁵:

- awans zawodowy/rozwój osobisty (w tym szkolenia z zakresu BHP oraz pierwszej pomocy przedmedycznej),
- umiejętności pedagogiczno-psychologiczne,
- umiejętności dydaktyczno-metodyczne,
- umiejętności oceniania uczniów i diagnostyczne,
- wykorzystywanie w nauczaniu umiejętności z zakresu technik komputerowych/nowe technologie w miejscu pracy,
- praca z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi,
- współpraca z rodzicami,
- praca z uczniami z doświadczeniem migracyjnym/środowisko wielokulturowe.

3.6. Wyzwania związane z realizacją badań

W trakcie realizacji badania napotkano na liczne trudności związane z dostępnością, aktualnością oraz jakością danych umieszczonych na stronach internetowych placówek edukacyjnych i innych podmiotów oferujących szkolenia.

Poniżej przedstawiono najważniejsze wyzwania, które miały istotny wpływ na możliwości pełnej oceny analizowanej oferty szkoleniowej.

- 1. Niedostateczna dostępność informacji.** Wiele placówek edukacyjnych nie publikuje na swoich stronach internetowych pełnych informacji dotyczących oferowanych szkoleń. Często brakuje szczegółowych opisów, takich jak cele szkolenia, liczba godzin, koszty, grupa docelowa, a także informacje o formie (online, stacjonarna) oraz miejscu i terminie ich realizacji.
- 2. Nieaktualność danych.** Na stronach internetowych niektórych placówek widnieją informacje, które są przestarzałe, np. dotyczące szkoleń sprzed kilku lat, co utrudnia uzyskanie aktualnego obrazu dostępnej oferty edukacyjnej.
- 3. Brak stron internetowych.** Część placówek, w szczególności dotyczy to niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli, nie ma własnej strony internetowej, co uniemożliwiało jakiegokolwiek sprawdzenie oferty takiego podmiotu i tym samym wykluczało go z prowadzonej analizy.

¹⁵ Kategorie te zostały opracowane na podstawie modelu umiejętności nauczycieli, wyprowadzonego ze Zintegrowanej Strategii Umiejętności (Domański, Staszewicz, Walczak, 2023), oraz wstępnego rozeznania oferty doskonalenia dla nauczycieli.

- 4. Problemy techniczne i związane z bezpieczeństwem.** Część analizowanych stron internetowych nie spełnia podstawowych wymogów technicznych i bezpieczeństwa, takich jak brak certyfikatu SSL, co podważa wiarygodność informacji tam zawartych. Dodatkowo, niektóre strony nie otwierają się lub przekierowują użytkowników na niepowiązane portale.
- 5. Ograniczenia związane z dostępnością danych.** Analiza musiała ograniczyć się do oferty dostępnej w internecie, co oznacza, że wiele szkoleń nie zostało uwzględnionych. W niektórych przypadkach dostęp do pełnej oferty wymagał bezpośredniego kontaktu z placówką, co utrudniało jej dokładne zbadanie.
- 6. Niedostępność szkoleń branżowych w analizie.** Szkolenia oferowane przez przedsiębiorstwa branżowe są często zamknięte i skierowane do wąskich grup odbiorców, co sprawia, że nie są one publicznie ogłaszane. Ponadto, obowiązkowe szkolenia branżowe realizowane u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych nie są dostępne w internecie, co uniemożliwiło ich uwzględnienie w analizie.
- 7. Brak ustrukturyzowanych informacji o nowych inicjatywach.** Branżowe centra umiejętności (BCU), jako nowo utworzone instytucje, nie posiadały jeszcze na swoich stronach internetowych informacji o możliwości realizacji obowiązkowych szkoleń branżowych. Nie wiadomo zatem, czy szkolenia takie są faktycznie realizowane, czy też brakuje o nich informacji na stronie internetowej.

4. Analiza oferty doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu – wyniki badań własnych

Zrealizowane badanie objęło przegląd ofert edukacyjnych dostępnych na stronach internetowych akredytowanych placówek doskonalenia nauczycieli, uczelni wyższych, a także innych instytucji oświatowych. Analiza miała na celu zidentyfikowanie głównych obszarów tematycznych, ocenę metod dydaktycznych oraz form organizacyjnych szkoleń, jak również określenie ich dostępności i jakości.

W raporcie przedstawiono wyniki badań dotyczących różnych aspektów doskonalenia zawodowego nauczycieli, w tym tematyki szkoleń, metod dydaktycznych, czasu trwania oraz kosztów uczestnictwa. Szczególna uwaga została poświęcona analizie ofert studiów podyplomowych, które stanowią istotny element rozwoju zawodowego nauczycieli.

Badanie to dostarcza wniosków na temat aktualnej oferty edukacyjnej oraz wskazuje na obszary wymagające dalszego rozwoju.

4.1. Oferta edukacyjna placówek doskonalenia nauczycieli

Analiza oferty edukacyjnej placówek doskonalenia nauczycieli objęła badanie stron internetowych 305 akredytowanych publicznych i niepublicznych instytucji, w tym centrów edukacji nauczycieli, ośrodków doskonalenia nauczycieli oraz ośrodków metodycznych.

Lista placówek została pozyskana z publicznych wykazów dostępnych dla każdego województwa. W badanej próbie ok. 70% stanowiły jednostki niepubliczne, a 30% publiczne.

W ujęciu geograficznym największa liczba placówek doskonalenia nauczycieli zlokalizowana była w województwie mazowieckim (46 placówek), relatywnie wysoką liczbę ośrodków odnotowano również w województwach śląskim i dolnośląskim (po 30 placówek). Najmniej placówek doskonalenia nauczycieli znajdowało się w województwach lubuskim i zachodniopomorskim (po 6 placówek) oraz opolskim i podlaskim (po 8 placówek).

Łącznie analizie poddano 2047 szkoleń oferowanych przez placówki doskonalenia nauczycieli, dostępnych w internecie. Spośród nich 1795 ofert dotyczyło doskonalenia wszystkich nauczycieli, natomiast 252 oferty były skierowane wyłącznie do nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Najwięcej ofert dostępnych w internecie zidentyfikowano w województwach łódzkim (404 oferty), dolnośląskim (351 ofert) oraz kujawsko-pomorskim (222 oferty). Z kolei najmniejsza liczba ofert dostępnych w internecie pochodziła z województwa lubuskiego (21 ofert). Warto zwrócić uwagę, że w województwie łódzkim odnotowano najwięcej ofert skierowanych *stricte* do nauczycieli przedmiotów zawodowych (28 szkoleń).

4.1.1. Tematyka szkoleń ogólnych dla nauczycieli

Zidentyfikowano łącznie 2455 szkoleń ogólnodostępnych, które mogłyby potencjalnie zainteresować nauczycieli zawodu w placówkach doskonalenia nauczycieli.

Tematyka tych szkoleń została sklasyfikowana w jeden z ośmiu obszarów tematycznych:

1. awans zawodowy/rozwój osobisty (w tym szkolenia z zakresu BHP oraz pierwszej pomocy przedmedycznej),
2. umiejętności pedagogiczno-psychologiczne,
3. umiejętności dydaktyczno-metodyczne,
4. umiejętności oceniania uczniów i diagnostyczne,
5. wykorzystywanie w nauczaniu umiejętności z zakresu technik komputerowych/nowe technologie w miejscu pracy,
6. praca z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi,
7. współpraca z rodzicami,
8. praca z uczniami z doświadczeniem migracyjnym/środowisko wielokulturowe.

Najwięcej, bo ponad ¼ wszystkich szkoleń (26%) dotyczyło zagadnień związanych z umiejętnościami pedagogicznymi i psychologicznymi. Kolejne pod względem częstotliwości występowania były szkolenia dotyczące awansu zawodowego i rozwoju osobistego (19%), wykorzystania technik komputerowych i nowych technologii w nauczaniu (18%) oraz umiejętności dydaktyczno-metodycznych (15%). Znaczący odsetek szkoleń (10%) obejmował tematykę pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Znacznie rzadziej pojawiały się szkolenia dotyczące innych zagadnień, w tym najrzadziej te dotyczące tematyki pracy z uczniami z doświadczeniem migracyjnym oraz w środowisku wielokulturowym, które stanowiły zaledwie 2% wszystkich ofert.

4.1.2. Tematyka oferty doskonalenia dla nauczycieli zawodu

Wyodrębniono siedem podstawowych obszarów tematycznych w placówkach doskonalenia nauczycieli, które pojawiały się wśród szkoleń dla nauczycieli zawodu.

Największą część oferty doskonalenia, obejmującą 27% wszystkich szkoleń, koncentrowała się na **metodyce nauczania**. Tematyka ta jest fundamentalna dla nauczycieli zawodu, którzy muszą nie tylko przekazywać wiedzę techniczną, ale również skutecznie organizować proces dydaktyczny, aby angażować uczniów i wspierać ich w rozwijaniu praktycznych umiejętności zawodowych. W ramach tej kategorii pojawiły się szkolenia poświęcone zastosowaniu nowoczesnych i aktywizujących metod nauczania, takich jak metody problemowe, projektowe czy z wykorzystaniem najnowszych technologii. Celem tych szkoleń było podniesienie umiejętności nauczycieli w zakresie efektywnego prowadzenia zajęć oraz wzmocnienie ich umiejętności w tworzeniu programów nauczania, dostosowanych do specyficznych potrzeb różnych branż zawodowych. W tej grupie znalazły się również szkolenia z zakresu rozwijania umiejętności wychowawczych, niezbędnych do pełnienia roli tutora.

Kolejną pod względem liczebności kategorią była oferta kursów **kwalifikacyjnych z zakresu przygotowania pedagogicznego**. W analizowanej ofercie doskonalenia znaleziono 50 takich kursów, a stanowiły one 1/5 dostępnej oferty. Wynika to z faktu, iż zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 roku¹⁶, nauczyciele praktycznej nauki zawodu powinni odbyć przygotowanie pedagogiczne w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin, a instruktorzy praktycznej nauki zawodu nie mniejszym niż 48 godzin. Tematyka kursów kwalifikacyjnych z tego zakresu powinna obejmować: nauczanie w zakresie podstaw pedagogiki i psychologii, metodyki praktycznej nauki zawodu, umiejętności dydaktycznych, wspierających nauczycieli w skutecznym przekazywaniu wiedzy technicznej i zawodowej oraz efektywnego organizowania i prowadzenia zajęć praktycznych.

Do kolejnej kategorii należały szkolenia z zakresu przygotowania uczniów do **egzaminów zawodowych**, stanowiące 9% oferty. Szkolenia te koncentrowały się wokół takich tematów, jak procedury egzaminacyjne, techniki rozwiązywania zadań, zarządzanie stresem podczas egzaminów oraz organizowanie praktycznych symulacji egzaminacyjnych. Ich celem było wsparcie nauczycieli w skutecznym przygotowywaniu uczniów do egzaminów potwierdzających ich kwalifikacje zawodowe.

Następna kategoria szkoleń dotyczyła rozwijania umiejętności **współpracy** i obejmowała 8% całkowitej oferty. Szkolenia te były poświęcone rozwijaniu umiejętności współpracy zarówno między nauczycielami, jak i pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami oraz innymi podmiotami zewnętrznymi. Tematyka ta jest szczególnie istotna w kontekście rozwoju szkolnictwa zawodowego, które coraz częściej opiera się na modelach dualnych, łączących edukację w szkole z praktycznym kształceniem u pracodawców.

¹⁶ Dz.U. 2023 poz. 2102.

Szkolenia związane z **ewaluacją w procesie nauczania** stanowiły 7% oferty. Koncentrowały się one na rozwijaniu umiejętności oceny postępów uczniów, monitorowania ich rozwoju oraz interpretacji wyników ocen w celu optymalizacji procesów dydaktycznych. W tej kategorii oferowane były również szkolenia z zakresu tworzenia i stosowania nowoczesnych narzędzi ewaluacyjnych, które umożliwiają lepsze zrozumienie i wsparcie rozwoju zawodowego uczniów.

Kategoria szkoleń z zakresu **technologii informacyjno-komunikacyjnych** (ang. *Information and Communications Technology, ICT*), obejmująca 6% oferty, była skierowana na rozwijanie umiejętności wykorzystania nowoczesnych technologii w procesie nauczania. Tematyka ta obejmowała m.in. wykorzystanie multimedialnych zasobów edukacyjnych, tworzenie interaktywnych materiałów dydaktycznych oraz zastosowanie narzędzi sztucznej inteligencji w edukacji.

Ostatnią kategorię stanowiły szkolenia, które trudno było przyporządkować do wyżej wymienionych obszarów, i które zostały sklasyfikowane jako „**inne**”. Ta kategoria, obejmująca 22% całkowitej oferty, była najbardziej zróżnicowana i dotyczyła szerokiego wachlarza tematów, od awansu zawodowego nauczycieli po bardziej niszowe zagadnienia, takie jak rola mentora w kształceniu zawodowym czy kwalifikacje rynkowe jako dodatkowe umiejętności w edukacji zawodowej. Ta różnorodność tematyczna wskazuje na szerokie spektrum zainteresowań i potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli, które nie zawsze można jednoznacznie sklasyfikować.

4.1.3. Formy doskonalenia nauczycieli zawodu

W analizowanej ofercie szkoleń placówek doskonalenia nauczycieli dla nauczycieli zawodu, ponad połowa (52%) szkoleń była dostępna w formie online. Powszechność tej formy kształcenia może być interpretowana w kontekście kilku istotnych czynników. Przede wszystkim, upowszechnienie szkoleń online można powiązać z doświadczeniami zdobytymi podczas pandemii COVID-19, która znacząco przyspieszyła adaptację technologii cyfrowych w edukacji. W okresie pandemii nauczyciele, jak i instytucje edukacyjne, zostali zmuszeni do korzystania z komunikatorów oraz platform e-learningowych, co z kolei mogło wpłynąć na trwałe zwiększenie akceptacji i popularności form zdalnych.

Drugim istotnym czynnikiem może być efektywność ekonomiczna szkoleń online. Formy zdalne często wiążą się z niższymi kosztami organizacji, zarówno dla placówek doskonalenia nauczycieli, jak i dla samych uczestników. Brak konieczności wynajmowania przestrzeni,

ograniczenie kosztów związanych z podróżą i zakwaterowaniem, a także elastyczność czasowa, sprawiają, że szkolenia online mogą być bardziej przystępne finansowo.

Nie mniej ważnym czynnikiem jest dostępność geograficzna szkoleń. W przypadku form stacjonarnych uczestnicy często muszą pokonywać znaczne odległości, aby dotrzeć do miejsca szkolenia, co może być barierą, zwłaszcza dla nauczycieli z mniejszych miejscowości lub regionów o ograniczonym dostępie do placówek doskonalenia. Szkolenia online eliminują tę przeszkodę, umożliwiając uczestnictwo bez względu na miejsce zamieszkania, co jest szczególnie ważne w kontekście równego dostępu do doskonalenia zawodowego.

Biorąc pod uwagę przewagę form zdalnych w ofercie doskonalenia nauczycieli zawodu nad formami tradycyjnymi, zasadne wydaje się podjęcie dalszych badań, które pozwoliłyby lepiej zrozumieć przyczyny tej popularności. Istotne byłoby zbadanie, jak nauczyciele postrzegają szkolenia online w kontekście jakości przekazywanej wiedzy, interaktywności oraz efektywności procesu kształcenia. Ważne byłoby również poznanie opinii przedstawicieli placówek doskonalenia nauczycieli na temat korzyści i wyzwań związanych z organizacją szkoleń w formie zdalnej. Dalsze badania mogłyby także objąć analizę wpływu formy szkolenia na wyniki doskonalenia zawodowego, w tym na poziom satysfakcji uczestników, ich zaangażowanie oraz praktyczne zastosowanie nabytych umiejętności w codziennej pracy zawodowej.

Podsumowując, choć przewaga szkoleń w formie online w ofercie doskonalenia nauczycieli zawodu może być uznana za odpowiedź na potrzeby współczesnego rynku edukacyjnego, konieczne jest dalsze monitorowanie i ocena jakości oraz skuteczności tych form kształcenia. Tylko w ten sposób możliwe będzie zapewnienie, że szkolenia online rzeczywiście odpowiadają na potrzeby nauczycieli i wspierają ich rozwój zawodowy w sposób równie efektywny, co tradycyjne formy stacjonarne.

4.1.4. Metody dydaktyczne stosowane podczas szkoleń dla nauczycieli zawodu

Analiza ofert szkoleniowych placówek doskonalenia nauczycieli dla nauczycieli zawodu wykazała, że tylko w niewielkiej liczbie przypadków (25 ofert) określono metodę dydaktyczną, w której prowadzone są zajęcia. Zidentyfikowane metody obejmowały przede wszystkim warsztaty (10 ofert).

Spośród wszystkich zidentyfikowanych ofert przeznaczonych dla nauczycieli zawodu jedynie w 25 określono metodę, w jakiej prowadzone jest dane szkolenie. Wśród szkoleń, do których określono metody, najczęściej występował warsztat (10 ofert) oraz prezentacja/wykład (5 ofert) i seminarium (4 oferty).

Zidentyfikowano również inne, rzadziej stosowane metody dydaktyczne, takie jak zajęcia modelowe, kursy doskonalące oraz konferencje, które pojawiły się w pojedynczych ofertach. Ze względu na ograniczoną liczbę ofert, w których określono metody dydaktyczne, nie jest możliwe wyciągnięcie jednoznacznych wniosków czy formułowanie ogólnych tendencji dotyczących częstotliwości stosowania poszczególnych metod szkoleniowych w doskonaleniu nauczycieli zawodu. Zebrane dane mogą jednak stanowić punkt wyjścia do dalszych badań, które mogłyby pogłębić analizę skuteczności różnych metod dydaktycznych stosowanych w tym kontekście oraz ich wpływu na rozwój zawodowy nauczycieli. Dalsze badania powinny uwzględniać perspektywę samych nauczycieli, aby ocenić, które formy kształcenia są przez nich postrzegane jako najbardziej wartościowe i przydatne w ich codziennej praktyce zawodowej.

4.1.5. Czas trwania szkoleń dla nauczycieli zawodu

Analiza liczby godzin szkoleń dostępnych w placówkach doskonalenia nauczycieli wykazała, że dominującą formą wsparcia edukacyjnego są krótkie szkolenia. Spośród 205 ofert, w których podano informacje dotyczące długości trwania zajęć, niemal $\frac{3}{4}$ (153 oferty) stanowiły szkolenia o czasie nieprzekraczającym 20 godzin. W tej grupie szczególnie liczne były szkolenia o najkrótszym czasie trwania, wynoszącym od 1 do 5 godzin (98 ofert).

Popularność szkoleń krótkoterminowych może przede wszystkim wynikać z faktu lepszej dostępności dla nauczycieli, którzy, obciążeni licznymi obowiązkami zawodowymi, preferują formy wsparcia, które można łatwo wkomponować w ich codzienny harmonogram pracy.

Szkolenia o dłuższym czasie trwania, przekraczające 20 godzin, pojawiały się znacznie rzadziej w analizowanej ofercie. Takie formy kształcenia mogą wymagać większego zaangażowania czasowego oraz logistycznego, zarówno ze strony uczestników, jak i organizatorów.

4.1.6. Wysokość opłat za szkolenia dla nauczycieli zawodu

W analizie wysokości opłat uwzględniono 106 szkoleń skierowanych do nauczycieli zawodu przez placówki doskonalenia nauczycieli¹⁷. Większość oferowanych szkoleń mieściła się w niższych przedziałach cenowych – od 1 do 500 zł. Spośród nich 32 szkolenia były wycenione do 100 zł, a 41 ofert – od 101 do 500 zł. W analizowanych przedziałach wyższych cen, rozpiętość opłat była bardziej zróżnicowana. W przedziale od 501 do 1000 zł znalazło się 15 ofert, a w zakresie od 1001 do 5000 zł – 18 ofert. Wysokość opłat w tych kategoriach sugeruje, że są

¹⁷ Pozostałe szkolenia i kursy były bezpłatne lub brakowało pełnych danych dotyczących wysokości opłat.

to szkolenia o większej intensywności, być może dłuższe lub oferujące bardziej specjalistyczną i pogłębioną wiedzę, co może uzasadniać wyższe koszty uczestnictwa.

Mediana wysokości opłat za płatne szkolenia wyniosła 225 zł, co oznacza, że większość ofert doskonalenia zawodowego oferowanych przez placówki doskonalenia nauczycieli dla nauczycieli zawodu ma umiarkowane ceny i jest relatywnie dostępna dla szerokiej grupy nauczycieli.

4.2. Oferta pozostałych placówek oświatowych

W tej części badania analizowane były placówki z bazy RSPO, posiadające status oświatowych. Nie są one dedykowane nauczycielom, ale w swojej ofercie mogą posiadać szkolenia dla tej grupy zawodowej.

Obejmowały one następujące kategorie placówek z bazy RSPO: Centrum Kształcenia Praktycznego, Centrum Kształcenia Zawodowego, Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego, Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego ze szkołami, Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego, Placówki Kształcenia Ustawicznego – bez szkół, Placówki Kształcenia Ustawicznego – ze szkołami oraz Branżowe Centrum Umiejętności.

Zidentyfikowano 3782 instytucje należące do wymienionych kategorii, spośród których przeanalizowano oferty pochodzące z 1831 placówek, co stanowi blisko połowę (48%) dostępnych w bazie RSPO instytucji. Analiza obejmowała również 16 branżowych centrów umiejętności. Spośród wszystkich badanych placówek 69 ofert szkoleń skierowanych było bezpośrednio do nauczycieli zawodu, natomiast 384 stanowiły oferty ogólne dla nauczycieli, ale którymi mogliby być zainteresowani również nauczyciele zawodu. Oferta doskonalenia zawodowego skierowana do nauczycieli oraz nauczycieli zawodu udostępniana przez te pozostałe placówki oświatowe okazała się więc stosunkowo ograniczona.

Najwięcej ofert szkoleń dla wszystkich nauczycieli odnaleziono w województwach małopolskim (156), mazowieckim (136) oraz opolskim (42). W pozostałych województwach liczba ofert o charakterze ogólnym wynosiła mniej niż 20, a w niektórych województwach, takich jak lubelskie, lubuskie, łódzkie, podlaskie, śląskie oraz warmińsko-mazurskie, liczba ofert wynosiła mniej niż 10.

Jeśli chodzi o oferty przeznaczone *stricte* dla nauczycieli zawodu, najwięcej z nich odnaleziono w województwie małopolskim (24), dolnośląskim (13) oraz mazowieckim (11). W kilku

województwach, takich jak kujawsko-pomorskie, lubelskie, lubuskie, łódzkie, podkarpackie i podlaskie, nie znaleziono żadnych ofert spełniających przyjęte kryteria.

4.2.1. Tematyka szkoleń dla nauczycieli zawodu

Przeważająca większość zidentyfikowanych w pozostałych placówkach oświatowych ofert doskonalenia (53 spośród 69 ofert) stanowiły kursy pedagogiczne dla instruktorów praktycznej nauki zawodu. Pozostałe szkolenia (16 ofert) dotyczyły umiejętności branżowych, bardzo specjalistycznych, rozwijających konkretne umiejętności. Przeważnie szkolenia te były oferowane przez branżowe centra umiejętności, dając uczestnikom możliwość pogłębienia specjalistycznej wiedzy i umiejętności ściśle związanych z ich zawodowym środowiskiem pracy. Przykłady takich szkoleń obejmowały m.in. kursy dotyczące zaawansowanych technik kulinarnych, takich jak przyrządzanie sushi, tworzenie dań bankietowych, barbering, zarządzanie procesami logistycznymi, zastosowanie automatyki w przemyśle czy nowoczesne metody drążenia szybów.

4.2.2. Tematyka szkoleń dla ogółu nauczycieli

Oprócz szkoleń *stricte* ukierunkowanych na nauczycieli zawodu, zidentyfikowano 382 ogólnodostępne dla ogółu nauczycieli oferty szkoleń w pozostałych placówkach oświatowych, które mogłyby być potencjalnie interesujące również dla tej grupy zawodowej.

Spośród nich najwięcej (37%) dotyczyło rozwijania umiejętności pedagogicznych i psychologicznych. Kolejne znaczące grupy ofert dotyczyły pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (22%) oraz kwestii związanych z awansem zawodowym i rozwojem osobistym nauczycieli (14%).

Inne obszary tematyczne obejmowały rozwijanie umiejętności dydaktyczno-metodycznych (10%) oraz wykorzystywanie nowych technologii i umiejętności cyfrowych w pracy nauczyciela (również 10%). Mniejsza liczba ofert odnosiła się do współpracy z rodzicami (4%) oraz rozwijania umiejętności diagnostycznych i oceniania uczniów (3%). Najmniej ofert (0,8%) dotyczyło pracy z uczniami z doświadczeniem migracyjnym oraz w środowisku wielokulturowym, co wskazuje na stosunkowo niewielkie zainteresowanie tą tematyką lub ograniczoną dostępność szkoleń w tym obszarze.

4.2.3. Metody dydaktyczne w szkoleniach dla nauczycieli zawodu

Tylko nieliczne szkolenia dla nauczycieli zawodu oferowane przez pozostałe placówki oświatowe zawierały informacje dotyczące stosowanych metod dydaktycznych (5 ofert). W trzech przypadkach wskazano na wykorzystanie wykładów lub prezentacji, natomiast w dwóch pozostałych przypadkach na warsztaty i ćwiczenia praktyczne.

Ograniczona liczba dostępnych danych na temat metod dydaktycznych utrudnia jednak wyciąganie jednoznacznych wniosków na temat preferowanych form kształcenia w tej grupie szkoleń.

4.2.4. Czas trwania szkoleń dla nauczycieli zawodu

Ponad połowa analizowanych ofert szkoleniowych w pozostałych placówkach oświatowych dla nauczycieli zawodu, w których wskazano liczbę godzin, mieściła się w przedziale 41–60 godzin. Pozostałe zakresy godzinowe pojawiały się zdecydowanie rzadziej. Duża liczba szkoleń, których zakres wynosił od 41 do 60 godzin, wynika z tego, że w przedziale tym znalazły się 48-godzinne kursy pedagogiczne dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, które stanowiły zdecydowaną większość w badanych pozostałych placówkach oświatowych spośród wszystkich skierowanych do nauczycieli zawodu.

4.3. Oferta studiów podyplomowych

W ramach analizy oferty doskonalenia zawodowego, oprócz szkoleń, kursów, sieci współpracy i konferencji, szczególną uwagę poświęcono studiom podyplomowym skierowanym do nauczycieli, w tym nauczycieli zawodu. Informacje o dostępnych kierunkach zostały zaczerpnięte z dwóch wyspecjalizowanych portali: otouczelnie.pl oraz studiapodyplomowe.info, które zajmują się gromadzeniem i udostępnianiem danych na temat kierunków studiów i studiów podyplomowych w Polsce¹⁸.

4.3.1. Struktura oferty studiów podyplomowych

Spośród 354 uczelni zarejestrowanych w systemie POL-on w roku akademickim 2023/2024, zidentyfikowano 71 uczelni, zarówno publicznych, jak i niepublicznych, które oferują studia podyplomowe skierowane do nauczycieli, w tym także do nauczycieli zawodu.

¹⁸ Dane na temat studiów podyplomowych nie są dostępne w bazie RADON ani w wystarczającym stopniu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji, który gromadzi tylko nieliczną część kwalifikacji podyplomowych. Nie ma też jednej bazy, która zawierałaby oferty wszystkich uczelni.

Łącznie uczelnie te oferują 147 różnych kierunków studiów podyplomowych. Warto zauważyć, że niektóre z uczelni proponują wiele różnych kierunków studiów, co zwiększa różnorodność dostępnej oferty.

Wszystkie zidentyfikowane studia podyplomowe dla nauczycieli trwają trzy semestry, co jest standardowym okresem trwania tego typu studiów.

Średni koszt tych studiów wynosi 4155 zł za cały okres nauki, przy czym najtańsze zidentyfikowane studia, związane z nauczaniem mechatroniki, oferowane przez Akademię Śląską, kosztują 1900 zł. Z kolei najdroższe studia, również związane z mechatroniką, realizowane przez Politechnikę Warszawską, kosztują 8500 zł.

4.3.2. Studia kwalifikacyjne w zakresie przygotowania pedagogicznego

Zdecydowana większość (86%) zidentyfikowanych uczelni oferujących studia podyplomowe dla nauczycieli prowadzi kierunki związane z przygotowaniem pedagogicznym do wykonywania zawodu nauczyciela. Studia te mają charakter kwalifikacyjny, a ich program jest zgodny z przepisami prawa, w tym z rozporządzeniami Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lipca 2019 r. oraz z dnia 14 września 2023 r., które określają standardy kształcenia dla nauczycieli.

Studia te trwają trzy semestry, a średnia liczba zajęć dydaktycznych wynosi około 400 godzin, przy czym najniższa liczba godzin na tego typu studiach to 370 godzin, a największa 540 godzin. Dodatkowo, na każdym oferowanym kierunku obowiązuje 150 godzin praktyk zawodowych, co jest integralną częścią programu kształcenia.

Warto również podkreślić, że te studia są realizowane w różnych formach: 18 kierunków odbywa się w trybie stacjonarnym, 16 w formule hybrydowej (łączącej zajęcia bezpośrednio z zajęciami online), a 13 kierunków prowadzonych jest wyłącznie w formie online. W przypadku pozostałych ofert na stronach internetowych uczelni brakuje informacji dotyczących formy realizacji tych studiów.

Średni koszt tych studiów wynosi 4478 zł¹⁹. Najtańszą ofertę studiów podyplomowych w zakresie przygotowania pedagogicznego ma Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Wewnętrznego w Łodzi oraz Akademia Wincentego Pola w Lublinie – opłata wynosi 2800 zł. Najdroższe studia z tego

¹⁹ Średnia liczona jako jednorazowa opłata całkowita za 3 semestry. W przypadku opłat ratałnych kwota ta jest zazwyczaj nieco wyższa.

obszaru mają w swojej ofercie Uniwersytet Warszawski oraz Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie – kosztują one 7500 zł.

4.3.3. Studia podyplomowe dla nauczycieli konkretnych zawodów i branż

Analiza wykazała również, że 77 kierunków studiów podyplomowych przeznaczonych jest dla nauczycieli konkretnych zawodów lub branż.

Najbardziej rozbudowaną ofertę w tym zakresie Wyższa Szkoła Kształcenia Zawodowego we Wrocławiu, która oferuje studia na 64 różnych kierunkach. Kierunki te są zróżnicowane pod względem specjalizacji i obejmują przygotowanie nauczycieli do nauczania przedmiotów zawodowych w wielu branżach, takich jak branża audiowizualna, budowlana, ceramiczno-szklarska, drzewno-meblarska, ekonomiczno-administracyjna, elektroenergetyczna, elektroniczno-mechatroniczna, górniczo-wiertnicza, handlowa, leśna, mechaniczna, motoryzacyjna, ogrodnicza, poligraficzna, przemysł mody, rolno-hodowlana, spedycyjno-logistyczna, spożywcza, teleinformatyczna oraz transport drogowy i lotniczy.

Studia te są prowadzone wyłącznie w formie online i wszystkie trwają trzy semestry. Średnia liczba godzin teoretycznych wynosi 369, a na każdym kierunku obowiązuje 90 godzin zajęć praktycznych.

Koszt studiów wynosi średnio 3840 zł, przy czym najtańsze studia kosztują 3600 zł, a najdroższe 4800 zł, związane z nauczaniem przedmiotów w zawodzie technik eksploatacji portów i terminali. Na stronie internetowej uczelni brak szczegółowych informacji o metodach dydaktycznych stosowanych w tych programach studiów.

Podsumowując, warto zauważyć, że oferta studiów podyplomowych dla nauczycieli, w tym nauczycieli zawodu, jest stosunkowo zróżnicowana, a uczelnie starają się dostosowywać ją do potrzeb różnych grup nauczycieli, prowadząc wiele kierunków również w formie online lub hybrydowej, co może zachęcać do ich podejmowania. Przeważają studia kwalifikacyjne w zakresie przygotowania pedagogicznego, co odpowiada na szerokie zapotrzebowanie w tym obszarze wynikające z obowiązku posiadania formalnych kwalifikacji wymaganych do pracy w tym zawodzie. Jednocześnie istnieje również stosunkowo rozbudowana oferta studiów podyplomowych dla nauczycieli poszczególnych zawodów i branż, która umożliwia zdobycie specjalistycznych umiejętności i pogłębienie wiedzy w określonych dziedzinach. Zważywszy jednakże na zróżnicowanie kosztów i form realizacji, istotne byłyby dalsze badania nad dostępnością tych studiów dla szerokiego grona nauczycieli oraz nad efektywnością kształcenia w różnych formach organizacyjnych.

Zakończenie

Przeprowadzona w ramach badania analiza wykazała relatywnie dużą liczbę placówek posiadających w swojej ofercie szkolenia dla nauczycieli. Różne formy doskonalenia są realizowane w szczególności przez publiczne i niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli. Na rynku zdarzają się również szkolenia oferowane przez inne placówki oświatowe, takie jak centra kształcenia zawodowego, praktycznego i ustawicznego, jednak ich oferta jest zdecydowanie skromniejsza.

Istnieją dosyć poważne problemy, które ograniczają efektywność i dostępność tych form doskonalenia. Przede wszystkim analiza ujawniła duży chaos oraz brak spójności i przejrzystości dostępnych ofert. Na stronach internetowych tylko w pojedynczych przypadkach widniały informacje na temat metod czy dokładniejszego zakresu tematycznego szkoleń. Niektóre szkolenia wiążą się w zasadzie jedynie z wykupieniem dostępu do platformy, na której zawarte zostały przygotowane wcześniej materiały, bez możliwości kontaktu z osobą prowadzącą. Brak tych szczegółowych informacji ogranicza możliwość oceny przydatności szkoleń przez nauczycieli zawodu.

Kolejnym problemem może być niedostosowanie większości oferowanych szkoleń do specyfiki pracy nauczycieli zawodu – dotyczy to szkoleń kierowanych do ogółu nauczycieli. W opisach szkoleń z zakresu umiejętności dydaktycznych, pedagogicznych czy psychologicznych bardzo często brakowało informacji, do jakiej grupy wiekowej uczniów odnosi się tematyka danego szkolenia. Z kolei te oferty, które zawierały ramowy program lub dokładniejszy opis szkolenia, często wskazywały na pracę z uczniami młodszymi, a nie nastoletnimi. Szczególną uwagę należałoby zatem zwrócić na dostosowanie szkoleń do specyficznych potrzeb nauczycieli zawodowu i trudności, z jakimi się mierzą na co dzień w swoich placówkach.

Ważnym problemem jest również brak centralizacji i standaryzacji informacji o dostępnych szkoleniach. Utworzenie jednej ogólnopolskiej bazy zawierającej oferty szkoleniowe z poszczególnych placówek wraz z dokładnymi informacjami na temat ich adresatów, celów i programu, znacznie ułatwiłoby orientację i podjęcie świadomych decyzji o podjęciu udziału w danej formie doskonalenia.

Przeprowadzone badania ujawniły istotne zróżnicowanie w dostępnych formach doskonalenia nauczycieli, zarówno pod względem tematyki, jak i kosztów czy liczby godzin. W przypadku szkoleń skierowanych *stricte* do nauczycieli zawodu przeważały kursy z zakresu metodyki nauczania oraz przygotowania pedagogicznego. W grupie szkoleń dostępnych dla wszystkich

nauczycieli ogółem dominowały natomiast tematy związane z kształceniem umiejętności pedagogicznych i psychologicznych. Ponadto, istotna część ofert dotyczyła zagadnień związanych z awansem zawodowym oraz rozwojem osobistym nauczycieli, a także z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) w procesie nauczania. Wzrost zainteresowania szkoleniami z zakresu ICT odzwierciedla ogólną tendencję do cyfryzacji procesu dydaktycznego.

Metody stosowane w czasie szkoleń dla nauczycieli zawodu były wymieniane w ofertach sporadycznie. Spośród tych ofert, w których były one określone, dominowały warsztaty oraz wykłady i prezentacje. Trudno jednak na podstawie tak niewielkiej próby wyciągać wnioski na temat metod najczęściej stosowanych podczas szkoleń dla nauczycieli.

W zakresie form doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu dostępne są zarówno szkolenia stacjonarne, online, jak i hybrydowe. Ponad połowa szkoleń odbywa się w formie online – w formule webinarów („na żywo”) lub poprzez udostępnienie platformy cyfrowej z materiałami do zapoznania się w wybranym przez uczestnika terminie. Dominacja form kształcenia online, choć z jednej strony zrozumiała w dobie cyfryzacji, niesie jednak ze sobą pewne ryzyka. Zdalne formy kształcenia, choć elastyczne i dostępne, mogą nie zapewniać odpowiedniej interakcji między uczestnikami a prowadzącymi. Brak bezpośredniego kontaktu, który jest charakterystyczny dla tradycyjnych form szkolenia, może ograniczać możliwość praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy.

Podsumowując, pomimo relatywnie dużej liczby ośrodków doskonalenia oraz szkoleń dla nauczycieli, istnieje potrzeba optymalizacji systemu doskonalenia. Pewne oczekiwania wiążą się z powstaniem branżowych centrów umiejętności, skierowanych do osób zajmujących się kształceniem zawodowym. Obecnie funkcjonują one w ograniczonej liczbie, a te, które zostały uruchomione, funkcjonują zbyt krótko, żeby można było na tym etapie określić ich efektywność. Można jednak zakładać, że w dłuższej perspektywie czasowej mają one szansę wypełnić lukę w systemie doskonalenia nauczycieli zawodu.

Bibliografia

- Buczynski, S., and C.B. Hansen. 2010. Impact of professional development on teacher practice: uncovering connections. *Teaching and Teacher Education* 26(3), 599–607.
- Chen, J., McCray J. (2012). A conceptual framework for teacher professional development: The whole teacher approach. *NHSA Dialog*, 15(1), 8–23. <http://dx.doi.org/10.1080/15240754.2011.636491>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Day, Ch. (2008). *Od teorii do praktyki. Rozwój zawodowy nauczyciela*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Desimone, L. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199. <http://dx.doi.org/10.3102/0013189X08331140>
- Domański, H., Staszewicz, M., Walczak, D. (2023). *Umiejętności nauczycieli w świetle Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 a prestiż zawodu nauczyciela*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Dybek, H. (2000). *Doradztwo metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
- European Commission/EACEA/Eurydice, 2021. *Nauczyciele w Europie: Kariera, rozwój zawodowy i ogólne samopoczucie*. Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.
- Hattie, J. (2015). *Widoczne uczenie się dla nauczycieli. Jak maksymalizować siłę oddziaływania na uczenie się*. Warszawa: Centrum Edukacji Obywatelskiej.
- Knafel, K. i Żłobecki, E. (1998). *Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli*. Warszawa: Wydawnictwa CODN.
- Konkluzje Rady w sprawie europejskich nauczycieli i trenerów przyszłości (2020). Dz.U.UE C z dnia 9 czerwca 2020 r., akt nienormatywny. Pobrano z <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8269-2020-INIT/pl/pdf>
- Kosiba G. (2012). Doskonalenie zawodowe nauczycieli – kategorie, kompetencje, praktyka. *Forum Oświatowe* 2012, 24/2(47), 123–138. Pobrano z <http://forumoswiatowe.pl>

Kraft, M., Blazar D., Hogan D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and achievement: A meta-analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547–588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>

Krawcewicz, S. (1976). *Kształcenie ustawiczne nauczycieli*. Warszawa: Nasza Księgarnia.

Kwieciński, Z. (1998). *Zmienić kształcenie nauczycieli*. W: A. Siemak-Tylikowska, H. Kwiatkowska i S. M. Kwiatkowski (red.). *Edukacja nauczycielska w perspektywie zmieniającego się świata* (15–50). Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research, *Educational Review*, 53(1), 27–35. <http://dx.doi.org/10.1080/00131910120033628>

Magda-Adamowicz, M. (2008). *Edukacja permanentna nauczycieli*. W: Kwiatkowski, S. (red.). (2008). *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Meissel, K., J. Parr, Timperley H. (2016). Can professional development of teachers reduce disparity in student achievement?. *Teaching and Teacher Education*, 58, 163–173. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.013>

MEN (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030*. (część ogólna). Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 12 kwietnia 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2023 r. poz. 984).

Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 21 listopada 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli, szczegółowych celów szkolenia branżowego oraz trybu i warunków kierowania nauczycieli na szkolenia branżowe (Dz.U. 2023 poz. 2628).

Obwieszczenie Ministra Nauki z dnia 9 lutego 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz.U. 2024 poz. 453)

OECD (2013). *Fostering Learning Communities Among Teachers*. *Teaching in Focus*, 4, OECD Publishing, Paris.

OECD (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, TALIS, OECD Publishing, Paris.

Pilich, M. (red.). (2022). *Prawo oświatowe. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. 2023 poz. 2102).

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 25 lipca 2019 r. w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz.U. 2019 poz. 1450).

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 25 sierpnia 2022 r. w sprawie oceny pracy nauczycieli (Dz.U. 2022 poz. 1822).

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 z późn. zm.).

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

Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.

Wößmann, L. (2003). Schooling Resources, Educational Institutions and Student Performance: the International Evidence. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 65(2), 117–170.

Yoon, K. i in. (2007). *Reviewing the Evidence on How Teacher Professional Development Affects Student Achievement, Issues and Answers Report, REL 2007, nr 033*. U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences, National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Regional Educational Laboratory Southwest. Pobrano z https://ies.ed.gov/ncee/edlabs/regions/southwest/pdf/REL_2007033.pdf

