

NAUCZYCIELE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – DIAGNOZA, WYZWANIA I PERSPEKTYWY ROZWOJU

Nauczyciele
praktycznej nauki zawodu
w województwie podlaskim
– diagnoza, wyzwania
i perspektywy rozwoju

Autorzy:

dr Julita Augustyńczyk (rozdziały: 2, 4)
dr Mariusz Citkowski (rozdziały: 3, 5)
dr Monika Garwolińska (rozdziały: 2, 4)
mgr Aleksandra Anna Kopko (rozdziały 2, 3)
dr Anna Szafranek (rozdział 2)
dr hab. Bogusław Plawgo, prof. UwB (rozdział 5)
dr inż. Tomasz Poskrobko (rozdziały: 1, 4)

Koordinator projektu ze strony Uniwersytetu w Białymstoku:

dr Agnieszka Ertman

Lider projektu:

Województwo Podlaskie

Redakcja naukowa:

dr hab. Bogusław Plawgo, prof. UwB
dr Mariusz Citkowski
dr Monika Garwolińska

Recenzenci:

dr hab. inż. Piotr F. Borowski, prof. Akademii Finansów i Biznesu Vistula
dr hab. Renata Lisowska, prof. Uniwersytetu Łódzkiego

Redakcja i korekta językowa:

Krzysztof Rutkowski

Skład techniczny i projekt okładki:

Tomasz Poskrobko

Wydawca:

Uniwersytet w Białymstoku, 2026

Publikacja w formie elektronicznej

ISBN: 978-83-7431-873-0

Publikacja przygotowana w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Publikacja bezpłatna

Spis treści

Wprowadzenie	7
1. Założenia metodologiczne badania	8
1.1. Przegląd literatury.....	9
1.2. Analiza danych statystycznych.....	10
1.3. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI).....	11
1.4. Badania ankietowe.....	12
1.5. Analiza zgromadzonego materiału.....	12
1.6. Pogłębione wywiady grupowe (FGI).....	13
2. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim – wynik badania desk research	14
2.1. Praktyczna nauka zawodu (PNZ) w szkołach branżowych i technicznych.....	14
2.1.1. Organizacja PNZ.....	14
2.1.2. Standardy programowe i egzaminacyjne.....	17
2.1.3. Wymagania kadrowe.....	21
2.2. Ramy instytucjonalno-prawne kształtujące pracę i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu.....	22
2.2.1. Definicje i zakres nauczycieli PNZ w prawie.....	23
2.2.2. Wymagania kwalifikacyjne nauczycieli PNZ.....	24
2.2.3. Rozwój zawodowy i awans nauczycieli PNZ.....	28
2.2.4. Rola i zakres współpracy z otoczeniem w kształtowaniu kadry nauczycieli PNZ.....	31
2.3. Struktura kształcenia zawodowego w województwie podlaskim.....	34
2.3.1. Podregion białostocki.....	35
2.3.2. Podregion łomżyński.....	46
2.3.3. Podregion suwalski.....	55
2.4. Struktura kadry nauczycieli PNZ w województwie podlaskim.....	62
2.4.1. Zmiany w strukturze kadry nauczycieli PNZ w latach 2015–2025 w regionie	62
2.4.2. Podregion białostocki.....	74
2.4.3. Podregion łomżyński.....	81
2.4.4. Podregion suwalski.....	86
2.5. Podsumowanie i wnioski.....	92
3. Wyniki badań jakościowych – indywidualnych wywiadów pogłębionych	95
3.1. Wprowadzenie.....	95
3.2. Stan kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu.....	99
3.2.1. Typowa ścieżka kariery i uśredniony wiek nauczyciela praktycznej nauki zawodu w regionie.....	99
3.2.2. Poziom wykształcenia i doświadczenia nauczycieli praktycznej nauki	

zawodu	105
3.2.3. Poziom kompetencyjny nauczycieli praktycznej nauki zawodu	119
3.3. Zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie	126
3.3.1. Niedobory nauczycieli praktycznej nauki zawodu według kierunków kształcenia	126
3.3.2. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi / absolwentów oraz pracowników strefy gospodarczej	132
3.3.3. Poziom zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu według specjalizacji w najbliższych 5 latach.....	144
3.4. Rozwój i doskonalenie zawodowe nauczycieli praktycznej nauki zawodu.....	151
3.4.1. Regulacje oświatowe a rozwój kompetencyjny nauczycieli praktycznej nauki zawodu	151
3.4.2. Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia zawodowego	159
3.4.3. Formy podnoszenia kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu	167
3.4.4. Bariery, które utrudniają nauczycielom udział w doskonaleniu zawodowym	172
3.5. Kadra nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie a wsparcie instytucjonalne	177
3.5.1. Rola pracodawców w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu	177
3.5.2. Rola szkół wyższych w kształtowaniu i wspieraniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu	185
3.5.3. Rola samorządów regionalnych i lokalnych w kształtowaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu	195
3.5.4. Proponowane działania na rzecz rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu	201
3.6. Podsumowanie badań jakościowych	209
4. Stan i przyszłość nauczycieli praktycznej nauki zawodu – wyniki badania ilościowego	214
4.1. Charakterystyka respondentów	214
4.2. Kadra nauczycieli praktycznej nauki zawodu – stan i perspektywy rozwoju w opinii nauczycieli	216
4.2.1. Formy doskonalenia zawodowego podejmowane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu	216
4.2.2. Luki kompetencyjne i formy doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu	222
4.2.3. Czynniki kształtujące podaż nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie.....	232
4.2.4. Oczekiwania nauczycieli praktycznej nauki zawodu co do wsparcia ze strony przedsiębiorców, szkół wyższych oraz samorządów	237
4.3. Kadra nauczycieli praktycznej nauki zawodu – stan i perspektywy rozwoju	

w opinii dyrektorów szkół.....	248
4.3.1. Deficyty kompetencyjne, formy doskonalenia kompetencji oraz bariery w procesie doskonalenia	248
4.3.2. Czynniki kształtujące podaż nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie.....	254
4.3.3. Znaczenie wsparcia instytucjonalnego w rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu	257
4.4. Wnioski z badania ilościowego	265
5. Rekomendacje	268
5.1. Rekomendacje dla administracji publicznej.....	268
5.2. Rekomendacje dla szkół.....	269
5.3. Rekomendacje dla pracodawców	271
5.4. Rekomendacje dla szkół wyższych	272
6. Spisy	274
6.1. Literatura	274
6.2. Spis tabel	275
6.3. Spis wykresów.....	278

Wprowadzenie

Świadomość znaczenia kształcenia zawodowego w Polsce zwiększa się od wielu lat. Troska o jego jakość znalazła wyraz w reformach struktury szkół zawodowych, jak i w licznych projektach finansowanych ze środków UE, wzmacniających infrastrukturę materialną kształcenia. Wiele szkół zawodowych jest dziś stosunkowo dobrze wyposażonych i może stanowić bazę kształcenia dla potrzeb nowoczesnej gospodarki.

Docenia się jednocześnie potrzebę współpracy szkół zawodowych z pracodawcami, gdzie także można odnotowywać postępy. Natomiast zarówno w dyskusji publicznej, jak i w konkretnych działaniach nie dość eksponuje się znaczenie kapitału, jakim są nauczyciele praktycznej nauki zawodu (PNZ). Tym czasem to właśnie praktyczna nauka zawodu stanowi kluczową działalność dydaktyczną oraz obowiązkowy element edukacji w szkołach kształcenia zawodowego. Celem zajęć praktycznych jest nabycie umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w zawodzie. Czynnikiem decydującym o ich skuteczności jest właśnie jakość kadry nauczycieli PNZ.

Niezależnie od poprawy wyposażenia szkół, aktualna pozostaje sentencja, że „nikt nie nauczy czegoś, czego sam nie umie”. Tymczasem głosy przedstawicieli szkół zawodowych, jak i nieliczne badania wskazują, że pozyskanie dobrze przygotowanej kadry to poważne wyzwanie. Dodatkowy problem to wysoka średnia wieku kadry PNZ, co w niedalekiej przyszłości poskutkuje odpiływem wielu nauczycieli i powstaniem luki pokoleniowej. W tej sytuacji badanie nauczycieli PNZ w szkołach województwa podlaskiego to ważne, ale dotychczas pomijane działanie.

Celem prezentowanego badania było określenie stanu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w ujęciu ilościowym i jakościowym w kontekście potrzeb kształcenia praktycznego w szkołach zawodowych województwa podlaskiego. Dodatkowym założeniem było zidentyfikowanie barier i potrzeb w zakresie rozwoju i doskonalenia kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz roli w tym zakresie współpracy szkół zawodowych z pracodawcami, szkołami wyższymi i samorządami.

Wprowadzeniem do opracowania jest szczegółowy opis metodologii badań, w których uwzględniono zarówno wywiady pogłębione, jak i badania ilościowe w formie ankietowej oraz badania typu *desk research*. Kolejną część raportu stanowi przegląd dostępnych danych dotyczących stanu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim. Przedstawione dane statystyczne zostały wzbogacone o opis ram instytucjonalno-prawnych kształtujących pracę i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Rozdziały trzeci i czwarty tworzą zasadniczą część opracowania, prezentując wyniki badań jakościowych i ilościowych. Ostatnia część studium zawiera rekomendacje sformułowane na podstawie przeprowadzonych badań, skierowane do administracji publicznej, pracodawców i szkół, czyli grup odbiorców, które mogą w praktyce wykorzystać wyniki badań oraz skutecznie wdrażać zaproponowane rekomendacje.

1. Założenia metodologiczne badania

Rozpoznanie stanu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w kontekście potrzeb kształcenia praktycznego w szkołach zawodowych województwa podlaskiego wymagało zastosowania kilku komplementarnych perspektyw badawczych. Analizowane zagadnienie ma bowiem jednocześnie wymiar instytucjonalno-prawny, organizacyjny oraz kadrowy, dlatego jego rzetelna diagnoza nie mogła opierać się na jednym typie danych. Z tego względu w badaniu wykorzystano analizę danych zastanych, indywidualne wywiady pogłębione, badanie ilościowe w technice CAWI oraz pogłębione wywiady grupowe. Cały proces badawczy zaprojektowano zgodnie z logiką triangulacji metodologicznej oraz sekwencyjnego uzupełniania się kolejnych modułów.

Punktem wyjścia był *desk research*, obejmujący przegląd literatury, aktów prawnych oraz analizę danych statystycznych odnoszących się do szkolnictwa zawodowego i struktury kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim. Etap ten umożliwił opisanie formalnych ram funkcjonowania badanej grupy zawodowej, scharakteryzowanie struktury kształcenia zawodowego w regionie oraz zidentyfikowanie podstawowych tendencji dotyczących zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Kolejny etap stanowiło badanie jakościowe w formie indywidualnych wywiadów pogłębionych, przeprowadzone z przedstawicielami szkół zawodowych, nauczycielami praktycznej nauki zawodu oraz ekspertami reprezentującymi instytucjonalne otoczenie szkolnictwa zawodowego. Moduł ten pozwolił uchwycić doświadczenia, opinie i mechanizmy stojące za zjawiskami wcześniej rozpoznanymi na poziomie danych zastanych.

W dalszej kolejności przeprowadzono badanie ilościowe z zastosowaniem techniki ankiety internetowej (CAWI), skierowane do nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz dyrektorów szkół kształcących zawodowo. Moduł ten umożliwił oszacowanie skali wybranych zjawisk, porównanie opinii obu grup respondentów oraz sprawdzenie, jak bardzo problemy zidentyfikowane w badaniu jakościowym są powszechne. Następnie przeprowadzono analizę porównawczą i syntetyczną, integrującą wyniki uzyskane w poszczególnych modułach badania.

Ostatnim etapem były pogłębione wywiady grupowe (FGI), które posłużyły walidacji wstępnych wniosków oraz doprecyzowaniu rekomendacji. Tabela 1 przedstawia syntetyczny układ programu badawczego.

Tabela 1. Program badawczy

Etap	Metoda badawcza	Technika / źródło danych	Główny cel
1	desk research	przegląd literatury, publikacji eksperckich i aktów prawnych	rozpoznanie definicji, uwarunkowań prawnych, kwalifikacyjnych i instytucjonalnych związanych z pracą nauczycieli praktycznej nauki zawodu
2	desk research	analiza danych statystycznych i rejestrowych	opis struktury kształcenia zawodowego i zmian w strukturze kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim
3	badanie jakościowe	indywidualne wywiady pogłębione (IDI)	rozpoznanie doświadczeń, ocen i interpretacji przedstawicieli szkół, nauczycieli oraz ekspertów dotyczących stanu, potrzeb rozwojowych i przyszłości kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu
4	badanie ilościowe	ankieta internetowa (CAWI)	oszacowanie skali zjawisk rozpoznanych jakościowo oraz porównanie opinii nauczycieli praktycznej nauki zawodu i dyrektorów szkół
5	analiza zintegrowana	analiza porównawcza i synteza materiału z różnych modułów	sformułowanie wniosków dotyczących stanu kadry, potrzeb rozwojowych, barier i pożądanych kierunków wsparcia
6	badanie jakościowe	pogłębione wywiady grupowe (FGI)	walidacja wstępnych wniosków, konfrontacja perspektyw interesariuszy oraz doprecyzowanie rekomendacji

Źródło: opracowanie własne.

1.1. Przegląd literatury

Pierwszy komponent *desk research* obejmował analizę literatury przedmiotu, dokumentów eksperckich oraz aktów prawnych regulujących organizację praktycznej nauki zawodu i funkcjonowanie nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Przegląd uwzględniał zarówno źródła o charakterze normatywnym, jak i opracowania analityczne oraz publikacje odnoszące się do szkolnictwa zawodowego, współpracy szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz rozwoju kompetencji kadry kształcenia zawodowego.

Analizie poddano przede wszystkim akty prawne wyznaczające formalne ramy pracy nauczycieli praktycznej nauki zawodu, w tym ustawę o prawie oświatowym, Kartę Nauczyciela, rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, rozporządzenie w sprawie kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz klasyfikację zawodów i specjalności. Pozwoliło to uporządkować kwestie definicyjne, odróżnić nauczyciela praktycznej nauki zawodu od instruktora praktycznej nauki zawodu, opisać wymagania kwalifikacyjne oraz wskazać podstawowe obowiązki związane z rozwojem zawodowym, awansem i szkoleniami branżowymi.

Dodatkowo wykorzystano literaturę i raporty dotyczące organizacji kształcenia zawodowego, współpracy szkół z pracodawcami oraz roli uczelni wyższych i innych instytucji wspierających rozwój kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Dzięki temu możliwe było osadzenie problematyki badania w szerszym kontekście

systemowym i instytucjonalnym, a także uchwycenie napięcia pomiędzy formalnymi rozwiązaniami systemowymi a praktyką funkcjonowania szkół zawodowych.

Wyniki przeglądu literatury i dokumentów posłużyły do uporządkowania głównych obszarów analizy wykorzystanych w dalszych częściach badania, w szczególności organizacji praktycznej nauki zawodu, wymagań wobec kadry, przebiegu ścieżki zawodowej nauczycieli, napotkanych barier rozwojowych, współpracy z pracodawcami i uczelniami wyższymi oraz roli samorządu. Przegląd ten stanowił zarazem podstawę konceptualną do konstruowania dyspozycji do wywiadów oraz pytań ankietowych.

1.2. Analiza danych statystycznych

Drugim komponentem *desk research* była analiza danych statystycznych i rejestrowych, której celem było zobiektywizowane opisanie struktury kształcenia zawodowego oraz zmian w strukturze kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim. W analizie wykorzystano przede wszystkim dane z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (RSPO), Systemu Informacji Oświatowej (SIO) oraz Barometru Zawodów. Funkcję uzupełniającą pełniły także źródła opisujące strukturę i organizację poszczególnych typów szkół.

Analiza RSPO posłużyła do odtworzenia mapy instytucjonalnej szkolnictwa zawodowego w regionie. Obejmowała szkoły i placówki oświatowe województwa podlaskiego, porządkowane według typu podmiotu i podregionu statystycznego. W analizie uwzględniono technika, branżowe szkoły pierwszego stopnia, branżowe szkoły drugiego stopnia, szkoły policealne, centra kształcenia zawodowego oraz placówki kształcenia ustawicznego bez szkół. W przypadku szkół prowadzących kształcenie w zawodach analizowano zawody przypisane do jednostek w bazie RSPO oraz liczbę uczniów. Jednocześnie uwzględniono ograniczenie tego źródła: wykaz zawodów w RSPO odzwierciedla formalne uprawnienia szkół do prowadzenia kształcenia, a nie faktyczny zakres kształcenia realizowanego w danym roku szkolnym.

Drugim kluczowym źródłem były dane SIO, wykorzystane do analizy zmian w strukturze zatrudnienia kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Przyjęto trzy punkty odniesienia czasowego: lata sprawozdawcze 2015, 2020 i 2025, przy czym dane odnoszono do stanu na 30 września 2025 roku. Analiza objęła liczbę osób zatrudnionych, liczbę etatów, udział nauczycieli praktycznej nauki zawodu wśród ogółu nauczycieli kształcenia zawodowego, a także zróżnicowanie tych wskaźników między podregionami. W części analiz wykorzystano również oszacowanie średniego wieku nauczycieli praktycznej nauki zawodu na podstawie średnich ważonych, co wynikało z braku dostępu do danych jednostkowych.

Materiał statystyczny został uzupełniony danymi z Barometru Zawodów, które pozwoliły osadzić analizę kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w szerszym kontekście deficytów na regionalnym rynku pracy. Dzięki połączeniu danych pozyskanych z RSPO, SIO i Barometru Zawodów możliwe było zestawienie struktury

instytucjonalnej szkolnictwa zawodowego, zmian w zatrudnieniu kadry oraz prognoz dotyczących trudności w pozyskiwaniu nauczycieli zawodu.

Analizę prowadzono zarówno w przekroju całego województwa, jak i w odniesieniu do trzech podregionów statystycznych: białostockiego, łomżyńskiego i suwalskiego. Takie rozwiązanie pozwoliło uchwycić nie tylko ogólne tendencje regionalne, lecz także wewnętrzne zróżnicowanie województwa w zakresie koncentracji szkół, oferty kształcenia, liczby uczniów i natężenia problemów kadrowych.

1.3. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

Istotnym komponentem badania było badanie jakościowe zrealizowane w formie indywidualnych wywiadów pogłębionych. W badaniu wzięto udział 25 respondentów, a wywiady przeprowadzono w okresie od listopada 2025 roku do lutego 2026. Moduł jakościowy służył pogłębionemu rozpoznaniu doświadczeń, opinii i interpretacji odnoszących się do stanu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu, barier w pozyskiwaniu nowych nauczycieli, potrzeb rozwojowych oraz znaczenia wsparcia instytucjonalnego.

Do badania włączono respondentów reprezentujących szkoły oraz instytucje w ich otoczeniu. Najliczniejszą grupę stanowili przedstawiciele szkół zawodowych (15 osób), reprezentujący wszystkie podregiony województwa podlaskiego. Ponadto w badaniu uczestniczyło 3 nauczycieli praktycznej nauki zawodu, 3 przedstawiciele pracodawców, 3 przedstawiciele centrów edukacji nauczycieli (CEN) oraz jeden przedstawiciel uczelni wyższej. W dalszej analizie przedstawiciele pracodawców, CEN i uczelni wyższej zostali połączeni w kategorię ekspertów, co pozwoliło wyraźniej oddzielić perspektywę instytucji wspierających i współtworzących system kształcenia zawodowego od perspektywy szkół i nauczycieli.

Dobór respondentów miał charakter celowy. Strukturę respondentów dobrano tak, by uchwycić zróżnicowanie punktów widzenia z perspektywy instytucjonalnej (udział osób pełniących określone funkcje w szkołach i instytucjach), regionalnej (reprezentacja osób ze wszystkich trzech podregionów województwa podlaskiego) oraz branżowej (nauczyciele praktycznej nauki zawodu, kluczowych z punktu widzenia rozwoju regionu specjalizacji).

Główne bloki tematyczne wywiadów obejmowały ścieżkę kariery nauczycieli praktycznej nauki zawodu, poziom wykształcenia i doświadczenia zawodowego, luki kompetencyjne, zapotrzebowanie na nauczycieli w regionie, rozwój i doskonalenie zawodowe, rolę pracodawców, uczelni i samorządów oraz proponowane działania wzmacniające kadrę. Wywiady miały charakter częściowo ustrukturyzowany, z dostosowaniem do kategorii respondentów, jednak przy zachowaniu wspólnej logiki problemowej.

1.4. Badania ankietowe

Kolejnym etapem było badanie ilościowe zrealizowane z wykorzystaniem ankiety internetowej (CAWI). Badania przeprowadzono w dwóch grupach respondentów: wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz wśród dyrektorów szkół kształcących zawodowo. Łącznie uzyskano 139 odpowiedzi, z czego 118 pochodziło od nauczycieli, a 21 od przedstawicieli szkół. Ankieta została rozestana do 140 szkół na terenie województwa podlaskiego. Badanie miało charakter nieprobabilistyczny i opierało się na dostępności respondentów oraz ich gotowości do udziału w badaniu.

Celem badań ankietowych była ocena:

- potrzeb rozwojowych nauczycieli praktycznej nauki zawodu,
- luk kompetencyjnych,
- formy doskonalenia zawodowego,
- czynników wpływających na podaż kadry,
- oczekiwań wobec pracodawców, szkół wyższych i samorządów.

Narzędzie badawcze skonstruowano w taki sposób, by analizowane zagadnienia można było porównać: według podregionów i branż.

Kwestionariusze obejmowały przede wszystkim pytania zamknięte jedno- i wielokrotnego wyboru, uzupełnione pytaniami otwartymi. W części nauczycielskiej analizowano między innymi: korzystanie z form doskonalenia zawodowego w ostatnich 5 latach, powody nieuczestniczenia w nich, oczekiwane formy wsparcia, obszary tematyczne doskonalenia, luki kompetencyjne, preferowane formy rozwoju kompetencji, bariery i zachęty związane z zaangażowaniem pracodawców, uczelni oraz samorządu, a także ocenę regulacji oświatowych. W części szkolnej powtórzono znaczną część tych obszarów, ujmując je z perspektywy zarządczej i organizacyjnej.

1.5. Analiza zgromadzonego materiału

Etap analizy zgromadzonego materiału polegał na integrowaniu wyników uzyskanych w poszczególnych modułach badania: *desk research*, indywidualnych wywiadach pogłębionych oraz badaniu ankietowym. Analizę prowadzono najpierw wewnątrz poszczególnych źródeł danych, a następnie w ujęciu porównawczym, zestawiając ustalenia jakościowe, ilościowe i dane zastane. Pozwoliło to uchwycić zarówno powtarzające się wzorce, jak i różnice pomiędzy perspektywami respondentów oraz poziomami analizy.

W części jakościowej podstawą opracowania materiału była analiza problemowa wypowiedzi respondentów. Wypowiedzi grupowano według podregionów oraz kategorii respondentów, a następnie syntetyzowano je w postaci opisów tendencji z użyciem ilustrujących je cytatów. W części ilościowej przeprowadzono analizę opisową, opartą na rozkładach odpowiedzi, udziałach procentowych oraz porównaniach między podregionami, branżami i kategoriami respondentów. Zestawienie obu typów materiału

umożliwiło konfrontowanie danych deklaracyjnych z szerszym kontekstem statystycznym.

Szczególnie istotne było równoległe ujmowanie dwóch poziomów interpretacji. Pierwszy dotyczył diagnozy stanu obecnego, obejmującej strukturę kadry, ścieżki wejścia do zawodu, kompetencje oraz warunki pracy nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Drugi odnosił się do perspektywy prognostycznej i rekomendacyjnej, a więc do zapotrzebowania na kadre, czynników ograniczających napływ nowych nauczycieli, potrzeb rozwojowych oraz oczekiwań wobec instytucji odpowiedzialnych za wspieranie szkolnictwa zawodowego.

Analiza miała charakter triangulacyjny: wnioski formułowano przez zestawianie materiału pochodzącego z różnych modułów badania. Dzięki temu możliwe było odróżnianie zjawisk jednostkowych od tendencji oraz wskazywanie obszarów zgodności i rozbieżności pomiędzy badanymi grupami. Wyniki tego etapu stały się podstawą do sformułowania pakietu wniosków i rekomendacji, które następnie poddano dyskusji podczas pogłębionych wywiadów grupowych.

1.6. Pogłębione wywiady grupowe (FGI)

Pogłębione wywiady grupowe stanowiły końcowy moduł jakościowy badania i służyły walidacji wstępnych wniosków oraz doprecyzowaniu rekomendacji wypracowanych na podstawie *desk research*, IDI i badania ankietowego. Zastosowanie tej techniki było uzasadnione potrzebą skonfrontowania perspektyw różnych uczestników systemu kształcenia zawodowego i rynku pracy w formule moderowanej dyskusji.

Metoda FGI została dobrana ze względu na zdolność do generowania interakcji pomiędzy uczestnikami reprezentującymi różne instytucje, co pozwala uchwycić zarówno wspólne stanowiska, jak i obszary rozbieżności. Moderowana dyskusja grupowa umożliwia szybkie uzyskanie pogłębionych opinii i argumentacji, a w rezultacie uzupełnienie i uszczegółowienie danych zebranych innymi technikami.

Zrealizowano trzy niezależne panele, odpowiadające podregionom województwa podlaskiego: białostockiemu, łomżyńskiemu i suwalskiemu.

Każdą sesję prowadził ten sam moderator z Wydziału Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku, wspierany przez asystenta odpowiedzialnego za sporządzanie notatek i obsługę techniczną. Dyskusja opierała się na ujednoliconym scenariuszu badawczym, obejmującym:

- prezentację uczestników, przypomnienie celu projektu i celu spotkania,
- prezentację wyników dotychczasowych analiz,
- przedstawienie i omówienie zestawu rekomendacji,
- zgłaszanie nowych propozycji,
- ocenę ważności rekomendacji,
- podsumowanie i zakończenie spotkania.

2. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim – wynik badania desk research

2.1. Praktyczna nauka zawodu (PNZ) w szkołach branżowych i technicznych

2.1.1. Organizacja PNZ

Praktyczna nauka zawodu jest nieodłącznym elementem kształcenia zawodowego, decydującym o jego specyfice oraz pozwalającym odróżnić kształcenie zawodowe od edukacji ogólnokształcącej¹. Praktyczna nauka zawodu stanowi kluczową działalność dydaktyczno-wychowawczą oraz obowiązkowy element zajęć edukacyjnych w szkołach kształcenia zawodowego². Może być ona realizowana w dwóch formach:

- zajęć praktycznych,
- praktyk zawodowych (w technikum, branżowej szkole drugiego stopnia i szkole policealnej)³.

Zajęcia praktyczne oraz praktyki zawodowe realizowane w ramach PNZ pozwalają na niwelowanie rozbieżności pomiędzy edukacją formalną a faktycznymi wymaganiami pracodawców na współczesnym rynku pracy. Odbywane u pracodawców umożliwiają uczniom poznanie rzeczywistego środowiska pracy, wraz z jego wyzwaniami, co w istotny sposób sprzyja ich późniejszej adaptacji zawodowej.

Praktyki zawodowe z kolei, poza możliwością pogłębienia zdobytej wiedzy, pozwalają na rozwijanie kompetencji społecznych, niezbędnych na rynku zatrudnienia, takich jak między innymi umiejętność pracy w zespole, komunikacja z klientami czy rozwiązywanie problemów⁴. Ponadto uczniowie, którzy realizowali praktyczną naukę zawodu u danego pracodawcy, zwiększają swoje szanse na podjęcie zatrudnienia w tej firmie po ukończeniu szkoły, a jednocześnie stają się bardziej konkurencyjni na rynku pracy⁵. Z danych Komisji Europejskiej wynika, że absolwenci szkół zawodowych posiadający doświadczenie zdobyte podczas praktyk zawodowych mieli wyższy

¹ Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Jędrzej Stasiowski, Kształcenie zawodowe w Polsce – przemiany, organizacja, efekty, (w:) Urszula Sztanderska, Elżbieta Drogosz-Zabłocka (red.), Wykształcenie zawodowe. Perspektywa systemu edukacji i rynku pracy, Warszawa 2019, s. 93–94.

² Ministerstwo Edukacji Narodowej, [Praktyczna nauka zawodu](#) (dostęp: 17.12.2025).

³ Tamże.

⁴ [Praktyczna nauka zawodu – klucz do sukcesu na rynku pracy](#) (dostęp: 17.12.2025).

⁵ Urszula Gołaszewska-Kaczan, Ewa Kuzionko-Ochrymiuk, Analiza form współpracy przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi w województwie podlaskim, Białystok 2025, s. 16.

wskaźnik zatrudnienia (82,5%) w porównaniu z absolwentami bez tego rodzaju doświadczenia zawodowego (71,6%)⁶.

Głównym celem zajęć praktycznych jest opanowanie przez uczniów i młodocianych umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie, a w przypadku zajęć realizowanych u pracodawców (w tym w ramach dualnego systemu kształcenia⁷) także zastosowanie i pogłębienie zdobytej wiedzy oraz umiejętności zawodowych w faktycznych warunkach pracy⁸. Zajęcia praktyczne odbywają się w czasie zajęć dydaktyczno-wychowawczych, jednakże jeśli są prowadzone u pracodawcy (w ramach dualnego systemu kształcenia), wówczas mogą być także realizowane podczas wakacji letnich. Zajęcia praktyczne są prowadzone przez nauczycieli, a w przypadku ich realizacji u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych – przez wyznaczonych pracowników pełniących funkcję instruktorów praktycznej nauki zawodu⁹.

Drugą formą realizacji PNZ są praktyki zawodowe. Głównym ich celem jest zastosowanie i pogłębienie zdobytej przez uczniów wiedzy oraz umiejętności zawodowych w faktycznych warunkach pracy¹⁰. Praktyki zawodowe mogą być realizowane przez cały rok szkolny, w tym również w okresie wakacji letnich. Nadzór nad uczniami odbywającymi praktyki zawodowe u pracodawcy sprawuje sam pracodawca, wyznaczony przez niego opiekun praktyk zawodowych lub też osoba prowadząca indywidualne gospodarstwo rolne¹¹.

W Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu określone zostały między innymi wymagania dotyczące osoby prowadzącej lub sprawującej nadzór nad zajęciami, miejsce ich realizacji, a także zasady organizacji zajęć praktycznych, z uwzględnieniem harmonogramu roku szkolnego rozpoczynającego się 1 września, w tym możliwości ich realizacji w okresie ferii oraz wakacji, co pozwala na elastyczny dobór form kształcenia. W Tabeli 2 zaprezentowano porównanie form realizacji praktycznej nauki zawodu według kluczowych kryteriów organizacyjnych i prawnych.

⁶ Education and Training Monitor 2024, <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-trainingmonitor/pl/country-reports/poland.html> (dostęp: 17.12.2025).

⁷ Dualny system kształcenia zakłada połączenie nauki zawodu u pracodawcy w rzeczywistych warunkach pracy z teoretycznym przygotowaniem do zawodu realizowanym przez instytucje edukacyjne, za: Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Jędrzej Stasiowski, Praktyczna nauka zawodu pracowników młodocianych z perspektywy pracodawców. Koszty, korzyści i ryzyka, „Edukacja” 2016, nr 2(137), s. 6.

⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

⁹ Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Jędrzej Stasiowski, Kształcenie zawodowe..., s. 94.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

¹¹ Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Jędrzej Stasiowski, Kształcenie zawodowe..., s. 94.

Tabela 2. Formy realizacji praktycznej nauki zawodu – porównanie

Kryterium	Zajęcia praktyczne	Praktyki zawodowe
adresaci	uczniowie i młodociani ¹²	uczniowie
główny cel	wyposażenie w niezbędne umiejętności zawodowe, ich pogłębienie oraz wykorzystanie w faktycznych warunkach pracy	zastosowanie i pogłębienie wiedzy oraz umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy
charakter zajęć	element procesu dydaktycznego, często powiązany bezpośrednio z programem nauczania	forma praktycznego sprawdzenia i utrwalenia wcześniej zdobytych kompetencji
miejsce realizacji	<ul style="list-style-type: none"> w szkole u pracodawcy w indywidualnym gospodarstwie rolnym 	<ul style="list-style-type: none"> u pracodawcy w indywidualnym gospodarstwie rolnym
czas realizacji	podczas zajęć dydaktyczno-wychowawczych lub podczas ferii letnich (w ramach kształcenia dualnego)	w ciągu całego roku szkolnego, również w okresie ferii letnich
osoba prowadząca/nadzorująca	nauczyciel lub instruktor praktycznej nauki zawodu	pracodawca, opiekun praktyk zawodowych lub właściciel gospodarstwa
podstawa prawna w przypadku realizacji praktycznej nauki zawodu u pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"> umowa o pracę zawarta pomiędzy młodocianym a pracodawcą umowa o praktyczną naukę zawodu zawarta pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na PNZ 	umowa o praktyczną naukę zawodu zawarta pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na PNZ w formie praktyk zawodowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Jędrzej Stasiowski, Kształcenie zawodowe w Polsce – przemiany, organizacja, efekty, (w:) Urszula Sztanderska, Elżbieta Drogosz-Zabłocka (red.), Wykształcenie zawodowe. Perspektywa systemu edukacji i rynku pracy, Warszawa 2019, s. 94–95; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

W zakresie organizacji zajęć praktycznych i praktyk zawodowych szkoła ma możliwość wyboru różnych miejsc ich realizacji. W tym celu może skorzystać z własnych pracowni, laboratoriów i warsztatów, placówek kształcenia ustawicznego (PKU) czy też centrów kształcenia zawodowego (CKZ)¹³. Zgodnie z artykułem 120 ustawy o prawie oświatowym praktyczna nauka zawodu może odbywać się również

¹² Termin „uczniowie” odnosi się do uczniów i słuchaczy publicznych szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe, to jest techników, branżowych szkół pierwszego stopnia, branżowych szkół drugiego stopnia i szkół policealnych, zaś pod terminem „młodociani” rozumie się młodocianych pracowników, odbywających praktyczną naukę zawodu w ramach przygotowania zawodowego, za: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

¹³ Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Jędrzej Stasiowski, Kształcenie zawodowe..., s. 95.

u pracodawców oraz w indywidualnych gospodarstwach rolnych – pod warunkiem zapewnienia rzeczywistych warunków pracy. Może także zostać zrealizowana za granicą na podstawie umów międzynarodowych lub porozumień o bezpośredniej współpracy zawieranych przez szkoły, JST oraz organy administracji rządowej lub w ramach programów edukacyjnych Unii Europejskiej¹⁴. Jednostki przyjmujące uczniów i młodocianych na praktyczną naukę zawodu biorą jednocześnie odpowiedzialność w zakresie¹⁵:

- zapewnienia odpowiednich warunków materialnych do realizacji PNZ (wyposażenie stanowiska pracy, odzież ochronna, środki higieny osobistej, dostęp do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalnych i inne);
- wyznaczenia osób prowadzących PNZ lub sprawujących nadzór nad uczniami (takich jak instruktorzy PNZ, opiekunowie praktyk lub nauczyciele PNZ);
- zapewnienia szkolenia w zakresie przepisów BHP i regulaminu pracy oraz prowadzenia dokumentacji wypadkowej (w razie wypadku);
- nadzoru nad przebiegiem PNZ;
- współpracy z jednostką organizującą kształcenie (w tym również przekazywanie informacji o przypadkach naruszenia regulaminu pracy przez uczniów/młodocianych pracowników).

Z kolei do obowiązków szkoły kierującej uczniów na praktyczną naukę zawodu należy¹⁶:

- nadzór nad realizacją programu PNZ;
- współpracę z podmiotem realizującym PNZ;
- zapewnienie uczniom ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW);
- zatwierdzanie wyznaczonych przez podmiot realizujący PNZ instruktorów praktycznej nauki zawodu lub wyznaczanie nauczycieli praktycznej nauki zawodu;
- zapewnianie (w uzasadnionych przypadkach) pokrycia kosztów przejazdu oraz zakwaterowania i wyżywienia uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu poza siedzibą szkoły (zgodnie z zapisami Rozporządzenia);
- sporządzanie kalkulacji kosztów ponoszonych przez szkołę na realizację PNZ w ramach środków finansowych przyznanych przez organ prowadzący¹⁷.

2.1.2. Standardy programowe i egzaminacyjne

Zajęcia praktyczne stanowią nieodłączny element programu nauczania w kształceniu zawodowym i są organizowane zgodnie z harmonogramem uwzględniającym specyfikę

¹⁴ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900).

¹⁵ Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Jędrzej Stasiowski, Kształcenie zawodowe..., s. 96; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

¹⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

¹⁷ Tamże.

danego zawodu oraz potrzeby uczniów. Są realizowane w sposób progresywny, począwszy od ćwiczeń wprowadzających, poprzez wykonywanie zadań bardziej zaawansowanych, aż do samodzielnego wykonywania czynności charakterystycznych dla danego zawodu. Celem takiego podejścia jest systematyczne kształtowanie kompetencji zawodowych uczniów. Zakres tych zajęć obejmuje zarówno nabywanie umiejętności w zakresie obsługi specjalistycznych narzędzi i urządzeń, jak i rozwijanie kompetencji organizacyjnych, planowania pracy oraz współpracy w zespole, które są kluczowe dla późniejszego, efektywnego funkcjonowania absolwentów na rynku pracy¹⁸.

Zarówno w przypadku zajęć praktycznych, jak i praktyk zawodowych zakres nabywanej przez uczniów wiedzy oraz umiejętności i kompetencji (personalnych i społecznych), a także wymiar godzin zajęć praktycznych i praktyk są określone w programie nauczania danego zawodu¹⁹. Jednakże Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu jednoznacznie wskazuje maksymalny dobowy wymiar godzin praktycznej nauki zawodu, co zostało przedstawione w tabeli 3.

Tabela 3. Maksymalny dobowy wymiar godzin PNZ z uwzględnieniem wieku uczniów i przypadków szczególnych

Kategoria uczniów	Maksymalny dobowy wymiar godzin
uczniowie, którzy nie ukończyli 16. roku życia	6 godzin
uczniowie, którzy ukończyli 16. rok życia	8 godzin
Szczególne przypadki – modyfikacja (obniżenie lub podwyższenie) dobowego wymiaru godzin zajęć	[pusta]
uczniowie z niepełnosprawnościami, którzy ukończyli 16. rok życia (w uzasadnionych przypadkach)	7 godzin
uczniowie powyżej 18. roku życia (w uzasadnionych przypadkach)	do 12 godzin (z zachowaniem tygodniowego wymiaru obowiązkowych zajęć edukacyjnych określonego w ramowym planie nauczania dla danego typu szkoły)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

Warto również zaznaczyć, iż praktyczna nauka zawodu może być realizowana w systemie zmianowym, przy czym w odniesieniu do uczniów niepełnoletnich obowiązuje zakaz organizowania tych zajęć w porze nocnej. Zajęcia w ramach PNZ mogą być realizowane indywidualnie lub w grupach, przy czym liczebność grup powinna umożliwiać realizację programu nauczania danego zawodu, a także uwzględniać między innymi specyfikę kształcenia, przepisy BHP, normy ergonomii, wymogi lokalowe

¹⁸ Praktyczna nauka zawodu – klucz...

¹⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

i techniczne w przypadku miejsca realizacji zajęć, a także szczególne potrzeby uczniów, w tym wynikające z niepełnosprawności²⁰.

W procesie realizacji zajęć praktycznych wyróżnia się obszary aktywności uczniów, które podlegają ocenie. Analiza przeprowadzona metodą *desk research* pozwoliła na wyodrębnienie wspólnych elementów oceniania, występujących w większości jednostek realizujących PNZ, w formie zajęć praktycznych, niezależnie od profilu kształcenia oraz specyfiki nauczanego zawodu. Należą do nich między innymi:

- posiadanie i wykorzystanie wiedzy teoretycznej w praktyce;
- przygotowanie się do zajęć poprzez zapoznanie z literaturą przedmiotu;
- poziom umiejętności ucznia;
- aktywność na lekcjach oraz wypowiedzi ustne;
- przestrzeganie zasad i przepisów BHP oraz dyscypliny pracy;
- umiejętność prawidłowego planowania i organizowania stanowiska pracy;
- poprawność i samodzielność w wykonywaniu pracy (w tym między innymi właściwe posługiwanie się narzędziami, wykonywanie czynności manualnych oraz technologicznych);
- umiejętność pracy w zespole;
- jakość i estetyka wykonanego zadania, a także sposób prezentacji efektów pracy;
- prowadzenie wymaganej dokumentacji (dokumentacja technologiczna i inne)²¹.

Na podstawie powyższych kryteriów uczniowie mogą uzyskać oceny zgodne z obowiązującą skalą ocen szkolnych: niedostateczną, dopuszczającą, dostateczną, dobrą, bardzo dobrą oraz celującą. W tabeli 4 przedstawiono wybrane elementy wpływające na ocenę końcową z zajęć praktycznych na podstawie analizy porównawczej regulaminów wybranych szkół.

Zastosowanie wyżej wspomnianych zróżnicowanych kryteriów oceniania umożliwia wieloaspektową ocenę postępów uczniów w zakresie wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych nabywanych podczas zajęć praktycznych.

²⁰ Tamże.

²¹ Centrum Kształcenia Zawodowego w Ełku, [Regulamin praktyk zawodowych](#) (dostęp: 17.12.2025); Zespół Placówek Oświatowych w Opolu, [Warunki i sposób oceniania, klasyfikowania uczniów](#) (dostęp: 17.12.2025); Zespół Szkół nr 1 w Wągrowcu, [Przedmiotowe zasady oceniania](#) (dostęp: 17.12.2025); Zespół Szkół Zawodowych nr 2 imienia chorążego Józefa Paczkowskiego w Skierniewicach, [Wymagania edukacyjne z zajęć praktycznych](#) (dostęp: 17.12.2025).

Tabela 4. Zakres i kryteria oceniania uczniów na zajęciach praktycznych (wyniki analizy desk research)

Wybrane obszary	Celujący (6)	Bardzo dobry (5)	Dobry (4)	Dostateczny (3)	Dopuszczający (2)	Niedostateczny (1)
poziom opanowania wiedzy i umiejętności	pełne opanowanie oraz kompetencje wykraczające poza wymagania programu	pełne opanowanie	wysoki zakres opanowania zakładający drobne braki	podstawowy poziom opanowania	minimalny, konieczny poziom wiedzy i umiejętności	brak opanowania wiedzy i umiejętności
samodzielność w wykonywaniu zadań praktycznych	pełna samodzielność i inicjatywa	samodzielne działanie	samodzielność w wykonywaniu typowych zadań praktycznych	wykonywanie zadań przy częstej pomocy nauczyciela	wykonywanie zadań przy stałej pomocy nauczyciela	brak samodzielności, odmowa wykonywania zadań
planowanie i organizacja pracy	wzorowe planowanie i organizowanie - zgodnie z procesem technologicznym	prawidłowe planowanie czynności oraz organizacja stanowiska pracy	drobne uchybienia w organizacji pracy	częste uchybienia w organizacji pracy	duże trudności w poprawnym planowaniu i organizacji	brak umiejętności planowania i organizowania stanowiska pracy
poprawność i jakość wykonania zadań praktycznych	zadania wykonywane bardzo precyzyjnie i estetycznie	zadania wykonywane zgodnie z dokumentacją	zadania wykonywane prawidłowo, z drobnymi błędami	zadania wymagają poprawek	zadania wymagają kilkukrotnych poprawek	zadania niewykonane lub wykonane nieprawidłowo
posługiwanie się dokumentacją techniczną	biegłe i samodzielne	prawidłowe i sprawne	poprawne korzystanie	korzystanie w stopniu podstawowym	duże trudności w korzystaniu	brak umiejętności korzystania
przestrzeganie przepisów BHP i dyscypliny pracy	rygorystyczne przestrzeganie przepisów	prawidłowe przestrzeganie przepisów	drobne uchybienia	nieznaczne naruszenia przepisów	częste naruszenia przepisów	rażące i świadome naruszenie przepisów
współpraca w zespole	aktywna współpraca, przyjmowanie roli lidera	aktywna i prawidłowa współpraca	prawidłowa współpraca	nieliczne trudności we współpracy	ograniczona współpraca	brak współpracy, generowanie konfliktów
ogólna postawa i zaangażowanie	wybitne zaangażowanie, udział w konkursach i olimpiadach	duża aktywność i zainteresowanie zawodem	pracowitość i systematyczność	ograniczone zaangażowanie i nieregularna aktywność	bierność działania, sporadyczne zaangażowanie w realizację zadań	bierność działania, brak zainteresowania zawodem i zaangażowania

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Centrum Kształcenia Zawodowego w Etku, [Regulamin praktyk zawodowych](#) (dostęp: 17.12.2025); Zespół Placówek Oświatowych w Opolu, [Warunki i sposób oceniania, klasyfikowania uczniów](#) (dostęp: 17.12.2025); Zespół Szkół nr 1 w Wągrowcu, [Przedmiotowe zasady oceniania](#) (dostęp: 17.12.2025); Zespół Szkół Zawodowych nr 2 imienia chorążego Józefa Paczkowskiego w Skierniewicach, [Wymagania edukacyjne z zajęć praktycznych](#) (dostęp: 17.12.2025).

Oczywiście efekty kształcenia osiągnięte podczas zajęć praktycznych podlegają także zewnętrznej weryfikacji poprzez egzamin zawodowy, w szczególności jego część praktyczną, która stanowi obiektywny sprawdzian rzeczywistych kompetencji zawodowych uczniów. Egzamin zawodowy jest narzędziem oceny stopnia opanowania przez zdających wiedzy i umiejętności w zakresie jednej kwalifikacji wyodrębnionej w danym zawodzie, określonych w podstawie programowej kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego, i umożliwiają uzyskanie certyfikatu kwalifikacji zawodowej²².

Egzaminy zawodowe przeprowadzane są przez okręgowe komisje egzaminacyjne (OKE) i składają się z dwóch części: pisemnej i praktycznej²³. Część pisemna egzaminu ma formę testową i składa się z 40 pytań zamkniętych jednokrotnego wyboru. Część praktyczna z kolei polega na wykonaniu zadania bądź też zestawu zadań w obecności egzaminatora, których rezultatem powinien być wyrób, usługa lub dokumentacja. Warunkiem zdania egzaminu zawodowego jest uzyskanie co najmniej 50% punktów możliwych do zdobycia w części pisemnej oraz co najmniej 75% punktów możliwych do uzyskania w części praktycznej²⁴.

2.1.3. Wymagania kadrowe

Zajęcia praktyczne w ramach PNZ mogą prowadzić nauczyciele oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Instruktorami praktycznej nauki zawodu mogą być:

- nauczyciele, czyli pracownicy, dla których działalność dydaktyczna i wychowawcza stanowi podstawowy zakres obowiązków, realizowany w tygodniowym wymiarze czasu pracy przewidzianym dla nauczycieli – dalej nazywani „nauczycielami”;
- pracodawcy, pracownicy (wyznaczeni przez pracodawców), a także osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne, dla których działalność dydaktyczna i wychowawcza nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest realizowana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli – nazywani dalej „instruktorami praktycznej nauki zawodu”²⁵.

Aby podjąć pracę na stanowisku instruktora praktycznej nauki zawodu, należy posiadać odpowiednie przygotowanie pedagogiczne, które może zostać potwierdzone:

- ukończeniem kursu pedagogicznego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu zatwierdzonego przez kuratora oświaty;
- ukończeniem innego kursu pedagogicznego, obejmującego co najmniej 70 godzin zajęć z zakresu psychologii, pedagogiki i metodyki oraz 10 godzin praktyki metodycznej;

²² Ministerstwo Edukacji Narodowej, [Informacja o egzaminie zawodowym](#) (dostęp: 17.12.2025).

²³ Fundusze Europejskie, [Podstawowe informacje dotyczące uzyskiwania kwalifikacji w ramach projektów współfinansowanych z EFS+](#) (dostęp: 17.12.2025).

²⁴ Ministerstwo Edukacji Narodowej, [Informacja o egzaminie...](#)

²⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

- ukończeniem przed 6 stycznia 1993 roku kursu pedagogicznego uprawniającego do pełnienia tej funkcji;
- przygotowaniem pedagogicznym wymaganym od nauczycieli albo kwalifikacjami wymaganymi od nauczycieli PNZ, określonymi w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli²⁶.

Oprócz tego instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni posiadać odpowiednie wykształcenie oraz doświadczenie w zawodzie, którego będą nauczać lub w zawodzie pokrewnym. Wymagania te obejmują posiadanie tytułu zawodowego, dyplomu ukończenia szkoły średniej, policealnej lub studiów wyższych (na kierunku odpowiednim lub innym), przy jednoczesnym spełnieniu określonego stażu pracy w danym zawodzie, zróżnicowanego w zależności od poziomu wykształcenia. Alternatywnie kwalifikacje te może potwierdzać tytuł mistrza w zawodzie lub ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej albo branżowej szkoły pierwszego stopnia wraz z wieloletnim doświadczeniem zawodowym²⁷. Spełnienie powyższych wymogów stwarza doświadczonym pracownikom możliwość podejmowania się zadań instruktora praktycznej nauki zawodu²⁸.

Ponadto zgodnie z artykułem 120 ust. 3a ustawy o prawie oświatowym praktyczna nauka zawodu może być prowadzona przez osobę spełniającą wymagania niekaralności, zapisane w wyżej wymienionym akcie prawnym oraz nieobjętą zakazami wykonywania działalności związanej z wychowywaniem, edukacją lub opieką nad małoletnimi. Spełnienie tych wymagań potwierdzone jest oświadczeniem osoby prowadzącej praktyczną naukę zawodu²⁹.

2.2. Ramy instytucjonalno-prawne kształtujące pracę i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Podstawę prawną regulującą pracę i rozwój zawodowy nauczycieli praktycznej nauki zawodu tworzą następujące akty prawne:

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019, poz. 391);
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. 2025 poz. 1111);
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 2025 poz. 1189);

²⁶ Monitor Dyrektora Szkoły, [Organizacja praktycznej nauki zawodu, regulacje prawne i obowiązki dyrektora szkoły zawodowej oraz podmiotu przyjmującego ucznia](#) (dostęp: 17.12.2025).

²⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

²⁸ Jolanta Religa, Kompetencje europejskich mentorów i tutorów, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2014, nr 2(85), s. 38–39.

²⁹ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900).

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2025 poz. 1160);
- Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2018 poz. 227), które klasyfikuje zawód nauczyciela praktycznej nauki zawodu.

2.2.1. Definicje i zakres nauczycieli PNZ w prawie

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu zgodnie z obwieszczeniem³⁰ jest klasyfikowany w kategorii 2320 Nauczyciele kształcenia zawodowego, z wyszczególnieniem podkategorii 232001 Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu. Mimo iż w obwieszczeniu nauczyciel i instruktor wskazywani są jako jeden zawód, to w § 10 ust. 1–3 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu³¹ (dalej jako: p.n.z.) wskazano, iż zajęcia praktyczne prowadzą nauczyciele, zaś zajęcia praktyczne u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych mogą także prowadzić instruktorzy praktycznej nauki zawodu.

W rozporządzeniu MEN zdefiniowano ponadto, iż instruktorami praktycznej nauki zawodu mogą być pracownicy, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi stanowi podstawowe zajęcie i jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin przewidzianym dla nauczycieli, albo pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy, albo osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli, w ramach obowiązującego ich tygodniowego czasu pracy (§ 10 ust. 2 pkt 1–2).

W dalszych zapisach p.n.z. doprecyzowano także szereg wymagań, które powinni spełniać instruktorzy (z zaznaczeniem, że mogą także posiadać kwalifikacje wymagane od nauczycieli praktycznej nauki zawodu, określone w przepisach wydanych na podstawie art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej jako: KN)).

Wnioskować tym samym należy, iż w ustawowym rozumieniu terminy „instruktor praktycznej nauki zawodu” oraz „nauczyciel praktycznej nauki zawodu” (mimo iż w wielu przypadkach wskazywane jako synonimy³²) nie są ze sobą tożsame.

³⁰ Obwieszczenie Ministra rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2018 poz. 227).

³¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

³² Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, [Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu](#) (dostęp: 11.12.2025); PFRON, [Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu](#) (dostęp: 11.12.2025).

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu to nauczyciel, który prowadzi zajęcia dydaktyczno-wychowawcze w branżowych szkołach pierwszego i drugiego stopnia, w technikach oraz w szkołach policealnych. Zakres jego odpowiedzialności to realizacja programu nauczania zgodnego z zaleceniami Ministerstwa Edukacji Narodowej przy wykorzystaniu samodzielnie dobranych metod i sposobów realizacji programu. Podstawowe zadania nauczycieli praktycznej nauki zawodu wynikają z KN, rozporządzenia p.n.z., programów nauczania oraz statutów szkół, w których są zatrudnieni. Polegają one przede wszystkim na³³:

- przekazywaniu uczniom wiedzy praktycznej z zakresu nauczanego przedmiotu;
- realizowaniu programów nauczania z zachowaniem związku z zawodowymi przedmiotami teoretycznymi, przy czym treści powinny być dostosowane do wymagań stawianych przez zakłady pracy;
- przygotowaniu uczniów do zadań szkoleniowo-produkcyjnych lub szkoleniowo-usługowych;
- rozwijaniu w uczniach umiejętności samodzielnego myślenia oraz wdrażaniu do samodzielnej i systematycznej pracy;
- organizowaniu stanowisk pracy dla uczniów; czuwaniu nad prawidłową eksploatacją maszyn i urządzeń, sprawdzaniu stanu technicznego maszyn i planowaniu napraw;
- wdrażaniu uczniów do przestrzegania zasad bhp, przeciwpożarowych i ochrony środowiska podczas wykonywania wszelkich prac;
- trosce o stan zdrowia uczniów oraz czuwaniu nad ich bezpieczeństwem podczas wykonywania prac.

Tym samym główne obszary zadań nauczycieli praktycznej nauki zawodu można sklasyfikować przede wszystkim jako: przekazywanie wiedzy i umiejętności zawodowych (funkcja dydaktyczna), wychowawczo-pedagogiczne wsparcie młodzieży (funkcja wychowawcza), zapewnienie bezpieczeństwa, higieny pracy, organizowanie stanowisk pracy (funkcja opiekuńczo-organizacyjna), czuwanie nad prawidłową eksploatacją sprzętu oraz stanem zdrowia i bezpieczeństwem uczniów (funkcja kontrolna).

2.2.2. Wymagania kwalifikacyjne nauczycieli PNZ

Wymagania kwalifikacyjne nauczycieli praktycznej nauki zawodu są sformułowane w kilku aktach prawnych. Nauczyciel praktycznej nauki zawodu ma obowiązek spełniać takie same wymagania, które spełnia nauczyciel w związku z regulacjami zawartymi w artykule 9 ust. 1 KN, to znaczy:

- posiadać wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończony zakład kształcenia nauczycieli i podejmować pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje;
- przestrzegać podstawowych zasad moralnych;
- spełniać warunki zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu.

³³ Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, [Nauczyciel/instruktor...](#)

Ponadto zgodnie z artykułem 9 ust. 2 KN minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami, w drodze rozporządzenia określa szczegółowe kwalifikacje wymagane od nauczycieli, wskazując w szczególności poziom wykształcenia i jego zakres w odniesieniu do poszczególnych typów szkół i placówek. Może też określić szkoły i wypadki, w których można zatrudnić nauczycieli nieposiadających wyższego wykształcenia lub ukończonego kursu realizowanego przez zakład kształcenia nauczycieli, uwzględniając w szczególności potrzeby kształcenia zawodowego.

Zgodnie z artykułem 10 ust. 3 KN w szczególnych przypadkach, uzasadnionych potrzebami szkoły, z nauczycielem początkującym, który legitymuje się wymaganym poziomem wykształcenia, ale nie posiada przygotowania pedagogicznego, istnieje możliwość nawiązania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony na jeden rok szkolny, a w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie roku szkolnego – na okres do końca roku szkolnego, w trakcie którego nawiązano stosunek pracy, o ile zobowiąże się on do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie pierwszego roku pracy w szkole. W przypadku gdy nauczyciel w ciągu pierwszego roku pracy w szkole nie uzyska przygotowania pedagogicznego z przyczyn od niego niezależnych, może być z nim zawarta umowa o pracę na kolejny jeden rok szkolny. Jeśli nauczyciel nie uzyska przygotowania pedagogicznego w ciągu drugiego roku pracy w szkole, wówczas nie zawiera się z nim umowy o pracę na kolejny rok szkolny.

W komentarzu do KN podkreślono ponadto, iż zatrudnienie w szkole jest możliwe po spełnieniu warunków, o których mowa w artykule 10 ust. 5 pkt 3–4 KN (to znaczy nie toczy się przeciwko nauczycielowi postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne ani nie był on skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe). W celu potwierdzenia spełnienia warunku niekaralności osoba ta przed nawiązaniem stosunku pracy jest obowiązana przedstawić dyrektorowi szkoły informację z Krajowego Rejestru Karnego³⁴.

Należy jednocześnie podkreślić, że artykuł 9 ust. 1 pkt 1 KN zawiera wprawdzie wymóg odpowiedniego przygotowania pedagogicznego, jednocześnie nie precyzując, jak to pojęcie ma być rozumiane. Szczegółowa definicja przygotowania pedagogicznego zawarta jest w § 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli³⁵ (dalej jako: r.s.k.n.), zgodnie z którym przygotowanie pedagogiczne oznacza nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością)

³⁴ Krzysztof Gawroński, (w:) Artur Olszewski, Beata Zajda, Krzysztof Gawroński, [Karta Nauczyciela. Komentarz](#), Warszawa 2023, artykuł 9 (dostęp: 10.12.2025).

³⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. 2025 poz. 1111).

kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin. O posiadaniu przygotowania pedagogicznego świadczy dyplom ukończenia studiów lub inny dokument (zaświadczenie) wydany przez szkołę wyższą, dyplom ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli albo świadectwo ukończenia kursu kwalifikacyjnego prowadzonego zgodnie z przepisami w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli. Komentowany przepis wprost podkreśla konieczność posiadania odpowiedniego przygotowania pedagogicznego, co w kontekście § 2 pkt 2 r.s.k.n. oznacza przygotowanie pedagogiczne powiązane z kierunkiem (specjalnością) kształcenia³⁶.

Do zajmowania stanowiska nauczyciela konieczne jest również spełnianie niezbędnych warunków zdrowotnych. Artykuł 229 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy³⁷ (dalej jako: KP) reguluje badania wstępne, kontrolne i okresowe dla wszystkich zawodów (także nauczycieli). O spełnianiu niezbędnych warunków zdrowotnych szczegółowo mówi zaświadczenie lekarskie wydawane w trybie i na zasadach określonych w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy³⁸.

Informacje w zakresie szczegółowych kwalifikacji niezbędnych do zajmowania stanowiska nauczyciela praktycznej nauki zawodu zawarto we wspomnianym już r.s.k.n. Zapisy ustawowe wskazują powiązanie kwalifikacji do zajmowania stanowiska nauczyciela teoretycznych oraz praktycznych przedmiotów zawodowych, bowiem zgodnie z § 6 r.s.k.n. kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela praktycznej nauki zawodu w technikach, branżowych szkołach pierwszego stopnia, branżowych szkołach drugiego stopnia i szkołach policealnych posiada osoba, która: ma kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela określone w § 5 lub ukończyła pedagogiczne studium techniczne, lub legitymuje się świadectwem dojrzałości i dokumentem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe w zakresie zawodu, którego będzie nauczwała, i posiada przygotowanie pedagogiczne oraz co najmniej dwuletni staż pracy w zawodzie, którego będzie nauczwała, lub legitymuje się dyplomem mistrzowskim i tytułem mistrza w zawodzie, którego będzie nauczwała, i posiada przygotowanie pedagogiczne.

We wspomnianym § 5 sprecyzowano, że kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela teoretycznych przedmiotów zawodowych w technikach, branżowych

³⁶ Krzysztof Gawroński...

³⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 2025 poz. 1661).

³⁸ Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 2023 poz. 607).

szkołach pierwszego stopnia, branżowych szkołach drugiego stopnia i szkołach policealnych posiada osoba, która ukończyła:

- 1) studia prowadzone zgodnie z nowym standardem kształcenia na:
 - a) kierunku zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami z zakresu kształcenia w zawodzie i posiada przygotowanie pedagogiczne lub
 - b) kierunku studiów, których program określa efekty uczenia się w kategoriach wiedzy i umiejętności obejmujące treści nauczania określone w podstawie programowej kształcenia w danym zawodzie w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, i posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
 - c) kierunku innym niż określony w lit. a i b i posiada przygotowanie pedagogiczne oraz ukończyła studia podyplomowe prowadzone zgodnie z nowym standardem kształcenia, których program określa efekty uczenia się w kategoriach wiedzy i umiejętności obejmujące treści nauczania określone w podstawie programowej kształcenia w danym zawodzie w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, lub
- 2) studia prowadzone zgodnie z przepisami obowiązującymi przed 3 sierpnia 2019 roku na:
 - a) kierunku zgodnym (specjalności zgodnej) z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami z zakresu kształcenia w zawodzie i posiada przygotowanie pedagogiczne lub
 - b) kierunku, którego efekty uczenia się w kategoriach wiedzy i umiejętności obejmują treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć z zakresu kształcenia w zawodzie określone w podstawie programowej kształcenia w danym zawodzie, i posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
 - c) kierunku innym (specjalności innej) niż określone w lit. a i b i posiada przygotowanie pedagogiczne oraz ukończyła studia podyplomowe w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć z zakresu kształcenia w zawodzie.

Dodatkowo w § 17 ust. 2 r.s.k.n. uszczegółowiono, że kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela praktycznej nauki zawodu w technikach specjalnych, branżowych szkołach specjalnych pierwszego stopnia, branżowych szkołach specjalnych drugiego stopnia i szkołach policealnych specjalnych dla młodzieży, o której mowa w ust. 1 (czyli młodzieży z niepełnosprawnościami innymi niż niepełnosprawność intelektualna w stopniu umiarkowanym lub znacznym lub niepełnosprawności sprzężone, z których jedną z niepełnosprawności jest niepełnosprawność intelektualna w stopniu umiarkowanym lub znacznym), posiada również osoba, która ma kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska nauczyciela w danym typie szkoły określone w § 6 i ukończyła kurs kwalifikacyjny w zakresie pedagogiki specjalnej dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Z kolei w rozporządzeniu p.n.z. wskazano, że zajęcia praktyczne są prowadzone przez nauczycieli (§ 10 ust. 1), natomiast u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach

rolnych zajęcia praktyczne mogą być także prowadzone przez instruktorów praktycznej nauki zawodu (§ 10 ust. 2–3). W komentarzu do wskazanego przepisu doprecyzowano, że określa on w sposób szczegółowy wymagania kwalifikacyjne, które powinny spełniać osoby prowadzące zajęcia praktyczne z uczniami zawodu. Przy czym regulacja przepisu nie odnosi się do kwalifikacji nauczycieli, którzy podlegając przepisom KN, spełniają wymagania kwalifikacyjne niezbędne do prowadzenia praktycznej nauki zawodu³⁹.

Uzupełnienie powyższych regulacji stanowi artykuł 120 ust. 3a Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe⁴⁰ (dalej jako: u.p.o.), zgodnie z którym praktyczną naukę zawodu może prowadzić osoba, która nie była karana za umyślne przestępstwo przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo przeciwko rodzinie i opiece, z wyjątkiem przestępstwa określonego w art. 209 Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. 2025 poz. 383), przestępstwo określone w rozdziale 7 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. 2023 poz. 1939), albo wobec której nie orzeczono zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi lub zakazu przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu. Spełnienie tego warunku jest potwierdzane oświadczeniem osoby prowadzącej praktyczną naukę zawodu.

2.2.3. Rozwój zawodowy i awans nauczycieli PNZ

Podobnie jak nauczyciele przedmiotów kierunkowych również nauczyciele praktycznej nauki zawodu są zobowiązani do rozwoju zawodowego i podnoszenia poziomu swoich kompetencji. Tym samym zgodnie z KN obowiązuje ich ścieżka awansu zawodowego, która została uproszczona w 2022 roku, a jej szczegółowe etapy zostały omówione w rozdziale 3a KN. Zgodnie z nową ścieżką wskazano dwa stopnie awansu zawodowego: nauczyciel mianowany oraz dyplomowany (artykuł 9a ust. 1 pkt 3–4), zaś nauczyciel nieposiadający stopnia awansu zawodowego zgodnie z zapisami ustawowymi rozpoczynający pracę w szkole został określony mianem nauczyciela początkującego (artykuł 9a ust. 2).

Zgodnie z KN warunkiem nadania nauczycielowi początkującemu stopnia nauczyciela mianowanego, a następnie stopnia nauczyciela dyplomowanego jest spełnienie wymagań zawartych w tabeli 5.

³⁹ Mirosław Włodarczyk, (w:) Komentarz do rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu, (w:) [Prawo zatrudnienia. Komentarz do rozporządzeń](#), Warszawa 2024, § 10 (dostęp: 10.12.2025).

⁴⁰ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2025 poz. 1160).

Tabela 5. Wymogi ustawowe w zakresie awansu na stopień nauczyciela mianowanego i dyplomowanego

Nauczyciel mianowany (artykuł 9b ust. 1 KN)	Nauczyciel dyplomowany (artykuł 9b ust. 1a KN)
<ul style="list-style-type: none"> • posiadanie wyższego wykształcenia z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym, przestrzeganie zasad moralnych, spełnianie warunków zdrowotnych niezbędnych do wykonywania zawodu (artykuł 9 ust. 2–3 KN) • odbycie przygotowania do zawodu nauczyciela (w wymiarze 3 lat i 9 miesięcy), podczas którego nauczyciel doskonali umiejętności praktyczne oraz pogłębia wiedzę teoretyczną niezbędną do wykonywania zawodu nauczyciela • posiadanie co najmniej dobrej oceny pracy uzyskanej w ostatnim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela • uzyskanie pozytywnej opinii o przeprowadzonych zajęciach realizowanych w obecności komisji powołanej przez dyrektora szkoły • zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną, podczas którego sprawdza się spełnianie przez nauczyciela wymagań dotyczących wiedzy i umiejętności niezbędnych do efektywnego realizowania obowiązków nauczyciela 	<ul style="list-style-type: none"> • posiadanie wyższego wykształcenia z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym, przestrzeganie zasad moralnych, spełnianie warunków zdrowotnych niezbędnych do wykonywania zawodu (artykuł 9 ust. 2–3 KN) • przepracowanie w szkole 5 lat i 9 miesięcy od dnia nadania stopnia nauczyciela mianowanego • posiadanie co najmniej bardzo dobrej oceny pracy uzyskanej w ostatnim roku pracy przed złożeniem wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego • uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej, która na podstawie dokonanej analizy dorobku zawodowego nauczyciela i przeprowadzonej rozmowy sprawdza spełnianie przez nauczyciela wymagań dotyczących realizowania zadań lub podejmowania działań na rzecz oświaty oraz ich efektów

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułu 9b ust. 1–1a KN.

Kolejny obowiązek rozwoju i doskonalenia zawodowego wynika z artykułu 42 ust. 2 u.p.o., zgodnie z którym nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze w ramach czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia ma obowiązek realizować nie tylko zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, czy też inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze, uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, ale także zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Z kolei zgodnie z artykułem 42 ust. 2 pkt 2e u.p.o. nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu zatrudnieni w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe mają obowiązek odbywania w ramach czasu pracy szkoleń branżowych.

W myśl szczegółowych regulacji zawartych w artykule 3 pkt 7 KN szkolenie branżowe to obowiązkowa forma doskonalenia zawodowego nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu, mająca na celu doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych potrzebnych do wykonywania pracy i realizowana odpowiednio w branżowych centrach umiejętności, u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z nauczanym zawodem. Nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych

i nauczyciele praktycznej nauki zawodu są przy tym obowiązani doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe potrzebne do wykonywania pracy przez uczestniczenie w szkoleniach branżowych realizowanych w trzyletnich cyklach, w łącznym wymiarze 40 godzin w cyklu (artykuł 70 c ust.1 KN)⁴¹. Zgodnie z artykułem 70c ust. 4 KN obowiązek ten jest realizowany również poprzez udział w formach doskonalenia zawodowego realizowanych u pracodawców w ramach regionalnych programów operacyjnych, o których mowa w Ustawie z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz.U. 2024 poz. 324).

Za organizowanie szkoleń branżowych odpowiada dyrektor. W przypadku nauczyciela zatrudnionego w więcej niż jednej szkole lub placówce szkolenia branżowe organizuje dyrektor szkoły lub placówki wskazanej przez nauczyciela jako podstawowe miejsce zatrudnienia. Nauczyciel jest kierowany na szkolenie odpowiednio u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym na swój wniosek lub z inicjatywy dyrektora. Zgodnie z artykułem 70c ust. 6 KN dyrektor szkoły ma obowiązek zwolnić nauczyciela z całości lub części dnia pracy, aby mógł on uczestniczyć w szkoleniu branżowym, zaś za czas zwolnienia zachowuje on prawo do wynagrodzenia. Ponadto nauczycielowi przysługuje zwrot kosztów dojazdu na szkolenie do innej miejscowości (koszty związane z podróżą służbową ustalane są zgodnie z artykułem 775 § 2 k.p., na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. 2013 poz. 167)⁴².

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu powinni także nie rzadziej niż na 5 lat przechodzić szkolenia okresowe bhp, przy czym pierwsze szkolenie okresowe powinno się odbyć nie później niż 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu⁴³.

⁴¹ Szczegółowe przypadki, których nie dotyczy wskazany obowiązek, dotyczy nauczycieli:

1) prowadzących działalność gospodarczą związaną z nauczaniem zawodem albo indywidualne gospodarstwo rolne, którego działalność jest związana z nauczaniem zawodem lub 2) zatrudnionych u pracodawców na stanowiskach związanych z nauczaniem zawodem, lub 3) zatrudnionych w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z nauczaniem zawodem, lub 4) realizujących wyłącznie obowiązkowe zajęcia edukacyjne z zakresu danej części efektów kształcenia obejmującej język obcy zawodowy, określonej w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie artykułu 46 ust. 1 ustawy o prawie oświatowym (artykuł 70 c ust. 2 pkt 1–4 KN).

⁴² Beata Zajda, (w:) [Karta Nauczyciela. Komentarz](#), red. Krzysztof Gawroński, Warszawa 2023, artykuł 70c (dostęp: 12.10.2025).

⁴³ Maciej Ambroziewicz, [Odpowiedź na pytanie: Jak często należy przeprowadzać szkolenie okresowe dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu?](#) (dostęp: 12.10.2025).

2.2.4. Rola i zakres współpracy z otoczeniem w kształtowaniu kadry nauczycieli PNZ

Zakres współpracy z otoczeniem powinien być traktowany holistycznie, bowiem współczesny rynek pracy wymaga wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych oraz kompetencji społecznych. Obserwowana jest praktyka wzmacniania współpracy w ramach tak zwanych trójkątów wiedzy: szkoła–uczelnia–pracodawcy, co stanowi koncepcję nowoczesnej edukacji zawodowej⁴⁴. Wzmocnienie tego przedsięwzięcia stanowią branżowe centra umiejętności (BCU), powoływane na mocy u.p.o., które za główny cel stawiają sobie zacieśnienie współpracy między innowacyjnym biznesem a edukacją branżową na wszystkich jej poziomach, czyli szkołami, uczelniami i pracodawcami (artykuł 4 pkt 30a u.p.o.). Fundamentem koncepcji tworzenia sieci BCU jest otwieranie ich w miejscach związanych z konkretną branżą (z uwzględnieniem regionalnych specjalizacji) oraz przy założeniu, że każde z nich powinno być niepowtarzalne i stanowić odzwierciedlenie struktury branży oraz odpowiadać podstawowemu regionalnemu zapotrzebowaniu szkolenia zawodowego⁴⁵.

Rola samorządów

Zgodnie z artykułem 10 ust. 1 u.p.o. samorząd (jako organ prowadzący) odpowiada przede wszystkim za zabezpieczenie potrzeb finansowych szkoły w zakresie zarówno bazy dydaktycznej, wyposażenia szkoły lub placówki w pomoce dydaktyczne i sprzęt niezbędny do pełnej realizacji programów nauczania, jak i zaplecza infrastrukturalnego (w tym wykonywanie remontów obiektów szkolnych oraz zadań inwestycyjnych w tym zakresie). Tym samym jednostka samorządowa podejmuje kluczowe decyzje w zakresie standardów funkcjonowania placówek oświatowych (w tym szkolnictwa branżowego i technicznego), co po części przekłada się także na jakość oferowanego kształcenia i rozwój kompetencji kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Należy jednocześnie zauważyć, że organ prowadzący powinien wykazać się dbałością o zapewnienie warunków materialno-organizacyjnych w celu prowadzenia przez szkołę działalności statutowej. Ponadto może i powinien współdziałać z organem sprawującym nadzór pedagogiczny, aby zapewnić wysoką jakość funkcjonowania podległych mu szkół i placówek, za które ponosi odpowiedzialność. Nie jest dopuszczalne, by organ prowadzący usprawiedliwiał się tym, że z bliżej nieokreślonych powodów nie wszystkie obowiązki przewidziane w artykule 10 u.p.o. są realizowane. Zaniedbanie tego obszaru działalności winno zostać jak najszybciej wyeliminowane, inaczej bowiem organ prowadzący szkołę musi się liczyć z odpowiedzialnością prawną, jaka na nim spoczywa⁴⁶.

⁴⁴ Zintegrowany System Kwalifikacji, [Branżowe Centrum Umiejętności jako integracja trójkąta wiedzy: szkoła–uczelnia–pracodawca](#) (dostęp: 17.12.2025).

⁴⁵ Beata Mydłowska, Branżowe Centra Umiejętności szansą na kształtowanie umiejętności zawodowych, „Edukacja Dorosłych” 2024, nr 1, s. 121–133.

⁴⁶ Mateusz Pilich, (w:) Artur Olszewski, Mateusz Pilich, [Prawo oświatowe. Komentarz](#), wydanie 3, Warszawa 2022, artykuł 10 (dostęp: 17.12.2025).

Jak wspomniano, organ prowadzący jest odpowiedzialny za wyposażenie szkoły lub placówki w pomoce dydaktyczne i sprzęt niezbędny do pełnej realizacji programów nauczania, programów wychowawczo-profilaktycznych, przeprowadzania egzaminów oraz wykonywania innych zadań statutowych, o jakich mowa w artykuł 10 ust. 1 pkt 5 u.p.o., przy czym dotyczy to pierwszego wyposażenia szkoły lub placówki. W późniejszym czasie zaopatrzenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt może być realizowane przez dyrektorów szkół. Nie oznacza to jednak zdjęcia z organów prowadzących pełnej odpowiedzialności prawnej za taki poziom finansowania wydatków szkół i placówek, który zapewni wyposażenie szkolne na poziomie odpowiednim do zadań ustawowych i statutowych tych jednostek⁴⁷.

Samorząd dba także o nawiązywanie współpracy i porozumień z pracodawcami, izbami gospodarczymi oraz innymi podmiotami celem zapewnienia właściwego rozwoju szkolnictwa zawodowego – w tym rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu i zapewnienie im właściwych kwalifikacji zawodowych (zgodnie z artykułem 120 ust. 6 u.p.o.). Jego kolejnym zadaniem jest dbanie o zapewnienie nauczycielom (w tym nauczycielom praktycznej nauki zawodu) odpowiednich kwalifikacji poprzez gwarantowanie szkołom wsparcia finansowego celem dofinansowania szkoleń, kursów czy studiów podyplomowych.

Zakres współpracy z pracodawcami

Jak wskazuje MEN, warunkiem pomyślnego przeprowadzania zmian w szkolnictwie zawodowym jest permanentna, oparta na zaufaniu współpraca jednostek systemu oświaty (w tym szkolnictwa zawodowego) z pracodawcami⁴⁸. Oznacza to, że pracodawcy powinni być nie tylko obecni, ale przede wszystkim aktywni na każdym etapie procesu kształcenia zawodowego.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) wskazuje, że nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego potrzebują różnorodnych umiejętności, do których należy nie tylko aktualna wiedza teoretyczna, ale przede wszystkim praktyczna w dziedzinach, których uczą, co w związku ze zmieniającymi się technologiami i praktykami stosowanymi w firmach staje się niezbędne⁴⁹. W tym zakresie konieczny jest udział pracodawców, którzy mogą prowadzić szkolenia specjalistyczne skierowane nie tylko do uczniów, ale przede wszystkim do nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Pracodawcy celem dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy mogą współpracować ze szkołami także w ramach spotkań/pogadek realizowanych

⁴⁷ Tamże.

⁴⁸ Pismo z dnia 13 lutego 2017 r. Ministerstwo Edukacji Narodowej 9178/2017: Ułatwienie współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami.

⁴⁹ Jerzy Bielecki, Katarzyna Pająk-Zatęska, Nauczyciele kształcenia zawodowego w kontekście współczesnego funkcjonowania edukacji zawodowej. Przestanki do badań i rekomendacji, „Edukacja” 2023, nr 3(166), s. 182–215.

z uczniami oraz nauczycielami, jak również poprzez aktywny udział w tworzeniu i/lub modyfikacji programów nauczania w zawodzie.

Inne formy/możliwości współpracy z pracodawcami (dobre praktyki)⁵⁰:

- Wojewódzkie/regionalne forum na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego – służy wymianie doświadczeń i dobrych praktyk dotyczących współpracy szkół zawodowych z pracodawcami. Forum powinno skupiać dyrekcję szkół, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, pracodawców, organizacje branżowe, urzędy pracy, instytucje rynku pracy oraz samorządy.
- Seminaria branżowe z udziałem pracodawców – umożliwiają spotkania przedstawicieli szkół z reprezentantami danej branży. Sprzyjają wymianie doświadczeń, poznawaniu nowych technologii oraz wzmacnianiu współpracy szkół z pracodawcami.
- Wizyty studyjne (jedno- lub kilkudniowe wyjazdy do zakładów pracy) – celem kompleksowego poszerzenia wiedzy uczestników w zakresie nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych właściwych dla danej branży zawodowej oraz gromadzenie i wymiana doświadczeń.

Innym przykładem współpracy z pracodawcami są działania realizowane w ramach klastrów edukacyjnych, jak choćby Klastra Edukacyjnego INVEST in EDU w Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, który „monitoruje i prognozuje zapotrzebowanie na konkretne zawody, koordynuje kontakty między przedsiębiorcami a szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe i ośrodkami kształcenia ustawicznego, przygotowuje i wdraża pilotażowe programy współpracy przedsiębiorstw ze szkołami, zwiększając między innymi dostęp do praktyk i staży”⁵¹.

Zakres współpracy ze szkołami wyższymi

Zakres współpracy ze szkołami wyższymi w obszarze kształtowania kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu skupia się przede wszystkim na doskonaleniu wiedzy i umiejętności nauczycieli w zakresie nowych technologii czy procedur stosowanych w danych branżach, ale także na pogłębianiu ich wiedzy i umiejętności w zakresie aspektów pedagogiczno-wychowawczych czy też wdrażaniu nowych sposobów prowadzenia zajęć dydaktycznych. Dlatego też szkoły wyższe mogą organizować specjalistyczne kursy i szkolenia dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wskazanych obszarach.

Dostępne raporty wskazują, że sporym problemem w kształceniu zawodowym jest pozyskanie dobrze przygotowanych nauczycieli realizujących kształcenie zawodowe. Istotne znaczenie w tej sytuacji ma dobra współpraca z uczelniami, której jednym

⁵⁰ Paulina Zaręba i inni, [Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania](#), Warszawa 2013 (dostęp: 16.12.2025).

⁵¹ Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, [Współpraca szkolnictwa zawodowego i biznesu](#), gov.pl (dostęp: 16.12.2025).

z elementów może być zatrudnianie pracujących tam wykładowców. Bardzo szybki postęp i rozwój technologiczny sprawia, że elementem koniecznym rozwoju szkolnictwa zawodowego jest ciągły wzrost kompetencji obecnie zatrudnionej kadry dydaktycznej szkół kształcących zawodowo. Przykładem tego może być udział nauczycieli w kursach/szkoleniach/studiach podyplomowych oferowanych przez szkolnictwo wyższe⁵².

Kolejną formą współpracy może być zawieranie umów patronackich bądź też umów o współpracę w ramach poszczególnych przedmiotów zawodowych. Są to działania, które podnoszą kwalifikacje uczniów, ale także nauczycieli – poprzez umożliwienie im obserwacji prowadzonych zajęć i możliwość zastosowania form przekazywania wiedzy wykorzystywanych przez wykładowców akademickich w praktyce prowadzenia zajęć z przedmiotów praktycznych w szkole. W klasach patronackich młodzież (wraz z nauczycielami praktycznej nauki zawodu) ma możliwość uczestniczenia w zajęciach, konkursach, projektach, pracach badawczych, konferencjach, seminariach czy też indywidualnych konsultacjach z pracownikami badawczo-dydaktycznymi uczelni.

2.3. Struktura kształcenia zawodowego w województwie podlaskim

Analiza struktury kształcenia obejmuje następujące typy podmiotów: branżowe szkoły pierwszego stopnia, branżowe szkoły drugiego stopnia, centra kształcenia zawodowego, technika oraz placówki kształcenia ustawicznego (bez szkół). Są to podmioty, w których w 2025 roku (stan na 30 września) w województwie podlaskim zatrudnieni byli nauczyciele praktycznej nauki zawodu⁵³.

Analiza została przygotowana na podstawie danych pochodzących z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (dalej: RSPO)⁵⁴, po zastosowaniu odpowiednich filtrów. W pierwszym etapie wyszukiwaniem objęto szkoły i placówki oświatowe, których siedziba znajduje się na terenie województwa podlaskiego. Następnie wyszukiwanie prowadzono w powtarzalnych seriach, każdorazowo zawężając jego zakres do konkretnego typu szkoły lub placówki oświatowej. Tak otrzymane wyniki wyszukiwania zostały pogrupowane według podregionów województwa podlaskiego.

W analizie branżowych szkół pierwszego i drugiego stopnia, techników oraz szkół policealnych uwzględniono zawody, do których prowadzenia kształcenia szkoły mają formalne uprawnienia. Dane z bazy RSPO pokazują więc potencjalną ofertę wynikającą z posiadanych uprawnień, a nie rzeczywisty zakres kształcenia w danym roku szkolnym. W przypadku centrów kształcenia zawodowego oraz placówek kształcenia

⁵² Tamże.

⁵³ Zgodnie z danymi pozyskanymi z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) nauczyciele praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim byli zatrudniani w pięciu typach podmiotów: branżowych szkołach pierwszego stopnia, branżowych szkołach drugiego stopnia, centrach kształcenia zawodowego, placówkach kształcenia ustawicznego (bez szkół) oraz w szkołach policealnych.

⁵⁴ Ministerstwo Edukacji Narodowej, [Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 14.01.2026).

ustawicznego, które nie są szkołami, informacje o zawodach nie są dostępne. Wyszukiwarka RSPO umożliwia natomiast dostęp do aktualizowanych codziennie danych o szkołach i placówkach oświatowych⁵⁵.

2.3.1. Podregion białostocki

W podregionie białostockim w 2025 roku nauczyciele praktycznej nauki zawodu byli zatrudnieni w pięciu typach podmiotów, z wyraźną koncentracją w trzech z nich (tabela 6).

Tabela 6. Zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim w 2025 roku według typu podmiotu, wg stanu na 30.09.2025 r.

Powiat/podregion	Typ podmiotu	NPNZ** – osoby	NPNZ – etaty
Powiat białostocki	technikum	2	1
Powiat białostocki	centrum kształcenia zawodowego	19	13
Miasto Białystok	technikum	136	108
Miasto Białystok	szkoła policealna	130	62
Miasto Białystok	branżowa szkoła pierwszego stopnia	93	70
Miasto Białystok	branżowa szkoła drugiego stopnia	11	3
Miasto Białystok	centrum kształcenia zawodowego	11	2
Powiat sokólski	technikum	6	6
Powiat sokólski	placówka kształcenia ustawicznego - bez szkół	2	1
Powiat sokólski	branżowa szkoła pierwszego stopnia	8	9
Powiat sokólski	branżowa szkoła drugiego stopnia	2	1
Powiat sokólski	centrum kształcenia zawodowego	1	0
Podregion białostocki	branżowa szkoła pierwszego stopnia (suma)	101	79
Podregion białostocki	branżowa szkoła drugiego stopnia (suma)	13	3
Podregion białostocki	centrum kształcenia zawodowego (suma)	31	15
Podregion białostocki	technikum (suma)	144	115
Podregion białostocki	szkoła policealna (suma)	130	62
Podregion białostocki	placówka kształcenia ustawicznego – bez szkół (suma)	2	1
Podregion białostocki	Razem*	421	276

*Ogólna liczba nauczycieli zawodu oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wiersz: razem) różni się w tej tabeli od ogólnej liczby nauczycieli praktycznej nauki zawodu zatrudnionych podregionie (NPNZ osoby = 317) ze względu na możliwość zatrudnienia nauczyciela w kilku podmiotach jednocześnie. Liczba etatów jest niezmienna.

**NPNZ = nauczyciele praktycznej nauki zawodu

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

W podregionie białostockim w 2025 roku (stan na 30 września) zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu, wyrażone w przeliczeniu na etaty, wyniosło 275,59. Zdecydowanie największa liczba etatów przypada na technika (114,97 etatu).

⁵⁵ Ministerstwo Edukacji Narodowej, [Centrum Informatyczne Edukacji](#) (dostęp: 14.01.2026).

Kolejne pod względem skali zatrudnienia były branżowe szkoły pierwszego stopnia (79,27 etatu) oraz szkoły policealne (62,19 etatu). Koncentracja zatrudnienia w tych trzech podmiotach występowała przede wszystkim w mieście Białystok, gdzie w technikach zatrudnienie wyniosło 107,88 etatu, w branżowych szkołach pierwszego stopnia – 69,87 etatu, a w szkołach policealnych – 62,19 etatu. W centrach kształcenia zawodowego na terenie podregionu białostockiego realizowano łącznie 15,36 etatu nauczycieli praktycznej nauki zawodu, przy czym największy ich udział odnotowano w powiecie białostockim (12,64 etatu). Branżowe szkoły drugiego stopnia oraz placówki kształcenia ustawicznego (bez szkół) miały niewielki udział w ogólnej strukturze zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

W bazie RSPO zarejestrowane są 23 technika, które mają siedzibę w podregionie białostockim (tabela 7).

Tabela 7. Technika w podregionie białostockim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Technikum Elektryczne w Białymstoku Zespołu Szkół Elektrycznych imienia Profesora Janusza Groszkowskiego w Białymstoku	technik elektronik, technik elektryk, technik informatyk, technik teleinformatyk, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik programista	1263
Technikum Budowlano-Geodezyjne w Białymstoku Zespołu Szkół Budowlano-Geodezyjnych imienia Stefana Władysława Bryły w Białymstoku	technik budownictwa, technik geodeta, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik budowy dróg, technik inżynierii sanitarnej, technik aranżacji wnętrz	878
Technikum nr 4 w Białymstoku Zespołu Szkół Rolniczych w Białymstoku	technik informatyk, technik pszczelarz, technik rolnik, technik architektury krajobrazu, technik weterynarii, technik mechanizacji rolnictwa i agrotroiki, technik organizacji turystyki, technik turystyki na obszarach wiejskich	856
Technikum Handlowo-Ekonomiczne w Białymstoku Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych imienia Mikołaja Kopernika w Białymstoku	technik ekonomista, technik handlowiec, technik hotelarstwa	822
Technikum nr 6 z Oddziałami Integracyjnymi w Białymstoku Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi imienia Stanisława Staszica w Białymstoku	technik informatyk, technik masażysta, technik hotelarstwa, technik logistik, technik usług fryzjerskich, technik teleinformatyk, technik przemysłu mody, technik fotografii i multimediiów, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik organizacji turystyki, technik reklamy, technik stylisty	732
Technikum Mechaniczne w Białymstoku Zespołu Szkół Mechanicznych imienia Świętego Józefa w Białymstoku	technik mechanik, technik mechatronik, technik pojazdów samochodowych, technik gazownictwa, technik spawalnictwa	695
Technikum nr 3 w Białymstoku Zespołu Szkół Technicznych imienia Generała Władysława Andersa w Białymstoku	technik mechanik, technik technologii drewna, technik transportu kolejowego, technik informatyk, technik pojazdów samochodowych, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik programista, technik aranżacji wnętrz	642

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Technikum nr 2 w Białymstoku Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 imienia Kapitana Władysława Wysockiego w Białymstoku	technik mechatronik, technik hotelarstwa, technik usług fryzjerskich, technik transportu drogowego, technik automatyk, technik robotyk	465
Technikum Zawodowe nr 1 w Białymstoku	technik fotografii i multimediiów, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik realizacji nagłośnień, technik realizacji nagrań, technik reklamy	458
Technikum Gastronomiczne w Białymstoku	technik technologii żywności, technik hotelarstwa, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik usług kelnerskich	384
Technikum w Łapach	technik budownictwa, technik elektronik, technik elektryk, technik mechanik, technik ochrony środowiska, technik informatyk, technik hotelarstwa, technik pojazdów samochodowych	360
Technikum nr 2 w Sokółce	technik rolnik, technik architektury krajobrazu, technik ekonomista, technik hotelarstwa, technik żywienia i usług gastronomicznych	328
Technikum Programistyczne Infotech w Białymstoku	technik informatyk, technik programista	242
Technikum Teb Edukacja w Białymstoku	technik informatyk, technik weterynarii, technik optyk, technik logistyk, technik rachunkowości, technik fotografii i multimediiów, technik reklamy, technik programista	208
Technikum nr 1 w Sokółce	technik mechanik, technik technologii drewna, technik informatyk, technik ekonomista, technik logistyk, technik usług fryzjerskich, technik programista	152
Technikum imienia Profesora Józefa Marcinkiewicza w Janowie	technik rolnik, technik weterynarii, technik agrobiznesu, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik mechanizacji rolnictwa i agrotroiki	149
Technikum nr 5 w Białymstoku Zespołu Szkół Zawodowych nr 5 imienia Generała Ignacego Prądzyńskiego w Białymstoku	technik budownictwa, technik usług fryzjerskich, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik aranżacji wnętrz	127
Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku	technik informatyk, technik ekonomista, technik usług fryzjerskich, technik grafiki i poligrafii cyfrowej	126
Technikum Usług Fryzjerskich „Dehag Extra” w Białymstoku	technik usług fryzjerskich	59
Technikum w Suchowoli	technik rolnik, technik handlowiec, technik prac biurowych	59
Technikum w Czarnej Białostockiej	technik informatyk	23
Technikum w Michałowie	technik rolnik, technik fotografii i multimediiów, technik realizacji nagłośnień, technik programista	7
Technikum „Cosinus” w Białymstoku	technik informatyk, technik programista	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Technika zlokalizowane w podregionie białostockim są zróżnicowane pod względem liczby uczniów oraz zakresu oferty zawodowej i charakteryzują się wysoką koncentracją kształcenia w kilku placówkach. W 7 spośród 23 techników znajdujących się na liście

kształcą się ponad 75% wszystkich uczniów z podregionu (6911 spośród 9035 uczniów). Są to technika zlokalizowane w Białymstoku. W strukturze widoczne jest jedno technikum – Technikum „Cosinus” w Białymstoku, w którym w RSPO nie odnotowano uczniów mimo posiadania uprawnień do kształcenia w dwóch zawodach. Szkoła ma odroczoną „datę rozpoczęcia działalności” (wpisaną w RSPO jako 1 września 2026)

W większości technika skupiające największą liczbę uczniów cechuje wyraźna orientacja branżowa. Szkoły koncentrują się na kształceniu w obszarze jednej dominującej specjalizacji (między innymi elektronika i elektrotechnika, budownictwo i geodezja, mechanika, rolnictwo), jednocześnie poszerzając ofertę o kilka dodatkowych zawodów. Wśród tych, które pojawiały się najczęściej w zestawieniu techników, były: technik informatyk (zawód został przypisany do 11 techników znajdujących się w RSPO), technik programista (przypisany do 7 techników), technik hotelarstwa (przypisany do 6 techników), technik usług fryzjerskich (przypisany do 6 techników) oraz technik rolnik (przypisany do 5 techników). 5 zawodów wystąpiło w bazie 4 razy, a mianowicie: technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik ekonomista, technik fotografii i multimediiów, technik mechanik, technik żywienia i usług gastronomicznych.

W podregionie białostockim zgodnie z RSPO zarejestrowanych jest 25 branżowych szkół pierwszego stopnia (Tabela 8).

Tabela 8. Branżowe szkoły pierwszego stopnia w podregionie białostockim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Branżowa Szkoła I stopnia nr 5 w Białymstoku Zespołu Szkół Zawodowych nr 5 imienia Generała Ignacego Prądzyńskiego w Białymstoku	fotograf, kucharz, fryzjer, sprzedawca, dekarz, blacharz samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, piekarz, stolarz, tapicer, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tynkarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, lakiernik samochodowy	260
Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Białymstoku Zespołu Szkół Mechanicznych imienia Świętego Józefa w Białymstoku	blacharz samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, mechanik motocyklowy, kierowca mechanik	217
Branżowa Szkoła I stopnia nr 10 w Białymstoku Zespołu Szkół nr 10 w Białymstoku	fotograf, kucharz, fryzjer, sprzedawca, blacharz samochodowy, operator obrabiarek skrawających, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, piekarz, stolarz, obuwnik, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tynkarz, magazynier-logistyk, monter sieci i instalacji sanitarnych, mechatronik, lakiernik samochodowy	211
Branżowa Szkoła I stopnia nr 4 w Białymstoku Zespołu Szkół Gastronomicznych w Białymstoku	kucharz, cukiernik	210

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Branżowa Szkoła I stopnia nr 3 w Białymstoku Zespołu Szkół Technicznych imienia Generała Władysława Andersa w Białymstoku	kucharz, operator obrabiarek skrawających, mechanik pojazdów samochodowych, stolarz, kierowca mechaniczny	133
Branżowa Szkoła I stopnia nr 9 w Białymstoku Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 imienia Kapitana Władysława Wysockiego w Białymstoku	fryzjer, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, mechatronik	110
Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna imienia Marii Grzegorzewskiej w Białymstoku Zespołu Szkół nr 16 w Białymstoku	kucharz, fryzjer, ogrodnik, mechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, stolarz, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, murarz-tylnik, pracownik pomocniczy mechanika, pracownik pomocniczy stolarza, pracownik pomocniczy gastronomii	99
Branżowa Szkoła I stopnia imienia Profesora Józefa Marcinkiewicza w Janowie	kucharz, rolnik, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, cukiernik	63
Branżowa Szkoła I stopnia nr 1 w Białymstoku Zespołu Szkół Elektrycznych imienia Profesora Janusza Groszkowskiego w Białymstoku	elektryk, elektromechanik, elektronik	62
Zespół Szkół Zawodowych imienia Elizy Orzeszkowej w Sokółce Branżowa Szkoła I stopnia nr 1 w Sokółce	kucharz, fryzjer, sprzedawca, operator obrabiarek skrawających, ślusarz, mechanik-monter maszyn i urządzeń, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	53
Branżowa Szkoła I stopnia nr 7 w Białymstoku Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi imienia Stanisława Staszica w Białymstoku	fotograf, fryzjer, krawiec, magazynier-logistik, pracownik obsługi hotelowej	52
Branżowa Szkoła I stopnia Syriusz w Wasilkowie	kucharz, fryzjer, sprzedawca, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, stolarz, krawiec, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnik	50
Zespół Szkół imienia Generała Nikodema Sulika w Dąbrowie Białostockiej Branżowa Szkoła I stopnia w Dąbrowie Białostockiej	kelner, kucharz, fryzjer, pszczelarz, rolnik, blacharz samochodowy, mechanik-monter maszyn i urządzeń, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnik, lakiernik samochodowy	48
Branżowa Szkoła I stopnia Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku	fryzjer, dekarz, blacharz	41
Branżowa Szkoła Specjalna I stopnia w Różanymstoku	stolarz, jeździec	27

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Branżowa Szkoła I stopnia w Łapach	mechanik pojazdów samochodowych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	24
Niepubliczna Specjalna Szkoła Branżowa I stopnia „Barwa”	kucharz, stolarz, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, murarz-tynkarz, pracownik pomocniczy stolarza, pracownik obsługi hotelowej, pracownik pomocniczy gastronomii	23
Branżowa Szkoła Specjalna I stopnia imienia Świętego Jana Bosko w Różanymstoku	kucharz	18
Branżowa Szkoła I stopnia nr 13 w Zakładzie Poprawczym w Białymstoku	stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	14
Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy imienia Janusza Korczaka w Sokółce Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna nr 3 w Sokółce	kucharz	8
Branżowa Szkoła I stopnia nr 6 w Białymstoku Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych imienia Mikołaja Kopernika w Białymstoku	sprzedawca	0
Branżowa Szkoła I stopnia nr 8 w Białymstoku Zespołu Szkół Rolniczych w Białymstoku	mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	0
Branżowa Szkoła I stopnia w Michałowie	mechanik pojazdów samochodowych	0
Zespół Szkół Rolniczych imienia Majora Henryka Dobrzańskiego Hubala w Sokółce Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Sokółce	rolnik, ogrodnik	0
Zespół Szkół w Suchowoli Branżowa Szkoła I stopnia w Suchowoli	kelner, kucharz, fryzjer, cukiernik, stolarz	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Szkoły branżowe pierwszego stopnia zlokalizowane w podregionie białostockim charakteryzuje silna koncentracja kształcenia. Podobnie jak w technikach prawie 72% uczniów szkół branżowych (1240 z 1723 uczniów) skupionych jest w 7 szkołach. Największe pod względem skali kształcenia szkoły branżowe pierwszego stopnia są zlokalizowane w mieście Białystok. Większość z nich posiada uprawnienia do kształcenia w kilku lub nawet kilkunastu zawodach. Najczęściej pojawiającym się zawodem w zestawieniu jest kucharz (przypisany do 13 szkół branżowych pierwszego stopnia znajdujących się w RSPO), stolarz (przypisany do 11 szkół), fryzjer (przypisany do 10 szkół) mechanik pojazdów samochodowych (przypisany do 10 szkół), cukiernik (przypisany do 9 szkół), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (przypisany do 7 szkół). W analizowanym zestawieniu zawody sprzedawca, murarz-tynkarz i elektryk zostały wskazane w 4 szkołach każdy. Obok szkół, które posiadają możliwość kształcenia w wielu kierunkach, w zestawieniu występują również te, które koncentrują się na wąskiej specjalizacji (3 szkoły – jeden zawód). W zestawieniu

pojawiło się aż 5 szkół branżowych I stopnia, w których zgodnie z bazą RSPO nie odnotowano uczniów. Brak uczniów wynika najczęściej z faktu, że są to jednostki funkcjonujące w ramach zespołu szkół, które w danym roku nie uruchomiły oddziałów. Jest to konsekwencją braku naboru lub niezatwierdzenia oddziału przez organ prowadzący (np. z powodu zbyt małej liczby kandydatów).

Szkoły policealne pełnią funkcję uzupełniającą wobec szkół branżowych i technicznych. Przygotowują do zawodów, które nie wymagają długiego cyklu praktycznej nauki zawodu (oferują trwające od 1 do maksymalnie 2,5 roku programy kształcenia zawodowego)⁵⁶. W podregionie białostockim w bazie RSPO zarejestrowanych jest 31 szkół policealnych, z czego aż w 12 nie odnotowano uczniów (tabela 9).

Tabela 9. Szkoły policealne w podregionie białostockim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Policealna Szkoła „Cosinus” w Białymstoku	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, asystentka stomatologiczna, higienistka stomatologiczna, technik masażysta, terapeuta zajęciowy, technik administracji, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekunka dziecięca, technik usług kosmetycznych, technik ochrony fizycznej osób i mienia, opiekun medyczny	1332
Szkoła Policealna Centrum Nauki i Biznesu „Żak” w Białymstoku	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa, opiekun w domu pomocy społecznej, technik archiwista, technik usług kosmetycznych, florysta, opiekun osoby starszej	1011
Policealna Szkoła Administracji „Akademia Sukcesu” w Białymstoku	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik masażysta, terapeuta zajęciowy, technik administracji, opiekunka środowiskowa, opiekun w domu pomocy społecznej, technik archiwista, opiekunka dziecięca, technik usług kosmetycznych, florysta, technik usług pocztowych i finansowych, opiekun medyczny, opiekun osoby starszej, technik sterylizacji medycznej	686
Centrum Zawodów Medycznych i Społecznych – Szkoła Policealna Województwa Podlaskiego w Białymstoku	asystentka stomatologiczna, higienistka stomatologiczna, technik dentystyczny, technik farmaceutyczny, technik masażysta, terapeuta zajęciowy, protetyk słuchu, technik elektroradiolog, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka dziecięca, technik usług kosmetycznych, opiekun medyczny, technik sterylizacji medycznej, podolog	456
Policealna Szkoła „Prymus” w Białymstoku	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji	423

⁵⁶ European Education and Culture Executive Agency (dostęp: 12.01.2026).

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Szkoła Policealna Opieki Medycznej „Żak” w Białymstoku	asystentka stomatologiczna, higienistka stomatologiczna, terapeuta zajęciowy, opiekun medyczny, technik sterylizacji medycznej	331
„Educentrum” Policealna Szkoła Medyczna w Białymstoku	asystentka stomatologiczna, higienistka stomatologiczna, technik farmaceutyczny, technik masażysta, terapeuta zajęciowy, technik usług kosmetycznych, opiekun medyczny, technik sterylizacji medycznej	317
Niepubliczna Szkoła Policealna Teb Edukacja w Białymstoku	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, asystentka stomatologiczna, higienistka stomatologiczna, ortoptystka, technik dentystyczny, technik farmaceutyczny, technik masażysta, terapeuta zajęciowy, technik optyk, technik elektroradiolog, technik administracji, opiekunka dziecięca, technik usług kosmetycznych, florysta, opiekun medyczny, asystent kierownika produkcji filmowej i telewizyjnej, technik sterylizacji medycznej, technik realizacji nagrań, podolog	267
Policealna Szkoła Zawodowa Meritum sp. z o.o. w Białymstoku	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik masażysta, technik administracji, technik usług kosmetycznych, opiekun medyczny, technik sterylizacji medycznej, podolog	255
Policealne Studium Zawodowe „Ekspert” w Białymstoku	technik masażysta, terapeuta zajęciowy, technik administracji, opiekunka środowiskowa, opiekunka dziecięca, opiekun medyczny	201
Zaoczna Policealna Szkoła „Cosinus I” w Białymstoku	asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa, florysta	182
Akademicka Policealna Szkoła Medyczna w Białymstoku	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, asystentka stomatologiczna, higienistka stomatologiczna, technik dentystyczny, technik farmaceutyczny, technik masażysta, technik ortopeda, terapeuta zajęciowy, opiekunka dziecięca, technik usług kosmetycznych, opiekun medyczny, technik sterylizacji medycznej, podolog	163
Szkoła Policealna w Białymstoku	opiekun w domu pomocy społecznej, technik ochrony fizycznej osób i mienia	160
Szkoła Policealna Gowork.pl w Białymstoku	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, asystentka stomatologiczna, technik masażysta, technik administracji, technik usług kosmetycznych, opiekun medyczny, opiekun osoby starszej	128
Szkoła Policealna nr 4 w Białymstoku Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 imienia Kapitana Władysława Wysockiego w Białymstoku	technik administracji, technik usług kosmetycznych	98
Szkoła Policealna Medyczna „Żak” w Białymstoku	technik masażysta	46
Szkoła Policealna Flower Artist	florysta	33
Szkoła Policealna Akademia Terapeutyczno-Opiekuńcza w Białymstoku	terapeuta zajęciowy	22

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Szkoła Policealna nr 5 w Białymstoku Centrum Kształcenia Ustawicznego imienia Henryka Sienkiewicza w Białymstoku Białostockiego Centrum Edukacji	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji, opiekunka dziecięca, florysta	16
Szkoła Policealna „Cosinus II” w Białymstoku	technik sterylizacji medycznej	0
Szkoła Policealna imienia Profesora Józefa Marcinkiewicza w Janowie	brak danych	0
Szkoła Policealna nr 1 w Białymstoku Zespołu Szkół Budowlano-Geodezyjnych imienia Stefana Władysława Bryły w Białymstoku	brak danych	0
Szkoła Policealna nr 2 w Białymstoku Zespołu Szkół Elektrycznych imienia Profesora Janusza Groszkowskiego w Białymstoku	technik bezpieczeństwa i higieny pracy	0
Szkoła Policealna nr 3 w Białymstoku Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi imienia Stanisława Staszica w Białymstoku	technik masażysta, technik tyfloinformatyk	0
Szkoła Policealna nr 6 w Białymstoku Zespołu Szkół Technicznych imienia Generała Władysława Andersa w Białymstoku	technik ochrony fizycznej osób i mienia	0
Szkoła Policealna Pascal w Białymstoku	technik masażysta, terapeuta zajęciowy, animator rynku książki	0
Szkoła Policealna w Czarnej Białostockiej	technik administracji	0
Szkoła Policealna w Łapach	brak danych	0
Szkoła Policealna w Michałowie	brak danych	0
Szkoła Policealna dla Dorosłych w Dąbrowie Białostockiej	brak danych	0
Zespół Szkół Rolniczych imienia Majora Henryka Dobrzańskiego-Hubala w Sokółce Szkoła Policealna nr 3 w Sokółce	technik administracji	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Szkoły policealne podobnie jak technika i szkoły branżowe charakteryzują się silną koncentracją kształcenia w kilku podmiotach. W pierwszych 7 szkołach znajdujących się na liście kształcą się prawie 75% wszystkich uczniów szkół policealnych z podregionu (4556 z 6127 uczniów). Są to szkoły zlokalizowane w mieście Białystok. Szkoły policealne są silnie ukierunkowane na kształcenie w zawodach opiekuńczych, medycznych i administracyjnych. Wśród zawodów, które zostały w bazie RSPO przypisane do największej liczby szkół policealnych z listy, pojawiają się następujące: technik administracji (przypisany do 12 szkół policealnych znajdujących się w bazie

RSPO), technik masażysta (przypisany do 11 szkół), technik bezpieczeństwa i higieny pracy (przypisany do 10 szkół), technik usług kosmetycznych (przypisany do 10 szkół), opiekun medyczny (przypisany do 10 szkół), terapeuta zajęciowy (przypisany do 9 szkół), asystentka stomatologiczna (przypisany do 7 szkół), higienistka stomatologiczna (przypisany do 7 szkół), technik sterylizacji medycznej (przypisany do 7 szkół), opiekunka dziecięca (przypisany do 7 szkół). Występuje wyraźna powtarzalność tych samych zawodów w wielu szkołach.

W 12 szkołach policealnych nie zarejestrowano żadnych uczniów. Najczęściej oznacza to jedną z trzech sytuacji. Po pierwsze, szkoła policealna może formalnie istnieć w strukturze (na przykład zespołu szkół), ale nie prowadzić naboru ani oddziałów. Po drugie, szkoła może być nową jednostką i nie zdążyła jeszcze zgromadzić uczniów. Po trzecie, szkoła może znajdować się w trakcie wygaszania lub przekształcenia, a jej funkcję przejmują inne formy kształcenia dorosłych (na przykład centra kształcenia ustawicznego).

W podregionie białostockim w bazie RSPO jest zarejestrowanych 15 centrów kształcenia zawodowego (tabela 10)

Tabela 10. Centra kształcenia zawodowego w podregionie białostockim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa	Lokalizacja
Centrum Kształcenia Zawodowego Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości	Białystok
Centrum Kształcenia Zawodowego Fundacji Dual Education System	Białystok
Centrum Kształcenia Zawodowego nr 1	Białystok
Centrum Kształcenia Zawodowego nr 2 imienia Zbigniewa Lenarta	Białystok
Centrum Kształcenia Zawodowego nr 3	Białystok
Centrum Kształcenia Zawodowego nr 4 Zespołu Szkół Budowlano-Geodezyjnych imienia Władysława Bryły	Białystok
Centrum Kształcenia Zawodowego nr 5	Białystok
Centrum Kształcenia Zawodowego nr 6 Zespołu Szkół Technicznych imienia Generała Władysława Andersa	Białystok
Centrum Kształcenia Zawodowego	Łapy
Instytut INFOTECH	Białystok
Integracyjne Centrum Kształcenia Zawodowego Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi imienia Stanisława Staszica	Białystok
Ośrodek Doskonalenia Kadr „Profesja”	Białystok
Ośrodek Kształcenia Zawodowego „Dehag Extra”	Białystok
Studium Psychologii Psychotronicznej	Białystok
Zespół Szkół Rolniczych imienia Majora Henryka Dobrzańskiego Centrum Kształcenia Zawodowego	Sokółka

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego realizuje kwalifikacyjne kursy zawodowe oraz prowadzi działania z zakresu doradztwa i informacji zawodowej. W jego strukturze funkcjonuje co najmniej jedna szkoła prowadząca kształcenie zawodowe, z wyłączeniem szkoły artystycznej, a także co najmniej jedno centrum kształcenia

zawodowego⁵⁷. Centra kształcenia zawodowego w podregionie są zlokalizowane głównie na terenie miasta Białystok. Jedna placówka jest zlokalizowana w Łapach (powiat białostocki) oraz jedna w Sokółce (powiat sokólski).

W podregionie białostockim w bazie RSPO zarejestrowanych jest 9 szkół branżowych drugiego stopnia (tabela 11).

Tabela 11. Branżowe szkoły drugiego stopnia w podregionie białostockim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Branżowa Szkoła II stopnia nr 2 w Białymstoku Zespołu Szkół Mechanicznych imienia Świętego Józefa w Białymstoku	technik pojazdów samochodowych, technik transportu drogowego	73
Branżowa Szkoła II stopnia nr 5 w Białymstoku Zespołu Szkół Zawodowych nr 5 imienia Generała Ignacego Prądzyńskiego w Białymstoku	technik budownictwa, technik usług fryzjerskich, technik robót wykończeniowych w budownictwie	70
Branżowa Szkoła II stopnia nr 4 w Białymstoku Zespołu Szkół Gastronomicznych w Białymstoku	technik technologii żywności, technik żywienia i usług gastronomicznych	69
Branżowa Szkoła II stopnia nr 1 w Białymstoku Zespołu Szkół Elektrycznych imienia Profesora Janusza Groszkowskiego w Białymstoku	technik elektronik, technik elektryk	40
Branżowa Szkoła II stopnia nr 10 w Białymstoku Zespołu Szkół nr 10 w Białymstoku	technik mechanik, technik mechatronik, technik logistyk, technik usług fryzjerskich, technik pojazdów samochodowych	35
Branżowa Szkoła II stopnia w Janowie	technik rolnik, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	28
Zespół Szkół Zawodowych imienia Elizy Orzeszkowej w Sokółce Branżowa Szkoła II stopnia w Sokółce	technik mechanik	19
Branżowa Szkoła II stopnia nr 6 w Białymstoku Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi imienia Stanisława Staszica w Białymstoku	technik hotelarstwa, technik logistyk	14
Zespół Szkół imienia Generała Nikodema Sulika w Dąbrowie Białostockiej Branżowa Szkoła II stopnia w Dąbrowie Białostockiej	technik żywienia i usług gastronomicznych	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Szkoły branżowe drugiego stopnia koncentrują się na pogłębianiu i uzupełnianiu kwalifikacji zdobytych przez uczniów na poziomie szkoły branżowej pierwszego stopnia. W przypadku podregionu białostockiego skala kształcenia w tych szkołach jest niewielka i obejmuje 348 uczniów. Zdecydowana większość szkół branżowych drugiego stopnia zlokalizowana jest w mieście Białystok (6 szkół spośród 9). W zestawieniu pojawiły się zawody przypisane do 2 szkół znajdujących się na liście: technik pojazdów samochodowych, technik usług fryzjerskich, technik mechanik, technik logistyk oraz technik żywienia i usług gastronomicznych. Znalazła się w nim jedna szkoła branżowa

⁵⁷ System Informacji Prawnej LEX, [Prawo oświatowe](#) (dostęp: 12.01.2026).

drugiego stopnia, w której w bazie RSPO nie odnotowano uczniów. Szkoła ta funkcjonuje jako jednostka wchodząca w skład zespołu szkół. Zgodnie z RSPO została ona założona i włączona do struktury 16 czerwca 2025 roku, a działalność rozpoczęła 1 września 2025 roku. Znajduje się na wczesnym etapie organizacyjnym.

W podregionie białostockim funkcjonują 54 placówki kształcenia ustawicznego (bez szkół). Aż 52 z nich zlokalizowane są w mieście Białystok, pozostałe 2 – w powiecie sokólskim. Ze względu na ich marginalny udział w zatrudnieniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu podmioty te nie zostały wyszczególnione.

2.3.2. Podregion łomżyński

W podregionie łomżyńskim w 2025 roku nauczyciele praktycznej nauki zawodu byli zatrudnieni w czterech typach podmiotów, jednak struktura zatrudnienia charakteryzowała się wyraźną koncentracją w dwóch z nich (tabela 12).

Tabela 12. Zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim w 2025 roku według typu podmiotu

Powiat/Podregion	Typ podmiotu	NPNZ **- osoby	NPNZ – etaty
Bielski	technikum	15	11,2
Bielski	placówka kształcenia ustawicznego (bez szkół)	4	1,0
Bielski	branżowa szkoła pierwszego stopnia	7	3,9
Hajnowski	technikum	15	13,8
Hajnowski	szkoła policealna	4	0,4
Kolneński	technikum	5	2,1
Kolneński	branżowa szkoła pierwszego stopnia	3	2,1
Łomżyński	technikum	9	9,5
Łomżyński	placówka kształcenia ustawicznego (bez szkół)	1	1,0
Łomżyński	branżowa szkoła pierwszego stopnia	9	8,9
Miasto Łomża	technikum	59	61,0
Miasto Łomża	szkoła policealna	4	0,1
Miasto Łomża	placówka kształcenia ustawicznego (bez szkół)	6	1,1
Miasto Łomża	branżowa szkoła pierwszego stopnia	15	8,5
Miasto Łomża	centrum kształcenia zawodowego	16	16,2
Siemiatycki	technikum	3	2,3
Wysokomazowiecki	technikum	6	5,2
Wysokomazowiecki	placówka kształcenia ustawicznego (bez szkół)	1	0,2
Wysokomazowiecki	branżowa szkoła pierwszego stopnia	4	2,8
Zambrowski	technikum	21	20,1
Zambrowski	szkoła policealna	1	[pusta]
Zambrowski	branżowa szkoła pierwszego stopnia	1	1,0
Podregion łomżyński	branżowa szkoła pierwszego stopnia (suma)	39	27,3
Podregion łomżyński	branżowa szkoła drugiego stopnia (suma)	0	0
Podregion łomżyński	centrum kształcenia zawodowego (suma)	16	16,2

Powiat/Podregion	Typ podmiotu	NPNZ **– osoby	NPNZ – etaty
Podregion łomżyński	technikum (suma)	133	125,3
Podregion łomżyński	szkoła policealna (suma)	9	0,4
Podregion łomżyński	placówka kształcenia ustawicznego (bez szkół) (suma)	12	3,3
Podregion łomżyński	Razem*	209	172,6

*Ogólna liczba nauczycieli zawodu oraz praktycznej nauki zawodu (wiersz: razem) różni się od ogólnej liczby zatrudnionych nauczycieli w podregionie ze względu na zatrudnianie nauczycieli w kilku podmiotach jednocześnie. Liczba etatów jest niezmienna. Jeżeli przy liczbie osób nie ma etatu, oznacza to, że nauczyciel zatrudniony był/jest na umowę-zlecenie.

**NPNZ = nauczyciele praktycznej nauki zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

W podregionie łomżyńskim w 2025 roku (stan na 30 września) zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu wyrażone w przeliczeniu na etaty wyniosło 172,56. Zdecydowanie największa część etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu przypada na technika (125,32 etatu). Pod względem skali zatrudnienia dominowały technika zlokalizowane w mieście Łomża oraz w powiecie zambrowskim. Drugim typem podmiotu pod względem liczby etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu były branżowe szkoły pierwszego stopnia (27,29 etatu), również z wyraźną koncentracją zatrudnienia w mieście Łomża. W dalszej kolejności etaty nauczycieli praktycznej nauki zawodu mieściły się w centrach kształcenia zawodowego (16,20 etatu) oraz w placówkach kształcenia ustawicznego – bez szkół (3,32 etatu). Udział etatów realizowanych przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu w szkołach policealnych miał w zestawieniu charakter marginalny, natomiast w branżowych szkołach drugiego stopnia dzień 30 września 2025 roku nie odnotowano zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

W podregionie łomżyńskim w bazie RSPO zarejestrowane są 22 technika (tabela **13Błąd! Nie można odnaleźć źródła odwołania.**).

Tabela 13. Technika w podregionie łomżyńskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Technikum nr 5 w Łomży	technik elektronik, technik elektryk, technik geodeta, technik ochrony środowiska, technik technologii drewna, technik mechatronik, technik informatyk, technik teleinformatyk, technik hotelarstwa, technik pojazdów samochodowych, technik programista	774
Technikum nr 6 imienia 18 Dywizji Piechoty w Łomży	technik ekonomista, technik handlowiec, technik logistyk, technik rachunkowości, technik organizacji turystyki, technik reklamy	651

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Technikum nr 7 im Ludwika Bojanusa w Łomży	technik architektury krajobrazu, technik technologii żywności, technik weterynarii, technik agrobiznesu, technik przetwórstwa mleczarskiego, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik przemysłu mody	646
Technikum w Wysokiem Mazowieckiem	technik informatyk, technik technologii żywności, technik ekonomista, technik logistyk, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik programista	576
Technikum nr 4 w Bielsku Podlaskim	technik informatyk, technik rolnik, technik technologii żywności, technik ekonomista, technik handlowiec, technik hotelarstwa, technik logistyk, technik żywienia i usług gastronomicznych	416
Technikum nr 1 w Zambrowie	technik elektronik, technik elektryk, technik mechanik, technik informatyk, technik spedytor, technik logistyk, technik przetwórstwa mleczarskiego, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik grafiki i poligrafii cyfrowej	382
Technikum w Czartajewie	technik elektryk, technik mechanik, technik informatyk, technik ogrodnik, technik architektury krajobrazu, technik ekonomista, technik handlowiec, technik usług fryzjerskich, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	380
Technikum imienia Tadeusza Kościuszki w Hajnówce	technik budownictwa, technik mechanik, technik technologii drewna, technik informatyk, technik ekonomista, technik logistyk, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik robót wykończeniowych w budownictwie	341
Technikum imienia Rotmistrza Witolda Pileckiego w Ciechanowcu	technik budownictwa, technik usług fryzjerskich, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik grafiki i poligrafii cyfrowej	315
Akademickie Technikum Międzynarodowej Akademii Nauk Stosowanych w Łomży	technik informatyk	255
Technikum imienia Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Kolnie	technik elektryk, technik mechanik, technik rolnik, technik ekonomista	245
Technikum imienia Armii Krajowej w Wysokiem Mazowieckiem	technik mechatronik, technik rolnik, technik pojazdów samochodowych, technik chłodnictwa i klimatyzacji, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	231
Technikum Leśne w Białowieży	technik leśnik	199
Technikum nr 4 w Łomży	technik budownictwa, technik hotelarstwa, technik żywienia i usług gastronomicznych	190
Technikum nr 1 w Bielsku Podlaskim	technik budownictwa, technik mechanik, technik pojazdów samochodowych, technik robót wykończeniowych w budownictwie	189
Technikum w Ostrożanach	technik ochrony środowiska, technik rolnik, technik hotelarstwa, technik logistyk, technik żywienia i usług gastronomicznych	186
Technikum w Marianowie	technik rolnik, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	184
Technikum w Rudce	technik rolnik, technik agrobiznesu, technik żywienia i usług gastronomicznych	165

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Technikum nr 2 w Zambrowie	technik rolnik, technik architektury krajobrazu, technik ekonomista, technik handlowiec, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik budowy dróg, technik reklamy	162
Technikum w Krzyżewie	technik rolnik, technik weterynarii, technik agrobiznesu, technik handlowiec	129
Technikum w Czyżewie	technik informatyk, technik agrobiznesu, technik rachunkowości, technik żywienia i usług gastronomicznych	110
Technikum w Siemiatyczach	technik ekonomista, technik handlowiec	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Technika przypisane w RSPO do podregionu łomżyńskiego mają w większości charakter wielozawodowy. Zawody przypisane do tych szkół obejmują jednocześnie kilka obszarów branżowych (na przykład informatyczny, hotelarsko-gastronomiczny oraz elektryczno-mechaniczny). Struktura kształcenia w podregionie łomżyńskim charakteryzuje się mniejszą koncentracją uczniów w pojedynczych jednostkach niż w podregionie białostockim. Aż 12 techników, czyli ponad połowa placówek ujętych w zestawieniu, skupia łącznie ponad 75% uczniów techników podregionu łomżyńskiego (5212 uczniów z 6726). Trzy technika o największej skali kształcenia zlokalizowane są w mieście Łomża.

Wśród zawodów o najwyższej częstotliwości występowania w zestawieniu znajdują się: technik żywienia i usług gastronomicznych (przypisany do 10 techników), technik informatyk (przypisany do 8 techników), technik rolnik (przypisany do 8 techników), technik ekonomista (przypisany do 8 techników) technik logistyk (przypisany do 6 techników), technik handlowiec (przypisany do 6 techników), technik mechanik (przypisany do 5 techników). Po 4 razy w zestawieniu występują zawody: technik hotelarstwa, technik budownictwa oraz technik agrobiznesu. Do 3 techników przypisano natomiast zawody: technik technologii żywności, technik architektury krajobrazu oraz technik robót wykończeniowych w budownictwie. W zestawieniu ujęto również jedno technikum, w którym zgodnie z danymi RSPO nie odnotowano uczniów w 2025 roku – Technikum w Siemiatyczach. Jest to jednostka funkcjonująca formalnie w ramach zespołu szkół, jednak w praktyce nie prowadzi naboru.

W podregionie łomżyńskim w bazie RSPO zarejestrowane są 24 szkoły branżowe pierwszego stopnia, z czego w 7 nie odnotowano uczniów (tabela 14).

Tabela 14. Branżowe szkoły pierwszego stopnia w podregionie łomżyńskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Branżowa Szkoła I stopnia imienia Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Kolnie	kucharz, fryzjer, sprzedawca, rolnik, operator obrabiarek skrawających, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter sieci i instalacji sanitarnych	156
Branżowa Szkoła I stopnia imienia Stanisława Staszica w Łomży	kucharz, fryzjer, sprzedawca, rolnik, blacharz samochodowy, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, magazynier-logistyk, monter sieci i instalacji sanitarnych, pracownik obsługi hotelowej, lakiernik samochodowy, drukarz offsetowy, przetwórcza mięsa	139
Branżowa Szkoła I stopnia w Bielsku Podlaskim	kucharz, fryzjer, operator obrabiarek skrawających, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, przetwórcza mięsa	123
Branżowa Szkoła I stopnia imienia Armii Krajowej w Wysokiem Mazowieckiem	kucharz, fryzjer, sprzedawca, mechanik pojazdów samochodowych, cukiernik, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, pracownik pomocniczy gastronomii	117
Branżowa Szkoła I stopnia nr 4 w Łomży	kucharz, fryzjer, sprzedawca, rolnik, blacharz samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tynkarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, lakiernik samochodowy	114
Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Zambrowie	kelner, kucharz, fryzjer, sprzedawca, rolnik, operator obrabiarek skrawających, ślusarz, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tynkarz, magazynier-logistyk, monter sieci i instalacji sanitarnych, lakiernik samochodowy, przetwórcza mięsa	106
Branżowa Szkoła I stopnia nr 5 w Łomży	mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, kierowca mechanik	88
Branżowa Szkoła I stopnia imienia Rotmistrza Witolda Pileckiego w Ciechanowcu	kucharz, fryzjer, sprzedawca, rolnik, kominiarz, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz, tapicer, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter sieci i instalacji sanitarnych, przetwórcza mięsa	88
Branżowa Szkoła I stopnia w Marianowie	mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	69
Branżowa Szkoła I stopnia	kucharz, fryzjer, sprzedawca, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter sieci i instalacji sanitarnych	67

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Branżowa Szkoła I stopnia nr 3 imienia Janusza Korczaka w Zambrowie	kucharz, fryzjer, sprzedawca, rolnik, blacharz samochodowy, operator obrabiarek skrawających, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz, magazynier-logistyk, monter sieci i instalacji sanitarnych, drukarz offsetowy, przetwórcza mięsa	66
Branżowa Szkoła I stopnia w Siemiatyczach	kucharz, fryzjer, sprzedawca, blacharz, blacharz samochodowy, ślusarz, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz, monter sieci i instalacji sanitarnych	44
Branżowa Szkoła I stopnia w Jedwabnem	kucharz, fryzjer, sprzedawca, rolnik, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz, lakiernik samochodowy	20
Branżowa Szkoła I stopnia w Brańsku	fotograf, kucharz, fryzjer, sprzedawca, monter konstrukcji budowlanych, blacharz samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, krawiec, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	15
Branżowa Szkoła I stopnia w Siemiatyczach	kucharz, fryzjer, sprzedawca, blacharz samochodowy, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz, krawiec, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, monter sieci i instalacji sanitarnych	12
Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna w Długoborzu	kucharz, ślusarz, cukiernik, piekarz, stolarz, krawiec, pracownik pomocniczy krawca, pracownik pomocniczy stolarza, pracownik pomocniczy gastronomii	12
Branżowa Szkoła I stopnia nr 8 w Łomży	kucharz, ogrodnik, cukiernik, piekarz, stolarz, tapicer, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	4
Branżowa Szkoła I stopnia w Rudce	kucharz, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	0
Branżowa Szkoła I stopnia w Łomży	ogrodnik, piekarz, przetwórcza mięsa	0
Branżowa Szkoła I stopnia w Ostrożanach	kucharz, fryzjer, sprzedawca, blacharz samochodowy, cukiernik, piekarz, murarz-tylnkarz	0
Branżowa Szkoła I stopnia w Czartajewie	kucharz, fryzjer, sprzedawca, mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz	0
Branżowa Szkoła I stopnia w Czyżewie	przetwórcza mięsa	0
Branżowa Szkoła I stopnia w Krzyżewie	rolnik	0
Branżowa Szkoła I stopnia nr 1 w Zambrowie	kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Szkoły branżowe w regionie łomżyńskim mają wyraźnie wielozawodowy charakter. Większość z nich posiada uprawnienia do kształcenia w kilkunastu zawodach, obejmujących szeroki zakres branż. Zawody pojawiające się najczęściej w zestawieniu to kucharz (przypisany do 19 szkół), mechanik pojazdów samochodowych (przypisany do 14 szkół), fryzjer (przypisany do 14 szkół). Do 13 szkół zostały przypisane następujące zawody: sprzedawca, cukiernik, piekarz, stolarz, elektryk. W zestawieniu 12 razy pojawił się monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie. W dalszej kolejności pod względem częstotliwości wystąpienia w zestawieniu pojawiają się zawody rolnik (przypisany do 8 szkół), elektromechanik (przypisany do 8 szkół). Powtarzalność zawodów między szkołami jest wysoka. Różnica w skali kształcenia pomiędzy szkołą o największej liczbie uczniów i najmniejszej wynosi 152 osoby. W 8 szkołach o największej skali kształcenia skupionych jest około 75% uczniów kształcących się w szkołach branżowych zlokalizowanych w podregionie łomżyńskim (931 uczniów, spośród 1240).

W 7 szkołach branżowych pierwszego stopnia nie odnotowano uczniów. Są to szkoły funkcjonujące w ramach większych zespołów szkół. Zespoły te mają aktywne inne typy szkół, na przykład technika, a branżowa szkoła pierwszego stopnia jest uruchamiana nieregularnie albo pozostaje w strukturze „na wszelki wypadek”.

W podregionie łomżyńskim w bazie RSPO są zarejestrowane 24 szkoły policealne, ale aż w 16 nie odnotowano uczniów. Brak uczniów w szkołach policealnych najczęściej wynika z jednej z trzech sytuacji. Szkoła może istnieć tylko formalnie (na przykład w ramach zespołu szkół) i nie prowadzić naboru, może być nowa i być we wczesnej fazie organizacji lub może być wygaszana lub przekształcana. Uczniowie w bazie RSPO zostali przypisani jedynie do 8 szkół policealnych w podregionie łomżyńskim (tabela 15).

Tabela 15. Szkoły policealne w podregionie łomżyńskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Szkoła Policealna Centrum Nauki i Biznesu „Żak” w Łomży	technik bhp, technik administracji, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa, technik usług kosmetycznych, florysta, opiekun osoby starszej	230
Szkoła Policealna Medyczno-Spoleczna w Łomży	opiekun medyczny	133
Szkoła Policealna Opieki Medycznej „Żak” w Łomży	opiekun medyczny	116
Szkoła Policealna Prawno-Administracyjna „Żak” w Łomży	technik administracji	76
Szkoła Policealna Medyczna „Żak” w Łomży	technik masażysta	73
Szkoła Policealna w Hajnówce Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku	technik bhp, technik administracji, technik usług kosmetycznych, florysta, technik usług pocztowych i finansowych	51

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Szkoła Policealna w Zambrowie Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji, florysta	22
Szkoła Policealna w Bielsku Podlaskim Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku	technik bhp, technik administracji, technik usług kosmetycznych, opiekun medyczny	11
Szkoła Policealna nr 1 w Bielsku Podlaskim	brak danych	0
Szkoła Policealna nr 2 w Bielsku Podlaskim	brak danych	0
Szkoła Policealna w Rudce	brak danych	0
Szkoła Policealna imienia Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Kolnie	technik administracji	0
Policealna Szkoła nr 1 w Łomży	florysta	0
Policealna Szkoła nr 2 w Łomży	technik bezpieczeństwa i higieny pracy	0
Szkoła Policealna Administracji w Łomży	technik administracji	0
Szkoła Policealna Farmaceutyczna w Łomży	technik farmaceutyczny	0
Szkoła Policealna Kosmetyczna w Łomży	technik usług kosmetycznych	0
Szkoła Policealna w Ostrożanach	technik administracji	0
Szkoła Policealna w Czartajewie	technik administracji	0
Szkoła Policealna w Ciechanowcu	technik administracji	0
Szkoła Policealna w Krzyżewie	opiekun osoby starszej	0
Szkoła Policealna w Czyżewie	brak danych	0
Szkoła Policealna nr 2 w Wysokiem Mazowieckiem	technik usług kosmetycznych	0
Szkoła Policealna nr 3 w Wysokiem Mazowieckiem	brak danych	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Szkoły policealne w podregionie łomżyńskim są skoncentrowane na kształceniu w niewielkiej liczbie zawodów. Tylko do jednej przypisano więcej niż 5 kierunków kształcenia – jest to Szkoła Policealna Centrum Nauki i Biznesu „Żak” w Łomży. Jeśli uwzględnić jedynie szkoły, w których odnotowano uczniów, to w zestawieniu najczęściej pojawiają się następujące zawody: technik administracji (przypisany do 5 szkół), technik bezpieczeństwa i higieny pracy (przypisany do 4 szkół), technik usług kosmetycznych (przypisany do trzech szkół), florysta (przypisany do 3 szkół) oraz opiekun medyczny (przypisany do 3 szkół). Szkoły policealne o największej liczbie uczniów są zlokalizowane w mieście Łomża.

W podregionie łomżyńskim w bazie RSPO zarejestrowano 4 centra kształcenia zawodowego (tabela 16).

Tabela 16. Centra kształcenia zawodowego w podregionie łomżyńskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa	Lokalizacja
Centrum Kształcenia Zawodowego	Hajnówka
Centrum Kształcenia Zawodowego	Łomża
Centrum Kształcenia Zawodowego	Wysokie Mazowieckie

Nazwa	Lokalizacja
Publiczne Centrum Kształcenia Zawodowego	Bielsk Podlaski

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Centra kształcenia zawodowego są zlokalizowane w 4 powiatach: hajnowskim, wysokomazowieckim, bielskim i w mieście Łomża. Znajdują się one w wybranych ośrodkach miejskich, co wskazuje na koncentrację rozbudowanej infrastruktury praktycznej nauki zawodu poza mniejszymi miejscowościami podregionu.

W podregionie łomżyńskim w bazie RSPO są zarejestrowane 4 szkoły branżowe drugiego stopnia, z czego tylko w jednej wykazano niewielką liczbę uczniów (tabela 17).

Tabela 17. Branżowe szkoły drugiego stopnia w podregionie łomżyńskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Branżowa Szkoła II stopnia w Marianowie	technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	10
Branżowa Szkoła II stopnia nr 1 w Łomży	technik budownictwa, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik robót wykończeniowych w budownictwie	0
Branżowa Szkoła II stopnia w Ciechanowcu	technik budownictwa, technik rolnik, technik usług fryzjerskich, technik pojazdów samochodowych, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik inżynierii sanitarnej	0
Branżowa Szkoła II stopnia w Wysokim Mazowieckiem	technik rolnik, technik agrobiznesu, technik pojazdów samochodowych, technik żywienia i usług gastronomicznych	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Szkoły branżowe drugiego stopnia w podregionie łomżyńskim mają marginalny udział w strukturze kształcenia. Uczniowie zostali wykazani jedynie w Branżowej Szkole drugiego stopnia w Marianowie (powiat łomżyński), która oferuje jeden kierunek kształcenia: technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki. Szkoły, w których nie odnotowano uczniów, to szkoły działające w ramach większych jednostek organizacyjnych, w których w nie uruchomiono oddziałów. Jest to efektem braku rekrutacji lub nieuruchomienia oddziałów ze względu na zbyt małą liczbę chętnych.

W podregionie łomżyńskim w bazie RSPO odnotowano 24 placówki kształcenia ustawicznego (bez szkół). Zlokalizowane są one w powiatach:

- bielskim (3 placówki),
- hajnowskim (3 placówki),
- kolneńskim (1 placówka),
- mieście Łomża (10 placówek),
- łomżyńskim (2 placówki),
- siemiatyckim (1 placówka),

- wysokomazowieckim (2 placówki),
- zambrowskim (2 placówki).

2.3.3. Podregion suwalski

W podregionie suwalskim w 2025 roku nauczyciele praktycznej nauki zawodu byli zatrudnieni w 5 podmiotach, jednak struktura zatrudnienia charakteryzowała się wyraźną koncentracją w 3 z nich (tabela 18).

Tabela 18. Zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu według typu podmiotu w 2025 roku w podregionie suwalskim

Powiat/podregion	Typ podmiotu	NPNZ** – osoby	NPNZ – etaty
Powiat augustowski	technikum	6	3,1
Powiat augustowski	szkoła policealna	[pusta]	[pusta]
Powiat augustowski	branżowa szkoła pierwszego stopnia	4	3,9
Powiat grajewski	technikum	3	2,7
Powiat grajewski	branżowa szkoła pierwszego stopnia	3	2,3
Powiat moniecki	technikum	22	15,1
Powiat moniecki	branżowa szkoła pierwszego stopnia	16	9,7
Powiat sejneński	technikum	14	16,5
Powiat sejneński	placówka kształcenia ustawicznego (bez szkół)	2	0,2
Powiat sejneński	branżowa szkoła pierwszego stopnia	5	0,8
Powiat sejneński	branżowa szkoła drugiego stopnia	1	0,1
Powiat suwalski	technikum	2	1,4
Miasto Suwałki	technikum	24	18,1
Miasto Suwałki	szkoła policealna	19	2,0
Miasto Suwałki	placówka kształcenia ustawicznego (bez szkół)	1	1,0
Miasto Suwałki	branżowa szkoła pierwszego stopnia	23	22,1
Miasto Suwałki	centrum kształcenia zawodowego	1	0,1
Podregion suwalski	branżowa szkoła pierwszego stopnia (suma)	51	38,9
Podregion suwalski	branżowa szkoła drugiego stopnia (suma)	1	0,1
Podregion suwalski	centrum kształcenia zawodowego (suma)	1	0,1
Podregion suwalski	technikum (suma)	71	56,9
Podregion suwalski	szkoła policealna (suma)	19	2,0
Podregion suwalski	placówka kształcenia ustawicznego (bez szkół) (suma)	3	1,2
Podregion suwalski	Razem*	146,0	99,2

*Ogólna liczba nauczycieli zawodu oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wiersz: razem) różni się w tej tabeli od ogólnej liczby nauczycieli praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w podregionie (NPNZ osoby = 102) ze względu na możliwość zatrudnienia nauczyciela w kilku podmiotach jednocześnie. Liczba etatów jest niezmienna. Jeżeli przy liczbie osób nie ma etatu, oznacza to, że nauczyciel zatrudniony był/jest na umowę-zlecenie.

**NPNZ = nauczyciele praktycznej nauki zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

W podregionie suwalskim w 2025 roku (stan na 30 września) zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu wyrażone w przeliczeniu na etaty wyniosło 99,17.

Zdecydowanie największa liczba etatów przypadła na technika (56,87 etatu). Kolejne pod względem skali zatrudnienia były branżowe szkoły pierwszego stopnia (38,87 etatu). W szkołach policealnych liczba osób zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest znaczna, ale liczba etatów niewielka, co może świadczyć o pracy w niewielkim wymiarze godzin. W technikach koncentracja skali zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu, uwzględniając liczbę etatów, występuje w mieście Suwałki (18,07 etatu), w powiatach sejneńskim (16,51 etatu) oraz monieckim (15,10 etatu). W szkołach branżowych pierwszego stopnia największe zatrudnienie w przeliczeniu na liczbę etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu występowało w mieście Suwałki (22,13 etatu). Branżowe szkoły drugiego stopnia, centra kształcenia zawodowego oraz placówki kształcenia ustawicznego (bez szkół) mają niewielki udział w ogólnej strukturze zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim. Zgodnie z danymi RSPO w podregionie suwalskim jest zarejestrowanych 17 techników (tabela 19).

Tabela 19. Technika w podregionie suwalskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Technikum nr 3 w Suwałkach	technik budownictwa, technik elektronik, technik elektryk, technik mechanik, technik mechatronik, technik teleinformatyk, technik automatyk, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik robotyk, technik aranżacji wnętrz	672
Augustowskie Centrum Edukacyjne Technikum nr 1 imienia 2 Korpusu Polskiego w Augustowie	technik budownictwa, technik mechanik, technik mechatronik, technik informatyk, technik handlowiec, technik hotelarstwa, technik logistyk, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik programista	606
Technikum nr 2 w Suwałkach	technik mechanik, technik technologii drewna, technik informatyk, technik spedytor, technik logistyk, technik pojazdów samochodowych, technik reklamy, technik programista	504
Technikum nr 4 w Suwałkach	technik technologii żywności, technik ekonomista, technik handlowiec, technik hotelarstwa, technik rachunkowości, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik organizacji turystyki	415
Technikum w ZSKR w Suwałkach	technik rolnik, technik architektury krajobrazu, technik weterynarii, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik mechanizacji rolnictwa i agrotrotoniki	405
Technikum w Mońkach	technik transportu kolejowego, technik informatyk, technik rolnik, technik architektury krajobrazu, technik technologii żywności, technik ekonomista, technik handlowiec, technik hotelarstwa, technik pojazdów samochodowych, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik mechanizacji rolnictwa i agrotrotoniki	326
Technikum w Nieckowie	technik informatyk, technik hodowca koni, technik pszczelarz, technik rolnik, technik ekonomista, technik przetwórstwa mleczarskiego, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik mechanizacji rolnictwa i agrotrotoniki	309

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Technikum w ZSCKR Sejnach	technik hodowca koni, technik rolnik, technik architektury krajobrazu, technik weterynarii, technik agrobiznesu, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	256
Technikum w Wojewodzinie	technik budownictwa, technik informatyk, technik rolnik, technik architektury krajobrazu, technik weterynarii, technik ekonomista, technik hotelarstwa, technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik budowy dróg, technik aranżacji wnętrz	222
Technikum w Grajewie	technik informatyk, technik ekonomista, technik handlowiec, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik programista	201
Technikum w Szczuczynie	technik elektryk, technik mechanik, technik logistyk, technik pojazdów samochodowych	151
Technikum w Zespole Szkół w Dowspudzie	technik hodowca koni, technik leśnik, technik rolnik, technik weterynarii, technik agrobiznesu, technik ekonomista, technik hotelarstwa, technik organizacji turystyki	126
Technikum w ZSO w Sejnach	technik informatyk, technik programista	56
Technikum nr 5 w Suwałkach	technik przemysłu mody, technik organizacji turystyki	51
Technikum Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku z Siedzibą w Suwałkach	technik informatyk, technik usług fryzjerskich	46
Technikum Specjalne w Goniądzu	technik handlowiec, technik usług fryzjerskich, technik żywienia i usług gastronomicznych	45
Niepubliczne Technikum „Cosinus” w Suwałkach	technik informatyk, technik usług fryzjerskich, technik fotografii i multimedii, technik reklamy, technik programista	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

W pierwszych 7 szkołach z listy kształcą się prawie 74% uczniów techników z podregionu suwalskiego (3237 uczniów spośród 4391), przy czym 4 z 7 szkół o największej skali kształcenia są zlokalizowane w mieście Suwałki. Zawody, które zostały w zestawieniu przypisane do największej liczby szkół, to: technik informatyk (przypisany do 9 szkół), technik żywienia i usług gastronomicznych (przypisany do 9 szkół), technik rolnik (przypisany do 6 szkół), technik ekonomista (przypisany do 6 szkół), technik handlowiec (przypisany do 5 szkół), technik hotelarstwa (przypisany do 5 szkół), technik programista (przypisany do 5 szkół). Cztery razy w zestawieniu pojawiły się następujące zawody: technik mechanik, technik architektury krajobrazu, technik weterynarii oraz technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki. Najczęściej w ofercie szkół występują zawody związane z informatyką, gastronomią i hotelarstwem, rolnictwem oraz ekonomią. Technika mają charakter wielozawodowy, ale w wielu przypadkach oferta szkoły skupia się wokół jednej lub

dwóch dominujących specjalizacji (na przykład rolniczej lub budowlanej i mechanicznej). Oferta uzupełniona jest o kierunki niezwiązane z dominującą specjalizacją. W podregionie suwalskim w bazie RSPO odnotowano 17 szkół branżowych pierwszego stopnia (tabela 20).

Tabela 20. Branżowe szkoły pierwszego stopnia w podregionie suwalskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Augustowskie Centrum Edukacyjne Branżowa Szkoła I stopnia nr 1 w Augustowie	fotograf, kucharz, fryzjer, sprzedawca, blacharz samochodowy, operator obrabiarek skrawających, ślusarz, mechanik-monter maszyn i urządzeń, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, tapicer, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz, monter sieci i instalacji sanitarnych	313
Branżowa Szkoła I stopnia nr 3 w Suwałkach	kucharz, fryzjer, sprzedawca, operator obrabiarek skrawających, mechanik-monter maszyn i urządzeń, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz, krawiec, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, monter sieci i instalacji sanitarnych	284
Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Suwałkach	blacharz samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, stolarz, kierowca mechaniczny	170
Branżowa Szkoła I stopnia w Wojewodzinie	kucharz, fryzjer, sprzedawca, rolnik, ogrodnik, kamieniarz, betoniarz-zbrojarz, dekarz, ślusarz, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, tapicer, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, elektronik	117
Branżowa Szkoła I stopnia w Mońkach	kucharz, fryzjer, rolnik, blacharz samochodowy, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, krawiec, murarz-tylnkarz	90
Branżowa Szkoła I stopnia nr 5 w Suwałkach	kucharz, cukiernik	71
Wielozawodowa Szkoła Branżowa I stopnia w Suwałkach	fotograf, kucharz, fryzjer, sprzedawca, blacharz samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz, murarz-tylnkarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, przetwórcza mięsa	51
Branżowa Szkoła I stopnia w Suwałkach	kucharz, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	40

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna w Grajewie	kucharz, rolnik, ogrodnik, dekarz, blacharz samochodowy, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, elektromechanik, cukiernik, piekarz, stolarz, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnkarz, pracownik pomocniczy mechanika, pracownik pomocniczy ślusarza, pracownik pomocniczy stolarza, pracownik pomocniczy fryzjera, pracownik pomocniczy gastronomii, operator procesów introligatorskich	34
Branżowa Szkoła I stopnia w Sejnach	kucharz, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	19
Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna nr 1 w Suwałkach	kucharz, stolarz, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	18
Branżowa Szkoła Specjalna I stopnia imienia Świętego Jana Bosko w Augustowie	kucharz	13
Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna przy Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym nr 4 w Augustowie	kucharz, fryzjer, sprzedawca	5

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Kształcenie w szkołach branżowych pierwszego stopnia w podregionie suwalskim charakteryzuje się dużą koncentracją. Prawie 80% wszystkich uczniów szkół branżowych pierwszego stopnia z podregionu kształci się w 5 placówkach. Są to szkoły zlokalizowane w Augustowie, Suwałkach, Wojewodzinie i Mońkach. Szkoły branżowe w podregionie suwalskim w większości mają charakter wielozawodowy. Oferta szkół obejmuje jednocześnie zawody wpisujące się w kilka branż. Największą częstotliwością występowania charakteryzuje się zawód kucharz (przypisany do 13 szkół), a następnie stolarz, cukiernik, piekarz i elektryk (każdy zawód został przypisany do 8 szkół). Zawody mechanik pojazdów samochodowych, fryzjer, sprzedawca oraz murarz-tylnkarz zostały przypisane do 7 szkół. W zestawieniu pojawiają się 4 szkoły, do których w bazie RSPO nie przypisano uczniów (ostatnie 4 pozycje w zestawieniu).

W podregionie suwalskim w bazie RSPO odnotowano 16 szkół policealnych, ale w 8 z nich nie wskazano uczniów (tabela 21). Najczęściej brak uczniów wynikał z tego, że szkoła policealna istnieje tylko formalnie i nie prowadzi rekrutacji albo jest nowa i nie zdążyła jeszcze przyjąć uczniów lub znajduje się w trakcie wygaszania bądź przekształcenia.

Tabela 21. Szkoły policealne w podregionie suwalskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Policealna Szkoła „Akademia Sukcesu” w Suwałkach	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik masażysta, terapeuta zajęciowy, technik administracji, opiekunka środowiskowa, opiekunka dziecięca, technik usług kosmetycznych, florysta, opiekun medyczny, technik sterylizacji medycznej	282
Publiczna Szkoła Policealna „Cosinus” w Suwałkach	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, asystentka stomatologiczna, higienistka stomatologiczna, technik farmaceutyczny, technik masażysta, terapeuta zajęciowy, technik administracji, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekunka dziecięca, technik usług kosmetycznych, technik ochrony fizycznej osób i mienia, florysta, opiekun medyczny, opiekun osoby starszej, technik sterylizacji medycznej, animator rynku książki	239
Szkoła Policealna Centrum Nauki i Biznesu „Żak” w Suwałkach	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa, opiekun w domu pomocy społecznej, technik ochrony fizycznej osób i mienia, florysta	204
Szkoła Policealna Opieki Medycznej „Żak” w Suwałkach	opiekun medyczny, technik sterylizacji medycznej	154
Szkoła Policealna nr 5 w Augustowie	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, asystent osoby niepełnosprawnej	71
Szkoła Policealna Farmaceutyczna w Augustowie	technik farmaceutyczny, opiekun medyczny	43
Szkoła Policealna Kosmetyki „Żak” w Suwałkach	technik usług kosmetycznych	31
Policealna Szkoła Zawodowa w Suwałkach „Uniwersus” sp. z o.o.	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, opiekunka dziecięca, opiekun osoby starszej	8
Augustowskie Centrum Edukacyjne Szkoła Policealna nr 1 w Augustowie	brak danych	0
Szkoła Policealna w Nieckowie	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji, technik usług kosmetycznych	0
Szkoła Policealna w Mońkach	brak danych	0
Szkoła Policealna w Sejnach	brak danych	0
Suwalska Szkoła Biznesu w Suwałkach Szkoła Policealna	technik bezpieczeństwa i higieny pracy	0
Szkoła Policealna nr 1 w Suwałkach	brak danych	0
Szkoła Policealna nr 2 w Suwałkach	technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik administracji	0
Szkoła Policealna w Zespole Szkół w Dowspudzie	brak danych	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Edukacja w szkołach policealnych koncentruje się głównie w 3 placówkach zlokalizowanych w Suwałkach, w których kształcą się ponad 70% wszystkich uczniów szkół policealnych w podregionie (725 uczniów spośród 1032). Struktura zawodów, do których przygotowują te szkoły, wskazuje na ich wąską specjalizację, skoncentrowaną głównie na zawodach z obszaru opieki zdrowotnej i społecznej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wybranych usług. Biorąc pod uwagę jedynie szkoły, w których odnotowano uczniów, najczęściej kształcą one w zawodach: technik bezpieczeństwa i higieny pracy (przypisany do 5 szkół), opiekun medyczny (przypisany do 4 szkół). Zawody, które zostały przypisane do 3 szkół, to: technik administracji, opiekunka środowiskowa, opiekunka dziecięca, technik usług kosmetycznych, florysta, technik sterylizacji medycznej oraz asystent osoby niepełnosprawnej. W podregionie suwalskim w bazie RSPO są zarejestrowane 4 centra kształcenia zawodowego (tabela 22).

Tabela 22. Centra kształcenia zawodowego w podregionie suwalskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa	Lokalizacja
Augustowskie Centrum Edukacyjne – Centrum Kształcenia Zawodowego	Augustów
Centrum Kształcenia Zawodowego nr 1	Suwałki
Centrum Kształcenia Zawodowego nr 2	Suwałki
Centrum Kształcenia Zawodowego	Mońki

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Dwa centra kształcenia zawodowego znajdują się w mieście Suwałki, po jednym jest w Augustowie oraz w Mońkach. Podobnie jak w podregionie łomżyńskim centra kształcenia zawodowego zlokalizowane są w wybranych miastach podregionu suwalskiego i pełnią funkcję zaplecza infrastrukturalnego dla procesu kształcenia realizowanego w technikach oraz szkołach branżowych.

W podregionie suwalskim w bazie RSPO są zarejestrowane 3 szkoły branżowe drugiego stopnia, z czego tylko w jednej odnotowano uczniów (tabela 23).

Tabela 23. Branżowe szkoły drugiego stopnia w podregionie suwalskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych

Nazwa szkoły	Zawody przypisane do szkoły w RSPO	Liczba uczniów
Branżowa Szkoła II stopnia w Sejnach	technik żywienia i usług gastronomicznych, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	15
Augustowskie Centrum Edukacyjne Branżowa Szkoła II stopnia w Augustowie	technik elektryk, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik robót wykończeniowych w budownictwie	0
Branżowa Szkoła II stopnia w Wojewodzinie	technik budownictwa, technik rolnik, technik żywienia i usług gastronomicznych	0

Źródło: [Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych](#) (dostęp: 12.01.2026).

Branżowe szkoły drugiego stopnia w podregionie suwalskim mają marginalny udział w strukturze kształcenia. Uczniowie zostali wykazani jedynie w Branżowej Szkole drugiego stopnia w Sejnach (powiat sejneński), która posiada uprawnienia do kształcenia na 2 kierunkach: technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki oraz technik żywienia i usług gastronomicznych. Szkoły, w których nie wykazano uczniów, funkcjonują w ramach większych struktur organizacyjnych i w danym okresie nie uruchomiły oddziałów, co wynika z rezygnacji z rekrutacji lub niewystarczającej liczby kandydatów.

W podregionie suwalskim w bazie RSPO odnotowano placówki kształcenia ustawicznego prowadzące działalność poza strukturą szkół. Jest ich 16 (bez szkół) i są zlokalizowane w powiatach: augustowskim (2 placówki), grajewskim (1 placówka), sejneńskim (1 placówka) i w mieście Suwałki (11 placówek).

2.4. Struktura kadry nauczycieli PNZ w województwie podlaskim

2.4.1. Zmiany w strukturze kadry nauczycieli PNZ w latach 2015–2025 w regionie

Nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu to zawody deficytowe w województwie podlaskim, zaliczane do tej grupy zawodów nieprzerwanie w ostatnich 5 latach. Wyniki Barometru Zawodów wskazują, że deficyt utrzyma się w tych zawodach również w roku 2026⁵⁸.

Ogólny stan kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu zostanie przedstawiony na podstawie danych z lat sprawozdawczych: 2015, 2020 oraz 2025. Dane prezentują stan kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu na 30 września każdego z tych roczników. Analiza na podstawie 3 lat sprawozdawczych pozwoli uchwycić zmiany w ogólnej strukturze kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w perspektywie dziesięcioletniej. Wykorzystane dane pochodzą z Systemu Informacji Oświatowej, prowadzonego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Dane odnoszą się do nauczycieli praktycznej nauki zawodu zatrudnionych na terenie województwa podlaskiego.

Struktura kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu zostanie zaprezentowana w pierwszej kolejności w ujęciu całego województwa, a następnie oddzielnie dla każdego z jego podregionów. Dla pełniejszego obrazu szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim obok wybranych danych dotyczących nauczycieli praktycznej nauki zawodu zostaną zaprezentowane również dane dotyczące pozostałych nauczycieli zawodu, a zatem nauczycieli, którzy nie są nauczycielami praktycznej nauki zawodu, lecz prowadzą zajęcia zawodowe (na przykład nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych), oraz dane dotyczące wszystkich nauczycieli zawodu (nauczyciele praktycznej nauki zawodu, jak również pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego wspólnie).

⁵⁸ Barometr Zawodów (dostęp: 16.01.2026).

W latach 2015–2025 odnotowano zmiany w liczbie nauczycieli zawodu w województwie podlaskim, w tym w liczbie nauczycieli praktycznej nauki zawodu (tabela 24). W 2015 roku w województwie podlaskim zatrudnionych było 1775 nauczycieli zawodu. W roku 2020 liczba ta zmniejszyła się do 1511 osób, a w 2025 roku spadła do 1493 osób. W analizowanym okresie zatrudnienie nauczycieli zawodu uległo redukcji o 282 osoby, co oznacza spadek o 15,9% w porównaniu z rokiem bazowym.

Tabela 24. Liczba nauczycieli zawodu w województwie podlaskim w latach 2015–2025, wg stanu na 30 września

Kategoria	2015 osoby	2020 osoby	2025 osoby	Zmiana % 2015/2025	2015 struktura %	2020 struktura %	2025 struktura %
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	482	495	562	+16,6%	27,2%	32,8%	37,6%
Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	1293	1016	931	-28,0%	72,8%	67,2%	62,4%
Nauczyciele zawodu (razem)	1775	1511	1493	-15,9%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

Zaobserwowany spadek ogólnej liczby nauczycieli zawodu nie miał jednak jednolitego charakteru. W analizowanym okresie występowały wyraźne różnice w dynamice zmian pomiędzy poszczególnymi kategoriami nauczycieli zawodu. W szczególności dotyczy to nauczycieli praktycznej nauki zawodu, których liczba oraz udział w strukturze zatrudnienia systematycznie wzrastały. W 2015 roku w województwie podlaskim zatrudnionych było 482 nauczycieli praktycznej nauki zawodu, co stanowi 27,2% ogólnej liczby nauczycieli zawodu. W 2020 roku ich liczba wzrosła do 495 osób, a udział w strukturze nauczycieli zawodu zwiększył się do 32,8%.

W 2025 roku odnotowano dalszy wyraźny wzrost liczby nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W porównaniu z rokiem 2020 ich liczba zwiększyła się aż o 67 osób, osiągając poziom 562 zatrudnionych. Jednocześnie udział tej grupy w ogólnej liczbie nauczycieli zawodu wzrósł do 37,6%. Łącznie liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu wzrosła w latach 2015–2025 o 16,6%.

W analizowanym okresie wzrostowi liczby nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz ich udziału w strukturze zatrudnienia nauczycieli zawodu towarzyszył systematyczny spadek liczby pozostałych nauczycieli kształcenia zawodowego – z 1293 osób zatrudnionych w roku 2015 do 931 osób zatrudnionych w roku 2025, co oznacza spadek na poziomie 28%.

Zmiany wystąpiły również w liczbie etatów (tabela 25). Ten parametr w tym zestawieniu jest kluczowy, ponieważ pokazują nie tylko, ile osób zatrudnionych jest w systemie szkolnictwa zawodowego, ale też w jakim wymiarze faktycznie realizowane jest kształcenie zawodowe.

W latach 2015–2025 łączna liczba etatów nauczycieli zawodu pozostała względnie stabilna – spadła z 1275,2 w 2015 roku do 1262,8 w roku 2025. Zmniejszenie liczby zatrudnionych osób nie przełożyło się zatem na znaczne osłabienie potencjału dydaktycznego w województwie. W przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu liczba etatów wzrosła z 392,9 w 2015 roku do 547,3 w roku 2025, czyli zwiększyła się o 39,3%.

Tabela 25. Liczba etatów nauczycieli zawodu w województwie podlaskim w latach 2015–2025

Kategoria	2015 etaty	2020 etaty	2025 etaty	Zmiana % 2015 /2025	2015	2020	2025
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	392,9	507,8	547,3	+39,3%	31,0%	40,0%	43,0%
Pozostali nauczyciele zawodów	882,3	754,9	715,5	-18,9%	69,0%	60,0%	57,0%
Nauczyciele zawodu (razem)	1275,2	1262,7	1262,8	-1,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Wzrost liczby etatów był wyższy niż tempo wzrostu liczby osób zatrudnionych w grupie nauczycieli PZN. Oznacza to, że byli oni coraz częściej zatrudniani w większym wymiarze czasu pracy. Odwrotną tendencję widać w przypadku pozostałych nauczycieli zawodu. W tej grupie liczba etatów systematycznie malała: z poziomu 882,3 w 2015 roku, do poziomu 715,5 w roku 2025, co oznacza spadek na poziomie 18,9%. Jest on jednak niższy niż spadek liczby osób zatrudnionych w tej grupie, która zmniejszyła się o 28%, natomiast liczba etatów zmalała o 18,9%.

Łącznie dane te świadczą o przesunięciu ciężaru zatrudnienia z liczby osób na intensywność pracy, a także wskazują na konsolidację etatów. Obecnie system kształcenia zawodowego w coraz większym stopniu opiera się na mniejszej liczbie nauczycieli zawodu, zatrudnionych w większym wymiarze czasu pracy.

Tabela 26 prezentuje zestawienie dwóch zmiennych dotyczących zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim: liczby zatrudnionych oraz liczby etatów w latach 2015–2025, co pozwala na szczegółową analizę zmian w tej grupie zawodowej.

Tabela 26. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu – liczba zatrudnionych i liczba etatów w latach 2015–2025 w województwie podlaskim

Wskaźnik	Liczba etatów
2015 – osoby	482,0
2015 – etaty	392,9
2015 – średni etat na jednego nauczyciela	0,8
2020 – osoby	495,0
2020 – etaty	507,8
2020 – średni etat na jednego nauczyciela	1,0
2025 – osoby	562,0

Wskaźnik	Liczba etatów
2025 – etaty	547,3
2025 – średni etat na jednego nauczyciela	1,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

W 2015 roku przewaga liczby zatrudnionych nad liczbą etatów wskazuje na silnie rozdrobniony model zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w skali województwa, oparty na pracy w niepełnym wymiarze czasu. Liczba zatrudnionych na stanowiskach nauczyciela praktycznej nauki zawodu przewyższa liczbę etatów o niemal 90. W 2020 roku nastąpiło odwrócenie tej relacji – łączna liczba etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu w skali całego województwa przewyższała liczbę zatrudnionych. Uśredniając, w tym okresie nauczyciel praktycznej nauki zawodu realizował więcej niż jeden etat. Dane z 2025 roku ponownie wskazują na przewagę liczby zatrudnionych nad liczbą etatów – różnica między nimi była znacznie mniejsza niż w 2015 roku i wyniosła 14,6. Łącznie dane te świadczą o braku stabilizacji jednego dominującego modelu zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w analizowanym okresie. Zaobserwowane zmiany są również skutkiem reformy szkolnictwa zawodowego, zapoczątkowanej w roku szkolnym 2017/2018.

Tabela 27. Struktura zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim w latach 2015–2025 według płci

Płeć	2015 osoby	2020 osoby	2025 osoby	2015 udział %	2020 udział %	2025 udział %
Mężczyzna	226	290	297	47,0%	59,0%	53,0%
Kobieta	256	205	265	53,0%	41,0%	47,0%
Razem	482	495	562	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Na przestrzeni lat 2015–2025 wzrosła zarówno liczba mężczyzn, jak i kobiet zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Wśród kobiet występowała jednak większa zmienność zatrudnienia. Do 2020 roku ich liczba jako nauczycieli praktycznej nauki zawodu zmniejszyła się o 51 osób w porównaniu z 2015 rokiem, natomiast do 2025 roku wzrosła ponownie o 60 osób. W przypadku mężczyzn przez cały analizowany okres obserwowano tendencję wzrostową, przy czym szczególnie wyraźny przyrost nastąpił w 2020 roku w porównaniu z rokiem 2015 – ich liczba zwiększyła się wówczas o 64 osoby.

Zmianie uległa również struktura płci. W 2015 roku wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu dominowały kobiety, które stanowiły 53,0% zatrudnionych. W 2020 roku przewagę uzyskali mężczyźni, odpowiadający za 59,0% ogółu nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Przewaga mężczyzn nad kobietami utrzymała się również w roku 2025.

W latach 2015–2025 nauczyciele praktycznej nauki zawodu byli zatrudniani przez różne rodzaje podmiotów edukacyjnych, co ilustruje tabela 28.

Liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w poszczególnych typach podmiotów w województwie podlaskim, którą prezentuje tabela 29, w każdym roku jest wyższa niż ogólna liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie. Bezpośrednio wskazuje to na fakt, że nauczyciele ci znajdują zatrudnienie w więcej niż jednej szkole lub nawet w więcej niż jednym typie jednostki edukacyjnej, realizują część godzin w danej placówce, część w innej, łącząc zatrudnienie w kilku szkołach lub podmiotach.

Tabela 28. Zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim według typu podmiotu w latach 2015–2025

Typ podmiotu	2015 osoby	2015 etaty	2020 osoby	2020 etaty	2025 osoby	2025 etaty
Gimnazjum	6,0	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Zasadnicza szkoła zawodowa	129,0	77,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Szkoła podstawowa	0,0	0,0	2,0	1,7	0,0	0,0
Liceum ogólnokształcące	1,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Technikum	203,0	146,3	345,0	309,5	341,0	297,2
Szkoła policealna	184,0	94,4	86,0	40,6	158,0	64,7
Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy	0,0	0,0	1,0	0,1	0,0	0,0
Placówka kształcenia ustawicznego (ze szkołami)	0,0	0,0	1,0	0,1	0,0	0,0
Placówka kształcenia ustawicznego (bez szkół)	0,0	0,0	6,0	1,1	17,0	5,2
Branżowa szkoła pierwszego stopnia	0,0	0,0	174,0	120,0	187,0	145,4
Branżowa szkoła drugiego stopnia	0,0	0,0	1,0	0,3	14,0	3,3
Zespół szkół i placówek oświatowych	0,0	0,0	16,0	9,9	0,0	0,0
Centrum kształcenia zawodowego	0,0	0,0	39,0	24,4	48,0	31,6
Centrum kształcenia praktycznego	64,0	46,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Centrum kształcenia ustawicznego ze szkołami	2,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego	1,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Sześćioletnia ogólnokształcąca szkoła sztuk pięknych	1,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Centrum kształcenia ustawicznego (bez szkół)	18,0	4,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego	56,0	17,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Razem*	665,0	392,9	671,0	507,7	765,0	547,4

* Ogólna liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wiersz: Razem) różni się w tej tabeli od liczby podanej we wcześniejszych tabelach ze względu na możliwość zatrudnienia nauczyciela w kilku podmiotach jednocześnie. Liczba etatów jest niezmienna.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu na przestrzeni lat 2015–2025 zatrudniani byli w różnych typach podmiotów, przy czym należy zaznaczyć, że w roku 2015 liczba placówek realizujących praktyczne kształcenie zawodowe była zdecydowanie większa niż w kolejnych latach. W 2015 roku nauczyciele praktycznej nauki zawodu pracowali w takich jednostkach jak zasadnicze szkoły zawodowe, centra kształcenia praktycznego czy niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego.

W roku 2020 odnotowano całkowity zanik zatrudnienia w tych formach. Jest to bezpośrednio związane z reformą szkolnictwa zawodowego, która obejmowała między innymi likwidację zasadniczych szkół zawodowych. Od 2020 zauważalna jest koncentracja zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w wyspecjalizowanych typach szkół. Kluczowym filarem szkolnictwa zawodowego stały się technika oraz szkoły branżowe pierwszego stopnia. Wspólne dla wszystkich analizowanych roczników jest jednak to, że zdecydowanie najwyższe zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w przeliczeniu na etaty występuje w technikach: w 2015 roku – 146,33 etatu, w 2020 roku – 309,47 etatu, w 2025 roku – 297,16 etatu.

Wysoki poziom zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w latach 2020 i 2025 występuje również w branżowych szkołach pierwszego stopnia, które przejęły znaczną część zadań zasadniczych szkół zawodowych: w 2015 roku – 77,87 etatu w szkołach zawodowych, w 2020 roku – 120,04 etatu w branżowych szkołach pierwszego stopnia, w 2025 roku – 145,43 etatu.

Warto również zwrócić uwagę na zatrudnienie w szkołach policealnych, w których w 2020 roku odnotowano spadek liczby etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu w porównaniu z rokiem 2015, natomiast w 2025 roku nastąpił ich ponowny wzrost: w 2015 roku – 94,37 etatu, w 2020 roku – 40,56 etatu, w 2025 roku – 64,65 etatu. Systematycznie rośnie również zatrudnienie w centrach kształcenia zawodowego: w 2020 roku – 24,43 etatu, w 2025 roku – 31,61 etatu.

Od roku szkolnego 2024/2025 dane dotyczące nauczycieli praktycznej nauki zawodu są gromadzone w SIO z określeniem konkretnego zawodu. W latach wcześniejszych dane te były prezentowane na poziomie grup zawodów, bez wyodrębnienia poszczególnych zawodów wchodzących w skład tych grup. Jednocześnie należy podkreślić, że zakres i skład grup zawodów stosowanych w latach 2015 oraz 2020 nie są tożsame z obecnie obowiązującą klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego. Zmiana sposobu klasyfikowania danych skutkuje ograniczoną porównywalnością informacji pomiędzy analizowanymi okresami sprawozdawczymi. Przykładowo w obecnie stosowanej klasyfikacji wyodrębniono osobne grupy: branżę ekonomiczno-administracyjną (EKA) oraz branżę handlową (HAN), podczas gdy w poprzednim

systemie klasyfikacyjnym dane te były ujmowane łącznie w dwóch grupach obejmujących zawody administracyjne oraz zawody ekonomiczne i handlowe. Grupy nakładają się na siebie, a skład poprzednio obowiązujących grup nie jest dostępny.

Z uwagi na brak pełnej porównywalności danych pomiędzy okresami sprawozdawczymi informacje dotyczące nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podziale na kierunki kształcenia zostaną zaprezentowane wyłącznie dla roku 2025 (tabela 29). Jednocześnie wykorzystane dane stanowią najnowszy dostępny zasób informacyjny, umożliwiający przedstawienie aktualnego obrazu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie. Ponadto w tabeli zaprezentowano średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podziale na poszczególne kierunki kształcenia.

Tabela 29. Struktura nauczycieli praktycznej nauki zawodu według obowiązku zawodowego w województwie podlaskim w 2025 roku (z uwzględnieniem średniej wieku)

Obowiązek zawodowy	NZ** – osoby	NZ – etaty	NPNZ*** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ %	Średni wiek NPNZ
Technik budownictwa	66,0	36,5	28,0	19,0	0,7	42,0%	49,5
Technik elektronik	10,0	4,6	8,0	3,9	0,5	80,0%	51,1
Technik elektryk	42,0	25,1	25,0	15,6	0,6	60,0%	54,3
Technik geodeta	8,0	6,6	6,0	5,1	0,8	75,0%	45,0
Technik mechanik	72,0	30,8	26,0	13,5	0,5	36,0%	51,1
Technik technologii drewna	17,0	11,3	11,0	7,8	0,7	65,0%	49,0
Technik transportu kolejowego	9,0	3,8	2,0	1,1	0,6	22,0%	58,0
Technik mechatronik	70,0	29,8	24,0	9,1	0,4	34,0%	53,0
Technik informatyk	132,0	88,7	26,0	15,9	0,6	20,0%	46,2
Technik teleinformatyk	17,0	6,6	4,0	0,8	0,2	24,0%	48,0
Fotograf	7,0	2,7	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	23,0	2,7	13,0	1,7	0,1	57,0%	48,3
Technik hodowca koni	3,0	0,5	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik leśnik	14,0	10,8	7,0	7,2	1,0	50,0%	52,9
Technik pszczelarz	2,0	0,3	1,0	0,2	0,2	50,0%	55,0
Technik rolnik	77,0	44,3	22,0	14,9	0,7	29,0%	52,6
Technik architektury krajobrazu	30,0	18,9	12,0	6,5	0,5	40,0%	48,6
Technik technologii żywności	30,0	12,6	7,0	2,7	0,4	23,0%	42,0
Asystentka stomatologiczna	20,0	2,1	11,0	1,3	0,1	55,0%	41,7
Higienistka stomatologiczna	27,0	7,0	16,0	5,2	0,3	59,0%	47,0
Ortoptystka	2,0	0,4	2,0	0,4	0,2	100,0%	56,0
Technik dentystyczny	6,0	5,6	3,0	4,0	1,3	50,0%	46,3

Obowiązek zawodowy	NZ** – osoby	NZ – etaty	NPNZ*** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ %	Średni wiek NPNZ
Technik farmaceutyczny	17,0	5,0	7,0	2,8	0,4	41,0%	49,4
Technik masażysta	56,0	12,5	26,0	9,0	0,3	46,0%	43,0
Technik weterynarii	51,0	35,6	15,0	12,6	0,8	29,0%	46,7
Terapeuta zajęciowy	43,0	7,1	16,0	4,5	0,3	37,0%	48,7
Technik optyk	2,0	0,1	2,0	0,1	0,0	100,0%	47,0
Protetyk słuchu	9,0	3,2	5,0	2,2	0,4	56,0%	39,6
Technik elektroradiolog	23,0	6,7	19,0	5,9	0,3	83,0%	43,8
Technik agrobiznesu	16,0	6,0	5,0	1,8	0,4	31,0%	57,0
Technik ekonomista	61,0	37,7	6,0	2,8	0,5	10,0%	50,0
Technik handlowiec	48,0	18,8	10,0	5,2	0,5	21,0%	52,1
Technik hotelarstwa	57,0	30,9	8,0	4,4	0,6	14,0%	44,6
Technik spedytor	4,0	2,9	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik logistyk	42,0	27,7	6,0	3,7	0,6	14,0%	55,7
Technik administracji	30,0	4,9	16,0	1,5	0,1	53,0%	49,9
Asystent osoby niepełnosprawnej	4,0	0,9	3,0	0,9	0,3	75,0%	57,7
Opiekunka środowiskowa	2,0		1,0		[pusta]	50,0%	39,0
Technik rachunkowości	15,0	6,0	2,0	0,2	0,1	13,0%	64,5
Kucharz	65,0	34,6	27,0	14,7	0,6	42,0%	44,1
Opiekunka dziecięca	14,0	2,2	6,0	1,7	0,3	43,0%	45,8
Fryzjer	27,0	21,5	13,0	13,5	1,0	48,0%	51,7
Technik usług fryzjerskich	47,0	29,9	17,0	16,6	1,0	36,0%	49,1
Technik usług kosmetycznych	48,0	16,3	24,0	13,4	0,6	50,0%	49,9
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	2,0	1,2	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Pszczelarz	3,0	0,8	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Rolnik	65,0	18,3	23,0	8,5	0,4	35,0%	56,1
Ogrodnik	4,0	3,6	1,0	1,1	1,1	25,0%	46,0
Dekarz	8,0	4,5	2,0	1,7	0,9	25,0%	48,0
Błacharz samochodowy	12,0	7,1	6,0	4,0	0,7	50,0%	49,3
Operator obrabiarek skrawających	25,0	10,5	7,0	5,4	0,8	28,0%	58,4
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	8,0	4,2	3,0	2,1	0,7	38,0%	62,0
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	49,0	26,1	28,0	19,2	0,7	57,0%	46,4
Mechanik pojazdów samochodowych	85,0	42,3	56,0	33,9	0,6	66,0%	47,3
Elektryk	29,0	14,6	14,0	8,7	0,6	48,0%	51,4
Elektromechanik pojazdów samochodowych	28,0	14,4	19,0	12,2	0,6	68,0%	48,0
Cukiernik	34,0	16,6	9,0	5,8	0,6	26,0%	38,7
Stolarz	22,0	16,1	15,0	12,0	0,8	68,0%	52,5

Obowiązek zawodowy	NZ** – osoby	NZ – etaty	NPNZ*** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ %	Średni wiek NPNZ
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	4,0	2,7	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik pojazdów samochodowych	103,0	48,1	59,0	30,0	0,5	57,0%	47,3
Technik transportu drogowego	7,0	3,0	3,0	2,4	0,8	43,0%	54,2
Florysta	15,0	1,5	7,0	0,6	0,1	47,0%	51,7
Opiekun medyczny	65,0	6,5	29,0	4,0	0,1	45,0%	46,8
Technik energetyk	1,0	0,5	1,0	0,5	0,5	100,0%	45,0
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	7,0	5,2	2,0	2,3	1,2	29,0%	44,0
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	8,0	2,9	1,0	0,2	0,2	13,0%	52,0
Technik żywienia i usług gastronomicznych	132,0	79,0	37,0	25,9	0,7	28,0%	47,6
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	43,0	23,6	22,0	17,0	0,8	51,0%	53,0
Technik sterylizacji medycznej	29,0	2,1	9,0	1,3	0,1	31,0%	41,5
Murarz-tylnkarz	9,0	3,1	4,0	2,2	0,5	44,0%	58,0
Technik chłodnictwa i klimatyzacji	6,0	1,8	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik przemysłu mody	11,0	5,5	8,0	4,8	0,6	73,0%	54,1
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	89,0	53,5	42,0	35,7	0,8	47,0%	49,0
Kierowca mechanik	28,0	12,0	17,0	9,2	0,5	61,0%	46,0
Technik automatyk	20,0	5,2	3,0	0,9	0,3	15,0%	55,3
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	25,0	11,5	12,0	7,0	0,6	48,0%	52,0
Magazynier-logistyk	5,0	1,5	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik budowy dróg	5,0	2,0	2,0	0,6	0,3	40,0%	49,5
Technik fotografii i multimedialnych	16,0	11,5	3,0	1,3	0,4	19,0%	43,0
Technik inżynierii sanitarnej	8,0	3,2	1,0	0,3	0,3	13,0%	39,0
Monter sieci i instalacji sanitarnych	7,0	3,1	1,0	1,3	1,3	14,0%	56,0
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	38,0	23,5	6,0	3,3	0,6	16,0%	45,0
Elektronik	5,0	1,0	3,0	0,8	0,3	60,0%	39,3
Mechatronik	11,0	3,0	2,0	0,2	0,1	18,0%	54,0
Technik realizacji nagłośnień	6,0	2,4	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik realizacji nagrań	5,0	1,6	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]

Obowiązek zawodowy	NZ** – osoby	NZ – etaty	NPNZ*** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ %	Średni wiek NPNZ
Pracownik obsługi hotelowej	9,0	4,9	3,0	2,0	0,7	33,0%	43,7
Pracownik pomocniczy gastronomii	8,0	4,7	4,0	1,1	0,3	50,0%	51,5
Technik organizacji turystyki	27,0	12,2	4,0	1,3	0,3	15,0%	55,8
Technik turystyki na obszarach wiejskich	8,0	2,1	4,0	1,0	0,3	50,0%	42,6
Technik usług kelnerskich	7,0	3,4	1,0	0,5	0,5	14,0%	34,0
Operator procesów introligatorskich	1,0	0,5	1,0	0,5	0,5	100,0%	64,0
Technik reklamy	21,0	11,5	3,0	0,2	0,1	14,0%	58,0
Technik programista	63,0	33,7	16,0	8,9	0,6	25,0%	42,5
Technik spawalnictwa	14,0	4,9	7,0	3,2	0,5	50,0%	48,6
Technik robotyk	15,0	4,0	3,0	1,2	0,4	20,0%	50,5
Podolog	7,0	1,4	4,0	1,1	0,3	57,0%	55,6
Technik stylisty	8,0	2,8	4,0	1,4	0,3	50,0%	52,3
Technik aranżacji wnętrz	19,0	12,0	5,0	3,9	0,8	26,0%	44,3
Operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego	1,0	1,3	1,0	1,3	1,3	100,0%	44,0
Razem*	2655,0	1262,8	1005,0	547,3	0,5	38,0%	[pusta]

* Ogólna liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wiersz „razem”) różni się od wartości podanych we wcześniejszych tabelach ze względu na możliwość wykonywania pracy przez jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu na kilku kierunkach kształcenia. Liczba etatów jest niezmienna. Jeżeli przy liczbie nauczycieli nie ma etatu, oznacza to, że nauczyciel zatrudniony był/jest na umowę-zlecenie.

**NZ – nauczyciel zawodu.

***NPNZ – nauczyciel praktycznej nauki zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu ustalona na podstawie obowiązku zawodowego jest wyższa niż liczba osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu w województwie. Oznacza to, że jedna osoba jest przypisana do około 1,8 kierunku kształcenia. Jeden nauczyciel praktycznej nauki zawodu statystycznie wykonuje pracę na więcej niż jednym kierunku kształcenia. Najwięcej osób zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli praktycznej nauki zawodu występuje na następujących kierunkach: mechanik pojazdów samochodowych (56 osób), technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki (42 osoby), technik żywienia i usług gastronomicznych (37 osób), opiekun medyczny (29 osób), mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (28 osób), technik budownictwa (28 osób), kucharz (27 osób), technik mechanik (26 osób), technik informatyk (26 osób) oraz technik masażysta (26 osób). Średni etat przypadający na jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu w tych kierunkach jest mniejszy niż 1,0. Realizacja praktycznej nauki zawodu jest dzielona pomiędzy większą liczbę osób.

Na liście 100 kierunków kształcenia realizowanych w województwie podlaskim znajduje się 10, w których zatrudniony jest tylko jeden nauczyciel praktycznej nauki zawodu. Należą do nich: technik pszczelarz, opiekunka środowiskowa, ogrodnik, technik energetyk, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, technik inżynierii sanitarnej, monter sieci i instalacji sanitarnych, technik usług kelnerskich, operator procesów introligatorskich, operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego. Dodatkowo nauczyciele praktycznej nauki zawodu na kierunkach operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego, monter sieci i instalacji sanitarnych oraz ogrodnik realizują na wskazanych kierunkach więcej niż jeden pełny etat.

Realizacja przez jednego nauczyciela więcej niż jednego etatu na danym kierunku kształcenia wskazuje na deficyt dostępnej kadry o wymaganych kwalifikacjach oraz na wysoką koncentrację kompetencji dydaktycznych. Więcej niż jeden pełny etat przypada średnio na nauczyciela praktycznej nauki zawodu również w następujących zawodach: technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, fryzjer, technik dentystyczny, technik leśnik, przy czym kształcenie w tych zawodach jest realizowane przez więcej niż jedną osobę. Najniższy średni wymiar etatu przypadający na jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu występuje w zawodach: technik bezpieczeństwa i higieny pracy (0,13 etatu), asystentka stomatologiczna (0,12 etatu), mechatronik (0,11 etatu), technik administracji (0,09 etatu), florysta (0,09 etatu), technik rachunkowości (0,08 etatu), technik reklamy (0,07 etatu) oraz technik optyk (0,03 etatu).

W przypadku 5 zawodów: ortoptystka, technik optyk, technik energetyk, operator procesów introligatorskich oraz operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego udział nauczycieli praktycznej nauki zawodu w ogólnej liczbie nauczycieli zawodu wynosił 100%. Oznacza to, że według stanu na 30 września 2025 roku realizacja kształcenia zawodowego na tych kierunkach opierała się wyłącznie na pracy nauczycieli praktycznej nauki zawodu, bez udziału nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych. W praktyce czyni to nauczycieli praktycznej nauki zawodu kluczowym, a zarazem jedynym zasobem kadrowym warunkującym funkcjonowanie kształcenia w tych zawodach.

Średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim obliczony dla poszczególnych obowiązków zawodowych charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem i mieści się w przedziale od 34,0 do 64,5 roku. Średni wiek w skali całego województwa, bez uwzględnienia obowiązku zawodowego wynosi około 48,72 roku⁵⁹. Średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu na poziomie 48,72 roku należy ocenić jako relatywnie wysoki, wskazujący na zaawansowany etap cyklu

⁵⁹ Ze względu na brak danych jednostkowych średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu (NPNZ) oszacowano na podstawie średnich dla poszczególnych kierunków kształcenia, stosując średnią ważoną, w której wagami były liczebności NPNZ w danym kierunku. Wzór: $[(\sum \text{średni_wiek_NPNZ_kierunku} * \text{liczba_NPNZ_kierunku}) / (\sum \text{liczba_NPNZ})]$.

Analogicznie obliczono średni wiek NPNZ w podregionach, przyjmując dane właściwe w skali podregionu.

zawodowego kadry oraz podwyższone ryzyko odpływu części nauczycieli w perspektywie kolejnych lat. Najniższy średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu występuje wśród nauczycieli PNZ prowadzących kształcenie na następujących kierunkach: technik usług kelnerskich (34 lata – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), cukiernik (38,7 roku – obliczony na podstawie wieku 9 nauczycieli PNZ), technik inżynierii sanitarnej (39 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), opiekunka środowiskowa (39 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), elektronik (39,33 lat – obliczony na podstawie wieku 3 nauczycieli PNZ), protetyk słuchu (39,6 lat – obliczony na podstawie wieku 5 nauczycieli PNZ), technik sterylizacji medycznej (41,5 lat – obliczony na podstawie wieku 9 nauczycieli PNZ), asystentka stomatologiczna (41,77 roku – obliczony na podstawie wieku 11 nauczycieli PNZ), technik technologii żywności (42 lata – obliczony na podstawie wieku 7 nauczycieli PNZ).

Najwyższy średni wiek nauczycieli PNZ występuje w przypadku zawodów: technik rachunkowości (64,5 roku – obliczony na podstawie wieku 2 nauczycieli PNZ), operator procesów introligatorskich (64 lata – na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), mechanik-monter maszyn i urządzeń (62 lata – na podstawie wieku 3 nauczycieli PNZ), technik reklamy (58 lat – na podstawie wieku 3 nauczycieli PNZ), murarz-tylnik (58 lat – na podstawie wieku 4 nauczycieli PNZ), technik transportu kolejowego (58 lat – na podstawie wieku 2 nauczycieli PNZ), asystent osoby niepełnosprawnej (57,71 roku – na podstawie wieku 3 nauczycieli PNZ), technik agrobiznesu (57 lat – na podstawie wieku 5 nauczycieli PNZ) oraz rolnik (56,07 roku – na podstawie wieku 23 nauczycieli PNZ). W zawodach tych w krótkiej lub średniej perspektywie można spodziewać się nasilonego odpływu nauczycieli praktycznej nauki zawodu, związanego z ich przechodzeniem na emeryturę. Poziom wykształcenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim prezentuje tabela 30.

Tabela 30. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim według poziomu wykształcenia w 2025 roku

Wykształcenie	NPNZ** – osoby	Udział % – osoby	NPNZ – etaty	Udział % – etaty
Stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego, tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym	632,0	62,0%	347,8	64,0%
Tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego, tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym	203,0	20,0%	91,8	17,0%
Tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego, nauczycielskiego kolegium języków obcych	42,0	4,0%	19,4	4,0%
Pozostałe kwalifikacje	117,0	11,0%	88,3	16,0%
Brak danych	26,0	3,0%	[pusta]	[pusta]
Razem*	1020,0	100,0%	547,3	100,0%

*Ogólna liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wiersz „razem”) różni się od wartości prezentowanych we wcześniejszych tabelach ze względu na możliwość wykonywania pracy przez jednego nauczyciela na kilku kierunkach kształcenia oraz posiadania więcej niż jednego rodzaju wykształcenia, odpowiadającego różnym kierunkom kształcenia. Liczba etatów jest niezmienna. Jeżeli przy liczbie nauczycieli nie ma etatu, oznacza to, że nauczyciel zatrudniony był/jest na umowę-zlecenie.
**NPNZ – nauczyciele praktycznej nauki zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Zdecydowana większość nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim posiada wykształcenie zaliczane do kategorii „stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego, tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym”. Nauczyciele legitymujący się tym poziomem wykształcenia realizują 64% ogółu etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Zdecydowana większość kształcenia praktycznego realizowana jest przez osoby spełniające wysokie formalne kryteria kwalifikacyjne.

Kolejną pod względem udziału w etatach grupę (17%) stanowią nauczyciele posiadający tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego lub tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym. Są to między innymi osoby będące w trakcie uzupełniania kwalifikacji (na przykład poprzez studia podyplomowe).

Zbliżony udział w realizacji etatów (16%) przypada na grupę nauczycieli, których wykształcenie zakwalifikowano jako „pozostałe kwalifikacje”. Wskazuje to na stosowanie elastycznego doboru kadr w warunkach ograniczonej dostępności nauczycieli posiadających pełne kwalifikacje formalne.

2.4.2. Podregion białostocki

Liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w podregionie białostockim na przestrzeni lat 2015–2025 zwiększyła się o 34 osoby, przy czym nie uległa ona zmianom o jednolitym kierunku (tabela 31).

Tabela 31. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim – liczba zatrudnionych i liczba etatów w latach 2015–2025

Wskaźnik	Powiat białostocki	Powiat miasto Białystok	Powiat sokólski	Razem
NPNZ – osoby (2015)	12,0	253,0	18,0	283,0
NPNZ – etaty (2015)	8,4	207,8	15,4	231,5
Średni etat na jedną osobę (2015)	0,7	0,8	0,8	0,8
NPNZ – osoby (2020)	13,0	239,0	14,0	266,0
NPNZ – etaty (2020)	5,6	225,2	12,9	244,0
Średni etat na jedną osobę (2020)	0,4	0,9	0,9	0,9
NPNZ – osoby (2025)	21,0	282,0	14,0	317,0
NPNZ – etaty (2025)	13,9	244,9	16,8	275,6
Średni etat na jedną osobę (2025)	0,7	0,9	1,2	0,9
Dynamika zmian liczby osób 2025/2015 (%)	+75,0%	+11,5%	-22,2%	+12,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

W 2015 roku w podregionie białostockim zatrudnionych było 283 nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W 2020 roku ich liczba zmniejszyła się do 266, po czym w 2025 roku wzrosła do 317. W analizowanym okresie systematycznie zwiększała się liczba etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu – z 231,54 do 275,59.

We wszystkich trzech analizowanych rocznikach średni etat przypadający na jednego nauczyciela był niższy niż pełny – w 2025 roku wyniósł on 0,87 etatu.

Uwzględniając powiaty wchodzące w skład podregionu, należy zauważyć, że największa koncentracja nauczycieli praktycznej nauki zawodu i etatów występowała w mieście Białystok. Jest to bezpośrednio powiązane z rozbudowaną siecią szkół funkcjonującą na terenie miasta. Niemalże we wszystkich analizowanych latach średni etat nauczyciela praktycznej nauki zawodu był niższy niż pełny – w każdym z powiatów podregionu. Jedynym wyjątkiem w podregionie jest powiat sokólski, gdzie w 2025 roku na jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu przypadło 1,2 etatu. Najmniej nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz najniższy średni wymiar zatrudnienia występuje w powiecie białostockim.

W 2025 roku nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim realizowali zajęcia na 82 kierunkach kształcenia zawodowego spośród wszystkich prowadzonych w podregionie kierunków (tabela 32).

Tabela 32. Struktura zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu według obowiązku zawodowego w podregionie białostockim w 2025 roku (z uwzględnieniem średniej wieku)

Obowiązek zawodowy	Razem NZ** – osoby	Razem NZ – etaty	NPNZ*** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ	NPNZ – średnia wieku
Asystent osoby niepełnosprawnej	1,0	0,2	1,0	0,2	0,2	100,0%	62,0
Asystentka stomatologiczna	20,0	2,1	11,0	1,3	0,1	55,0%	41,7
Błacharz samochodowy	12,0	7,1	6,0	4,0	0,7	50,0%	49,3
Cukiernik	26,0	13,9	9,0	5,8	0,6	35,0%	38,8
Dekarz	8,0	4,5	2,0	1,7	0,9	25,0%	48,0
Elektromechanik pojazdów samochodowych	13,0	5,7	6,0	4,3	0,7	46,0%	42,4
Elektronik	5,0	1,0	3,0	0,8	0,3	60,0%	39,3
Elektryk	16,0	7,8	12,0	6,5	0,6	75,0%	50,2
Florysta	11,0	1,5	5,0	0,6	0,1	45,0%	51,6
Fotograf	7,0	2,7	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Fryzjer	25,0	21,4	12,0	13,5	1,1	48,0%	52,1
Higienistka stomatologiczna	27,0	7,0	16,0	5,2	0,3	59,0%	47,0
Kierowca mechanik	25,0	8,6	14,0	5,9	0,4	56,0%	46,5
Kucharz	35,0	18,1	16,0	9,4	0,6	46,0%	42,5
Magazynier-logistyk	5,0	1,5	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Mechanik pojazdów samochodowych	49,0	17,1	31,0	13,2	0,4	63,0%	43,4
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	7,0	4,8	2,0	1,9	0,9	29,0%	37,0
Mechatronik	11,0	3,0	2,0	0,2	0,1	18,0%	54,0
Monter sieci i instalacji sanitarnych	7,0	3,1	1,0	1,3	1,3	14,0%	56,0
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	12,0	7,3	4,0	4,1	1,0	33,0%	55,5
Murarz-tylnik	5,0	2,0	1,0	1,1	1,1	20,0%	59,0
Ogrodnik	4,0	3,6	1,0	1,1	1,1	25,0%	46,0
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	8,0	2,9	1,0	0,2	0,2	13,0%	52,0
Operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego	1,0	1,3	1,0	1,3	1,3	100,0%	44,0
Operator obrabiarek skrawających	6,0	1,9	1,0	0,3	0,3	17,0%	53,0
Opiekun medyczny	52,0	6,2	20,0	3,7	0,2	38,0%	48,7
Opiekunka dziecięca	12,0	2,2	6,0	1,7	0,3	50,0%	45,8
Opiekunka środowiskowa	1,0	0,0	1,0		[pusta]	100,0%	39,0
Ortoptystka	2,0	0,4	2,0	0,4	0,2	100,0%	56,0
Podolog	7,0	1,4	4,0	1,1	0,3	57,0%	55,6
Pracownik obsługi hotelowej	9,0	4,9	3,0	2,0	0,7	33,0%	43,7

Obowiązek zawodowy	Razem NZ** – osoby	Razem NZ – etaty	NPNZ*** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ	NPNZ – średnia wiek
Pracownik pomocniczy gastronomii	6,0	2,1	4,0	1,1	0,3	67,0%	51,5
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	4,0	2,7	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Protetyk słuchu	9,0	3,2	5,0	2,2	0,4	56,0%	39,6
Rolnik	34,0	10,2	12,0	4,7	0,4	35,0%	60,2
Stolarz	17,0	14,1	13,0	11,5	0,9	76,0%	52,2
Technik administracji	18,0	4,2	8,0	1,2	0,1	44,0%	48,3
Technik aranżacji wnętrz	15,0	9,5	4,0	3,6	0,9	27,0%	40,2
Technik architektury krajobrazu	11,0	8,2	2,0	1,9	0,9	18,0%	46,5
Technik automatyk	12,0	2,6	2,0	0,7	0,4	17,0%	55,5
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	12,0	1,9	5,0	1,1	0,2	42,0%	46,5
Technik budownictwa	23,0	13,6	8,0	7,4	0,9	35,0%	53,1
Technik budowy dróg	5,0	2,0	2,0	0,6	0,3	40,0%	49,5
Technik dentystyczny	6,0	5,6	3,0	4,0	1,3	50,0%	46,3
Technik ekonomista	20,0	17,5	1,0		[pusta]	5,0%	47,0
Technik elektronik	10,0	4,6	8,0	3,9	0,5	80,0%	51,1
Technik elektroradiolog	23,0	6,7	19,0	5,9	0,3	83,0%	43,8
Technik elektryk	19,0	12,0	12,0	8,1	0,7	63,0%	53,6
Technik energetyk	1,0	0,5	1,0	0,5	0,5	100,0%	45,0
Technik farmaceutyczny	17,0	5,0	7,0	2,8	0,4	41,0%	49,4
Technik fotografii i multimediiów	16,0	11,5	3,0	1,3	0,4	19,0%	43,0
Technik geodeta	4,0	3,8	2,0	2,3	1,2	50,0%	43,5
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	22,0	12,7	2,0	1,2	0,6	9,0%	45,0
Technik handlowiec	14,0	4,6	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik hotelarstwa	27,0	18,4	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik informatyk	64,0	39,1	10,0	3,4	0,3	16,0%	43,9
Technik inżynierii sanitarnej	8,0	3,2	1,0	0,3	0,3	13,0%	39,0
Technik logistyk	8,0	3,3	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik masażysta	50,0	12,3	23,0	8,9	0,4	46,0%	43,7
Technik mechanik	35,0	16,6	14,0	8,4	0,6	40,0%	49,8
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	22,0	13,7	5,0	6,0	1,2	23,0%	51,4
Technik mechatronik	37,0	12,4	10,0	1,8	0,2	27,0%	50,4
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	2,0	1,2	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik optyk	2,0	0,1	2,0	0,1	0,0	100,0%	47,0
Technik organizacji turystyki	12,0	5,5	2,0	1,1	0,6	17,0%	47,0
Technik pojazdów samochodowych	59,0	25,3	33,0	16,4	0,5	56,0%	46,4
Technik programista	42,0	25,0	8,0	5,0	0,6	19,0%	35,6

Obowiązek zawodowy	Razem NZ** – osoby	Razem NZ – etaty	NPNZ*** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ	NPNZ – średnia wieku
Technik przemysłu mody	6,0	2,7	4,0	2,2	0,6	67,0%	54,8
Technik pszczelarz	2,0	0,3	1,0	0,2	0,2	50,0%	55,0
Technik rachunkowości	3,0	2,3	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik realizacji nagrań	5,0	1,6	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik realizacji nagłośnień	6,0	2,4	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik reklamy	11,0	5,7	1,0	0,0	0,0	9,0%	50,0
Technik robotyk	11,0	3,2	2,0	1,0	0,5	18,0%	48,0
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	9,0	2,5	1,0	0,3	0,3	11,0%	50,0
Technik rolnik	23,0	12,4	6,0	4,5	0,8	26,0%	53,3
Technik spawalnictwa	14,0	4,9	7,0	3,2	0,5	50,0%	48,6
Technik spedytor	2,0	1,1	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik sterylizacji medycznej	23,0	1,9	6,0	1,3	0,2	26,0%	45,7
Technik stylisty	8,0	2,8	4,0	1,4	0,3	50,0%	52,3
Technik technologii drewna	10,0	6,8	6,0	4,2	0,7	60,0%	43,5
Technik technologii żywności	13,0	5,8	3,0	1,6	0,6	23,0%	30,3
Technik teleinformatyk	8,0	2,7	1,0	0,2	0,2	13,0%	49,0
Technik transportu drogowego	7,0	3,0	3,0	2,4	0,8	43,0%	54,2
Technik transportu kolejowego	9,0	3,8	2,0	1,1	0,6	22,0%	58,0
Technik turystyki na obszarach wiejskich	8,0	2,1	4,0	1,0	0,3	50,0%	42,6
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	6,0	4,7	2,0	2,3	1,2	33,0%	44,0
Technik usług fryzjerskich	36,0	21,9	14,0	14,4	1,0	39,0%	50,0
Technik usług kelnerskich	7,0	3,4	1,0	0,5	0,5	14,0%	34,0
Technik usług kosmetycznych	37,0	14,7	18,0	12,6	0,7	49,0%	50,1
Technik weterynarii	15,0	10,7	2,0	0,7	0,3	13,0%	42,0
Technik żywienia i usług gastronomicznych	37,0	22,0	9,0	5,8	0,7	24,0%	42,6
Terapeuta zajęciowy	38,0	7,1	15,0	4,5	0,3	39,0%	47,7
Razem*	1469,0	653,2	537,0	275,6	0,5	37,0%	[pusta]

* Ogólna liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wiersz „razem”) różni się od wartości podanych we wcześniejszych tabelach ze względu na możliwość wykonywania pracy przez jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu na kilku kierunkach kształcenia. Liczba etatów jest niezmienna. Jeżeli przy liczbie nauczycieli nie ma etatu, oznacza to, że nauczyciel zatrudniony był/jest na umowę-zlecenie.

** NZ – nauczyciel zawodu.

*** NPNZ – nauczyciel praktycznej nauki zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu ustalona na podstawie obowiązku zawodowego (537 osób) jest wyższa niż liczba osób zatrudnionych na stanowisku

nauczyciela praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim (317 osób). Jeden nauczyciel statystycznie wykonuje pracę na więcej niż jednym kierunku kształcenia (około 1,7 kierunku). Największa liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu prowadzi zajęcia w zawodach: technik pojazdów samochodowych (33 osoby) mechanik pojazdów samochodowych (31 osób), technik masażysta (23 osoby), opiekun medyczny (20 osób), technik usług kosmetycznych (18 osób), technik elektroradiolog (19 osób) higienistka stomatologiczna (16 osób), kucharz (16 osób).

Średni wymiar czasu pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu na jednym kierunku kształcenia w podregionie wynosi niewiele ponad pół etatu (0,51 etatu). Najwyższą intensywnością pracy, mierzoną średnim wymiarem etatu na jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu, charakteryzuje się kształcenie praktyczne w zawodach: operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego (1,34 etatu), technik dentystyczny (1,32 etatu), monter sieci i instalacji sanitarnych (1,3 etatu), technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki (1,21 etatu), technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej (1,17 etatu), technik geodeta (1,16 etatu), higienistka stomatologiczna (1,13 etatu), fryzjer (1,13 etatu) murarz-tylnik (1,1 etatu).

Są to w dużej mierze zawody, w których kształcenie w podregionie prowadzi niewielka liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu (maksymalnie 5), a niekiedy tylko jedna osoba, między innymi: operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego (1 osoba), monter sieci i instalacji sanitarnych (1 osoba) oraz murarz-tylnik (1 osoba). Jedynie w przypadku zawodu fryzjer zaangażowanych jest 12 nauczycieli praktycznej nauki zawodu, przy czym średnio na każdego z nich przypada wymiar pracy przekraczający jeden pełny etat. Najniższy wymiar czasu pracy przypadający na jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu występuje natomiast na następujących kierunkach: technik pszczelarz (0,16 etatu), operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych (0,16 etatu), technik administracji (0,15 etatu), florysta (0,12 etatu), asystentka stomatologiczna (0,12 etatu), technik reklamy (0,03 etatu), technik optyk (0,03 etatu).

Udział nauczycieli praktycznej nauki zawodu w strukturze kadry nauczycieli zawodu w podregionie białostockim wynosi 100% w przypadku pięciu zawodów: technik optyk, technik energetyk, ortoptystka, opiekunka środowiskowa oraz operator maszyn i urządzeń przemysłu drzewnego. W zawodach tych nauczyciele pełnili rolę jedynej i kluczowej osoby kadrowej warunkującej realizację kształcenia zawodowego.

Średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim wynosi 47,32 roku⁶⁰. Wśród zawodów o najniższym średnim wieku nauczycieli praktycznej nauki zawodu znajdują się: elektronik (39,33 roku – obliczony na podstawie wieku

⁶⁰ Ze względu na brak danych jednostkowych średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu (NPNZ) oszacowano na podstawie średnich dla poszczególnych kierunków kształcenia, stosując średnią ważoną, w której wagami były liczebności NPNZ w danym kierunku. Wzór: $[(\sum \text{średni_wiek_NPNZ_kierunku} * \text{liczba_NPNZ_kierunku}) / (\sum \text{liczba_NPNZ})]$.

3 nauczycieli PNZ), technik inżynierii sanitarnej (39 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), opiekunka środowiskowa (39 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), cukiernik (38,78 – obliczony na podstawie wieku 9 nauczycieli PNZ), mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (37 lat – obliczony na podstawie wieku 2 nauczycieli PNZ), technik programista (35,56 roku – obliczony na podstawie wieku 8 nauczycieli PNZ), technik usług kelnerskich (34 lata – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), technik technologii żywności (30,33 roku – obliczony na podstawie wieku 3 nauczycieli PNZ). Ryzyko wystąpienia luki pokoleniowej jest w tych zawodach relatywnie niskie.

Najwyższy średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu występuje w zawodach: rolnik (60,22 roku – obliczony na podstawie wieku 12 nauczycieli PNZ), asystent osoby niepełnosprawnej (62 lata – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), murarz-tylnkarz (59 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), technik transportu kolejowego (58 lat – obliczony na podstawie wieku 2 nauczycieli PNZ), monter sieci i instalacji sanitarnych (56 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), ortoptystka (56 lat – obliczony na podstawie wieku 2 nauczycieli PNZ), podolog (55,57 roku – obliczony na podstawie wieku 4 nauczycieli PNZ), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (55,5 roku – obliczony na podstawie wieku 4 nauczycieli PNZ) oraz technik automatyk (55,5 roku – obliczony na podstawie wieku 2 nauczycieli PNZ). W przypadku tych zawodów występuje wysokie ryzyko niedoborów kadrowych, które pojawi się już w krótkiej perspektywie. Zagrożenie to jest dodatkowo potęgowane przez fakt, że kształcenie części tych zawodów w podregionie jest prowadzone przez pojedynczych nauczycieli praktycznej nauki zawodu (między innymi asystent osoby niepełnosprawnej, murarz-tylnkarz).

Poziom wykształcenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim prezentuje tabela 33.

Tabela 33. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim według poziomu wykształcenia w 2025 roku

Wykształcenie	NPNZ** - osoby	Udział % - osoby	NPNZ – etaty	Udział % – etaty
Stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego, tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym	315,0	57,4%	163,1	59,2%
Tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego, tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym	134,0	24,4%	57,6	20,9%
Tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego, nauczycielskiego kolegium języków obcych	30,0	5,5%	15,1	5,5%
Pozostałe kwalifikacje	54,0	9,8%	39,7	14,4%
Brak danych	16,0	2,9%	[pusta]	[pusta]
Razem*	549,0	100,0%	275,6	100,0%

* Ogólna liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wiersz „razem”) różni się od wartości prezentowanych we wcześniejszych tabelach ze względu na możliwość wykonywania pracy przez jednego nauczyciela na kilku kierunkach kształcenia oraz posiadania więcej niż jednego rodzaju wykształcenia, odpowiadającego różnym kierunkom kształcenia. Liczba etatów jest niezmienna. Jeżeli przy liczbie nauczycieli nie ma etatu, oznacza to, że nauczyciel zatrudniony był/jest na umowę zlecenie.
** NPNZ – nauczyciele praktycznej nauki zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Dominującą część kadry stanowią osoby posiadające wykształcenie wyższe magisterskie (lub wyższy stopień naukowy) wraz z przygotowaniem pedagogicznym, które zajmują blisko 60% etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie. Około 25% etatów przypada na osoby posiadające niepełne kwalifikacje, natomiast około 14,5% etatów realizowanych jest przez osoby, których wykształcenie zostało zaliczone do kategorii „pozostałe kwalifikacje”. Całościowo dane te wskazują, że kształcenie praktyczne w podregionie opiera się na kadrze nauczycieli praktycznej nauki zawodu o relatywnie wysokich kwalifikacjach formalnych, przy jednoczesnym istotnym udziale rozwiązań kompensujących ograniczoną dostępność kandydatów w pełni spełniających wymagania formalne.

2.4.3. Podregion łomżyński

W podregionie łomżyńskim liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu w 2025 roku była o 41,44% wyższa niż w 2015 roku, co wynika ze wzrostu o 46 osób. W roku 2025 w podregionie łomżyńskim pracowało łącznie 157 nauczycieli praktycznej nauki zawodu (tabela 34).

Tabela 34. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim – liczba zatrudnionych i liczba etatów w latach 2015–2025

Etaty	PB*	PH*	PK*	PŁ*	PS*	PW*	PZ*	PMŁ*	Razem
NPNZ – osoby (2015)	16,0	34,0	4,0	2,0	1,0	12,0	5,0	37,0	111,0
NPNZ – etaty (2015)	13,8	11,2	3,7	2,7	0,5	10,7	4,2	32,0	78,7
Średni etat na osobę (2015)	0,9	0,3	0,9	1,3	0,5	0,9	0,8	0,9	0,7
NPNZ – osoby (2020)	7,0	14,0	5,0	8,0	1,0	10,0	21,0	79,0	145,0
NPNZ – etaty (2020)	7,4	15,4	4,2	12,7	1,4	9,6	23,4	93,5	167,5
Średni etat na osobę (2020)	1,1	1,1	0,8	1,6	1,4	1,0	1,1	1,2	1,2
NPNZ – osoby (2025)	16,0	18,0	5,0	10,0	3,0	7,0	23,0	75,0	157,0
NPNZ – etaty (2025)	16,1	14,2	4,2	19,5	2,3	8,3	21,1	86,9	172,6
Średni etat na osobę (2025)	1,0	0,8	0,8	1,9	0,8	1,2	0,9	1,2	1,1
Dynamika zmian liczby osób 2025/2015 (%)	0,0	-47,1	25,0	400,0	200,0	-41,7	360,0	102,7	41,4

* Powiaty: PB – białostocki, PH – hajnowski, PK – kolneński, PŁ – łomżyński, PS – siemiatycki, PW – wysokomazowiecki, PZ – zambrowski, PMŁ – miasto Łomża.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Wraz ze wzrostem liczby nauczycieli PNZ zwiększyła się w latach 2015–2025 o 55,56% liczba etatów. Tempo wzrostu etatów było wyższe niż tempo wzrostu liczby nauczycieli, co przełożyło się na zwiększenie intensywności pracy. Od 2020 roku przeciętnie na nauczyciela PNZ w podregionie łomżyńskim przypada więcej niż jeden etat, a w 2025 roku średni wymiar pracy wyniósł 1,10 etatu. Najwyższą intensywnością pracy charakteryzuje się powiat łomżyński, gdzie w 2015 roku w ujęciu średnim nauczyciel praktycznej nauki zawodu realizował 1,33 etatu, w 2020 roku – 1,59 etatu, a w 2025 roku – niemal 2 etaty (1,95 etatu).

W 2025 roku średni wymiar pracy przekraczający jeden pełny etat odnotowano również w powiatach wysokomazowieckim (1,18 etatu) i bielskim (1,01 etatu) oraz w mieście Łomża (1,16 etatu). Najwięcej nauczycieli PNZ w podregionie pracuje w mieście Łomża (75 osób w 2025 roku), natomiast najmniej w powiatach siemiatyckim (3 osoby w 2025 roku), kolneńskim (5 osób w 2025 roku) oraz wysokomazowieckim (7 osób w 2025 roku).

Wzrost liczby nauczycieli PNZ w latach 2015–2025 odnotowano w mieście Łomża (z 37 do 75 osób), w powiatach zambrowskim (z 5 do 23 osób), łomżyńskim (z 2 do 10 osób) oraz siemiatyckim (z 1 do 3 osób). Natomiast spadek liczby nauczycieli praktycznej nauki zawodu odnotowano w powiatach hajnowskim (z 34 do 18 osób) oraz wysokomazowieckim (z 12 do 7 osób).

W 2025 roku nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim prowadzili zajęcia na 45 z 48 kierunków kształcenia zawodowego funkcjonujących w podregionie (tabela 35).

Tabela 35. Struktura zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu według zawodu w podregionie łomżyńskim w 2025 roku (z uwzględnieniem średniej wieku)

Obowiązek zawodowy	Razem NZ** – osoby	Razem NZ – etaty	NPNZ*** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ	NPNZ – średnia wieku
Elektromechanik pojazdów samochodowych	13,0	8,0	13,0	8,0	0,6	100,0%	49,7
Elektryk	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	100,0%	78,0
Fryzjer	2,0	0,0	1,0	[pusta]	[pusta]	50,0%	43,0
Kucharz	4,0	3,6	1,0	1,0	1,0	25,0%	44,0
Mechanik pojazdów samochodowych	25,0	14,2	16,0	11,0	0,7	64,0%	55,2
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	11,0	10,2	9,0	8,9	1,0	82,0%	48,6
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	15,0	7,7	11,0	6,8	0,6	73,0%	54,7
Murarz-tynkarz	4,0	1,1	3,0	1,1	0,3	75,0%	57,7
Operator obrabiarek skrawających	11,0	5,3	5,0	3,6	0,7	45,0%	59,2
Opiekun medyczny	2,0	[pusta]	2,0	[pusta]	[pusta]	100,0%	37,0
Pszczelarz	3,0	0,8	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]

Obowiązek zawodowy	Razem NZ** – osoby	Razem NZ – etaty	NPNZ*** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ	NPNZ – średnia wieku
Rolnik	18,0	4,0	7,0	2,0	0,3	39,0%	56,9
Stolarz	2,0	0,5	1,0	0,2	0,2	50,0%	67,0
Technik administracji	7,0	0,4	4,0	0,1	0,0	57,0%	46,3
Technik agrobiznesu	16,0	6,0	5,0	1,8	0,4	31,0%	57,0
Technik architektury krajobrazu	10,0	5,9	5,0	3,0	0,6	50,0%	51,6
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	4,0	0,4	4,0	0,4	0,1	100,0%	54,0
Technik budownictwa	19,0	10,9	12,0	7,2	0,6	63,0%	52,0
Technik chłodnictwa i klimatyzacji	6,0	1,8	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik ekonomista	33,0	16,2	5,0	2,8	0,6	15,0%	50,6
Technik elektryk	16,0	9,4	11,0	5,5	0,5	69,0%	56,5
Technik geodeta	4,0	2,8	4,0	2,8	0,7	100,0%	45,8
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	7,0	4,8	4,0	2,2	0,6	57,0%	45,0
Technik handlowiec	11,0	4,9	5,0	1,8	0,4	45,0%	54,8
Technik hotelarstwa	12,0	4,9	3,0	2,2	0,7	25,0%	54,3
Technik informatyk	44,0	32,9	15,0	11,0	0,7	34,0%	48,3
Technik leśnik	11,0	8,3	7,0	7,2	1,0	64,0%	52,9
Technik logistik	26,0	20,7	6,0	3,7	0,6	23,0%	55,7
Technik masażysta	3,0	0,1	2,0	0,1	0,0	67,0%	43,5
Technik mechanik	26,0	11,7	10,0	4,7	0,5	38,0%	55,1
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	22,0	14,6	11,0	10,3	0,9	50,0%	51,7
Technik mechatronik	14,0	8,3	11,0	5,7	0,5	79,0%	53,5
Technik organizacji turystyki	4,0	1,9	1,0	0,0	0,0	25,0%	69,0
Technik pojazdów samochodowych	19,0	9,0	13,0	6,9	0,5	68,0%	53,8
Technik programista	12,0	4,8	8,0	4,0	0,5	67,0%	50,3
Technik przemysłu mody	5,0	2,8	4,0	2,6	0,7	80,0%	53,5
Technik rachunkowości	7,0	2,3	1,0	0,0	0,0	14,0%	69,0
Technik reklamy	5,0	2,7	1,0	0,0	0,0	20,0%	69,0
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	18,0	9,0	12,0	6,7	0,6	67,0%	52,8
Technik rolnik	37,0	23,6	13,0	9,2	0,7	35,0%	50,5
Technik technologii drewna	4,0	3,4	4,0	3,4	0,8	100,0%	54,4
Technik technologii żywności	9,0	3,8	4,0	1,1	0,3	44,0%	50,8
Technik teleinformatyk	3,0	0,6	3,0	0,6	0,2	100,0%	47,7
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	1,0	0,5	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik usług fryzjerskich	7,0	6,6	2,0	1,7	0,8	29,0%	44,0
Technik usług kosmetycznych	3,0	1,2	1,0	0,3	0,3	33,0%	48,0
Technik weterynarii	19,0	12,9	11,0	9,7	0,9	58,0%	47,7

Obowiązek zawodowy	Razem NZ** – osoby	Razem NZ – etaty	NPNZ*** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ	NPNZ – średnia wieku
Technik żywienia i usług gastronomicznych	42,0	29,4	16,0	10,2	0,6	38,0%	51,3
Razem*	597,0	335,8	288,0	172,6	0,6	48,0%	[pusta]

* Ogólna liczba nauczycieli PNZ (wiersz „razem”) różni się od podanych wcześniej ze względu na pracę nauczyciela PNZ na kilku kierunkach kształcenia. Liczba etatów jest niezmienna. Brak etatu przy liczbie nauczycieli, oznacza, że zatrudnienie na umowę-zlecenie.

** NZ – nauczyciel zawodu.

***NPNZ – nauczyciel praktycznej nauki zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu ustalona na podstawie obowiązku zawodowego (288 osób) jest wyższa niż liczba osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim (157osób). Oznacza to, że jeden nauczyciel statystycznie wykonuje pracę na więcej niż jednym kierunku kształcenia (około 1,8 kierunku kształcenia). Najliczniejsza grupa nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest zaangażowana w prowadzenie zajęć praktycznych w kierunkach: mechanik pojazdów samochodowych (16 osób), technik żywienia i usług gastronomicznych (16 osób) technik informatyk (15 osób), elektromechanik pojazdów samochodowych (13 osób), technik pojazdów samochodowych (13 osób), technik rolnik (13 osób). Są to zawody reprezentujące branżę samochodową, gastronomiczną oraz informatyczną. Z drugiej strony do zawodów, które są obsługiwane kadrowo przez jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu, należą: elektryk, fryzjer, kucharz, stolarz, technik organizacji turystyki, technik rachunkowości, technik reklamy oraz technik usług kosmetycznych.

Średni wymiar czasu pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu na jednym kierunku kształcenia w podregionie wynosi 0,6 etatu. Jedynie na kierunku technik leśnik przekracza on jeden pełny etat i wynosi 1,03 etatu, a jest równy jednemu etatowi w zawodzie kucharz. Przeciętnie prawie pełny etat realizują nauczyciele na kierunku mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (0,99 etatu) oraz elektryk (0,96 etatu). Najmniejszy średni wymiar czasu pracy przypada średnio na nauczycieli prowadzących zajęcia praktyczne w zawodach: technik administracji (0,01 etatu), technik organizacji turystyki (0,03 etatu), technik rachunkowości (0,03 etatu) oraz technik reklamy (0,03 etatu).

Średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim dla poszczególnych obowiązków zawodowych charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem i mieści się w przedziale od 37 do 78 lat. Średni wiek nauczyciela praktycznej nauki zawodu w skali całego podregionu łomżyńskiego, bez względu na to, jaki jest obowiązek

zawodowy nauczyciela (nauczany kierunek), wynosi w podregionie 52,31 roku⁶¹. Średni wiek nauczyciela praktycznej nauki zawodu w podregionie jest wyższy niż średni wiek w województwie (48,72 roku). Świadczy to o zaawansowanym procesie starzenia się kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim. Najniższy średni wiek nauczycieli występuje w zawodach: technik usług fryzjerskich (44 lata – obliczony na podstawie wieku 2 nauczycieli PNZ), kucharz (44 lata – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), technik masażysta (43,5 roku – obliczony na podstawie wieku 2 nauczycieli PNZ), fryzjer (43 lata – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), opiekun medyczny (37 lat – obliczony na podstawie wieku 2 nauczycieli PNZ). Najwyższy średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu odnotowano w zawodach: elektryk (78 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), technik organizacji turystyki (69 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), technik rachunkowości (69 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), technik reklamy (69 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ). Kształcenie w tych zawodach jest prowadzone przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu, którzy osiągnęli wiek emerytalny. Dodatkowo w każdym z tych zawodów kształcenie prowadzi tylko jeden nauczyciel praktycznej nauki zawodu.

O ile na dwóch kierunkach (technik reklamy oraz technik organizacji turystyki) wymiar czasu pracy takiego nauczyciela jest marginalny i wynosi 0,03 etatu, o tyle w zawodzie elektryk jest to niemal pełny etat. W zawodach o marginalnym wymiarze czasu pracy zastąpienie nauczyciela jest stosunkowo łatwe organizacyjnie, choć wpływa na ciągłość kształcenia. Odmienna sytuacja występuje w zawodzie elektryk. W tym przypadku ewentualne odejście nauczyciela stwarza bezpośrednio i wysokie ryzyko przerwania kształcenia praktycznego.

Udział nauczycieli praktycznej nauki zawodu w strukturze kadry nauczycieli zawodu w podregionie łomżyńskim wynosi 100% w przypadku 7 zawodów: elektromechanik pojazdów samochodowych, elektryk, opiekun medyczny, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik geodeta, technik technologii drewna, technik teleinformatyk. Realizacja kształcenia była tu w całości uzależniona od dostępności nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Poziom wykształcenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim prezentuje tabela 36.

⁶¹ Ze względu na brak danych jednostkowych średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu (NPNZ) oszacowano na podstawie średnich dla poszczególnych kierunków kształcenia, stosując średnią ważoną, w której wagami były liczebności NPNZ w danym kierunku. Wzór: $[(\sum \text{średni_wiek_NPNZ_kierunku} * \text{liczba_NPNZ_kierunku}) / (\sum \text{liczba_NPNZ})]$.

Tabela 36. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim według poziomu wykształcenia w 2025 roku

Wykształcenie	NPNZ** – osoby	Udział % – osoby	NPNZ – etaty	Udział % – etaty
Stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego, tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym	234,0	81,3%	143,2	83,0%
Tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego, tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym	21,0	7,3%	8,7	5,0%
Tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego, nauczycielskiego kolegium języków obcych	5,0	1,7%	1,9	1,1%
Pozostałe kwalifikacje	22,0	7,6%	18,8	10,9%
Brak danych	6,0	2,1%	0,0	0,0%
Razem*	288,0	100,0%	172,6	100,0%

* Ogólna liczba nauczycieli PNZ (wiersz „razem”) różni się od podanych wcześniej ze względu na pracę nauczyciela PNZ na kilku kierunkach kształcenia. Liczba etatów jest niezmienna. Jeżeli przy liczbie nauczycieli nie ma etatu, oznacza to, że nauczyciel zatrudniony był/jest na umowę-zlecenie.

** NPNZ – nauczyciele praktycznej nauki zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Zdecydowana większość nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim posiada tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym lub wyższy stopień naukowy. Osoby legitymujące się tym poziomem wykształcenia zajmują niemal 83% ogółu etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie. Istotny udział w strukturze etatów mają również osoby, których wykształcenie zostało zakwalifikowane do kategorii „pozostałe kwalifikacje”. Zajmują one około 11% wszystkich etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Podobnie jak w podregionie białostockim także w podregionie łomżyńskim stosowane są elastyczne rozwiązania kadrowe umożliwiające uzupełnianie braków w sytuacji ograniczonej dostępności nauczycieli spełniających pełne wymagania formalne, przy czym skala ich wykorzystania jest mniejsza.

2.4.4. Podregion suwalski

W podregionie suwalskim liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu na przestrzeni lat 2015–2025 nie uległa istotnym zmianom – odnotowany wzrost wyniósł 3,03%, co wynika z przyrostu o 3 osoby (tabela 37).

Tabela 37. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim – liczba zatrudnionych i liczba etatów w latach 2015–2025

Powiat	PA*	PG*	PM*	PS*	PMS*	PS*	Razem
NPNZ – osoby (2015)	8,0	16,0	23,0	8,0	41,0	3,0	99,0
NPNZ – etaty (2015)	8,3	12,2	19,4	8,7	31,7	2,3	82,6
Średni etat na jedną osobę (2015)	1,0	0,8	0,8	1,1	0,8	0,8	0,8
NPNZ – osoby (2020)	15,0	9,0	31,0	12,0	25,0	5,0	97,0

Powiat	PA*	PG*	PM*	PS*	PMS*	PS*	Razem
NPNZ – etaty (2020)	17,0	8,6	26,8	14,6	26,3	3,3	96,6
Średni etat na jedną osobę (2020)	1,1	1,0	0,9	1,2	1,1	0,7	1,0
NPNZ – osoby (2025)	7,0	6,0	22,0	15,0	50,0	2,0	102,0
NPNZ – etaty (2025)	7,0	5,0	24,8	17,7	43,3	1,4	99,2
Średni etat na jedną osobę (2025)	1,0	0,8	1,1	1,2	0,9	0,7	1,0
Dynamika zmian liczby osób 2025/2015 (%)	-12,5	-62,5	-4,4	+87,5	+22,0	-33,3	+3,0

* Powiaty: PA – augustowski, PG – grajewski, PM – moniecki, PS – sokólski, PSM – miasto Suwałki, PS – suwalski.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

W 2025 roku w podregionie suwalskim pracowało 102 nauczycieli praktycznej nauki zawodu, a ich zatrudnienie w przeliczeniu na liczbę etatów wynosi łącznie 99,17 etatu. Najwięcej było ich w mieście Suwałki (50 osób), przy czym należy odnotować wyraźny spadek ich liczby w 2020 roku w porównaniu z rokiem 2015 – z 41 do 25 osób. Na drugim miejscu w podregionie plasował się powiat moniecki, w którym w 2025 roku zatrudnionych było 22 nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Najmniej w 2025 roku pracowało ich w powiecie suwalskim – 2 osoby. W porównaniu z 2015 rokiem największy wzrost liczby nauczycieli praktycznej nauki zawodu w ujęciu procentowym odnotowano w powiecie sejneńskim (o 87,5%), natomiast największy spadek wystąpił w powiecie grajewskim (o 62,5%).

W ujęciu statystycznym nauczyciel praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim w 2025 roku był zatrudniony średnio w niemal pełnym wymiarze czasu pracy (0,97 etatu). Najwyższą intensywność pracy odnotowano w powiatach augustowskim i sejneńskim, gdzie we wszystkich trzech analizowanych rocznikach statystycznie na jednego nauczyciela przypadał co najmniej jeden etat. Średni wymiar zatrudnienia przekraczający jeden pełny etat wystąpił również w mieście Suwałki w 2020 roku. Najniższy przeciętny wymiar czasu pracy w 2025 roku dotyczył powiatu suwalskiego i wynosił 0,7 etatu.

W 2025 roku nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim prowadzili zajęcia na 45 z 55 kierunków kształcenia zawodowego realizowanych w podregionie (tabela 38).

Liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu ustalona na podstawie obowiązku zawodowego (188 osób) jest wyższa niż liczba osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim (102 osoby). Przeciętny nauczyciel wykonuje tu pracę na więcej niż jednym kierunku kształcenia (około 1,8 kierunku). Największe zaangażowanie kadrowe nauczycieli tej grupy występuje na czterech kierunkach kształcenia: technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki (27 osób), mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (17 osób), technik pojazdów samochodowych (13 osób) oraz technik żywienia i usług gastronomicznych (12 osób). Są to kierunki silnie powiązane z rynkiem pracy podregionu, w szczególności

z sektorem rolniczym, motoryzacyjnym i gastronomicznym. Kształcenie w tych zawodach realizowane jest w podregionie na znaczną skalę, o czym świadczy wysoka liczba etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Wysoki poziom liczby etatów nauczycieli praktycznej nauki zawodu w skali podregionu odnotowano też w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych, który również należy do sektora motoryzacyjnego.

Tabela 38. Struktura kadry nauczycieli i praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim w 2025 roku według obowiązku zawodowego z uwzględnieniem średniej wieku

Obowiązek zawodowy	Razem NZ** – osoby	Razem NZ – etaty	NPNZ *** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ	NPNZ – średnia wieku
Asystent osoby niepełnosprawnej	3,0	0,7	2,0	0,7	0,4	0,7	57,0
Cukiernik	8,0	2,6	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Elektromechanik pojazdów samochodowych	2,0	0,8	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Elektryk	12,0	5,8	1,0	1,2	1,2	0,1	48,0
Florysta	4,0	[pusta]	2,0	[pusta]	[pusta]	0,5	52,0
Kierowca mechanik	3,0	3,4	3,0	3,4	1,1	1,0	43,7
Kucharz	26,0	12,8	10,0	4,3	0,4	0,4	46,9
Mechanik pojazdów samochodowych	11,0	11,0	9,0	9,6	1,1	0,8	44,1
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	8,0	4,2	3,0	2,1	0,7	0,4	62,0
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	31,0	11,1	17,0	8,3	0,5	0,6	46,0
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	18,0	8,7	8,0	6,0	0,8	0,4	49,5
Operator obrabiarek skrawających	8,0	3,4	1,0	1,5	1,5	0,1	59,0
Operator procesów introligatorskich	1,0	0,5	1,0	0,5	0,5	1,0	64,0
Opiekun medyczny	11,0	0,4	7,0	0,4	0,1	0,6	45,0
Opiekunka dziecięca	2,0	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Opiekunka środowiskowa	1,0	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Pracownik pomocniczy gastronomii	2,0	2,5	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Rolnik	16,0	4,1	6,0	1,8	0,3	0,4	48,7
Stolarz	3,0	1,5	1,0	0,4	0,4	0,3	44,0
Technik administracji	5,0	0,3	4,0	0,3	0,1	0,8	53,4
Technik aranżacji wnętrz	4,0	2,5	1,0	0,3	0,3	0,3	65,0
Technik architektury krajobrazu	9,0	4,9	5,0	1,6	0,3	0,6	46,4
Technik automatyk	8,0	2,6	1,0	0,2	0,2	0,1	55,0
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	7,0	0,4	4,0	0,2	0,1	0,6	47,4

Obowiązek zawodowy	Razem NZ** – osoby	Razem NZ – etaty	NPNZ *** – osoby	NPNZ – etaty	Średni etat na 1 NPNZ	Udział NPNZ w NZ	NPNZ – średnia wieku
Technik budownictwa	25,0	12,0	9,0	4,4	0,5	0,4	43,3
Technik ekonomista	8,0	4,0	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik elektryk	7,0	3,7	2,0	2,0	1,0	0,3	51,3
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	9,0	6,0	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik handlowiec	23,0	9,3	5,0	3,4	0,7	0,2	49,4
Technik hodowca koni	3,0	0,5	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik hotelarstwa	19,0	7,7	5,0	2,2	0,4	0,3	38,8
Technik informatyk	25,0	16,7	1,0	1,5	1,5	0,0	37,0
Technik leśnik	3,0	2,5	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik logistyk	8,0	3,8	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik masażysta	3,0	[pusta]	1,0	[pusta]	[pusta]	0,3	25,0
Technik mechanik	11,0	2,5	2,0	0,4	0,2	0,2	40,0
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	46,0	25,3	27,0	19,4	0,7	0,6	47,3
Technik mechatronik	19,0	9,0	3,0	1,6	0,5	0,2	57,0
Technik organizacji turystyki	11,0	4,8	1,0	0,1	0,1	0,1	60,0
Technik pojazdów samochodowych	25,0	13,8	13,0	6,7	0,5	0,5	42,4
Technik programista	10,0	3,9	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik rachunkowości	5,0	1,4	1,0	0,1	0,1	0,2	60,0
Technik reklamy	5,0	3,1	1,0	0,2	0,2	0,2	55,0
Technik robotyk	4,0	0,8	1,0	0,2	0,2	0,3	53,0
Technik rolnik	19,0	8,3	4,0	1,2	0,3	0,2	57,5
Technik spedytor	2,0	1,7	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik sterylizacji medycznej	6,0	0,2	3,0	[pusta]	[pusta]	0,5	34,3
Technik technologii drewna	3,0	1,1	1,0	0,2	0,2	0,3	44,0
Technik technologii żywności	8,0	2,9	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik teleinformatyk	6,0	3,3	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]	[pusta]
Technik usług fryzjerskich	4,0	1,4	1,0	0,5	0,5	0,3	40,0
Technik usług kosmetycznych	8,0	0,5	5,0	0,5	0,1	0,6	49,5
Technik weterynarii	18,0	12,0	3,0	2,2	0,7	0,2	46,7
Technik żywienia i usług gastronomicznych	53,0	27,6	12,0	9,8	0,8	0,2	46,3
Terapeuta zajęciowy	5,0	[pusta]	1,0	[pusta]	[pusta]	0,2	55,0
Razem*	604,0	273,9	188,0	99,2	0,5	0,3	[pusta]

* Ogólna liczba nauczycieli PNZ (wiersz „razem”) różni się od podanych wcześniej ze względu na pracę nauczyciela PNZ na kilku kierunkach kształcenia. Liczba etatów jest niezmienna. Jeżeli przy liczbie nauczycieli nie ma etatu, oznacza to, że nauczyciel zatrudniony był/jest na umowę-zlecenie.

** NZ – nauczyciel zawodu.

** NPNZ - nauczyciel praktycznej nauki zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

Do zawodów, w których praktyczna nauka zawodu opiera się na pracy jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu, należą: elektryk, operator obrabiarek skrawających, operator procesów introligatorskich, stolarz, technik aranżacji wnętrz, technik automatyk, technik informatyk, technik masażysta, technik organizacji turystyki, technik rachunkowości, technik reklamy, technik robotyki, technik technologii drewna, technik usług fryzjerskich oraz terapeuta zajęciowy.

Średni wymiar czasu pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu na jednym kierunku kształcenia w podregionie suwalskim wynosi 0,53 etatu. Na jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu przypada średnio więcej niż jeden pełny etat w zawodach: operator obrabiarek skrawających (1,5 etatu), technik informatyk (1,48 etatu), elektryk (1,15 etatu), kierowca mechanik (1,12 etatu), mechanik pojazdów samochodowych (1,07 etatu). Praca jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu na tych kierunkach kształcenia generuje stałe i znaczące obciążenie dydaktyczne. Wysoka intensywność pracy pojedynczych nauczycieli może wynikać z trudności w pozyskiwaniu dodatkowych specjalistów z rynku zatrudnienia.

Najniższy średni wymiar czasu pracy przypada w ujęciu statystycznym na jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu w zawodach: opiekun medyczny (0,05 etatu), technik bezpieczeństwa i higieny pracy (0,05 etatu), technik administracji (0,07 etatu). Kierunki te są prowadzone w szkołach policealnych, gdzie nauka ma charakter krótkookresowy.

Tylko w dwóch zawodach udział nauczycieli praktycznej nauki zawodu stanowi 100% wszystkich nauczycieli zawodu zaangażowanych w proces kształcenia – są to: kierowca mechanik oraz operator procesów introligatorskich. W tych przypadkach kadra nauczycieli praktycznej nauki zawodu ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia realizacji i ciągłości procesu dydaktycznego.

Średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim ustalony dla poszczególnych obowiązków zawodowych charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem i mieści się w przedziale od 25 do 65 lat. Średni wiek nauczyciela praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim, bez uwzględniania obowiązku zawodowego wynosi 47,21 roku⁶². Najniższa średnia wieku nauczycieli praktycznej nauki zawodu występuje w zawodach: technik hotelarstwa (38,8 roku – obliczony na podstawie wieku 5 nauczycieli PNZ), technik informatyk (37 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), technik sterylizacji medycznej (34,25 roku – obliczony na podstawie wieku 3 nauczycieli PNZ), technik masażysta (25 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ). Do prowadzenia kształcenia praktycznego w tych zawodach angażowane są osoby relatywnie młode, co należy ocenić pozytywnie, gdyż zmniejsza to

⁶² Ze względu na brak danych jednostkowych średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu (NPNZ) oszacowano na podstawie średnich dla poszczególnych kierunków kształcenia, stosując średnią ważoną, w której wagami były liczebności NPNZ w danym kierunku. Wzór: $[(\sum \text{średni_wiek_NPNZ_kierunku} * \text{liczba_NPNZ_kierunku}) / (\sum \text{liczba_NPNZ})]$.

między innymi ryzyko wystąpienia luki pokoleniowej. Jednocześnie w przypadku dwóch zawodów o najniższej średniej wieku kształcenie praktyczne realizowane jest przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (umów-zleceń). Model ten sprzyja pozyskiwaniu młodszej kadry i specjalistów aktywnych zawodowo, ale może ograniczać trwałość zaangażowania nauczycieli w dłuższej perspektywie i wiązać się dla nich z mniejszą stabilnością kadrową w porównaniu z zatrudnieniem etatowym.

Najwyższy średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu odnotowano w zawodach: technik aranżacji wnętrz (65 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), operator procesów introligatorskich (64 lata – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ), mechanik-monter maszyn i urządzeń (62 lata – obliczony na podstawie wieku 3 nauczycieli PNZ), technik rachunkowości (60 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ) oraz technik organizacji turystyki (60 lat – obliczony na podstawie wieku 1 nauczyciela PNZ). Są to w większości zawody, w których kształcenie praktyczne prowadzi tylko jeden nauczyciel praktycznej nauki zawodu (z wyjątkiem zawodu mechanik-monter maszyn i urządzeń, w przypadku którego występują 3 osoby). Tak wysoki poziom średniej wieku wskazuje, że kształcenie praktyczne w tych zawodach prowadzone jest przez osoby w wieku okołoemerytalnym lub emerytalnym (w zależności od płci), co istotnie zwiększa ryzyko niedoborów kadrowych w najbliższych latach.

Poziom wykształcenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim prezentuje tabela 39.

Tabela 39. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim w 2025 roku (według typu wykształcenia)

Wykształcenie	NPNZ** - osoby	Udział % - osoby	NPNZ - etaty	Udział % - etaty
Stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego, tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym	89,0	0,5	41,6	0,4
Tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego, tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym	48,0	0,3	25,4	0,3
Tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego, nauczycielskiego kolegium języków obcych	7,0	0,0	2,4	0,0
Pozostałe kwalifikacje	41,0	0,2	29,8	0,3
Brak danych	4,0	0,0	[pusta]	[pusta]
Razem*	189,0	100,0%	99,2	100,0%

* Ogólna liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wiersz „razem”) różni się od wartości prezentowanych we wcześniejszych tabelach ze względu na możliwość wykonywania pracy przez jednego nauczyciela na kilku kierunkach kształcenia oraz posiadania więcej niż jednego rodzaju wykształcenia, odpowiadającego różnym kierunkom kształcenia. Liczba etatów jest niezmienna. Jeżeli przy liczbie nauczycieli nie ma etatu, oznacza to, że nauczyciel zatrudniony był/jest na umowę-zlecenie.

** NPNZ – nauczyciele praktycznej nauki zawodu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej (SIO).

W podregionie suwalskim udział nauczycieli praktycznej nauki zawodu posiadających pełne wykształcenie wyższe (lub stopień naukowy) wraz z przygotowaniem pedagogicznym wynosi 41,91% zajmowanych etatów i jest najniższy we wszystkich podregionach. Oznacza to, że mniej niż połowa etatów obsadzona jest przez kadrę spełniającą pełne wymagania formalne. Jednocześnie istotną część zajmowanych etatów stanowią osoby, których wykształcenie zostało zakwalifikowane do kategorii „pozostałe kwalifikacje” – odpowiadają one za 30,07% etatów. Znaczący jest również udział nauczycieli posiadających wykształcenie wyższe niepełne, czyli tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego lub tytuł licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym, którzy realizują 25,62% etatów. Struktura kwalifikacji kadry wskazuje na silne wykorzystanie rozwiązań alternatywnych w obsadzie stanowisk nauczycieli praktycznej nauki zawodu, wynikające między innymi z ograniczonej dostępności osób w pełni spełniających wymagania formalne. Zastosowanie elastycznych rozwiązań kadrowych jest w tym przypadku konieczne dla zapewnienia pełnej realizacji zajęć.

2.5. Podsumowanie i wnioski

Praktyczna nauka zawodu, realizowana w formie zajęć praktycznych oraz praktyk zawodowych, jest kluczowym elementem kształcenia zawodowego. Jej istotą jest łączenie edukacji formalnej z rzeczywistymi warunkami pracy, co zwiększa szanse absolwentów na zatrudnienie oraz sprzyja rozwijaniu kompetencji zawodowych i społecznych. Organizacja PNZ jest elastyczna i może odbywać się zarówno w szkołach, jak i u pracodawców, przy czym szczególną rolę odgrywa model dualny, zbliżający edukację do realiów rynku pracy.

Proces kształcenia praktycznego jest ściśle regulowany – zarówno pod względem programowym, jak i organizacyjnym. Programy nauczania określają zakres kompetencji, a system oceniania uwzględnia nie tylko wiedzę i umiejętności techniczne, lecz także kompetencje społeczne, organizacyjne i postawy zawodowe. Efekty kształcenia podlegają dodatkowo weryfikacji w ramach egzaminów zawodowych, co zapewnia ich standaryzację.

Istotnym elementem systemu są wymagania wobec kadry. Nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu muszą posiadać zarówno kwalifikacje zawodowe, jak i przygotowanie pedagogiczne. Jednocześnie widoczna jest dualność tej roli – z jednej strony funkcja dydaktyczna i wychowawcza, z drugiej konieczność posiadania aktualnej wiedzy branżowej. System prawny precyzyjnie reguluje wymagania kwalifikacyjne, ścieżki zatrudnienia oraz zasady awansu zawodowego.

Rozwój zawodowy nauczycieli PNZ ma charakter obligatoryjny i obejmuje między innymi szkolenia branżowe realizowane we współpracy z pracodawcami. Podkreśla

to konieczność ciągłego aktualizowania kompetencji w kontekście dynamicznych zmian technologicznych i gospodarczych.

Istotną rolę w kształtowaniu jakości kształcenia zawodowego odgrywa współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Model „trójkąta wiedzy” szkoła–pracodawcy–uczelnie wskazywany jest jako kluczowy do efektywnego działania systemu edukacji zawodowej. Współpraca ta obejmuje między innymi organizowanie praktyk, udział w tworzeniu programów nauczania, szkolenia dla nauczycieli oraz inicjatywy takie jak branżowe centra umiejętności.

Istotnym elementem systemu są także samorządy, które odpowiadają za finansowanie, infrastrukturę oraz warunki organizacyjne kształcenia. Ich działania mają bezpośredni wpływ na jakość zaplecza dydaktycznego oraz możliwości rozwoju kadry nauczycielskiej.

Analiza struktury kształcenia zawodowego w województwie podlaskim wskazuje na koncentrację zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w technikach, branżowych szkołach pierwszego stopnia oraz szkołach policealnych, szczególnie w ośrodkach miejskich (na przykład Białymstoku). Jednocześnie mniejsze znaczenie mają inne typy placówek, co może świadczyć o nierównomiernym rozmieszczeniu potencjału kadrowego w regionie.

Najważniejsze wnioski z analizy *desk research*:

- Praktyczna nauka zawodu stanowi fundament efektywnego kształcenia zawodowego i istotnie zwiększa szanse zatrudnienia absolwentów.
- Efektywność kształcenia praktycznego jest silnie uzależniona od jakości i intensywności współpracy szkół z otoczeniem gospodarczym.
- Dualny charakter kompetencji nauczycieli – nauczyciele praktycznej nauki zawodu muszą łączyć kompetencje pedagogiczne z aktualną wiedzą branżową, co stanowi istotne wyzwanie rozwojowe.
- Rozbudowane regulacje prawne zapewniają standardy jakości kadry, ale jednocześnie mogą stanowić barierę wejścia do zawodu dla praktyków z rynku pracy.
- Konieczność ciągłego doskonalenia zawodowego – dynamiczne zmiany technologiczne wymagają stałego podnoszenia kwalifikacji nauczycieli, szczególnie poprzez szkolenia branżowe.
- Współpraca pomiędzy szkołami, pracodawcami i uczelniami jest kluczowa dla dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy.
- Jakość kształcenia zawodowego w dużej mierze zależy od zaangażowania i możliwości finansowych organów prowadzących.
- Nierównomierna struktura zatrudnienia – koncentracja nauczycieli PNZ w wybranych typach szkół i lokalizacjach (zwłaszcza w miastach) może prowadzić do dysproporcji w dostępie do wysokiej jakości kształcenia praktycznego.

- System egzaminów zawodowych pełni istotną funkcję w weryfikacji efektów kształcenia i zapewnieniu jego jakości.

3. Wyniki badań jakościowych – indywidualnych wywiadów pogłębionych

3.1. Wprowadzenie

W badaniu jakościowym w formie indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) wzięto udział 25 respondentów. Wywiady przeprowadzono od listopada 2025 roku do lutego 2026. Wśród respondentów znaleźli się przedstawiciele szkół zawodowych z województwa podlaskiego (technika oraz szkoły branżowe), nauczyciele praktycznej nauki zawodu, osoby reprezentujące centra edukacji nauczycieli (CEN), pracodawców oraz przedstawiciel szkoły wyższej. Najliczniejszą grupę stanowili przedstawiciele szkół zawodowych (15 respondentów) – wśród nich 7 osób reprezentowało podregion białostocki, 4 – łomżyński i 4 – suwalski. W badaniu uczestniczyło po 3 respondentów reprezentujących centra edukacji nauczycieli, pracodawców oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W przypadku tej ostatniej grupy nie stosowano podziału terytorialnego – ich dobór uwzględniał natomiast zróżnicowanie pod względem reprezentowanych zawodów. Przedstawiciele centrów edukacji nauczycieli oraz pracodawców reprezentowali wszystkie podregiony województwa. Tabela 40 przedstawia strukturę podmiotową grupy osób uczestniczących w badaniu.

Tabela 40. Szczegółowa struktura podmiotowa respondentów

Grupa	Liczba osób	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski	Uwagi
Przedstawiciele szkół zawodowych	15	7	4	4	reprezentanci wszystkich podregionów
Przedstawiciele centrów edukacji nauczycieli	3	1	1	1	reprezentanci wszystkich podregionów
Przedstawiciele pracodawców	3	1	1	1	reprezentanci wszystkich podregionów
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	3	3	[pusta]	[pusta]	dobór według zawodów, bez podziału terytorialnego
Przedstawiciel szkoły wyższej	1	1	[pusta]	[pusta]	podregion białostocki, ze względu na koncentrację uczelni wyższych w mieście wojewódzkim
łącznie	25	13	6	6	nie dotyczy

Źródło: opracowanie własne.

W dalszej części raportu wypowiedzi przedstawicieli pracodawców, centrów edukacji nauczycieli oraz przedstawiciela uczelni wyższej prezentowane są łącznie jako stanowiska ekspertów. Połączenie respondentów w jedną grupę pozwoliło odróżnić

perspektywę instytucji funkcjonujących w otoczeniu szkół zawodowych od perspektywy reprezentowanej bezpośrednio przez szkoły i nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Zestawienie liczebności poszczególnych grup przedstawia tabela 41.

Tabela 41. Struktura grupy badanych w podziale na trzy kategorie respondentów

Grupa respondentów	Liczba osób	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
Przedstawiciele szkół zawodowych	15	7	4	4
Eksperti (przedstawiciele CEN, przedstawiciele pracodawców, przedstawiciel uczelni wyższej)	[pusta]	3	2	2
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	3	3	[pusta]	[pusta]
Łącznie	25	13	6	6

Źródło: opracowanie własne.

Na początku wywiadu przedstawiciele szkół zawodowych poproszono o przedstawienie się, określenie funkcji pełnionej w szkole oraz o opis doświadczeń związanych z organizacją praktycznej nauki zawodu. W celu zachowania anonimowości respondentom nadano kody przy jednoczesnym zachowaniu informacji kluczowych z punktu widzenia ich kompetencji zawodowych i zakresu odpowiedzialności. Zanonimizowaną charakterystykę respondentów, obejmującą pełnione funkcje oraz zakres doświadczeń zawodowych, prezentuje tabela 42.

Tabela 42. Charakterystyka respondentów – przedstawiciele szkół

Kod *	Stanowisko	Doświadczenie zawodowe
B1	wicedyrektor	współorganizacja kształcenia zawodowego wraz z dyrektorem i kierownikiem szkolenia praktycznego
B2	wicedyrektor	kilkuletnie doświadczenie w organizacji praktycznej nauki zawodu, dodatkowo nauczyciel przedmiotów w branży mechanicznej, z ponad 20-letnim doświadczeniem w przemyśle na stanowiskach kierowniczych
B3	kierownik szkolenia praktycznego	organizacja i koordynacja praktycznej nauki zawodu od 4 lat
B4	dyrektor	nadzór nad organizacją kształcenia zawodowego w szkole, współpraca z centrum kształcenia zawodowego
B5	zastępca dyrektora szkoły, pełniący obowiązki dyrektora	odpowiedzialność za organizację praktycznej nauki zawodu, funkcjonowanie centrum kształcenia praktycznego, organizuje pracę nauczycieli praktycznej nauki zawodu
B6	kierownik centrum kształcenia zawodowego	wieloletnie (16 lat) doświadczenie w organizacji praktycznej nauki zawodu
B7	wicedyrektor	organizacja praktyk i staży zawodowych, projektów branżowych oraz zajęć zawodowych
L1	dyrektor	doświadczenie w zarządzaniu szkołą zawodową, nadzór nad kształceniem w technikum i branżowej szkole pierwszego stopnia

Kod *	Stanowisko	Doświadczenie zawodowe
L2	kierownik szkolenia praktycznego	wieloletnie doświadczenie w organizacji kształcenia zawodowego, organizacja praktyk zawodowych, nadzór nad nauczaniem zawodowym, w tym między innymi egzaminami potwierdzającymi kwalifikacje, praktykami zawodowymi
L3	kierownik szkolenia praktycznego	kilkunastoletnie doświadczenie w organizacji praktyk i staży, współpraca z pracodawcami lokalnymi i ponadregionalnymi
L4	kierownik praktycznej nauki zawodu	praca na stanowisku od 8 lat, wcześniej nauczyciel przedmiotów praktycznych i teoretycznych w specjalizacji mechanicznej
S1	kierownik kształcenia praktycznego	organizacja praktycznej nauki zawodu, koordynacja CKZ, wieloletnia praca w zawodzie, w tym jako nauczyciel przedmiotów w specjalizacji budowlanej
S2	wicedyrektor	na stanowisku od 2017 roku, organizacja i nadzór nad kształceniem zawodowym w szkole
S3	dyrektor	koordynacja całości kształcenia, łącznie z zajęciami zawodowymi, wcześniej wicedyrektor odpowiedzialna między innymi za staże i praktyki zawodowe w szkole
S4	dyrektor	praca w szkole od 2010 roku, na stanowisku dyrektora od 2019 roku, nauczyciel w zawodzie technik informatyk

* Oznaczenia respondentów zawierają informację o podregionie oraz numer respondenta w podregionie: B – podregion białostocki, L – podregion łódzki, S – podregion suwalski.

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

Do udziału w badaniu jakościowym zaproszono 3 nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Etap badania jakościowego służył uchwyceniu ogólnych tendencji, doświadczeń i opinii związanych z pracą na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu. W kolejnym etapie projektu przeprowadzono badanie ilościowe z udziałem szerszej grupy nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Pozwoli to na pogłębienie zidentyfikowanych w badaniu jakościowym wątków. Nauczycieli uczestniczących w badaniu na początku wywiadu poproszono o wskazanie miejsca pracy, kierunków kształcenia, w których prowadzą zajęcia praktyczne, oraz o opis doświadczenia w zawodzie. Syntetyczne zestawienie tych informacji przedstawia tabela 43.

Tabela 43. Charakterystyka respondentów – nauczyciele praktycznej nauki zawodu

Kod *	Typ szkoły	Nauczany kierunek	Doświadczenie w zawodzie
N1	zespół szkół	branża ekonomiczno-administracyjna (kierunek technik ekonomista)	ponad 20 lat pracy na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu
N2	zespół szkół	branża motoryzacyjna (kierunek technik pojazdów samochodowych)	ponad 16 lat pracy na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu
N3	zespół szkół	branża fryzjersko-kosmetyczna (kierunek fryzjer)	ponad 20 lat pracy na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu

* Oznaczenia respondentów składa się z kodu grupy: N – nauczyciel oraz numeru respondenta.

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

Kolejna grupa respondentów to eksperci, do których należą przedstawiciele pracodawców, CEN oraz reprezentant uczelni wyższej. Obecność przedstawicieli

pracodawców w badaniu pozwoliła uzyskać szersze spojrzenie na sytuację nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie, z uwzględnieniem perspektywy rynku pracy. Do udziału w badaniu zaproszono przedstawicieli organizacji zrzeszających pracodawców, gdyż ich stanowisko ma charakter zbiorczy i wykracza poza doświadczenie jednej firmy.

W odpowiedziach przedstawicieli pracodawców pytania odnoszące się do nauczycieli praktycznej nauki zawodu były często interpretowane w kontekście instruktorów praktycznej nauki zawodu, czyli osób zatrudnionych w zakładach pracy i zaangażowanych w realizację kształcenia w systemie dualnym. Kategoria ta jest pracodawcom bliższa z uwagi na bezpośrednie powiązanie z funkcjonowaniem przedsiębiorstw oraz z racji na codzienną współpracę w ramach przygotowania zawodowego młodocianych pracowników. Wskazuje to na konieczność wyraźnego rozróżnienia tych dwóch kategorii, czyli nauczycieli zatrudnionych w szkołach oraz instruktorów w zakładach pracy nadzorujących kształcenie dualne. Pełnią oni odmienne funkcje i działają w różnych uwarunkowaniach organizacyjnych.

Centra edukacji nauczycieli funkcjonują w strukturze oświaty jako jednostki podległe samorządom i odpowiadają za wspieranie rozwoju zawodowego kadry nauczycieli. Włączenie przedstawicieli tych instytucji jest uzasadnione funkcją, jaką pełnią w kształtowaniu kompetencji kadry kształcącej zawodowo, w tym nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Uczelnie odgrywają natomiast istotną rolę w procesie kształcenia przyszłych i obecnych nauczycieli praktycznej nauki zawodu, prowadzą studia kierunkowe i podyplomowe, a także uczestniczą w projektach związanych z rozwojem kompetencji. Perspektywa akademicka pozwala spojrzeć na funkcjonowanie i rolę nauczycieli praktycznej nauki zawodu nie tylko z poziomu szkoły (miejsca pracy nauczycieli) czy pracodawców, ale również w kontekście ich przygotowania do wykonywania pracy.

Ekspertów poproszono o scharakteryzowanie posiadanego doświadczenia związanego z kształceniem, przygotowaniem do zawodu oraz doskonaleniem nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Zestawienie ich odpowiedzi prezentuje tabela 44.

Tabela 44. Charakterystyka grup respondentów – eksperci

Kod *	Podregion	Reprezentowana instytucja	Doświadczenie respondenta
E1	białostocki	Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku	reprezentacja i wsparcie rzemiosła (egzaminacje, szkolenia, nadzór nad przygotowaniem zawodowym, doradztwo, promocja), egzaminator w izbie rzemieślniczej i przedsiębiorczości, egzaminator OKE, nauczyciel przedmiotów zawodowych
E2	łomżyński	Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Łomży	reprezentacja i wsparcie rzemiosła (egzaminacje, szkolenia, nadzór nad przygotowaniem zawodowym, doradztwo, promocja)
E3	suwalski	Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Suwałkach	specjalista do spraw oświaty

Kod *	Podregion	Reprezentowana instytucja	Doświadczenie respondenta
E4	białostocki	Centrum Edukacji Nauczycieli w Białymstoku	nadzór nad organizacją kursów kwalifikacyjnych, doskonaleniem i doszkącaniem pracowników oświaty
E5	łomżyński	Centrum Edukacji Nauczycieli w Łomży	nadzór nad organizacją kursów kwalifikacyjnych, doskonaleniem i doszkącaniem pracowników oświaty
E6	suwalski	Centrum Edukacji Nauczycieli w Suwałkach	nadzór nad organizacją kursów kwalifikacyjnych, doskonaleniem i doszkącaniem pracowników oświaty
E7	białostocki	Politechnika Białostocka	projektowanie programów studiów, projektowanie programów studiów podyplomowych, nadzór nad kursami i mikropoświadczeniami

* Oznaczenia respondentów składa się z kodu grupy: E – ekspert oraz z numeru respondenta.

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

3.2. Stan kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu

3.2.1. Typowa ścieżka kariery i uśredniony wiek nauczyciela praktycznej nauki zawodu w regionie

Przedstawiciele szkół i ekspertów poproszono o wskazanie typowej ścieżki kariery nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Osobom reprezentującym szkoły zadano następujące pytania: Jak najczęściej zostaje się nauczycielem praktycznej nauki zawodu? Jak wygląda typowa ścieżka rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu w Państwa placówce? Poproszono ich również o określenie wieku nauczycieli praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w szkole.

Ekspertów poproszono natomiast o określenie najczęstszych ścieżek wejścia do zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu oraz o scharakteryzowanie struktury wiekowej tej grupy nauczycieli w podregionie. Odpowiedzi przedstawiciele szkół oraz ekspertów porównano z wypowiedziami nauczycieli praktycznej nauki zawodu, których zapytano o to, w jaki sposób trafili do zawodu oraz w jakim są wieku.

Podregion białostocki

W podregionie białostockim zdaniem przedstawiciele szkół jednym z podstawowych modeli jest wejście do zawodu po ukończeniu studiów kierunkowych oraz po zdobyciu przygotowania pedagogicznego. Respondenci podkreślają formalny charakter tej ścieżki:

„Typowa ścieżka rozwoju to skończenie studiów, następnym etapem jest skończenie kursu kwalifikacyjnego pedagogicznego”.

Respondenci wskazali, że osoby, które ukończyły studia wyższe i bezpośrednio po tym podjęły pracę w systemie oświaty, nie stanowią obecnie młodej kadry. Są to w większości nauczyciele, którzy rozpoczęli karierę kilka lub kilkanaście lat temu, a ich ścieżka zawodowa od początku związana była ze szkolnictwem. Obecnie model bezpośredniego przejścia ze studiów do pracy w szkole występuje rzadziej.

Często występującą ścieżką w podregionie jest w opinii przedstawicieli szkół przejście do szkoły z rynku pracy, po zdobyciu doświadczenia zawodowego w branży. Jak wypowiada się jeden z rozmówców:

„Duża część nauczycieli to osoby, które zawodowo były na rynku pracy i przysły z bagażem doświadczeń”.

W wielu szkołach ważnym źródłem kadry są także absolwenci, którzy po kilku latach pracy w zawodzie wracają do szkoły jako nauczyciele. Cytując jednego z rozmówców:

„To są nasi absolwenci, którzy pracowali w zawodzie i wracają do szkoły”.

Są to szczególnie cenione osoby. Absolwenci łączą doświadczenie branżowe ze znajomością specyfiki szkoły, co sprzyja szybszej adaptacji do wyzwań procesu kształcenia.

Reprezentanci szkół wskazywali również, że część nauczycieli praktycznej nauki zawodu to aktywni specjaliści branżowi, którzy łączą pracę w biznesie z pracą w systemie oświaty. W wielu przypadkach praca w szkole stanowi dodatkowe źródło zatrudnienia. Jak wyjaśniali rozmówcy:

„To są specjaliści z branż, pracują w drukarni, studiu fotograficznym (...) i dzięki temu przekazują wiedzę z pierwszej ręki”.

„Często jest to łączenie dwóch funkcji, czyli prowadzenie własnej działalności gospodarczej i chęć podzielenia się wiedzą z młodymi ludźmi”.

„Szkoła jest źródłem dodatkowego czy stałego zatrudnienia (...) często nauczyciele mają własne biznesy”.

O to, jak najczęściej zostaje się nauczycielem praktycznej nauki zawodu w podregionie, zapytano również ekspertów. Wskazali oni dwie główne ścieżki: przejście z biznesu do systemu edukacji lub łączenie pracy w biznesie z pracą w szkole. Eksperti podkreślili, że w przypadku jednej i drugiej ścieżki kluczowe jest uzupełnienie kwalifikacji, czyli uzyskanie przygotowania pedagogicznego.

Odpowiedzi respondentów z podregionu białostockiego dotyczące wieku nauczycieli praktycznej nauki zawodu prezentuje tabela 45.

Tabela 45. Wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim w opinii respondentów

Kod	Wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu – cytaty
B1	„Niektórzy są świeżo po studiach, ale są też tacy, którzy będą odchodzili tylko na emeryturę. Tak że to taki przekrój cały wiekowy”
B2	„Może nie byłoby to 58, ale na pewno powyżej pięćdziesiątki. Pięćdziesiąt kilka lat”
B3	„Tak od 30 plus, chociaż nie mamy jednego czy dwóch młodszych, którzy nie mają 30. Powiedzmy 30 plus do takich, że już są w wieku przedemerytalnym. Emerytów nie mamy, jeśli chodzi o praktyczną naukę zawodu”
B4	„Młodszy i starsi właśnie, bo mam nauczycieli, którzy są w granicach, powiedzmy, 30 lat. To jest, uważam, nauczyciel młody. To jest w ogóle młody pracownik, a najstarsi no to są w granicach nawet lat 60. Ja już się martwię, co to będzie, jak oni zechcą w najbliższym czasie skorzystać po prostu z przejścia na emeryturę po nabyciu praw emerytalnych”

Kod	Wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu – cytaty
B5	„Jest to wiek gdzieś w okolicach tak powyżej 50–55 lat. Tak bliżej emerytury. Są jednostki oczywiście, które są młodsze, są nauczyciele, którzy są młodzi, ale to tam procentowo myślę, że gdzieś w granicach 60–70% to są nauczyciele, którzy za chwilę będą jako emerytalni”
B6	„Mniej więcej średnia nauczycieli to jest 50 lat, czyli ta średnia wieku nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Tak 50+ lat bym nawet powiedziała”
B7	„(...) no w różnym. 30-latkowie, 40-latkowie i 50-latkowie – cały przekrój. Jest też parę osób 60+, ale też jest bardzo dużo ludzi w wieku 40 lat i po czterdziestce i około trzydziestki, więc można powiedzieć, że my mamy odmłodzoną teraz kadrę”
E1	„40+, tutaj zdecydowanie przeważają osoby już takie w średnim wieku lub starsze”
E4	„To tak średnio powyżej 40”
E7	„Ja mam wrażenie, że to są raczej osoby bliżej emerytury niż na początku kariery”

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

Średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim kształtuje się na poziomie przewyższającym 45 lat, nawet bliżej 50 lat. Pojawiają się oczywiście młodszy nauczyciele (30–40 lat), jednak w większości wypowiedzi są oni określani jako jednostki lub mniejszość kadry. Nawet tam, gdzie mówi się o „całym przekroju wiekowym”, wskazywane są osoby „w granicach nawet 60 lat”. Problem odejść emerytalnych jest wyraźnie sygnalizowany.

Podregion łomżyński

Na podstawie odpowiedzi respondentów z podregionu łomżyńskiego można stwierdzić, że w podregionie występują cztery ścieżki, które realizują osoby decydujące się na podjęcie pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu. Po pierwsze, na pracę na tym stanowisku decydują się osoby, które już posiadają doświadczenie w branży i z różnych względów zmieniają miejsce pracy na szkołę:

„Przedmioty mechaniczne – to mamy tutaj starszych nauczycieli, którzy częściowo w wyniku zmian ustrojowych w naszym kraju (nie było pracy) trafili do szkoły. Jest grupa takich nauczycieli – już część przechodzi na emeryturę, jeszcze niektórzy pracują. Ja też sam muszę przyznać, że w takich okolicznościach mniej więcej trafiłem do pracy w szkole”.

„Mamy trochę w zasobach kadry takich nauczycieli kształcenia zawodowego, które to osoby mają doświadczenie w innych zakładach pracy, gdzie pracowały na produkcji, gdzie pracowałyby w przedsiębiorstwach”.

Druga ścieżka, która w opinii przedstawicieli szkół występuje w podregionie łomżyńskim, to podjęcie pracy w szkole bezpośrednio po ukończeniu studiów wyższych. Pojawiają się również osoby, które łączą pracę w szkole z inną aktywnością zawodową:

„Jest współpraca powiedzmy z Akademią Łomżyńską. Nasz nauczyciel pracuje i tutaj, i u nich”.

Jeden z przedstawicieli szkół z podregionu łomżyńskiego wskazał, że w szkole, w której pracuje, nauczycielami praktycznej nauki zawodu zostali nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących i pedagog poprzez przekwalifikowanie:

„Jedna pani to jest przekształcony polonista, inna pani to pedagog specjalny, który dodatkowo ma takie godziny”.

Eksperci z podregionu łomżyńskiego wskazali trzy ścieżki zatrudnienia: podjęcie pracy w szkole zaraz po ukończeniu studiów kierunkowych i uzyskaniu przygotowania pedagogicznego, łączenie pracy w szkole z inną aktywnością zawodową (również w przedsiębiorstwach) oraz przejście ze sfery gospodarczej do systemu edukacji.

Respondentów zapytano również o średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Ich odpowiedzi prezentuje tabela 46.

Tabela 46. Średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim

Kod	Wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu – cytaty
L1	„Kadra w wieku starszym. Mamy zatrudnionych nauczycieli do przedmiotów zawodowych teoretycznych i praktycznych emerytów”
L2	„U nas to myślę, że to jest tak 40–50 ten przedział. Może pojawiają się też młodszy, chociaż dużo młodszych nauczycieli widzę bardziej ogólnokształcących. U nas to jest taka średnia 40–50”
L3	„To jest tak od 27 do 67 lat. Taki przedział wiekowy, z przewagą starszych. Powyżej 50 to mam więcej niż połowę tych nauczycieli”
L4	„Ja tak szacuję około czterdziestki”
E2	„Mniej więcej w przedziale 35 do 60”
E5	„Podejrzewam, że najstarsza grupa wiekowa, jeżeli chodzi o proporcje”

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

W podregionie łomżyńskim respondenci wskazują zarówno szeroki przedział wieku, (na przykład „od 27 do 67 lat”, „40–50”), jak i konkretne szacunki („około czterdziestki”). Podobnie jak w podregionie białostockim kadra nauczycieli praktycznej nauki zawodu to głównie osoby w wieku przekraczającym 45 lat, z przewagą osób starszych, około 50. roku życia. Zatrudniane są również osoby w wieku emerytalnym.

Podregion suwalski

W podregionie suwalskim przedstawiciele szkół byli zdania, że nauczycielem praktycznej nauki zawodu zostaje się na trzy sposoby. Pierwszym z nich jest podjęcie pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu bezpośrednio po ukończeniu studiów wyższych i uzyskaniu przygotowania pedagogicznego:

„To są w zasadzie dwa główne nurty. Albo to będzie po studiach człowiek, który od razu po szkole będzie chciał pracować w zawodzie”.

„Część osób po studiach przychodzi do szkoły, bo widzi tutaj możliwość realizacji siebie”.

Druga ścieżka to przejście z pracy w przedsiębiorstwach do systemu edukacji. Na podstawie odpowiedzi przedstawicieli szkół z podregionu suwalskiego można wywnioskować, że jest to najczęstszy model. Motywacją w przypadku tych osób bywa chęć zmiany stylu pracy, potrzeba stabilizacji lub konieczność ograniczenia obciążeń fizycznych ze względu na stan zdrowia. Cytując respondentów:

„Znaczna część osób to są osoby, które albo prowadziły jakąś swoją działalność już... Z racji wieku na przykład lżej im będzie po prostu pracować w szkole niż, dajmy na to, na budowie... Albo nie odpowiada mu na przykład system pracy zmianowej, takiej nocnej”.

„Zazwyczaj teraz są to osoby, które już gdzieś pracowały w jakichś zakładach pracy, to nie są studenci prosto po studiach. Czyli to są osoby, które gdzieś tam w różnych przedsiębiorstwach pracowały i stwierdziły, że obecnie mogłyby uczyć, albo uważają, że praca w szkole, w budżetówce tak zwanej, jest pracą dużo lepszą, dużo stabilniejszą”.

Trzecia ścieżka, którą wymienili przedstawiciele szkół z podregionu suwalskiego, to łączenie pracy w szkole z aktywnością zawodową w branży:

„Są to też ludzie, którzy jednocześnie też prowadzą jakąś swoją działalność. To nie jest tak, że na przykład się odcięli od innej pracy i są tylko nauczycielami”.

Ekspert z podregionu suwalskiego wskazał dwie ścieżki: przejście ze sfery gospodarczej do systemu edukacji oraz łączenie pracy w szkole z pracą w biznesie:

„To są osoby, które pracowały w zawodzie, i tak ich pokierowała ścieżka tej kariery zawodowej, że już nie kontynuują pracy w tym zawodzie i podejmują pracę w szkołach. A żeby taką pracę w szkołach podjąć, no to trzeba mieć ukończony kurs dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Są też osoby typowo branżowe, które widzą perspektywę pracy w szkołach”.

Respondentów z podregionu suwalskiego zapytano również o średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie. Ich odpowiedzi prezentuje tabela 47.

Tabela 47. Średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim

Kod	Wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu – cytaty
S1	„Najmłodszy ma 27 lat, niedawno przyszedł do pracy. A najstarszych, no to już tak w wieku przedemerytalnym”
S2	„W granicach 40–50 lat”
S3	„Tak trzydzieści kilka, trzydzieści pięć”
S4	„Rozrzut od 30 do 60. Tak średnio mógłbym pewnie powiedzieć 40–45”
E3	„Jest duża grupa takich do 40. roku życia, (...) jest też grupa powyżej 60 lat, ale to już jest tak z 30%”
E6	„To są takie osoby w wieku 35–45 lat”

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

Respondenci wskazywali zarówno na obecność młodszych nauczycieli („najmłodszy ma 27 lat”), jak i osób starszych, w tym w wieku przedemerytalnym oraz częściowo po 60. roku życia. Dominują wskazania dotyczące wieku średniego. Można stwierdzić, że przeważa kadra, której wiek przekracza 40 lat.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczycieli zaproszonych do udziału w IDI poproszono, aby opowiedzieli, jak zostali nauczycielami praktycznej nauki zawodu. W przypadku każdego z respondentów odbyło się to w inny sposób. Pierwszy z nauczycieli (specjalizacja ekonomiczno-administracyjna) bezpośrednio po ukończeniu szkoły rozpoczął pracę w centrum

kształcenia ustawicznego, koncentrując się na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, następnie rozpoczął pracę w szkole policealnej, a w końcu w szkole zawodowej. Kolejny nauczyciel (specjalizacja motoryzacyjna) po ukończeniu studiów pracował w serwisie, następnie w szkole prywatnej, szkole policealnej, a dopiero później trafił do szkoły zawodowej. Trzeci nauczyciel (specjalizacja fryzjersko-kosmetyczna) pracuje jednocześnie w sferze gospodarczej (prowadzi własny salon fryzjerski od 30 lat) i łączy to z pracą nauczyciela praktycznej nauki zawodu. Jak opowiada:

„Moje życiowe wybory się złożyły na ten aspekt, że zostałam nauczycielem, ponieważ większość klientek preferuje godziny popołudniowe. A ja mam trójkę dzieci. To chciałam być bardziej z tymi dziećmi i wymyśliłam, że jakbym połączyła pracę w szkole, to miałabym możliwość, no i oczywiście jest dużo mniejsza składka”.

Szacunki dotyczące wieku kadry, zadeklarowane przez przedstawicieli szkół i ekspertów, są spójne z deklaracjami samych nauczycieli uczestniczących w badaniu. Wskazany przez nauczycieli wiek (50, 45 i 53 lata) potwierdza, że dominują osoby w wieku średnim i starszym.

Podsumowanie

Z analizowanych wypowiedzi wynika, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu trafiają do tego zawodu trzema głównymi ścieżkami, które zostały wskazane zarówno przez samych nauczycieli, przedstawicieli szkół zawodowych, jak i ekspertów.

Podsumowanie opinii respondentów reprezentujących trzy podregiony województwa podlaskiego prezentuje tabela 48.

Tabela 48. Dominująca ścieżka kariery oraz średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów)

Podregion	Dominujące ścieżki kariery	Wiek nauczycieli
Podregion białostocki	Przejsie do oświaty po zdobyciu doświadczenia branżowego lub łączenie pracy w szkole z pracą w przedsiębiorstwie. W systemie funkcjonują również osoby, które podjęły pracę jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu bezpośrednio po ukończeniu studiów kierunkowych (dotyczy głównie absolwentów sprzed kilku lub kilkunastu lat, a nie najnowszych roczników).	na poziomie przewyższającym 45 lat, bliżej nawet 50 lat
Podregion łomżyński	Podjęcie pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu bezpośrednio po ukończeniu studiów kierunkowych lub przejście do oświaty po zdobyciu doświadczenia branżowego. W systemie funkcjonują również osoby, które łączą pracę w szkole z inną aktywnością zawodową, oraz osoby, które przekwalifikowały się między innymi z nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących na nauczycieli praktycznej nauki zawodu.	osoby w wieku przekraczającym 45 lat, z przewagą osób starszych, około 50. roku życia
Podregion suwalski	Podjęcie pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu po zdobyciu doświadczenia branżowego. W systemie funkcjonują również osoby, które łączą pracę w szkole z pracą w przedsiębiorstwie/prowadzeniem własnej działalności, oraz osoby, które zdecydowały się na pracę na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu bezpośrednio po ukończeniu studiów kierunkowych.	dominuje kadra, której wiek przekracza 40 lat

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

Pierwsza ścieżka to podjęcie pracy w szkole bezpośrednio po ukończeniu studiów wyższych. Druga ścieżka występuje w przypadku osób, które podejmują decyzję o podjęciu pracy w szkole na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu po wystąpieniu określonych okoliczności życiowych lub zawodowych. Są to osoby, które wcześniej pracowały w sferze gospodarczej. Trzecia ścieżka to łączenie pracy na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu z pracą w biznesie. W przypadku tych trzech ścieżek osoby trafiające do zawodu rozpoczynają od stopnia nauczyciela początkującego. W podregionie łomżyńskim wskazano również czwarty model kariery, polegający na przekwalifikowaniu się z nauczyciela przedmiotów ogólnokształcących na nauczyciela praktycznej nauki zawodu.

3.2.2. Poziom wykształcenia i doświadczenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Przedstawicielom szkół zadano cztery pytania, których celem była ocena poziomu wykształcenia i doświadczenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu, a mianowicie:

- Jaki jest poziom wykształcenia i wykształcenie kierunkowe nauczycieli praktycznej nauki zawodu w Państwa placówce?
- Jak wygląda przygotowanie pedagogiczne nauczycieli praktycznej nauki zawodu w Państwa placówce?
- Jak kształtuje się doświadczenie praktyczne nauczycieli praktycznej nauki zawodu w Państwa placówce?
- W jakim stopniu nauczyciele praktycznej nauki zawodu korzystają z kształcenia ustawicznego, staży w Państwa placówce?

Analogiczne pytania zadano ekspertom, z tym że proszono ich o określenie poziomu wykształcenia, przygotowania pedagogicznego, doświadczenia praktycznego oraz stopnia zaangażowania w kształcenie ustawiczne nauczycieli praktycznej nauki zawodu w odniesieniu do reprezentowanego podregionu. Nauczycieli praktycznej nauki zawodu poproszono natomiast o opisanie posiadanego wykształcenia, przygotowania pedagogicznego, doświadczenia praktycznego oraz stopnia zaangażowania w kształcenie ustawiczne.

Podregion białostocki

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego wskazywali, że zdecydowana większość nauczycieli praktycznej nauki zawodu posiada wykształcenie wyższe kierunkowe, co wynika z obowiązujących wymagań kwalifikacyjnych stawianych tej grupie zawodowej. Ich wypowiedzi potwierdzają, że formalne wykształcenie wyższe zgodne z zawodem uzyskała przeważająca część kadry:

„Oni mają wszyscy wykształcenie wyższe, zgodne ze swoim zawodem”.

„W przeważającej większości to są studia drugiego stopnia. To jest magister inżynier. Także najczęściej nasza Politechnika Białostocka, ale też trafiają się i Uniwersytet Warszawski – programistów stamtąd też mamy. Magister inżynier to jest w zdecydowanej większości”.

Jednocześnie pojawiły się wzmianki o przypadkach nauczycieli, którzy nie ukończyli studiów wyższych w danym kierunku, lecz legitymują się innymi dokumentami potwierdzającymi kwalifikacje zawodowe:

„Niektórzy mają z cechu na przykład jakieś tam zaświadczenia, ale jednocześnie robią czy studia podyplomowe, czy jakieś kursy. Bo w szkole średniej muszą być”.

Inny respondent podkreślał:

„W przypadku praktycznej nauki zawodu (...) mamy nauczycieli, którzy nie ukończyli studiów wyższych, ale mają przygotowanie pedagogiczne dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Takie przygotowanie też jest, że nauczyciel niekoniecznie musi mieć studia wyższe”.

Zwracano również uwagę, że jeśli nauczyciel nie posiada pełnego wykształcenia, to szkoły zachęcają do ich uzupełniania:

„Są nauczyciele tacy, którzy oczywiście takiego wykształcenia nie mają, to staramy się, namawiamy, żeby gdzieś tam uzupełniali to wykształcenie”.

Wymieniono również przypadki, w których nauczyciel kończy studia wyższe niezwiązane z nauczaniem, ale później zdobywa kwalifikacje uprawniające do kształcenia w nauczonym zawodzie.

Reprezentanci szkół podkreślali, że przygotowanie pedagogiczne zasadniczo jest wymagane od nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W praktyce oznacza to, że nauczyciele rozpoczynający pracę w szkole albo posiadają już odpowiednie kwalifikacje pedagogiczne (jak podkreśla jeden z respondentów: „dyrektor nie zatrudni w szkole średniej nauczyciela bez przygotowania pedagogicznego”), albo są zobligowani do uzyskania tego przygotowania na początkowym etapie zatrudnienia. W sytuacjach niedoboru kadry możliwe są bowiem rozwiązania przejściowe (za zgodą kuratorium). Obecnie przygotowanie pedagogiczne uzyskiwane jest przede wszystkim na studiach podyplomowych. Jak wskazano:

„Jeżeli nauczyciel ma wyższe studia kierunkowe, to musi skończyć studia pedagogiczne (...). Zazwyczaj robi to podczas pierwszego awansu zawodowego jako nauczyciel początkujący. To są zazwyczaj studia podyplomowe trójsemestralne”.

Istniała również możliwość uzyskania kwalifikacji w formie kursu pedagogicznego.

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego zwrócili uwagę na różnice systemowe między kierunkami ogólnokształcącymi a zawodowymi. W przypadku takich kierunków jak fizyka czy matematyka moduł pedagogiczny realizowany jest w toku studiów, natomiast na kierunkach zawodowych możliwość ta jest ograniczona lub nie występuje. W efekcie szkoły, pozyskując specjalistów z branży, są zmuszone kierować ich na studia podyplomowe:

„Po politechnice (...) takiego wykształcenia pedagogicznego nie mają, więc trzeba takie wykształcenie zrobić”.

Wyjątek stanowią nauczyciele zatrudniani jako nauczyciele specjaliści na podstawie kodeksu pracy. W ich przypadku przygotowanie pedagogiczne nie jest wymagane. Jednak, jak podkreślono, osoby te zostaną poproszone o jego uzupełnienie, jeśli planują dalsze zatrudnienie na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu, gdzie zatrudnienie odbywa się na podstawie Karty Nauczyciela:

„Jeżeli mu się złapie bakcyła tej nauki, to bardzo często po okresie bycia specjalistą decydują się na uzyskanie przygotowania pedagogicznego (...) i wtedy można prowadzić ścieżkę awansu nauczyciela od początkującego do dyplomowanego”.

W podregionie białostockim doświadczenie praktyczne nauczycieli jest oceniane przez przedstawicieli szkół bardzo wysoko. Zdecydowana większość respondentów wskazała, że kadra posiada aktualne doświadczenie branżowe:

„Zdecydowana większość ma własną działalność. Więc to doświadczenie praktyczne mają ogromne”.

Inny respondent stwierdził:

„W przypadku naszej szkoły to jest tak, że 80% nauczycieli, którzy u nas pracują jako nauczyciele praktycznej nauki zawodu, to są nauczyciele, którzy albo w branży funkcjonują i pracują dodatkowo jeszcze w szkole, albo pracowali w branży i zostali namówieni przez nas do tego, żeby przyjść do szkoły”.

Wymieniono również różne modele łączenia pracy w branży z pracą dydaktyczną:

„Pracują czy właściciele, czy pracownicy firm w wymiarze na przykład połowy etatu. Ale też pracują tak, że w pełnym etacie przechodzą na przykład do szkoły i realizują kształcenie praktyczne w pełnym wymiarze, a nawet w większym wymiarze”.

Dodatkowo jeden z rozmówców podkreślił, że istotne w kontekście doświadczenia praktycznego są staże u pracodawców:

„Mamy te staże teraz, które są obowiązkowe dla nauczycieli. Nauczyciele przechodzą je co 3 lata, czyli są w firmie na takim okresie”.

W zdecydowanie mniejszym zakresie pojawiały się głosy wskazujące na zatrudnianie nauczycieli bez bezpośredniego doświadczenia branżowego:

„Część mamy nauczycieli, którzy są tylko teoretykami, pracują, oczywiście aktualizując swoją wiedzę, ale nie mają takiego zaplecza zawodowego, branżowego, żeby w nim być”.

Tu kluczową formą pozyskiwania wiedzy i umiejętności zawodowych są wspomniane już staże u pracodawców. Niewystarczające doświadczenie praktyczne zostało również wskazane w przypadku młodych osób rozpoczynających pracę:

„Następna sprawa, jeśli chodzi o tych młodszych, ale ich jest bardzo mało, to rzeczywiście gdzieś tam nabierają praktykę na przykład”.

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego uważają, że zaangażowanie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w kształcenie ustawiczne jest wysokie. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu uczestniczą w obowiązkowych szkoleniach

branżowych, które są realizowane w 3-letnich cyklach. Dodatkowo pojawiają się inne formy doskonalenia. Jak wskazał jeden z rozmówców:

„Karta nauczyciela zobowiązuje nas do podnoszenia non stop swojej kompetencji i nauczyciele bardzo często to robią. Są to i wyjazdy kilkudniowe, i jednodniowe szkolenia, i gdzieś tam na ferie, gdzie szkoła jest zamknięta – często czasem kosztem czasu prywatnego. (...) to są też szkoleniowe rady pedagogiczne, są też to studia podyplomowe, które trwają półtora roku”.

Jeden z respondentów zaznaczył, że w ciągu roku na jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu w jego szkole przypadają średnio około 3–4 rodzaje doskonalenia. W szkołach w podregionie białostockim realizowane są również projekty unijne, które obejmują formy kształcenia ustawicznego nauczycieli:

„Jest tego bardzo dużo. Przede wszystkim my w szkole realizujemy bardzo dużo projektów unijnych. I tutaj główny nacisk kładziemy właśnie na to kształcenie ustawiczne nauczycieli”.

Środki zewnętrzne zapewniają dostęp do specjalistycznych form doskonalenia, w których uczestnictwo wymaga dużych nakładów finansowych.

Eksperci z podregionu białostockiego są zgodni z przedstawicielami szkół co do tego, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają odpowiednie wykształcenie wyższe oraz przygotowanie pedagogiczne (również uzupełniane w trakcie pracy w szkole). Podobnie wysoko jest oceniane doświadczenie zawodowe. Jeden z ekspertów stwierdził:

„Ci, którzy pracują na pracowniach, to najczęściej jest to łączone, właściwie w 90% jest to łączone ze swoją pracą zawodową”.

Ekspertom trudno natomiast ocenić poziom zaangażowania nauczycieli praktycznej nauki zawodu w kształcenie ustawiczne. Pojawiają się następujące wypowiedzi:

„Jeśli mają możliwości, to korzystają”.

„My tutaj nie jesteśmy w stanie zaoferować za bardzo nic z kształcenia branżowego, ponieważ to jest specyfikacja CKZ, prawda?”.

Podregion łomżyński

W podregionie łomżyńskim, podobnie jak w podregionie białostockim, przedstawiciele szkół wskazali, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu w przeważającej większości posiadają wykształcenie wyższe kierunkowe, zgodne z profilem nauczanych zawodów:

„W szkole jest wymóg, żeby było to wykształcenie wyższe, i my mamy kadrę z wykształceniem wyższym, kierunkowym, najczęściej w tych kierunkach, w których uczymy”.

Jeden z rozmówców podkreślił, że w szkole zatrudniony jest nauczyciel praktycznej nauki zawodu ze stopniem doktora. Jednocześnie respondenci wymienili przypadki, kiedy nauczyciele praktycznej nauki zawodu nie uzyskali pełnego wykształcenia

wyższego, a mimo to są w szkołach zatrudniani. Wskazywano między innymi na zatrudnianie osób z wykształceniem średnim (za zgodą organu prowadzącego), a także na przekwalifikowanie się nauczycieli poprzez ukończenie na przykład studiów podyplomowych umożliwiających prowadzenie zajęć w nowych specjalizacjach:

„Ostatnio otworzyliśmy nowy kierunek: technik grafiki i poligrafii. I tutaj był problem, powiedzmy, z nauczycielami, natomiast przekwalifikowali się nauczyciele, którym bliżej było, czyli nauczyciele przedmiotów informatycznych. I od 2 lat pozyskaliśmy, można powiedzieć, nauczyciela ze średnim wykształceniem, który pracował przy grafice i poligrafii, a w tej chwili robi studia właśnie magisterskie, uzupełnia wykształcenie”.

Z wypowiedzi przedstawicieli szkół wynika, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają przygotowanie pedagogiczne, uzyskane różnymi drogami kształcenia:

„Wszyscy mają przygotowanie pedagogiczne. Z pierwszego wykształcenia, czyli ze studiów wyższych w najczęściej to wynika”.

„Wszyscy mają przygotowanie pedagogiczne, z tym że jedna z wykształceniem średnim ma kurs pedagogiczny”.

Przygotowanie pedagogiczne zdobywane było i jest w formie studiów podyplomowych oraz studiów pedagogicznych realizowanych jako odrębny kierunek, kursów kwalifikacyjnych nadających uprawnienia pedagogiczne, a także na studiach wyższych, w których moduł pedagogiczny stanowił element programu kształcenia. Jak wskazano w jednej z wypowiedzi:

„Studia podyplomowe i przygotowanie pedagogiczne zrobiło 10 nauczycieli, typowe studia pedagogiczne – 4, kursy kwalifikacyjne nadające uprawnienia pedagogiczne – 6, studia pedagogiczne – 3, no i jest tutaj taka osoba (...), która studiując informatykę, zrobiła jednocześnie uprawnienia pedagogiczne”.

W podregionie łomżyńskim przedstawiciele szkół deklarowali, że doświadczenie praktyczne nauczyciele zdobywają przede wszystkim w trakcie szkoleń branżowych realizowanych u pracodawców. Podkreślali, że obowiązek doskonalenia zawodowego w tym zakresie wynika z przepisów prawa:

„Każdy nauczyciel kształcenia praktycznego czy teoretycznego ustawowo przechodzi szkolenie branżowe 40-godzinne i z tego nauczyciele korzystają w branżach, w których uczą”.

Istotną rolę odgrywają również projekty realizowane przez szkoły, podczas których nauczyciele odbywają staże w przedsiębiorstwach (zarówno w kraju, jak i za granicą). Jak wskazał jeden z respondentów, projekty te umożliwiają nauczycielom zdobywanie doświadczenia w rzeczywistych warunkach pracy:

„U nas w szkole akurat realizujemy bardzo dużo projektów z tym związanych i dzięki tym projektom nauczyciele praktycznej nauki zawodu czy nauczyciele zawodowcy trafiają do pracodawców na różnego rodzaju staże do różnych firm spożywczych i informatycznych, więc to takie praktyczne przygotowanie często odbywa się właśnie dzięki tym projektom i w Polsce, i za granicą u pracodawców”.

Jednocześnie pojawiają się głosy krytyczne wobec efektywności obowiązkowych szkoleń. Jeden z rozmówców zauważył, że skorzystanie z 40 godzin szkolenia u pracodawcy ma jedynie charakter formalny:

„Co trzy lata 40 godzin musi przepracować, ale to jest fikcja tak naprawdę. Załatwiają tylko podpis, żeby mieć takie potwierdzenie. Nie zależy im na tym, bo tutaj trzeba pracować za darmo – chyba to jest ten czynnik decydujący, że raczej dążą do tego, żeby spełnić formalnie ten zapis, a niekoniecznie zdobyć to doświadczenie, pracując u pracodawcy, bo za to nie otrzymają wynagrodzenia”.

Doświadczenie praktyczne części kadry wynika również z wcześniejszej aktywności zawodowej w przemyśle, usługach i urzędach administracji publicznej. Podkreślano także obecność nauczycieli emerytów, dysponujących bogatym zasobem wiedzy i umiejętności:

„Poza tym posiłkujemy się niestety kadrami już, powiedzmy, w mijającym wieku produkcyjnym. Mamy zatrudnionych nauczycieli do przedmiotów zawodowych i praktycznych, i teoretycznych emerytów, tak po prostu. Jest to faktycznie doświadczona kadra, która jeszcze ma pasję i która posiada ogromny zasób wiedzy, i umiejętności”.

Przedstawiciele szkół z podregionu łomżyńskiego deklarowali, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu podnoszą kompetencje głównie w trakcie obowiązkowych szkoleń branżowych:

„Teraz już ta ustawa tego wymaga. Co 3 lata musi się takie szkolenie u pracodawcy odbyć”.

Pojawiają się również inne formy takie jak kursy. Jeden z rozmówców wskazał, że organizowane są również wizyty studyjne:

„Organizujemy zawsze, przynajmniej raz w roku, takie wizyty studyjne, gdzie nauczyciele jadą do zakładów pracy, poznają podobnie jak uczniowie, co prawda nie pracują, ale jako taka [grupa – dop. aut.] zbierająca doświadczenia”.

W podregionie podkreśla się jednak uzależnienie uczestnictwa nauczycieli w doskonaleniu zawodowym od dostępności środków zewnętrznych (brak tych środków w niektórych szkołach utrudnia dostęp do specjalistycznych szkoleń i kursów). Ponadto jeden z respondentów zaznaczył, że nauczyciele realizują studia podyplomowe, które pozwolą im na kształcenie na pokrewnych lub niezwiązanych z dotychczasową specjalizacją kierunkach:

„Teraz mamy chyba 5 czy 6 osób, które robią podyplomówki w pokrewnych albo całkowicie przeciwnych kierunkach. Więc tutaj to też jesteśmy bardzo zadowoleni, bo wtedy jest taka, można powiedzieć, nadzieja, bo nauczyciele są wielozadaniowi i to, że można tak sprawnie zorganizować proces kształcenia zastępstwami, przydziałem godzin, że płynnie to tak przychodzi, i to ogromne takie ułatwienie, zaplecze”.

W wypowiedzi rozmówcy dostrzec można wątek braków kadrowych, które również wpływają na decyzje nauczycieli dotyczące doskonalenia zawodowego.

Eksperti z podregionu łomżyńskiego potwierdzili, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają wykształcenie wyższe, przygotowanie pedagogiczne (w tym

uzupełniane w trakcie pracy w szkole), a także doświadczenie zawodowe wynikające głównie z wcześniejszego zatrudnienia w sferze gospodarczej. Podobnie jak w podregionie białostockim ekspertom trudno jest określić poziom zaangażowania nauczycieli praktycznej nauki zawodu w kształcenie ustawiczne.

Podregion suwalski

W podregionie suwalskim przedstawiciele szkół zawodowych deklarowali, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu w większości posiadają wykształcenie wyższe kierunkowe, zgodne z profilem nauczanych zawodów:

„Generalnie to są wszyscy ludzie, którzy mają ukończone studia wyższe, kierunkowo kompatybilne z nauczaniem zawodem”.

Odnotowano jeden przypadek nauczyciela będącego w trakcie uzupełniania wykształcenia wyższego kierunkowego oraz jeden przypadek przekwalifikowania się nauczyciela.

Przedstawiciele szkół w podregionie suwalskim podkreślali również, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają przygotowanie pedagogiczne uzyskane różnymi ścieżkami kształcenia. Część nauczycieli zdobyła je już na studiach. Jak zaznaczył jeden z respondentów:

„Wszyscy mają. Raczej większość zdobyła je już na studiach”.

Część nauczycieli praktycznej nauki zawodu, zwłaszcza osoby pochodzące bezpośrednio z branży, nie posiadała przygotowania pedagogicznego w momencie podejmowania pracy w szkole i uzupełnia je w trakcie zatrudnienia. To najczęściej występująca sytuacja. Jak wypowiadał się jeden z rozmówców:

„Obecnie wszyscy mają, natomiast jak przychodzą do pracy, zazwyczaj to jest tak, że nie mają, więc wysyłam ich albo na studia podyplomowe, albo to już mogą sami zdecydować, czy pójdą na studia podyplomowe, te trzysemestralne, czy na taki kurs dla nauczycieli praktycznych nauki zawodu, który też jest honorowany i też jest uwzględniany jako przygotowanie pedagogiczne”.

W podregionie suwalskim nauczyciele praktycznej nauki zawodu zdaniem przedstawicieli szkół w znacznej większości wywodzą się z sektora gospodarczego i posiadają doświadczenie praktyczne zdobyte przed podjęciem pracy w szkole. W wielu przypadkach są to osoby, które przez kilkanaście lat pracowały w branży:

„Przed przyjściem do szkoły to w biznesie pracują około 15–20 lat”.

Część nauczycieli łączy pracę dydaktyczną z aktywnością zawodową poza szkołą. Dotyczy to między innymi lekarzy weterynarii prowadzących prywatną praktykę oraz leśników. Jeden z rozmówców stwierdził:

„Tutaj w zależności od zawodu tak naprawdę, bo mamy na przykład lekarzy weterynarii, którzy mają prywatną praktykę zawodową, własną klinikę i u nas uczą. Są nauczycielami, więc godzą tę pracę. Mamy też leśników, którzy pracują tutaj u nas i też potrafią pogodzić pracę w zakładach usług leśnych na przykład albo w leśnictwach”.

W mniejszym zakresie identyfikuje się nauczycieli bez wcześniejszego doświadczenia branżowego, zwłaszcza wśród osób zatrudnionych bezpośrednio po ukończeniu studiów lub przekwalifikowanych z innych obszarów. W takich przypadkach doświadczenie zawodowe uzupełniane jest poprzez współpracę z pracodawcami oraz obowiązkowe szkolenia branżowe. Jak wyjaśniał jeden z rozmówców:

„No ale też mamy spotkania z pracodawcami, mamy współpracę z pracodawcami, mamy też obowiązkowe szkolenia branżowe nauczycieli, więc tutaj myślę, że nie ma możliwości nieaktualizowania swojej wiedzy, ale nadążać technologicznie po prostu musi”.

Jeśli chodzi o zakres zaangażowania nauczycieli praktycznej nauki zawodu w kształcenie ustawiczne, to w podregionie suwalskim przez przedstawicieli szkół oceniane jest ono jako dobre. Jak wskazał jeden z rozmówców:

„Korzystają, chodzą, doksztalcają się, sami wyszukują tutaj szkoleń”.

Kształcenie ustawiczne obejmuje między innymi udział w obowiązkowych szkoleniach branżowych, stażach zawodowych, szkoleniach i kursach, co potwierdza wypowiedź jednego z respondentów:

„Nauczyciele korzystają nie tylko ze staży, ale też różnych rodzajów szkoleń, kursów. Czasami są to kursy czy szkolenia, które sami sobie wynajdują. Czasami są to takie rzeczy, które ja im podsyłam, bo po prostu nauczyciele w pewnych kwestiach muszą też się doszkolić”.

Dodatkowo wymienione zostało uczestnictwo nauczycieli w wyjazdach zagranicznych w roli opiekunów, jednak w tym przypadku nie jest to forma kształcenia ustawicznego bezpośrednio związana z rozwojem zawodowym nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

„Jeżeli chodzi o wyjazdy takowe, to były również z uczniami. Z tym że nauczyciele wtedy się nie doszkalali, tylko byli po prostu opiekunami w ramach Erasmusa czy PowerVet-u, czy jakiegokolwiek tam innego”.

Podobnie jak w podregionie łomżyńskim również w suwalskim wskazano na istotną rolę środków zewnętrznych, projektowych, które umożliwiają nauczycielom udział w różnych formach doskonalenia zawodowego. Jeśli środków zewnętrznych brakuje, udział w kształceniu ustawicznym odbywa się w mniejszym zakresie. Cytując wypowiedź jednego z rozmówców:

„Jeżeli mamy projekty, w których jest zaplanowany w działaniach staż zawodowy nauczycieli, to również nauczyciele chętnie korzystają z takich staży, bo mogą też popracować w zakładzie pracy albo rozwinąć w jakiś sposób”.

Jeden z rozmówców oszacował, że na jednego nauczyciela praktycznej nauki zawodu w szkole, w której pracuje, przypada średnio jedna forma doskonalenia zawodowego w skali roku.

Eksperti w podregionie suwalskim są zgodni z przedstawicielami szkół co do tego, że nauczyciele posiadają wykształcenie wyższe oraz przygotowanie pedagogiczne

(zdobywane różnymi drogami, w szczególności w trakcie dodatkowych kursów lub studiów podyplomowych), a większość ma także doświadczenie zawodowe wynikające z wcześniejszego zatrudnienia w sferze gospodarczej lub z łączenia pracy w szkole z pracą w sferze gospodarczej.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczycieli praktycznej nauki zawodu poproszono o wskazanie zdobytego poziomu wykształcenia, w tym wykształcenia kierunkowego. Z wypowiedzi respondentów wynika, że wszyscy posiadają wykształcenie wyższe. Nauczyciel na kierunku technik ekonomista posiada tytuł magistra historii oraz prawa, a także pięć skończonych kierunków studiów podyplomowych – nie wszystkie związane z nauczaniem zawodu, ponieważ są to: wiedza o społeczeństwie, EDB, doradztwo zawodowe, podstawy przedsiębiorczości, pedagogika. Nauczyciel na kierunku technik pojazdów samochodowych zdobył dwa tytuły magistra:

„Pierwsze to mam magister inżynier. Magister inżynier automatyki i robotyki systemu informatycznego i mam drugi kierunek wykształcenia wyższego: pojazdy samochodowe. Oraz wykształcenie techniczne”.

Nauczyciel w specjalizacji fryzjerstwo posiada wykształcenie wyższe z tytułem magistra, ale zdobyte na kierunku ekonomia. Nie są to zatem studia wyższe związane z nauczaniem zawodu. Badany nauczyciel uzupełnił jednak wykształcenie poprzez studia podyplomowe na kierunku fryzjerstwo i uzyskał tytuł mistrza fryzjerstwa wydany przez Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości. Dodatkowo skończył trzy kierunki studiów podyplomowych, między innymi z zakresu trychologii. Poziom wykształcenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest zatem wysoki – wszyscy trzej posiadają wykształcenie wyższe.

Nauczycieli praktycznej nauki zawodu zapytano również o przygotowanie pedagogiczne i sposób jego zdobycia oraz przydatność w pracy w szkole. Wszyscy respondenci zadeklarowali, że je posiadają, przy czym było ono uzyskane różnymi drogami.

Nauczyciel na kierunku technik ekonomista zdobył wykształcenie pedagogiczne na studiach podyplomowych przygotowujących do nauczania przedmiotów praktycznych, a dodatkowo – jako magister historii – posiada przygotowanie pedagogiczne do nauczania przedmiotów ogólnokształcących. Nauczyciel w specjalizacji fryzjerstwo uzyskał przygotowanie pedagogiczne dzięki udziałowi w kursie w wymiarze około 300 godzin, trwającego 2 lata. Z kolei nauczyciel na kierunku technik pojazdów samochodowych posiada przygotowanie pedagogiczne w zakresie teoretycznych i praktycznych przedmiotów zawodowych, ale zdobyte w trakcie kursu:

„Kurs organizowany przez Zakład Energetyki Białystok. I to było współorganizowane przez firmę. Zajęcia były w zakładzie energetycznym na ulicy Świętojańskiej. A prowadzący to byli z politechniki, byli też z tej firmy”.

Jeśli chodzi o użyteczność przygotowania pedagogicznego, to nauczyciele są zgodni co do tego, że przydaje się ono w pracy zawodowej:

„Tak, bo trzeba było robić konspekty zajęć, scenariusze lekcji. Bez tego ani rusz, czyli ja muszę znać metody, środki dydaktyczne, ja muszę umieć to wszystko nazywać. Więć bardzo mi się to przydało. To jest niezbędne”

„Jest to na pewno przygotowanie, gdzie mamy możliwość zapoznać się z różnego rodzaju dokumentami, z konspektami lekcji, ocenianiem. No i to jest pomocne, uważam, to jest potrzebne, bo mam utrwalony już system, który gdzieś tam, powiedzmy, zaczerpnęłam na tym kursie i to się cały czas ciągnie. Cały czas korzystam z tego. Myślę, że to jest niezbędne”.

Jeden z nauczycieli zgłosił dodatkową uwagę i zasugerował, że same studia podyplomowe mogą być niewystarczające, aby odpowiednio przygotować kandydata do pracy, w szczególności gdy nie ma on żadnego doświadczenia związanego z nauczaniem:

„Studia podyplomowe to nie jest to samo co studia dzienne. To są zjazdy sobotnie, niedzielne. Jak uzupełnienie dla nauczyciela, który już prowadzi zajęcia – to tak. Ale gdybym wchodził w zawód nauczycielski i robił tylko studia podyplomowe, to nie uważam, żeby były wystarczające”.

Nauczyciel po kursie z przygotowania pedagogicznego wskazywał, że bardzo ceni pomoc osób z większym przygotowaniem pedagogicznym, czyli osób po studiach pedagogicznych:

„Oczywiście bardzo aktywna byłam na tym kursie jak to ja. Zawsze jestem aktywna na wszelkich konferencjach i kursach i bardzo sobie to cenię, ale wiem, że mogę też liczyć na wsparcie właśnie kolegów i koleżanek, którzy na przykład są w ogóle po studiach pedagogicznych”.

Jeśli chodzi o doświadczenie praktyczne zdobyte przez nauczycieli, to prezentuje się ono różnie. Nauczyciel na kierunku technik ekonomista zdobywa doświadczenie głównie poprzez obowiązkowe szkolenia branżowe realizowane co 3 lata:

„Tutaj praca troszeczkę zawodowa w kadrach, ale przede wszystkim to są szkolenia branżowe. Nauka w taki sposób, że pomoc dla brata przy prowadzeniu działalności również. Ale to tylko tak, bo zawodowo jako tako nie. Bo rozpoczęłam pracę jako nauczyciel i jako nauczyciel pracuję”.

Nauczyciel na kierunku technik pojazdów samochodowych zdobył doświadczenie w zawodzie przed rozpoczęciem pracy w szkole:

„Pracowałem w autoryzowanym serwisie samochodowym kilka lat. Zaczynałem od sprzedaży samochodów, później serwis samochodowy, magazyn, część stacji kontroli pojazdów i w końcu zostałem kierownikiem serwisu. I po tym, jak zostałem kierownikiem serwisu, po kilku latach przeszedłem do szkoły”.

Nauczyciel w specjalizacji fryzjerstwo równocześnie z pracą w szkole prowadzi własną działalność, ale pracował również w salonie u innego pracodawcy:

„Pracowałam w salonie, i tylko u jednego pracodawcy. Byłam fryzjerem hotelowym. (...) Pracuję w zawodzie fryzjera ponad 30 lat, więc bardzo dużo. Prowadzę również swoją działalność gospodarczą, jestem właścicielką salonu w centrum Białegostoku”.

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w swoich wypowiedziach akcentowali, że często uczestniczą w różnych formach ustawicznego kształcenia:

„Ja korzystam. Jeżeli jest okazja, to zawsze korzystam. Jeżeli jest możliwość i jest jakiś sposób, w który chcę skorzystać, to zawsze. Raz w roku, myślę, że to może raz na 2 lata. Są to szkolenia i staże. No muszę powiedzieć, że firmy są różne, jeśli chodzi o organizację. Część projektów jest przez miasto, przez szkołę, przez jakieś instytucje, czyli tam na przykład CEN czy BFKK, czy i jakieś inne instytucje. Różnie”.

W wypowiedzi respondenta pojawia się wątek finansowania zewnętrznego, które zapewnia dostęp do różnych form kształcenia ustawicznego. Inny nauczyciel wskazywał formy kształcenia ustawicznego, w których uczestniczył, między innymi szkolenia branżowe, kursy i równocześnie, odwołując się do swoich doświadczeń dotyczących finansowania kształcenia ustawicznego. Część szkoleń, w których brał udział, to szkolenia bezpłatne, natomiast nie spotkał się z sytuacją, że w szkole brakowało środków na zaproponowaną przez nauczyciela formę doskonalenia:

„Co 3 lata musimy zrobić szkolenia branżowe, bo tak mamy. Trzeci raz zaczyna się trzylatka. Kursy też. Przygotowuję uczniów do konkursów, olimpiad. Dzięki temu też się zmuszałam do tego, żeby być na bieżąco, i współpracuję z rynkiem pracy, gdzie chodzę na różnego rodzaju szkolenia, czyli aktualizuję swoją wiedzę cały czas. W większości są to szkolenia bezpłatne z racji tego, że współpracujemy z instytucjami, ale też część szkoła płaci. Ja mam to do siebie, że jak mi coś potrzeba, to pan dyrektor zawsze znajdzie środki. Tutaj jeżeli motywujemy, że taka potrzeba jest, to tutaj w szkole na doskonalenie nauczycieli jest. Są pieniądze, więc jeżeli potrzebuje się dokończyć i potrzebuje coś, co mi jest potrzebne, to jest taka możliwość”.

Jeden z nauczycieli odpowiadał, że korzysta z materiałów dostępnych na platformach szkoleniowych online w zakresie rozwoju kompetencji miękkich:

„Teraz jestem na etapie robienia kursu online z NAVOICA o *mindfulness*, czyli uważność w życiu osobistym i zawodowym. Właśnie po to, żeby też takie fajne jakieś tam rady tym dzieciakom przekazywać, bo one są bardzo, bardzo pogubione”.

Poziom zaangażowania nauczycieli praktycznej nauki zawodu w kształcenie ustawiczne jest zatem wysoki.

Podsumowanie

Wypowiedzi ekspertów, przedstawicieli szkół oraz samych nauczycieli praktycznej nauki zawodu dotyczące poziomu wykształcenia i doświadczenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu wzajemnie się potwierdzają. Respondenci zgodnie wskazują, że nauczyciele w zdecydowanej większości posiadają wykształcenie wyższe, często uzupełnione dodatkowymi studiami podyplomowymi.

Pojawiają się jednak przypadki, gdy zatrudniona osoba nie legitymuje się wykształceniem wyższym kierunkowym, a mimo to zostaje zatrudniona jako nauczyciel

praktycznej nauki zawodu. To elastyczne podejście sugeruje, że w obliczu braku wystarczającej dostępności kadry stosuje się rozwiązania umożliwiające włączenie do zawodu innych kandydatów. Nauczyciele posiadają przygotowanie pedagogiczne zdobywane różnymi ścieżkami – zarówno w toku studiów, jak i w ramach studiów podyplomowych lub kursów kwalifikacyjnych. Dominują studia podyplomowe.

Rozmówcy wskazali również, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają doświadczenie praktyczne które ma zróżnicowane źródła – między innymi jest to wcześniejsza praca w sferze gospodarczej, równoległa praca w sferze gospodarczej i szkole lub szkolenia branżowe (w szczególności w przypadku osób rozpoczynających od pracy w oświacie bez wcześniejszego doświadczenia w branży). Doświadczenie zdobyte w ramach wcześniejszego zatrudnienia w sferze gospodarczej oraz w drodze łączenia aktywności zawodowej z pracą w oświacie jest oceniane wyżej niż doświadczenie zdobyte w trakcie szkoleń branżowych czy staży.

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu uczestniczą w różnych formach doskonalenia zawodowego, przy czym poziom zaangażowania w ten proces zależy między innymi od dostępności środków zewnętrznych. W przypadku dostępności tych środków zaangażowanie nauczycieli jest wyższe (zgłoszono to podregionach łomżyńskim i suwalskim). Obowiązkową formą doskonalenia zawodowego są szkolenia branżowe, które każdy nauczyciel praktycznej nauki zawodu realizuje co kilka lat. Pojawiają się również inne formy, takie jak kursy, szkolenia, staże, wizyty studyjne. Zestawienie wszystkich odpowiedzi respondentów przedstawia tabela 49.

Tabela 49. Poziom wykształcenia i doświadczenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów)

Podregion (grupa respondentów)	Poziom wykształcenia	Przygotowanie pedagogiczne	Doświadczenie zawodowe	Kształcenie ustawiczne
Podregion białostocki (przedstawiciele szkół i eksperci)	Zdecydowana większość nauczycieli praktycznej nauki zawodu posiada pełne wykształcenie wyższe kierunkowe. Pojawiają się przypadki zatrudniania osób bez pełnego wykształcenia wyższego kierunkowego.	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają przygotowanie pedagogiczne, zdobyte głównie w trakcie studiów podyplomowych oraz w trakcie kursów, gdy były one jeszcze możliwe.	Oceniane jest wysoko. Podkreślono łączenie pracy w branży z pracą nauczyciela praktycznej nauki zawodu lub wieloletnie doświadczenie w branży przed przejściem do systemu edukacji.	Zaangażowanie w kształcenie ustawiczne jest oceniane wysoko.
Podregion łomżyński (przedstawiciele szkół i eksperci)	Zdecydowana większość nauczycieli praktycznej nauki zawodu posiada pełne wykształcenie wyższe kierunkowe. Pojawiają się przypadki zatrudniania osób z wykształceniem średnim (za zgodą organu prowadzącego). Występuje przekwalifikowanie poprzez studia podyplomowe.	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają przygotowanie pedagogiczne, zdobyte różnymi drogami kształcenia (studia podyplomowe, kursy, moduł pedagogiczny w trakcie studiów itd.).	Doświadczenie praktyczne jest aktualizowane głównie poprzez obowiązkowe staże zawodowe u pracodawców. Część nauczycieli praktycznej nauki zawodu posiada doświadczenie praktyczne z wcześniejszej pracy w przemyśle, usługach lub administracji. Zauważono problem niskiego zaangażowania kadry w staże zawodowe u pracodawców.	Nauczyciele angażują się w kształcenie ustawiczne, ale stopień tego zaangażowania często jest zależny od dostępności środków zewnętrznych.
Podregion suwalski (przedstawiciele szkół i eksperci)	Zdecydowana większość nauczycieli praktycznej nauki zawodu posiada pełne wykształcenie wyższe kierunkowe. Wspomniano o uzupełnianiu wykształcenia przez nauczycieli oraz przekwalifikowaniu poprzez studia podyplomowe.	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają przygotowanie pedagogiczne, zdobyte różnymi drogami kształcenia (głównie studia podyplomowe).	Część nauczycieli praktycznej nauki zawodu posiada doświadczenie z wcześniejszej pracy w biznesie, część prowadzi własną działalność równocześnie z pracą w szkole. W przypadku osób, które nie mają doświadczenia zawodowego, respondenci wskazują na staże zawodowe i spotkania z pracodawcami jako formę pozyskania doświadczenia w sferze gospodarczej.	Nauczyciele angażują się w kształcenie ustawiczne, ale stopień tego zaangażowania często jest zależny od dostępności środków zewnętrznych.

Podregion (grupa respondentów)	Poziom wykształcenia	Przygotowanie pedagogiczne	Doświadczenie zawodowe	Kształcenie ustawiczne
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają wykształcenie wyższe kierunkowe.	Posiadają przygotowanie pedagogiczne zdobyte różnymi drogami. Oceniane jest ono jako niezbędne.	Doświadczenie zawodowe zostało zdobyte zarówno poprzez pracę w zawodzie przed podjęciem pracy w szkole, prowadzenie równocześnie własnej działalności, jak i poprzez szkolenia branżowe.	Wykazują wysoki poziom zaangażowania w kształcenie ustawiczne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

3.2.3. Poziom kompetencyjny nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Przedstawiciele szkół oraz ekspertów zapytano o to, jakie braki jakościowe dostrzegają w przygotowaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Równocześnie poproszono o wskazanie tych deficytów na różnych kierunkach kształcenia oraz o uwzględnienie różnych obszarów związanych z wykonywanym zawodem (na przykład doświadczenie praktyczne, kompetencje zawodowe, przygotowanie pedagogiczne). Nauczycieli praktycznej nauki zawodu poproszono natomiast o udzielenie odpowiedzi na pytanie: Jakie wyzwania w swoim przygotowaniu zawodowym i pedagogicznym dostrzega Pan/Pani jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu?

Podregion białostocki

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego wysoko ocenili kompetencje nauczycieli. Znaczna część respondentów stwierdziła, że nie dostrzega żadnych braków w przygotowaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Pojawiły się między innymi następujące wypowiedzi:

„Wydaje mi się, że nie mamy jako tako braków”.

„Nie ma takich. Nawet jeżeli przychodzi nauczyciel specjalista, jest to osoba, która ma bardzo dużą wiedzę, ale poza tym pracując w grupie ludzi, też kompetencje miękkie posiadają. Nie ma z tym żadnego problemu”.

Jeden z rozmówców zgłosił istotną uwagę – braki nie są związane z nauczaniem zawodem, a raczej z konkretną osobą:

„W zasadzie w zależności od nauczycieli, od danej osoby to jedni nauczyciele potrzebują bardziej umiejętności interpersonalnych, inni potrzebują merytorycznych, inni potrzebują opanowania. To jest tak, że przy 46 nauczycielach to w zasadzie w każdej dziedzinie są jakieś braki”.

Ta opinia jest zgodna z wypowiedziami pozostałych przedstawicieli szkół, bo jeśli zdecydowali się wskazać jakiegokolwiek braki, to określone były one jako ogólne (bez powiązania z kierunkiem) i dotyczyły dwóch obszarów.

Pierwszy dotyczy niedostatecznego opanowania nowych technologii związanych z branżą:

„My współpracujemy z wieloma pracodawcami. Ale zawsze ta strona finansowo nie pozwala szkole nadążyć. Też zobowiązuje nas podstawa programowa. Tak więc ze strony pracodawcy może to być informacja zwrotna, że nie umiecie uczyć, a z drugiej strony my nie jesteśmy w stanie nadążyć za tym, co się dzieje na tym rynku pracodawcy. Stąd to jest bardzo ważne, jeżeli oni się pojawiają, gdzieś tam jakieś wiadomości między sobą wymieniamy. (...) Czyli te braki jakościowe to głównie takie braki w zakresie tej nowej wiedzy, nowej technologii, którą potem przekazuje się uczniom”.

Drugi obszar to niewystarczające opanowanie kompetencji związanych z pracą z młodzieżą, w tym umiejętności skutecznego przekazywania wiedzy:

„Jedyne, jakie mogę tutaj wymienić, to będą te do pracy z młodzieżą. No bo jednak przygotowanie pedagogiczne to jest jedno, ale nabywanie takiej umiejętności pracy

z młodym człowiekiem to jest rzecz druga. Zdarza nam się, że nauczyciele czasem rezygnują po rozpoczęciu pracy, bo nie byli przygotowani na taką pracę z młodzieżą”.

Inny rozmówca wskazał, że kluczowe jest odpowiednie wdrożenie do zawodu nauczycieli dopiero rozpoczynających pracę w szkole, ponieważ można u nich zauważyć niewystarczające opanowanie kompetencji związanych z wykonywanym zawodem:

„To nie jest tak, że jak pozyskujemy nauczyciela z branży, to jest tak, że on idealnie się nadaje do tego, żeby być nauczycielem u nas w szkole. To wymaga dużych zmian, jeśli chodzi o daną osobę. Nie każda osoba ma takie predyspozycje, żeby takim nauczycielem być”.

Odwodził się przy tym do dobrej praktyki realizowanej w szkole, którą prowadzi. Dobrą praktyką w opinii respondenta jest powołanie mentora:

„I tutaj jest bardzo ważna rola w przypadku nauczycieli początkujących. Jest taka instytucja, która została powołana. To jest mentor. Ja się staram tak dobierać tych mentorów u siebie w szkole, żeby mentorem to był nauczyciel starszy, już co najmniej nauczyciel mianowany, nauczyciel, który ma doświadczenie i który po prostu ma takie kompetencje. Ja znam swoich nauczycieli i staram się tak dobierać tych mentorów, żeby faktycznie oni wspierali tego nauczyciela początkującego, żeby ten nauczyciel początkujący nie czuł się zupełnie usamotniony w przypadku jakichś trudności, problemów, niepowodzeń, bo różnie to bywa”.

Eksperti z podregionu białostockiego wymieniali braki w zakresie nowych technologii, co jest w pełni zgodne ze wskazaniem szkół:

„Po pierwsze jest to brak jednak styczności z współczesnymi jakimiś metodami, technikami i tak dalej. Ze względu na to, że ci nauczyciele nie pracują zawodowo”.

Dodatkowo ekspert zwrócił uwagę na brak wiedzy na temat całościowego przebiegu procesu – nauczyciel zawodu, który ma ograniczone doświadczenie praktyczne lub patrzy tylko przez pryzmat jednego stanowiska, nie przekazuje uczniom pełnego obrazu rzeczywistości zawodowej:

„Drugą sprawą: obawiam się, że to też mogą być braki w takim całościowym patrzeniu na proces, jeżeli jest to pracownik niższego szczebla, który jest zarówno nauczycielem, jak i pracownikiem. On będzie widział pewien proces w bardzo wąskim zakresie tylko przez pryzmat, powiedzmy, tej maszyny, na której pracuje, a nie przez pryzmat organizacji całej”.

Inny z ekspertów wskazywał na niewystarczające opanowanie kompetencji z zakresu pracy z młodzieżą, co również jest w pełni zgodne z wskazaniem przedstawicieli szkół:

„Nauczyciel nauki zawodu nie zawsze też z tą młodzieżą umie pracować i tutaj należałoby go bardzo mocno wspierać, a nie mieć pretensji, bo on po prostu ma prawo nie wiedzieć. I myślę, że powinny być specjalne takie programy, które gdzieś by tego nauczyciela nauki zawodu ukierunkowały. (...) spotkania z nauczycielami, z metodykami, którzy by pokazali, na co zwracać uwagę, jak rozmawiać, czego nie mówić, jak oceniać przede wszystkim, bo my cały czas mamy problem z ocenianiem konstruktywnym”.

Równocześnie ekspert wypowiadał się pozytywnie o opanowaniu przez nauczycieli podstawowych kompetencji zawodowych, jeśli wywodzą się one ze sfery gospodarczej, i zwracał uwagę na problem w przypadku osób bez doświadczenia w nauczanym zawodzie:

„A jeżeli chodzi o takie braki w zakresie kompetencji zawodowych, doświadczenia, to jeżeli to jest nauczyciel, który pracuje na pracowni, to kompetencje on ma, bo wywodzi się ze swojego zakładu pracy lub był pracownikiem u kogoś. Natomiast olbrzymia katastrofa i porażka to jest nauka teorii, gdzie uczą nauczyciele, którzy się przekwalifikowują po prostu z innych zawodów i są teoretykami. Ma być to zakazane. Absolutnie teoretyk, który nie jest praktykiem, nie powinien uczyć”.

Podregion łomżyński

Przedstawiciele szkół z podregionu łomżyńskiego koncentrowali się na brakach w zakresie kompetencji technicznych. Wymienili następujące braki jakościowe w przygotowaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

- niedostateczne opanowanie nowych technologii związanych z branżą (wymieniono kompetencje związane z obsługą urządzeń sterowanych numerycznie w branży mechanicznej):

„Wychodząc z potrzebami właśnie do tych urządzeń sterowanych numerycznie, gdzie jest potrzebne programowanie i umiejętności obsługi takiego urządzenia, właśnie nauczyciele uczących w branży informatycznej, logistycznej, budowlanej i mechanicznej będą właśnie jeszcze w grudniu uczestniczyć w takim 24-godzinnym szkoleniu z obsługi tych obrabiarek CNC. Jesteśmy na etapie wyłaniania partnera, który nam by to wszystko zorganizował, żeby w praktycznych, takim realnym środowisku te szkolenia się odbyły”.

- niedostateczne opanowanie umiejętności praktycznych w przypadku nauczycieli, którzy przekwalifikowują się przez studia podyplomowe:

„Moim zdaniem nauczycielom przydadzą się w typowo praktyczne umiejętności. Gdzieś tam widać, że są braki. Te studia podyplomowe, które są, to też mi się wydaje, że tam można by było większy nacisk na kształcenie praktyczne położyć”.

- asekuracyjna postawa nauczycieli wobec powierzania uczniom pracy na maszynach i urządzeniach:

„I nauczyciele materialnie są odpowiedzialni, prawda? Za powierzony im sprzęt, maszyny i urządzenia i tak może nie do końca dopuszczają uczniów do tego, żeby one po prostu nie zostały uszkodzone. Z obawy, że jednak ten koszt naprawy to ogromne pieniądze i w ogóle nauczyciel nie dopilnował, więc może to bardziej na zasadzie takiej pokazowej u nas się odbywa”.

Jeden z rozmówców zwracał uwagę na problem podstawy programowej i programów nauczania, które są tak skonstruowane, że w pewnym sensie ograniczają nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Wskazał on, że postrzegany deficyt kompetencji wśród nauczycieli wcale nie musi być efektem braku pewnej wiedzy, umiejętności lub postaw. Sugerował natomiast, że jest to wynik ram narzuconych na nauczycieli, w których muszą się oni poruszać, podążając za podstawą programową. Jak wskazuje rozmówca:

„Ciężko powiedzieć, czy to czy to są braki wśród nauczycieli, kompetencji nauczyciela czy też programy nasze nauczania są tak skonstruowane, że ograniczają mocno, czy nie pozwalają na wiele rzeczy. Bo to nie jest ani brak chęci, ani brak kompetencji, bo nauczyciel zawodowiec też często żyje tym trochę, naucza tego zawodu, więc są te szkolenia, staże i tak dalej, ale też programy nauczania czy ścisłe ramy kwalifikacji zawodowych. Więc to też nie pozwala na pewien rozwój czy na to, żeby iść z duchem czasu. No bo my musimy nauczyć tego, bo oni muszą zdać egzamin zawodowy”.

Rozmówca podkreślał również, że braki, jeśli się pojawiają, mogą być efektem wypalenia zawodowego:

„Nie widzę wśród nauczycieli takich braków kompetencji. Może czasem to wynika z jakiegoś takiego wypalenia zawodowego? To to wtedy tak, ale jeśli chodzi o jakieś takie braki czy wykształcenia czy takie ich braki edukacyjne, to myślę, że nie”.

Z opinią dotyczącą wypalenia zawodowego zgodził się ekspert z podregionu łomżyńskiego, który również wskazywał, że jeśli pojawiają się deficyty, to są one właśnie efektem wypalenia zawodowego:

„Już oni nie mają sił i są zmęczeni, bo niektórzy mają doświadczenie po 45, 50 lat pracy, więc już niektórym też wypalenie zawodowe jest największym problemem”.

Podregion suwalski

Przedstawiciele szkół z podregionu suwalskiego zwracali szczególną uwagę na braki w kompetencjach miękkich wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Występują one niezależnie od kierunku i mogą dotyczyć:

- kompetencji związanych z przekazywaniem wiedzy, uczeniem innych, szczególnie w początkowym okresie pracy w szkole:

„To może troszeczkę musi się nauczyć uczyć. Każdy pracownik, jak przychodzi do pracy, to przede wszystkim musi się nauczyć uczyć młodzież, przekazywać wiedzę, być cierpliwy, kompetentny. (...) Czyli taka umiejętność przekazywania wiedzy bez względu na kierunek, ale zaznaczam na początku, bo to myślę, że każdy to przechodzi”.

- kompetencji związanych z pracą z młodzieżą o szczególnych potrzebach edukacyjnych:

„Mamy dzieci z różnymi dysfunkcjami, więc tutaj to jest naprawdę spore wyzwanie”.

- radzenia sobie ze stresem przez nauczycieli rozpoczynających pracę w szkole:

„I samo stanięcie przed grupą ludzi, przed grupą młodych osób i powiedzenie czegokolwiek wiąże się u niektórych osób ze stresem, wiąże się z tym, że naprawdę nie jest to komfortowa sytuacja”.

- kompetencji z zakresu nowych metod dydaktycznych:

„Też sposoby nauczania, żeby zwłaszcza ci nauczyciele, którzy przychodzą do pracy, są po studiach i później pracują gdzieś w jakimś prywatnym sektorze i przychodzą do szkoły, i mają taką tendencję jeszcze ze studiów, że jak uczy my, to głównie w formie wykładu, no bo tak zapamiętane ze studiów, a te nowe metody, nowoczesne metody nauczania są dla nich całkowicie obce. Wykorzystywanie sztucznej inteligencji na zajęciach to byłaby świetna sprawa, bo to po prostu ułatwia prowadzenie zajęć”.

Jeśli wymienione zostały braki w zakresie kompetencji związanych z nauczaniem zawodem, to – podobnie jak w przypadku kompetencji miękkich – nie wskazywano na konkretne kierunki, ale na ogólne problemy związane z:

- niedostatecznym opanowaniem nowych technologii związanych z branżą:

„A druga sprawa, że czy to będzie branża rolnicza, czy żywnościowa, to postęp technologiczny idzie do przodu i on [nauczyciel – dop. aut.] powinien aktualizować swoją wiedzę. Czyli brak takiej wiedzy nowoczesnej w zakresie tych nowych trendów, które się pojawiają. Wyzwanie związane może z aktualizacją bieżącej wiedzy”.

- niewystarczającym opanowaniem wiedzy i umiejętności praktycznych w przypadku nauczycieli bez doświadczenia związanego z pracą w nauczonym zawodzie:

„Największe te braki to jest tak naprawdę brak doświadczenia praktycznego. Jeżeli mam nauczyciela bez takiego doświadczenia praktycznego, który tylko gdzieś tam na egzaminie po prostu widzi, jak to wygląda i tak dalej, to sam się po prostu musiałbym doszkolić i nauczyć”.

Ekspert z podregionu suwalskiego również potwierdził, że deficyty u nauczycieli praktycznej nauki zawodu dotyczą głównie kompetencji miękkich:

„I myślę, że tu jest problem tego typu, że jest taka może kwestia dogadania się między tym młodym pokoleniem. Tak głównie. Bo nie ukrywam, że ci, że tak powiem, starzy pracownicy, mają, wiadomo, bardzo duży zasób wiedzy i mogliby naprawdę dużo nauczyć i przekazać dla tych młodych dzieciaków. Ale różnie to bywa, jeśli chodzi o kontakt”.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczycieli praktycznej nauki zawodu zapytano o wyzwania, jakie dostrzegają w swoim przygotowaniu zawodowym i pedagogicznym. Jeden z nich wskazał, że jest to utrzymanie współpracy z pracodawcami, co sugeruje, że wyzwaniem jest bieżąca aktualizacja kompetencji zawodowych:

„Więcej współpracy z pracodawcami. Ja bym na przykład chciała iść do urzędu gminy, na przykład do wydziału meldunkowego, bo chciałam sobie popatrzeć, jak wydają decyzje administracyjne, jak to funkcjonuje, bo ja też mam prawo administracyjne na zajęciach. I dla mnie by było fajne, żeby ja mogła to sobie zobaczyć, jak to się odbywa”.

Podobnie wypowiadał się drugi z nauczycieli z branży mechanicznej. Zaznaczył on, że wyzwaniem jest opanowanie kompetencji związanych z nowymi technologiami w branży samochodowej:

„Na pewno zmienia się rynek naszych pojazdów samochodowych, gdzie wchodzi te wszystkie pojazdy elektryczne. Cała infrastruktura związana z pojazdami elektrycznymi to też jest duże wyzwanie dla nas ze strony szkoły, no bo tutaj nie mamy za bardzo wsparcia od strony producentów tych pojazdów i tej technologii, natomiast jako szkoła musimy tych młodych przygotować do tego, żeby oni mieli styczność z tymi pojazdami elektrycznymi, z tą infrastrukturą, z zarządzaniem, z produkcją, z utylizacją i tak dalej. To jest dość bogaty temat”.

Zdaniem nauczyciela z branży motoryzacyjnej wyzwanie stanowi również podążanie za zmianami na rynku pracy. Podkreślił on również, że w pracy nauczycieli praktycznej nauki zawodu kluczowe jest odpowiednie ukierunkowanie uczniów i wprowadzanie ich na dalszą ścieżkę kariery, tak aby podejmowali świadome decyzje:

„Na pewno zmieniający się rynek pracy jest wyzwaniem. Tak, bo za rynkiem pracy i firmy się zmieniają, zmieniają się zasady zapotrzebowania na tych pracowników, praktykantów. Na uczniów, którzy do nas przychodzą, to też przychodzą z ósmej klasy. My musimy nimi poprowadzić, żeby oni gdzieś tam trafili na odpowiednie tory i skończyli szkołę, gdzieś tam trafili, powiedzmy, do jakichś zakładów, na studia i tak dalej... To jest na pewno wyzwanie, żeby ich tam jakoś pokierować podczas tej pięcioletniej czy trzyletniej edukacji. Aby oni, kończąc szkołę, też gdzieś skierowali swoje kroki w takim kierunku, gdzie trzeba, a nie poszli na przykład, kończąc szkołę samochodową czy mechaniczną, gdzieś tam na budowlankę. Na pewno jest to wyzwaniem”.

Kolejnym wyzwaniem jest zmotywowanie młodzieży. Respondent wskazywał, że jest to jedno z trudniejszych zadań w pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu:

„Z takim pokazaniem tej młodzieży możliwości i popchnięcia ich w kierunku tak, żeby oni tam sami chcieli i żeby mogli, żeby chcieli tak w sumie korzystać z możliwości. Myślę, że z motywowaniem tej młodzieży, aby podążali w kierunku, w którym oni mają tam sobie, powiedzmy, te predyspozycje i jakieś tam zamiłowania. Mi się wydaje, że to jest najważniejsze. To motywowanie ich, żeby oni walczyli i mieli chęć rozwijać się”.

Potwierdził to trzeci nauczyciel, który również podkreślił, że zmotywowanie młodzieży jest jednym z największych wyzwań, z którym mierzy się w trakcie pracy:

„Dużym problemem jest zmotywowanie ich do ciężkiej pracy bądź do w ogóle zadań. Bo po prostu młodzież mówi: nie, nie będę tego robić, koniec!”.

Respondent wskazał również na wyzwania związane z dotarciem do młodych ludzi oraz wypracowaniem stylu pracy, który będzie odpowiadał na potrzeby psychiczne młodych osób:

„Młodzież, która do nas trafia, to jest po prostu właśnie z różnych środowisk. Bardzo trudna młodzież. Bardzo trudna młodzież z bardzo niskim poczuciem własnej wartości, więc trzeba pracować, motywować, właśnie żeby oni już na starcie wiedzieli, że potrafią, a oni mówią, że nie i nawet nie chcą próbować. Tak że ten aspekt jest bardzo trudny”.

Nauczyciele reprezentują różne branże, jednak ich wskazania, jeśli chodzi o wyzwania, z jakimi się mierzą, są zbieżne. Potwierdza to trafność opinii ekspertów i przedstawicieli szkół, że braki jakościowe związane z opanowaniem niektórych kompetencji przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu mają charakter ogólny. Wskazać można konkretne obszary, w których niedostatki te pojawiają się niezależnie od branży.

Podsumowanie

Analiza wypowiedzi wszystkich respondentów wskazuje, że deficyty kompetencyjne nauczycieli praktycznej nauki zawodu nie są najczęściej przypisywane konkretnym zawodom, lecz mają charakter przekrojowy. Braki jakościowe koncentrują się wokół

niewystarczającej znajomości nowych technologii (wykazane w każdym z podregionów) oraz kompetencji miękkich. Jeśli zwracano uwagę na niewystarczające opanowanie podstawowych kompetencji technicznych, to głównie w kontekście nauczycieli przekwalifikujących się lub nieposiadających doświadczenia w sferze biznesowej. Podkreślono również konieczność wsparcia nauczycieli trafiających do oświaty na pierwszym etapie ścieżki kariery.

Braki w zakresie kompetencji miękkich dotyczą umiejętności interpersonalnych (umiejętność przekazywania wiedzy, kontakt z nowym pokoleniem, praca z młodzieżą o szczególnych potrzebach edukacyjnych i psychicznych, motywowanie) oraz kompetencji związanych z radzeniem sobie ze stresem. Deficyty te szczególnie wybrzmiały w podregionie suwalskim, natomiast braki w zakresie kompetencji technicznych odnotowano w podregionie łomżyńskim. Zestawienie odpowiedzi respondentów w tym zakresie prezentuje tabela 50.

Tabela 50. Braki jakościowe wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów)

Podregion/region	Zgłoszone przez respondentów braki jakościowe
Podregion białostocki (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • niedostateczne opanowanie nowych technologii związanych z branżą • niewystarczające opanowanie kompetencji związanych z pracą z młodzieżą, w tym umiejętności skutecznego przekazywania wiedzy • niewystarczające opanowanie kompetencji związanych z wykonywanym zawodem wśród początkujących nauczycieli • brak całościowego (holistycznego) spojrzenia na proces produkcyjny i funkcjonowanie przedsiębiorstwa • niewystarczające opanowanie wiedzy i umiejętności praktycznych w przypadku nauczycieli bez doświadczenia w pracy w nauczanym zawodzie
Podregion łomżyński (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • niedostateczne opanowanie nowych technologii związanych z branżą (w tym kompetencje związane z obsługą urządzeń sterowanych numerycznie w branży mechanicznej) • niedostateczne opanowanie umiejętności praktycznych w przypadku nauczycieli, którzy przekwalifikowują się w oparciu o studia podyplomowe • asekuracyjna postawa nauczycieli wobec powierzania uczniom pracy na maszynach i urządzeniach • problem wypalenia zawodowego
Podregion suwalski (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • kompetencje związane z przekazywaniem wiedzy, uczeniem innych, szczególnie na początkowym etapie pracy w szkole • kompetencje związane z pracą z młodzieżą o szczególnych potrzebach edukacyjnych • radzenie sobie ze stresem, pojawiającym się u nauczycieli rozpoczynających pracę w szkole • kompetencje z zakresu nowych metod dydaktycznych • niedostateczne opanowanie nowych technologii związanych z branżą

Podregion/region	Zgłoszone przez respondentów braki jakościowe
	<ul style="list-style-type: none"> • niewystarczające opanowanie wiedzy i umiejętności praktycznych w przypadku nauczycieli bez doświadczenia związanego z pracą w nauczonym zawodzie
Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wyzwania w pracy)	<ul style="list-style-type: none"> • bieżąca aktualizacja kompetencji zawodowych • pozyskanie kompetencji z zakresu nowych technologii właściwych dla nauczanego zawodu • odpowiednie pokierowanie uczniów i wprowadzenie ich w dalszą ścieżkę kariery tak, aby podejmowali świadome wybory na zmieniającym się rynku pracy • motywowanie uczniów • wyzwania związane z dotarciem do młodych ludzi • wypracowanie stylu pracy, który będzie odpowiadał na potrzeby psychiczne młodych osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie wypowiedzi respondentów.

3.3. Zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie

3.3.1. Niedobory nauczycieli praktycznej nauki zawodu według kierunków kształcenia

W trakcie badania IDI przedstawicielom szkół oraz ekspertom zadano następujące pytania: Jakich nauczycieli praktycznej nauki zawodu najtrudniej jest obecnie pozyskać do pracy w szkole (ze względu na specjalizacje/kierunki kształcenia)? Jakich specjalizacji brakuje najbardziej na rynku pracy?

Nauczycieli praktycznej nauki zawodu zapytano o ich własną specjalizację. Pytanie brzmiało: W jakim stopniu uważa Pan/Pani, że w Pana/Pani specjalizacji lub kierunku kształcenia brakuje nauczycieli praktycznej nauki zawodu?

Podregion białostocki

Najwięcej uwag dotyczących trudności w pozyskiwaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu formułowali przedstawiciele szkół. W wypowiedziach respondentów dominowała opinia, że pozyskanie tego rodzaju nauczycieli w podregionie jest wyraźnie utrudnione. Trudności te nie zawsze wiążą się z konkretną branżą, lecz są raczej ogólnym problemem niezależnym od zawodu. Jeśli chodzi o specjalizacje, w których występują szczególne braki kadrowe, to reprezentanci szkół z podregionu białostockiego wymienili sześć obszarów, które prezentuje tabela 51.

Tabela 51. Specjalizacje, w których występują największe trudności w pozyskiwaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii szkół z podregionu białostockiego)

Specjalizacja	Cytaty respondentów reprezentujących szkoły – podregion białostocki
Mechaniczna (w tym spawalnictwo) i elektroniczno-mechatroniczna	<ul style="list-style-type: none"> • „W naszym przypadku to są automatycy, robotycy i mechatronicy. Właśnie mamy największe braki kadrowe. No i też to jest zawód, który jest potrzebny na rynku pracy, bo jeżeli pamiętamy o tym barometrze zapotrzebowania na zawody, to akurat robotyk jest niszowym takim, mało jest pracowników” • „Tak samo jest z technikiem mechanikiem – też jest ciężko tych nauczycieli pozyskać. Więc my musimy się też czasami posiłkować nauczycielem, który jest już na emeryturze i właśnie rozmawiać, gdzieś tam jakiś przedmiot oddać, żeby odciążyć, bo zdajemy sobie sprawę, że zaaplikowanie jednemu nauczycielowi półtora etatu czy prawie dwóch, nawet za jego zgodą, to się przełoży później na wyniki” • „Mamy nowy zawód, technik spawalnictwa i nauczycieli dotyczących spawalnictwa, instruktorów spawalnictwa jest bardzo trudno pozyskać. W zasadzie jest na zasadzie takiego trochę cudu, żeby taka osoba, która jest instruktorem spawalnictwa, przyszła do szkoły nauczyć spawalnictwa w tym kierunku. Operatorzy maszyn CNC też są poszukiwani. My obecnie mamy dwóch nauczycieli, którzy przyszli do nas z branży, czyli z przedsiębiorców, gdzie tam też byli instruktorami programowania maszyn CNC, i to akurat jest taki przypadek, ale na rynku brakuje takich nauczycieli”
Meblarska	<ul style="list-style-type: none"> • „Na pewno za chwilę będzie nam brakować w tej branży meblarskiej z tego względu, że tam jest dosyć troszkę wyższa ta liczba, średni wiek niż 58. Więc tutaj też stoimy przed takim wyzwaniem, żeby za wszelką cenę wykształcić lub złapać tych nowych nauczycieli, żeby oni zostali, i jednocześnie wykorzystać jeszcze doświadczenie tych starszych, zanim oni odejdą na emeryturę”
Teleinformatyczna (szczególny problem w utrzymaniu kadry)	<ul style="list-style-type: none"> • „Mamy problem ze znalezieniem odpowiedniego [nauczyciela – dop. aut.], który byłby z jakąś pasją, z jakąś zajawką, żeby te dzieciaki za sobą pociągnął, i tam jest też duża taka wymiana tych nauczycieli praktycznej nauki zawodu”
Hotelarska	<ul style="list-style-type: none"> • „Niby z jednej strony mamy na przykład dość popularny zawód technik hotelarstwa. Ja z tym zawodem nie mam problemu z naborem, ale pozyskać nauczyciela z kwalifikacjami jest bardzo ciężko. Dlaczego? Ponieważ nie wszystkie studia też są dostępne. Jedna nauczycielka, która pracowała u mnie w szkole, kończyła te studia aż w Suchoj Beskidzkiej podyplomowe. Druga miała okazję skończyć je we Wrocławiu. Daleko, prawda? Ale skończyły i były z pełnymi kwalifikacjami”
Motoryzacyjna	<ul style="list-style-type: none"> • „Mam u siebie w szkole zawód technik pojazdów samochodowych. Nauczyciele, którzy uczą, zbliżają się do wieku emerytalnego i ja już się rozglądam na rynku pracy i staram się pozyskać ludzi, których znam i których zachęcam do tego, żeby pomyśleli, czy przypadkiem za jakiś czas nie chcieliby właśnie przekwalifikować się na nauczanie w szkole. Jeszcze nie powiedzieli »nie«. To jest już sukces, jeżeli nie powiedzieli »nie«. Prawda?”
Budowlana	<ul style="list-style-type: none"> • „Nie ma wyjątków. Może jeszcze z budowlańcami, bo jest to duża branża, to ciut łatwiej, ale geodety, drogowca, sanitarnika... Z każdego tego zawodu, który u nas jest, to trudno pozyskać. Wszystkich specjalizacji brakuje”

Źródło: opracowanie własne na podstawie wypowiedzi respondentów.

Z drugiej strony reprezentanci szkół z podregionu wymienili specjalizacje, w których nie obserwuje się istotnych trudności w pozyskiwaniu ani utrzymaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Po pierwsze, są to zawody z branży poligraficznej oraz audiowizualnej. Jak podkreślił jeden z respondentów:

„My mamy no takie zawody, bym powiedziała, bardziej trochę artystyczne. I nie wiem, czy mamy problem, raczej chyba nie mamy problemu ze znalezieniem tych nauczycieli. Mamy fotografów, mamy grafików, poligrafów, reklamowców, dźwiękowców i nagraniowców. I na ten moment nie mamy braku w kadrze”.

Po drugie, do obszarów, w których nie obserwuje się istotnych trudności kadrowych, zaliczono branżę gastronomiczną:

„Mamy trochę odmłodzoną kadrę i w tej chwili to w zasadzie nie brakuje. Jakieś osoby, które będą odchodzić na emeryturę, ale też już są kolejne osoby do pracy, więc ja nie widzę tak w tej chwili takich [braków – dop. aut.]”.

Ekspert z podregionu białostockiego podkreślał również powszechny brak nauczycieli praktycznej nauki zawodu na rynku pracy, przy czym wskazywał branżę mechaniczną jako jedną z tych, w których braki są szczególnie widoczne. Kluczowa jest tutaj dysproporcja płac między sektorem gospodarki a oświatą. Ekspert podkreślił, że największe braki występują właśnie w tych branżach, w których owe dysproporcje są największe:

„Brakuje, ponieważ nauczyciele ze szkolnictwa zawodowego to niektórzy przecież pracują na dwa etaty. Takie są braki kadrowe. (...) Na pewno brakuje tam, gdzie dany obszar już nie jest atrakcyjny. Przemysł odsysa nauczycieli z tych szkół branżowych, jest bardzo dużo przypadków, że fantastyczni nauczyciele, którzy na przykład prowadzili zajęcia ze spawalnictwa, zostali przejęci przez firmy produkcyjne, i zamiast oczekiwać tego, że z firm będą przychodzili ludzie z wielką praktyką i dzielić się swoją wiedzą, umiejętnością, no to się dzieje wręcz odwrotnie”.

Inny ekspert zaznaczył, że pozyskanie nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest trudne w takich zawodach jak:

„(...) ślusarz, elektryk, monter instalacji sanitarnych, ogólnie pojęta budowlanka bardzo trudno”.

Podobnie jak przedstawiciele szkół ekspert wskazał specjalizacje mechaniczną i budowlaną jako deficytowe oraz uzupełnił tę listę o specjalizację elektroenergetyczną.

Warto również przytoczyć opinię trzeciego eksperta z podregionu białostockiego, który nie odniósł się co prawda do konkretnych specjalizacji, ale podkreślił, że najtrudniej pozyskać jest nauczycieli praktycznej nauki zawodu, którzy łączą zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw z pracą w szkole:

„Podejrzewam, że to są właśnie ci, którzy pracują w firmach, bo jeżeli wypłata w firmie jest średnio, podejrzewam, na dobrym stanowisku pięć razy wyższa niż w szkole, to nawet jeden dzień wyciąć, jedną piątą etatu wyciąć na szkołę, gdzie wynagrodzenie będzie niższe, no to nikomu się nie będzie opłacał taki manewr, i myślę, że takich

nauczycieli właśnie będzie najbardziej brakowało, którzy by łączyli pracę zawodową właśnie w przemyśle z nauczaniem”.

Podregion łomżyński

Ogólny problem z pozyskiwaniem nauczycieli praktycznej nauki zawodu podkreślili również przedstawiciele szkół z podregionu łomżyńskiego. Wskazali oni sześć obszarów specjalizacji, w których ich pozyskanie jest szczególnie trudne (tabela 52).

Tabela 52. Specjalizacje, w których występują największe trudności w pozyskiwaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii przedstawicieli szkół z podregionu łomżyńskiego)

Specjalizacja	Cytaty respondentów reprezentujących szkoły – podregion łomżyński
Budowlana	<ul style="list-style-type: none"> „No to niedawno to chyba ten budowlaniec. Trzech nauczycieli, którzy mogą mieć zajęcia praktyczne, to jeden z nich jest już w wieku... dojrzałym i jest to emeryt właśnie. I też może w każdej chwili powiedzieć, że już jest zmęczony, dziękuję i tak dalej, więc zostaje nam tylko dwóch nauczycieli”
Logistyka	<ul style="list-style-type: none"> „Mieliśmy spory problem teraz na przykład z logistykiem. Może też dlatego, że spory nabór mamy na tego logistyka, bo kilka lat z rządu to były po dwie klasy, więc w związku z dużym naborem potrzebujemy większą ilość kadry”
Mechaniczna i elektroniczno-mechatroniczna	<ul style="list-style-type: none"> „Brakuje mechanicznych, bo to są starsze osoby, technik mechatronik też ten zawód” „Powiedzmy, że potrzebowaliśmy też nauczyciela od przedmiotów mechanicznych. Mamy nauczyciela z innej szkoły w podobnej branży, w podobnym kierunku kształcenia, ale też potrzebujemy technika mechanika z takimi kwalifikacjami. To nauczanie w techniku mechaniku”
Motoryzacja	<ul style="list-style-type: none"> „Technik pojazdów samochodowych, brakuje nauczycieli”
Teleinformatyczna	<ul style="list-style-type: none"> „Zawsze był problem z informatykami. Oni lepiej zarabiają znacznie w prywatnych firmach, więc zachęcić kogoś, żeby przeszedł z prywatnej firmy do nas, to nie mamy środków takich, żeby, powiedzmy, konkurować tutaj” „Informatycy, też mamy dość dużo informatyków, natomiast mamy dużo godzin i też nauczyciel kierunku informatycznego mile byłby widziany”
Grafika i poligrafia	<ul style="list-style-type: none"> „Nauczyciel grafiki i poligrafii – nie ma takich typowych nauczycieli, którzy są przygotowani z wykształceniem do tego kierunku”

Źródło: opracowanie własne na podstawie wypowiedzi respondentów.

Specjalizacja grafika i poligrafia stanowi interesujący przypadek, ponieważ w podregionie białostockim została ona wskazana jako jedna z dwóch, w których pozyskanie nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest relatywnie łatwe.

Jeden z respondentów z podregionu łomżyńskiego opisał, w jaki sposób szkoła, w której pracuje, radzi sobie z brakiem nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jak opisywał, niedobory kadrowe w jednych obszarach prowadzą do konieczności przesuwania nauczycieli między kierunkami kształcenia, co z kolei przyczynia się do powstawania braków w innych obszarach. Podkreślił równocześnie dużą elastyczność nauczycieli, którzy podejmują dodatkowe kształcenie i zdobywają nowe kwalifikacje, aby móc prowadzić zajęcia na innych specjalizacjach. Dotyczy to również

nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących, którzy się przekwalifikowują. Cytując respondenta:

„Nie ukrywam, że nauczyciele widzą problem. Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących nabywają dodatkowe kwalifikacje i przebranżawiają się na zawodowców. Tutaj chodzi o to, że podejmują studia podyplomowe związane właśnie z budownictwem albo teraz z OZE, bo też mamy przy techniku budownictwa takie dodatkowe zajęcia, mamy wyposażoną salę. Nauczyciel informatyk ma dodatkowe uprawnienie do nauczania tego przedmiotu. Mamy też problem kadrowy polegający na tym, że ten wyśmienity informatyk musi być odsunięty na zajęcia w kierunku budownictwo. I potem już mam braki, powiedzmy, w informatyku. I tutaj już nauczyciele inni zawodowcy albo nauczyciele też ogólnokształcący już w tym roku widzimy, że podyplomówkę rozpoczynają w kierunku właśnie energetyki odnawialnej. I już będę mogła znowu zwrócić tego nauczyciela, który spisuje się idealnie w profilu informatycznym na kierunek informatyka. Taki efekt domina trochę. Jeżeli gdzieś przesuniemy jedno, to już siłą rzeczy to kolejne nam gdzieś tam troszkę pada. (...) tutaj no niestety zбочę troszeczkę z tego tematu naszego nauczycieli zawodowych, bo po prostu odczuwamy też brak nauczycieli na przykład matematyki i posiłkujemy się dwiema paniami, które są już na emeryturze. Nie przeszkadza to jednak zawodowcom kształcić się w kierunku zdobywania uprawnień do nauczania matematyki”.

Ekspert reprezentujący pracodawców z podregionu łomżyńskiego podkreślał, że brak odpowiedniej kadry nauczycielskiej jest czynnikiem ograniczającym ofertę edukacyjną szkół:

„Są zawody takie podstawowe w szkołach, czyli mechanik pojazdów, lakiernik samochodowy. Większe jest zainteresowanie młodzieży do kształcenia jako elektromechanicy, no bo teraz samochody są coraz nowsze, więcej mają tych wszystkich akcesoriów, które skonstruowane są na bazie elektroniki, więc oni chcą nowszych wyzwań, a tu szkoły są zamknięte w tych standardach. Mimo że są rozmowy z dyrektorami, to twierdzą, że nie ma zainteresowania. W rzeczywistości jest to zainteresowanie uczniów, ale szkoły nie będą otwierać kolejnych klas ze względu też, że nie mają pieniędzy i nie mają nauczycieli i tu cały czas na tym polu są rozmowy, debaty i na razie jesteśmy wstrzymywani. Podobnie nie ma dekarzy, zawodów związanych z kosmologią”.

Z wypowiedzi eksperta wynika, że dostrzega on trudności w pozyskaniu specjalistów w branży motoryzacyjnej oraz budowlanej, co pozostaje w zgodzie z opinią przedstawicieli szkół, dodatkowo wskazuje na branżę kosmetyczną.

Podregion suwalski

Wśród przedstawicieli szkół z subregionu suwalskiego pojawiają się opinie, które wskazują na powszechny i głęboki problem z pozyskaniem nauczycieli praktycznej nauki zawodu, niezależnie od specjalizacji. Jak podkreślają rozmówcy:

„Tutaj szkoły w okolicy mają potężne problemy z kadrą zawodowców, muszą zatrudniać emerytów. To nie jest nic złego, tylko że osoby, które mają po 70 kilka lat, już nie są w stanie przekazać wiedzy tym młodym ludziom w taki sposób, jak to zrobi młody człowiek, więc to jest duży problem. I tak naprawdę w każdym kierunku. Ja w momencie, kiedy mam wolny etat, to zastanawiam się, czy kogokolwiek znajdę na te godziny

dotatkowe. Już nie mówiąc o tym, że jeśli myśli się o rozpoczęciu nowego kierunku, no to jest problem ze znalezieniem jakiegokolwiek kadry. To już jest bardzo duże wyzwanie”.

„W zasadzie w każdym zawodzie to nie jest tak, że ktoś czeka w kolejce – jest w odwrotną stronę, że się szuka takiego pracownika”.

Przedstawiciele szkół z podregionu suwalskiego chociaż zaznaczali, że problem z pozyskiwaniem nauczycieli praktycznej nauki zawodu ma charakter powszechny, to wymieniali trzy specjalizacje, w których trudności są wyraźnie bardziej nasilone (tabela 53).

Tabela 53. Specjalizacje, w których występują największe trudności w pozyskiwaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii przedstawicieli szkół z podregionu suwalskiego)

Specjalizacja	Cytaty respondentów reprezentujących szkoły – podregion suwalski
Mechaniczna (w tym spawalnictwo) oraz elektroniczno-mechatroniczna	„A tak szczerze to może najbardziej taka branża mechaniczna, bo to jest dobry kierunek w przemyśle i tutaj mało osób się decyduje” „Podejrzewam, że branżowo – jeżeli chodzi o jakieś zawody i zawodówki to jakichś pewnie spawaczy. Jakichś takich manualnych, konkretnych zawodów, bo teraz tego nie ma tak naprawdę”
Weterynaryjna	„Może największy problem był u nas ostatnio w branży weterynaryjnej. Chcieliśmy mieć doktora weterynarii do pracy, bo tak uważamy, że ma największe kwalifikacje do tego, chociaż nie jest to wymóg obowiązkowy, no ale weterynarze jednak wolą swoją praktykę prowadzić”
Teleinformatyczna	„Jest oczywiście po prostu – programista w dzisiejszych czasach, jeżeli mi przychodzi chłopak po studiach, kończy studia i nawet chce do mnie przyjść i się pyta: »Dobrze, panie dyrektorze, jaką dostanę stawkę?«. Odpowiadam: »No stawkę nauczyciela początkującego«. On pyta: »A ile to jest?«. (...) Ja mówię: »No tak naprawdę to jest najniższa krajowa, plus jakaś stówka«. Bo to są po prostu stawki straszne, jeżeli chodzi o nauczycieli początkujących”

Źródło: opracowanie własne na podstawie wypowiedzi respondentów.

Ekspert z podregionu suwalskiego wskazał, że największe trudności w pozyskiwaniu nauczycieli nauki zawodu występują w branży metalowej, mechanicznej oraz na kierunkach rolniczych i weterynaryjnych:

„W branży metalowej, mechanicznej i na kierunkach rolniczych i weterynaryjnych”.

Wypowiedź ta pozwala rozszerzyć listę specjalizacji wskazywanych przez przedstawicieli szkół o obszar rolniczy. Dodatkowo reprezentant pracodawców zwrócił uwagę na niedobory w zawodach takich jak:

„Monter instalacji sanitarnych, czyli to tak zwany hydraulik, ślusarz. (...) U nas to elektryków trochę jest mało (...). Elektromechanik to też jest problem”.

Wskazuje to, że szczególnie deficytowe są również specjalizacje budowlana i motoryzacyjna.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Zdanie przedstawicieli szkół i ekspertów o powszechnym braku nauczycieli praktycznej nauki zawodu potwierdzają sami nauczyciele. Wszyscy pedagodzy zaproszeni do badania odpowiedzieli, że w ich specjalizacji pozyskanie nauczycieli

praktycznej nauki zawodu jest trudne. Ogólny ich brak jest zatem dostrzegany nie tylko przez kadrę zarządzającą w szkołach oraz przez interesariuszy szkolnictwa zawodowego, ale również przez samą kadrę nauczycielską. Przytoczyć można następujące fragmenty z wypowiedzi respondentów:

„Czy brakuje? Na pewno na rynku są fachowcy, którzy w tym zakresie mają duże predyspozycje i na pewno mają duże umiejętności. Natomiast oni nie chcą przyjść do szkoły, do pracy. Nie chcą zająć się młodzieżą. (...) Takich fachowców nam cały czas brakuje. Głównie tutaj branża taka specjalistyczna, czyli, powiedzmy, elektrycy. Tam są specjaliści z zakresu diagnostyki”.

„Brakuje bardzo, bo widzę, jaki mamy wakat i jak ja muszę radzić sobie z nadgodzinami, więc dyskutując nawet z dyrekcją, to ja wskazuję, że jestem obarczana dodatkowymi godzinami i tak dalej. Człowiek sobie radzi, ale jest tych nauczycieli mało. Poza tym dużo jest też takich fryzjerów, którzy trafiają do szkoły na przykład, bo mają powody takie jak ja. Popracują 2 tygodnie, branżówka trzecia klasa dała im w kość i mówią, że nie będą pracować dalej – po co mu te problemy?”.

Podsumowanie

Niezależnie od reprezentowanego środowiska respondenci zgodnie wskazywali na niedobór nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz trudności w ich rekrutacji, które dotyczą w zasadzie wszystkich specjalizacji. Wyjątek stanowią branże poligraficzna oraz gastronomiczna w podregionie białostockim, w którym problemy te są relatywnie mniejsze. We wszystkich podregionach szczególnie dotkliwe braki kadrowe występują w specjalizacji mechanicznej, elektroniczno-mechatronicznej oraz teleinformatycznej. Jak ustalono, wynika to między innymi z dużej rozbieżności płac między sektorem przemysłowym oraz branży IT a systemem edukacji. W 2 z 3 podregionów jako deficytowe zostały wymienione branża motoryzacyjna oraz budowlana.

3.3.2. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi / absolwentów oraz pracowników strefy gospodarczej

Wszystkich respondentów zapytano o czynniki, które ograniczają zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju jako nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych absolwentów.

Podregion białostocki

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego wskazują, że podstawowym czynnikiem, który zniechęca do pracy w charakterze nauczyciela praktycznej nauki zawodu, jest niska płaca. Jak wypowiadał się jeden z rozmówców:

„Finanse, finanse, finanse i jeszcze raz finanse. Dobry specjalista, jeśli pójdzie pracować do firmy, to on tam naprawdę zostanie doceniony. A w szkole każdy wie, jakie są zarobki, a jakie są wymagania, ile jest papierologii, jaka jest odpowiedzialność”.

Dodatkowo przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego wymieniali następujące czynniki:

- oczekiwanie szybkich rezultatów w pracy:

„No i też bycie nauczycielem to jest też zobowiązuje do tego, że decyduję się na ten zawód i wiem, że żeby tam cokolwiek osiągnąć, to to nie będzie rok, 2 czy 3 – to będzie 5, 10, 15 lat. A teraz wiadomo, że młodzi są skoncentrowani na to, że ma być na dziś, ma być na jutro i tyle”.

- ograniczona kontrola nad efektami pracy:

„Musimy przygotować tę młodzież do egzaminów, do pierwszej, do drugiej kwalifikacji i potem jesteśmy na podstawie tego oceniani. A młodzież jest różna, nie zawsze się chce uczyć, a nauczyciel zostanie podsumowany, prawda?”.

- konieczność wykonywania części zadań poza godzinami pracy:

„Jeżeli szkoła ma się rozwijać, musi się dużo dzieć poza lekcjami, więc dużo swojego czasu muszą poświęcać nauczyciele, żeby angażować się w inne działania. To są działania często nieodpłatne. I tu gdzieś może rodzić się frustracja”.

Podobnie wypowiadali się eksperci. Wskazywali, że kluczowy jest poziom płac:

„Proszę zobaczyć: dniówka fryzjera to są, zatóżmy, trzy koloryzacje w granicach nawet 300 zł. Mamy tysiąc. Kilka strzyżeń w międzyczasie. To nie jest przemęczenie się wielkie. To jest normalny dzień pracy. Natomiast w szkole to o takich zarobkach nie ma mowy”.

„To jest tak: ten, który bardzo dobrze się uczy, to już na etapie kończenia szkoły on już ma zagwarantowaną gdzieś pracę w większości. A więc jeżeli jest to dobry mechanik, mechatronik czy tam z branży IT ktoś, to on już posmakuje wartościowania swojej pracy, otrzymując pieniądze, które będą wyższe, niż tam jakaś tam część społeczeństwa otrzymuje. (...) Natomiast żeby wrócić do praktycznej nauki zawodu jako nauczyciel, to przede wszystkim musiałby się zmienić warunki finansowania”.

Jeden z ekspertów wskazał również na niewielkie perspektywy awansu i rozwoju zawodowego oraz ryzyko związane z pracą z młodzieżą w specyficznych warunkach podczas praktycznej nauki zawodu:

„Tak, ja mam takie podejrzenia, że to są po pierwsze słabe perspektywy awansu i rozwoju zawodowego. Mogą być to też kwestie finansowe, ale też takie niematerialne. To jest niestety moim zdaniem wysokie ryzyko pracy z młodzieżą, zwłaszcza tutaj, przy praktycznej nauce zawodu. (...) tutaj jest podwyższone ryzyko, bo jednak praktyczna nauka zawodu to praca z urządzeniami, więc tutaj ryzyko jest większe, no bo jednak ten nauczyciel opowiada za uczniów”.

Podregion łomżyński

Przedstawiciele szkół z podregionu łomżyńskiego są zgodni z przedstawicielami szkół z podregionu białostockiego, podkreślając priorytetowe znaczenie odpowiedniej płacy:

„Przede wszystkim pieniądze. Nadal jednak mimo podwyżek, które były kilka lat temu, nadal są to niesatysfakcjonujące dla młodych ludzi wynagrodzenia”.

„Nie wiadomo, o co chodzi, to chodzi o pieniądze. No jeśli przychodzi młody nauczyciel, wykształconym jest człowiekiem i ma na start 200 zł więcej niż najniższa krajowa, no to o czym my możemy rozmawiać?”.

Oprócz bariery niskich wynagrodzeń przedstawiciele szkół z podregionu łomżyńskiego wymieniali inne czynniki, które zniechęcają młodych ludzi do podjęcia pracy w tym charakterze. Należą do nich:

- ostry nadzór ze strony kuratorium i organu prowadzącego:

„Ale kwestia też podejścia całego systemu, że ten nadzór, który mamy ze strony kuratorium czy miasta... On często właśnie szuka winy w nauczycielu. Uczeń nabył więcej praw, a nauczyciele są obarczani jego niepowodzeniami. Przez to może też tych młodych ludzi zniechęca się do pracy w szkole”

- niekorzystny wizerunek społeczny nauczyciela i pracy w szkole:

„Myślę, że też taka opinia o tym, co się dzieje w szkołach, jak młodzież traktuje niektórych nauczycieli, gdzie nie można utrzymać dyscypliny na przykład, są problemy wychowawcze, roszczeniowi rodzice, którzy tak atakują nauczycieli i na nich zwalają winę za swoje porażki wychowawcze, to też nie zachęca do takich zmagania, do takiego wysiłku, żeby pracować w szkole. Chodzi o ten wizerunek nauczyciela”

- niewystarczająca dostępność materiałów dydaktycznych:

„Niejednokrotnie nauczyciel musi zadbać, bo nikt mu nie da odpowiednich materiałów. Sprzęt, wyposażenie, pracownię i owszem, ale nawet te podręczniki czy jakiegokolwiek programy, no też musi troszczyć się o to, żeby je sobie gdzieś tam zakupić. I nakłady duże. Inwestycja taka na początek jest bardzo wymagająca, a finanse żadne. Wydawnictwa zaczynają wspierać nauczycieli przedmiotów zawodowych, aczkolwiek nie jest to tak jak w przypadku ogólnokształcących, że ma się gotowy warsztat pracy, podręcznik online, scenariusze zajęć, ćwiczenia i tak dalej, doświadczenia różnego typu. Tutaj musi nauczyciel sobie, że tak powiem, kreatywnie stworzyć ten warsztat pracy, i to kolejna trudność w wykonywaniu tego zawodu”

- wysokie wymagania wychowawczo-motywacyjne związane z rolą nauczyciela praktycznej nauki zawodu:

„W drugiej kolejności może takie ogromne zaangażowanie musi taki nauczyciel posiadać w zainteresowaniu ucznia kierunkiem, przedmiotem i wzbudzenia też chęci realizowania tych celów wynikających z podstawy programu, z programu nauczania. (...) I młody nauczyciel sam nie wie, czy to jeszcze w dobrym kierunku..., bo też szuka swojej ścieżki. Musi dodatkowo jeszcze przekonać młodzież o tym, że są w dobrym miejscu, że to daje ogromne możliwości: zdobycie zawodu, atrakcyjną pracę i niezasilania szeregu bezrobotnych”

- konieczność posiadania odpowiednich kwalifikacji:

„Taki jest system. Żeby zostać nauczycielem, trzeba mieć ukończone 5-letnie studia, prawda? Dodatkowo kolejne to jest przygotowanie pedagogiczne. W przypadku zawodowca to są 3 semestry przygotowania zawodowego: czy to praktycznego, czy to ewentualnie teoretycznego”

Ekspersi z podregionu łomżyńskiego, oprócz nieadekwatnych do nakładów pracy i odpowiedzialności zarobków, wymieniali jeden dodatkowy czynnik w postaci obawy przed pracą z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych i społecznych:

„A no młodzież jest trudna teraz i przeważnie do branżowych szkół (choć teraz zmienia się to postrzeganie) idą uczniowie tacy, którzy sobie nie radzą, problematyczni, czyli w liceum czy technikum sobie nie poradzą, czy też mają orzeczone stopnie niepełnosprawności, czy też pochodzą z rodzin z niskiego szczebla i mają ograniczony budżet. To są no już takie niższej grupy społecznej uczniowie, chociaż to nie skreśla ich, bo naprawdę oni są chętni do nauki, no i pracują i chcą się nauczyć, i wielu też z tych uczniów ukończyło naukę zawodu, otworzyło swoją firmę, no i dobrze prosperują. Mimo to praca z tymi uczniami to wyzwanie”.

Podregion suwalski

Przedstawiciele szkół z podregionu suwalskiego w pierwszej kolejności podkreślali problem niskich płac w szkolnictwie:

„Najważniejsza rzecz po prostu – bariera finansowa (...). Bo tak naprawdę ten nauczyciel, szczególnie początkujący, chociaż to dotyczy też doświadczonych nauczycieli z 20-letnim stażem, który ma dyplomowanie tak naprawdę, to też nie są jakieś naprawdę wygórowane, duże kwoty. Taki branżowiec podejrzewam, że w każdej prywatnej firmie zarobiłby dużo więcej, jeżeli chodzi o cokolwiek tak naprawdę. Czy ekonomista, czy informatyk, programiści – już nie wspomnę”.

„Po pierwsze, wynagrodzenie. Niestety tutaj nie mamy na to wpływu, bo wynagrodzenie nauczyciela początkującego jest bardzo niskie w porównaniu z sektorem prywatnym. W ogóle nie ma o czym mówić”.

Przedstawiciele szkół wymieniali również inne czynniki, które determinują wybór alternatywnej ścieżki kariery wśród młodych ludzi. Należą do nich:

- wysoka odpowiedzialność:

„Myślę, że tak naprawdę ten ogrom też odpowiedzialności, który niesie za sobą praca w szkole, praca z uczniami. Tutaj myślę, że to też ma takie dość duże znaczenie, bo nie każdy po prostu sobie z tym poradzi”

- niechęć do pracy w bliskim kontakcie z innymi ludźmi:

„Niektórzy skończą te studia, chcieliby mieć spokojną pracę w biurze, najlepiej jak najmniej ludzi widzieć i tak dalej. W szkole się nie da. To są grupy, nad grupami trzeba może nie tyle zapanować, bo to źle brzmi, ale jednak poprowadzić te zajęcia, zainteresować. No tutaj brakuje takich ludzi po prostu z pasją, z pasją do uczenia”

- konieczność pracy w bezpośrednim kontakcie z rodzicami uczniów:

„Druga rzecz to to, że praca w szkole nie jest pracą łatwą, jest pracą i z uczniami, i z rodzicami, więc to też nie wszyscy zdają sobie sprawę, że to nie jest tylko praca z uczniem, ale to jest też praca z rodzicem, bo spotkania z rodzicami, teraz rodzice coraz częściej przychodzą na rozmowy z nauczycielami, bardzo często są to rodzice roszczeniowi, nawet bardziej niż dziecko się zdarza, więc trzeba mieć pewne umiejętności i też odporność psychiczną, żeby sobie z tym wszystkim poradzić. A są to wyzwania czasami naprawdę trudne”

- niski prestiż zawodu nauczyciela:

„Ja już nie mówię o kwestiach finansowych, ale mówię też o takim społecznym odbiorze. takiej degradacji tego zawodu tak naprawdę. Myślę, że to też ma znaczenie, bo naprawdę

nauczyciel w tej chwili jest postrzegany bardzo nieładnie, nisko, nie wiem, brakuje nauczycielom tego dowartościowania (...). I myślę, że to tak społeczne, to taka antyreklama też naprawdę nie służy”

- niepewność własnych kompetencji:

„Trzeba naprawdę samemu znać dobrze temat, żeby być autorytetem dla ucznia”.

Eksperti z podregionu suwalskiego, dokładnie tak samo jako eksperci z pozostałych podregionów, za kluczową kwestię uznali niskie płace. Dodatkowo wskazali na obciążenie nadgodzinami, długą ścieżkę awansu zawodowego, konieczność funkcjonowania w trójstronnej relacji szkoła–uczeń–rodzic, a także dużą odpowiedzialność za niepełnoletnich uczniów:

„To chyba jest problem na pewno w płacach, ale też w tej długiej ścieżce rozwoju, żeby do tego dyplomowanego dojść, no to trochę lat musi minąć, tak myślę. Chociaż w tym nauczaniu zawodowym praktycznym jest tak, że tam nigdy goły etat nie jest. Zawsze się ma te nadgodziny. No i wiadomo, praca z młodymi ludźmi nie należy do łatwych”.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele uczestniczący w badaniu wskazali czynniki ograniczające zainteresowanie młodych ludzi podjęciem pracy w charakterze nauczyciela praktycznej nauki zawodu. Większość wskazań była zbieżna z opiniami pozostałych respondentów – najczęściej akcentowano niskie wynagrodzenia. Zdaniem rozmówców młodych ludzi do zawodu zniechęca również wysoka odpowiedzialność oraz niski prestiż zawodu. Ilustruje to wypowiedź jednego z badanych:

„Ale też proszę pamiętać, że w większości młody człowiek przychodzi i dostanie minimalne wynagrodzenie, i duża odpowiedzialność. Uczniowie nie są tacy, jak ja rozpoczynałam 30 lat, trochę mniej. Wtedy było troszeczkę inaczej. Ja teraz się nie przyznaję, że jestem nauczycielką. W towarzystwie, w jakim jesteśmy, nie chcę słyszeć różnych rozmów na temat nauczyciela. Zawsze tłumaczę, że nie każdy, nie wszyscy są tacy, że są nauczyciele z pasją i zaangażowaniem, którzy chcą pracować. I zawsze wina nauczyciela o coś, czegoś nie powinien. Dlatego ja się nie przyznaję. Kiedyś z dumą mówiłam, że jestem nauczycielem. Proszę mi wierzyć”.

Nauczyciele jako barierę wymienili również brak odpowiedniego wykształcenia, wymaganego przepisami prawa od kandydatów oraz brak wiedzy o tym, że taki zawód istnieje:

„Szczepnie myślę, że duża część nie wie, że mogą podjąć taką pracę. Myślę, że nie są świadomi. No na pewno część to jest brak wiedzy, informacji, że to może być taki zawód”.

„Druga sprawa to myślę, że to jest brak jakiegoś takiego wykształcenia kierunkowego”.

W kolejnym pytaniu respondentów poproszono o wymienienie czynników, które ograniczają zainteresowanie doświadczonych pracowników z sektora gospodarki podejmowaniem pracy w charakterze nauczyciela praktycznej nauki zawodu.

Podregion białostocki

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego uznają niskie płace za główną barierę w podejmowaniu pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu – zarówno przez młodych ludzi, jak i doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej. Przeskok w poziomie wynagrodzenia jest w przypadku pracowników ze sfery gospodarczej dodatkowo wzmacniany tym, że podejmując pracę w szkole, rozpoczynają oni jako nauczyciele początkujący, czyli na stanowisku o najniższym wynagrodzeniu. Warto przytoczyć następujący fragment wypowiedzi przedstawiciela szkół:

„No to nadal będzie ten finansowy [czynnik – dop. aut.] najbardziej, bo skusić pracownika do szkoły, no to on musi być chyba już tylko pasjonatem, żeby i chcieć nauczyć, i za takie niewielkie pieniądze. Też weźmy pod uwagę, że nauczyciel, który przychodzi z zakładu pracy, taki, który jeszcze do tej pory nie pracował jako nauczyciel, to on jest nauczycielem początkującym... co jest bardzo niskie wynagrodzenie. A przecież on już w zakładzie pracy miał swoją ścieżkę kariery, zdobył wynagrodzenie już na tym finansowym poziomie wyżej”.

Rozmówcy wskazywali również inne czynniki, które zniechęcają doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej do podjęcia pracy jako nauczyciele praktycznej nauki zawodu. Należą do nich:

- brak wiedzy na temat możliwości podjęcia pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu:

„Natomiast tutaj może być w ogóle brak jakiegokolwiek informacji u takiego człowieka, że jest na przykład zawód nauczyciela zawodu. No bo ja na przykład jak pracowałem, to ja nie myślałem, kto tych pracowników wyszkolił. Ja miałem swoją jakąś działkę, o tym myślałem i po prostu oni przychodzili, coś tam umieli, coś robili, coś się uczyło, prawda? I tyle. Więc nawet świadomość tego, że taki zawód istnieje, nawet może być dla nich taką zachętą, a tej świadomości nie ma”

- niechęć wobec zmiany, która wiąże się z utratą komfortu pracy w znanym środowisku:

„No i prawdopodobnie, jeżeli ktoś ma ugruntowaną jakąś gdzieś tam pozycję w przemyśle, dobrze się w tym czuje, to nie chce po prostu szukać innej pracy, w zupełnie innym charakterze”

- konieczność nawiązania nowych relacji:

„No i powiem szczerze, że wydaje mi się, że obawa przed właśnie nawiązywaniem nowych relacji, przed porzucaniem starego jakiegoś porządku – być może to też pełni rolę takiego właśnie hamulcowego w takiej chęci rozwoju”

- wysokie wymagania w zakresie kompetencji miękkich oraz pedagogicznych

„Nie każdy jest też w stanie pracować z młodzieżą, nie każdy umie pracować z młodzieżą, a młodzież teraz jest inna niż kiedyś. Mamy zupełnie inne inną teraz szkołę, niż była jeszcze, nie wiem, 10, 20 lat temu. I ten specjalista często nie chce brać na siebie takiej odpowiedzialności. Kontakt z młodym człowiekiem wymaga też

specjalnego przygotowania, podejścia fachowca. A to nie zawsze idzie w parze z tym. Brakuje też odporności psychicznej”.

Jeden z reprezentantów szkół wskazał, że zawód nauczyciela praktycznej nauki zawodu staje się atrakcyjny wśród osób w wieku 50–60 lat, które zakończyły okres intensywnej kariery w przemyśle i nie traktują pracy w szkole jako głównego etapu kariery zawodowej. Są to często osoby, które mogą sobie pozwolić na mniej dochodową pracę, poszukują pracy stabilnej, a praca w szkole taką stabilność zapewnia, co podkreślił jeden z respondentów:

„Widzimy taki trend, że osoby w wieku gdzieś tam 55–60 czasami zgłaszają się do nas i chcą dla nas przyjść jako nauczyciele praktycznej nauki zawodu, i mamy u siebie w szkole kilku takich nauczycieli. Zdarzają się takie przypadki. To są nauczyciele, to są osoby, które zawodowo już osiągnęły jakiś swój cel, dorobiły się, jeśli chodzi o swoje jakieś cele, sprawy związane z finansami, czy też może ze stanowiskiem. I przyszły do nas, żeby po prostu wyciszyć może swoją karierę zawodową troszkę, być może uspokoić. Najczęściej jest tak, że te osoby chcą po prostu stabilnej pracy”.

Eksperci z podregionu białostockiego wśród czynników zniechęcających doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej do podjęcia pracy w charakterze nauczyciela praktycznej nauki zawodu zwrócili uwagę na niskie płace, wysokie ryzyko związane z pracą z młodzieżą w specyficznych warunkach, negatywny społeczny wizerunek nauczyciela, brak możliwości pracy w stałych godzinach oraz konieczność dostosowania życia prywatnego do organizacji roku szkolnego. Oprócz dwóch ostatnich są to identyczne czynniki jak wymienione w odpowiedzi na pytanie dotyczące młodych absolwentów. Zdaniem ekspertów nauczyciele nie pracują w stałych, przewidywalnych godzinach, społecznie niedostrzegany jest ich wysiłek wkładany w pracę pozalekcyjną (spotkania z rodzicami, rady pedagogiczne, konsultacje, przygotowanie zajęć), korzystanie z urlopów jest uzależnione od kalendarza szkolnego, a ponadto w społeczeństwie nadal pokutują stereotypy na temat tego zawodu dotyczące „dużej ilości wolnego czasu” i „lekkiej pracy”. Wszystko to zniechęca potencjalnych kandydatów do podjęcia tego typu zatrudnienia, co dobrze ilustruje wypowiedź jednego z respondentów:

„To są pieniądze, w większości pieniądze. My byśmy mieli bardzo dobrych nauczycieli, gdyby jednak te pieniądze były nieco wyższe. Jest jeszcze jeden czynnik. Postrzeganie nauczycieli w społeczeństwie, wizerunek nauczyciela. My bardzo mocno walczyliśmy z rodzicami, bardzo mocno walczyliśmy z opinią publiczną, że nauczyciel to nie darmożjad, że ma tyle wolnego – wakacje, ferie i tak dalej. Większość nauczycieli, jak rozmawiamy, nigdy by nie chciała mieć tyle wolnego. Każdy by chętnie przyszedł do pracy od godziny 8.00 do godziny 16.00 i nawet jeżeli w tym czasie nie ma zajęć dydaktycznych, to on by sobie znalazł zajęcie, zrobiłby koła dodatkowe, zebrania z rodzicami, rady pedagogiczne. Ale nikt tego nie widzi, że rady pedagogiczne są właściwie co 2–3 miesiące, że spotkania z rodzicami, że rozmowy z rodzicami, że konsultacje, wyjścia, dyskoteki i tak dalej. Tego społeczeństwo nie widzi i gdyby nauczyciel mógł wykonywać swoją pracę od 8.00 do 16.00 i tak jak każdy człowiek po 16.00 zamykałby swoją pracę i z niej wychodził, to naprawdę nikt by nie żałował. Mało tego, jest bardzo niewielu

nauczycieli, którzy w wakacje nie pracują i mogą sobie na to pozwolić, podobnie wziąć urlop wtedy, kiedy chce, a nie wtedy, kiedy ma wakacje. (...) Więc te warunki i to też wpływa bardzo mocno na to. Bo dzisiaj wakacje i ferie to już nie jest argument, który przemawia na plus”.

Podregion łomżyński

W podregionie łomżyńskim przedstawiciele szkół zwracali również uwagę na niskie wynagrodzenie nauczyciela praktycznej nauki zawodu, które zniechęca do podjęcia pracy w pierwszej kolejności:

„Natomiast cały czas tutaj te pieniądze, te pieniądze wchodzi w grę. Można powiedzieć, że można traktować nauczyciela, pracownika, który chciałby być nauczycielem, że w oświacie to się czasami dla ZUS-ów wręcz pracuje. Działalność biznesowa przynosi tam jakieś wymierne skutki finansowe, lepsze”.

Reprezentanci szkół z podregionu wymienili również inne czynniki, które zniechęcają doświadczonych pracowników z sfery gospodarczej do podjęcia pracy w charakterze nauczyciela praktycznej nauki zawodu. Są to:

- bariera organizacyjna w zakresie delegowania pracownika przez pracodawcę:

„Poza też finansami – to na każdym etapie pewnie będzie podnoszone – to również kwestie, na jakich zasadach miałby oddelegować pracodawca. Jak miałyby to być zrekompensowane, ta strata, brak tego pracownika w firmie? Gdyby była może jakaś forma zrekompensowania tego oddelegowania, może szybciej by się wtedy zdecydowali na taką współpracę”

- obawa przed wejściem w wymagające środowisko szkolne:

„Młodzież jest bardzo trudna teraz. Niezdyscyplinowana, niepotrafiąca pracować w zespole, zamknięta w sobie, wolą komunikację cyfrową, nie *face to face*. Naprawdę ciężko z młodzieżą pracować i ta osoba, która powiedzmy ma już taką sytuację ustawkowaną i ma zaplecze finansowe, po prostu nie chce chyba w tym procesie jednak kształcenia uczestniczyć. Jak już się niby coś osiągnęło, jak uczniowie osiągnęli i nabyli, to zaraz przy sprawdzianie gdzieś im ulatuje z głowy i oni już nie potrafią odnieść się. Czyli tu i teraz to oni jeszcze mogą pracować, jak te informacje są świeże. Ale za kilka dni, za kilka tygodni oni już nie pamiętają tego, co się uczyli”

- konieczność nadążania za zmieniającym się pokoleniem uczniów:

„Żeby pracować we współczesnej szkole, to trzeba za młodzieżą nadążać. Jeżeli nie będziemy nadążać, nie będziemy umieć pracować z młodzieżą, to będzie nam się trudno pracowało”

- wysokie wymagania kwalifikacyjne (studia wyższe + przygotowanie pedagogiczne):

„Z pozyskaniem kadry jest bardzo ciężko (...) stawka nauczycielska jest niezbyt wysoka, a nauczyciel musi mieć pełne wykształcenie kierunkowe oraz przygotowanie pedagogiczne”.

Wypowiedzi ekspertów z podregionu łomżyńskiego również wskazują, że niskie płace oraz wysoka odpowiedzialność za niepełnoletnich uczniów to czynniki, które mogą zniechęcać do podjęcia pracy w roli nauczyciela praktycznej nauki zawodu.

Podregion suwalski

W podregionie suwalskim, podobnie jak w pozostałych podregionach, respondenci reprezentujący szkoły w pierwszej kolejności zwracali uwagę na dysproporcję pomiędzy zarobkami w biznesie i w systemie szkolnictwa zawodowego, co skutecznie zniechęca do zmiany miejsca pracy. Ponadto wymieniono również inne czynniki, które ograniczają zainteresowanie pracą na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu u pracowników ze sfery gospodarczej:

- obawa przed pracą z młodzieżą i brak pewności co do umiejętności przekazywania wiedzy:

„Po prostu mogą wykazać się z tego, co potrafią, i nie muszą tłumaczyć dla młodzieży, bo to też jest trudność pewna. Nie każdy chce pracować z ludźmi”.

- niechęć wobec zmiany, która wiąże się z utratą komfortu pracy w znanym środowisku:

„Tu jeżeli chodzi o takich starszych pracowników, to przywiązanie do miejsca, do pracy, do ludzi po prostu zostaje. Młodzi ludzie, tak jak widzę po młodych moich jakichś tam absolwentach, to tak naprawdę oni potrafią pracę kilka razy w roku zmieniać. I to przychodzi im bardzo łatwo. To jest naprawdę chyba kwestia tych możliwości wyborów teraz”.

Podobnie jak w podregionie białostockim również w suwalskim reprezentanci szkół wskazali dwie kategorie osób, dla których praca na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu jest atrakcyjną alternatywą. Pierwsza to osoby, dla których atrakcyjność pracy nauczyciela wynika ze świadomej reorientacji zawodowej po doświadczeniu sektora prywatnego. Wiąże się to z akceptacją niższych zarobków w zamian za inny charakter pracy, więcej kontaktu z ludźmi i poczucie, że robi się coś społecznie ważnego. Do drugiej kategorii należą ci, u których sytuacja życiowa wymusza bardziej elastyczne godziny pracy. Atrakcyjność pracy w szkole jest wtedy kształtowana przez motywacje pozazawodowe, w szczególności związane z sytuacją rodzinną:

„Oni już wiedzą, co w sektorze prywatnym ich czeka i czasami to jest tak, że praca w szkole jest taką dobrą odskocznią i zmianą sposobu pracy, nawet za mniejsze pieniądze. Oni są świadomi tego, że to są mniejsze pieniądze, przynajmniej na początku pracy, na początku tej ścieżki awansu. Ale się z tym godzą, bo na przykład jest to zupełnie inny charakter pracy. To nie jest siedzenie w biurze na przykład 8 godzin, siedzenie przed komputerem, tylko praca z ludźmi”.

„Tutaj na przykład pani do nas przyszła, bo została sama z małym dzieckiem, i mówi, że nie jest w stanie pracować w branży, bo tam wymaga się od niej, żeby była 14 godzin na dobę na nogach często. A co ona ma zrobić z dzieckiem, jak dziecko jest malutkie i nie jest w stanie samo zostać w domu? To ją skłoniło do zmiany pracy”.

Eksperti z podregionu suwalskiego wskazują, że w przypadku młodych osób i absolwentów kluczowe bariery stanowią niskie wynagrodzenia oraz wysoka odpowiedzialność za niepełnoletnich uczniów. Z kolei w przypadku pracowników

ze sfery gospodarczej eksperci sygnalizują dodatkowo na obawy związane z adaptacją do środowiska szkolnego oraz niepewność w zakresie ciągłości zatrudnienia w szkole:

„Może czasami zniechęcać, że dyrektor potrzebuje na krótki okres takiego nauczyciela. Że na przykład perspektywa zatrudnienia na 2 lata, bo ma na przykład jakiegoś nauczyciela na podratowaniu zdrowia albo na zwolnieniu, i to może zniechęcać. Nie każdy może czuje się w tym dobry też, w przekazywaniu wiedzy. Myślę też, że jak gdzieś pracuje w przemyśle, to w szkole nie będzie miał takich pieniędzy”.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu, mówiąc zarówno o młodych absolwentach, jak i doświadczonych pracownikach ze sfery gospodarczej, wskazywali na niskie płace jako główny czynnik ograniczający zainteresowanie zawodem. W opinii respondentów niskie płace w szkolnictwie przekładają się na konieczność zorganizowania dodatkowego źródła dochodu, który zapewniłby bezpieczeństwo finansowe. Nauczyciele wymieniali również takie czynniki, jak: obawa przed pracą z młodzieżą, ponoszenie wysokiej odpowiedzialności za uczniów (bezpieczeństwo, opieka, nadzór przy pracy narzędziami), poczucie niewystarczającego przygotowania pedagogicznego, negatywny wizerunek środowiska szkolnego, niski prestiż zawodu, niechęć do mierzenia się z problemami osobistymi i wychowawczymi uczniów. Przytoczyć można następujące fragmenty ich wypowiedzi:

„Najczęściej jak odmawiają, to mówią, że pieniądze za małe. No i czasami pojawia się, że on nie wie, czy on tam z młodzieżą będzie w stanie współpracować, no bo to jest odpowiedzialność. Nie tylko tyle, żeby ich pilnować, ale też jak czegoś będą używać. I tutaj część mówi, że nie wie, czy będą w stanie poświęcić się młodzieży i ten czas. Nie są pewni, że oni się zaopiekują tą młodzieżą w sposób odpowiedni. Natomiast w większości wypadków to są kwestie finansowe, myślę. Jeżeli nie ma gdzieś zabezpieczenia finansowego, nie ma dodatkowych źródeł dochodu albo nie ma własnej działalności, to płaca jest kluczowa”.

„Oczywiście płaca. I po co ma się borykać z problemami nieswoimi, czyli tej młodzieży? No i poza tym nastawienie. Młodzież jest teraz różna. Hejtują nie tylko siebie, nauczycieli też, więc tu jest to też wyzwanie. Nie każdy chce po prostu brukać bądź brudzić błotem dosłownie, bo czasami to tak wygląda, że musisz się nastawić, masz różne jakieś tam opinie i tak dalej. I trzeba mieć taką silną osobowość”.

Nauczyciele zwracali również uwagę, że nie każdy kandydat pochodzący ze sfery gospodarczej ma odpowiednie kwalifikacje, które umożliwiłyby mu podjęcie pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu, gdyż często takiej ścieżki rozwoju wcześniej nie brał pod uwagę. Pojawia się zatem konieczność uzupełnienia brakujących kwalifikacji, co również może zniechęcać.

Podsumowanie

Czynniki ograniczające zainteresowanie podjęciem pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu przez doświadczonych pracowników sektora gospodarczego są w dużej mierze zbliżone do zaobserwowanych w odniesieniu do młodych ludzi / absolwentów. Dotyczą one przede wszystkim niskiego wynagrodzenia, ponoszenia wysokiej

odpowiedzialności za młodych ludzi, niskiego prestiżu zawodu, negatywnego wizerunku środowiska szkolnego oraz wysokich wymagań stawianych przed osobami pracującymi z młodzieżą (zarówno wymagania interpersonalne, jak i pedagogiczne).

W przypadku obu grup barierą może być również konieczność posiadania odpowiednich kwalifikacji wymaganych przepisami prawa na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu oraz brak wiedzy o możliwości zatrudnienia w zawodzie. W przypadku młodych ludzi / absolwentów pojawiają się ponadto takie czynniki jak niechęć do brania nadgodzin, do wykonywania części zadań poza godzinami pracy czy konieczność przejścia długiej ścieżki awansu zawodowego. Po stronie doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej pojawią się natomiast niechęć wobec zmian, bariery organizacyjne w zakresie delegowania zainteresowanego do szkoły na część etatu oraz konieczność nadążania za zmieniającym się pokoleniem uczniów. Zestawienie wszystkich odpowiedzi prezentuje tabela 54 **Błąd! Nie można odnaleźć źródła odwołania..**

Tabela 54. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi / absolwentów oraz doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej (w opinii respondentów)

Podregion/region	Czynniki ograniczające wśród młodych ludzi / absolwentów	Czynniki ograniczające wśród doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej
Podregion białostocki (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • niskie płace • oczekiwanie szybkich rezultatów w pracy • ograniczona kontrola nad efektami pracy • konieczność wykonywania części zadań poza godzinami pracy • słabe perspektywy awansu i rozwoju zawodowego • wysoka odpowiedzialność i wysokie ryzyko pracy z młodzieżą w trakcie praktycznej nauki zawodu 	<ul style="list-style-type: none"> • niskie płace • start od najniższego stopnia awansu (nauczyciel początkujący) mimo doświadczenia praktycznego • brak wiedzy na temat możliwości podjęcia pracy w tym zawodzie • niechęć wobec zmiany, która wiąże się z utratą komfortu pracy w znanym środowisku • konieczność nawiązania nowych relacji • wysokie wymagania w zakresie kompetencji pedagogicznych i interpersonalnych • wysokie ryzyko i odpowiedzialność związana z pracą z młodzieżą • niski prestiż zawodu • brak standardowych godzin pracy (8.00–16.00) • konieczność dostosowania życia prywatnego do kalendarza szkolnego

Podregion/region	Czynniki ograniczające wśród młodych ludzi / absolwentów	Czynniki ograniczające wśród doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej
Podregion łomżyński (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • niskie płace • ścisły nadzór ze strony kuratorium i organu prowadzącego • niekorzystny wizerunek nauczyciela i pracy w szkole • niewystarczająca dostępność materiałów dydaktycznych • wysokie wymagania wychowawczo-motywacyjne związane z rolą nauczyciela praktycznej nauki zawodu • konieczność posiadania odpowiednich kwalifikacji • obawa przed pracą z uczniami o różnicowanych potrzebach edukacyjnych i społecznych 	<ul style="list-style-type: none"> • niskie płace • bariera organizacyjna w zakresie delegowania pracownika przez pracodawcę (na część etatu do pracy w szkole) • obawa przed wejściem w wymagające środowisko szkolne • konieczność nadążania za zmieniającym się pokoleniem uczniów • wysokie wymagania kwalifikacyjne (studia wyższe + przygotowanie pedagogiczne)
Podregion suwalski (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • niskie płace • wysoka odpowiedzialność • niechęć do pracy w bliskim kontakcie z innymi ludźmi • konieczność współpracy z rodzicami uczniów • niski prestiż zawodu • niepewność co do własnych kompetencji • obciążenie nadgodzinami • długa ścieżka awansu zawodowego 	<ul style="list-style-type: none"> • niskie płace • obawa przed pracą z młodzieżą • brak pewności co do umiejętności przekazywania wiedzy • niechęć wobec zmiany, która wiąże się z utratą komfortu pracy w znanym środowisku • wysoka odpowiedzialność za niepełnoletnich uczniów • obawa przed wejściem w wymagające środowisko szkolne • niepewność ciągłości zatrudnienia w szkole
Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu	<ul style="list-style-type: none"> • niskie płace • wysoka odpowiedzialność • niski prestiż zawodu • brak odpowiedniego wykształcenia wymaganego przepisami prawa • brak wiedzy na temat możliwości podjęcia pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu 	<ul style="list-style-type: none"> • niska płaca • obawa przed pracą z młodzieżą • wysokie ryzyko i odpowiedzialność związana z pracą z młodzieżą w trakcie praktycznej nauki zawodu • brak gotowości do poświęcenia czasu i zaangażowania wychowawczego • niepewność własnych kompetencji pedagogicznych • negatywny wizerunek środowiska szkolnego • niski prestiż zawodu • niechęć do mierzenia się z problemami osobistymi i wychowawczymi uczniów • konieczność posiadania odpowiednich kwalifikacji wymaganych przepisami prawa

Źródło: opracowanie własne na podstawie wypowiedzi respondentów.

3.3.3. Poziom zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu według specjalizacji w najbliższych 5 latach

Reprezentantów szkół oraz ekspertów zapytano o przewidywany poziom zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w perspektywie najbliższych 5 lat. Poproszono o udzielenie odpowiedzi z uwzględnieniem poszczególnych specjalizacji. W przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu zawężono pytanie jedynie do ich własnej specjalizacji i poproszono również o określenie przewidywanego zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w tej specjalizacji w perspektywie najbliższych 5 lat.

Podregion białostocki

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego wskazali następujące specjalizacje, w których zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w perspektywie najbliższych 5 lat będzie bardzo wysokie:

- automatyka, robotyka, branża elektroniczno-mechatroniczna (technik automatyk, technik robotyk, technik mechatronik, mechatronik, operator maszyn i urządzeń i inne);
- mechanika (szczególnie technik mechanik);
- motoryzacja (technik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych i inne);
- budownictwo (technik budownictwa, technik inżynierii sanitarnej i inne);
- teleinformatyka (w szczególności technik programista);
- spawalnictwo (technik spawalnictwa);
- spożywcza (technika żywienia, kucharz, kelner, cukiernik, technik technologii żywności);
- medyczno-opiekuńcza (między innymi technik masażysta).

Jednocześnie rozmówcy podkreślili, że problem niedoboru kadr nie ograniczy się wyłącznie do tych specjalizacji, na które zapotrzebowanie będzie największe. Trudności w pozyskaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu będą miały charakter ogólny:

„Jest bardzo wysoki brak nauczycieli praktycznej nauki zawodu i on się utrzyma w perspektywie kilku lat. Ten praktyczny nauczyciel zawodu jest już od kilku lat we wszystkich badaniach to jeden z pierwszych, a nawet na pierwszym miejscu zawodów deficytowy. Widzimy, co widzimy, co się dzieje, jak niewiele osób chce zostać takim nauczycielem”.

Przedstawiciele szkół podkreślali, że w perspektywie najbliższych 5 lat jeszcze bardziej wzrośnie znaczenie rzeczywistych kompetencji. Poszukiwani będą przede wszystkim nauczyciele będący praktykami i specjalistami w danej branży, a nie jedynie osobami posiadającymi formalne kwalifikacje do wykonywania zawodu. Jeden z respondentów tłumaczył:

„Nauczycieli praktycznej nauki zawodu na rynku dostępnych będzie mniej w każdym kierunku kształcenia – szczególnie takich z opanowaniem nowych kompetencji, a będą najbardziej poszukiwani”.

Niektórzy respondenci akcentowali natomiast, że skala zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu będzie uzależniona od liczby uczniów rekrutowanych na poszczególne kierunki kształcenia, co obecnie utrudnia długofalowe prognozowanie potrzeb kadrowych. Jak wyjaśniał rozmówca:

„Trudne pytanie, ponieważ tak naprawdę nie wiadomo, jakie będzie zainteresowanie poszczególnymi zawodami wśród uczniów. To się trochę zmienia. Czasami są kierunki bardziej, które są bardziej modne”.

Jednocześnie pojawiają się głosy dotyczące uruchomienia nowych kierunków w technikach, które będą odpowiadać zmianom technologicznym i potrzebom rynku pracy. Ich wprowadzenie prowadziłoby do powstania dodatkowego zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jak stwierdził rozmówca:

„W końcu ministerstwo powinno się też zabrać za kierunki kształcenia w technikum, bo kierunki kształcenia w technikum to od dawna nowe nie zostały żadne wprowadzone, a jednak rynek wymusza zupełnie inne kształcenie, a my jesteśmy w tyle, jeśli chodzi o kierunki. Ta szkoła zupełnie nie nadąża za tym, co się dzieje na rynku pracy, za nowymi technologiami, za wszystkim. Wtedy pojawi się zapotrzebowanie na nauczycieli w tych kierunkach”.

Jako jedną z odpowiedzi na możliwe przyszłe niedobory nauczycieli praktycznej nauki zawodu respondenci wskazują zmianę przepisów, która umożliwiłaby szersze włączanie do systemu edukacji specjalistów z branży, przy jednoczesnym uproszczeniu wymagań formalnych wobec tej grupy. Jednocześnie podkreślają, że skuteczność tego rozwiązania nie jest pewna i zależy przed wszystkim od poziomu wynagrodzeń oraz realnej dostępności ekspertów gotowych do podjęcia pracy w systemie edukacji:

„No chyba że może to być skompensowane tym, że zostanie zmieniona ustawa i zostaną dopuszczeni nauczyciele specjaliści do nauki. Natomiast czy pójdą za tym pieniądze, czy specjaliści będą, czy nie, no to jest trudno powiedzieć”.

Eksperci z podregionu białostockiego nie byli jednomyślni co do zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jeden z nich wskazywał, że będzie ono pochodną zmian demograficznych. Niż demograficzny spowoduje spadek zapotrzebowania na nauczycieli. Z drugiej strony znaczna część nauczycieli praktycznej nauki zawodu z racji na wiek w najbliższych latach będzie odchodziła na emeryturę, co może spowodować braki kadrowe. Na ich popyt będą więc wpływać dwie zmienne, które oddziałują w przeciwnych kierunkach. Jak odpowiedział rozmówca:

„To jest takie dosyć trudne, bo tak bardziej niż demograficzny nam wchodzi, a więc mniej uczniów, to będzie się wiązało też w pewien sposób z redukcją kadry, gdzie akurat w szkolnictwie zawodowym może to nie będzie aż tak odczuwalne, ponieważ w pewien naturalny sposób część będzie tych bardzo doświadczonych nauczycieli odchodzić na emeryturę. Poza tym wtedy, jak były te takie duże braki, to i nauczyciele emeryci wracali do pracy, prawda? Natomiast to jest takie... no trudno powiedzieć”.

Drugi ekspert wymienił ryzyko, które pojawi się wraz ze spadkiem liczby osób rozpoczynających kształcenie zawodowe. W obliczu niżu demograficznego kształcenie praktyczne realizowane w szkołach może stać się trudne do utrzymania z uwagi na wysokie koszty funkcjonowania pracowni oraz zatrudnienia kadry. Jako potencjalną alternatywę ekspert wskazał rozwój kształcenia zawodowego u pracodawców, co mogłoby skutkować ograniczeniem zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w szkołach. Jednocześnie podkreślił, że kierunek i skala tych zmian są trudne do przewidzenia:

„Zmniejszy się, ponieważ zmniejszy się ilość młodzieży, i statystycznie my już wiemy, że tej młodzieży będzie zdecydowanie mniej. Też statystycznie wiemy, że nauka na pracowniach szkolnych będzie bardzo trudna do utrzymania chociażby dlatego, że jeżeli jest mniej młodzieży, no to trudniej utrzymać takiego pracownika, który dla organu prowadzącego jest średnio około, powiedzmy, 100 tysięcy rocznie. Więc ta nauka, którą my na przykład prowadzimy u tych pracodawców, myślę, że ona będzie miała większe wzięcie i większą realność, ponieważ nie będzie wymagała od organów prowadzących nakładów finansowych właśnie na to kształcenie (...). Ilość dzieci może spowodować, że pracownie staną się puste, i tu może być taka sytuacja, że tych nauczycieli wcale nie będzie aż tak wielu potrzebnych. I to w każdym zawodzie tak mi się wydaje, bo relatywnie ta młodzież rzeczywiście będzie się zmniejszać”.

Jeszcze inny ekspert przewidywał, że

„Jak na razie zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu będzie rostało (...). Firmy zwiększają automatyzację i idą w tą stronę, natomiast w wielu firmach też to obserwuję bardzo dużo i też przedstawiciele przedsiębiorstw mówią, że tej pracy ręcznej jeszcze będzie dużo. Tej pracy, która wymaga człowieka. Więc tu myślę, że jeszcze przez jakiś czas będzie takie zapotrzebowanie”.

Podregion łomżyński

W podregionie łomżyńskim przedstawiciele szkół zawodowych wymienili następujące specjalizacje, w których zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu będzie największe w perspektywie najbliższych 5 lat:

- spożywcza (szczególnie technik żywienia i usług gastronomicznych);
- mechaniczna (technik mechanik, operatorzy maszyn i urządzeń);
- elektroniczno-mechatroniczna (technik mechatronik);
- elektryczna (elektryk, technik elektryk);
- teleinformatyczna (technik informatyk).

W wypowiedziach przedstawicieli szkół – podobnie jak w podregionie białostockim – pojawia się wątek uruchamiania nowych kierunków kształcenia, lepiej dostosowanych do aktualnych potrzeb rynku pracy. Wskazuje się, że w przypadku ich wprowadzenia prawdopodobnie będzie można spodziewać się wzrostu zapotrzebowania na nauczycieli praktycznych nauki zawodu w tych specjalizacjach.

Podregion suwalski

W podregionie suwalskim reprezentujący szkoły respondenci wymienili następujące specjalizacje, w których zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu będzie w perspektywie 5 najbliższych lat największe:

- teleinformatyczna (technik programista, technik informatyk);
- mechaniczna i elektroniczno-mechatroniczna (między innymi technik mechanik);
- rolnicza (między innymi technik rolnik);
- zawody związane z przetwórstwem metali (między innymi operatorzy maszyn CNC, spawacze).

Wśród przedstawicieli szkół nie było zgodności co do przyszłego ogólnego zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Część rozmówców wskazała, że będzie ono silnie uzależnione od trendów demograficznych, a w perspektywie kolejnych lat może maleć wraz ze spadkiem liczby uczniów. Jednocześnie powraca wątek pojawiania się nowych kierunków kształcenia, które – jeśli zostaną wprowadzone – będą generować zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w nowych specjalizacjach:

„A to zależy od naszej demografii, prawda? Myślę, że rosnąć to pewnie nie, bo tutaj mamy coraz mniej dzieci. (...) Też może szkoły zaczną wprowadzać inne kierunki kształcenia, więc tu też może być jakieś zapotrzebowanie na inne zawody, niż mamy obecnie w kształceniu zawodowym. Trudno mi tutaj tak globalnie coś mówić”.

W przeciwieństwie do powyższych opinii część rozmówców twierdziła, że zapotrzebowanie na nauczycieli będzie rosnąć niezależnie od kierunku kształcenia:

„Myślę, że będą większe. Część nauczycieli jednak odchodzi na emeryturę. Aby znaleźć nauczyciela, to trzeba naprawdę troszeczkę się napracować, się naszukać, żeby taką osobę znaleźć i później zatrzymać w szkole. Myślę, że to wygląda podobnie na każdym kierunku, że ciężko do każdego kierunku znaleźć taką osobę z pasją i z sercem”.

Podobnie jak w subregionie białostockim podkreślano, że szczególnie poszukiwani będą nauczyciele o wysokich, aktualnych kompetencjach technicznych i branżowych, a samo ukończenie studiów może okazać się niewystarczające:

„Naprawdę ciężko, jeżeli chodzi o tych fachowców, bo informatyków mam w podstawówkach, których chciałem pozyskać. Ale przychodzi mi człowiek na rozmowę, chwilę porozmawialiśmy, coś go zapytałem, dałem mu jakieś zadanie i OK – w podstawówce, małe dzieciaki, gdzieś tam nawet podstaw programowania, no ale jeżeli chodzi *stricte* u mnie w technikum, no nie ma szans po prostu, to nie ten poziom. I jest to ogromny problem. (...) Wiem jedno, po prostu mało kto, kończąc studia, idąc gdzieś tam po prostu do jakiejś pracy czy do korporacji, czy gdziekolwiek, myśli o byciu nauczycielem praktycznej nauki zawodu”.

Eksperti z podregionu suwalskiego byli bardziej zgodni niż przedstawiciele szkół i w przewidywaniach skłaniają się w kierunku ogólnego wzrostu zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w ciągu najbliższych 5 lat. Jeden z ekspertów wypowiedział się w następujący sposób:

„Myślę, że będzie zapotrzebowanie, bo brakuje tych nauczycieli praktycznej nauki zawodów w szkołach, i z tego, co wiem, to niektóre miasta posiłkują się emerytami. Wydaje mi się, że na pewno będzie zapotrzebowanie”.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Zaproszeni do badania nauczyciele praktycznej nauki zawodu nie byli zgodni co do ogólnego kierunku zmian. Jeśli chodzi o nauczyciela, który specjalizuje się w branży motoryzacyjnej, to założył on, że zapotrzebowanie w jego specjalizacji będzie wysokie w perspektywie najbliższych 5 lat. Jest to zgodnie z przewidywaniami przedstawicieli szkół. Swoje stanowisko zaprezentował w następujący sposób:

„Na chwilę obecną z informacji, które gdzieś tam zostały przekazane, no to jest tak, że w przedszkolach i żłobkach brakuje dzieci, z tego co słyszałem. Czyli z trzech, powiedzmy, klas, jest jedna klasa, Natomiast jakoś tak patrząc, to ten nasz nabór jest zawsze duży i zawsze młodzieży jest dużo. (...) Jeśli uczniowie są obecnie w przedszkolu, no to 8 lat zanim dojdą do nas, no to te 5 lat raczej nam jakoś nie grozi strasznie. Czyli przez kolejnych 5 lat potrzebujemy ludzi do zatrudnienia. Nauczycieli będzie na pewno brak. Przez najbliższe, myślę, 5–6 lat też na pewno będzie brak”.

Z drugiej strony nauczyciel w specjalizacji fryzjerskiej wskazywał, że zapotrzebowanie

„zmniejszy się, bo będzie mniej młodzieży, bo jest przecież niż demograficzny i po prostu nie sądzę, żeby te braki, które są na ten moment, to utrzymałyby się. Później może tych braków po prostu nie być. Później już jakoś tak po prostu ta młodzież nie będzie wybierała tego zawodu, bo ten zawód jest bardzo ciężki”.

Z wypowiedzi wynika zatem, że zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w branży fryzjerskiej będzie mało, głównie w wyniku zmian demograficznych.

Nauczyciel, który prowadzi zajęcia na kierunku technik ekonomista, wskazał, że w perspektywie najbliższych lat zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu będzie dotyczyć przede wszystkim osób posiadających wyspecjalizowaną, pogłębioną wiedzę branżową, trudną do zastąpienia:

„Trudno jest ocenić, dlatego że ja jestem specyficznym nauczycielem. Bo tylko jedynym w szkole, który może prowadzić to zajęcie. Nie ma takiego z moimi uprawnieniami. Nie ma zastępstwa. (...) Nie oszukujmy się, wiedzę trzeba mieć, żeby wiedzieć, jak ucznia przygotować, inaczej się nie da. Uczeń umie tyle, ile jego nauczyciel”.

Rozmówca nie określił wprost przewidywanego kierunku zmian, natomiast na podstawie jego wypowiedzi można stwierdzić, że będzie ono wysokie ze względu na wąski zakres specjalizacji.

Podsumowanie

Podsumowanie odpowiedzi respondentów z podziałem na trzy podregiony województwa podlaskiego prezentuje tabela 55.

Tabela 55. Zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w perspektywie najbliższych 5 lat (w opinii respondentów)

Kryterium	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
ogólne zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu	brak zgody wśród respondentów co do przewidywanego kierunku zmian	zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu będzie rosło	zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu będzie rosło, chociaż pojawiają się głosy wskazujące na odwrotną tendencję
specjalizacje, w których zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu będzie największe	<ul style="list-style-type: none"> • automatyka, robotyka, branża elektroniczno-mechatroniczna • mechanika • motoryzacja • budownictwo • teleinformatyka • spawalnictwo • spożywcza • medyczno-opiekuńcza 	<ul style="list-style-type: none"> • spożywcza • mechaniczna i elektroniczno-mechatroniczna • elektryka • teleinformatyczna 	<ul style="list-style-type: none"> • teleinformatyczna • mechaniczna i elektroniczno-mechatroniczna • rolnictwo • przetwórstwo metali (między innymi operatorzy maszyn CNC)
kluczowe zmienne kształtujące poziom zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu	<ul style="list-style-type: none"> • liczba uczniów rekrutowanych na poszczególne kierunki • wprowadzenie nowych kierunków kształcenia • zmiany demograficzne (niż demograficzny) • przechodzenie nauczycieli na emeryturę • automatyzacja i robotyzacja w przemyśle 	wprowadzenie nowych kierunków kształcenia	<ul style="list-style-type: none"> • wprowadzenie nowych kierunków kształcenia • zmiany demograficzne (niż demograficzny) • przechodzenie nauczycieli na emeryturę

Kryterium	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
uwagi	<ul style="list-style-type: none"> • poszukiwani będą nauczyciele będący praktykami i specjalistami w branży, a nie jedynie posiadający formalne kwalifikacje do wykonywania zawodu • wysoki popyt dotyczyć będzie również nauczycieli przedmiotów teoretycznych • spadek liczby uczniów może ograniczyć zapotrzebowania na nauczycieli szkolnych, nastąpi przeniesienie kształcenia praktycznego do pracodawców • propozycja szerszego włączenia nauczycieli specjalistów do systemu edukacji 	zgłoszono braki kadrowe wśród instruktorów praktycznej nauki zawodu, szczególnie w specjalizacji spożywczej oraz motoryzacyjnej (blacharstwo, lakiernictwo)	poszukiwani będą przede wszystkim nauczyciele będący praktykami i specjalistami w danej branży, a nie jedynie osobami posiadającymi formalne kwalifikacje do wykonywania zawodu

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

3.4. Rozwój i doskonalenie zawodowe nauczycieli praktycznej nauki zawodu

3.4.1. Regulacje oświatowe a rozwój kompetencyjny nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Wszystkich respondentów objętych badaniem zapytano o wpływ aktualnych regulacji oświatowych na rozwój i funkcjonowanie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Rozmówcom reprezentującym szkoły zadano następujące pytanie: W jaki sposób aktualne regulacje oświatowe wpływają na rozwój i funkcjonowanie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu Pana/Pani w szkole? Z kolei ekspertów zapytano o wpływ regulacji oświatowych na rozwój i funkcjonowanie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w reprezentowanych podregionach. Natomiast nauczycieli praktycznej nauki zawodu poproszono o opinie na temat wpływu regulacji oświatowych na rozwój i funkcjonowanie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w ich specjalizacjach.

Podregion białostocki

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego uważają, że obowiązujące regulacje oświatowe nie utrudniają jakoś szczególnie ani podjęcia pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu, ani rozwoju zawodowego nauczycieli. Rozmówcy wskazywali co prawda, że na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat nie odnotowano w regulacjach oświatowych większych zmian, podkreślali jednak, że nie są one skonstruowane tak, aby mogły stanowić większe wyzwanie dla osób podejmujących pracę oraz dla tych, które są już obecne w zawodzie. Pojawiały się następujące wypowiedzi:

„Jeśli chodzi o regulacje oświatowe, to tak naprawdę nic się nie zmieniło. Tak mi wydaje się, że od 15 lat jest cały czas tak samo. Podlegamy pod Kartę Nauczyciela”.

„Nie są zbyt wymagające, są standardowe, takie jak dotyczą każdego nauczyciela”.

Jeden z rozmówców wskazał nawet, że obecne regulacje oświatowe są bardzo otwarte i sprzyjają uzupełnieniu niedoborów występujących w kadrze:

„Uważam, że obecne regulacje są bardzo otwarte, ponieważ żeby nauczyciel podjął pracę jako nauczyciel praktycznej nauki zawodów, nie musi mieć nawet ukończonych wyższych studiów. Może być praktykiem z potwierdzonymi kwalifikacjami zawodowymi, z bardzo dobrą opinią na przykład z miejsc pracy, gdzie funkcjonował. Ja mam takich pracowników u nas nawet w CKZ, którzy są świetnymi fachowcami i którzy są w stanie przygotować młodzież do egzaminów kwalifikacji zawodowych. Także uważam, że regulacje prawne są przyjazne, żeby wypełniać lukę braku”.

W podregionie białostockim przedstawiciele szkół wymienili kilka uregulowań prawnych, które wpływają na rozwój i funkcjonowanie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Pierwszą z nich jest podstawa programowa, która obliuguje ich do zrealizowania programu nauczania w trakcie zajęć. Jak wskazał jeden z rozmówców:

„Podstawy programowe zmieniają się co 5 lat, co jest dużym opóźnieniem względem zmian na rynku”.

Nieaktualna podstawa programowa powoduje, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu realizują treści wymagane przez podstawę programową, ale niekoniecznie zgodne z aktualnymi potrzebami rynku pracy. Obecny stan rzeczy jest oceniany negatywnie. Jak wskazał jeden z rozmówców:

„Szkoła rozbiega się z tym, co pracodawca [chce – dop. aut.]. My musimy przygotować do egzaminów zawodowych, które mają swój standard, swoje wymagania, a pracodawca ma zupełnie inne potrzeby. Tak więc my się staramy oczywiście dopasować do jednych i do drugich, ale to dla ucznia czasem jest takie obciążające”.

Druga regulacja dotyczy wymiaru pracy nauczycieli praktycznej nauki zawodu, który ma się zmniejszyć, co jeden z respondentów skomentował w następujący sposób:

„Od 1 września 2026 roku wymiar godzin nauczyciela praktycznej nauki zawodu zostanie zmniejszony z 20 do 18 godzin. Jest to dobra zmiana”.

Zmiana jest oceniana korzystnie przez rozmówców, ponieważ wiąże się ze zrównaniem pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu i nauczycieli ogólnokształcących.

Trzeci obszar dotyczy uczestniczenia w obowiązkowych szkoleniach branżowych realizowanych w cyklach trzyletnich. Nie jest on oceniany negatywnie. Stwierdzono, że jest to wystarczający wymiar, ponieważ nauczyciele na podstawie Karty Nauczyciela są dodatkowo zobowiązani do bieżącej aktualizacji wiedzy.

Rozmówcy wskazywali, że pozostałe regulacje prawne, między innymi konieczność posiadania przygotowania pedagogicznego, są standardowe dla wszystkich nauczycieli i nie dotyczą tylko nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Mimo wszystko w pewnym zakresie mogą stanowić czynnik, który zniechęca do podjęcia pracy na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu. Rozmówcy oceniali je jednak jako niezbędne:

„Musi być to przygotowanie pedagogiczne. Ono jest w większej mierze niezbędne, tak jak rozmawiamy do kontaktu z młodzieżą, ale to też jest jedno z ograniczeń. Musiałaby szkoła ogólnie być bardziej atrakcyjna dla zawodowców, a teraz nie jest”.

Ponadto respondenci zwracali uwagę na regulacje dotyczące rozliczania godzin ponadwymiarowych w sytuacji delegowania nauczyciela na szkolenie. Zgodnie z obowiązującą interpretacją przepisów nauczyciel nie otrzymuje wynagrodzenia za nadgodziny, które przypadłyby w dniach jego nieobecności spowodowanej udziałem w szkoleniu, nawet jeśli zostało ono zorganizowane z inicjatywy szkoły lub jest niezbędne do podnoszenia kwalifikacji. Jak wyjaśniał rozmówca:

„Z racji tej interpretacji albo też nowelizacji, bardziej interpretacji Ministerstwa Edukacji, jest tak, że on za nadgodziny, które w tych dniach by miał, nie dostanie wynagrodzenia, więc trudno jest namówić wtedy takiego nauczyciela, żeby pojechał”.

Z perspektywy przedstawicieli szkół ważna jest również możliwość zatrudnienia nauczycieli specjalistów na podstawie Kodeksu pracy, co daje możliwość uzupełnienia luki kadrowej. Rozmówcy wymienili również tak zwaną „ustawę kamilkową” (nowelizację ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle

seksualnym i ochronie małoletnich), która nakłada dodatkowe obowiązki na dyrektorów szkół.

Eksperci z podregionu białostockiego zwracali również uwagę na zmiany w pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz na niedopasowanie podstaw programowych do realiów rynku pracy. Zrównanie pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu i przedmiotów ogólnokształcących zdaniem ekspertów podniesie prestiż nauczycieli i może stanowić zachętę do podjęcia pracy właśnie na tym stanowisku. Jak wyjaśniał rozmówca:

„Na pewno teraz zmieni się trochę może zainteresowanie w związku z tym, że będą zrównane godziny nauczycieli ze szkół branżowych do 18 godzin, a więc to też w pewien sposób podniesie zainteresowanie tym szkolnictwem. Teraz nauczyciele szkół zawodowych mają mieć też 18 godzin dydaktycznych jako pensum. Tak więc będzie to na pewno bardzo pozytywny czynnik w odbiorze pracy, bo jednak zrównanie tego to też dowodzi, że w końcu przestajemy postrzegać tego nauczyciela jako swego rodzaju, no może źle powiedziane, niższej kategorii, ale może mniej znaczącego od tego, który pracuje w liceum czy w szkole podstawowej”.

Dodatkowo eksperci podkreślali problem niskich płac w szkolnictwie (na ich poziom wpływa między innymi rozporządzenie Ministra Edukacji) oraz brak znormalizowanych podziałów na grupy, co utrudnia prowadzenie zajęć:

„Tutaj nie ma znormalizowanych podziałów na grupę (liczebność grupy) w niektórych zawodach, bo tak jak było w klasach informatycznych nie więcej niż 15 czy 16 osób, czyli dwie osoby przy komputerze, w przypadku zajęć praktycznych z zawodów tych rzemieślniczych tak zwanych, budowlanych i tak dalej – tutaj nie ma specjalnie tego zweryfikowanego podziału. Więc to jest duże ograniczenie, bo często dyrektorzy, żeby zaoszczędzić, po prostu wrzucają do takiej grupy 15–20 osób, a ciężko jest pracować w takiej grupie i cokolwiek nauczyć”.

Wskazano również na duże obciążenie nauczycieli praktycznej nauki zawodu biurokracją, która wynika z obowiązków nałożonych prawnie na nauczycieli. Dotyczy to między innymi obowiązku opracowania programów nauczania. Jeden z ekspertów komentował:

„Nauczyciel przedmiotów zawodowych nie powinien takich rzeczy robić, to powinno być opracowane odgórnie tak na dobrą sprawę i w ogóle nauczyciele nie powinni takich rzeczy robić, bo tak naprawdę to nie są ich kompetencje, oni nie mają za to ani pieniędzy dodatkowych, ani nawet słowa dziękuję. Więc obarczanie nauczycieli rozpisywaniem tych podstaw programowych na części pierwsze uważam, że to się mija z celami, bo nie każdy nauczyciel musi takie rzeczy potrafić. On ma te rzeczy realizować, a jak one są przypisane i jak one są ułożone, i jak jest siatka dyrektorska realizowana, to powinno być, wydaje mi się, odgórnie robione. Oni mają być specjalistami w zawodzie, a nie specjalistami od papierologii”.

Podregion łomżyński

Zupełnie inaczej obowiązujące regulacje oświatowe są oceniane przez przedstawicieli szkół zawodowych z podregionu łomżyńskiego. Ogólna opinia na ich temat jest negatywna:

„Te zmiany, nie wiem, czy one na dobre wpływają, zwłaszcza w kształceniu zawodowym”.

„No na pewno nie motywująco. Tam ogólnie nie ma w szkole takich regulacji, że coś cię motywuje do tego. No może mam większą gwarancję pracy niż ktoś inny, ale na pewno nie motywująco”.

Rozmówcy, którzy wskazywali na wady obowiązujących przepisów prawnych, wymieniali przede wszystkim wysokie wymagania w zakresie kwalifikacji stawiane przed nauczycielami praktycznej nauki zawodu:

„Ogromna właśnie trudność z pozyskaniem tych zawodowców poprzez właśnie nawet wyostrzenie kwalifikacji zgodnie z rozporządzeniem o wymaganiach kwalifikacyjnych w nauce czy zmian, które są prowadzone. Tak naprawdę to generują one czasami wielki bałagan i dezinformację, bo nawet nie wiadomo czasem, do którego dokumentu się odnieść, który jest tym nadrzędnym, żeby coś ustalić. Więc czasami to jest też burza mózgow, działanie po omacku, konsultacja z innymi osobami, dyrektorami. Naprawdę jest to niefajne, jak coś zostaje zrobione, przygotowane, a tu zaraz jest informacja, że to nie tak, i zaczynamy od początku”.

Inny rozmówca wskazywał na duże obciążenie dodatkowymi obowiązkami związanymi z biurokracją, które są nakładane na nauczycieli ustawowo. Szczególnie odczuwają to nauczyciele praktycznej nauki zawodu, którzy są również wychowawcami:

„Na pewno to obciążenie obowiązkami, biurokracja utrudniają pracę. Dużo czasu oprócz prowadzenia lekcji trzeba poświęcać na dokumentowanie, na prowadzenie współpracy z rodzicami, bo wielu tych nauczycieli przedmiotów zawodowych jest również wychowawcami, więc ta praca wychowawcza zajmuje sporo czasu i dokumentacja tego również. Sporo obowiązków wyznaczonych ustawowo”.

Tylko jeden z przedstawicieli szkół zauważył pozytywne zmiany w szkolnictwie zawodowym, związane ze zrównaniem pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu z nauczycielami przedmiotów ogólnokształcących. Pozytywnie ocenił też wprowadzenie skróconej ścieżki awansu zawodowego:

„Zrównanie godzin do 18 godzin to jest bardzo fajny ruch i tu nauczyciele na to czekają. Będą czuć się dowartościowani”.

Również eksperci z podregionu łomżyńskiego docenili obniżenie pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu z 20 do 18 godzin. Ponadto dostrzegli elastyczne podejście do wymogu posiadania przygotowania pedagogicznego:

„Drugą regulacją jest to, że to przygotowanie pedagogiczne jest tak traktowane dosyć luźno, że nie musi mieć, a jeśli musi, to dopiero po pewnym czasie, żeby zobaczyć, z czym się to je. To też jest ważne”.

Z drugiej strony eksperci podkreślili problem niskich wynagrodzeń w oświacie, co wynika również z obowiązujących przepisów prawnych.

Podregion suwalski

W podregionie suwalskim obowiązujące regulacje oświatowe są oceniane przez większość reprezentantów szkół jako wymagające. Respondenci przyznali, że nakładają

one na nauczycieli konieczność sprostania konkretnym wymagom w zakresie kwalifikacji, natomiast nie jest to oceniane negatywnie. Jak stwierdził jeden z rozmówców:

„Jeżeli chodzi o nauczycieli przedmiotów zawodowych, ja tu nie widzę jakichś utrudnień ze strony regulacji prawnych, zawsze były pewne wymagania stawiane. Drastycznie się nie zmienia wykształcenie merytoryczne, branżowe plus pedagogiczne – zawsze to było. Natomiast tutaj jak najbardziej wsparcie ze strony szkoły, dyrekcji, starostwa jak najbardziej jest, natomiast tutaj nie widzę jakichś większych przeszkód”.

W podregionie suwalskim, podobnie jak w pozostałych podregionach, reprezentanci szkół pozytywnie ocenili zrównanie pensum nauczyciela praktycznej nauki zawodu z pensum nauczycieli przedmiotów teoretycznych i ogólnokształcących. Jeden z nich wskazał również na korzystną zmianę dotyczącą początkujących nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

„Na pewno to, że zmieniona została ta zasada, jeśli chodzi o nauczyciela początkującego. Po pierwszym roku pracy nauczyciel początkujący ma możliwość przejścia oczywiście tamtych wszystkich rozmów i pracy przed komisją egzaminacyjną, ma możliwość uzyskania tej oceny i umowy na czas nieokreślony. To jest bardzo taka sytuacja komfortowa dla nich”.

Respondenci pozytywnie ocenili również obowiązek stałego aktualizowania wiedzy i uczestniczenia w szkoleniach branżowych:

„Ja myślę, że mają nauczyciele teraz pole do rozwoju, mają możliwości udziału w szkoleniach, podnoszenia kompetencji swoich. Także tutaj jeżeli chodzi o rozwój, to mają takie możliwości. Powinien aktualizować nauczyciel wiedzę, odbywać powinien staże branżowe, żeby wiedzieć aktualnie, co się dzieje na rynku. Także to w porządku jest. Obciążenie, jeśli chodzi o wymagania w zakresie ilości staży, kursów, które nauczyciel musi odbyć, jest w porządku”.

Z drugiej strony jeden z rozmówców wskazał wady obowiązujących przepisów prawnych. Po pierwsze, zarzucił będące ich skutkiem brak stabilności w szkolnictwie i częste zmiany podstawy programowej w zakresie przedmiotów oraz ich wymiaru. Zarzucił również brak zrozumienia praktycznej nauki zawodu u twórców podstawy programowej:

„W naszym przypadku ciągle te zmiany podstawy programowej, żonglowanie przedmiotami. Tu taki przedmiot, tu taki, ten trwa tyle, ten tyle, tu taka podstawa, tu ukrójmy, tu jakaś inna książka. Powiem szczerze, brakuje tej po prostu stabilności, jeżeli chodzi o szkolnictwo. Ja rozumiem, że można coś udoskonalać, ulepszać i tak dalej, zmieniać podstawy programowe. Jak najbardziej to jest to wskazane, ale w idealnym świecie bym sobie to widział tak, że ten najniżej w hierarchii położony człowiek, taki, który praktycznie uczy taką młodzież, powiedział: słuchajcie, to jest nie do zrealizowania, bo to są osoby w takim wieku, to naprawdę jest po prostu niemożliwe, albo: to jest fajne i tak dalej”.

Dodatkowo rozmówca podkreślił, że nie wszystkie przedmioty kształcenia zawodowego są traktowane sprawiedliwie, jeśli chodzi o dostęp do zadań i materiałów

przygotowujących do egzaminu zawodowego, co również stanowi wyzwanie dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

„Nie wszystkie zawody są równo potraktowane. Na przykład technik żywienia i usług gastronomicznych. Tam na przykład są zadania jawne otwarte i na przykład jest jedno z trzech zadań przygotowane już konkretne, pod które można *stricte* kogoś uczyć tylko pod ten egzamin. A jeżeli chodzi o inne branże, typu na przykład informatyk czy programista, to niestety pula tych zadań jest dość ciężka, naprawdę dość ciężka, jeżeli chodzi o niektóre rzeczy. Czasami jak rozważamy, oglądamy niektóre zadania, to się zastanawiamy, co autor miał na myśli. Z czego wynika ta rozbieżność? Myślę, że z przygotowujących te zadania”.

Eksperti z podregionu suwalskiego również pozytywnie odnieśli się do zmniejszenia pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu, co pozostaje w zgodności z opiniami przedstawicieli szkół.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Jeśli chodzi o ocenę obowiązujących przepisów oświatowych przez samych nauczycieli praktycznej nauki zawodu, to nie ma w tym względzie jednogłośnie opinii. Jeden z nich zauważył, że obowiązujące regulacje prawne zniechęcają do pracy w zawodzie:

„Przeszkadzają, utrudniają. Ja z racji tego, że ja przepisy mogę czytać bez problemu, z wykształcenia, więc ja jestem na bieżąco i sobie czytam. Staram się do tego zbytnio nie denerwować się tym. Bo to do niczego nie prowadzi”.

Inny ocenił obowiązujące regulacje prawne pozytywnie. Opowiadając o tym, w jaki sposób realizował ścieżkę awansu zawodowego, nie wskazał żadnych utrudnień w zakresie organizacji egzaminów, rozmów niezbędnych do uzyskania wyższego stopnia. Pozytywnie ocenił również wprowadzenie Olimpiady Fryzjerskiej, w ramach której możliwe jest uzyskanie przez uczniów zwolnienia z egzaminów zawodowych, co podnosi prestiż zawodu:

„Ja jestem pozytywna, więc ja zawsze będę mówiła, że wszystko wspierają. Nawet fakt, że mamy olimpiadę ogólnopolską, która nobilituje ten zawód, więc ja już się cieszę, że już coś takiego jest. Ja nie miałam żadnych problemów na wszystkich tych egzaminach czy rozmowach, mianowaniach, dyplomowaniach”.

Jedna z badanych osób wskazała jednak na zbyt małe środki finansowe przyznawane szkołom na rozwój kadry oraz na niewystarczające zachęty kierowane do pracodawców, które zainteresowałyby ich bardziej włączeniem się w życie szkoły:

„Bo myślę, że szkoły są za mało wspierane finansowo, przynajmniej moja, jeśli chodzi o ten aspekt tych dodatków nawet na to doszkalanie. Ja jestem osobą, która chętnie by skorzystała z tego, ale wiem, że na przykład skoro skorzystałam rok temu, no to już w tym roku to chyba nie mam szans. (...) Myślę, że to byłoby fajne, żeby zachęcić przedsiębiorców”.

Trzeci nauczyciel wykazał umiarkowanie pozytywne nastawienie do obowiązujących przepisów oświatowych. Pozytywnie ocenił stabilizację systemu kształcenia

zawodowego po 2019 roku, dwuletni okres adaptacyjny dla nauczycieli początkujących oraz obowiązek doskonalenia branżowego (40 godzin szkolenia branżowego co 3 lata). Krytycznie odniósł się natomiast do częstych zmian w przepisach dotyczących awansu zawodowego:

„Troszeczkę może mieszają cały czas w tych awansach zawodowych nauczycieli w tych przepisach, no bo część zaczynała po starym, po nowemu kończy lub po jeszcze nowemu, więc tutaj jakieś takie niepotrzebne zamieszanie, mi się wydaje, bo tutaj to też powinno mieć jakiś standard już”.

Rozmówca odniósł się również do tak zwanej „godziny czarnkowej” (dodatkowej godziny pracy nauczyciela w szkole):

„No gdzieś tam nauczyciele coś robili w tej godzinie, coś tam na rzecz szkoły pracowali, więc pół na pół, powiem tak. Natomiast odwołanie na pewno tutaj tej godziny ucieszyło wszystkich nauczycieli. Nie kilku, nie część, a myślę, że wszystkich nauczycieli”.

Tabela 56 prezentuje zbiorcze zestawienie opinii respondentów wpływu aktualnych regulacji oświatowych na funkcjonowanie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Podsumowanie

Analiza opinii respondentów wskazuje na zróżnicowaną ocenę wpływu aktualnych regulacji oświatowych na rozwój i funkcjonowanie nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W podregionie białostockim regulacje postrzegane są jako względnie przejrzyste, lecz mało elastyczne wobec dynamicznych zmian rynkowych. W podregionie łomżyńskim dominują głosy krytyczne, a regulacje uznawane są za barierę w rozwoju kadry. W podregionie suwalskim regulacje określono jako wymagające, ale sprzyjające utrzymaniu jakości kształcenia. Niezależnie od podregionu powtarza się krytyczna ocena regulacji dotyczących poziomu wynagrodzeń oraz konieczności realizowania praktycznej nauki zawodu z uwzględnieniem podstawy programowej, która jest niedopasowana do potrzeb rynku pracy.

Pozytywnie oceniono regulacje, które doprowadzą do zrównania pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu z pensum nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących, oraz te, które dotyczą uczestnictwa w szkoleniach branżowych i bieżącej aktualizacji wiedzy. Szczegółowe podsumowanie odpowiedzi respondentów prezentuje tabela 56.

Tabela 56. Wpływ aktualnych regulacji oświatowych na rozwój i funkcjonowanie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów)

Podregion/region	Ogólna ocena aktualnych regulacji oświatowych	Regulacje, które wywierają największy wpływ (wraz z oceną respondentów)
Podregion białostocki (przedstawiciele szkół i eksperci)	Regulacje oświatowe nie są zbyt wymagające i skomplikowane, ale nie pozwalają też na szybkie reagowanie względem zmian	<ul style="list-style-type: none"> Rozwiązania umożliwiające elastyczne podejście do wykształcenia kierunkowego nauczycieli praktycznej nauki zawodu – ocena pozytywna Konieczność prowadzenia praktycznej nauki zawodu zgodnie z podstawą programową, która nie jest dopasowana do realiów rynku pracy – ocena negatywna

Podregion/region	Ogólna ocena aktualnych regulacji oświatowych	Regulacje, które wywierają największy wpływ (wraz z oceną respondentów)
	zachodzących w otoczeniu.	<ul style="list-style-type: none"> • Zrównanie pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu z pensum nauczycieli ogólnokształcących – ocena pozytywna • Obowiązkowe szkolenia branżowe realizowane w cyklu trzyletnim – ocena pozytywna • Konieczność posiadania przygotowania pedagogicznego – standard w zawodzie, oceniane przez respondentów jako niezbędne, ale jego pozyskanie może stanowić wyzwanie dla osób z doświadczeniem praktycznym – ocena neutralna lub w niektórych przypadkach negatywna • Możliwość zatrudnienia nauczycieli specjalistów na podstawie kodeksu pracy – ocena pozytywna • Ustawa „kamilkowa” – dotyczy wszystkich nauczycieli, nakłada dodatkowe obowiązki głównie na dyrektorów szkół, w kontekście nauczycieli praktycznej nauki zawodu ocena neutralna • Obowiązki w zakresie prowadzenia dokumentacji – między innymi opracowywanie programów nauczania – ocena negatywna • Brak ustalonych limitów w zakresie liczebności grup – ocena negatywna • Regulacje prawne dotyczące poziomu wynagrodzeń nauczycieli praktycznej nauki zawodu – ocena negatywna • Rozliczanie nadgodzin w przypadku uczestnictwa nauczyciela w doskonaleniu zawodowym poza szkołą – ocena negatywna
Podregion łomżyński (przedstawiciele szkół i eksperci)	Regulacje oświatowe nie wpływają pozytywnie na rozwój i funkcjonowanie nauczycieli praktycznej nauki zawodu.	<ul style="list-style-type: none"> • Wysokie wymagania dotyczące kwalifikacji nauczycieli praktycznej nauki zawodu – ocena negatywna • Obowiązki w zakresie prowadzenia dokumentacji – ocena negatywna • Elastyczne podejście do obowiązku posiadania przygotowania pedagogicznego (możliwość uzupełnienia w trakcie pracy) – ocena pozytywna • Wprowadzenie skróconej ścieżki awansu zawodowego – ocena pozytywna • Zrównanie pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu z pensum nauczycieli ogólnokształcących – ocena pozytywna • Regulacje prawne dotyczące poziomu wynagrodzeń nauczycieli praktycznej nauki zawodu – ocena negatywna
Podregion suwalski (przedstawiciele szkół i eksperci)	Regulacje oświatowe są wymagające, ale dzięki temu utrzymany jest wysoki poziom kształcenia.	<ul style="list-style-type: none"> • Zrównanie pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu z pensum nauczycieli ogólnokształcących – ocena pozytywna • Obowiązek systematycznej aktualizacji wiedzy i podnoszenia kompetencji – ocena pozytywna

Podregion/region	Ogólna ocena aktualnych regulacji oświatowych	Regulacje, które wywierają największy wpływ (wraz z oceną respondentów)
		<ul style="list-style-type: none"> • Dopasowanie podstawy programowej do realiów pracy w szkole i realiów praktycznej nauki zawodu – ocena negatywna • Dostęp do jawnych materiałów umożliwiających przygotowanie do egzaminu zawodowego – ocena negatywna
Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu	Brak zgody wśród respondentów: jedni oceniają pozytywnie, inni negatywnie.	<ul style="list-style-type: none"> • Organizacja egzaminów i rozmów niezbędnych do uzyskania wyższego stopnia – ocena pozytywna • Wprowadzenie olimpiad zawodowych oraz zwolnień egzaminów dla laureatów – ocena pozytywna • Wprowadzenia dwuletniego okresu adaptacji nauczycieli początkujących – ocena pozytywna • Częste zmiany w przepisach dotyczących awansu zawodowego (równocześnie funkcjonuje kilka ścieżek) – ocena negatywna • Obowiązkowe szkolenia branżowe realizowane w cyklu trzyletnim – ocena pozytywna • Stabilizacja systemu kształcenia zawodowego po 2019 roku – ocena pozytywna • Wysokość środków finansowych kierowanych do systemu edukacji, w tym na podnoszenie kompetencji nauczycieli – ocena negatywna • Równoległe funkcjonalnie kilku ścieżek awansu zawodowego – ocena negatywna • Dodatkowa godziny pracy nauczyciela w szkole (tak zwana „godzina czarnkowa”) – ocena negatywna • Regulacje dotyczące włączania pracodawców w życie szkoły, w tym w doskonalenie nauczycieli praktycznej nauki zawodu – ocena negatywna

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

3.4.2. Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia zawodowego

Respondentów zapytano o najważniejsze potrzeby w zakresie stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Poproszono ich o udzielenie odpowiedzi z uwzględnieniem potrzeb nauczycieli zatrudnionych w reprezentowanych szkołach. Eksperti, udzielając odpowiedzi, odnosili się do potrzeb nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu wskazywali natomiast własne potrzeby w zakresie stałego doskonalenia.

Podregion białostocki

Potrzeby dotyczące stałego doskonalenia zawodowego, które zostały zgłoszone przez respondentów z podregionu białostockiego, dotyczą różnych obszarów.

Po pierwsze, akcentowana jest potrzeba bieżącej aktualizacji kompetencji technologicznych, w szczególności w kontekście dynamicznych zmian związanych

z cyfryzacją, sztuczną inteligencją, technologią BIM, technologiami Przemysłu 4.0, elektromobilnością, programowaniem maszyn CNC czy spawalnictwem.

Druga kategoria potrzeb dotyczy stałego rozwoju kompetencji pedagogicznych, w tym pracy z pokoleniem Z oraz uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych.

Kolejny obszar jest związany z dostępnością form doskonalenia zawodowego. Potrzeby dotyczą tu zwiększenia dostępności form doskonalenia na miejscu, zapewnienia dostępności specjalistycznych form doskonalenia (wąski zakres, również realizowane w modelu dualnym) oraz zwiększenia dostępności studiów umożliwiających przebranżowienie. Mimo iż respondenci nie oceniają procesu przebranżowienia przez studia podyplomowe jako rozwiązania w pełni skutecznego z perspektywy nabywania praktycznych kompetencji zawodowych, to jednocześnie zgłaszana potrzeba utrzymania tej ścieżki wskazuje na jej funkcję kompensacyjną. Postulat ten stanowi prawdopodobnie odpowiedź na braki kadrowe oraz wynika z konieczności zabezpieczenia obsady zajęć.

Wskazywano także na stałą potrzebę wzmocnienia współpracy wśród nauczycieli poprzez organizowanie regularnych spotkań branżowych, a także na konieczność utrzymania stabilnego wsparcia finansowego dla oddolnych inicjatyw szkoleniowych nauczycieli.

Szczegółowe zestawienie odpowiedzi respondentów z podregionu białostockiego prezentuje tabela 57.

Tabela 57. Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim (w opinii respondentów)

Kod	Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia	Fragment wypowiedzi respondenta
B1	Zwiększenie dostępności studiów umożliwiających przekwalifikowanie do nowych specjalizacji	„Więcej studiów takich, które by pozwoliły nauczycielom się przebranżowić z jednego, który jest mechanikiem na przykład, żeby ten, który jest po mechanice, mógł zostać robotykiem”
B2	Większa dostępność szkoleń na terenie miasta	„Dostępność szkoleń na terenie miasta (Białystok) jest mała. Brakuje ośrodka, gdzie można fizycznie dotknąć i nauczyć się nowej technologii. Pożądana byłaby możliwość uczestniczenia w szkoleniu w mieście (na przykład 8.00–15.00)”
B3	Brak. Kluczowe jest utrzymanie wsparcia finansowego dla oddolnych inicjatyw szkoleniowych zgłaszanych przez nauczycieli	„W szkole chyba jako takich nie ma moim zdaniem, ponieważ nauczyciele się szkolą się cały czas, sami wynajdują sobie różnego rodzaju szkolenia, warsztaty, konferencje, jeżdżą. Dofinansowujemy w miarę możliwości, dofinansowujemy nie 100%, tylko 50% – no różnie, ile mamy tych pieniędzy, to dofinansujemy”
B4	Aktualizacja kompetencji w zakresie nowych technologii	„Aktualizacja wiedzy, umiejętności, zwłaszcza w obliczu tej rewolucji technologicznej, która ma miejsce, czyli właśnie sztuczna inteligencja, informatyzacja, cyfryzacja. Nawet teraz ten obecny projekt przecież Przemysł 4.0 plus gospodarka obiektu zamkniętego, czyli te nowe, że tak powiem, technologie, które się pojawiają”

Kod	Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia	Fragment wypowiedzi respondenta
B5	Rozwój kompetencji z zakresu elektromobilności, pojazdów hybrydowych, programowania maszyn CNC, spawalnictwa	„Jeśli chodzi w tej chwili o szkolenia, które byśmy chcieli uzyskać, to każde szkolenie związane z elektromobilnością, z pojazdami hybrydowymi, z programowaniem maszyn CNC, z językiem programowania, ze spawalnictwem. Czyli wszystko to, co jest związane u nas w szkole z naszymi zawodami”
B6	Rozwój kompetencji z zakresu AI, technologii BIM, zielonej transformacji, kompetencji cyfrowych	„AI, technologii BIM, zielona transformacja, kompetencje cyfrowe. Świat za tym podąża i my też chcemy iść za światem”
B7	Wzmocnienie kompetencji w zakresie pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi	„Potrzeby, myślę, że są gdzieś obok tej branży <i>stricte</i> takiego zawodu, ponieważ jest duża grupa młodzieży, która potrzebuje wsparcia. Często tak jest, że potrzebny jest drugi nauczyciel, ponieważ jest uczeń lub kilku, którzy mają niedostosowanie społeczne. (...). Więc tu bardziej ten nauczyciel zawodowiec, oprócz że uczy zawodu, musi jeszcze mieć umiejętności radzenia z siebie z dostosowaniem”
E1	Wzmocnienie kultury współpracy i sieciowania nauczycieli praktycznej nauki zawodu	„Widzimy na przykładzie naszych rzemieślników, że jeżeli oni się spotykają, wymieniają się doświadczeniem, szukają wspólnych rozwiązań, to naprawdę bardzo fajnie to pomaga. Uważam, że u nas nauczyciele ze sobą rywalizują, a nie czerpią ze swoich treści. I brakuje mi takich właśnie obowiązkowych wręcz nawet spotkań zawodowych, których można byłoby tutaj wymieniać się doświadczeniem, bo cały czas niestety w szkołach jest nagonka na to, kto jest lepszy”
E4	Wzmocnienie kompetencji nauczycieli w zakresie pracy z młodzieżą pokolenia Z, w tym w obszarze profilaktyki, zdrowia psychicznego i cyberzagrożeń	„Wszyscy teraz tak okrutnie piętnują to młode pokolenie, pokolenie Z i tak dalej. Są to dzieci, które przeszły swój dość ciekawy okres rozwoju w czasie pandemii, która odcisnęła piętno. (...) Ale pojawiają się te trudności z nowym pokoleniem. Oczywiście, że się pojawiają. No bo przecież czy te próby samobójcze, czy prześladowanie rówieśnicze, czy ta cyberprzemoc – no to funkcjonuje”
E7	Zapewnienie dostępności specjalistycznych form kształcenia	„Myślę, że to jest dostępność specjalistycznych form kształcenia. Oczywiście tematyka tych form musi być dopasowana do potrzeb uczestników. Bardzo często zapewne byłaby to tematyka bardzo wąska, specyficzna. Treści tych form kształcenia mogą być kursy, szkolenia, studia podyplomowe, po pierwsze, muszą być aktualne, ale też przekazywane przez specjalistów w danej dziedzinie, bo tutaj, jeżeli mówimy o tej praktycznej nauce, praktycznym kształceniu, no to niestety trzeba się skupić na tym aspekcie bardzo praktycznym. (...) Myślę, że dość atrakcyjną formą takich kursów, takiego kształcenia dodatkowego byłaby taka forma dualna, czyli część prowadzona przez uczelnię wyższą, z częścią praktyczną prowadzoną w przedsiębiorstwie lub w ścisłej współpracy z przedsiębiorstwem”

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

Podregion łomżyński

W podregionie łomżyńskim respondenci zgłosili cztery potrzeby w zakresie stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Po pierwsze, wskazano na potrzeby związane z przeciwdziałaniem wypaleniu zawodowemu. Po drugie, w podregionie pojawia się potrzeba stałego doskonalenia kompetencji pedagogicznych związanych z pracą z młodzieżą ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Kolejny obszar dotyczy rozwoju kompetencji z zakresu nowych technologii związanych z nauczaniem zawodu (na przykład elektromobilność, napędy hybrydowe). Z nowymi technologiami jest również związana kolejna potrzeba – zwiększenie liczby szkoleń realizowanych w rzeczywistych warunkach w przedsiębiorstwach z wykorzystaniem nowoczesnych urządzeń i technologii. Szczegółowe zestawienie odpowiedzi respondentów z podregionu łomżyńskiego prezentuje tabela 58.

Tabela 58. Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim (w opinii respondentów)

Kod	Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia	Fragment wypowiedzi respondenta
L1	Radzenie sobie z wypaleniem zawodowym Wzmocnienie kompetencji w zakresie pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi	„Myślę, że wypalenie. Wypalenie zawodowe z każdym – czy to ogólnokształcący, czy zawodowcy” „No tutaj też ogromną trudność też sprawia nauczycielom, zwłaszcza na zajęciach praktycznych, praca z osobami, z uczniami, którzy posiadają orzeczenia bądź opinie. I tutaj też praca z tymi uczniami. Niekiedy ci uczniowie nie nadążają nad procesem edukacyjnym, za przebiegiem zajęć. Niekiedy trzeba indywidualnie z nimi pracować”
L2	Doskonalenie jest realizowane na bieżąco (najbliższe dotyczyć będzie przetwórstwa mleczarskiego) potrzeby są zaspokajane na bieżąco	„Doskonalenie na bieżąco się odbywa. Więc mogę mówić tylko to, co się dzieje w naszej szkole. Tak więc z tego, to co ja widzę, dzieje się non stop. Teraz budujemy branżowe centrum umiejętności w dziedzinie przetwórstwa mleczarskiego, więc tam też będą i szkolenia dla nauczycieli, i my będziemy szkolić, i dla nas będą szkolenia. Jeśli coś się pojawia, coś, co wymaga nowego spojrzenia, to takie szkolenie jest i idzie do przodu”
L3	Aktualizacja kompetencji w zakresie nowych technologii	„Są szkolenia specjalistyczne dotyczące tych nowych dziedzin, na przykład elektromobilności, jeśli chodzi o samochody, napędy hybrydowe. (...) Więc tutaj trzeba się przeszkolić, to jest też niebezpieczne, bo te urządzenia pracują przy wyższych napięciach. Więc trzeba też umiejętnie podchodzić... Bez szkoleń, bez wyposażenia szkoły w takie czy to modele, czy rzeczywiste pojazdy nie przygotujemy fachowców, więc nauczyciele zgłaszają to oczywiście”

Kod	Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia	Fragment wypowiedzi respondenta
L4	Zwiększenie liczby typowo praktycznych szkoleń	„Szkolenia typowo praktyczne. Czyli, żeby ten nauczyciel typu grafik, typu właśnie technik mechanik czy logistyk w jakichś firmach dużych, logistycznych, gdzie te praktyczne umiejętności można było zdobyć, odbył takie szkolenie. Tak jak w naszym kierunku technik mechanik, powiedzmy, nowoczesne obrabiarki czy nowoczesne przyrządy pomiarowe – typowo praktyczne umiejętności, które należy wykorzystywać podczas nauczania tych przedmiotów”
E2	W kontekście nauczycieli praktycznej nauki zawodu nie zgłoszono potrzeb, zgłoszono potrzebę dotyczącą instruktorów praktycznej nauki zawodu – potrzebę bieżącej aktualizacji wiedzy prawnej w zakresie kształcenia dualnego	„Stale potrzeby. No to na pewno jakieś spotkania szkolenia, bycie aktualnym z wszystkimi przepisami, regulacjami prawnym”
E5	Nie wskazano	Nie wskazano

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

Podregion suwalski

W podregionie suwalskim wyraźnie akcentowane są potrzeby wynikające z rozwoju nowych technologii. W sferze gospodarczej dynamicznie zmieniają się wykorzystywane technologie, a stosowane rozwiązania są nieustannie udoskonalane. Pojawia się zatem potrzeba systematycznego i stałego rozwoju kompetencji związanych z nowymi technologiami. Zdaniem jednego z rozmówców niezbędne jest ścisłe powiązanie doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu z praktyką gospodarczą. Jeden z respondentów zaproponował wprowadzenie modelu, w którym nauczyciel każdego roku byłby na określony czas oddelegowany do pracy w przedsiębiorstwie (na przykład na miesiąc). W jego opinii takie rozwiązanie mogłoby skuteczniej integrować nauczycieli z praktyką gospodarczą niż obecne szkolenia branżowe realizowane w cyklach trzyletnich.

Zgłoszono również potrzebę stałego wzmacniania kompetencji dydaktycznych. Jak wskazywali respondenci, nauczyciele zawodowcy są dobrze przygotowani merytorycznie, natomiast wymagają wsparcia metodycznego. Jeden z rozmówców podkreślił, że kluczowe dla rozwoju kadry jest zapewnienie stałej, bieżącej diagnozy potrzeb nauczycieli i elastyczne reagowanie na zgłoszone oczekiwania. Szczegółowe zestawienie odpowiedzi respondentów z podregionu suwalskiego prezentuje tabela 59.

Tabela 59. Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim (w opinii respondentów)

Kod	Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia	Fragment wypowiedzi respondenta
S1	Utrzymanie systematycznej diagnozy potrzeb nauczycieli	„W naszej szkole regularnie badamy nauczycieli pod kątem chęci udziału w różnego rodzaju szkoleniach. Jeżeli nauczyciele zgłaszają jakieś problemy albo chęć udziału – na przykład pojawiło się wczoraj szkolenie z wypalenia zawodowego – bo nauczyciele nam zgłaszali, że chcieliby jakiegoś takiego wsparcia, jak sobie radzić z różnymi sytuacjami kryzysowymi, takimi emocjonalnymi – no to mieliśmy wczoraj takie szkolenie. I jeżeli tutaj jakieś potrzeby są bieżące, które można zorganizować, szkolenia czy warsztaty dla większej grupy, to jak najbardziej jest to organizowane”
S2	Aktualizacja kompetencji w zakresie nowych technologii	„Wiedza z zakresu nowych technologii”
S3	Rozwój kompetencji dotyczących przekazywania wiedzy	„Potrzeby dotyczą sposobu przekazywania wiedzy. Myślę, że to jest najbardziej potrzebne, dlatego że zawodowcy są przygotowani merytorycznie i oni tutaj nie potrzebują wsparcia, potrzebują właśnie wsparcia w prowadzeniu lekcji”
S4	Ścisłe powiązanie doskonalenia nauczycieli z praktyką gospodarczą (nauczyciel regularnie, raz w roku, nawet przez miesiąc pracuje w firmie) Wprowadzenie systemu staży branżowych	„W idealnym świecie ten przepis na przykład o tym doskonaleniu co 3 lata to ja na przykład widziałbym to tak poważnie, żeby to był nie taki pusty przepis, tylko po prostu taki może nawet nakaz co roku, żeby taki branżowy mój nauczyciel na przykład na miesiąc pracował gdzieś praktycznie. Czyli po prostu informatyk praktycznie w jakiejś tam firmie, ekonomista gdzieś tam i tak dalej (...). Poza tym ta bliższa współpraca w ogóle szkoły z takimi firmami, z biznesem, jakiś system staży branżowych dla nauczycieli, cokolwiek”
E3	W kontekście nauczycieli praktycznej nauki zawodu nie zgłoszono potrzeb, zgłoszono potrzebę dotyczącą instruktorów praktycznej nauki zawodu – bieżącej aktualizacji wiedzy prawnej w zakresie kształcenia dualnego	„Myślę, że takie przeszkolenie okresowe, przypomnienie od strony i prawnej, i jakiejś takiej może mniej takiej formalnej, jakby było, żeby to było dobrze, żeby to wszystko działało i funkcjonowało (...). Będziemy organizować takie spotkania i jakoś po prostu rozmawiać, żeby ci rzemieślnicy też nie byli z tymi problemami i z jakimiś pytaniami sami. (...) Czyli takie potrzeby tutaj dotyczą zapoznania może z obowiązującymi przepisami prawnymi, uaktualnienia”
E6	Systematyczna aktualizacja kompetencji, szczególnie w kontekście zmian technologicznych w branży	„Na bieżąco powinni się doskonalić. Tak, bo tak naprawdę te osoby, które przychodzą na ten kurs pedagogiczny, to mają perspektywę pracy w szkole. I dodatkowo z tego, co wiem, to w okresie wakacyjnym brali też udział w stażach w przedsiębiorstwach, firmach. No i pewnie takie doskonalenie będzie systematycznie przydatne w związku ze zmianami technologii w przedsiębiorstwach”

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Zgłoszone przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu potrzeby w zakresie stałego doskonalenia koncentrują się wokół trzech zasadniczych obszarów. Po pierwsze, podkreślają oni konieczność systematycznej aktualizacji wiedzy, zwłaszcza w obszarze nowych technologii, oraz potrzebę dalszego formalnego podnoszenia kwalifikacji poprzez studia podyplomowe. Nauczyciele są zatem świadomi dynamiki zmian technologicznych i dostrzegają konieczność ciągłego rozwoju kompetencji. Ponadto wyraźnie akcentowana jest potrzeba ścisłej współpracy z przedsiębiorstwami, które dysponują najbardziej aktualną wiedzą branżową.

Jak wskazuje nauczyciel z branży motoryzacyjnej, tempo zmian technologicznych wyprzedza tradycyjne źródła wiedzy, a specjalistyczne formy doskonalenia organizowane we współpracy z pracodawcami stają się jedynym źródłem, z którego aktualną wiedzę można pozyskać. Zgłaszane przez nauczycieli potrzeby dotyczą również organizacji środowiska pracy i warunków realizacji zajęć praktycznych. Obejmuje to dostęp do nowoczesnych narzędzi dydaktycznych (na przykład VR), doposażenie pracowni, zmniejszenie liczebności grup, aktualizację treści egzaminacyjnych oraz możliwość pracy na współczesnych, zgodnych z trendami produktach. Szczegółowe zestawienie odpowiedzi nauczycieli praktycznej nauki zawodu prezentuje tabela 60.

Tabela 60. Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii nauczycieli)

Kod	Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia	Fragment wypowiedzi respondenta
N1	Aktualizacja kompetencji w zakresie nowych technologii Podnoszenie kwalifikacji poprzez studia podyplomowe	„Jak na dzień dzisiejszy szkoleń się dość dużo. (...) Wybieram świadomie. Staram się wybierać już świadomie, bo już jestem na tyle doświadczonym nauczycielem, że wiem, co mi potrzeba. Teraz bardziej szkoleń się pod względem AI, czyli tych takich nowoczesnych technologii, bo to też staram się wprowadzać, bo wiem, że od tego nie ucieknę, bo tutaj się nie da. Marzy mi się jeszcze jedno: studia podyplomowe w przyszłych kilku latach”
N2	Potrzeba ścisłej współpracy z przedsiębiorstwami i producentami Dostęp do specjalistycznych szkoleń branżowych prowadzonych przez przedsiębiorstwa	„Myślę, że tutaj najważniejsze to jest wsparcie od firm, które działają w naszej branży, stricte. Czyli jeżeli ja jestem w branży samochodowej, to ja potrzebuję wsparcia firm samochodowych. Rynek się bardzo szybko rozwija, ta motoryzacja się bardzo szybko rozwija. Książek na temat rozwijającej się motoryzacji może pani poszukać. Nie ma. Producenci nie chcą udostępniać tych informacji, bo to są wszystko są nowe rzeczy, to są ich pomysły, ich rozwiązania, więc nie chcą tego udostępniać nikomu”

Kod	Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia	Fragment wypowiedzi respondenta
N3	<p>Zgłaszane przez nauczyciela potrzeby dotyczą organizacji środowiska pracy oraz warunków realizacji zajęć praktycznych. Należą do nich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dostęp do nowoczesnych narzędzi dydaktycznych, w tym technologii VR; • wyposażenie pracowni w nowoczesny sprzęt treningowy w odpowiedniej ilości; • zmniejszenie liczebności grup; • dostęp do najnowszych trendów, technologii i ekologicznych produktów; • aktualizacja treści i form egzaminów zawodowych. 	<p>„Moje na ten moment? No to właśnie powiązane jest z potrzebami uczniów. Chciałabym bardzo, żeby moja szkoła na przykład miała te okulary VR (...). No chciałabym, żeby więcej było tych główek treningowych, żeby uczniowie mogli częściej je zmieniać, bo te główki mają włosy nieodrastające, więc jak już raz uczeń je skrzywdzi, ostrzyże, to już one nie odrosną (...). Oczywiście więcej tych pracowni, żeby ta praca była indywidualizowana, czyli na przykład nawet te podziały na grupy takie, żeby te grupy były jeszcze takie bardziej mniejsze i praca była taka bardziej wtedy indywidualna (...). Tak że troszeczkę jest skostniała też ta forma egzaminu, w sensie te zadania. One nie są adekwatne do tego, co się robi współcześnie w salonie fryzjerskim. (...) No i oczywiście zawsze te nowoczesne jakieś tam techniki, te farby. Bo szkoła pozyskuje na przykład z hurtowni jakieś tam stare preparaty, których oni się pozbywają, i wtedy mamy za złotówkę przystawki. A te najnowsze trendy, na przykład zasadowa koloryzacja półtrwata, tonowanie i tak dalej. Na takich naprawdę najwyższej półki produktach, preparatach to te takie bio i eko są niestety dużo, dużo droższe”</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

Podsumowanie

W każdym z podregionów zgłoszono potrzebę stałego doskonalenia kompetencji związanych z nowymi technologiami wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Wypowiedzi respondentów przypisanych do podregionów są zgodne z opiniami nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Podobnie w każdym z podregionów postuluje się potrzebę lepszej współpracy z przedsiębiorcami w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli. Zgłaszał to również nauczyciel praktycznej nauki zawodu (branża motoryzacyjna). Przedstawiciele poszczególnych podregionów wymieniali też potrzeby związane ze stałym rozwojem kompetencji pedagogicznych, począwszy od umiejętności przekazywania wiedzy, przez pracę z pokoleniem Z, aż po pracę z uczniami o szczególnych potrzebach edukacyjnych.

Co ciekawe, potrzeb stałego doskonalenia w tym zakresie nie dostrzegają nauczyciele praktycznej nauki zawodu. Określając braki w przygotowaniu jakościowym, wskazali oni jednak kompetencje miękkie. Może to oznaczać, że z ich perspektywy pilniejsze jest aktualizowanie wiedzy technologicznej. Jeden z nich, precyzując własne potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego, zwrócił uwagę na konieczność stałego udoskonalania środowiska i warunków pracy w szkole (do wyposażenie pracowni, zmniejszenie liczebności grup, aktualizacja treści podstawy programowej i inne). Doskonalenie zawodowe jest zatem postrzegane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu nie tylko jako rozwój ich indywidualnych kompetencji, ale również jako proces

silnie związany z infrastrukturą szkolną oraz adekwatnością wymagań egzaminacyjnych do realiów rynku pracy.

3.4.3. Formy podnoszenia kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Przedstawiciele szkół zawodowych zapytano o formy rozwoju kompetencji, które byłyby najbardziej skuteczne i pożądane w zaspokajaniu potrzeb nauczycieli praktycznej nauki zawodu w zakresie stałego doskonalenia zawodowego w reprezentowanej szkole. Podobne pytanie zadano ekspertom, z tym że poproszono ich o udzielenie odpowiedzi z perspektywy podregionu. Nauczycieli praktycznej nauki zawodu poproszono natomiast o wskazanie form doskonalenia zawodowego, którymi byłiby najbardziej zainteresowani, oraz o określenie, które z nich uważają za najbardziej skuteczne.

Podregion białostocki

Reprezentanci szkół z podregionu białostockiego wskazywali, że najbardziej skuteczne w podnoszeniu kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu są formy, które pozwalają obcować z praktyką i odbywają się we współpracy z pracodawcami. Wymienili szkolenia, kursy, staże zawodowe i wizyty studyjne. Nie było jednogłośnej opinii co do tego, która z tych form jest najbardziej skuteczna, gdyż zależy to najczęściej od indywidualnych potrzeb nauczyciela. Jak wypowiadali się rozmówcy:

„Oczywiście staże wtedy dla tych nauczycieli też w zakładach pracy, no bo żeby oni też dotknęli tego praktycznego w zakładzie”.

„Pożądane formy to szkolenia, kursy i staże, w zależności od potrzeb”.

„Z tymi stażami to rzeczywiście nie mamy ich za dużo, jeśli chodzi o nauczycieli, ale szkolenia, kursy, studia podyplomowe – wraz z potrzebą, wraz z jakąś zmianą zawodową – to staramy się na bieżąco korzystać z tego typu narzędzi”.

„Wizyty studyjne. Szkolenia przede wszystkim w centrach szkoleniowych u pracodawcy. I my uczestniczyliśmy w wielu różnych takich szkoleniach (...). My się przebieramy, wykonujemy czynności sami, manualne, dostajemy certyfikaty, więc mamy testy. Więc to jest super. Bardzo też ważne są wyjazdy na budowy w przypadku naszych zawodów i omawianie procesu inwestycyjnego bezpośrednio w miejscu jego realizacji”.

W odniesieniu do studiów podyplomowych opinie przedstawicieli szkół są zróżnicowane. Część respondentów oceniło je jako jedną z najbardziej skutecznych form doskonalenia zawodowego, szczególnie jeśli są zorganizowane w praktycznym wymiarze z wykorzystaniem nowoczesnych form kształcenia. Podkreśla się również ich dłuższy czas trwania oraz konieczność zaangażowania ze strony nauczyciela, co może dawać lepsze rezultaty. Jak wskazywał jeden z rozmówców:

„Szczególnie pożądane są studia podyplomowe w praktycznym wymiarze, dopasowane do nowej podstawy programowej i zorganizowane w nowej, zaktualizowanej formie”.

Pozwalają one

„(...) wyrwać się z rutyny i zobaczyć, że nauczanie może wyglądać inaczej. Są najbardziej skuteczną formą, gdyż zobowiązują do frekwencji, napisania pracy i odbycia praktyk”.

Z kolei inny rozmówca zauważył, że studia podyplomowe są przede wszystkim narzędziem umożliwiającym zdobycie formalnych kwalifikacji lub przekwalifikowania się do nauczania innego zawodu. Nie zawsze przekładają się one bezpośrednio na rozwój konkretnych umiejętności, a raczej zapewniają ogólne podstawy. Jak wyjaśnił rozmówca:

„Studia podyplomowe byłyby najlepsze do tego, żeby nauczyciele mogli też uczyć w innych kierunkach, aby zapewnić im niezbędne podstawy”.

Jeden z respondentów podkreślił, że kluczowa jest ciągłość procesu doskonalenia, więc formą najbardziej skuteczną jest bieżący kontakt z pracodawcami i przebywanie w ich zakładach pracy:

„Takie bieżące doskonalenie, żeby być na bieżąco właśnie w takich branżowych, typowo branżowych rzeczach, czyli co się zmienia na rynku. Dobrze, gdy nauczyciele mają kontakt z szefami, z pracodawcami, żeby wiedzieć, co się dzieje na rynku”.

Eksperci z podregionu białostockiego wskazali na wysoką skuteczność form krótkich w elastycznej formie, natomiast nie byli zgodni co do skuteczności konkretnych z nich. Dwójka ekspertów wskazała, że kursy i szkolenia prowadzone przez ekspertów są bardzo skuteczne:

„Przy założeniu jednak krótkich form, czyli kursy w elastycznej postaci, czyli możliwość zrobienia to w 2–3 weekendy albo po południami jakoś. Wiadomo, to są wszystko ludzie już, którzy są na rynku. Nie możemy sobie pozwolić na to, żeby wyciąć im tydzień z życiorysu (...). Teraz też modnym takim tematem są mikrokompetencje, czyli kursy, ale jeszcze opatrzone dodatkowym certyfikatem, tak że ten pracownik może się pochwalić, powiedzmy, u innego pracodawcy”.

„To pewnie szkolenia, ale też spotkania z tymi osobami, takimi specjalistami z różnych dziedzin”.

Trzeci z ekspertów miał inne zdanie na temat skuteczności kursów i szkoleń. W jego opinii w przypadku kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu, którzy są w średnim lub starszym wieku, takie formy nie sprawdzą się, ponieważ:

„(...) ludzie dorośli, którzy są 40+, oni też moim zdaniem niechętnie reagują na kursy, szkolenia, jakieś takie obowiązkowe rzeczy, bo wiadomo, że każdy ma swoje życie i pracę”.

Ekspert podkreślił natomiast, że gdyby kursy i szkolenia były realizowane w elastycznej formie, na przykład w trakcie tygodnia i udział w nich umożliwiłby zwolnienie z prowadzenia zajęć, to byłaby to bardziej atrakcyjna i skuteczna forma. Wysoką skuteczność ekspert widzi z kolei w wizytach studyjnych i stażach zawodowych:

„Najbardziej skuteczne są wizyty studyjne, staże, porównywanie, podpatrywanie. Sama byłam na takich wizytach studyjnych za granicą, patrzyłam, jak to wygląda w innych państwach, miastach, ale właśnie też wizyty studyjne u nas, między naszymi szkołami, firmami, żeby po prostu był większy przepływ informacji”.

Jeśli chodzi o studia podyplomowe, to eksperci uważają, że są one najbardziej skuteczne w przypadku osób, które muszą nabyć kompetencje pedagogiczne:

„W indywidualnych przypadkach myślę, że studia podyplomowe byłyby dobre, natomiast to już indywidualne, specyficzne przypadki, czyli ktoś, kto ma wykształcenie kierunkowe. Powiedzmy wydział mechaniczny – jest kierunek mechanika, budowa maszyn, jest absolwent naszego kierunku. No i żeby być nauczycielem praktycznej nauki zawodu, to dobrze by było, po pierwsze, studia podyplomowe [skończyć – dop. aut.] w zakresie pedagogiki, żeby móc współpracować z młodzieżą, wiedzieć, jak z nią współpracować”.

Ekspert zaproponował również konkretne rozwiązanie: studia podyplomowe pedagogiczne ukierunkowane na konkretne kierunki kształcenia w szkołach zawodowych:

„Połączenie nie tylko samej dziedziny pedagogiki, ale właśnie też praktyki, w sensie z konkretnymi zagadnieniami, z konkretnym kierunkiem, w którym ten nauczyciel mógłby prowadzić zajęcia. Czyli takie studia podyplomowe na przykład dedykowane konkretnie kierunkom budowlanym, jeśli chodzi o takie pedagogiczne zagadnienia na konkretnym problemie z lekarstwem na ten problem”.

Jeśli chodzi o potrzeby w zakresie metodyki, to jeden z ekspertów zauważył, że najbardziej skuteczne byłyby spotkania nauczycieli, w trakcie których mogliby oni wymieniać się doświadczeniami:

„Spotkania ludzi pracujących w tym samym zawodzie. Spotkania, o których wcześniej mówiłam. Myślę, że na pewno wsparcie duże ze strony takiej metodycznej”.

Podregion łomżyński

Respondenci z podregionu łomżyńskiego, którzy reprezentują szkoły, wysoko ocenili skuteczność staży u pracodawców, kursów oraz szkoleń. Rozmówcy wyjaśniali, że kursy i szkolenia są najbardziej skuteczne ze względu na krótki czas trwania, połączone z solidną dawką informacji. Staże u pracodawców pozwalają natomiast poznać aktualne i rzeczywiste warunki pracy w danym zawodzie. Jak wypowiedzieli się rozmówcy:

„Kursy, kursy i szkolenia. Krótkie, jak najkrótsze, ale konkretne dane, zagadnienie, w którym nauczyciel słabiej się czuje. Wybiera sobie kurs, który uzupełni tę wiedzę, i powinien mieć możliwość skorzystania zarówno z hotelu, jak i dojazdu. Jeśli chcemy zachęcać tych ludzi do rozwoju, to trzeba pomóc”.

„Myślę, że staże u pracodawców są bardzo takie rozwojowe, no bo to jest coś, z czym nauczyciel na co dzień nie ma do czynienia, a też widząc, co się dzieje u pracodawcy, jest w stanie tego ucznia lepiej w tym zakresie przygotować”.

W ocenie przedstawicieli szkół z podregionu łomżyńskiego studia podyplomowe w mniejszym stopniu przekładają się na rozwój kompetencji praktycznych niezbędnych w kształceniu zawodowym, pełniąc raczej funkcję formalno-kwalifikacyjną. W konsekwencji ich skuteczność w doskonaleniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu oceniana jest jako umiarkowana, co obrazuje wypowiedź jednego z rozmówców:

„Podyplomówki najbardziej wpływają na to, że nauczyciele zdobywają kwalifikacje, a kursy i takie szkolenia umiejętności. To tak nazwijmy rzecz po imieniu. Te małe, bardziej takie doprecyzowane formy doskonalenia są bardziej pożądane aniżeli te, które nabywa człowiek w przeciągu roku, dwóch. Mogą się zmienić uwarunkowania, mogą się zmienić potrzeby placówki wtedy do tego czasu – no różnie to bywa”.

Wśród przedstawicieli szkół pojawił się również głos, że najbardziej skuteczna forma to bieżąca praca w zakładzie pracy:

„Praca w konkretnych przedsiębiorstwach i uczenie się od pracodawców to najbardziej skuteczna forma”.

Eksperti z podregionu łomżyńskiego byli zgodni z przedstawicielami szkół i wskazali, że najbardziej pożądane są formy krótkie, czyli

„(...) szkolenia, ewentualnie jakieś kursy, tak maksymalnie do pół roku”.

Podregion suwalski

Przedstawiciele szkół z podregionu suwalskiego za najbardziej skuteczne uznali staże branżowe u pracodawców ze względu na to, że są najbardziej praktyczne i pozwalają „dotknąć zawodu”. Jak wskazał jeden z respondentów:

„Staż branżowe. Ale głównie po prostu praktyczne, tylko ustawione pod dany zawód. Czyli po prostu takiego żywieniowca do jakiejś takiej restauracyjki, która nie świeci pustkami, ale naprawdę ma jakiś tam obrót, gdzie liczy się czas, stres. Takie rzeczy po prostu”.

Reprezentanci szkół podkreślali również wysoką skuteczność kursów realizowanych w formie stacjonarnej u pracodawców lub z udziałem pracodawców:

„Wydaje mi się, że najlepsze to są kursy, tylko oczywiście nie online, tylko prowadzone na żywo, i staże. To przynosi najwięcej efektów”.

Podobnie studia podyplomowe oceniane są pozytywnie:

„Powiem na przykładzie naszej placówki: odbywamy akurat studia podyplomowe, kursy, staże – to funkcjonuje i to wszystko się sprawdza”.

Skuteczność szkoleń jest w podregionie oceniana słabiej, ponieważ odbywają się one często w formule online, co ogranicza przyswajanie informacji. Jak wyjaśnił jeden z rozmówców:

„Szkolenia no tak, ale szkolenia zazwyczaj odbywają się online, więc zazwyczaj jest tak, że te szkolenia... po prostu nie odbieramy ich tak w stu procentach. Czyli gdzieś tam coś jeszcze dodatkowo robimy, gdy jest szkolenie online”.

Eksperti z podregionu suwalskiego wymienili spotkania z pracodawcami oraz staże u pracodawców. W opozycji do opinii przedstawicieli szkół dostrzegają oni skuteczność szkoleń nie tylko w zakresie nauczanego zawodu, ale również na polu kompetencji pedagogicznych (nowoczesnych metod nauczania).

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu, którzy zostali zaproszeni do badania, nie byli zgodni co do skuteczności poszczególnych form. Jeden z nich (branża ekonomiczna) zdecydowanie bardziej ceni studia podyplomowe:

„Studia podyplomowe, tak, długie formy. Staram się wybierać długie formy, bo krótkie już mnie nie satysfakcjonują. Za dużo już tych form przeżyłam. I szanuję swój czas”.

Inny preferował staże zawodowe, szkolenia i kursy oraz wskazał na niewielką przydatność studiów podyplomowych w branży motoryzacyjnej:

„Studia podyplomowe to dla przygotowania zawodowego. Na pewno to rozwija światopogląd, poszerza horyzonty i tak dalej. Natomiast dla osoby, która zajmuje się *stricte* przedmiotami zawodowymi, praktyczną nauką zawodu, to myślę, że raczej takie szkolenia w firmach, które zajmują się *stricte* produkcją, projektowaniem i produkcją, czyli fabryki, które kreują rynek, budują rynek, tworzą ten rynek motoryzacji. Ja wolałbym pójść na 3–4-dniowe szkolenie do firmy BMW czy Volkswagen, czy innej firmy w zakresie technologii, budowy, konstruowania pojazdów elektrycznych, niż pójść na 3-semesterne studia podyplomowe w zakresie samochodówki, pojazdów”.

Trzeci nauczyciel wskazał na skuteczność kursów, szkoleń i staży, ale stwierdził, że ceni sobie również spotkania, w których może uczestniczyć wraz z innymi nauczycielami zawodu:

„Też takie formy związane ze współpracą. Myślę, że to jest też takie fajne i te takie właśnie inicjatywy takich organizacji, gdzie nauczyciele zawodu czy innych szkół mają okazję się spotkać, wymienić doświadczenia. I to jest też fajne. Bądź nawiązać współpracę razem, żeby coś zrobić takiego”.

Podsumowanie

Wypowiedzi respondentów pokrywają się w znacznej części – niezależnie od tego, jaki podregion reprezentują. Zdaniem rozmówców najbardziej skuteczne są formy realizowane we współpracy z pracodawcami, umożliwiające bezpośredni kontakt z aktualnymi technologiami i praktyką branżową. Respondenci zwracali również uwagę na wysoką skuteczność krótszych, bardziej skoncentrowanych form doskonalenia, ukierunkowanych na rozwój konkretnych kompetencji. Wskazano też potrzebę tworzenia przestrzeni do wymiany doświadczeń między nauczycielami oraz rozwijania systematycznych form aktualizowania wiedzy i umiejętności (między innymi poprzez regularne spotkania z pracodawcami). Podsumowanie odpowiedzi respondentów prezentuje tabela 61.

Tabela 61. Formy doskonalenia zawodowego o najwyższej skuteczności (w opinii respondentów)

Podregion (grupa respondentów)	Ogólna opinia	Formy o najwyższej skuteczności	Uwagi
Białostocki (przedstawiciele szkół i eksperci)	Najbardziej skuteczne są formy, które organizowane są we współpracy z pracodawcami. Podkreślono skuteczność krótkich form, które pozwalają zdobyć wąsko określone umiejętności.	<ul style="list-style-type: none"> • kursy • staże zawodowe • szkolenia • wizyty studyjne • bieżący kontakt z pracodawcami • przebywanie w zakładach pracy (na przykład łączenie pracy w szkole z pracą w sferze gospodarczej) 	Brak zgodności co do skuteczności studiów podyplomowych (mogą być skuteczne, jeśli będą realizowane w formie praktycznej, z wykorzystaniem nowoczesnych metod, są skuteczne również w zakresie pozyskania kompetencji pedagogicznych). Propozycja uruchomienia studiów pedagogicznych skierowanych do nauczycieli z konkretnych branż (na przykład studia podyplomowe pedagogiczne w branży budowlanej). Podkreślono konieczność elastycznego

Podregion (grupa respondentów)	Ogólna opinia	Formy o najwyższej skuteczności	Uwagi
		<ul style="list-style-type: none"> • spotkania zawodowe nauczycieli praktycznej nauki zawodu 	podejścia do organizacji kursów i szkoleń.
Łomżyński (przedstawiciele szkół i eksperci)	Podkreślono skuteczność krótkich form, które pozwalają zdobyć wąsko określone umiejętności.	<ul style="list-style-type: none"> • kursy • staże zawodowe • szkolenia 	Skuteczność studiów podyplomowych kierunkowych nie jest oceniana wysoko, rozmówcy wskazują, że pozwalają nabyć jedynie niezbędne podstawy.
Suwalski (przedstawiciele szkół i eksperci)	Najbardziej skuteczne są formy, które organizowane są we współpracy z pracodawcami.	<ul style="list-style-type: none"> • kursy • staże zawodowe • studia podyplomowe • spotkania z pracodawcami 	Zwrócono uwagę na niską skuteczność form organizowanych w formule online, szczególnie w kontekście szkoleń. W formie stacjonarnej, z udziałem ekspertów, szkolenia mogą być skuteczne.
Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu	Skuteczność danej formy jest powiązana z zawodem.	<ul style="list-style-type: none"> • studia podyplomowe – w branży ekonomicznej • kursy, staże, szkolenia – w branży motoryzacyjnej • kursy, staże, szkolenia, spotkania zawodowe nauczycieli praktycznej nauki zawodu – w branży fryzjerskiej 	Najbardziej cenione są formy realizowane we współpracy z pracodawcami.

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

3.4.4. Bariery, które utrudniają nauczycielom udział w doskonaleniu zawodowym

Wszystkich respondentów zapytano o bariery, które utrudniają nauczycielom praktycznej nauki zawodu udział w doskonaleniu zawodowym. Pytanie brzmiało: Jakie bariery (finansowe, organizacyjne, systemowe, inne) utrudniają nauczycielom praktycznej nauki zawodu udział w doskonaleniu zawodowym?

Podregion białostocki

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego zwracali uwagę na barierę finansową. Wskazywali, że szkolenia i kursy są drogie, dodatkowo należy uwzględnić koszty związane z transportem i zakwaterowaniem:

„Bariery finansowe są. Kursy są drogie (kilka tysięcy złotych, plus koszty wyżywienia i hotelu), a dyrektor nie zawsze ma na nie środki”.

Dodatkowo respondenci podkreślili występowanie barier organizacyjnych:

„Trudność w pogodzeniu wszystkich obowiązków, organizacja zastępstw w szkole (gdy nauczyciel jest nieobecny przez 5–7 dni) oraz trudności w organizacja czasu prywatnego/rodzinnego”.

Bariery organizacyjne dotyczą również miejsca, w którym odbywają się szkolenia, ponieważ często

„(...) szkolenia są wyjazdowe, gdzieś w Polsce. Dobre szkolenia, te zawodowe, no nazywajmy rzeczy po imieniu, nie odbywają się w naszym regionie, więc musimy jechać gdzieś w Polskę. Dlatego ten czas jest, a tak naprawdę przy tak dużym obciążeniu, obłożeniu, ludziom brakuje już chęci i siły, i czasu, i też chcą chociaż chwilę побыć w domu z rodzinami”.

Wśród barier mających źródło w systemie wskazywano przeciążenie nauczycieli, które wynika ze zbyt dużej liczby obowiązków nałożonych na nich ustawowo, oraz na negatywne skutki niskich płac w systemie oświaty. Jak wyjaśniał respondent:

„Jeśli dana osoba miała satysfakcję ze swoich zarobków, potrafiłaby nawet na własny koszt albo nawet w własnym zakresie tą wiedzę swoją merytoryczną uzupełnić”.

Wskazano również na barierę systemową dotyczącą rozliczania czasu pracy nauczyciela, który uczestniczył w szkoleniu. Chodzi o nadgodziny, za które nie będzie mu wypłacone wynagrodzenie, jeśli w tym czasie nie przebywa w szkole:

„Załóżmy, że mamy szkolenie, ciekawe szkolenie, w którym nauczyciel może uczestniczyć, i on wyjeżdża ze szkoły, i ma to szkolenie. Załóżmy, 8 godzin w danym dniu albo nawet więcej, bo zostaje na noc, jest poza domem 2–3 dni, bo jest to szkolenie wyjazdowe. I w tym czasie, w tych dniach, on miał według planu nadgodziny. To on za te nadgodziny nie dostanie wypłaty. Pomimo tego, że został skierowany przez szkołę na szkolenie, które jest mu potrzebne do tego, żeby funkcjonować dobrze w szkole (...), więc trudno jest namówić wtedy takiego nauczyciela, żeby pojechał na takie szkolenie, bo on nie widzi profitów”.

Eksperti z podregionu białostockiego wymieniali barierę w postaci ograniczonego czasu:

„Są to osoby, które mają już swoje obowiązki, więc ten czas jest na pewno [ograniczony – dop. aut.]”.

Wskazywali również na wysoki koszt szkoleń branżowych, a zatem – podobnie jak przedstawiciele szkół – dostrzegli barierę finansową:

„[Ograniczenia – dop. aut.] czasowe tak, ale proszę zauważyć, że jeżeli nauczyciele chcą się sami szkolić na własną rękę, to szkolenia branżowe są bardzo drogie”.

Eksperti nie wskazywali natomiast na występowanie barier systemowych. Jeden z nich zaproponował rozwiązanie systemowe, które redukowałoby utrudnienia czasowe. Chodzi o możliwość przyznania nauczycielom dnia lub kilku dni wolnych od zajęć dydaktycznych, które mieliby przeznaczyć na udział w formach doskonalenia zawodowego. Specjalista podkreślił, że koszt organizacyjny takiego rozwiązania dla organu prowadzącego byłby relatywnie niewielki, natomiast potencjalne korzyści zarówno w zakresie podniesienia kompetencji, jak i wzmocnienia motywacji nauczycieli byłyby znaczące. W jego ocenie istotne jest, aby nauczyciel nie ponosił kosztu prywatnego w postaci utraty czasu wolnego lub wynagrodzenia.

Podregion łomżyński

W podregionie łomżyńskim przedstawiciele szkół zaakcentowali trudności organizacyjne oraz bariery związane z motywacją nauczycieli do udziału w doskonaleniu zawodowym.

W zakresie barier organizacyjnych wskazywany był przede wszystkim brak czasu, wynikający z dodatkowych godzin pracy, na które nauczyciele decydują się w celu podniesienia poziomu wynagrodzenia. Jak podkreślali rozmówcy:

„Doskonalenie ciężko jest pogodzić z liczbą godzin na przykład i teraz, gdzie nauczyciel ma ich więcej, powiedzmy, żeby jakoś to były godziwe pieniądze”.

Zwracano również uwagę na niską jakość niektórych dostępnych na rynku kursów i szkoleń, co zniechęca do uczestniczenia w nich:

„Kursy czy szkolenia powinny też być atrakcyjne, a nie tylko atrakcyjnie nazwane. (...) Czasami te szkolenia i te kursy jak są fajnie przygotowane – to rozumiem. A czasami bywa tak, że to po prostu najzwyczajniej strata czasu”.

W opinii przedstawicieli szkół udział w doskonaleniu zawodowym wymaga osobistej gotowości do rozwoju i otwartości na zmiany technologiczne oraz organizacyjne:

„Na pewno muszą być takie osobiste przesłanki do tego, żeby chcieć rozwijać się stale (...). Czyli pierwsze co, to musi wyjść od pracownika”.

Wskazywano także, że obniżona motywacja może być pochodną niskiego prestiżu zawodu.

W obszarze barier systemowych, podobnie jak w podregionie białostockim, zwracano uwagę na regulacje dotyczące rozliczania godzin nadwymiarowych w sytuacji udziału nauczyciela w doskonaleniu zawodowym:

„Jeśli w ciągu pracy uczestniczy w doskonaleniu zawodowym, to nie ma gotowości do pracy, nie dostanie za nie wynagrodzenia”.

Dodatkowo szkoły podkreślały problem kosztów dojazdu i zakwaterowania. W podregionie dostępność form doskonalenia na miejscu jest znikoma. Koszty uczestniczenia w podnoszeniu kwalifikacji szkoły starają się pokrywać głównie ze środków zewnętrznych, w szczególności projektowych. Ponownie pojawiła się zatem kwestia niewystarczającego budżetu szkół przeznaczonego na doskonalenie kadry.

Eksperci z podregionu łomżyńskiego również skupili się na niskiej dostępności form doskonalenia w podregionie. Wyjazdy wiążą się z wyższymi kosztami. Jak wyjaśniał ekspert:

„Na naszym obrębie nie ma wszystkich instytucji, gdzie oni mogliby się szkolić, czyli kierunkowych, czyli muszą gdzieś wyjeżdżać poza nasz region. (...) To już się wiąże z dodatkowymi kosztami, prawda?”

Podregion suwalski

W podregionie suwalskim respondenci reprezentujący szkoły wskazali dwie główne bariery: czas i pieniądze. Jak stwierdził jeden z rozmówców:

„Nauczyciele czasowo są dosyć mocno ograniczeni. To to jest chyba największa bariera. Są zajęcia, muszą się przygotowywać do zajęć, są też obowiązki rodzinne”.

W odniesieniu do barier finansowych wskazywano na wysoką cenę kursów:

„Bardzo często te kursy, jeśli sobie znajdzie nauczyciel, to ja nie wszystkie kursy mogę sfinansować z budżetu. Jeśli nauczyciel bardzo chce, oczywiście mogę go wystać, ale musi pokryć albo część, albo w całości na przykład takiego wpisowego”.

Barierą w opinii przedstawicieli szkół jest również brak form doskonalenia dostępnych na miejscu:

„Nauczyciele mają rodziny, nie zawsze chcą wyjeżdżać na tygodniowe kursy, na kilkudniowe albo na weekendowe kursy”.

Ekspert z podregionu wymienił również barierę w postaci braku czasu:

„Wszyscy mają jakoś zorganizowany czas pracy i wiadomo, że zmiany nie zawsze wchodzą w grę”.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu, podobnie jak eksperci i przedstawiciele szkół z każdego podregionu, wymienili głównie bariery finansowe i organizacyjne demotywujące do korzystania ze szkoleń. Nauczyciel specjalizujący się w branży ekonomicznej podkreślił wysoki koszt studiów podyplomowych oraz konieczność wyjazdu na szkolenia, które znajdują się w polu jego zainteresowań:

„Odległość też, a nie chcę robić online, bo robiłam już jedną online. Jakość to... nie przekłada się. Wolabym się czegoś nauczyć. Już jestem na takim etapie, że papierek już mnie nie zadowala. Chciałabym coś jeszcze sobie do głowy włożyć”.

W opinii nauczyciela utrudnieniem jest również ograniczony czas:

„No i też tutaj też brak czasu, bo dość dużo jestem obłożona różnymi innymi zadaniami. I teraz gdybym jeszcze dorzuciła sobotę, niedzielę – nie wiem, kiedy bym odpoczywała”.

Nauczyciel z branży motoryzacyjnej w opozycji do wcześniej zaprezentowanych opinii wskazał, że czas nie jest barierą, ponieważ:

„Jeżeli jest coś atrakcyjnego i ciekawego, to tu czas zawsze się znajdzie, bo to jest najważniejsze, uważam. Szkolenia są najważniejszą rzeczą dla uczniów i nauczycieli”.

Utrudnienie w branży, z którą jest związany, stanowi natomiast ograniczona dostępność szkoleń. Jak wyjaśnił rozmówca:

„Producenci nie chcą się dzielić swoją wiedzą. Jeżeli producent się nie dzieli wiedzą, nikt nie ma dostępu, nikt nie jest w stanie zaoferować szkolenia na temat czegoś, co nie jest ogólnie dostępne, czy też nie może tego gdzieś tam udostępnić dalej”.

Barierę stanowi również w tym przypadku wysoki koszt szkoleń:

„Gdybym ja miał płacić ze swojego wynagrodzenia, ze swoich pieniędzy, to nie miałbym możliwości, ponieważ te szkolenia są tak drogie, że myślę, że nie zdecydowałbym się na pewno. Niezależnie od tego, czy pracuję na etat, czy dwa, czy trzy etaty. Bez wsparcia

finansowego jakiejś instytucji to nie ma szans, żeby ktoś się zgodził na finansowanie tych szkoleń, bo są bardzo drogie”.

Nauczyciel z branży fryzjerskiej, podobnie jak wcześniej cytowani nauczyciele, wymienił barierę finansową oraz brak szkoleń skierowanych do branży fryzjerskiej w CEN:

„Na przykład oglądając ofertę CEN-u, ja nie widziałam tam dla mojego zawodu nic. Czyli ja muszę indywidualnie wydawać swoją kasę, grube tysiące na jakieś perfekcyjne szkolenie, takie na przykład z barberingu właśnie, żeby pokazać to później swoim dzieciakom, młodzieży. Więc to jest takie no też nie fajne, bo nie każdego stać na to i nie każdy chce”.

Utrudnieniem w opinii rozmówcy jest również to, że terminy realizowania form doskonalenia zawodowego w projektach czasami pokrywają się z terminami egzaminów zawodowych lub maturami. W takiej sytuacji nauczyciel rezygnuje z udziału w szkoleniu, bo obowiązki egzaminatora są priorytetem.

Podsumowanie

Najczęściej powtarzającymi się i akcentowanymi barierami we wszystkich podregionach są wysoki koszt udziału w doskonaleniu oraz brak czasu, wynikający między innymi z przeciążenia obowiązkami. W podregionach białostockim i suwalskim wyraźnie akcentowane są ograniczenia finansowe i organizacyjne, natomiast w podregionie łomżyńskim silniej wybrzmiewają utrudnienia motywacyjne i organizacyjne. W opinii nauczycieli bariery mają dodatkowo wymiar branżowy, czyli ograniczenia specyficzne dla danej specjalizacji, takie jak brak skierowanych do danej branży szkoleń. Podsumowanie odpowiedzi respondentów prezentuje tabela 62.

Tabela 62. Bariery, które utrudniają nauczycielom udział w doskonaleniu zawodowym (w opinii respondentów)

Podregion (grupa respondentów) /region	Bariery, które utrudniają nauczycielom udział w doskonaleniu zawodowym
Białostocki (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none">• wysoki koszt udziału w doskonaleniu zawodowym, czyli wysoka opłata wpisowa• niewystarczające środki na pokrycie kosztów dojazdu i zakwaterowania• ograniczenia związane z obowiązkami rodzinnymi• brak czasu• trudności związane z zorganizowaniem zastępstw na czas nieobecności nauczyciela• przeciążenie obowiązkami zawodowymi• niewystarczająca motywacja do udziału w szkoleniu zawodowym ze względu między innymi na brak satysfakcji z wynagrodzenia za wykonywaną pracę• problem rozliczenia godzin ponadwymiarowych w sytuacji udziału nauczyciela w doskonaleniu zawodowym

Podregion (grupa respondentów) /region	Bariery, które utrudniają nauczycielom udział w doskonaleniu zawodowym
Łomżyński (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • brak czasu • przeciążenie obowiązkami zawodowymi • niska jakość niektórych kursów i szkoleń dostępnych na rynku • niewystarczająca motywacja do udziału w szkoleniu zawodowym ze względu między innymi na niski prestiż zawodu • osobista niechęć do udziału w doskonaleniu zawodowym (z różnych powodów) • problem rozliczenia godzin ponadwymiarowych w sytuacji udziału nauczyciela w doskonaleniu zawodowym • niska dostępność form doskonalenia na miejscu, w podregionie • niewystarczające środki na pokrycie kosztów dojazdu i zakwaterowania
Suwalski (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • wysoki koszt udziału w doskonaleniu zawodowym, czyli wysoka opłata wpisowa • niska dostępność form doskonalenia na miejscu, w podregionie • niewystarczające środki na pokrycie kosztów dojazdu i zakwaterowania • ograniczenia związane z obowiązkami rodzinnymi • brak czasu
Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu	<ul style="list-style-type: none"> • wysoki koszt udziału w doskonaleniu zawodowym, czyli wysoka opłata wpisowa – występuje w każdej specjalizacji • niska dostępność form doskonalenia na miejscu, w podregionie – branża ekonomiczna • brak czasu – branża ekonomiczna • ograniczona dostępność form doskonalenia ze względu na niechęć przedsiębiorstw do dzielenia się zaawansowaną wiedzą z zakresu nowych technologii – branża motoryzacyjna • brak szkoleń branżowych dedykowanych specjalizacji w ofercie CEN – branża fryzjerska • niedopasowane do organizacji roku szkolnego terminy – branża fryzjerska

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

3.5. Kadra nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie a wsparcie instytucjonalne

3.5.1. Rola pracodawców w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Respondentów zapytano o rolę pracodawców w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Przedstawiciele szkół zostali poproszeni o określenie roli, jaką obecnie odgrywają w tym zakresie pracodawcy w odniesieniu do szkoły, którą reprezentują. Ekspertów zapytano o funkcję, jaką pełnią i powinni pełnić pracodawcy,

oraz poproszono o formułowanie odpowiedzi z uwzględnieniem sytuacji i potrzeb podregionu. Nauczycieli poproszono natomiast o wskazanie pożądanej roli pracodawców w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu w ich specjalizacji. Wszystkich respondentów zapytano również o bariery, które utrudniają większe zaangażowanie pracodawców w ten proces.

Podregion białostocki

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego wskazali, że pracodawcy pełnią kilka kluczowych funkcji, a ich zaangażowanie w rozwój kadry jest niezbędne. Przede wszystkim umożliwiają nauczycielom uczestnictwo w obowiązkowym doskonaleniu zawodowym, które odbywa się w zakładach pracy. Respondenci odpowiedzieli:

„Pełnią dużą rolę. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu są zobligowani do odbycia 40-godzinnych praktyk w zakładzie pracy raz na 3 lata. Praktyki te służą poznaniu nowych innowacji, technologii i odświeżeniu wiedzy”.

W ocenie przedstawicieli szkół pracodawcy odgrywają również istotną rolę wobec nauczycieli łączących pracę dydaktyczną z działalnością w branży, między innymi poprzez tworzenie warunków sprzyjających godzeniu obu tych ról. Ponadto pracodawcy umożliwiają nauczycielom udział w wizytach studyjnych organizowanych w przedsiębiorstwach.

Rozmówcy podkreślali jednocześnie, że aktywność pracodawców koncentruje się przede wszystkim na działaniach skierowanych do uczniów, natomiast nauczyciele są w znacznie mniejszym stopniu bezpośrednimi odbiorcami wsparcia czy współpracy ze strony firm. Rozmówcy są jednak świadomi, że część pracodawców dostrzega konieczność doszkolenia nauczycieli w różny sposób i widzi w tym długofalowe pozytywne skutki. Natomiast jest to jednak nadal zbyt mała skala:

„Część pracodawców chce doszkalać nauczycieli. W tym sensie widzą perspektywę, no bo wiedzą, że jeśli doszkolimy nauczycieli, to ci nauczyciele nauczą uczniów, a ci uczniowie będą pracownikami, pracującymi. I to się zdarza, ale rzadko, ale często pracodawcy oczekują już odpowiednich nauczycieli, żeby ci nauczyciele odpowiednio przygotowali ich przyszłych pracowników. Koło się zamyka”.

W opinii przedstawicieli szkół z podregionu białostockiego bariery, które utrudniają większe zaangażowanie pracodawców, to:

- konieczność poświęcenia czasu na opiekę nad nauczycielem;
- koszty, które ponosi dla pracodawcy w związku z oddelegowaniem pracownika do opieki nad nauczycielem;
- niestabilna sytuacja gospodarcza oraz kryzys w branżach przemysłowych, które zmniejszają gotowość przedsiębiorstw do angażowania się w kształcenie;
- niewystarczająco rozwinięte modele współpracy między biznesem a edukacją w Polsce i w regionie;
- różnica w sposobie postrzegania pracy nauczyciela i funkcjonowania szkoły przez pracodawców i przedstawicieli systemu edukacji (rozbieżne cele).

Eksperci z podregionu białostockiego, podobnie jak przedstawiciele szkół, podkreślali, że pracodawcy:

„To kluczowy element strategiczny, pod który powinno być przygotowywane całe kształcenie zawodowe”.

Ich zdaniem pracodawcy powinni aktywniej włączać się w proces przygotowania i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu, między innymi poprzez większe zaangażowanie w delegowanie specjalistów do współpracy ze szkołami i udział w prowadzeniu zajęć. Jeden z respondentów wyjaśniał:

„Z mojego punktu widzenia rozsądny pracodawca, mając na uwadze możliwość pozyskania zdolnych pracowników, to że tak powiem, wręcz powinien myśleć o tym, żeby takiego emisariusza z firmy wysłać. Niech on uczy, niech się przygląda, niech zachęca, niech sprowadzi do zakładu, niech pokaże”.

Jednocześnie eksperci podkreślają potrzebę wprowadzenia rozwiązań systemowych, które pozwolą łączyć pracę w przedsiębiorstwie z działalnością dydaktyczną bez ryzyka utraty wynagrodzenia lub nadmiernego obciążenia obowiązkami zawodowymi. Jak zaznaczył jeden z nich:

„Tutaj też myślę, że pole do popisu dla naszych władz w sensie promowanie tego, żeby firmy umożliwiły jednak swoim pracownikom pracę jako nauczyciel czy możliwość oddelegowania jako nauczyciel na przykład na jakąś tam część etatu w sensie rozwiązań jakichś systemowych. Żeby ten pracownik też nie czuł, że idąc kształcić, on traci dzień w pracy i musi, powiedzmy, przez te 4 dni i tak zrobić pracę, którą miał wykonać w 5 dni, albo że traci dużo z wynagrodzenia”.

Zdaniem ekspertów z podregionu białostockiego najpoważniejszą barierą dla rozwoju współpracy jest bariera finansowa – pracodawcy nie są wystarczająco lub nie są w ogóle wynagradzani za współpracę ze szkołami, co zniechęca ich do podjęcia kolejnych aktywności lub do większego zaangażowania:

„Jeżeli ten pracodawca ma służyć jako źródło wiedzy, nawet zrobienia ankiety, poświęcenia nawet czasu, to powinien być za to wynagrodzony”.

Podregion łomżyński

W podregionie łomżyńskim przedstawiciele szkół również akcentowali kluczową rolę pracodawców w rozwoju zawodowym kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Szczególnie doceniane i potrzebne jest zaangażowanie pracodawców w organizowanie szkoleń branżowych. Przedstawiciele szkół bardzo cenią sobie współpracę z pracodawcami w tym zakresie nie tylko ze względu na rozwój nauczycieli, ale również z uwagi na budowanie pozytywnej atmosfery i motywacji do pracy w kadrze. Jak wyjaśniał jeden z ekspertów:

„Bardzo chętnie zakłady pracy, które współpracują z nami, przyjmują naszych nauczycieli na te szkolenia branżowe 40-godzinne. Z zasobem wiedzy, z takim entuzjazmem, z pozytywnym nastawieniem ci nauczyciele wracają do pracy, przekazują swoją wiedzę uczniom. Chwalą się między nauczycielami, czego to oni nauczyli się, i polecają, i jak byli przyjęci, jaka jest atmosfera w zakładach pracy. Wszystko to buduje

taką pewną markę kształcenia zawodowego przez współpracę. Gdyby nie było tej współpracy z pracodawcami, no nie ukrywam, że byłoby to ciężko tutaj tą jakość kształcenia stale podnosić”.

Inne formy zaangażowania pracodawców w rozwój i szkolenie nauczycieli praktycznej nauki zawodu to między innymi organizowanie wycieczek przedmiotowych (wizyt studyjnych), delegowanie przedstawicieli firm na zajęcia oraz do prowadzenia warsztatów. Trzeba jednak zauważyć, że są to aktywności, w których nauczyciele biorą udział wraz z uczniami. Nie są to rozwiązania dedykowane kadrze. Przedstawiciel jednej ze szkół wyjaśniał:

„Przedstawiciele tych naszych zaprzyjaźnionych partnerów, jak my to nazywamy, nasi partnerzy zawodowi, też bardzo często przyjeżdżają do nas, do centrum kształcenia zawodowego i prowadzą takie warsztaty. Przy tym właśnie obserwuje to ten nauczyciel, bo to odbywa się podczas zajęć, w ramach zajęć praktycznych. I jest przy tym obecny nauczyciel, który też poznaje nowe metody pracy, nowe materiały, które się wykorzystuje, nowe metody. (...) Co jest organizowane dla ucznia, jeżeli to jest zawodowe, to staramy się, żeby tam opiekunem był nauczyciel zawodu”.

Wymieniono również rolę konsultacyjną pracodawców. Niektórzy przedstawiciele firm nie prowadzą bezpośrednio zajęć, ale przekazują szkołom wskazówki, jakie umiejętności, technologie i zagadnienia powinny być rozwijane u uczniów.

Warto również zauważyć, że wśród przedstawicieli szkół z podregionu łomżyńskiego nie ma jednolitej oceny poziomu zaangażowania pracodawców we współpracę ze szkołami przy rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Część rozmówców podkreślała wysoki poziom tej współpracy, wskazując na regularne kontakty, wspólne inicjatywy oraz realne wsparcie ze strony przedsiębiorstw. Inni natomiast oceniali zaangażowanie pracodawców jako ograniczone i sporadyczne.

Zdaniem przedstawicieli szkół z podregionu łomżyńskiego bariery, które utrudniają większe zaangażowanie pracodawców w rozwój kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu, to:

- nieadekwatna gratyfikacja finansowa za wysiłek włożony w rozwój nauczycieli;
- obawa przed krytyką ze strony nauczyciela praktycznej nauki zawodu w trakcie jego pobytu w przedsiębiorstwie (obawa, że zauważy błędy);
- brak czasu;
- dodatkowe formalności i obciążenie dokumentacją związaną z przyjęciem nauczyciela w firmie na staż/szkolenie.

Eksperti z podregionu łomżyńskiego również wskazali na bariery w postaci braku czasu i niewystarczające środki finansowe, które uniemożliwiają zachowanie wysokiego poziomu organizacji i adekwatnego wynagrodzenia pracodawcy za przyjęcie nauczyciela na szkolenie lub inną formę rozwoju kompetencji.

Podregion suwalski

W podregionie suwalskim, podobnie jak w pozostałych podregionach, podstawową formą zaangażowania pracodawców w doskonalenie kadry nauczycielskiej jest przyjmowanie jej na obowiązkowe szkolenia branżowe / staże programowe. Ponadto wskazywane były takie formy współpracy jak organizowanie wycieczek przedmiotowych (wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach), spotkania konsultacyjne oraz wymiana doświadczeń i opinii dotyczących kształcenia zawodowego. Współpraca ta opiera się przede wszystkim na stałych, sprawdzonych relacjach z wybranymi przedsiębiorstwami. W wielu przypadkach są to podmioty, z których pracownicy równolegle zatrudnieni są w szkołach jako nauczyciele praktycznej nauki zawodu, co sprzyja utrzymywaniu trwałych i bezpośrednich relacji. Przytoczyć można następującą wypowiedź respondenta:

„Pracodawcy przyjmują na nasze staże programowe. Współpracują z nami. Często właśnie jakieś spotkania czy wymiana poglądów, czy to, że oni sami są często tymi osobami prowadzącymi własną działalność. Więc te kontakty jak najbardziej są. Jeżeli chodzi o nauczycieli, to jest na przykład projekt oparty na współpracy z pracodawcami i w ramach tego projektu też mamy staże dla nauczycieli. Jeżeli jest potrzeba ze strony nauczyciela, to ja nie widzę dużych obaw ze strony pracodawcy”.

Przedstawiciele szkół w podregionie suwalskim wymienili następujące bariery, które ograniczają większe zaangażowanie pracodawców w proces rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

- brak zachęt systemowych (na przykład ulg, zwolnień podatkowych), które zachęcałyby do przyjęcia nauczyciela na dodatkową formę doksztacenia w przedsiębiorstwie;
- rozbieżne cele pracodawców i szkół (firmy priorytetowo traktują generowanie zysku, a nie cele edukacyjne);
- obawa pracodawców przed oceną lub ujawnieniem praktyk zawodowych.

Eksperti z podregionu suwalskiego również wskazali na kluczową rolę pracodawców w organizowaniu obowiązkowych szkoleń branżowych i staży. Dodatkowo jeden z nich zwrócił uwagę na organizowanie przez pracodawców szkoleń z obsługi nowych maszyn lub sprzętu, który pozyskuje szkoła:

„W okresie co 3 lata każdy z nas musi taki tygodniowy staż odbyć w jakiejś firmie. Pozwalają na takie staże, (...) ale też bardzo często, jak na przykład szkoła zakupi na warsztat jakąś maszynę, to firma szkoli z obsługi takich maszyn”.

Opinie ekspertów z podregionu suwalskiego na temat barier we włączaniu pracodawców w proces rozwoju kadr są zróżnicowane i nie ma między nimi zgody. Jeden z rozmówców wskazał, że dzięki realizacji projektów finansowanych ze środków unijnych istotne trudności zostały w dużej mierze zniwelowane. Drugi podkreślił występowanie ograniczeń o charakterze finansowym i czasowym, utrudniających większe zaangażowanie pracodawców.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele są zgodni z ekspertami i przedstawicielami szkół. Wskazali, że kluczowa rola pracodawców to przyjmowanie nauczycieli na szkolenia branżowe i staże w firmach.

Jeden z nauczycieli zasygnalizował istotną barierę, która utrudnia organizację takiego stażu, a mianowicie systemową niespójność polegającą na obowiązku doskonalenia branżowego po stronie nauczycieli przy jednoczesnym braku formalnych mechanizmów zobowiązujących i zachęcających instytucje oraz pracodawców do realizowania takich szkoleń. W praktyce prowadzi to do tego, że współpraca między tymi dwiema stronami opiera się na relacjach nieformalnych. Drugi wątek to bariery formalno-prawne, zwłaszcza związane z ochroną danych (RODO), które utrudniają współpracę i organizowanie staży lub szkoleń w instytucjach i firmach w zawodach wykorzystujących dokumentację. Jak podkreślił jeden z rozmówców:

„Jeśli o barierach, no to RODO tak przede wszystkim. Dla naszego zawodu.

A na zaangażowanie to może wpłynąć to, że mamy wpisane w prawie, że my musimy się szkolić branżowo. Ale druga strona, to ustawodawca wpisał, że na przykład instytucje państwowe czy publiczne powinny być zmuszone nas przyjmować. Gdyby to było, to wtedy może by to ułatwiło, bo jak na razie to my możemy prosić – oni nie mają obowiązku nas przyjmując. Z tego, co ja obserwuję, to my robimy to po znajomości. A brakuje mi, żebym mogła sobie zapukać na przykład do urzędu gminy i powiedzieć, że ja chcę być tu i tu, bo ja chcę szkolenie branżowe zrobić”.

Drugi nauczyciel wskazał na organizowanie szkoleń z zakresu nowych technologii przez pracodawców i ich kluczową rolę w dzieleniu się wiedzą z kadrą nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jest to jego zdaniem najbardziej efektywna forma współpracy z pracodawcami w zakresie rozwoju kadry:

„Jeśli chodzi o nauczycieli praktycznej nauki zawodu, to takie firmy głównie powinny udostępniać szkolenia, wiedzę (...). Teraz będziemy mieć ten szok, który będzie u nas przez 4 dni, tylko że to jest firma prywatna, która wspiera szkolnictwo w ramach programu, i tutaj przyjeżdżają na 4 dni, będą szkolenia, młodzież, ale też nauczyciele będą korzystać. I to, uważam, że to jest to nieprzecenione wsparcie. To nie jest finansowe wsparcie. Natomiast to szkolenie uważam, że jest dużo więcej warte niż jakieś wsparcie finansowe”.

Równocześnie nauczyciel podkreślił, że w trakcie swojej pracy zauważył wyraźną poprawę, jeśli chodzi o zaangażowanie pracodawców w edukację. Dostrzegalna jest także orientacja na zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników w regionie oraz rosnące oczekiwania dotyczące jakości i kierunkowego przygotowania absolwentów.

Kolejny nauczyciel wskazał, że pożądane byłoby, gdyby pracodawcy w większym zakresie udostępniali swoje lokale i ich wyposażenie na potrzeby szkoleniowe. Równocześnie wspominał o barierach, które utrudniają współpracę z pracodawcami. Jego zdaniem współpraca pracodawcy ze szkołą oraz udział nauczyciela w szkoleniach często zależy od indywidualnej inicjatywy i wymaga dobrej organizacji po stronie nauczyciela:

„Ja na przykład, chcąc pojechać na szkolenia, jeździłam z młodzieżą, no to muszą ci uczniowie zapłacić za to. No i wtedy tak prywatnie do rodziców się zwracam z prośbą o pokrycie kosztów uczestnictwa uczniów. No i teraz publicznymi środkami transportu jedziemy, żeby było tanio i tak dalej. Czyli ja muszę bardzo ekonomicznie do tego podchodzić. Na szczęście jestem po ekonomii, więc wiem jak to ugryźć (...). Pracodawcy też czasu nie mają, bo ogarniają swoje biznesy”.

Podsumowanie

Rola pracodawców jawi się jako kluczowa w zapewnieniu aktualności kompetencji nauczycieli oraz ich dostosowania do zmieniających się potrzeb rynku pracy. We wszystkich podregionach wskazywano, że najważniejszą formą zaangażowania pracodawców w rozwój kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest przyjmowanie nauczycieli na szkolenia branżowe oraz staże. W tym zakresie zgodne stanowisko prezentują przedstawiciele szkół, eksperci oraz sami nauczyciele. Respondenci wskazywali, że pożądane jest zwiększenie zaangażowania pracodawców, w szczególności poprzez umożliwianie pracownikom przedsiębiorstw łączenia pracy w firmie z działalnością dydaktyczną w szkole. Takie rozwiązania są postrzegane jako szczególnie wartościowe z punktu widzenia aktualności treści przekazywanych w trakcie zajęć.

Respondenci podkreślili również potrzebę zwiększenia zaangażowania pracodawców w organizowanie działań bezpośrednio skierowanych do nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Obecnie większość inicjatyw realizowanych przez przedsiębiorstwa adresowana jest przede wszystkim do uczniów, natomiast kadra nauczycielska uczestniczy w nich głównie jako opiekunowie grup lub przy okazji. Tymczasem rozwój kompetencji kadry wymaga działań projektowanych z myślą o nauczycielach jako odrębnej grupie odbiorców.

Jednocześnie identyfikowane są istotne bariery ograniczające większe zaangażowanie pracodawców. Należą do nich przede wszystkim niewystarczająca gratyfikacja finansowa za organizowanie staży, szkoleń czy praktyk dla nauczycieli, ograniczenia czasowe po stronie przedsiębiorstw, brak systemowych zachęt (na przykład podatkowych), a także niewystarczający poziom zaufania w relacji pracodawca–nauczyciel. Podsumowanie odpowiedzi respondentów z podziałem na podregiony prezentuje tabela 63.

Tabela 63. Rola pracodawców w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów)

Podregion (grupa respondentów)	Podregion białostocki (przedstawiciele szkół i eksperci)	Podregion tomżyński (przedstawiciele szkół i eksperci)	Podregion suwalski (przedstawiciele szkół i eksperci)	Opinia nauczycieli
Rola pracodawców	kluczowa	kluczowa	kluczowa	kluczowa
Realizowane formy współpracy	<ul style="list-style-type: none"> organizacja staży i szkoleń branżowych umożliwianie łączenia pracy w edukacji z pracą w przedsiębiorstwie organizacja wizyt studyjnych organizacja szkoleń inne formy wsparcia nauczycieli wsparcie w procesie dydaktycznym 	<ul style="list-style-type: none"> organizacja staży i szkoleń branżowych organizacja wycieczek przedmiotowych prowadzenie zajęć poprowadzenie warsztatów funkcja konsultacyjna wsparcie w procesie dydaktycznym 	<ul style="list-style-type: none"> organizacja staży i szkoleń branżowych organizacja wizyt studyjnych organizacja szkoleń spotkania konsultacyjne (wymiana doświadczeń i opinii dotyczących kształcenia zawodowego) wsparcie w procesie dydaktycznym 	<ul style="list-style-type: none"> organizowanie staży i obowiązkowych szkoleń branżowych
Pożądany zakres zaangażowania pracodawców	<ul style="list-style-type: none"> więcej form/aktywności oferowanych przez pracodawców nauczycielom częstsze delegowanie pracowników do prowadzenia zajęć w szkołach 	<ul style="list-style-type: none"> więcej form/aktywności oferowanych przez pracodawców bezpośrednio nauczycielom 	<ul style="list-style-type: none"> więcej form/aktywności oferowanych przez pracodawców bezpośrednio nauczycielom 	<ul style="list-style-type: none"> zaangażowanie w organizację staży i szkoleń branżowych zaangażowanie w organizację szkoleń z nowych technologii udostępnianie lokali i wyposażenia na potrzeby szkoleniowe
Bariery utrudniające rozwój współpracy	<ul style="list-style-type: none"> brak czasu koszty organizacji stażu lub szkolenia w firmie niestabilna sytuacja gospodarcza / kryzys w branżach zbyt mało sprawdzonych i znanych modeli współpracy szkoła–biznes rozbieżne postrzeganie roli szkoły i nauczyciela przez pracodawców i edukację 	<ul style="list-style-type: none"> brak czasu niewystarczająca gratyfikacja finansowa obawa przed krytyką dotychczasowe formalności 	<ul style="list-style-type: none"> brak zachęt systemowych (na przykład ulg, zwolnień podatkowych) rozbieżne cele pracodawców i szkół obawa pracodawców przed oceną lub ujawnieniem praktyk zawodowych, brak czasu niewystarczająca gratyfikacja finansowa 	<ul style="list-style-type: none"> brak formalnych mechanizmów zachęcających instytucje i pracodawców do współpracy w zakresie szkoleń branżowych bariery formalno-prawne związane z RODO bariery występujące po stronie szkoły i nauczycieli

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

3.5.2. Rola szkół wyższych w kształtowaniu i wspieraniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Kolejne pytanie dotyczyło roli szkół wyższych w przygotowaniu i rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Przedstawicielom szkół zadano następujące pytanie: Jaką rolę pełnią szkoły wyższe w przygotowaniu i rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w Pana/Pani szkole? Ekspertów poproszono o określenie obecnej i przyszłej pożądanej roli szkół wyższych w rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie. Nauczyciele natomiast mieli się wypowiedzieć na temat roli, jaką powinny odgrywać szkoły wyższe w kształtowaniu i wspieraniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w reprezentowanej specjalizacji.

Podregion białostocki

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego wymienili następujące formy zaangażowania szkół wyższych w rozwój i doskonalenie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

- organizowanie studiów podyplomowych:
„Pełnią ogromną rolę. Organizują studia podyplomowe. 90% nauczycieli naszej szkoły kończyło jakieś studia podyplomowe na Politechnice Białostockiej”.
- organizowanie kursów i szkoleń branżowych:
„Współpracujemy z różnymi wydziałami (na przykład matematyki, mechanicznym, architektury). Uczelnie organizują kursy i spotkania, z których nauczyciele korzystają”.
- wsparcie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w procesie dydaktycznym:
„Z drugiej strony uczelnie pokazują uczniom możliwość dalszego rozwoju po technikum (na przykład poprzez budowanie bolidów na Wydziale Mechanicznym) i to też jest wsparcie pracy nauczycieli”.
- spotkania kadry nauczycieli akademickich z nauczycielami szkolnymi:
„Też współpraca. Też współpraca na niektórych przynajmniej polach, czyli wyjścia czy też spotkania. Zapraszam też nauczycieli akademickich na spotkania z nauczycielami. Także tutaj i Uniwersytet, i Politechnika”.
- współpraca ekspercka i uczestnictwo w projektach:
„W mojej szkole mamy świetny kontakt z uczelniami wyższymi – zarówno tutaj naszymi lokalnymi, jak i Politechniką Warszawską i Uniwersytetem Warmińsko-Mazurskim. I tutaj znowu wychodzimy też z inicjatywami i współpracujemy w różnego rodzaju projektach badawczo-wdrożeniowych. Nasi nauczyciele są takimi mentorami dla tej młodzieży, łączącymi uczenie wyższe, kadrę nauczycieli dydaktycznych uczelni wyższych z naszą młodzieżą. Więc ta współpraca jest naprawdę super”.

Szkoły zawodowe z podregionu białostockiego generalnie pozytywnie oceniają dotychczasową współpracę ze szkołami wyższymi oraz doceniają nawiązane relacje i dostępne formy wsparcia. Jednocześnie, odpowiadając na pytanie o zaangażowanie uczelni w rozwój i kształcenie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu, respondenci wskazywali również działania adresowane przede wszystkim do uczniów, w których

pedagogdy uczestniczą jedynie pośrednio. Formy bezpośrednio do nich skierowane pojawiają się rzadziej i częściej dotyczą większych szkół o określonych profilach.

Przedstawiciele szkół wskazali również obszary pożądanego większego zaangażowania szkół wyższych w rozwój kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W szczególności jest to:

- oddelegowanie pracowników uczelni do prowadzenia zajęć w szkołach średnich:

„Fajnie, jakby nam dali trochę wykładowców swoich do kształcenia, do prowadzenia zajęć – zwłaszcza w tych kierunkach, gdzie jest mało nauczycieli”.

- uruchamianie kierunków studiów przygotowujących bezpośrednio do pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu:

„Wydaje mi się, że w tej chwili jeśli chodzi o szkolnictwo wyższe przygotowania nauczycieli praktycznej nauki zawodu, to tak naprawdę chyba nawet nie kojarzę sobie takiego kierunku, który by typowo kształcił nauczycieli praktycznej nauki zawodu, tylko to są nauczyciele, to znaczy to są osoby, które są kształcone na rynek danej branży. No i tak naprawdę nie ma tam profilowania takiego, że część tych osób, które kształcą się w tym zawodzie, już przewidują, że będą nauczycielami praktycznej nauki zawodu”.

- zwiększenie dostępności studiów podyplomowych na specjalizacjach odpowiadających kierunkom kształcenia w szkołach średnich na miejscu:

„No tak, jeżdżą teraz nauczyciele fotografii na studia dyplomowe też na drugi koniec Polski. No to też jest czas, odległość, pieniądze”.

- rozszerzenie oferty szkoleń i innych form doskonalenia przeznaczonych dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

W zakresie barier współpracy ze szkołami wyższymi większość respondentów reprezentujących szkoły zawodowe podregionu białostockiego nie wskazała istotnych ograniczeń, oceniając, że współpraca przebiega bez poważniejszych trudności. Respondenci wypowiadali się między innymi w następujący sposób:

„Nie ma takich barier. (...) Uczelnie wspierają, ponieważ dla uczelni właściwie rozwój poprzez kształcenie to jest też właśnie rozwój uczelni. Więc tutaj ja nie widzę bariery ze strony uczelni żadnej”.

Jedyną niedogodnością, która pojawiła się w pojedynczych wypowiedziach, był ograniczony czas po stronie nauczycieli oraz szkół wyższych, utrudniający rozpoczęcie lub pogłębienie współpracy.

W pytaniu skierowanym do ekspertów położono nacisk na pożądaną rolę uczelni wyższych w rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz na bariery utrudniające ich większe zaangażowanie w tym obszarze. W odpowiedziach wskazywali oni kierunki działań zbliżone do zaproponowanych przez szkoły.

Ekspert z podregionu białostockiego widział potencjał uczelni w tworzeniu kompleksowych form wsparcia kierowanych do nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Przedstawiciel szkoły wyższej dostrzegł możliwość wprowadzenia różnych form wsparcia (w tym studiów podyplomowych, kursów), które obejmowałyby treści przygotowywane zarówno przez wydziały specjalizujące się w konkretnym obszarze (na przykład wydział elektryczny), przedsiębiorców, ale również przez wydział pedagogiki. Treści przekazywane w trakcie tych form kształcenia powinny odpowiadać aktualnym potrzebom rynku, byłyby profilowane pod nauczycieli praktycznej nauki zawodu i łączyłyby komponent pedagogiczny, wiedzę technologiczną rozwijaną na uczelni oraz doświadczenie praktyczne pochodzące z przedsiębiorstw. Propozycja uruchomienia takich studiów może stanowić odpowiedź na zgłoszoną przez przedstawicieli szkół potrzebę powołania kierunków studiów przygotowujących bezpośrednio do pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu oraz rozszerzania form doskonalenia dedykowanych nauczycielom praktycznej nauki zawodu. Oto jak widzi to jeden z rozmówców:

„Po pierwsze, myślę, że to tworzenie różnego rodzaju form kształcenia w tych kierunkach, na które jest zapotrzebowanie. Natomiast to też tak, jeżeli chodzi o specyfikę jednak uczelni wyższej a kształcenia zawodu, to mam wrażenie, że tutaj jesteśmy dość daleko, bo nawet kształcenie na studiach to jest co innego niż kształcenie tego nauczyciela. I tu może być pewien problem, aczkolwiek we współpracy z pracodawcami myślę, że dałoby się wypracować dość fajny zespół i fajne treści atrakcyjne właśnie dla tych nauczycieli. Optymalny kurs, czyli optymalne studia podyplomowe, to właśnie powinna być troszeczkę taka mieszanka. Może kwestii pedagogicznych, ale też kwestii technicznych z poziomu uczelni wyższej, ale też technicznych z poziomu przedsiębiorstwa. I tutaj wskazana byłaby moim zdaniem koordynacja pewna, lider jakiegoś zadania. Ja sobie tak wyobrażam na przykład jeżeli chodzi o mechaników, to mamy Wydział Mechaniczny Politechniki, Wydział Pedagogiki z Uniwersytetu, no i jakaś firma. I tutaj ustalamy sobie plan działania, i ktoś to koordynuje”.

W dalszej części wypowiedzi rozmówca zwrócił uwagę, że skuteczne przygotowanie takich form wymaga ścisłej współpracy uczelni, szkół i pracodawców, wypracowania mechanizmu koordynacji działań, na przykład poprzez wskazanie lidera, oraz identyfikację potrzeb nauczycieli i środowiska edukacyjnego, która pozwoliłaby lepiej dopasować ofertę kształcenia do rzeczywistych oczekiwań nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jednocześnie w tej wypowiedzi ekspert wskazał bariery, które utrudniają większe zaangażowanie uczelni w doskonalenie nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jest to przede wszystkim brak wypracowanych mechanizmów koordynacji oraz niewystarczająca diagnoza potrzeb w zakresie doskonalenia. Rozmówca zaznaczył również, że barierą jest brak gwarancji kontynuacji kursów/szkoleń/studiów podyplomowych, która ogranicza motywację pracowników uczelni do angażowania się w ich przygotowanie i realizację.

Inny ekspert stwierdził, że rola uczelni w zakresie doskonalenia nauczycieli powinna opierać się głównie na działaniach badawczych, które pozwalają zidentyfikować potrzeby tej grupy nauczycieli, zidentyfikować nieprawidłowości w całym systemie oraz wypracować rekomendacje dotyczące ich naprawy:

„Na pewno uczelnie wyższe jako ośrodki badawcze, jako ośrodki przeprowadzające takie badania mogą wpływać i lobbować gdzieś na wyższych szczeblach właśnie tą wiedzę, którą dostajecie od nas przekazywać, i głośno o tym mówić, i wykazywać właśnie w badaniach te braki i te dysfunkcje, które się dzieją, więc myślę, że tutaj rola przede wszystkim badawcza. Musiałabym się może głębiej zastanowić, czy jakaś rola taka doradcza, czy bezpośrednio szkoleniowa mogłaby wystąpić, ale tak w pierwszej myśli od razu mi się właśnie ta rola badawcza”.

Kolejny z ekspertów wskazał, że rolą szkół wyższych powinno być promowanie pracy w charakterze nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród studentów oraz budowanie zainteresowania tą ścieżką zawodową już na etapie kształcenia akademickiego. Ekspert podkreślił też znaczenie kształtowania wśród studentów kompetencji miękkich, niezbędnych w pracy dydaktycznej i wychowawczej:

„No to to znowu kwestia tego: pokazać wartość wielokierunkowego kształcenia się, doskonalenia, ponieważ pójdzie w kierunku takiego nauczyciela praktycznej nauki zawodu to też dużo wnosi w samodoskonalenie, bo to nie jest tak, że ten człowiek to jest tylko przekaznik – to jest też odbiornik. (...) uczyć umiejętności kierowania zespołem, współpracy zespołem, bo to nie jest tak, że ktoś tylko tam dyryguje, ale to jest też współpraca z zespołem uczniów. A poza tym też spotykamy się z różnego rodzaju sytuacjami niekoniecznie zawsze komfortowymi w zetknięciu z grupą”.

Podregion łomżyński

Przedstawiciele szkół zawodowych w podregionie łomżyńskim, udzielając odpowiedzi na pytanie o rolę szkół wyższych w rozwoju i doskonaleniu kadry nauczycieli, wymienili różnorodne formy współpracy z uczelniami. W większości przypadków działania te adresowane są jednak przede wszystkim do uczniów, natomiast nauczyciele uczestniczą w nich w sposób pośredni (jako opiekunowie, współorganizatorzy lub uczestnicy towarzyszący). Formy te nie są więc projektowane bezpośrednio z myślą o rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Wymienić można tu następujące aktywności:

- uczestnictwo nauczycieli w kursach organizowanych na uczelniach dla młodzieży:

„Nauczyciele uczestniczą w różnych konkursach, które są organizowane dla młodzieży, a to też niekoniecznie tylko podstawa programowa, ale coś jeszcze dodatkowego. Więc tutaj różnego rodzaju takie zaangażowanie występuje”.

- wsparcie nauczycieli w procesie dydaktycznym (organizowanie dni otwartych, promocja studiów wyższych, przygotowywanie konkurów dla młodzieży):

„Uczelnie też zapraszają szkołę na dni otwarte, też właśnie na wydziały konkretne, więc tutaj nasza młodzież z nauczycielem, również zawodowcem z tej branży jedzie. Więc jeżeli coś się dzieje, jeżeli coś jest organizowane i ktoś chce do nas przyjechać, to my oczywiście umożliwiamy takie przyjazdy i rozmowy, i spotkania z młodzieżą”.

- udostępnianie laboratoriów:

„No i nasi uczniowie mogą skorzystać z laboratoriów. Oni mają dosyć dobrze, dużo lepiej wyposażone te laboratoria niż my. Więc mechatronicy tam obywają część zajęć. Więc to jest fajna sprawa i taka nowa technologia jest pokazana”.

Respondenci wskazali wprawdzie pojedyncze działania skierowane bezpośrednio do kadry, mają one jednak charakter uzupełniający wobec inicjatyw skoncentrowanych na uczniach. Wśród aktywności zorientowanych bezpośrednio na wsparcie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu po stronie uczelni respondenci wymienili:

- opiniowanie programów nauczania:

„Autorskie programy nauczania opracowywane przez naszych nauczycieli są również opiniowane przez uczelnie wyższe”.

- prowadzenie szkoleń:

„Na przykład teraz jak będziemy realizować szkolenia przy tym branżowym centrum umiejętności – tam mamy podpisane umowy z uczelniami wyższymi i tam nas jako nauczycieli będą szkolić wykładowcy”.

- wyrażenie zgody na zatrudnienie pracowników szkół wyższych w szkołach zawodowych:

„Z naszych szkół to tutaj nie ma jakiegoś tam udziału. Jest współpraca, powiedzmy, z Akademią Łomżyńską. Nasz nauczyciel pracuje i tutaj, i u nich. (...) Jest dwoje nauczycieli: jedna pani doktor inżynier i taki doświadczony nauczyciel magister inżynier. Z tamtej uczelni przychodzą i mają zajęcia u nas”.

Wśród potrzeb wskazywanych przez respondentów reprezentujących szkoły w podregionie łomżyńskim w zakresie większego zaangażowania szkół wyższych w rozwój i doskonalenie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu wymieniano większą bezpośrednią obecność pracowników uczelni w szkołach zawodowych, w tym współprowadzenie zajęć dydaktycznych. Podkreślano, że większość uczelni zlokalizowana jest w mieście wojewódzkim, co tworzy istotne bariery logistyczne i utrudnia regularną współpracę ze szkołami z podregionu łomżyńskiego. Respondenci wskazywali również na potrzebę organizowania wizyt studyjnych na uczelniach wyższych, na które zapraszani będą nauczyciele, oraz na konieczność opracowywania i udostępniania materiałów dydaktycznych skierowanych do nauczycieli zawodu, ponieważ takich materiałów obecnie brakuje. Jak wyjaśniał jeden z rozmówców:

„Baza dydaktyczna w postaci opracowań typu literatura jakakolwiek przydałaby się. Ten brak ogólny do kierunków zawodowych jakiejś takiej literatury czy podręczników jest odczuwalny. Jeżeli uczelnie mogą wpłynąć, to byłoby bardzo fajne, bo nie ma literatury, nie ma podręczników. Bardzo trudno jest to pozyskać. Do praktycznej nauki zawodu czy nawet i przedmiotów teoretycznych”.

Eksperti z podregionu łomżyńskiego nie wskazali konkretnych pożądaných form współpracy ani barier utrudniających zaangażowanie szkół wyższych. Podkreślili natomiast, że uczelnie pozostają otwarte na współpracę, co stanowi dobre podstawy do dalszego wzmacniania ich roli w procesie rozwoju i doskonalenia kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Podregion suwalski

Rozmówcy z podregionu suwalskiego reprezentujący szkoły zawodowe współpracujące ze szkołami wyższymi ocenili tę współpracę bardzo pozytywnie, podkreślając jej wartość merytoryczną. Zwrócili również uwagę na ich otwartość oraz gotowość do podejmowania wspólnych działań ze szkołami zawodowymi.

W podregionie suwalskim po raz pierwszy w wypowiedziach przedstawicieli szkół pojawiło się wyraźne odniesienie do znaczenia studiów wyższych jako podstawowej ścieżki przygotowania nauczycieli praktycznej nauki zawodu, co nie było akcentowane w poprzednich podregionach. Wśród innych form zaangażowania uczelni wymieniono również organizowanie studiów podyplomowych, a także bieżące konsultacje i wymianę doświadczeń między nauczycielami ze szkół a kadrami akademicką, co potwierdza wypowiedź jednego z respondentów:

„Niektóre koleżanki na przykład współpracują z nauczycielami Politechniki Białostockiej. Mieliśmy nowy kierunek, więc tu też podpytujemy o niektóre rzeczy (...), ale na pewno możemy gdzieś tam zaktualizować wiedzę, podpytać, skontaktować się. Tu nie ma też żadnych problemów ze strony uczelni”.

Jedną z pożądanых form wsparcia ze strony uczelni wskazywaną przez przedstawicieli szkół jest wprowadzenie mentoringowej opieki nauczycieli akademickich nad nauczycielami praktycznej nauki zawodu. Tego rodzaju rozwiązanie było już stosowane w jednej ze szkół w odniesieniu do nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących (na przykład fizyki czy geografii). W opinii rozmówcy podobny model współpracy byłby szczególnie wartościowy także dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Dotychczasowa współpraca realizowana była w ramach projektu konkursowego. Respondent wskazał, że warto włączyć to rozwiązanie na stałe do współpracy między instytucjami:

„W tamtym roku i 2 lata temu ta współpraca była dość ciekawa, dość fajna (...). Tylko fakt, że to nie byli akurat nauczyciele praktycznej nauki zawodu, tylko to była akurat geografia i fizyka. Ale wtedy to po prostu czuć i widać tą współpracę, bo generalnie mój nauczyciel jest taki spokojniejszy, jak jest z uczelni ktoś, gdzieś tam pomoże, podpowie. Taką formę współpracy widziałbym też w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu, żeby był taki pracownik z uczelni, który pomagałby, wspierałby”.

Kolejną pożądaną formą wsparcia kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu wskazywaną przez szkoły z podregionu suwalskiego była aktywna promocja tego zawodu wśród studentów:

„Ważne, żeby rozszerzać wśród studentów czwartego i piątego roku, że jest bardzo duże zapotrzebowanie do pracy w szkole jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu. Nie wiem, czy studenci są tego w ogóle świadomi. Może jakaś informacja do biura karier, może jakaś informacja chociażby na tablicach ogłoszeniowych”.

Nie wszystkie szkoły współpracują ze szkołami wyższymi w zakresie rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jako bariery utrudniające większe

zaangażowanie uczelni wskazywano przede wszystkim znaczną odległość uczelni (zlokalizowanych głównie w Białymstoku), co wiąże się z dodatkowymi kosztami i ograniczeniami logistycznymi, jeśli chodzi o uczestniczenie w oferowanych formach wsparcia.

Zwracano również uwagę na rozbieżność kierunków kształcenia realizowanych na uczelni z kierunkami nauczanyymi w szkołach zawodowych. Nie we wszystkich przypadkach wystąpiła zbieżność, co ogranicza możliwość uzyskania wsparcia adekwatnego do specyfiki i potrzeb poszczególnych szkół. Jak wypowiedzieli się respondenci:

„My w pobliżu nie mamy wielu uczelni wyższych. Mamy Białystok i Łomżę, więc to nie jest blisko. Natomiast Państwowa Uczelnia Zawodowa, która jest w Suwałkach, nie ma kierunków, które są z nami pokrewne, więc nie bardzo mamy po drodze. Co prawda współpracujemy w różnych innych dziedzinach, ale jeśli chodzi o tę praktyczną naukę zawodu, to tak niekoniecznie”.

Eksperci z podregionu suwalskiego wskazali natomiast, że istotną i pożądaną rolą szkół wyższych jest organizowanie szkoleń dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu z wykorzystaniem infrastruktury dydaktycznej uczelni, w tym parku maszynowego i laboratoriów, a także wspieranie w zakresie przygotowania pedagogicznego. Cytując jednego z ekspertów:

„Doskonale wiemy, że uczelnie takie jak Politechnika Białostocka mają ten park maszynowy bardzo dobrze wyposażony i też mogłyby w formie takich zajęć laboratoryjnych szkolić. Też takie szkolenia się odbywały. Sam brałem udział. Tym bardziej, że uczelnie te mają też bardzo dobrą kadrę, jeżeli chodzi o jakąś tam obsługę programów komputerowych czy do rysowania, czy do kosztorysowania. Też tutaj wcześniej padło w tej rozmowie, że gdyby przygotowywać od strony pedagogicznej, to nie tylko politechnika, ale może uniwersytet – te wydziały pedagogiczne mogłyby się włączyć”.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Odpowiedzi przedstawicieli szkół oraz ekspertów można zestawić z opinią nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Na kierunku technik ekonomista nauczyciel wskazał na potrzebę aktywnego przekazywania aktualnej wiedzy naukowej oraz wyników badań przez pracowników uczelni wyższych. W jego opinii mogłoby się to odbywać na przykład na radach pedagogicznych oraz konferencjach:

„Macie wiedzę, macie badania, czyli udział w konferencjach dla nauczycieli. I ci nauczyciele mogą skorzystać z waszej wiedzy, którą wy macie większą. Bo my nie prowadzimy badań. Pani nam tłumaczyła na temat kompetencji, też badań, to też się przydaje, bo my wtedy widzimy, co jest ważne. Było też w październiku, też na konferencji, to była dwudniowa konferencja, i też bardzo ładnie pracownicy uczelni rozmawiali. My się też w ten sposób doszkalamy. (...) My też możemy Was zapraszać do nas na przykład na zajęcia, na rady pedagogiczne, też mogłybyście uczestniczyć”.

Nauczyciel praktycznej nauki zawodu na kierunku technik pojazdów samochodowych wymienił jako pożądane szkolenia pokazy kierowane zarówno do młodzieży, jak i do kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Byłoby to wsparcie zarówno w samym procesie dydaktycznym, jak i w rozwoju kompetencji:

„Myślę, że szkoła wyższa powinna nas wspierać jako nauczycieli. To jest też uczelnia i oni mają za cel kształcić studentów, więc żeby mieć tych studentów, to uważam, że powinni organizować właśnie kształcenie, pokazy i szkolenia młodzieży. Też zapraszać młodzież do siebie i robić im szkolenia, pokazywać im, co jest następnym krokiem, który oni mogą zdobyć. Takie szkolenia dla kadry również mogłyby być organizowane 100% tutaj. Szkolenie pracowników, nauczycieli – na przykład z nowych technologii”.

Podobnie wypowiadał się nauczyciel specjalizujący się we fryzjerstwie. Wskazywał, że pożądane byłoby większe zaangażowanie uczelni w prezentowanie nowych technologii. Ponadto akcentował konieczność aktywnego promowania dostępnych na uczelniach form doskonalenia, gdyż wielu nauczycieli nie ma świadomości ich istnienia, zwłaszcza innych niż studia podyplomowe:

„No fajnie, fajnie jest właśnie pokazywać te nowe technologie i tak dalej, i zachęcać. Czasami jest tak, że niektórzy nie mają tych pomysłów i trzeba byłoby im coś podsunąć. Trzeba zachęcać”.

Wśród wymienionych przez nauczycieli barier utrudniających współpracę pojawiały się głównie wymieniane przez szkoły: brak czasu (po stronie pracowników uczelni oraz nauczycieli) oraz wystarczających środków finansowych (na przykład na wynagrodzenie pracowników uczelni za przeprowadzenie szkolenia lub innej formy doskonalenia w szkole). Jeden z nauczycieli dodatkowo wskazał na niewystarczającą wiedzę po stronie uczelni o potrzebach nauczycieli, a po stronie nauczycieli i szkół – o dostępnych możliwościach współpracy.

Podsumowanie

Podsumowanie odpowiedzi respondentów z poszczególnych podregionów województwa podlaskiego oraz odpowiedzi respondentów reprezentujących nauczycieli praktycznej nauki zawodu prezentuje tabela 64.

Tabela 64. Rola uczelni wyższych w kształtowaniu i wspieraniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów)

Podregion (grupa respondentów)	Realizowane formy wsparcia	Pożądane formy wsparcia	Bariery
Podregion białostocki (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • organizowanie studiów podyplomowych • organizacja kursów i szkoleń branżowych • wsparcie w procesie dydaktycznym • spotkania kadry nauczycieli akademickich z nauczycielami szkolnymi • współpraca ekspercka i uczestnictwo w projektach 	<ul style="list-style-type: none"> • oddelegowanie pracowników uczelni wyższych do prowadzenia zajęć w szkołach zawodowych • uruchamianie kierunków studiów przygotowujących bezpośrednio do pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu • rozszerzenie oferty szkoleń i innych form doskonalenia (na przykład wizyt studyjnych) skierowanych do nauczycieli praktycznej nauki zawodu • zwiększenie dostępności studiów podyplomowych w specjalizacjach odpowiadających kierunkom kształcenia w szkołach średnich na miejscu • wprowadzenie różnorodnych form doskonalenia kierowanych do nauczycieli praktycznej nauki zawodu, opracowanych przez wydziały techniczne, wydział pedagogiczny i przedsiębiorców • rola badawcza (diagnoza potrzeb, wypracowanie rekomendacji) • promowanie pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu 	<ul style="list-style-type: none"> • ograniczony czas po stronie nauczycieli oraz uczelni wyższych • niewystarczające mechanizmy koordynacji • niewystarczające badanie potrzeb nauczycieli praktycznej nauki zawodu • brak gwarancji kontynuacji wprowadzonych form doskonalenia
Podregion łomżyński (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • wsparcie nauczycieli w procesie dydaktycznym (między innymi organizacja dni otwartych, promocja studiów wyższych, organizacja konkursów dla młodzieży) 	<ul style="list-style-type: none"> • bezpośrednia obecność pracowników uczelni w szkołach zawodowych, w tym współprowadzenie zajęć dydaktycznych • wizyty studyjne na uczelniach wyższych 	<ul style="list-style-type: none"> • odległość – bariera logistyczna

Podregion (grupa respondentów)	Realizowane formy wsparcia	Pożądane formy wsparcia	Bariery
	<ul style="list-style-type: none"> • opiniowanie programów nauczania • prowadzenie szkoleń • wyrażanie zgody na zatrudnienie pracowników uczelni wyższych w szkołach zawodowych 	<ul style="list-style-type: none"> • opracowywanie i udostępnianie materiałów dydaktycznych przeznaczonych dla nauczycieli zawodu 	
Podregion suwalski (przedstawiciele szkół i eksperci)	<ul style="list-style-type: none"> • organizacja studiów wyższych, niezbędnych do wykonywania pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu • organizacja studiów podyplomowych • bieżąca konsultacja i wymiana doświadczeń między nauczycielami szkół a kadrami akademicką 	<ul style="list-style-type: none"> • mentoring nauczyciela akademickiego nad nauczycielem/nauczycielami praktycznej nauki zawodu • aktywna promocja zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród studentów • organizacja szkoleń dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu z wykorzystaniem infrastruktury dydaktycznej uczelni, w tym parku maszynowego i laboratoriów • wsparcie w zakresie przygotowania pedagogicznego 	<ul style="list-style-type: none"> • odległość – bariera logistyczna • rozbieżność między kierunkami kształcenia uczelni a kierunkami nauczanymi w szkołach zawodowych
Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu	<ul style="list-style-type: none"> • nauczycieli zapytano o pożądaną rolę uczelni 	<ul style="list-style-type: none"> • przekazywanie aktualnej wiedzy naukowej, wyników badań • udział w radach pedagogicznych z konkretnym szkoleniem lub prezentacją przez przedstawicieli uczelni • szkolenia, pokazy kierowane zarówno do młodzieży, jak i do kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu • zaangażowanie uczelni w pokazy nowych technologii • aktywne promowanie dostępnych na uczelniach form doskonalenia 	<ul style="list-style-type: none"> • brak czasu (po stronie pracowników uczelni oraz nauczycieli) • niewystarczające środki finansowe • niewystarczająca wiedza po stronie uczelni o potrzebach które mają nauczyciele, a po stronie nauczycieli i szkół – o dostępnych możliwościach współpracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

3.5.3. Rola samorządów regionalnych i lokalnych w kształtowaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Rozmówców zapytano o rolę, jaką odgrywają samorzady regionalne i lokalne w kształtowaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Przedstawicielom szkół zadano następujące pytanie: Jaka jest rola samorządu w kształtowaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w Pana/Pani szkole? Ekspertów zapytano o obecną i przyszłą pożądaną rolę samorządu w kształtowaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Nauczycieli natomiast poproszono, aby wypowiedzieli się na temat pożądanego roli samorządu w kształtowaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w specjalizacji, w której nauczają.

Podregion białostocki

Współpraca z samorządem ogólnie jest przez szkoły oceniana dobrze – zdecydowana większość szkół wypowiada się pozytywnie w kontekście zaangażowania samorządu w kształtowanie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Samorząd odgrywa rolę organu prowadzącego. Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego wskazali, że kluczową rolę samorządu w kształtowaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest dofinansowanie doskonalenia zawodowego oraz finansowanie kształcenia zawodowego. Pojawiły się następujące wypowiedzi:

„No więc właśnie to jest możliwość dofinansowania, którą ja właściwie mam jako dyrektor, ale to dzięki samorządowi, ponieważ jeżeli ja zgłaszam zapotrzebowanie na, powiedzmy, dofinansowanie w danym roku kalendarzowym dla nauczycieli, to zazwyczaj samorząd wychodzi naprzeciwko moim wnioskom i potrzebom. Samorząd wspiera nasze kształcenie zawodowe tak w ogóle. Przecież samorząd utrzymuje nasze powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego, Zespół Szkół Mechanicznych w Łapach, (...) już sam taki fakt, że samorząd ma na swoim koncie takie jednostki, to świadczy o wsparciu”.

„To duże ma znaczenie, bo jeśli chodzi o finansowanie, jeśli chodzi o samorzady, to szkoły, szczególnie szkoły ponadpodstawowe są finansowane z samorządów. To finansowanie ma znaczenie i myślę, że gdyby było tutaj większe finansowanie, większe dotacje dotyczące szkoleń nauczycieli czy też wypłaty dodatków dla nauczycieli to motywacja nauczycieli byłaby większa i większe byłyby możliwości rozwoju”.

Pozostałe dwie formy zaangażowania samorządu w kształcenie i rozwój kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu, wymienione przez szkoły w podregionie białostockim, to dopuszczanie do pracy nauczycieli specjalistów w przypadku braków kadrowych w szkołach oraz rola konsultacyjno-doradcza:

„Rola samorządu polega na dopuszczeniu nauczycieli specjalistów do nauki w przypadku braku nauczycieli z kursami pedagogicznymi Nauczyciele specjaliści, którzy mają własne biznesy, uzupełniają luki kadrowe. Ich liczba godzin jest każdorazowo ustalana na wniosek dyrektora. Niestety specjaliści ci nie poświęcają się w 100% klasie, myśląc też o własnych biznesach. Często szybko rezygnują, ponieważ praca w szkole okazuje się trudniejsza, niż przewidywali”.

„Jeżeli tak, jeżeli otwieramy nowy zawód, nowy przedmiot specjalizacyjny, to też jest w porozumieniu z departamentem edukacji”.

Jeden z rozmówców wskazał, że dostrzega w zasadzie niewielką rolę samorządu w kształtowaniu kadry nauczycieli. Jest to opinia skrajna, ponieważ pozostali respondenci wymienili co najmniej jedną formę zaangażowania samorządu w ten proces:

„Marginalna. Nie wiem, jak te pieniądze są dzielone: czy procentowo, czy od ilości uczniów? I to tyle. I samorząd w ogóle nie ingeruje, jaki nauczyciel, gdzie. Zawsze jest tylko tak, żeby to było takie szkolenie, które nauczyciel potem wykorzysta w pracy w danej placówce, żeby to było związane z placówką. W przypadku braku nauczycieli albo braku jakiejś kompetencji to w zasadzie szkoła sama zostaje z tym”.

Eksperci z podregionu białostockiego w swoich wypowiedziach skupili się na roli, jaką powinien odgrywać samorząd w kształtowaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jeden z badanych wskazał na konieczność przeznaczenia większej liczby środków na finansowanie szkolnictwa zawodowego (w tym doradztwa zawodowego) oraz na zaangażowanie się w działania kształtujące opinię społeczną na temat szkolenia zawodowego i samej kadry nauczycieli. Działania te budowałyby świadomość społeczną i prestiż zarówno samego kształcenia zawodowego, jak i nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Ponadto ekspert pozytywnie ocenił działania podjęte przez samorząd w celu zdiagnozowania potrzeb nauczycieli:

„Przyszło mi do głowy jednak dbanie o finansowanie tego, bo szkoła sama z siebie się nie sfinansuje. Tak jak już też rozmawialiśmy, przedsiębiorcy, szefowie firm też nie będą tak ochoczo oddawali swoich pracowników, oddelegowywali, więc tutaj może jest kwestia poszukiwania dodatkowego finansowania, jeżeli jest taka rzeczywista potrzeba, bo to oczywiście to, co, podejrzewam, teraz robi samorząd, organizując pośrednio nasze spotkanie, to jest właśnie diagnoza. Czyli zastanawiamy się, oglądamy i to już jest krok w dobrym kierunku, bo jeżeli z tej diagnozy wyjdzie, że potrzebujemy, no to wtedy myślę, że kolejnym krokiem niestety są finanse”.

Zdaniem ekspertów konieczne jest również zapewnianie środków na działania podejmowane przez szkoły we współpracy z pracodawcami i uczelniami wyższymi, które miałyby na celu rozwój kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jak wyjaśniał jeden z nich:

„Przeznaczać środki finansowe na to i budować świadomość społeczną. Przede wszystkim robić spotkania, festyny. (...) rzeczywiście samorzady powinny inwestować w prawdziwe doradztwo zawodowe, realne do swojego regionu, bo każdy region ma inną potrzebę doradczą, ma inne zapotrzebowanie na inny rodzaj przemysłu czy zawodów, więc tutaj powinno być to dostosowane i budowanie tej świadomości społecznej wśród rodziców, nauczycieli, uczniów, jak ważne i potrzebne jest kształcenie zawodowe”.

Jeden z ekspertów zaproponował, aby samorząd odgrywał rolę koordynatora współpracy uczelni, pracodawców i szkół:

„No na pewno można myśleć nad różnego rodzaju projektami, które by włączały właśnie uczelnie w tym kontekście, o którym przed chwilą rozmawialiśmy, włączałyby

pracodawców, żeby oni potrafili dostrzec właśnie chociażby taką korzyść (...). No i tak, żeby samorząd właśnie był tym takim czynnikiem koordynującym, no bo samorząd nie wejdzie ani w kompetencje pracodawcy, ani szkoły, ani uczelni, ale może stworzyć takie środowisko do realnej rzeczy współpracy między tymi elementami: szkoła, pracodawcy, też uczelnie”.

Podregion łomżyński

Przedstawiciele szkół z podregionu łomżyńskiego również wskazywali kluczową rolę samorządu w kontekście finansowania szkolnictwa zawodowego:

„Myślę, że samorząd tutaj jak najbardziej się wywiązuje, bo jest to dofinansowanie w jakiś tam sposób. Jeżeli są projekty unijne czy jakieś inne możliwości doposażenia, to samorząd bardzo współpracuje. Nie szczędzi, można powiedzieć, dofinansowania”.

Część szkół z podregionu łomżyńskiego zwracało jednak uwagę, że nie zawsze środki przeznaczone na finansowanie oświaty przez organ prowadzący są wystarczające. Jak wskazał jeden z respondentów:

„Tutaj jest ogromna bolączka ze strony właśnie organu prowadzącego. Wieczny brak środków na oświatę. No i niestety to się przekłada na wszystko tak naprawdę: na wyposażenie, na materiały, no bo jak nie ma środków... no niestety, jeśli nam samorząd ich nie zapewni, no to możemy sobie tutaj kształcić tak naprawdę teoretycznie najbardziej”.

Zaangażowanie finansowe w rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu respondenci dostrzegają również w zapewnianiu wkładu własnego w projektach zewnętrznych:

„A możliwości, które dają nam środki zewnętrzne, to z kolei wkład własny. I też tutaj nie wszystkie projekty, nasze pomysły mogą przejść, no bo niestety organ nie może zapewnić wkładu własnego. No i koło się zamyka”.

Ponadto – podobnie jak w podregionie białostockim tak też w podregionie łomżyńskim – wskazuje się na rolę konsultacyjno-doradczą samorządu oraz wszystkie obowiązki, które wynikają z pełnienia funkcji organu prowadzącego. Jak wypowiadali się rozmówcy:

„No znacząca, bo to zawsze z góry idzie ten sygnał, że: słuchajcie, powinniście coś albo coś się kończy, albo że warto coś. Więc takie sygnały, które zapowiadają, czy jakieś zmiany, prawda? Więc rola samorządu jest bardzo istotna”.

„Akceptuje [samorząd – dop. aut.], powiedzmy, organizację roku szkolnego poprzez przydział godzin, nie ma większego problemu z łączeniem jakichś kierunków w silniejszym naborze. Dwa kierunki w jednej klasie. Tutaj nie ma jakichś oporów finansowych czy organizacyjnych. Współpraca jest pozytywna”.

Jeden z przedstawicieli szkół postulował zwiększenie zaangażowania samorządu w promowanie zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu.

Eksperti z podregionu łomżyńskiego wypowiedzieli się na temat pożądanej roli samorządu w kształceniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Zasugerowano większe zaangażowanie samorządu w diagnozowanie potrzeb wszystkich interesariuszy

kształcenia zawodowego i konsekwencję w realizowaniu działań zmierzających do rozwiązania tych potrzeb.

Podregion suwalski

W podregionie suwalskim, podobnie jak w pozostałych podregionach, opinia przedstawicieli szkół wskazuje kluczową rolę samorządu w finansowaniu szkolnictwa zawodowego, uczestnictwa nauczycieli w różnych formach zapewniających rozwój kompetencji, a także pomoc w pozyskaniu środków zewnętrznych. Respondenci wypowiedzieli się w następujący sposób:

„My jesteśmy szkołą w ogóle finansowaną przez samorząd, przez powiat suwalski, więc oni tutaj naprawdę wszystko nam finansują, więc to doskonalenie zawodowe nauczycieli również”.

„Mamy jakieś tam finanse z samorządu na finansowanie kursów i jakieś tam po prostu doszkalanie, ale tak naprawdę najważniejsza ich rola i kwestia to pomóc w uzyskiwaniu jakichś środków zewnętrznych. Czyli jakieś projekty. Mieliśmy dwa takie fajne projekty duże, które nasz powiat pomógł pozyskiwać”.

Jednocześnie pojawiały się głosy wskazujące na potrzebę przeznaczenia większej ilości środków finansowych właśnie na doskonalenie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu, ponieważ obecne sumy są niewystarczające względem zgłaszanych potrzeb.

Ponadto reprezentanci szkół akcentowali rolę opiniodawczą samorządu (wynikającą głównie z pełnienia funkcji organu prowadzącego):

„Zalecenia organu prowadzącego są ważne. Jakie kwalifikacje powinien mieć nauczyciel, żeby zaktualizować ewentualnie, jeżeli są jakieś braki, żeby uzupełnić wykształcenie. No i trzeba do tego się dostosować”.

Eksperci z podregionu suwalskiego, dokładnie tak jak przedstawiciele szkół z tego podregionu, postulowali większe zaangażowanie finansowe organu prowadzącego. Podkreślali potrzebę zapewnienia większego finansowania współpracy szkół i pracodawców oraz organizacji akcji promujących szkolnictwo zawodowe. Jak wypowiedział się jeden z rozmówców:

„Wspierać i szkoły, i zakłady pracy w formie takiej współpracy. Kampanie informacyjne, finansowanie. Tak, tak. Na przykład samorząd – Urząd Miejski w Suwałkach organizował taki tydzień kariery i na przykład udostępniał autobusy, które woziły młodzież do danych firm”.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu prezentują stanowisko zbieżne z opiniami przedstawicieli szkół i ekspertów. Wskazywali oni przede wszystkim na obecne zaangażowanie samorządu w finansowanie szkolnictwa zawodowego oraz akcentowali potrzebę zwiększenia finansowania przeznaczonego przez samorządy na doskonalenie kadry (zwłaszcza w mniejszych szkołach), konieczność dalszego doposażania placówek w niezbędny sprzęt. Obejmuje to także rozwój centrów kształcenia zawodowego.

Nauczyciele akcentowali również potrzebę systemowego promowania kształcenia zawodowego oraz zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu jako ważnej i potrzebnej ścieżki kariery:

„Finansowanie i organizowanie tych szkoleń. Myślę, że tak. I też zachęcanie osób do nieodchodzenia z zawodu, prowadzenia takich zajęć. Bo jeżeli tak to zostanie, to ja nie wiem, kto będzie zatrudniony. Widzę jedno, jedno takie światełko w tunelu. Ci, którzy będą prowadzić własną działalność i będą w szkole, żeby im ZUS opłacać. Ale to też nie będą nauczyciele pełnowartościowi, bo to będą nauczyciele dochodzący. Czy to będzie też z korzyścią? (...) No to on będzie bardziej dla szkoły korzystniejszy niż ten, który przyjdzie na część etatu, 2 dni w szkole, zrobi swoje i pójdzie. Zresztą nie będzie nawet z nim kontaktu, bo on tylko 2 dni w szkole”.

Autor tej wypowiedzi zwrócił uwagę na paradoks polegający na tym, że choć przyciąganie do zawodu przedsiębiorców (między innymi poprzez możliwość obniżenia kosztów prowadzenia działalności) może być doraźnym sposobem przeciwdziałania niedoborom kadrowym, to jednocześnie nauczyciele łączący pracę w szkole z działalnością gospodarczą bywają postrzegani jako mniej zaangażowani w życie placówki i trudniejsi do włączenia w jej codzienne funkcjonowanie.

Podsumowanie

Podsumowanie odpowiedzi respondentów reprezentujących poszczególne podregiony województwa podlaskiego oraz odpowiedzi nauczycieli praktycznej nauki zawodu prezentuje tabela 65.

Tabela 65. Rola samorządów w kształtowaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w opinii respondentów

Podregion (grupa respondentów)	Rola samorządu	Realizowane formy wsparcia	Pożądane (oczekiwane) formy wsparcia
Podregion białostocki – (przedstawiciele szkół i eksperci)	kluczowa to finansowanie szkolnictwa zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> finansowanie szkolnictwa zawodowego i dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli dopuszczanie do pracy nauczycieli specjalistów w przypadku braków kadrowych w szkołach rola konsultacyjno-doradcza organu prowadzącego 	<ul style="list-style-type: none"> przeznaczenie większych środków na finansowanie szkolnictwa zawodowego (w tym doradztwo zawodowe) działania kształtujące opinię społeczną na temat szkolenia zawodowego i samej kadry nauczycieli zapewnianie środków na działania podejmowane przez szkoły we współpracy z pracodawcami i uczelniami wyższymi rola koordynatora współpracy uczelni, pracodawców i szkół
Podregion łomżyński – (przedstawiciele szkół i eksperci)	kluczowa to finansowanie szkolnictwa zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> finansowanie szkolnictwa zawodowego rola konsultacyjno-doradcza samorządu 	<ul style="list-style-type: none"> przeznaczenie większych środków na finansowanie szkolnictwa zawodowego promocja zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu
Podregion suwalski (przedstawiciele szkół i eksperci)	kluczowa to finansowanie szkolnictwa zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> finansowanie szkolnictwa zawodowego, w tym uczestnictwa nauczycieli w różnych formach zapewniających rozwój kompetencji pomoc w pozyskaniu środków opiniotwórcza rola organu prowadzącego 	<ul style="list-style-type: none"> promocja kształcenia zawodowego i zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu jako ważnej i potrzebnej ścieżki kariery finansowanie współpracy szkół i pracodawców
Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu	kluczowa to finansowanie szkolnictwa zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> finansowanie szkolnictwa zawodowego, w tym uczestnictwa nauczycieli w różnych formach zapewniających rozwój kompetencji wsparcie i nadzór wynikający z pełnienia funkcji organu prowadzącego 	<ul style="list-style-type: none"> zwiększenie finansowania przeznaczonego na doskonalenie kadry, zwłaszcza w mniejszych szkołach doposażanie placówek w infrastrukturę i sprzęt, w tym rozwój centrów kształcenia zawodowego promowanie kształcenia zawodowego oraz zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu jako ważnej i potrzebnej ścieżki kariery

Źródło: opracowanie własne na podstawie odpowiedzi respondentów.

3.5.4. Proponowane działania na rzecz rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Ostatnie pytanie skierowane do respondentów dotyczyło oczekiwań związanych z przyszłym wsparciem. Zostało ono sformułowane w następujący sposób: Jakie działania, Pana/Pani zdaniem, należy niezwłocznie podjąć w województwie podlaskim, aby wzmocnić i rozwinąć kadre nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie? Pytanie w identycznym brzmieniu zadano wszystkim respondentom.

Podregion białostocki

Przedstawiciele szkół z podregionu białostockiego wskazali następujące działania rekomendowane do podjęcia w celu wzmocnienia i rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

- podniesienie wynagrodzeń nauczycieli praktycznej nauki zawodu

„Podnieść wynagrodzenie dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu, żeby można było ich zachęcić do pracy w szkole”.

- wzmocnienie przygotowania pedagogicznego nauczycieli praktycznej nauki zawodu, tak aby byli lepiej przygotowani do pracy z młodzieżą oraz do specyfiki pracy z obecnym pokoleniem uczniów:

„Oczywiście dobrze przygotować pod względem pedagogicznym, żeby oni poradzi sobie również z młodzieżą, z aktualnym pokoleniem”.

- przeprowadzenie kampanii informacyjnej dotyczącej specyfiki pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu oraz zapotrzebowania kadrowego w tym zawodzie:

„Należy przeprowadzić kampanię informacyjną o tym, jak wygląda praca nauczyciela zawodu, czego brakuje i kogo brakuje. Kampanie informacyjne powinny wykorzystywać media takie jak telewizja, ponieważ mają one ogromną siłę wpływu na wybory zawodowe. Przykładem jest popularność technika technologii żywienia po programach kulinarnych”.

- ograniczenie obciążeń administracyjnych, gdyż rozbudowane procedury administracyjne pochłaniają znaczną ilość czasu pracy nauczycieli, który mógłby zostać przeznaczony na działania merytoryczne:

„Dodatkowym problemem, który należałoby rozwiązać, jest ogromna ilość konkursów i związanej z nimi dokumentacji (na przykład RODO, publikacja wizerunku), co zabiera nauczycielom wiele czasu, często 30 godzin i więcej, kosztem pracy koncepcyjnej”.

- zwiększenie dostępności szkoleń dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu na poziomie regionalnym lub podregionalnym:

„Ważne żebyśmy nie musieli wyjeżdżać na drugi koniec Polski, żeby się wyszkolić, tylko mogli to zrobić w naszym subregionie. To także ułatwi znacznie posiadanie tej wiedzy”.

- aktualizacja podstaw programowych i kierunków kształcenia oraz dalsze doposażanie szkół w nowoczesną infrastrukturę dydaktyczną (przyczyni się to do zwiększenia atrakcyjności szkół jako miejsca pracy dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu):

„Musimy nie tylko my jako województwo podlaskie, ale cała Polska pójść w zmianę kierunków kształcenia, ze szczególnym naciskiem na to, żeby wprowadzić nowe kierunki kształcenia zawodowego, które będą nadążać za rynkiem pracy, za rozwojem technologii, za sztuczną inteligencją i za wszystkim, co się z tym wiąże, i jednocześnie żeby za tym szło doposażenie szkół. (...) Tak samo jeśli chodzi jeszcze o te egzaminy zawodowe. Na takim szkoleniu, gdzie wypowiadał się właśnie pan, który zarządza tymi egzaminami zawodowymi z Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, to powiedział on, że te nasze egzaminy zawodowe, które są, one w ogóle nie są powiązane z rynkiem pracy, z tym, z czym powinien uczeń wyjść. Te kwalifikacje też są jakieś już stare, przestarzałe i to do niczego się nie przyda”.

- wzmacnianie społecznego prestiżu zawodu nauczyciela, ponieważ niski poziom społecznego uznania dla tej profesji zniechęca do pracy w zawodzie oraz do budowania długofalowego zaangażowania w wykonywanie pracy:

„Powiem pani tak szczerze: poszanowanie dla zawodu nauczyciela, które, uważam, jest nieodłączne, żeby ludzie w ogóle chcieli w tym zawodzie pracować. Jednak tutaj to brak tej estymy, uważam, że bardzo niszczy taką świadomość właśnie w związku z wykonywaniem tego zawodu”.

- zapewnienie nauczycielom praktycznej nauki zawodu dostępu do różnorodnych i wartościowych form doskonalenia zawodowego (zwiększa to satysfakcję z pracy, szczególnie w początkowym okresie kariery zawodowej nauczyciela):

„Żeby właśnie też mieli dostęp do ciekawych szkoleń, do rozwoju, żeby nie czuli się na przykład stłamszeni czy zahamowani, bo to wszystko zależy od tego, jakie kto miał doświadczenia szczególnie na początku swojej pracy zawodowej”.

- przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu, na przykład w formie bonów szkoleniowych lub premii uznaniowych:

„Wydaje mi się tylko, że być może trzeba byłoby zwrócić uwagę na to, że można zaplanować gdzieś w przyszłości jakieś rozwiązania finansowe – czy to w postaci bonów na szkolenia, czy w postaci jakiejś premii uznaniowej dla danych nauczycieli, którzy wykazali się jakąś wiedzą lub sukcesami w edukacji, które by po prostu powodowały to, że ten nauczyciel byłby dowartościowany, bo kadra nauczycielska jest w tej chwili taka, że on się bardzo szybko wypala zawodowo”.

- wzmocnienie współpracy pomiędzy pracodawcami a kadrami nauczycieli praktycznej nauki zawodu, aby wykraczała poza wymianę opinii i prowadziła do wypracowania oraz wdrażania konkretnych rozwiązań:

„Myślę, że jakieś działania zmierzające do takiego większego zespolenia pracodawców i kadry nauczycielskiej, żebyśmy po prostu usiedli i porozmawiali, czego oczekują u nas pracodawcy, tylko żeby to była rozmowa niekończąca się na samych rozmowach, tylko żeby były jakieś wypracowane działania. Żeby były efekty z tego, bo tych rozmów było bardzo dużo, a efekty idą takimi bardzo wolnymi, bym powiedziała, żółtymi krokami”.

- uproszczenie lub większe uelastycznienie wymogów dotyczących przygotowania pedagogicznego dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu, szczególnie w sytuacji

gdy nauczyciel posiada przygotowanie pedagogiczne do przedmiotów teoretycznych:

„Jeśli chodzi o przygotowanie pedagogiczne, nie wiem, czy skrócenie, no kursy pedagogiczne to nie są jakieś długie. Pewnie, pewnie dałoby się jakoś uprościć. Czasami tutaj jest problem, bo ktoś ma przygotowywanie do przedmiotów teoretycznych, a nie ma do praktycznych. I musi sobie uzupełniać. Ewentualnie to można by było jakoś uprościć, ale nie odpowiem, bo tutaj problemów nie mamy z tym”.

Formułowane przez przedstawicieli szkół rekomendacje obejmują nie tylko kwestie materialne, takie jak wynagrodzenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu, ale również działania związane ze wzmacnianiem współpracy z przedsiębiorcami, promocją zawodu oraz budowaniem jego prestiżu społecznego. Respondenci zwracali także uwagę na potrzebę wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, zwiększania dostępności szkoleń, a także lepszego dostosowania systemu kwalifikacji, egzaminów zawodowych oraz podstaw programowych do potrzeb rynku pracy, co przyczyni się do podniesienia atrakcyjności zawodu.

Eksperti z podregionu białostockiego wymieniali działania, które koncentrują się wokół budowania prestiżu społecznego zawodu (w tym poprzez zwiększenie wynagrodzeń), jego promocji oraz zwiększenia zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe, w tym poprzez tworzenie mechanizmów zachęcających i umożliwiających nauczanie przez praktyków zatrudnionych w przedsiębiorstwach. Dodatkowo podkreślili potrzebę wzmacniania współpracy samorządu i szkół z organizacjami zrzeszającymi pracodawców, które mają bezpośredni kontakt z przedsiębiorcami oraz ze środowiskiem branżowym. Zdaniem respondentów współpraca ta mogłaby ułatwić docieranie do pracodawców oraz zachęcanie specjalistów z branży do angażowania się w proces kształcenia zawodowego.

Wskazywano także na konieczność stworzenia mechanizmów lub struktur koordynujących współpracę pomiędzy środowiskiem edukacyjnym a gospodarczym, na przykład poprzez wyznaczenie podmiotu lub osoby odpowiedzialnej za identyfikowanie potrzeb oraz inicjowanie wspólnych działań szkoleniowych i edukacyjnych. Jak wypowiadał się jeden z rozmówców:

„Myślę, że przy wielu działaniach to właśnie ta struktura jest pożądana, czyli że nie szkoła sobie, uczelnia sobie, a przedsiębiorca sobie. Każdy narzeka, bo przedsiębiorcy mówią, że nie mają pracowników, szkoły mówią, że nie mają zasobów, uczelnie też narzekają, że nikt się do nas nie zgłasza, nikt od nas nic nie chce, bo sami też nie wiemy, bo nie ma tej identyfikacji, co jest potrzebne na rynku. A może jakby był właśnie ktoś w stylu właśnie tego koordynatora, o którym mówiłem, który koordynowałby, powiedzmy, działania związane ze szkoleniem, byłoby trochę łatwiej? Myślę, że warto, żeby był stworzony pewnego rodzaju kanał komunikacyjny, bo mam wrażenie, że tego brakuje”.

W tym kontekście eksperci podkreślili również konieczność rozwijania oferty szkoleń i kursów dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu na podstawie wcześniejszej diagnozy ich potrzeb kompetencyjnych:

„Pierwsza to jest kształcenie i doksztalcenie kadry nauczycielskiej, czyli tutaj jeszcze troszkę na niższym poziomie niż my rozmawiamy, identyfikacja potrzeb, no i w porozumieniu z różnego rodzaju instytucjami, czy to będą uczelnie wyższe, czy to będą przedsiębiorstwa – kreowanie takich kursów, które byłyby przydatne dla tych nauczycieli”.

Równocześnie zwrócono uwagę, że potrzebne jest wsparcie osób wchodzących do zawodu – zarówno pod względem warsztatu dydaktycznego, jak i funkcjonowania w środowisku szkolnym. Jeden z ekspertów wspomniał również o tworzeniu warunków sprzyjających zrzeszaniu się nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz umożliwiających im wymianę doświadczeń i dobrych praktyk.

Podregion łomżyński

Zdaniem przedstawicieli szkół z podregionu łomżyńskiego, aby skutecznie wzmocnić i rozwijać kadrę nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie, konieczne są następujące działania:

- wzmocnienie umiejętności praktycznych nauczycieli praktycznej nauki zawodu, szczególnie w zakresie nowych technologii branżowych:

„To przygotowanie praktyczne to taka troszeczkę bolączka. No bo teoretyków jest dość dużo, natomiast praktyków jest mało. Na szczęście programy unijne działają, gdzie możemy doposażyć te pracownie. Natomiast jeszcze trzeba umieć się postugiwać, powiedzmy, sprzętem, który jest najbardziej nowoczesnym, który musimy mieć”.

- wzmocnienie prestiżu zawodu, również poprzez podniesienie poziomu wynagrodzeń:

„No nie wiem, myślę, że przede wszystkim taki prestiż zawodu, jeżeli on będzie rósł i te pensje, to tutaj, myślę, to wzmocni kadrę. To jest odgórne działanie, ministerialne czy tam rządowe”.

- wprowadzenie mechanizmów zachęcających pracodawców do większego udziału w procesie kształcenia zawodowego, na przykład poprzez delegowanie specjalistów z przedsiębiorstw do prowadzenia zajęć w szkołach, prowadzenie szkoleń w trakcie rad pedagogicznych czy partycypowanie w tworzeniu programów nauczania:

„Czy to ze strony też tego pracodawcy, żeby on skorzystał na takim kształceniu kadry pedagogicznej, również finansowo. Jednocześnie też, żeby ten pracodawca mógł wpłynąć na program nauczania. Sama procedura stworzenia nowego programu nauczania jest dosyć złożona i pracochłonna, więc my generalnie korzystamy na programach, które już powstały, stworzone przez czy to wydawnictwa, czy też ośrodki rozwoju edukacji. I żeby zmienić ten program pod pracodawcę, no to trzeba czasu i też osób, czyli też środków finansowych (...). Jakies właśnie zachęty dla pracodawców, nie wiem sam jeszcze jakie, ale żeby oddelegowywali tych swoich najlepszych pracowników na zajęcia w szkole, żeby to się im opłacało”.

- systematyczne monitorowanie struktury wiekowej kadry nauczycielskiej w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe:

„Ja myślę, że też zwróćcie większą uwagę na tę starzejącą się kadrę pedagogiczną. Może takie statystyki nawet warto by było zamieścić, ile osób jest i w jakim wieku w szkołach średnich naszego województwa, żeby uzmysłwić zagrożenia za kilka lat, jakie mogą się pojawić”.

- podniesienie wynagrodzeń nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

„Jedyny problem, jaki widzę, to są te pieniądze. No bo jeśli ja jestem cały weekend gdzieś tam w szkole, a później to się nie przekłada na to, że ja więcej zarobię, że ja mam z tego jakąś realną korzyść, to zniechęca”.

- strategiczne podejście do planowania szkoleń i kursów dla kadry nauczycielskiej, organizowanie form doskonalenia zawodowego powinno wynikać z jasno określonych potrzeb oraz planów rozwoju szkoły:

„Czasami niby jest kurs baristy, ale po co mi... No zrobię, bo to kurs, jakiś tam dokument, ale po co mi ten kurs tak naprawdę? Ta wizja przydatności tego jest potrzebna. Jeśli są jakieś kursy, są jakieś przygotowania, są jakieś kształcenia, to już ten właśnie ten organ prowadzący musi mieć jakąś taką wizję po co, bo bez tego to ciemno jest”.

- doposażanie szkół w nowoczesną infrastrukturę dydaktyczną, co przyczyni się do zwiększenia ich atrakcyjności jako miejsca pracy nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

„Pokusić się o tak zwane zagłębia branżowe. Czyli mianowicie powiedzmy, jest Białowieża, Hajnówka. Może skupmy się na tym, że u nas możemy to organizować w ten sposób, że jest tylko szkoła na przykład żywieniowo-mechaniczna, bo mamy te firmy mechaniczne wokół. Branżą budowlaną może zająć się Bielsk. Wtedy nie byłoby też tego takiego rozproszenia finansów. Czemu nasze dzieci nie mogłyby się kształcić już tylko w tym kierunku i tam kadra kształci się tylko w tym kierunku, jest doświadczona, mają zaplecze w postaci zakładu zajmującego się budownictwem, a my będziemy na przykład tutaj kształcić mechaników.

- uwzględnianie specyfiki mniejszych ośrodków w mechanizmach finansowania, które ukierunkowanych na unowocześnienie i doposażenie placówek edukacyjnych:

„Przede wszystkim może dobrze by było w tych nawet i projektach, które są finansowane czy to ze środków krajowych, czy to ze środków unijnych, żeby może w tych małych odczynach, jak ja to nazywam, czyli w powiatach, zmniejszyć te wkłady własne, inaczej zrehabilitować te konkursy, żeby można było doposażyć, zrobić atrakcyjną tą szkołę. Bo nie ukrywajmy, że nie możemy konkurować na przykład z białostockimi szkołami, gdzie ładnie pieniądze poszły na przykład na pracownie, w symulacyjne pracownie w szkołach technicznych”.

- uporządkowanie i zwiększenie przejrzystości przepisów prawa oświatowego, w szczególności w zakresie ścieżki awansu zawodowego nauczycieli:

„I zdecydowanie wydaje mi się, że to nie tylko nasze województwo, ale cała Polska. Nareszcie uporządkowanie przepisów prawa oświatowego. Ta ścieżka awansu zawodowego nauczycieli ciągle niejasna, ciągle długa. (...) To należy ujednoczyć, żeby ten nauczyciel, nie tylko zawodu, ale każdy czuł się pewnie. Wiedział, co go za chwilę, za 5 lat czy 10 będzie czekało, a nie tutaj przepracuje rok czy 2 i kolejne zmiany. I później jest milion pytań, czy ta ścieżka awansu, to idę po starym, po nowemu, czy przejściowo”.

- ponowne przeanalizowanie rozwiązań dotyczących uprawnień emerytalnych nauczycieli, w tym świadczeń kompensacyjnych:

„Nawet te przepisy – jeden rok nauczyciel z tym świadczeniem kompensacji może pracować, kolejnego roku już nie może. I też tak naprawdę nie wiadomo, bo tu tak, powiedzmy, zatrudniamy kogoś, kto ma te kilka, kilkanaście godzin, ale nam ratuje sytuację. (...) Ja myślę, że tutaj najlepszym takim sposobem na to, żeby faktycznie chcieli nauczyciele pracować w szkole, to jest oczywiście powrót do przywilejów emerytalnych, ale to też z punktu widzenia ministerstwa”.

- przeciwdziałanie zmianom demograficznym (spadek liczby uczniów oraz malejące nabory na niektóre kierunki kształcenia ograniczają motywację nauczycieli do dalszego rozwoju zawodowego oraz do podejmowania dodatkowych form dokształcania):

„To jest na pewno zwiększenie demografii. Tak, zdecydowanie. Bo jeśli nauczyciele widzą, że z roku na rok tej młodzieży jest coraz mniej, że jest ryzyko, że nabory na dane konkretne kierunki mogą się nie utworzyć, to też to nie motywuje tych nauczycieli do dokształcania się, do zdobywania nowych kwalifikacji i umiejętności. A nie wykluczone, że z biegiem czasu będą szukać innego miejsca zatrudnienia”.

Eksperci z podregionu łomżyńskiego szczególnie akcentowali konieczność podniesienia poziomu wynagrodzeń nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Wskazywali także na potrzebę działań, które wywołałyby zmianę społecznego postrzegania kształcenia zawodowego, w tym pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu.

Podregion suwalski

Przedstawiciele szkół z podregionu suwalskiego wymienili kilka działań, które w ich opinii są niezbędne, aby wzmocnić i rozwinąć kadrę nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie. Należą do nich:

- podniesienie wynagrodzeń nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

„Jeżeli taki nauczyciel zarabia, nie wiem, dwa razy mniej jak na przykład w firmie prywatnej, no to po prostu wiadomo, że nie wybierze tutaj ścieżki kariery w szkole”.

- wzmocnianie społecznego prestiżu zawodu nauczyciela:

„Myślę, że problemy są te same w województwie i w kraju. I myślę, że jeżeli troszeczkę uda się poprawić, czy płacę, czy właśnie też to takie postrzeganie tego zawodu jako dobry zawód, to myślę, że to jest to, co pomogłoby”.

- podejmowanie działań promujących zawód nauczyciela, w tym nauczyciela praktycznej nauki zawodu:

„Może w ogóle sam zawód nauczycielski warto zacząć promować w jakiś sposób bardziej”.

- wzmocnienie kompetencji pedagogicznych nauczycieli, szczególnie w zakresie wykorzystania aktywizujących metod dydaktycznych:

„Po pierwsze, żeby wzmocnić te kompetencje pedagogiczne, (...) żeby to nie były tylko i wyłącznie zajęcia wykładowe, a więcej różnorodności”.

- przeprowadzenie działań informacyjnych na uczelniach, skierowanych zwłaszcza do studentów ostatnich roczników studiów, dotyczących możliwości podjęcia pracy w szkolnictwie zawodowym:

„Druga rzecz, żeby rozszerzać wśród studentów czwartego i piątego roku, że jest bardzo duże zapotrzebowanie do pracy w szkole jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu. Nie wiem, czy studenci są tego w ogóle świadomi. Może jakaś informacja do biura karier, może jakaś informacja chociażby na tablicach ogłoszeniowych”.

- wprowadzenie systemu staży branżowych dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

„Jakiś system staży branżowych dla nauczycieli, cokolwiek. Uważam, że zwiększyłoby to po prostu na pewno poziom ich wiedzy i poziom nauczania, które by się potem w szkole wśród tych młodych osób dodatkowo odbywało”.

- wzmocnienie współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołą, w tym kadra nauczycieli praktycznej nauki zawodu:

„Myślę, że jakaś bliższa współpraca szkół z jakimś właśnie biznesem, czyli z jakimiś firmami i tak dalej”.

Odpowiedzi przedstawicieli szkół z podregionu suwalskiego skoncentrowały się wokół trzech obszarów: zwiększenia wynagrodzeń nauczycieli, wzmocnienia współpracy kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu z biznesem oraz promocji zawodu (również wśród studentów). Na podobnych obszarach skupili się eksperci z tego podregionu, którzy wskazywali na konieczność podniesienia poziomu wynagrodzeń nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz na potrzebę rozwijania współpracy szkół z przedsiębiorstwami, między innymi poprzez angażowanie specjalistów z branży do prowadzenia zajęć w szkołach, na przykład w ograniczonym wymiarze czasu pracy. Jak wypowiedział się jeden z rozmówców:

„Ja myślę, że dobrze by było, jakby szkoły, zresztą tak u nas jest, że czasami z firm przychodzi człowiek, nie że na cały etat, a na przykład jeden dzień w szkole ma zajęć. Albo też chodziło się do firm w systemie takim dualnym, to tu jest takie rozwiązanie, że można w formie dualnej chodzić z klasą do firmy”.

Opinia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu, odpowiadając na pytanie o działania, które należy niezwłocznie podjąć w województwie podlaskim w celu wzmocnienia i rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu, domagali się przede wszystkim poprawy poziomu wynagrodzeń oraz działań, które wpłynęłyby na zwiększenie prestiżu społecznego tego zawodu:

„Ja myślę, że my powinniśmy zacząć od promocji zawodu nauczyciela. Od przedstawienia w takim dobrym świetle tej pracy. Zacząć od wsparcia nauczyciela, od wynagrodzenia może. I wtedy, jeżeli będziemy mieć ten wizerunek i to wsparcie dla tej pracy, wtedy powinniśmy zacząć szukać pracowników”.

Podkreślano również znaczenie akcji promujących zawód nauczyciela praktycznej nauki zawodu, które mogłyby przyczynić się do zwiększenia zainteresowania pracą

w szkolnictwie zawodowym. Respondenci zwracali ponadto uwagę na konieczność zacieśnienia współpracy szkół z pracodawcami, która przełoży się na dostępność staży branżowych, szkoleń oraz innych form rozwoju kompetencji nauczycieli. Zdaniem nauczycieli ważne jest, aby współpraca ta była realizowana w sposób ciągły, bo tylko stała aktualizacja wiedzy i umiejętności umożliwi nauczycielom podążanie za szybkim tempem zmian zachodzących na rynku pracy.

Wśród wskazywanych przez nauczycieli działań pojawiały się także postulaty dotyczące zapewnienia większego wsparcia dla nauczycieli rozpoczynających pracę w zawodzie, zwiększenia dostępności materiałów dydaktycznych oraz zapewnienia większej stabilności i przejrzystości przepisów prawa oświatowego.

Podsumowanie

Analiza wszystkich wypowiedzi respondentów pozwala wskazać spójny zestaw działań, które w województwie podlaskim powinny zostać niezwłocznie podjęte, aby wzmocnić i rozwinąć kadrę nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W pierwszej kolejności respondenci podkreślali potrzebę wzmocnienia prestiżu społecznego tego zawodu, szczególnie poprzez poprawę poziomu wynagrodzeń nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Kolejnym obszarem, w którym powinny zostać podjęte działania, jest promocja zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu. Respondenci zwracali uwagę na potrzebę prowadzenia działań informacyjnych i promocyjnych, które zwiększałyby świadomość społeczną na temat pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu.

Istotnym kierunkiem działań, który został wymieniony w każdym podregionie, jest również wzmocnienie współpracy pomiędzy szkołami, nauczycielami praktycznej nauki zawodu a przedsiębiorcami. Umożliwiłoby to nauczycielom systematyczne aktualizowanie wiedzy i umiejętności zawodowych, między innymi poprzez udział w stażach branżowych oraz szkoleniach organizowanych we współpracy z przedsiębiorstwami. W tym kontekście wskazywano również na potrzebę wprowadzenia zachęt dla pracodawców, które zwiększyłyby ich zaangażowanie w proces kształcenia zawodowego.

Wskazywano również na konieczność zaktualizowania podstawy programowej oraz doposażenia szkół, co przyczyniłoby się do zwiększenia atrakcyjności szkoły jako miejsca pracy. Zarówno przedstawiciele szkół, jak i nauczyciele zwrócili uwagę na potrzebę uporządkowania przepisów prawa oświatowego, co zapewniłoby większe poczucie stabilności wśród nauczycieli.

Obok wspólnych i powtarzających się obszarów działań pojawiały się również rekomendacje zgłaszane wyłącznie w pojedynczych podregionach lub sformułowane jedynie przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Przykładem jest zwiększenie dostępności szkoleń branżowych „na miejscu” (rekomendacja zgłoszona w podregionie białostockim) lub zwiększenie dostępności materiałów dydaktycznych do praktycznej nauki zawodu, zgłoszone przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Ich realizacja realnie wpłynęłaby na komfort pracy nauczycieli w skali całego województwa.

3.6. Podsumowanie badań jakościowych

Analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) przeprowadzonych wśród respondentów (przedstawiciele szkół zawodowych, ośrodków CEN, pracodawców, nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz przedstawiciela uczelni) pozwoliła na sformułowanie kilku kluczowych wniosków.

Osoby, które rozpoczynają pracę jako nauczyciele praktycznej nauki zawodu, najczęściej trafiają do systemu edukacji po zdobyciu wcześniejszego doświadczenia zawodowego w branży. Część z nich łączy pracę w szkole z aktywnością zawodową w przedsiębiorstwach lub prowadzeniem własnej działalności, co pozwala na utrzymywanie bieżącego kontaktu z nauczaną dziedziną. Rzadziej spotykana jest ścieżka polegająca na podjęciu pracy w szkolnictwie bezpośrednio po ukończeniu studiów kierunkowych – dotyczy ona głównie osób, które rozpoczynały karierę zawodową kilka lub kilkanaście lat temu. Obserwuje się także przekwalifikowanie nauczycieli innych przedmiotów na nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

We wszystkich analizowanych podregionach widoczna jest również podobna struktura wiekowa kadry. Dominują nauczyciele w wieku powyżej 45 lat, często z przewagą osób zbliżających się do 50. roku życia. W systemie edukacji są również nauczyciele emeryci. Wskazuje to na proces starzenia się kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Zdecydowana większość nauczycieli praktycznej nauki zawodu posiada wykształcenie wyższe kierunkowe, często uzupełnione studiami podyplomowymi. W związku z ograniczoną dostępnością kadry w szkołach pojawiają się jednak przypadki zatrudniania osób bez pełnego wykształcenia wyższego kierunkowego lub z wykształceniem średnim, co wskazuje na stosowanie bardziej elastycznych rozwiązań (na przykład zatrudnianie nauczycieli specjalistów na podstawie Kodeksu pracy).

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu posiadają przygotowanie pedagogiczne zdobywane różnymi ścieżkami kształcenia, najczęściej w ramach studiów podyplomowych, rzadziej poprzez kursy kwalifikacyjne lub moduły pedagogiczne w trakcie studiów wyższych. Często przygotowanie pedagogiczne nauczyciele uzupełniają już w trakcie pierwszych lat pracy w szkole.

Respondenci podkreślają istotną rolę doświadczenia praktycznego w branży. Najwyżej oceniane jest doświadczenie zdobyte poprzez równoległe łączenie pracy w szkole z działalnością zawodową w przedsiębiorstwach oraz w trakcie pracy w branży przed podjęciem pracy w systemie edukacji. W przypadku nauczycieli bez wcześniejszego doświadczenia branżowego kompetencje praktyczne uzupełniane są między innymi poprzez staże zawodowe, szkolenia branżowe, jednak najwyżej cenione pozostaje doświadczenie zdobyte bezpośrednio w pracy w branży.

Deficyty w zakresie kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu mają przede wszystkim charakter przekrojowy i nie są przypisywane konkretnym zawodom.

Najczęściej wymienianą kompetencją deficytową jest niewystarczająca znajomość nowych technologii, na co zwracano uwagę we wszystkich analizowanych podregionach. W pojedynczych przypadkach podnoszono również kwestie niedostatecznego opanowania podstawowych kompetencji technicznych, jednak dotyczyło to głównie osób przekwalifikowujących się (na przykład z nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących na nauczycieli zawodu) lub nieposiadających wcześniejszego doświadczenia zawodowego w sektorze gospodarczym.

Deficyt dotyczy również kompetencji miękkich i pedagogicznych. Występuje między innymi w przypadku umiejętności związanych ze skutecznym przekazywaniem wiedzy, budowaniem relacji z uczniami, pracy z młodzieżą o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych i psychicznych, motywowania uczniów oraz radzenia sobie ze stresem. Zróżnicowanie regionalne wskazuje, że deficyty kompetencji miękkich były szczególnie podkreślane w podregionie suwalskim, natomiast w podregionie łomżyńskim częściej zwracano uwagę na braki w zakresie kompetencji twardych. Ponadto rozmówcy podkreślali potrzebę szczególnego wsparcia nauczycieli rozpoczynających pracę w systemie edukacji.

Czynniki ograniczające zainteresowanie podjęciem pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu są w dużej mierze podobne zarówno w przypadku młodych ludzi / absolwentów, jak i doświadczonych pracowników sektora gospodarczego. Najczęściej wskazywaną barierą są niskie wynagrodzenia, którym towarzyszą wysoka odpowiedzialność związana z pracą z młodzieżą, niski prestiż społeczny zawodu oraz negatywny stereotyp pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu w środowisku szkolnym. Istotne znaczenie mają również wysokie wymagania stawiane nauczycielom w zakresie kompetencji pedagogicznych.

W przypadku młodych ludzi / absolwentów dodatkowymi czynnikami zniechęcającymi do podjęcia pracy w zawodzie są między innymi konieczność wykonywania części obowiązków poza godzinami pracy, obciążenie nadgodzinami oraz długi i sformalizowany system awansu zawodowego. Z kolei w przypadku doświadczonych pracowników sektora gospodarczego istotną rolę odgrywają bariery takie jak niechęć do zmiany środowiska pracy, trudności w łączeniu pracy w przedsiębiorstwie z zatrudnieniem w szkole oraz konieczność zdobycia dodatkowych kwalifikacji pedagogicznych. Zwracano także uwagę na niski poziom świadomości społecznej dotyczącej zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu jako potencjalnej ścieżki kariery.

Respondenci wskazali, że w perspektywie najbliższych 5 lat zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim będzie rosło, choć pojawiały się także głosy wskazujące na możliwe ograniczenie tego zapotrzebowania. Miałoby to być związane ze spadkiem liczby uczniów na skutek zmian demograficznych (szczególnie silnie wybrzmiało to w podregionie białostockim).

Największe zapotrzebowanie przewidywane jest przede wszystkim w branżach przemysłowych, takich jak mechanika, automatyka, robotyka, elektronika i mechatronika, a także w sektorze budowlanym, motoryzacyjnym i spożywczym. Respondenci wskazali, że poziom zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu będzie zależał od liczby uczniów rekrutowanych na poszczególne kierunki kształcenia, wprowadzania nowych specjalizacji w szkołach, zmian demograficznych oraz przechodzenia obecnej kadry nauczycielskiej na emeryturę.

Ocena wpływu aktualnych regulacji oświatowych na funkcjonowanie nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest zróżnicowana. W podregionie białostockim regulacje postrzegane są jako stosunkowo przejrzyste, jednak niewystarczająco elastyczne wobec dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy. W podregionie łomżyńskim dominowały opinie krytyczne. Natomiast w podregionie suwalskim wskazano, że regulacje oświatowe są dość wymagające, ale dzięki temu pozwalają utrzymać wysoką jakość kształcenia. Ponadto nauczyciele nie prezentowali jednoznacznej oceny względem obowiązujących regulacji. Niezależnie od podregionu powtarzały się krytyczne opinie wobec rozwiązań prawnych dotyczących poziomu wynagrodzeń nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz konieczności realizowania kształcenia w odniesieniu do podstaw programowych, które zdaniem respondentów nie zawsze odpowiadają aktualnym potrzebom rynku pracy.

Pozytywnie oceniane były natomiast rozwiązania sprzyjające podnoszeniu kompetencji nauczycieli (w tym regulacje dotyczące uczestnictwa w szkoleniach branżowych) oraz działania zmierzające do zrównania pensum nauczycieli praktycznej nauki zawodu z pensum nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących.

Najważniejsze potrzeby w zakresie stałego doskonalenia zawodowego nauczycieli dotyczą głównie systematycznego rozwijania kompetencji związanych z nowymi technologiami. Ponadto respondenci zwracali uwagę na konieczność zacieśnienia współpracy z przedsiębiorcami, aby umożliwić nauczycielom bieżącą aktualizację wiedzy i umiejętności zawodowych. Rozmówcy wskazywali również na potrzebę dalszego rozwijania kompetencji pedagogicznych nauczycieli, obejmujących między innymi skuteczne przekazywanie wiedzy, pracę z młodszą młodzieżą oraz wsparcie uczniów o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych.

Jednocześnie z wypowiedzi nauczycieli wybrzmiewało oczekiwanie szerszego rozumienia procesu doskonalenia zawodowego, obejmującego nie tylko rozwój indywidualnych kompetencji, lecz także poprawę warunków pracy w szkołach (wymieniono między innymi potrzebę doposażenia pracowni, aktualizacji treści podstaw programowych i wymagań egzaminacyjnych).

Najbardziej efektywne formy doskonalenia zawodowego nauczycieli praktycznej nauki zawodu są realizowane we współpracy z pracodawcami, ponieważ umożliwiają bezpośredni kontakt z aktualnymi technologiami oraz praktyką. Szczególnie cenione są krótsze, wyspecjalizowane formy doskonalenia, takie jak kursy, szkolenia czy staże

zawodowe, pozwalające na szybkie zdobycie konkretnych umiejętności praktycznych. W porównaniu z innymi formami doskonalenia studia podyplomowe oceniane są w sposób zróżnicowany, a ich skuteczność uzależniana jest od stopnia praktycznego ukierunkowania programu kształcenia. Respondenci wskazywali również, że efektywność poszczególnych form doskonalenia zależy od specyfiki danej branży. Ponadto zwracano uwagę na ograniczoną skuteczność form realizowanych w trybie online.

Najczęściej wskazywanymi barierami utrudniającymi nauczycielom praktycznej nauki zawodu udział w doskonaleniu zawodowym są wysokie koszty uczestnictwa w szkoleniach oraz brak czasu wynikający z przeciążenia obowiązkami zawodowymi. Utrudnienia te pojawiały się we wszystkich analizowanych podregionach. Wskazywano również na bariery logistyczne (konieczność wyjazdu poza miejsce zamieszkania na kilka dni). W opiniach nauczycieli wybrzmiały bariery o charakterze branżowym. Akcentowali oni między innymi brak szkoleń ukierunkowanych na konkretne specjalizacje oraz trudności w zdobyciu specjalistycznej wiedzy technologicznej, wynikające z niechęci części przedsiębiorstw do jej udostępniania.

Pracodawcy odgrywają kluczową rolę w procesie aktualizowania kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz w dostosowywaniu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. We wszystkich analizowanych podregionach podkreślano, że najważniejszą formą zaangażowania przedsiębiorstw jest umożliwianie nauczycielom udziału w szkoleniach branżowych oraz w stażach prowadzonych w realnym środowisku pracy. Jednocześnie zwracano uwagę, że większość inicjatyw podejmowanych przez przedsiębiorstwa adresowana jest obecnie przede wszystkim do uczniów. Nauczyciele uczestniczą w nich głównie pośrednio (na przykład opiekując się grupą). Konieczne jest zatem rozwijanie działań skierowanych bezpośrednio do kadry nauczycielskiej, które umożliwiłyby systematyczne podnoszenie kompetencji zawodowych.

Wskazywano również na bariery ograniczające większe zaangażowanie pracodawców w rozwój kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Najczęściej wymieniane obejmują niewystarczającą gratyfikację finansową za organizowanie staży i szkoleń dla nauczycieli, ograniczenia czasowe po stronie przedsiębiorstw, brak systemowych zachęt (na przykład podatkowych) oraz niewystarczający poziom zaufania w relacjach między nauczycielami a pracodawcami.

Zaangażowanie uczelni wyższych w kształtowanie i wspieranie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu obejmuje przede wszystkim organizowanie studiów wyższych i podyplomowych, prowadzenie szkoleń oraz współpracę ekspercką ze szkołami. Respondenci podkreślali potrzebę rozszerzenia tej współpracy. Pożądana jest między innymi większa obecność pracowników uczelni w szkołach zawodowych, współprowadzenie zajęć dydaktycznych, organizowanie wizyt studyjnych, szkoleń i pokazów technologicznych z wykorzystaniem infrastruktury uczelni, a także rozwijanie mentoringu akademickiego dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Wskazywano również na potrzebę aktywniejszego promowania zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród studentów oraz rozwijania oferty studiów i szkoleń odpowiadających kierunkom kształcenia realizowanym w szkołach zawodowych w poszczególnych podregionach. Najczęściej wymieniane utrudnienia w rozwoju współpracy obejmują ograniczenia czasowe po stronie nauczycieli i pracowników uczelni, niewystarczające środki finansowe, bariery logistyczne wynikające z odległości, a także niedostateczną wymianę informacji na temat potrzeb szkół oraz – z drugiej strony – dostępnych na uczelniach form doskonalenia.

We wszystkich podregionach podkreślano, że kluczowym zadaniem samorządów jest finansowanie szkolnictwa zawodowego, w tym wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli. Respondenci zwracali również uwagę na rolę organizacyjną i konsultacyjno-doradczą samorządu jako organu prowadzącego szkoły. Wskazywano, że samorzady mogą wspierać szkoły między innymi poprzez dopuszczanie do pracy nauczycieli specjalistów z branży w sytuacji braków kadrowych. Wśród oczekiwanych kierunków działań pojawiały się postulaty zwiększenia nakładów finansowych na szkolnictwo zawodowe, w tym na rozwój kompetencji nauczycieli oraz doposażenie szkół w nowoczesną infrastrukturę dydaktyczną. Respondenci podkreślali również potrzebę większego zaangażowania samorządów w działania promujące kształcenie zawodowe oraz zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu. Ponadto według nich samorząd powinien pełnić rolę inicjatora i koordynatora współpracy wszystkich interesariuszy kształcenia zawodowego.

Do wzmocnienia i rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim niezbędne są działania podejmowane w kilku obszarach. W pierwszej kolejności podkreślano potrzebę zwiększenia prestiżu społecznego zawodu, w tym poprawy poziomu wynagrodzeń. Drugim obszarem, w którym działania są konieczne, jest promocja zawodu. Istotnym działaniem jest także rozwijanie współpracy szkół z przedsiębiorcami, umożliwiającej nauczycielom systematyczną aktualizację kompetencji. Jednocześnie należy wprowadzić zachęty finansowe dla pracodawców, które skłoniłyby ich do większego zaangażowania w proces kształcenia zawodowego.

Respondenci wskazywali również na konieczność aktualizacji podstaw programowych, doposażenia szkół w nowoczesną infrastrukturę oraz uporządkowania przepisów prawa oświatowego, co mogłoby zwiększyć atrakcyjność pracy w szkole oraz poczucie stabilności zawodowej nauczycieli.

4. Stan i przyszłość nauczycieli praktycznej nauki zawodu – wyniki badania ilościowego

4.1. Charakterystyka respondentów

Badania przeprowadzone zostały wśród dwóch grup respondentów – wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz wśród dyrektorów szkół kształcących zawodowo. Łącznie uzyskano 139 odpowiedzi: 118 respondentów stanowili nauczyciele praktycznej nauki zawodu, natomiast 21 odpowiedzi uzyskano ze szkół. Strukturę grupy respondentów nauczycieli praktycznej nauki zawodu zawiera tabela 66.

Tabela 66. Struktura grup respondentów w badaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Udział respondentów
Podregion	-	-
Białostocki	78	66,1%
Łomżyński	24	20,3%
Suwalski	16	13,6%
Typ szkoły (wielokrotny wybór)	-	-
Technikum	112	94,9%
Szkoła branżowa pierwszego stopnia	48	40,7%
Szkoła branżowa drugiego stopnia	11	9,3%
Szkoła policealna	7	5,9%
Liczba szkół, w których uczy respondent	-	-
1 szkoła	93	78,8%
2 szkoły	23	19,5%
3 szkoły i więcej	2	1,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Niemal dwóch na trzech respondentów (66,1%) stanowili nauczyciele z podregionu białostockiego, ponad jeden na pięciu (20,3%) – nauczyciele z podregionu łomżyńskiego, natomiast respondentów z podregionu suwalskiego łącznie było 13,6%.

Nauczyciele zostali zapytani także o to, w jakiej szkole uczą (było to pytanie wielokrotnego wyboru), a także byli poproszeni o wskazanie, w ilu szkołach obecnie pracują. Największy odsetek badanych uczy w technikumach (94,9% respondentów), co piąty natomiast (21,2%) uczy więcej niż w jednej szkole.

Nauczycieli zapytano także o nazwę kierunku/kierunków, na których prowadzą praktyczną naukę zawodu. Pytanie było otwarte, więc respondenci mogli wpisywać dowolną liczbę kierunków. Po ich analizie zostały one przypisane do branż (tabela 67). Na podstawie odpowiedzi nauczycieli praktycznej nauki zawodu wyróżniono 13 różnych branż.

Tabela 67. Struktura branżowa kierunków, na których uczą respondenci

Branża	N respondentów	Udział
Rolnictwo/agro/weterynaria	31	26,3%
Gastronomia/żywnienie	17	14,4%
Motoryzacja/transport	16	13,6%
Elektryka/elektronika/automatyka	14	11,9%
Mechanika/przemysł	14	11,9%
IT/informatyka	11	9,3%
Budownictwo/instalacje/HVAC	9	7,6%
Biznes/administracja	8	6,8%
Logistyka	7	5,9%
Turystyka/hotelarstwo	7	5,9%
Drzewna	5	4,2%
Uroda/kosmetyka/fryzjerstwo	4	3,4%
Medyczna/zdrowie	1	0,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Najwięcej respondentów (26,3%) wskazywało, że uczy na kierunkach związanych z branżą rolniczą. Wśród kierunków z tej branży najczęściej pojawiały się: technik rolnik, rolnik, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik weterynarii. Kolejną reprezentowaną branżą była gastronomiczna (14,4% respondentów), z kierunkami: technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz, cukiernik.

Strukturę grupy respondentów w przypadku pytań kierowanych do szkół przedstawia tabela 68.

Tabela 68. Struktura grupy respondentów w badaniu szkół

Wyszczególnienie	Wyszczególnienie	Wyszczególnienie
Podregion	Liczba szkół	Udział respondentów
Białostocki	10	47,6%
Łomżyński	7	33,4%
Suwalski	4	19,0%
Typ szkoły	Liczba wskazań	Udział respondentów
Technikum	16	76,2%
Szkoła branżowa pierwszego stopnia	5	23,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Niemal połowa szkół uczestniczących w badaniu (47,6%) mieści się w podregionie białostockim, co trzecia w podregionie łomżyńskim, natomiast niemal jedna na pięć (19%) – w podregionie suwalskim. W badaniu wzięły udział jedynie technika (76,2% respondentów) oraz szkoły branżowe pierwszego stopnia (23,8%). Ankieta została rozesłana do 140 szkół kształcących zawodowo na terenie województwa podlaskiego.

Analizę odpowiedzi respondentów podzielono na dwie perspektywy: w opinii nauczycieli oraz w opinii szkół.

4.2. Kadra nauczycieli praktycznej nauki zawodu – stan i perspektywy rozwoju w opinii nauczycieli

4.2.1. Formy doskonalenia zawodowego podejmowane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu zostali zapytani o to, czy w ostatnich 5 latach korzystali z jakiegokolwiek rodzaju doskonalenia zawodowego. Odpowiedzi prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Korzystanie przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu z form stałego doskonalenia zawodowego w ostatnich 5 latach

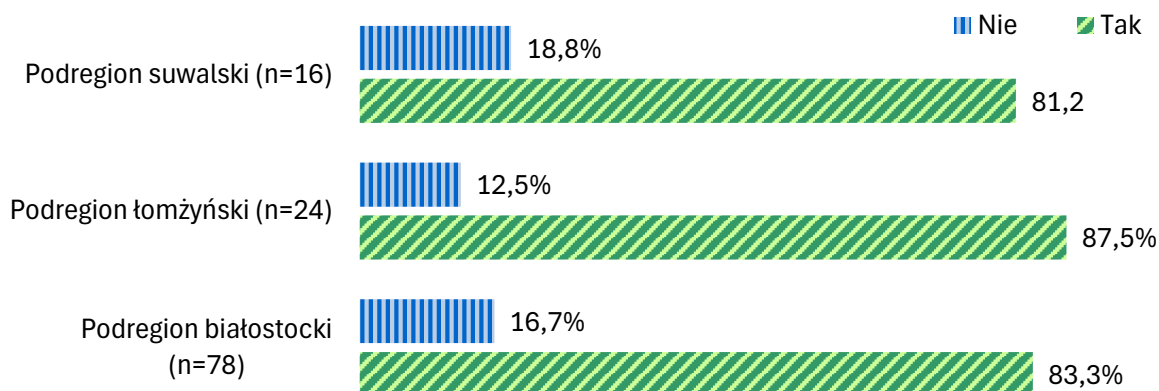


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI, N=118.

Zdecydowana większość badanych zadeklarowała, że korzystała z form stałego doskonalenia zawodowego w ostatnich 5 latach. Odpowiedź twierdzącą wskazało aż 84% respondentów. Wyniki te świadczą o wysokim poziomie zaangażowania nauczycieli w rozwój własnych kompetencji zawodowych.

Przeanalizowano także strukturę odpowiedzi na to pytanie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego (wykres 2).

Wykres 2. Korzystanie przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu z form stałego doskonalenia zawodowego w ostatnich 5 latach (z uwzględnieniem podregionów)

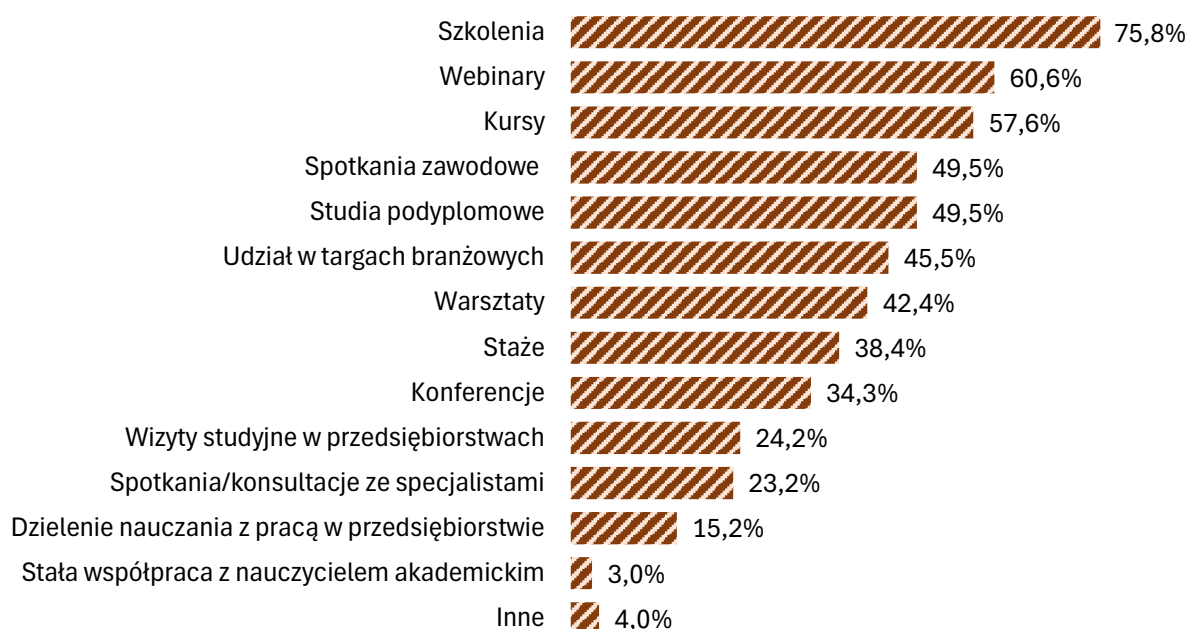


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza w podregionach wskazuje, że poziom udziału nauczycieli w doskonaleniu zawodowym wszędzie jest stosunkowo wysoki. Najwyższy odsetek odpowiedzi twierdzących odnotowano w podregionie łomżyńskim (87,5%), nieco niższy w białostockim (83,3%), zaś najniższy – w suwalskim (81,3%).

Najczęściej wskazywaną formą doskonalenia zawodowego, w których uczestniczyli badani nauczyciele praktycznej nauki zawodu w ostatnich 5 latach, były szkolenia (75,8%), webinaria (60,6%) oraz kursy (57,6%). Stosunkowo wysoki odsetek respondentów deklaruował również udział w spotkaniach zawodowych umożliwiających wymianę doświadczeń (49,5%), studiach podyplomowych (49,5%), targach branżowych (45,5%) oraz warsztatach (42,4%). Nieco rzadziej uczestniczono w stażach (38,4%) i konferencjach (34,3%). Niespełna jedna czwarta respondentów brała udział w wizytach studyjnych w przedsiębiorstwach (24,2%) oraz spotkaniach i konsultacjach ze specjalistami (23,2%). Najrzadziej wskazywanymi formami doskonalenia zawodowego były: dzielenie czasu pracy pomiędzy szkołę a przedsiębiorstwo (15,2%), stała współpraca z nauczycielem akademickim (3,0%) oraz inne formy doskonalenia (4,0%). Dokładne dane przedstawia wykres 3.

Wykres 3. Formy doskonalenia zawodowego, w których uczestniczyli badani nauczyciele praktycznej nauki zawodu w ostatnich 5 latach (N=99)

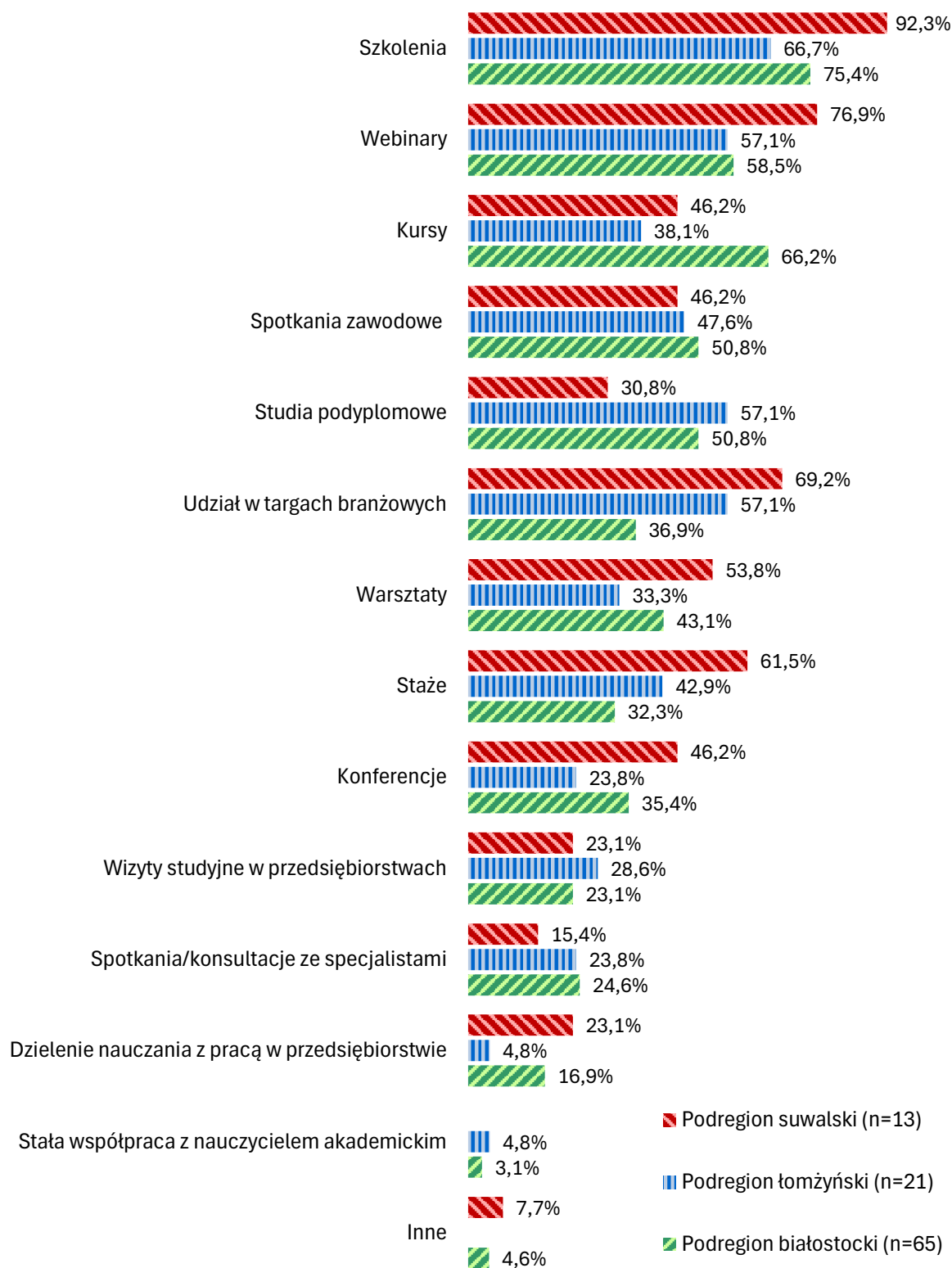


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza wyników z uwzględnieniem podziału na podregiony wskazuje na występowanie pewnych różnic w uczestniczeniu nauczycieli w poszczególnych formach doskonalenia zawodowego. Choć we wszystkich analizowanych podregionach najczęściej wskazywano szkolenia, to udział w nich deklarowało aż 92,3% nauczycieli z podregionu suwalskiego, podczas gdy w podregionie białostockim było to 75,4%, a w łomżyńskim – 66,7%. Znaczne zróżnicowanie wystąpiło także w odniesieniu do studiów podyplomowych, gdyż najczęściej podejmowali je nauczyciele z podregionu łomżyńskiego (57,1%), rzadziej z podregionu białostockiego (50,8%), a najrzadziej z suwalskiego (30,8%). Analogiczną sytuację zaobserwowano w przypadku staży i targów branżowych, w których chętniej uczestniczyli nauczyciele

z podregionu suwalskiego (odpowiednio 61,5% i 69,2%), podczas gdy w pozostałych podregionach formy te były wskazywane rzadziej.

Wykres 4. Formy doskonalenia zawodowego, w których uczestniczyli badani nauczyciele praktycznej nauki zawodu w ostatnich 5 latach (w podziale na podregiony)

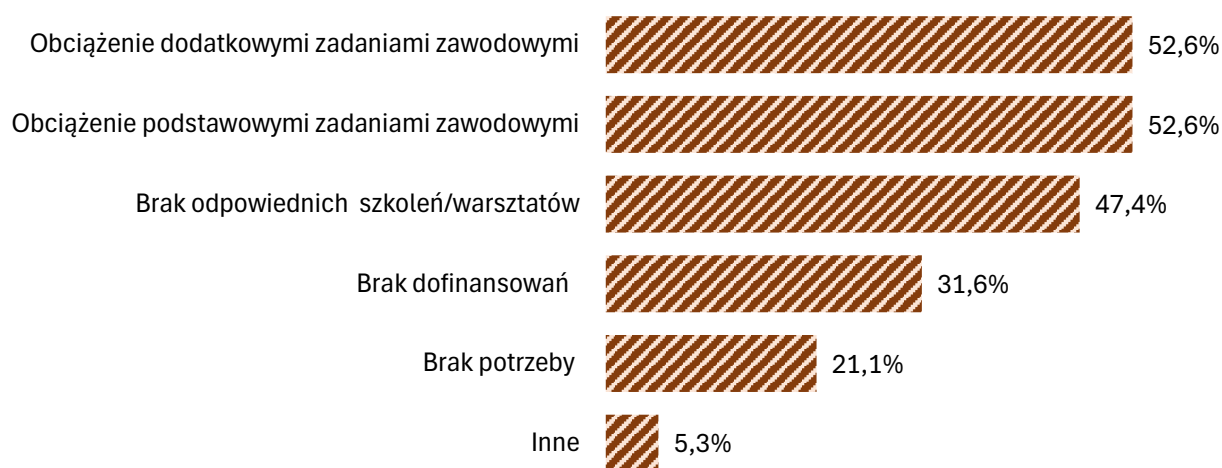


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

W podregionie łomżyńskim częściej niż w pozostałych regionach wskazywano studia podyplomowe (57,1%) jako formę kształcenia, w której brali udział badani, zaś w podregionie białostockim częściej niż w pozostałych regionach wskazywano kursy (66,2%). Najbardziej wskazywaną formą doskonalenia zawodowego we wszystkich analizowanych podregionach była stała współpraca nauczyciela praktycznej nauki zawodu z nauczycielem akademickim, odnotowana sporadycznie w podregionach białostockim (3,1%) oraz łomżyńskim (4,8%), zaś w suwalskim nie została wskazana przez badanych.

Nauczycieli, którzy w ostatnich 5 latach nie uczestniczyli w doskonaleniu zawodowym, zapytano o powody braku takiej aktywności. Odpowiedzi prezentuje wykres 5.

Wykres 5. Powody, dla których badani nauczyciele nie brali udziału w doskonaleniu zawodowym w ostatnich 5 latach (N=19)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Najczęściej wskazywanym przez respondentów powodem niekorzystania z doskonalenia zawodowego był brak czasu ze względu na duże obciążenie dodatkowymi zadaniami zawodowymi (52,6%) oraz podstawowymi zadaniami zawodowymi (52,6%). Niemal połowa respondentów (47,4%) jako powód podała brak kursów, szkoleń i warsztatów o odpowiedniej tematyce, z kolei 31,6% tłumaczyło to brakiem dofinansowania. Ponad jeden na pięciu badanych (21,1% respondentów), nie widział potrzeby doskonalenia zawodowego.

Nauczyciele praktycznej nauki zawodu – ze względu na postęp techniczny obecny właściwie w każdej branży, który często wiąże się z koniecznością stałego podnoszenia swoich kwalifikacji – oczekują różnych form wsparcia w procesie doskonalenia zawodowego, aby przekazywać wiedzę zgodną z aktualnymi trendami i rozwiązaniami rynkowymi (wykres 6).

Wykres 6. Oczekiwane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu formy wsparcia w stałym doskonaleniu zawodowym

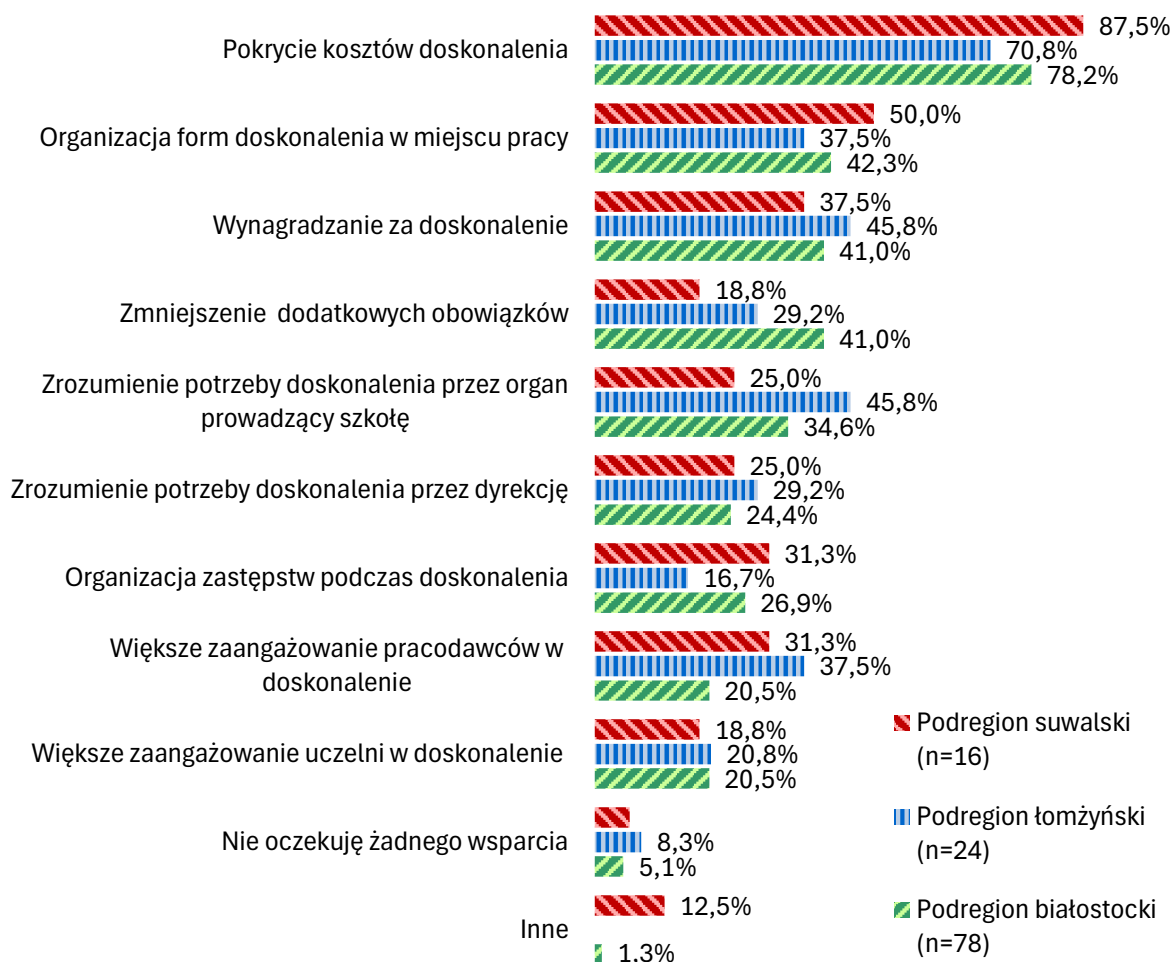


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Najczęściej oczekiwaną przez badanych formą wsparcia jest pokrycie kosztów szkoleń czy warsztatów – taką odpowiedź wskazało ponad trzech na czterech badanych (78,0%). Respondenci chcieliby też, aby różne formy doskonalenia były organizowane w miejscu pracy (42,4%) oraz spodziewają się gratyfikacji finansowej za udział w nim (41,5%). Znaczna część badanych oczekiwałaby także odciążenia z dodatkowych obowiązków (35,6%) oraz większego zrozumienia potrzeb nauczycieli praktycznej nauki zawodu przez organ prowadzący szkołę (35,6%) i dyrekcję (25,4%). Część respondentów wskazała również na potrzebę pomocy w zorganizowaniu zastępstwa w czasie udziału nauczyciela w szkoleniach (25,4%) oraz większego zaangażowania pracodawców (25,4%) i uczelni wyższych (20,3%) w doskonalenie nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jedynie 5,9% respondentów nie potrzebuje żadnego wsparcia w tym zakresie lub oczekuje innych form pomocowych.

Biorąc pod uwagę odpowiedzi dotyczące przyczyn braku zaangażowania w stałe doskonalenie zawodowe, można dostrzec, że odciążenie nauczycieli praktycznej nauki zawodu od dodatkowych obowiązków oraz pomoc w zapewnieniu zastępstwa na czas udziału w szkoleniu czy organizowanie doskonalenia zawodowego w miejscu pracy mogłyby w znaczący sposób zwiększyć zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji.

Wykres 7. Oczekiwane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu formy wsparcia w stałym doskonaleniu zawodowym (w podziale na podregiony)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Częstotliwość wyboru poszczególnych form oczekiwanego wsparcia różniła się w zależności od podregionu, w którym zlokalizowane były badane szkoły (wykres 7). Choć we wszystkich podregionach najczęściej wskazywano pokrycie kosztów doskonalenia zawodowego, to najwyższy odsetek wskazań odnotowano w podregionie suwalskim (87,5%), następnie w białostockim (78,2%), a najniższy w łomżyńskim (70,8%). Zarówno w podregionach białostockim, jak i suwalskim na drugim miejscu znalazło się zapewnienie organizowania różnych form doskonalenia w miejscu pracy (odpowiednio: 42,3% oraz 50,0% wskazań). Natomiast w podregionie łomżyńskim na drugim miejscu wskazywano gratyfikację finansową za udział w podnoszeniu kwalifikacji oraz zrozumienie przez organ prowadzący szkołę potrzeb nauczycieli praktycznej nauki zawodu (po 45,8% wskazań).

Wyraźne różnice widoczne są także w przypadku zaangażowania pracodawców we współpracę w doskonaleniu nauczycieli – w podregionie łomżyńskim wskazało je 37,5% respondentów, podczas gdy w suwalskim – 31,3%, a w białostockim – 20,5%. Różnice można również zauważyć w odniesieniu do odciążenia z dodatkowych obowiązków, które częściej pojawiało się w odpowiedziach nauczycieli z podregionu

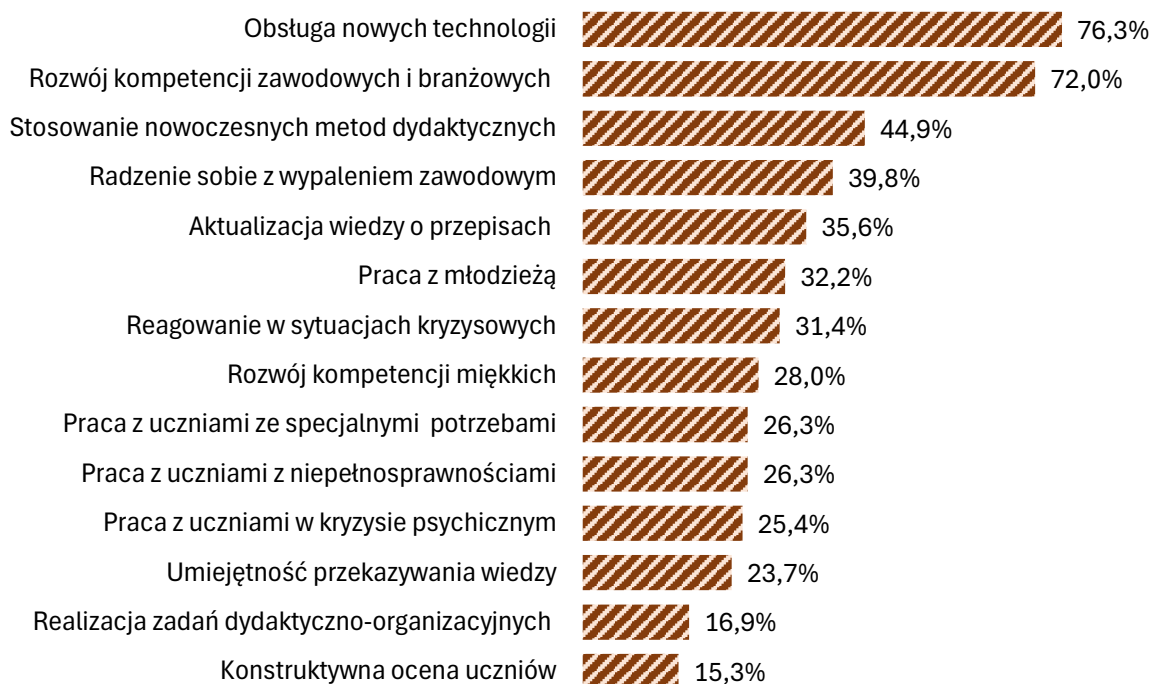
białostockiego (41,0%) niż łomżyńskiego (29,2%) oraz suwalskiego (18,8%). Ponadto w podregionie suwalskim częściej niż w pozostałych wymieniano pomoc w organizowaniu zastępstwa podczas udziału w szkoleniach (31,3%). Najmniejsze zróżnicowanie pomiędzy podregionami dotyczyło oczekiwań związanych z większym zaangażowaniem uczelni wyższych we współpracę w doskonaleniu nauczycieli – odsetek odpowiedzi mieścił się tu w przedziale 19–20%.

Przeprowadzone badania pokazują, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu w większości podejmują aktywności związane z doskonaleniem zawodowym i korzystają z różnych form podnoszenia kwalifikacji. Zakres oraz intensywność tych działań mogą być ograniczane przez bariery organizacyjne, czasowe oraz finansowe. Respondenci podkreślali również potrzebę większego wsparcia instytucjonalnego w procesie rozwoju zawodowego, zwłaszcza w zakresie finansowania szkoleń oraz organizowania warunków umożliwiających udział w nich.

4.2.2. Luki kompetencyjne i formy doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu

W kontekście dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy oraz rozwoju technologii istotne jest jednak nie tylko uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym, ale także jego adekwatność do realnych potrzeb kompetencyjnych nauczycieli. W poniższym podrozdziale przedstawiono analizę obszarów tematycznych stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu, jego najskuteczniejszych form oraz luk kompetencyjnych.

Wykres 8. Obszary tematyczne, które powinny obejmować stałe doskonalenie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w opinii respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wyniki przedstawione na wykresie 8 wskazują, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu w największym stopniu dostrzegają potrzebę doskonalenia kompetencji związanych z nadążaniem za zmianami technologicznymi oraz rozwojem branżowym. Najczęściej wskazywanymi obszarami były obsługa nowych technologii (76,3%) oraz pogłębianie kompetencji zawodowych i branżowych (72,0%). Oznacza to, że respondenci postrzegają rozwój technologiczny oraz zmieniające się wymagania rynku pracy jako kluczowe wyzwanie dla swojej pracy dydaktycznej i jednocześnie obszar wymagający stałej aktualizacji wiedzy.

Istotne znaczenie przypisywane jest także rozwojowi kompetencji dydaktycznych, w tym wykorzystaniu nowoczesnych metod nauczania, takich jak rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji czy elementy grywalizacji (44,9% badanych). Wskazuje to na rosnącą świadomość potrzeby dostosowania metod nauczania do zmieniających się oczekiwań uczniów oraz współczesnych trendów edukacyjnych.

Jednocześnie wyniki pokazują, że nauczyciele dostrzegają potrzebę wsparcia w obszarach związanych z funkcjonowaniem psychospołecznym w pracy. Znaczna część respondentów wskazała na potrzebę doskonalenia w zakresie radzenia sobie z wypaleniem zawodowym (39,8%), sytuacjami kryzysowymi (31,4%) czy pracy z młodzieżą (32,2%). Może to świadczyć o rosnących wyzwaniach wychowawczych i emocjonalnych, z którymi nauczyciele spotykają się w codziennej pracy.

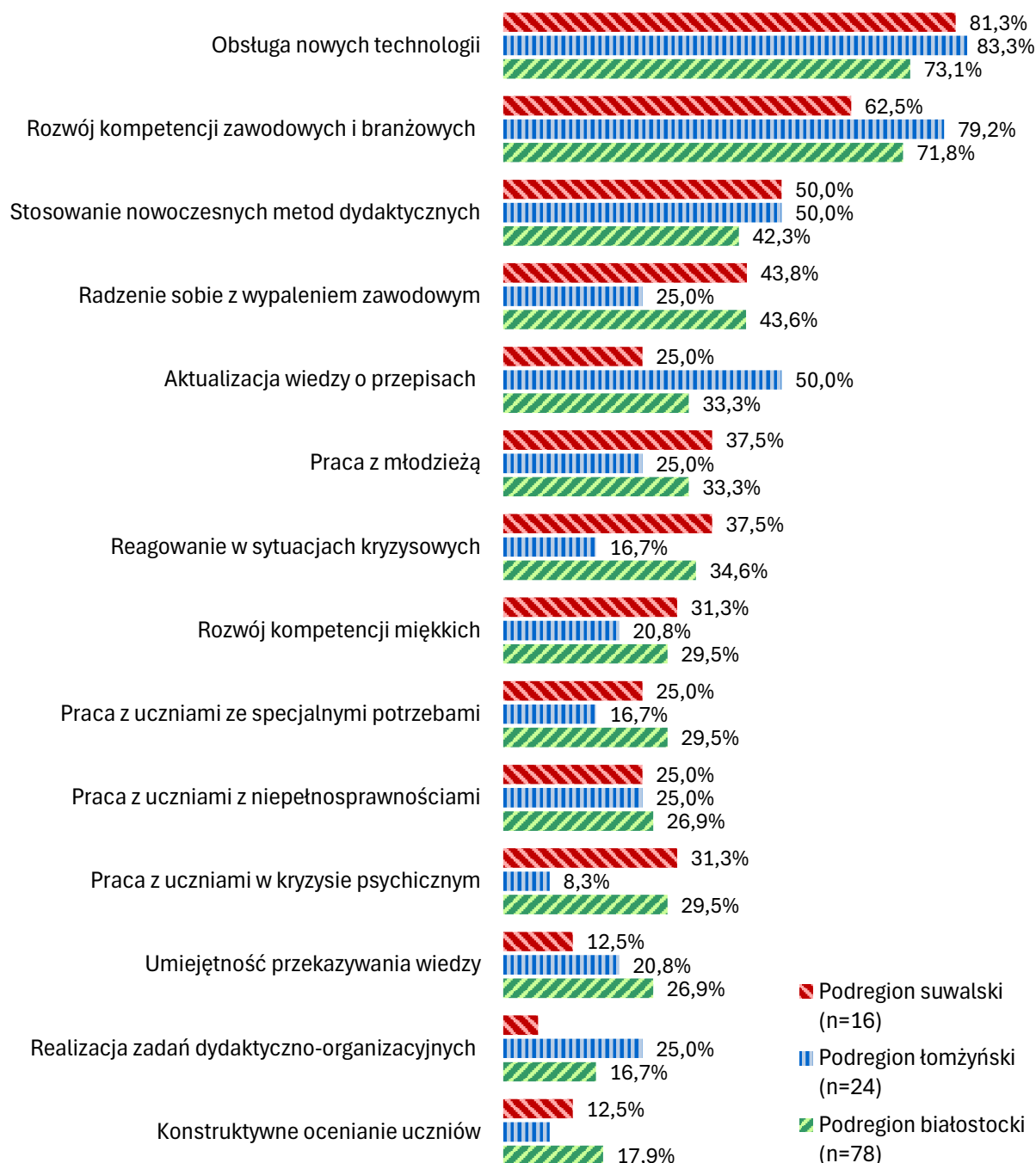
Rzadziej wskazywano natomiast potrzebę rozwijania kompetencji związanych z organizacją pracy dydaktycznej (16,9% badanych) czy ocenianiem uczniów (15,3%). Może to sugerować, że obszary te są postrzegane przez nauczycieli jako lepiej opanowane lub w mniejszym zakresie wymagające dodatkowego wsparcia szkoleniowego w porównaniu z wyzwaniami wynikającymi z postępu technologicznego oraz pracy z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych.

Analiza obszarów tematycznych, które – w opinii respondentów – należy uwzględnić w stałym doskonaleniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu, wskazuje na zbliżony rozkład odpowiedzi w podregionach białostockim i suwalskim. W przypadku podregionu łomżyńskiego widoczne są natomiast pewne różnice – obszary uznawane za istotne przez respondentów z pozostałych podregionów nie zawsze były uznawane jako równie ważne przez badanych z tego obszaru.

We wszystkich podregionach najczęściej wskazywanymi obszarami tematycznymi doskonalenia były obsługa nowych technologii oraz doskonalenie kompetencji zawodowych i branżowych związanych z nauczaniem przedmiotami. Natomiast w podregionie łomżyńskim stosunkowo częściej niż w pozostałych wskazywano aktualizację wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawnych (50,0% – podregion łomżyński, 25,0% – suwalski, 33,3% – białostocki) oraz organizowanie i realizowanie codziennych zadań dydaktyczno-organizacyjnych (25,0% – podregion łomżyński, 6,0% – suwalski, 16,7% – białostocki). Z kolei obszary takie jak na przykład praca z młodzieżą, radzenie sobie z sytuacjami kryzysowymi czy doskonalenie kompetencji miękkich były

rzadziej wskazywane przez respondentów z podregionu łomżyńskiego niż przez badanych z podregionów białostockiego i suwalskiego, w których w większym stopniu były uznawane za pożądane (wykres 9).

Wykres 9. Obszary tematyczne, które w opinii respondentów powinny być objęte statym doskonaleniem nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w podziale na podregiony)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Respondentom zadano pytanie: „Przez pryzmat własnych doświadczeń – jakie są luki kompetencyjne wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu uczących w Pana/Pani zawodzie?”. Odpowiedzi prezentuje wykres 10.

Wykres 10. Luki kompetencyjne wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza odpowiedzi respondentów wskazuje, że luki kompetencyjne nauczycieli praktycznej nauki zawodu koncentrują się przede wszystkim w obszarach związanych z pracą dydaktyczno-wychowawczą oraz funkcjonowaniem uczniów w środowisku szkolnym, a w mniejszym stopniu dotyczą przygotowania merytorycznego w danej branży.

Najczęściej wskazywaną luką była umiejętność motywowania uczniów (37,3%), co może świadczyć o rosnącym wyzwaniu, jakim jest utrzymanie zaangażowania młodzieży w proces kształcenia zawodowego. Wysokie wskazania dotyczą również wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych (35,6%), co sugeruje potrzebę dalszego rozwoju kompetencji związanych z dostosowywaniem metod nauczania do współczesnych realiów edukacyjnych i oczekiwań uczniów.

Istotną grupę wskazań stanowią także kompetencje związane z pracą z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych i psychospołecznych. Respondenci zwracali uwagę na trudności w pracy z uczniami doświadczającymi problemów ze zdrowiem psychicznym (33,1%), uczniami z niepełnosprawnościami (31,4%) oraz uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (29,7%). W połączeniu z relatywnie wysokimi wskazaniem dotyczącymi odporności na stres (30,5%) można wnioskować, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu funkcjonują w środowisku wymagającym coraz wyższych kompetencji społecznych i psychologicznych.

Warto również zauważyć, że stosunkowo często wskazywano trudności związane z pracą z młodszym pokoleniem uczniów (25,4%) oraz poziomem ich zaangażowania

w proces kształcenia (29,7%). Może to odzwierciedlać zmieniające się postawy i oczekiwania młodzieży wobec edukacji, wymagające od nauczycieli nowych strategii pracy dydaktycznej i wychowawczej.

Jednocześnie relatywnie rzadziej wskazywano luki w zakresie przygotowania merytorycznego nauczycieli (16,9%) czy komunikatywności (14,4%). Niewielki odsetek respondentów (15,3%) uznał także, że nie dostrzega luk kompetencyjnych u nauczycieli. Może to sugerować, że główne wyzwania w pracy nauczycieli praktycznej nauki zawodu nie wynikają z braku wiedzy zawodowej, lecz z rosnącej złożoności obowiązków dydaktyczno-wychowawczych oraz ze zmieniających się potrzeb uczniów.

Pytanie o luki kompetencyjne dotyczyło wskazania deficytów nauczycieli uczących w zawodzie reprezentowanych przez respondenta (tabela 69). W analizie zostały uwzględnione tylko te branże, w których liczba odpowiedzi była większa niż 10.

Tabela 69. Luki kompetencyjne nauczycieli praktycznej nauki zawodu w opinii respondentów w podziale na reprezentowane branże

Opcja odpowiedzi	ROL*	GAS*	MOTO*	ELE*	MECH*	IT*
N w każdej z branż	31	17	16	14	14	11
Komunikatywność	12,9%	11,8%	25,0%	28,6%	35,7%	27,3%
Odporność na stres	16,1%	47,1%	12,5%	42,9%	28,6%	27,3%
Umiejętność pracy z młodszym pokoleniem	16,1%	41,2%	31,3%	14,3%	21,4%	36,4%
Poziom przygotowania merytorycznego	16,1%	5,9%	18,8%	21,4%	21,4%	18,2%
Poziom zaangażowania	32,3%	11,8%	31,3%	21,4%	35,7%	45,5%
Umiejętność motywowania uczniów	38,7%	41,2%	37,5%	57,1%	50,0%	45,5%
Umiejętność pracy z uczniami doświadczającymi trudności w zakresie zdrowia psychicznego	45,2%	47,1%	25,0%	35,7%	42,9%	27,3%
Umiejętność pracy z uczniami z niepełnosprawnościami, potwierdzonymi orzeczeniem	45,2%	41,2%	18,8%	35,7%	35,7%	27,3%
Umiejętność pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym między innymi uczniami w spektrum autyzmu	45,2%	35,3%	12,5%	28,6%	14,3%	18,2%
Wykorzystanie nowoczesnych metod dydaktycznych	38,7%	23,5%	43,8%	42,9%	42,9%	45,5%
Nie zauważam luk kompetencyjnych u nauczycieli praktycznej nauki zawodu uczących w moim zawodzie	12,9%	11,8%	12,5%	0,0%	14,3%	9,1%

* ROL – rolnictwo/agro/weterynaria, GAS – gastronomia/żywność, MOTO – motoryzacja/transport, ELE – elektryka/elektronika/automatyka, MECH – mechanika/przemysł, IT – IT/informatyka.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza odpowiedzi w podziale na branże wskazuje, że choć ogólny obraz luk kompetencyjnych nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest dość spójny, to w poszczególnych sektorach widoczne są istotne różnice dotyczące zarówno ich skali, jak i specyfiki.

Jedną z najbardziej widocznych rozbieżności jest ocena umiejętności motywowania uczniów. W branżach technicznych wskazania te są szczególnie wysokie – w elektryce, elektronice i automatyce wynoszą aż 57,1%, a w mechanice i przemyśle – 50%. Dla porównania w rolnictwie jest to 38,7%, a w motoryzacji i transporcie – 37,5%. Może to sugerować, że w branżach o bardziej wymagającym profilu technicznym utrzymanie motywacji uczniów w procesie kształcenia stanowi szczególnie duże wyzwanie.

Duże zróżnicowanie widoczne jest również w zakresie kompetencji psychospołecznych. W gastronomii i żywieniu bardzo wysoki odsetek respondentów wskazywał na braki w zakresie odporności na stres (47,1%), podczas gdy w motoryzacji i transporcie było to jedynie 12,5%. Podobnie wysokie wskazania w gastronomii pojawiły się w przypadku pracy z uczniami doświadczającymi trudności w zakresie zdrowia psychicznego (47,1%). Może to wynikać ze specyfiki pracy w tej branży, która często wiąże się z intensywną pracą zespołową, presją czasu oraz bezpośrednią obsługą klienta, co może przenosić się również na wymagania wobec uczniów.

Wyraźne różnice widać także w ocenie kompetencji związanych z pracą z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych. W branży rolnictwo/agro/weterynaria odsetek wskazań jest bardzo wysoki – aż 45,2% respondentów wskazuje na luki w pracy zarówno z uczniami z niepełnosprawnościami, jak i ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Dla porównania: w motoryzacji i transporcie wartości te są znacznie niższe – odpowiednio: 18,8% i 12,5%. Może to sugerować, że w niektórych branżach nauczyciele częściej spotykają się z uczniami wymagającymi dodatkowego wsparcia lub mają większą świadomość trudności związanych z pracą z taką grupą uczniów.

Różnica dotyczy także wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych. W branżach technicznych i informatycznych poziom wskazań jest wysoki – w IT/informatyce – 45,5%, w motoryzacji i transporcie – 43,8%, a w elektryce, elektronice i automatyce oraz w mechanice i przemyśle – po 42,9%. Jednocześnie w gastronomii i żywieniu wskaźnik ten jest znacznie niższy (23,5%). Może to wskazywać, że w branżach technologicznych presja na stosowanie nowoczesnych metod dydaktycznych jest szczególnie silna.

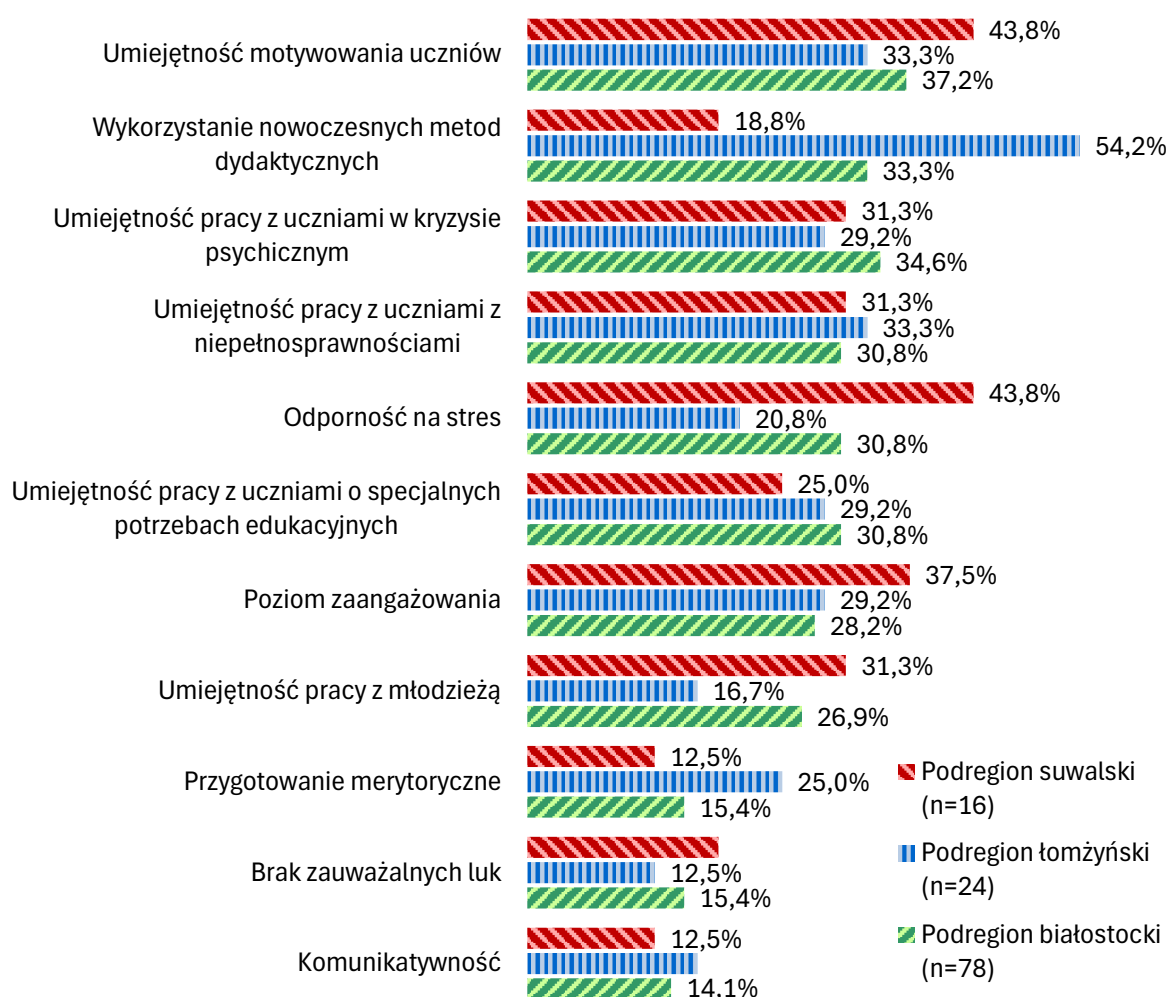
Na uwagę zasługują również różnice w ocenie poziomu zaangażowania nauczycieli. Najwyższy odsetek wskazań odnotowano w branży IT/informatyka (45,5%) oraz w mechanice i przemyśle (35,7%), podczas gdy w gastronomii i żywieniu było to jedynie 11,8%. Może to odzwierciedlać różne oczekiwania środowisk branżowych wobec nauczycieli lub odmienne warunki pracy w tych sektorach.

Warto również zauważyć, że stosunkowo niewielki odsetek respondentów w każdej z branż wskazał brak luk kompetencyjnych. Najniższy poziom takich odpowiedzi odnotowano w branży elektrycznej i elektronicznej (0%), co może sugerować szczególnie wysoką świadomość potrzeb rozwojowych nauczycieli w tej dziedzinie.

Łącznie analiza wyników wskazuje, że choć najczęściej identyfikowane luki kompetencyjne dotyczą motywowania uczniów, stosowania nowoczesnych metod

dydaktycznych oraz pracy z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych, to ich znaczenie i natężenie różnią się w zależności od branży. Może to oznaczać, że działania wspierające rozwój kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu powinny być w większym stopniu dostosowane do specyfiki poszczególnych sektorów kształcenia zawodowego.

Wykres 11. Luki kompetencyjne nauczycieli praktycznej nauki zawodu w opinii respondentów (w podziale na podregiony)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza wyników w podziale na podregiony wskazuje, że choć ogólny układ najczęściej wskazywanych luk kompetencyjnych jest podobny, to w kilku obszarach widoczne są wyraźne różnice między regionami (wykres 11).

Największe rozbieżności dotyczą kwestii wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych. W podregionie łomżyńskim wskazania są zdecydowanie najwyższe (54,2%), podczas gdy w białostockim wynoszą 33,3%, a w suwalskim jedynie 18,8%. Może to sugerować, że w podregionie łomżyńskim potrzeba rozwijania nowoczesnych metod nauczania jest przez respondentów szczególnie silnie odczuwana.

Wyraźne różnice widoczne są również w zakresie odporności na stres oraz motywowania uczniów. W podregionie suwalskim oba te obszary wskazywano najczęściej (po 43,8%), podczas gdy w pozostałych regionach wartości te są niższe. Może to wskazywać na większe obciążenia psychospołeczne nauczycieli w tym obszarze lub wyższą świadomość tych wyzwań wśród respondentów z tego podregionu.

Z kolei w podregionie łomżyńskim częściej niż w pozostałych regionach wskazywano luki w zakresie poziomu przygotowania merytorycznego (25%), podczas gdy w suwalskim odsetek ten wyniósł 12,5%, a w białostockim – 15,4%.

Najmniejsze różnice między podregionami dotyczą natomiast kompetencji związanych z pracą z uczniami z niepełnosprawnościami oraz ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi – w każdym z regionów odsetek wskazań utrzymuje się na zbliżonym poziomie.

Ogólnie wyniki wskazują, że choć podstawowe wyzwania kompetencyjne nauczycieli praktycznej nauki zawodu są wszędzie podobne, to w poszczególnych podregionach mogą różnić się ich akcenty – od większego nacisku na kompetencje dydaktyczne po wyzwania związane z funkcjonowaniem psychospołecznym w pracy nauczyciela.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie najbardziej skutecznych w ich ocenie form rozwoju kompetencji. Wyniki zawiera wykres 12.

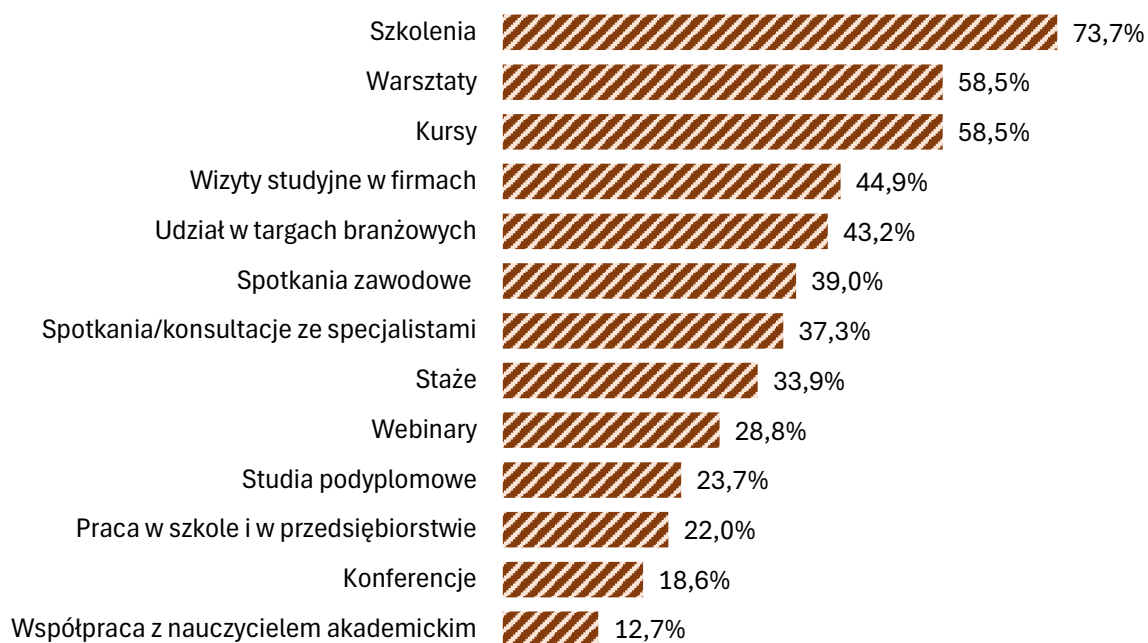
Za najbardziej skuteczne i pożądane formy rozwoju kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu uznano przede wszystkim szkolenia (73,7%), a także kursy i warsztaty (58,5%). Może to świadczyć o preferowaniu przez nauczycieli form doskonalenia, które są stosunkowo łatwo dostępne, mają praktyczny charakter i pozwalają na szybkie wykorzystanie zdobytej wiedzy w pracy dydaktycznej.

Stosunkowo wysoko oceniane są również formy umożliwiające bezpośredni kontakt z praktyką zawodową, takie jak wizyty studyjne w przedsiębiorstwach (44,9%) czy udział w targach branżowych (43,2%). Wskazuje to na potrzebę utrzymywania przez nauczycieli stałego kontaktu z aktualnymi rozwiązaniami stosowanymi w danej branży oraz z rynkiem pracy.

Umiarkowaną popularnością cieszą się natomiast formy oparte na współpracy i wymianie doświadczeń, takie jak spotkania zawodowe czy konsultacje ze specjalistami, a także staże. Relatywnie rzadziej wskazywano webinary, studia podyplomowe oraz konferencje, co może sugerować, że nauczyciele postrzegają je jako mniej praktyczne lub bardziej czasochłonne.

Najrzadziej wybierane są natomiast formy wymagające długotrwałej i systematycznej współpracy, takie jak dzielenie czasu pracy między szkołą a przedsiębiorstwo czy stała współpraca z nauczycielem akademickim. Może to wskazywać na trudności organizacyjne we wdrażaniu takich rozwiązań lub na preferowanie przez nauczycieli bardziej elastycznych i krótszych form doskonalenia zawodowego.

Wykres 12. Najbardziej skuteczne i pożądane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu formy rozwoju kompetencji



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

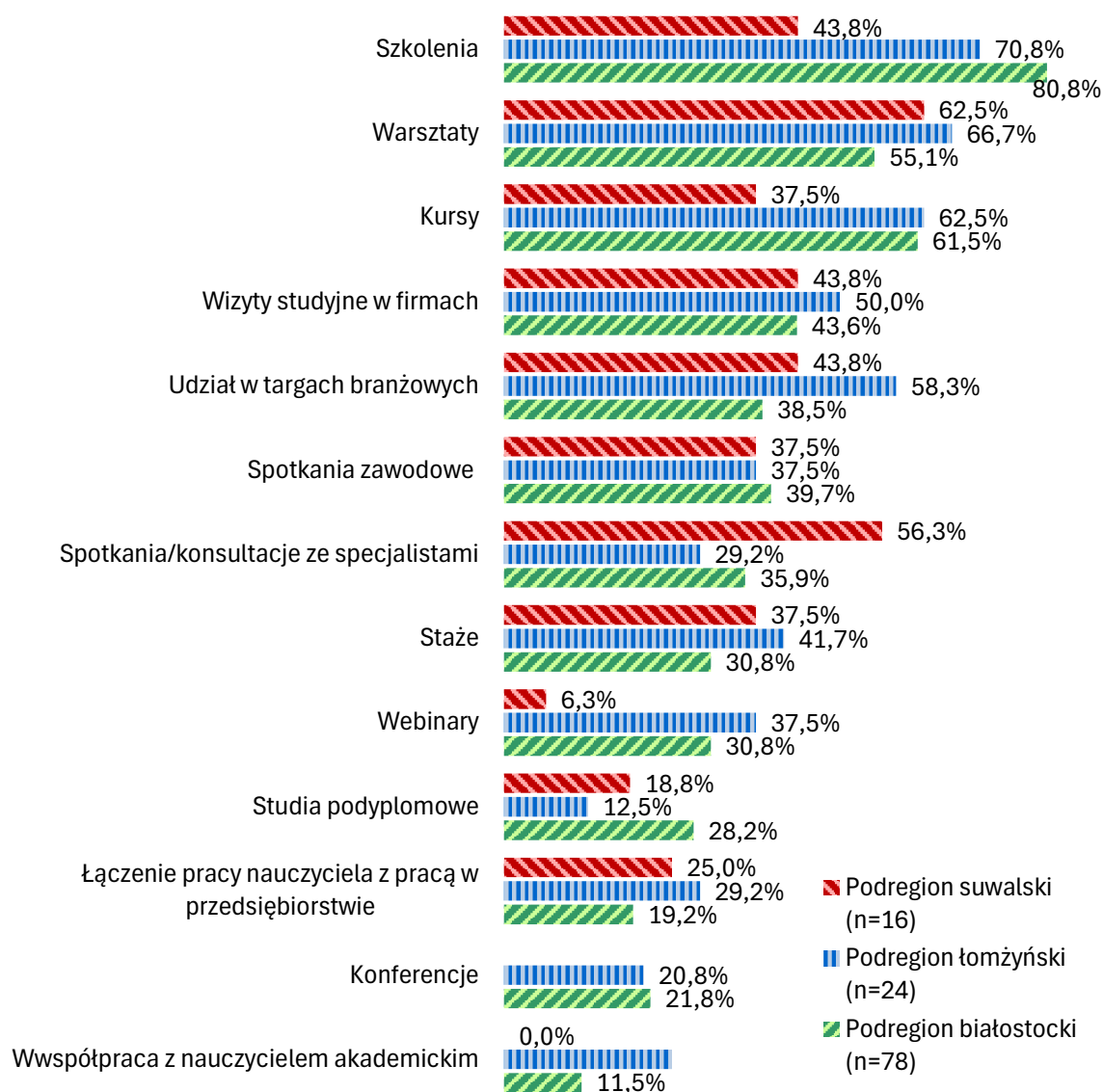
Analiza wyników w podziale na podregiony pokazuje, że preferencje dotyczące form rozwoju kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu są w dużej mierze podobne, jednak w kilku przypadkach widoczne są wyraźne różnice regionalne (wykres 13).

W podregionach białostockim i łomżyńskim najczęściej wskazywaną formą były szkolenia (odpowiednio 80,8% oraz 70,8%). Natomiast w podregionie suwalskim najwyższy odsetek wskazań dotyczył warsztatów (62,5%). W podregionie białostockim stosunkowo często wskazywano również kursy (61,5%) oraz warsztaty (55,6,7%), natomiast w łomżyńskim wysokie wartości osiągnęły warsztaty (66,7%), kursy (62,5%), a także udział w targach branżowych (58,3%).

Wyraźne różnice dotyczą także form opartych na współpracy ze specjalistami. W podregionie suwalskim ponad połowa respondentów wskazała spotkania i konsultacje ze specjalistami (56,3%) jako jedną z najbardziej pożądanych form rozwoju kompetencji, podczas gdy w podregionach łomżyńskim i białostockim odsetek takich wskazań jest znacznie niższy. Może to sugerować większą potrzebę bezpośredniego wsparcia eksperckiego w tym regionie.

Zauważalne znaczące różnice między podregionami dotyczą również webinarów – w podregionie łomżyńskim wskazało je 37,5% respondentów, w białostockim 30,8%, natomiast w suwalskim jedynie 6,3% respondentów. Najrzadziej wskazywaną formą łącznie była stała współpraca nauczyciela praktycznej nauki zawodu z nauczycielem akademickim, która nie pojawiła się w odpowiedzi żadnego z respondentów w podregionie suwalskim. W podregionie suwalskim nie wymieniano również konferencji, które w podregionie białostockim wybrało 21,8% respondentów, a w łomżyńskim – 20,8%.

Wykres 13. Najbardziej skuteczne i pożądane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu formy rozwoju kompetencji (w podziale na podregiony)



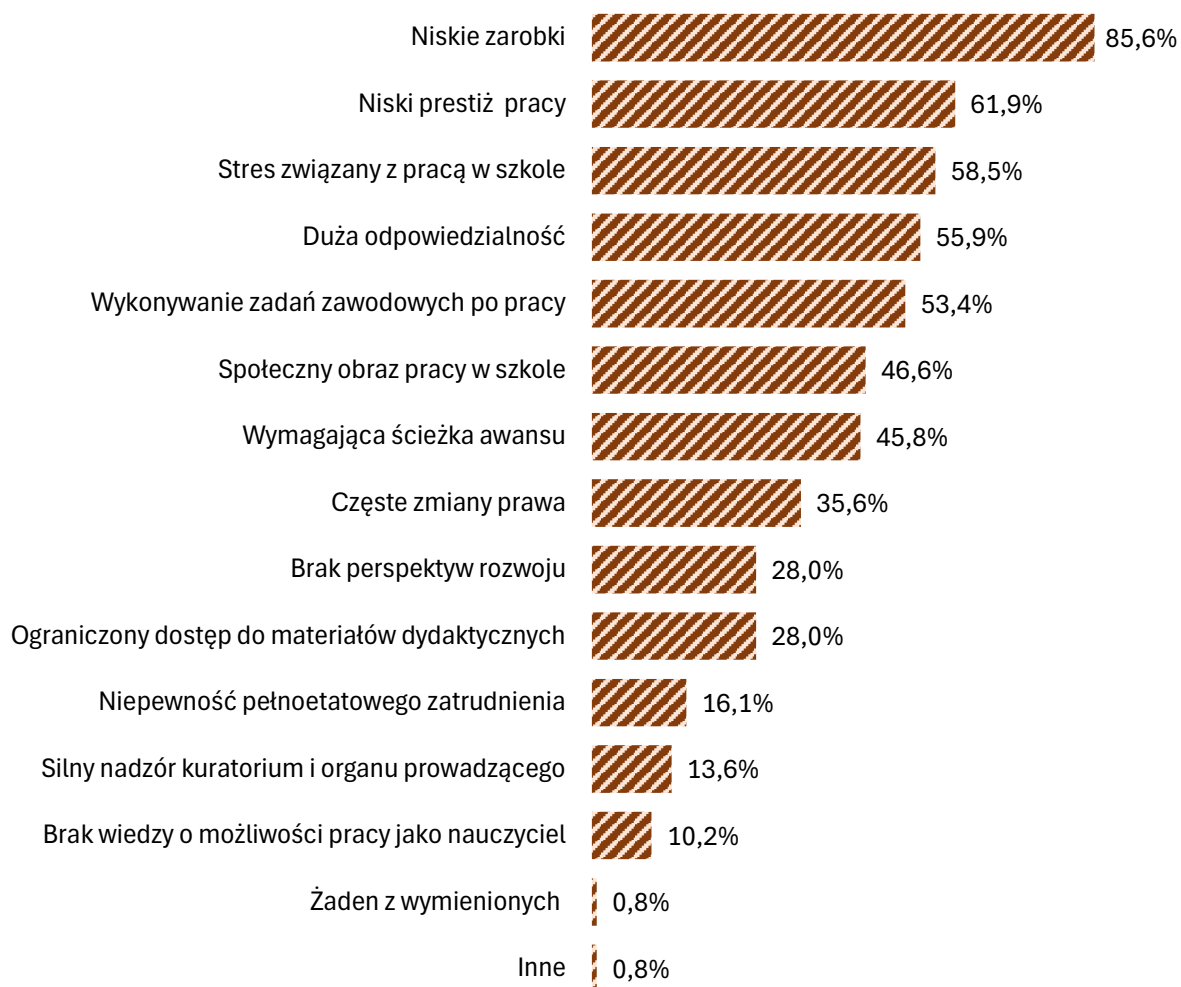
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza wyników wskazuje, że doskonalenie zawodowe nauczycieli praktycznej nauki zawodu powinno koncentrować się przede wszystkim na rozwijaniu kompetencji technologicznych i branżowych oraz na stosowaniu nowoczesnych metod dydaktycznych. Jednocześnie istotnym obszarem są kompetencje związane z pracą z uczniami, w tym motywowaniem ich do nauki, radzeniem sobie z wyzwaniami psychospołecznymi oraz pracą z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych. Charakter identyfikowanych luk kompetencyjnych różni się częściowo w zależności od branży i podregionu, co świadczy o potrzebie bardziej zróżnicowanego podejścia do planowania działań rozwojowych. Respondenci za najbardziej efektywne uznali przede wszystkim praktyczne i krótkoterminowe formy doskonalenia, takie jak szkolenia, warsztaty i kursy, a także działania umożliwiające bezpośredni kontakt z praktyką branżową.

4.2.3. Czynniki kształtujące podaż nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie

Przeprowadzone badanie pozwala również określić czynniki, które zdaniem nauczycieli aktywnych zawodowo kształtują podaż nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie wśród młodych ludzi / absolwentów oraz doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej.

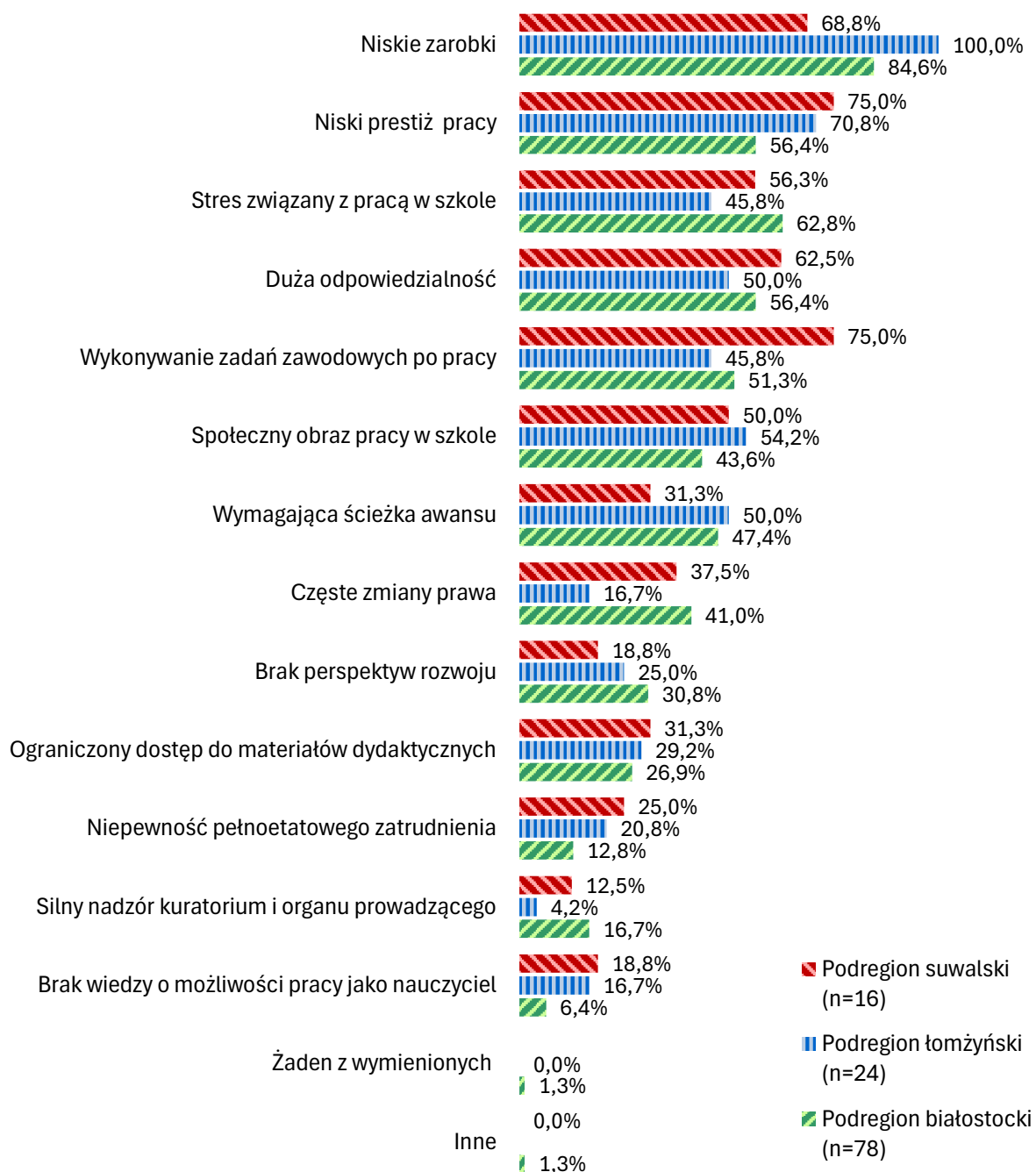
Wykres 14. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi / absolwentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wyniki badania wskazują, że najważniejszym czynnikiem ograniczającym zainteresowanie młodych ludzi podjęciem pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu są niskie zarobki (85,6%). Duża część respondentów podkreślała również, że ograniczająco mogą wpływać: niski prestiż tej pracy (61,9%), stres z nią związany (58,5%), jej duża odpowiedzialność (55,9%), a także konieczność realizowania części zadań zawodowych po godzinach pracy (53,4%). Rzadziej wśród czynników ograniczających wskazywano także negatywną opinię społeczną na temat pracy w szkole (46,6%), długą i wymagającą ścieżkę awansu zawodowego (45,8%) oraz częste zmiany przepisów prawnych (35,6%).

Wykres 15. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi / absolwentów (w podziale na podregiony)

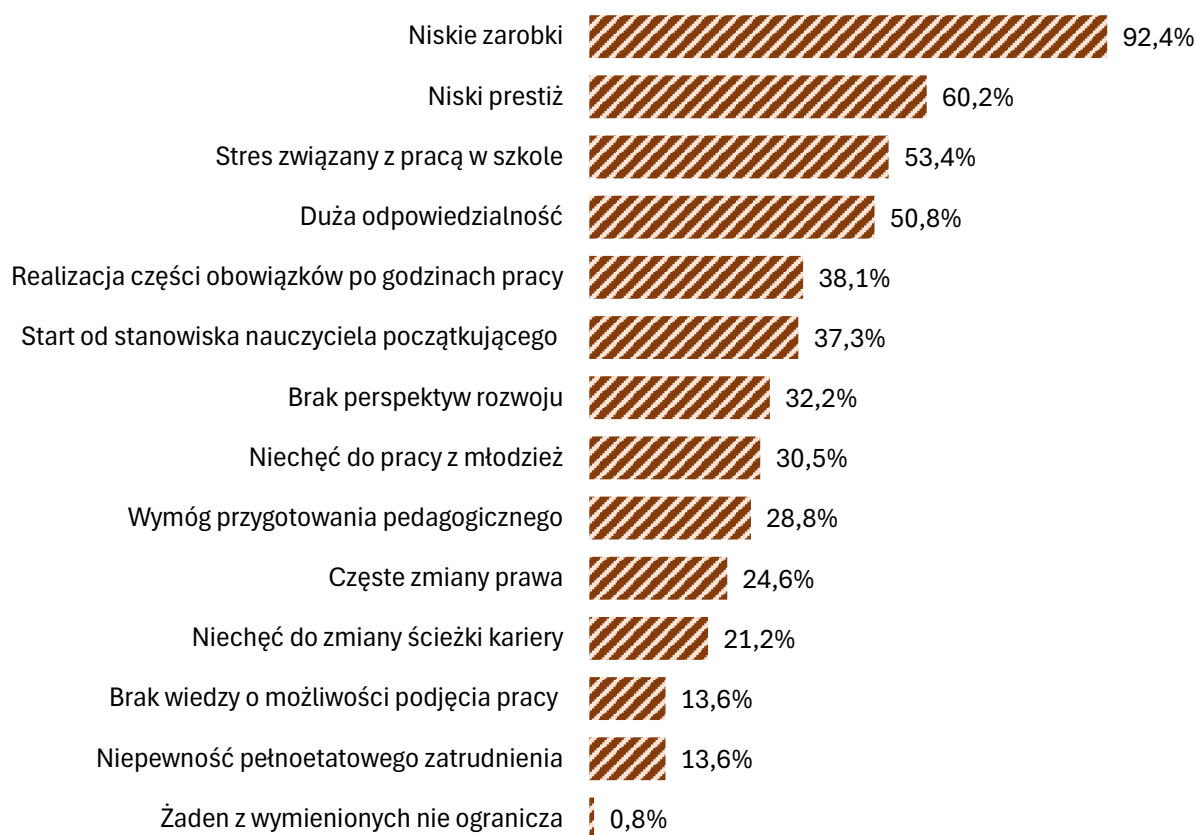


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wyniki sugerują, że bariery w wybieraniu tej ścieżki kariery wśród młodych ludzi / absolwentów mają przede wszystkim charakter systemowy i wizerunkowy, związany z warunkami pracy oraz społecznym postrzeganiem zawodu nauczyciela. Czynniki organizacyjne, takie jak częste zmiany przepisów prawnych czy ograniczone możliwości rozwoju zawodowego, mają znaczenie drugorzędne. Relatywnie rzadko wskazywano także brak pewności zatrudnienia czy wysoki poziom nadzoru instytucjonalnego (wykres 15).

W regionach białostockim i łomżyńskim najczęściej wskazywanym czynnikiem ograniczającym zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi były niskie zarobki (84,6% w podregionie białostockim, 100% w łomżyńskim). W podregionie suwalskim również znaczny odsetek respondentów (68,8%) uznawał niskie zarobki jako czynnik ograniczający, jednakże najczęściej wskazywanymi ograniczeniami były niski prestiż tej pracy oraz konieczność realizacji części zadań zawodowych po godzinach pracy (odpowiednio po 75%), co zaprezentowano na wykresie 15.

Wykres 16. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza odpowiedzi respondentów wskazuje, że – podobnie jak w przypadku młodych ludzi – głównym czynnikiem ograniczającym zainteresowanie podejmowaniem pracy nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej są niskie zarobki (92,4%) i niski prestiż tej pracy (60,2%). Wysoki odsetek wskazań dotyczył również stresu związanego z pracą w szkole (53,4%) oraz jej dużej odpowiedzialności (50,8%). Stosunkowo często wskazywano także konieczność realizowania części zadań zawodowych po godzinach pracy (38,1%) oraz rozpoczęcia pracy w szkole od stanowiska nauczyciela początkującego pomimo bogatego doświadczenia zawodowego (37,3%) (wykres 16).

W obu grupach kluczową barierą są niskie zarobki, jednak wśród doświadczonych pracowników gospodarki czynnik ten wskazywany jest jeszcze częściej. Jednocześnie młodzi ludzie relatywnie częściej zwracają uwagę na stres, dużą odpowiedzialność oraz organizacyjne aspekty pracy w szkole. Z kolei wśród osób posiadających doświadczenie zawodowe w gospodarce bardziej istotne są bariery związane ze zmianą ścieżki kariery, takie jak konieczność zdobycia kwalifikacji pedagogicznych, trudności z rozpoczęciem pracy w systemie edukacji czy brak chęci zmiany dotychczasowej drogi zawodowej. Może to wskazywać, że dla tej grupy poważną przeszkodą jest nie tylko atrakcyjność zawodu nauczyciela, ale również koszt i trudność przejścia z sektora gospodarczego do systemu edukacji.

Z uwagi na zróżnicowanie branż reprezentowanych przez badanych oraz odmienną specyfikę ich funkcjonowania odpowiedzi dotyczące czynników ograniczających zainteresowanie podjęciem ścieżki nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród doświadczonych pracowników sfery gospodarczej przeanalizowano także w podziale na branże (tabela 70).

Tabela 70. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej w podziale respondentów na branże

Opcja odpowiedzi	ROL*	GAS*	MECH*	ELE*	MOTO*	IT*
N grupy	31	17	14	14	16	11
Niskie zarobki	90,3%	76,5%	92,9%	100,0%	100,0%	100,0%
Duża odpowiedzialność	58,1%	35,3%	71,4%	50,0%	68,8%	72,7%
Stres związany z pracą w szkole	58,1%	41,2%	50,0%	50,0%	43,8%	45,5%
Brak perspektyw rozwoju	29,0%	17,6%	50,0%	35,7%	43,8%	45,5%
Niski prestiż tej pracy	61,3%	58,8%	57,1%	71,4%	68,8%	72,7%
Konieczność realizacji części zadań zawodowych po godzinach pracy	51,6%	23,5%	35,7%	35,7%	43,8%	36,4%
Brak chęci zmiany ścieżki kariery zawodowej	25,8%	5,9%	21,4%	28,6%	18,8%	27,3%
Konieczność posiadania przygotowania pedagogicznego	29,0%	17,6%	28,6%	35,7%	25,0%	27,3%
Brak wiedzy na temat możliwości podjęcia pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu	22,6%	5,9%	7,1%	7,1%	12,5%	0,0%
Niechęć do pracy z młodzieżą (bariera komunikacyjna, światopoglądowa i inne)	35,5%	23,5%	42,9%	28,6%	37,5%	36,4%
Brak pewności zatrudnienia na dłuższy okres w pełnym wymiarze godzin	19,4%	0,0%	14,3%	7,1%	12,5%	9,1%
Rozpoczęcie pracy w szkole wiąże się z zajmowaniem stanowiska nauczyciela początkującego, czyli najniższego stanowiska pomimo bogatego doświadczenia w branży	51,6%	11,8%	57,1%	35,7%	56,3%	54,5%
Częste zmiany przepisów prawnych	29,0%	29,4%	35,7%	28,6%	50,0%	18,2%

Opcja odpowiedzi	ROL*	GAS*	MECH*	ELE*	MOTO*	IT*
Żaden z powyższych czynników nie ogranicza zainteresowania podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej	0,0%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

* ROL – rolnictwo/agro/weterynaria, GAS – gastronomia/żywnienie, MOTO – motoryzacja/transport, ELE – elektryka/elektronika/automatyka, MECH – mechanika/przemysł, IT – IT/informatyka.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Najbardziej jednoznaczne wskazania dotyczą wynagrodzeń – w branżach technicznych i technologicznych (elektryka/ elektronika/ automatyka, motoryzacja/ transport oraz IT/informatyka) czynnik ten wskazało 100% respondentów, podczas gdy w gastronomii i żywieniu odsetek ten jest wyraźnie niższy (76,5%). Może to wynikać z większych różnic płacowych pomiędzy sektorem edukacji a gospodarką właśnie w branżach technicznych.

Widoczne są również istotne różnice w postrzeganiu dużej odpowiedzialności zawodowej jako czynnika ograniczającego zainteresowanie podjęciem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu. Najczęściej wskazywali ją respondenci z branż technicznych – szczególnie IT/informatyki (72,7%), mechaniki i przemysłu (71,4%) oraz motoryzacji i transportu (68,8%), podczas gdy w gastronomii i żywieniu czynnik ten był znacznie rzadziej wskazywany (35,3%).

Wyraźne zróżnicowanie pojawia się także w ocenie perspektyw rozwoju zawodowego. W branżach przemysłowych i technologicznych odsetek wskazań jest stosunkowo wysoki (na przykład mechanika/przemysł – 50%, IT/informatyka – 45,5%, motoryzacja/transport – 43,8%), natomiast w gastronomii i żywieniu wskazało go jedynie 17,6% respondentów. Może to odzwierciedlać większe możliwości rozwoju zawodowego dostępne w sektorach technicznych poza systemem edukacji.

Istotne różnice widać również w odniesieniu do bariery związanej z rozpoczynaniem pracy w szkole od najniższego stanowiska nauczyciela mimo posiadanego doświadczenia zawodowego. Czynnik ten szczególnie często wskazywali respondenci z branż technicznych i przemysłowych (mechanika/przemysł – 57,1%, motoryzacja/transport – 56,3%, IT/informatyka – 54,5%), natomiast w gastronomii i żywieniu był on odnotowywany znacznie rzadziej (11,8%).

Warto także zwrócić uwagę na częste zmiany przepisów prawnych, które w największym stopniu jako barierę wskazywali przedstawiciele branży motoryzacyjnej i transportowej (50%), podczas gdy w pozostałych sektorach odsetek wskazań był wyraźnie niższy.

Podsumowując, wyniki analizy świadczą, że choć bariery finansowe są wspólne dla wszystkich branż, to w sektorach technicznych i technologicznych silniej ujawniają się również czynniki związane z atrakcyjnością alternatywnych ścieżek kariery w gospodarce oraz z ograniczeniami systemu awansu zawodowego w szkolnictwie.

W branżach takich jak gastronomia czy rolnictwo znaczenie części tych barier jest wyraźnie mniejsze, co może wynikać z odmiennych warunków pracy i możliwości rozwoju zawodowego poza systemem edukacji.

4.2.4. Oczekiwania nauczycieli praktycznej nauki zawodu co do wsparcia ze strony przedsiębiorców, szkół wyższych oraz samorządów

Respondentów zapytano o rolę przedsiębiorców, szkół wyższych oraz samorządów w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu, a także o dostrzegane bariery we włączaniu ich w te działania (wykres 17).

Wykres 17. Rola, jaką mogliby pełnić pracodawcy w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii nauczycieli)



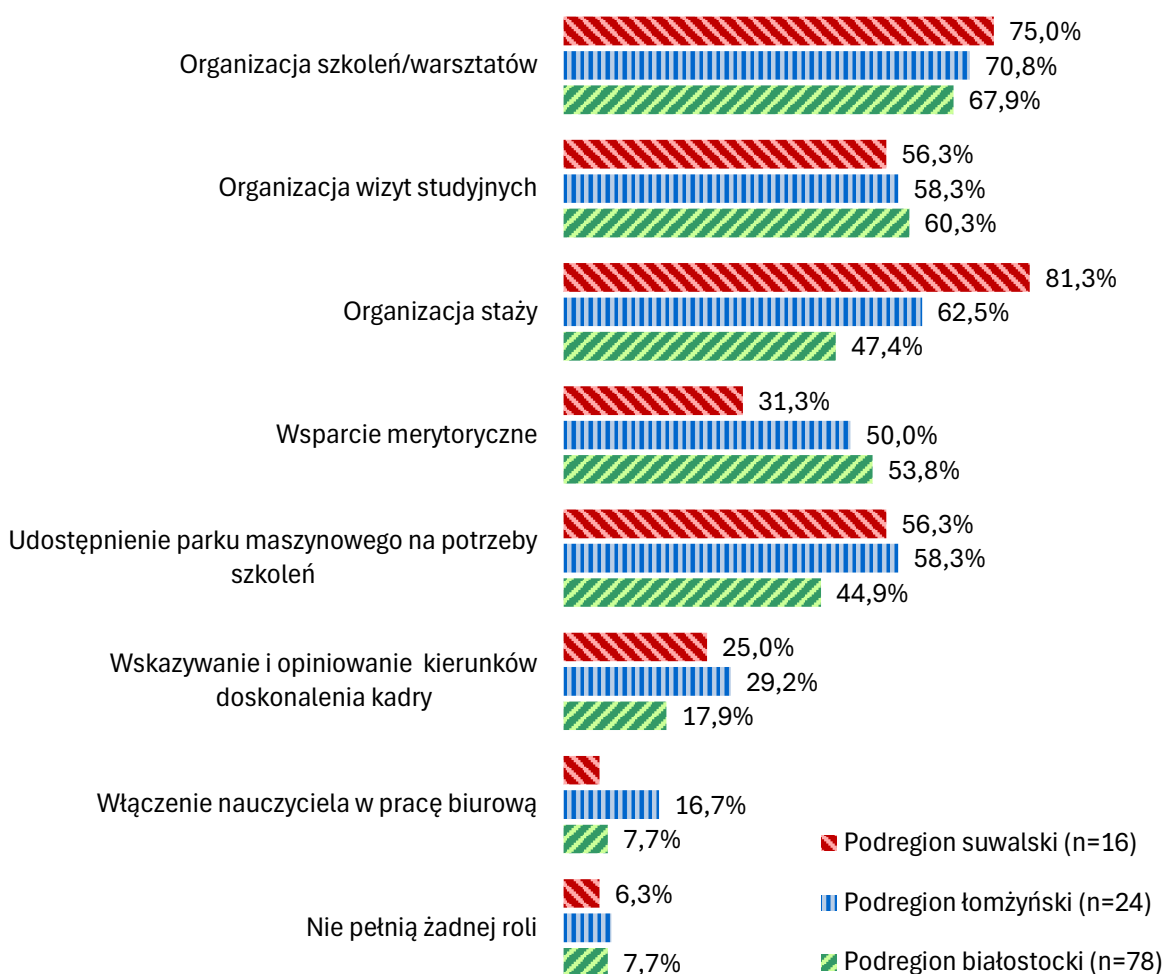
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wyniki wskazują, że nauczyciele praktycznej nauki zawodu dostrzegają istotną rolę pracodawców w procesie przygotowania i rozwoju swoich kompetencji zawodowych, przede wszystkim poprzez działania o charakterze praktycznym (wykres 17). Najczęściej wskazywaną formą wsparcia jest organizowanie szkoleń i warsztatów (69,5%), a także wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach (59,3%) oraz staży (55,1%). Wysokie notowania tych form sugerują, że nauczyciele oczekują przede wszystkim możliwości bezpośredniego kontaktu z aktualną praktyką branżową i technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwach.

Stosunkowo często respondenci wskazywali również na istotę wsparcia merytorycznego ze strony pracodawców (50,0%) oraz udostępnienia parku maszynowego na potrzeby szkolenia nauczycieli (49,2%). Oznacza to, że współpraca z pracodawcami postrzegana jest jako ważny element umożliwiający aktualizację wiedzy zawodowej oraz poznanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych wykorzystywanych w danej branży.

Jako wspierające rzadziej wskazywano opiniowanie planów rozwoju kadry dydaktycznej (21,2%) oraz umożliwienie nauczycielom uczestniczenia w obowiązkach pracowników biurowych (9,3%). Jedynie 7,6% respondentów uznało, że pracodawcy nie odgrywają żadnej roli w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

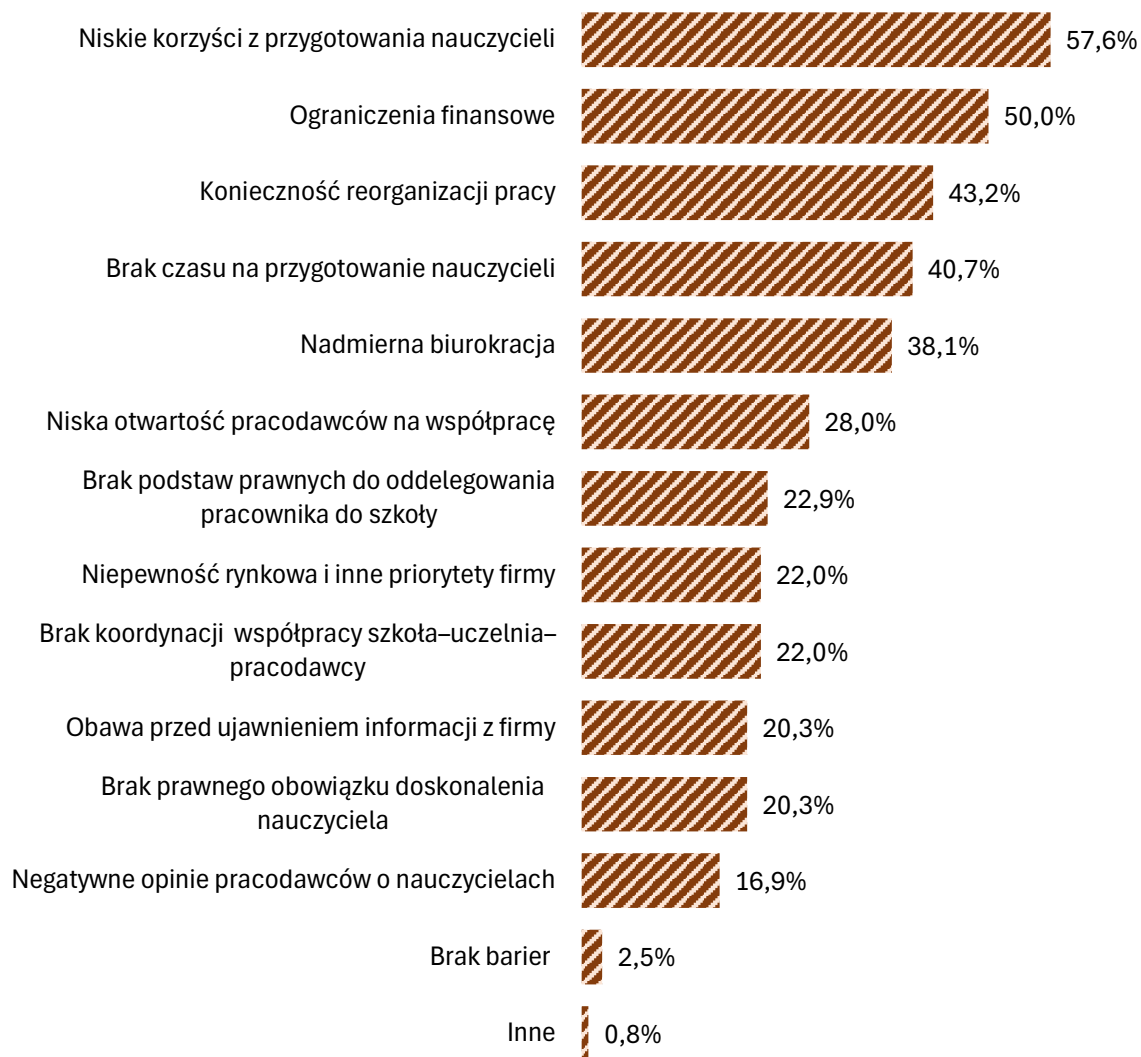
Wykres 18. Rola, jaką w opinii nauczycieli mogliby pełnić pracodawcy w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w podziale na podregiony)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analizę w podziale respondentów ze względu na reprezentowany podregion przedstawia wykres 18. Za najbardziej pożądaną formę zaangażowania pracodawców w podregionach łomżyńskim i białostockim uznano organizowanie szkoleń lub warsztatów (odpowiednio: 70,8% i 67,9%). W podregionie suwalskim również wysoki odsetek respondentów wskazał tę formę wsparcia (75,0%), jednak najczęściej jako najbardziej pożądaną podawano organizowanie staży (81,3%). We wszystkich analizowanych podregionach stosunkowo często wskazywano także organizowanie wizyt studyjnych. Z kolei wsparcie merytoryczne było częściej odnotowywane przez respondentów z podregionów białostockiego i łomżyńskiego niż z podregionu suwalskiego.

Wykres 19. Bariery w zakresie włączania pracodawców w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu



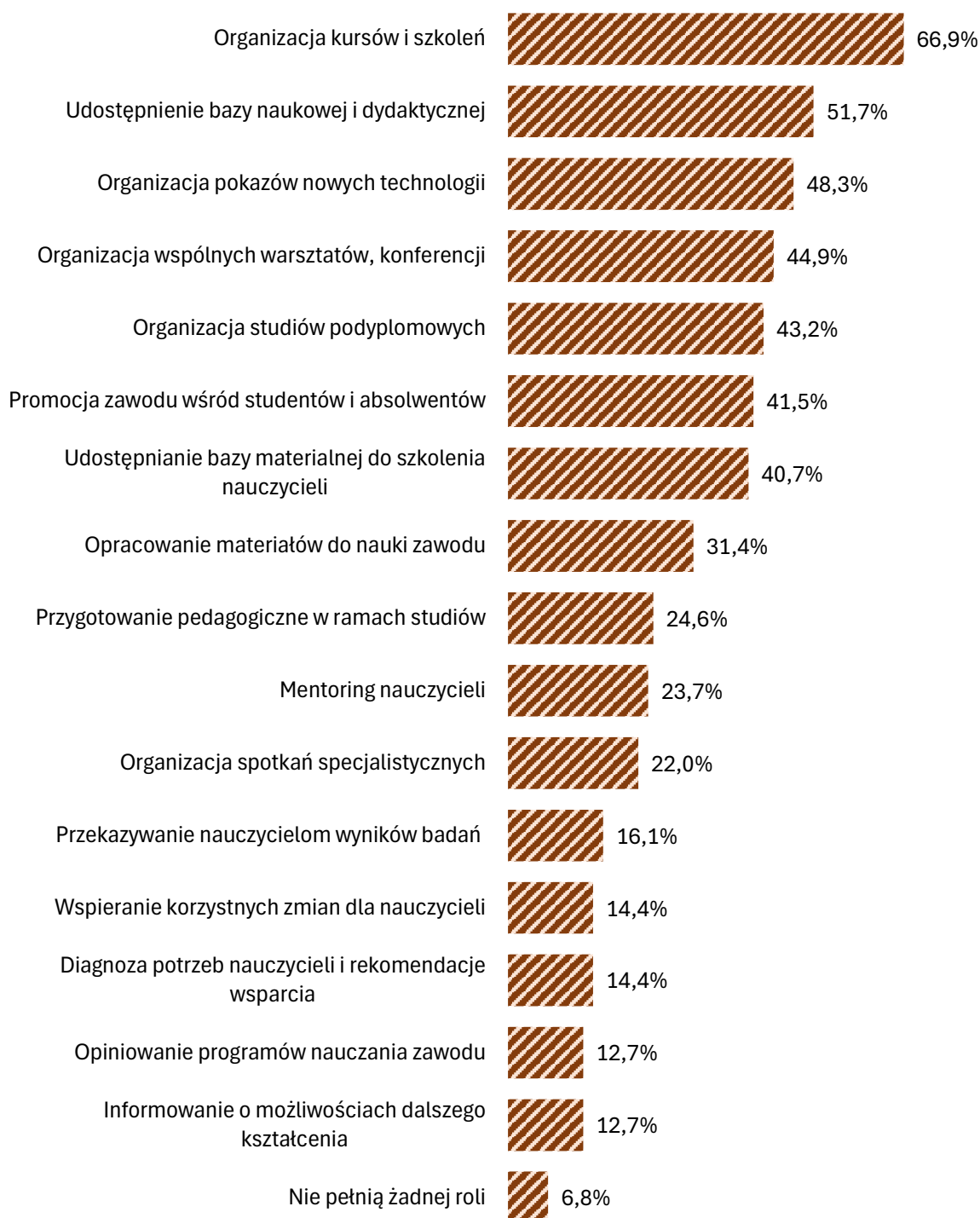
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Respondenci zostali również zapytani o bariery w zakresie włączania pracodawców w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wykres 19). Analiza odpowiedzi wskazuje, że najczęściej wskazywanym utrudnieniem jest niski poziom korzyści finansowych i pozafinansowych (57,6%) z tego tytułu. Kolejne często wymieniane bariery to: ograniczenia finansowe (50,0%), konieczności przeorganizowania pracy przez pracodawców (43,2%) oraz ograniczone zasoby czasowe pracodawców na zaangażowanie w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu (40,7%). Stosunkowo często wskazywano również nadmierną biurokrację (38,1%) oraz niski poziom otwartości pracodawców na współpracę (28,0%).

Wyniki sugerują, że kluczowym wyzwaniem w rozwijaniu współpracy między systemem edukacji a przedsiębiorstwami nie jest brak zainteresowania ze strony pracodawców, tylko ograniczone korzyści, koszty organizacyjne oraz brak odpowiednich rozwiązań systemowych ułatwiających takie zaangażowanie.

Szkoły wyższe są postrzegane przez respondentów jako ważny partner w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu przede wszystkim poprzez działania edukacyjne i wspierające rozwój kompetencji.

Wykres 20. Rola, jaką mogłyby pełnić szkoły wyższe w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

W opinii respondentów szkoły wyższe mogą odgrywać istotną rolę w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Najczęściej wskazywaną formą ich

zaangażowania w ten proces było organizowanie kursów i szkoleń (66,9%), co sugeruje, że środowisko akademickie może stanowić istotne zaplecze dla systematycznego podnoszenia kwalifikacji nauczycieli. Duże znaczenie przypisywane jest również udostępnianiu bazy naukowej i dydaktycznej na potrzeby nauczycieli (51,7%) oraz organizowaniu pokazów nowoczesnych technologii (48,3%). Wskazuje to na oczekiwanie, że uczelnie będą wspierać nauczycieli w dostępie do aktualnej wiedzy, nowoczesnych rozwiązań technologicznych oraz zaplecza laboratoryjnego.

Respondenci podkreślali również rolę wspólnych przedsięwzięć realizowanych przez szkoły wyższe i nauczycieli praktycznej nauki zawodu, takich jak organizowanie wspólnych warsztatów i konferencji (44,9%). Kolejnymi często wskazywanymi formami zaangażowania szkół wyższych były organizowanie studiów podyplomowych (43,2%), promocja zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród studentów i absolwentów (41,5%) oraz udostępnianie infrastruktury uczelni, w tym na przykład laboratoriów, na potrzeby nauczycieli praktycznej nauki zawodu (40,7%). Jedynie niewielki odsetek respondentów uznał, że szkoły wyższe nie pełnią żadnej roli w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (6,8%).

Wyniki analizy świadczą o tym, że oczekiwana rola uczelni wyższych koncentruje się przede wszystkim na wspieraniu rozwoju kompetencji nauczycieli poprzez działalność szkoleniową, udostępnianiu zaplecza naukowego i technologicznego oraz budowaniu pomostu między środowiskiem akademickim a praktyką kształcenia zawodowego.

Analiza wyników z uwzględnieniem podziału na podregiony wskazuje na pewne różnice w ocenie funkcji, jaką szkoły wyższe mogłyby pełnić w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W podregionie łomżyńskim szczególnie podkreślano znaczenie szkół wyższych w prezentowaniu nowoczesnych technologii – wskazało ją aż 79,2% respondentów (wykres 21).

W podregionach suwalskim i białostockim również uznano tę formę wsparcia za istotną (odpowiednio 43,8% i 39,7%). Jednakże w podregionie suwalskim za najbardziej pożądane zadania, jakie mogłyby wykonywać szkoły wyższe, uznano organizowanie kursów i szkoleń oraz udostępnianie bazy naukowej i dydaktycznej na potrzeby nauczycieli oraz podejmowanie wspólnych inicjatyw, takich jak organizowanie warsztatów i konferencji (po 56,3% wskazań).

W podregionie białostockim najwięcej wskazań dotyczyło organizowania kursów i szkoleń (69,2%). Warto również zauważyć, że w podregionie łomżyńskim częściej niż w pozostałych podregionach wskazywano potrzebę udostępniania bazy materialnej uczelni, w tym laboratoriów (58,3% wskazań), podczas gdy w podregionach białostockim i suwalskim odsetek ten był niższy (odpowiednio 34,6% i 43,8%).

Analiza wyników wskazuje, że główne bariery w zakresie włączania uczelni wyższych w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu mają przede wszystkim charakter organizacyjny oraz związany z ograniczonymi korzyściami z takiej współpracy (wykres 22).

Wykres 21. Rola, jaką mogłyby pełnić szkoły wyższe w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w podziale na podregiony)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wykres 22. Bariery w zakresie włączania uczelni wyższych w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Najczęściej wskazywaną barierą – analogicznie jak w przypadku przedsiębiorstw – był niski poziom korzyści finansowych i pozafinansowych związanych z zaangażowaniem uczelni w ten proces (52,5%).

Respondenci zwracali również uwagę na bariery o charakterze strukturalnym, takie jak koncentracja uczelni wyższych w głównych miastach województwa (około 35–40%), co może utrudniać dostęp do współpracy dla szkół funkcjonujących w mniejszych ośrodkach. Wśród istotnych utrudnień wskazywano także brak koordynatora współpracy między szkołami, uczelniami i pracodawcami (około 30%) oraz konieczność realizowania działań związanych ze współpracą z szkolnictwem zawodowym nieodpłatnie przez pracowników uczelni (około 28–30%).

Wyniki sugerują, że trudności w angażowaniu uczelni wyższych w rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu wynikają przede wszystkim z ograniczeń organizacyjnych, czasowych oraz systemowych, a nie z braku potencjału czy możliwości współpracy między środowiskiem akademickim a szkolnictwem zawodowym.

Analiza odpowiedzi dotyczących roli samorządów w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu wskazuje, że samorząd postrzegany jest przez respondentów przede wszystkim jako podmiot odpowiedzialny za wsparcie finansowe i organizacyjne systemu kształcenia zawodowego oraz rozwoju kadry nauczycielskiej. Najczęściej wskazywaną jego rolą jest finansowanie kształcenia (72,0%) oraz rozwoju

kadry nauczycieli (71,2%). Wysoki odsetek odpowiedzi dotyczy również doposażania pracowni i infrastruktury dydaktycznej w szkołach (65,3%), co wskazuje na istotne znaczenie inwestycji w zaplecze techniczne kształcenia zawodowego (wykres 23).

Wykres 23. Rola, jaką mógłby pełnić samorząd w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Stosunkowo często jako pożądaną rolę samorządu wskazywano również doposażanie pracowni i wyposażenia w szkołach (65,3%), wsparcie organizacyjne kształcenia zawodowego (57,6%) oraz promocję zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu wraz z budowaniem jego prestiżu społecznego w regionie (50,8%). Rzadziej wskazywano takie działania jak przekazywanie informacji o planowanych zmianach w przepisach czy promocję współpracy między szkołami, uczelniami i pracodawcami. Jedynie niewielki odsetek respondentów uznał, że samorząd nie pełni żadnej funkcji w tym zakresie (3,4%).

Wyniki analizy sugerują, że respondenci oczekują od samorządu przede wszystkim aktywnej roli w zapewnianiu stabilnego finansowania oraz infrastruktury dla kształcenia zawodowego, a także w tworzeniu warunków sprzyjających rozwojowi zawodowemu nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wykres 24).

Wykres 24. Rola, jaką mógłby pełnić samorząd w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w podziale na podregiony)



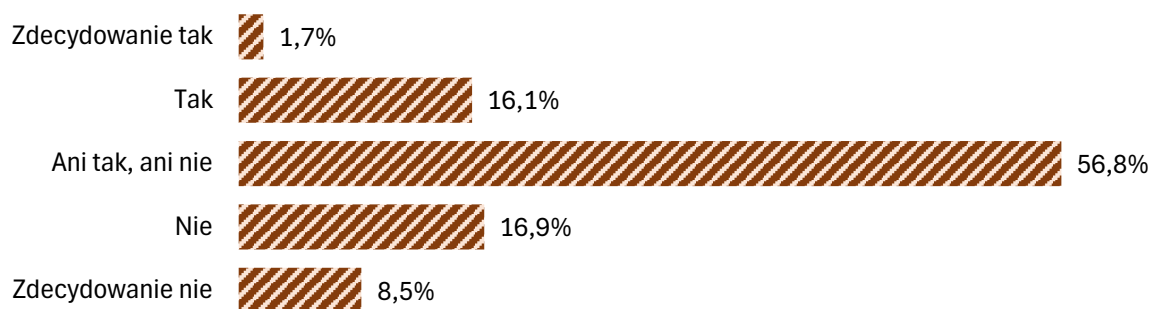
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

W podziale na podregiony widoczne są pewne różnice w postrzeganiu roli samorządu w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W podregionach białostockim i suwalskim częściej podkreślano istotę finansowania procesu kształcenia (po ok 69%) niż finansowanie rozwoju kadry (odpowiednio: 62,5% i 67,9%), natomiast w podregionie łomżyńskim najwyższy odsetek wskazań dotyczył właśnie finansowania rozwoju kadry (87,5%) oraz – na drugim miejscu – finansowania kształcenia (83,3%). W podregionie łomżyńskim częściej niż w pozostałych wskazywano również doposażanie pracowni i wyposażenia w szkołach (75,0%) oraz aplikowanie

o dofinansowanie kształcenia nauczycieli z programów zewnętrznych (50,0%). Z kolei w podregionach białostockim i suwalskim relatywnie częściej zwracano uwagę na wsparcie organizacyjne kształcenia zawodowego oraz na promocję zawodu i budowanie jego prestiżu społecznego.

Respondentów zapytano, czy ich zdaniem aktualne regulacje oświatowe wspierają rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu (wykres 25).

Wykres 25. Ocena respondentów dotycząca tego, czy aktualne regulacje oświatowe wspierają rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Największa grupa badanych niejednoznacznie ocenia obowiązujące rozwiązania, bowiem 56,8% wskazało odpowiedź „ani tak, ani nie”. Jednocześnie więcej respondentów oceniło te regulacje negatywnie (łącznie odpowiedzi „nie” oraz „zdecydowanie nie” – 25% wskazań) niż pozytywnie (łącznie odpowiedzi „tak” i „zdecydowanie tak” – 18% wskazań).

Na zakończenie respondentom zadano pytanie otwarte, jakie regulacje oświatowe w głównej mierze wpływają na brak wsparcia rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Odpowiedzi, których udzielili, zawiera tabela 71.

Tabela 71. Regulacje oświatowe, które w głównej mierze wpływają na brak wsparcia rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu (pytanie otwarte)

Odpowiedzi respondentów na pytanie otwarte
„Konieczność ukończenia studiów zamiast szybkich kursów dających uprawnienia do pracy z młodzieżą”
„Finanse – szkoły i nauczyciele (szczególnie praktycznej nauki zawodu) nie są adekwatnie wynagradzane do pracy, jaką wykonują”
„Finansowe”
„Długi awans zawodowy, niskie zarobki”
„Szttywne regulacje Karty Nauczyciela, niedostosowane przepisy do realiów rynkowych oraz ograniczenia finansowe”
„Programy stypendialne i inicjatywy wsparcia mogą pomóc w poprawie sytuacji nauczycieli i zwiększeniu ich motywacji do pracy”
„Chociażby wyższe pensum w porównaniu do nauczycieli przedmiotów teoretycznych”
„Niskie zarobki”
„Niskie zarobki nauczycieli zawodowych, biurokracja”

Odpowiedzi respondentów na pytanie otwarte
„Nie ma określonej liczby uczniów do 1 nauczyciela. Na przykład powinien być zapis w rozporządzeniu typu „na warsztatach w zawodzie technik inżynierii sanitarnej na 1 nauczyciela przypada 8 uczniów ze względów bhp i tym podobne”
„Nastawienie społeczeństwa do instytucji szkolnictwa podstawowego jak średniego”
„Nauczyciele mający kwalifikacje do nauczania sami muszą najpierw się nauczyć. Szczególnie jeżeli są to zawody budowlane, a nauczycielem zostaje kobieta. A niemalże od razu są lekcje i obserwowane, awans i tak dalej. To wpływa raczej destrukcyjnie”
„Zbyt niskie finansowanie doskonalenia zawodowego”
„Brak statusu nauczyciela dla osób zatrudnionych z artykułu 15, brak dodatków funkcyjnych, motywacyjnych, wiejskich, wczasowych. Dyrektorzy nie chcą płacić 184% kwoty bazowej, wszystko opiera się o finanse”
„Nauczyciel jest zdany sam na siebie w rozwoju swoich kompetencji. Konferencje nie wnoszą żadnej wartości w rozwój umiejętności nauczyciela. Pozostają znalezione własnymi siłami kursy i szkolenia, na które nie zawsze jest sens jechać (strata godzin dydaktycznych) lub nie chce tego umożliwić dyrektor szkoły (strata godzi ucznia lub brak zastępstwa w czasie nieobecności nauczyciela). Brak wartościowych materiałów (szkoleń, opracowań, dokumentacji) dedykowanych do praktycznego nauczania przedmiotów zawodowych elektrycznych/elektronicznych. Materiały tego typu powinny pokazywać konkretne rozwiązania, schematy, opisy, wyposażenie stanowiska – kompleksowo, pokazać możliwości i dać nową wartość”
„Brak wsparcia rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu”
„Obowiązkowe staże”
„Brak możliwości pogodzenia pracy w szkole ze ścieżką zawodową”
„Na niedostateczne wsparcie wpływa raczej zestaw rozwiązań systemowych i regulacyjnych, a nie jeden konkretny przepis. Kluczowe są tu regulacje dotyczące statusu nauczyciela, finansowania doskonalenia, organizacji kształcenia zawodowego oraz współpracy ze środowiskiem branżowym. Podstawa programowa nie nadąża za zmianami technologicznymi w gospodarce. Na nic nigdy nie ma pieniędzy. Zawsze i wszędzie najważniejsze są dokumenty („papierologia”), a nie rzeczywiste umiejętności i kompetencje człowieka. Karta Nauczyciela i wszelkie przepisy raczej dotyczą nauczycieli ogólnokształcących niż nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Przy ciągłym braku materiałów dydaktycznych i podręczników na pracę w tym zawodzie trzeba poświęcić około cztery razy więcej czasu, przy jednocześnie większym pensum tygodniowym”
„Wiele regulacji dotyczących doskonalenia zawodowego nauczycieli praktycznej nauki zawodu koncentruje się na formalnych wymaganiach – punktach kwalifikacyjnych, certyfikatach i zaświadczeniach – zamiast realnie wspierać zdobywanie nowych umiejętności. W praktyce prawdziwy rozwój polega na ciągłym uczeniu się i praktycznej pracy, a system awansu zawodowego w tym kontekście często okazuje się nieefektywny i oderwany od rzeczywistych potrzeb nauczycieli”
„Wszystkie związane z zarobkami nauczycieli!!!”
„Karta Nauczyciela – brak elastyczności i niedostosowanie dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Finansowanie oświaty. Podstawa programowa często nie nadąża za technologią, przygotowujemy uczniów do egzaminu, a nie do pracy”.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wiele odpowiedzi dotyczyło aspektów finansowych oraz Karty Nauczyciela, która nie daje elastyczności i nie jest dostosowana do specyfiki nauczyciela praktycznej nauki zawodu. Tak liczne oraz długie odpowiedzi na pytanie otwarte wskazują na potrzebę bycia zrozumianymi i wysłuchanymi przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Badania przeprowadzone wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu wskazują, że aktywnie uczestniczą oni w różnych formach doskonalenia zawodowego, jednak ich rozwój kompetencyjny wymaga dalszego wsparcia organizacyjnego i finansowego. Najważniejsze potrzeby rozwojowe dotyczą aktualizowania wiedzy branżowej

i technologicznej, stosowania nowoczesnych metod dydaktycznych oraz kompetencji związanych z pracą z uczniami, w tym z motywowaniem ich do nauki i radzeniem sobie z wyzwaniami psychospołecznymi. Jednocześnie respondenci wskazali na istotne bariery ograniczające rozwój kadry oraz napływ nowych nauczycieli do zawodu, przede wszystkim niskie wynagrodzenia, niski prestiż pracy nauczyciela oraz wysoką odpowiedzialność zawodową. Nauczyciele podkreślali również znaczenie współpracy z pracodawcami, szkołami wyższymi i samorządami w procesie rozwoju kompetencji, oczekując przede wszystkim wsparcia finansowego, organizacyjnego oraz możliwości kontaktu z aktualną praktyką branżową.

4.3. Kadra nauczycieli praktycznej nauki zawodu – stan i perspektywy rozwoju w opinii dyrektorów szkół

Oprócz perspektywy nauczycieli praktycznej nauki zawodu istotne jest również uwzględnienie opinii dyrektorów szkół kształcących zawodowo, którzy odpowiadają za organizację procesu kształcenia, zarządzanie kadrami oraz za planowanie rozwoju szkoły. Dyrektorzy posiadają szerszy ogląd funkcjonowania placówek edukacyjnych, w tym możliwości pozyskiwania i utrzymania kadry nauczycielskiej, organizacji doskonalenia zawodowego czy współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Ich perspektywa pozwala więc uzupełnić wnioski z odpowiedzi nauczycieli o spojrzenie instytucjonalne i organizacyjne.

W tej części badania liczba uzyskanych odpowiedzi (N=21) była wyraźnie mniejsza niż w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu, dlatego przedstawione wyniki należy interpretować z uwzględnieniem ograniczonej liczebności próby.

4.3.1. Deficyty kompetencyjne, formy doskonalenia kompetencji oraz bariery w procesie doskonalenia

Przeprowadzone badanie pozwoliło na analizę trudności w organizowaniu procesu stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu po stronie szkół, oceny deficytów kompetencyjnych nauczycieli praktycznej nauki zawodu z perspektywy dyrektorów szkół kształcących zawodowo, a także ich opinii na temat najważniejszych form doskonalenia kompetencji.

Dyrektorzy jako osoby odpowiedzialne za organizowanie pracy szkoły oraz rozwój zespołu nauczycielskiego, posiadają szczegółową wiedzę na temat rzeczywistych potrzeb kompetencyjnych nauczycieli oraz wyzwań związanych z planowaniem i realizacją działań doskonalących. Analiza ich odpowiedzi pozwala więc uzupełnić obraz przedstawiony wcześniej przez nauczycieli o perspektywę zarządczą i organizacyjną funkcjonowania szkół kształcących zawodowo.

Wyniki wskazują, że dyrektorzy szkół postrzegają organizowanie procesu stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu jako obciążoną przede wszystkim barierami organizacyjnymi (wykres 26). Najczęściej wskazywanym problemem są ograniczone możliwości zapewnienia zastępstwa za nauczyciela uczestniczącego

w szkoleniach (66,7%), co może znacząco utrudniać udział kadry w działaniach rozwojowych bez zakłócania bieżącej organizacji zajęć dydaktycznych. Pomoc w znalezieniu zastępstwa była również wymieniana przez jednego na czterech nauczycieli jako istotne wsparcie, którego potrzebują, aby korzystać z doskonalenia zawodowego. Wskazuje to na znaczące problemy w zastępowaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu w szkołach. Posiadają oni specyficzne kompetencje, najczęściej są jedynymi specjalistami w swojej dziedzinie w szkole.

Wykres 26. Trudności w organizacji procesu stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

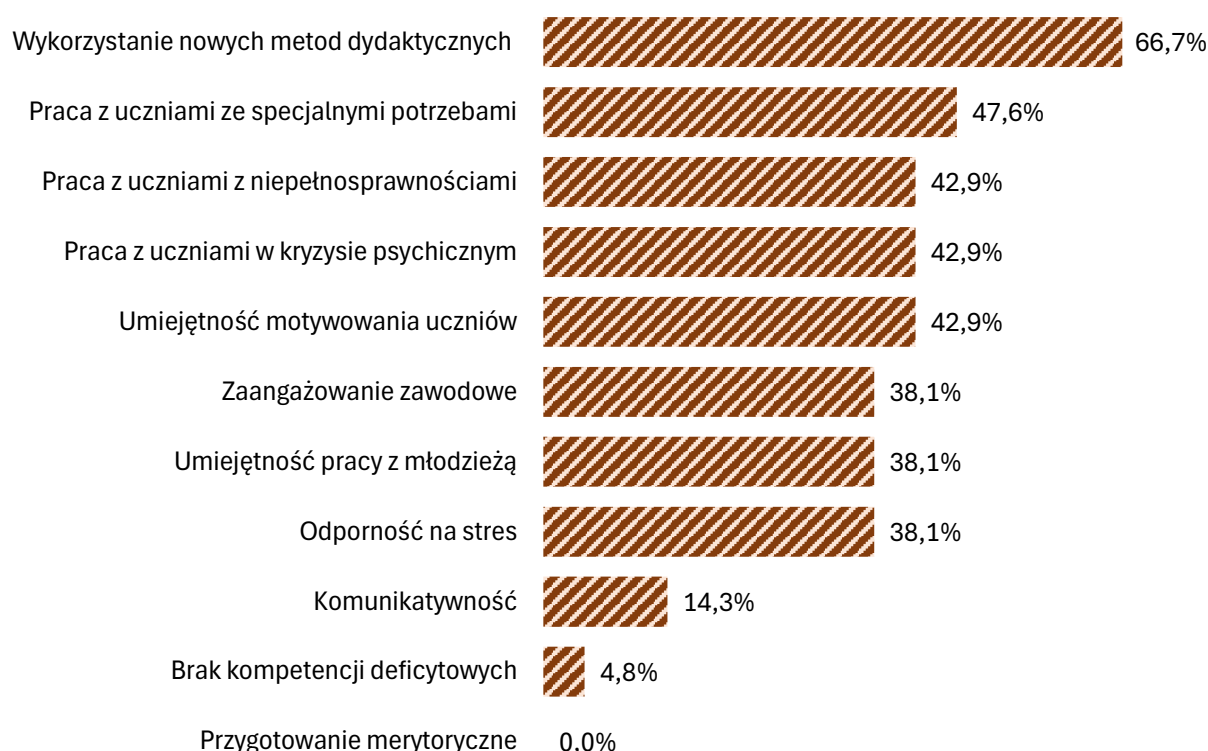
Drugą istotną trudnością jest ograniczona dostępność odpowiednich form doskonalenia (52,4%), co może wskazywać na niedopasowanie oferty szkoleniowej do potrzeb nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Dyrektorzy zwracają również uwagę na bariery finansowe – zarówno w postaci ograniczonych możliwości gratyfikacji finansowej za udział w doskonaleniu (42,9%), jak i braku wystarczających środków finansowych na realizowanie działań rozwojowych (38,1%).

Część respondentów zasygnalizowała także problemy systemowe i organizacyjne, takie jak sztywne powiązanie programów nauczania z określonymi wymaganiami (38,1%) czy przeciążenie nauczycieli dodatkowymi obowiązkami (38,1%), które utrudniają znalezienie czasu na rozwój zawodowy. Relatywnie rzadziej wskazywano

natomiast czynniki związane z postawami interesariuszy, takie jak niski poziom zaangażowania nauczycieli lub pracodawców we współpracę (po 23,8%).

Dyrektorzy szkół zostali poproszeni o wskazanie kompetencji, które ich zdaniem są deficytowe i w niewystarczającym stopniu wykazywane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w ich placówkach (wykres 27).

Wykres 27. Kompetencje nauczycieli praktycznej nauki zawodu, które dyrektorzy uznają za deficytowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Dyrektorzy szkół najczęściej dostrzegają deficyty kompetencyjne nauczycieli praktycznej nauki zawodu w obszarze wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych, na co wskazało 66,7% respondentów. Może to sugerować potrzebę dalszego rozwijania kompetencji związanych z nowoczesnymi narzędziami i metodami nauczania, które pozwalają lepiej dostosować proces kształcenia do zmieniających się potrzeb uczniów oraz współczesnych trendów edukacyjnych.

W dalszej kolejności dyrektorzy wymienili kompetencje związane z pracą z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych, w tym z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (47,6%) oraz z uczniami z niepełnosprawnościami lub trudnościami edukacyjnymi (po 42,9%). Równie często wskazywano także umiejętność motywowania uczniów (42,9%), co może świadczyć o rosnącym znaczeniu kompetencji wychowawczych i społecznych w pracy nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Istotnym obszarem wymagającym wzmocnienia w opinii badanych dyrektorów jest też poziom zaangażowania nauczycieli, a także kompetencje związane z pracą z młodszymi uczniami oraz z odpornością na stres (po 38,1%). Wskazuje to,

że wyzwania stojące przed pedagogami dotyczą nie tylko aspektów dydaktycznych, ale także psychospołecznych uwarunkowań pracy w szkole.

Relatywnie rzadko dyrektorzy wskazywali natomiast na deficyty w zakresie komunikatywności (14,3%), a żaden z nich nie uznał za problem poziomu przygotowania merytorycznego nauczycieli. Może to sugerować, że z perspektywy respondentów kadra praktycznej nauki zawodu jest dobrze przygotowana pod względem wiedzy branżowej, natomiast większe wyzwania dotyczą kompetencji dydaktycznych oraz pracy z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych.

Porównanie opinii nauczycieli oraz dyrektorów szkół wskazuje na dużą zbieżność w zakresie identyfikowanych luk kompetencyjnych nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W obu grupach wskazywane deficyty najczęściej dotyczą wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych oraz kompetencji związanych z pracą z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych, w tym z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi czy doświadczającymi trudności w zakresie zdrowia psychicznego. Jednocześnie rzadko wskazywano brak w zakresie przygotowania merytorycznego nauczycieli, co może sugerować, że największe wyzwania rozwojowe dotyczą przede wszystkim obszaru kompetencji dydaktycznych i psychospołecznych, a nie wiedzy branżowej.

Zdaniem dyrektorów szkół stałe doskonalenie nauczycieli praktycznej nauki zawodu powinno koncentrować się przede wszystkim na rozwijaniu kompetencji technologicznych i branżowych (wykres 28). Na pytanie o obszary tematyczne, które powinno obejmować stałe doskonalenie nauczycieli, najczęściej wskazywano potrzebę doskonalenia w zakresie obsługi nowych technologii oraz rozwijania kompetencji zawodowych związanych z daną branżą (po 85,7%). Wysoki odsetek odpowiedzi dotyczy również przygotowania nauczycieli do pracy z uczniami z niepełnosprawnościami (66,7%) oraz rozwijania umiejętności wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych (57,1%).

Istotne znaczenie przypisywane jest także rozwojowi kompetencji miękkich (52,4%) oraz umiejętności radzenia sobie z ryzykiem wypalenia zawodowego (42,9%). W dalszej kolejności dyrektorzy wskazywali na potrzebę rozwijania kompetencji związanych z organizacją pracy dydaktycznej, radzeniem sobie w sytuacjach kryzysowych oraz z pracą z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych (po 33,3%).

Relatywnie rzadziej wskazywano natomiast obszary związane z konstruktywnym ocenianiem uczniów (19,0%), umiejętnością przekazywania wiedzy (14,3%) czy aktualizacją wiedzy na temat obowiązujących przepisów (9,5%). Może to sugerować, że dyrektorzy postrzegają największe potrzeby rozwojowe nauczycieli praktycznej nauki zawodu przede wszystkim w obszarze nadążania za zmianami technologicznymi i branżowymi oraz w zakresie kompetencji pedagogicznych związanych z pracą z coraz bardziej zróżnicowaną grupą uczniów.

Wykres 28. Obszary tematyczne, stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii dyrektorów szkół)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

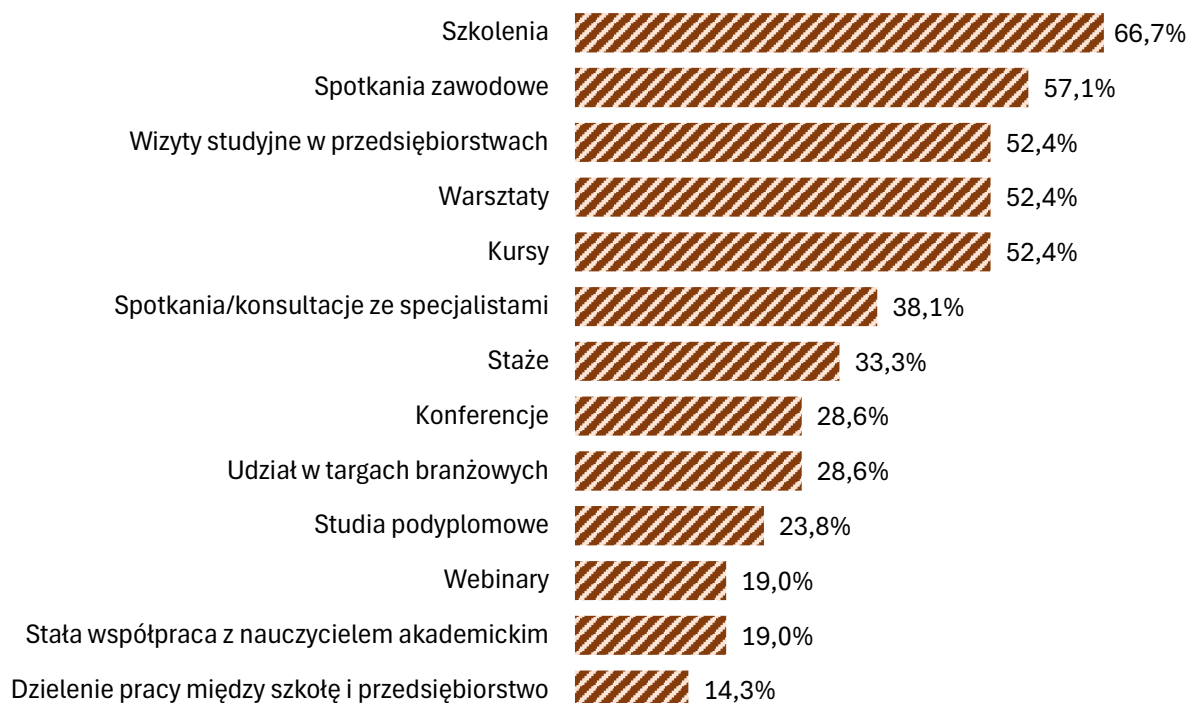
Należy podkreślić dużą spójność w ocenie najważniejszych kierunków doskonalenia zawodowego wśród dyrektorów szkół oraz nauczycieli. W obu grupach na pierwszym planie pojawiają się potrzeby związane z obsługą nowych technologii oraz aktualizacją kompetencji branżowych, co wskazuje na powszechne przekonanie o konieczności stałego dostosowywania wiedzy nauczycieli do dynamicznych zmian technologicznych i wymagań rynku pracy.

Podobieństwa widoczne są również w ocenach dyrektorów i nauczycieli dotyczących najbardziej skutecznych i pożądaných form rozwoju kompetencji kadry nauczycielskiej, co potwierdza zbieżność ich podejścia w tym zakresie.

Zdaniem dyrektorów szkół najbardziej skutecznymi i pożądanymi formami rozwoju kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu są przede wszystkim szkolenia, które wskazało 66,7% z nich. Wysoko oceniane są również spotkania zawodowe, umożliwiające współpracę i wymianę doświadczeń między nauczycielami (57,1%),

co podkreśla znaczenie uczenia się poprzez współpracę i dzielenie się praktyką zawodową (wykres 29).

Wykres 29. Najbardziej skuteczne i pożądane formy rozwoju kompetencji kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w opinii dyrektorów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Zarówno dyrektorzy, jak i nauczyciele podkreślali również znaczenie form umożliwiających bezpośredni kontakt z praktyką branżową, takich jak wizyty studyjne w przedsiębiorstwach czy staże. Wskazuje to na wspólne przekonanie, że utrzymywanie kontaktu z aktualnymi rozwiązaniami technologicznymi i organizacyjnymi w danej branży jest istotnym elementem rozwoju kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

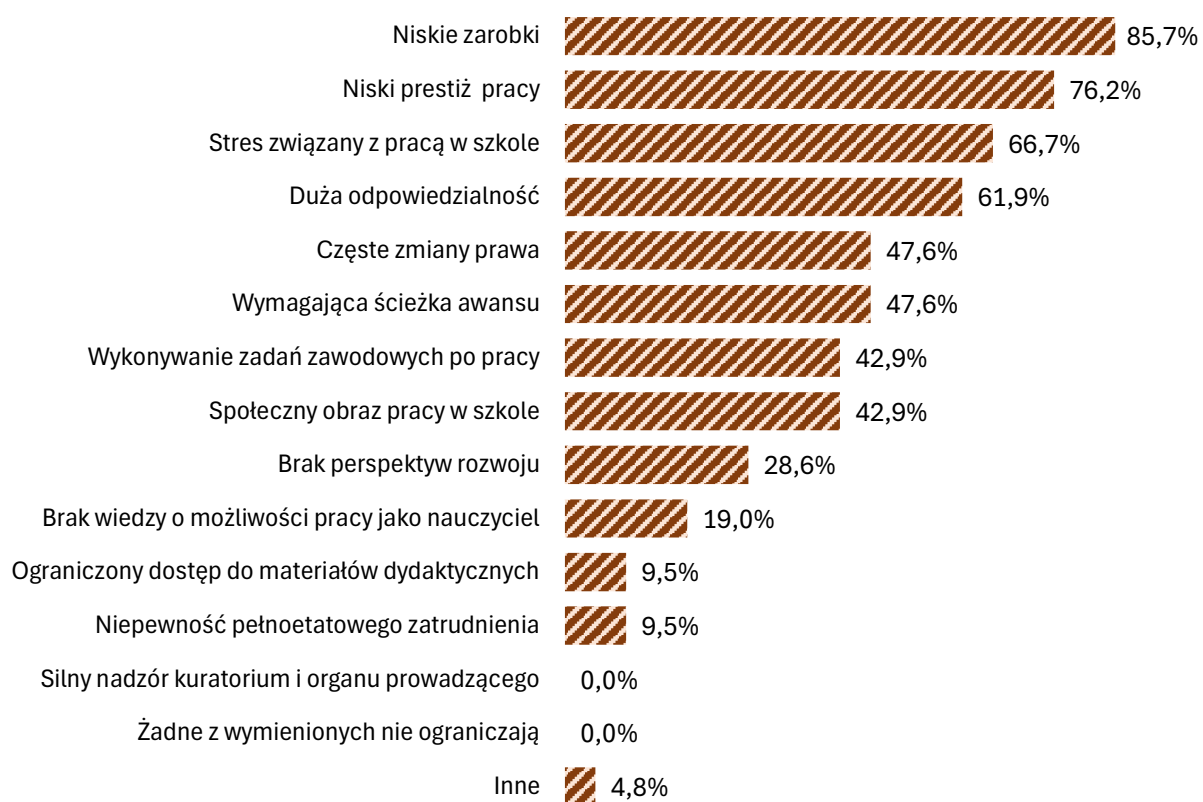
Analiza opinii dyrektorów szkół wskazuje, że rozwój kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu napotyka przede wszystkim bariery organizacyjne i finansowe, takie jak trudności w zapewnieniu zastępstwa podczas szkoleń, ograniczona dostępność dopasowanych form doskonalenia oraz brak wystarczających środków finansowych. Najczęściej wskazywali oni deficyty w zakresie wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych oraz pracy z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych, przy jednocześnie wysokiej ocenie przygotowania merytorycznego nauczycieli. Zdaniem badanych doskonalenie zawodowe powinno koncentrować się przede wszystkim na rozwijaniu kompetencji technologicznych i branżowych, a także kompetencji pedagogicznych i społecznych. Za najbardziej efektywne formy rozwoju uznane zostały natomiast szkolenia, warsztaty oraz działania umożliwiające kontakt z praktyką gospodarczą, takie jak wizyty studyjne czy staże. Wnioski dyrektorów są w dużej mierze spójne z opiniami nauczycieli, co potwierdza

wspólne postrzeganie najważniejszych potrzeb rozwojowych kadry kształcenia zawodowego.

4.3.2. Czynniki kształtujące podaż nauczycieli praktycznej nauki zawodu w regionie

Dyrektorzy, jako osoby odpowiedzialne za pozyskiwanie kadry nauczycielskiej i zarządzanie nią, posiadają bezpośrednią wiedzę na temat trudności związanych z rekrutacją nowych nauczycieli oraz utrzymaniem obecnej kadry, a także czynników ograniczających zainteresowanie wyborem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu. Prezentuje to wykres 30.

Wykres 30. Czynniki ograniczające zainteresowanie wyborem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi / absolwentów (w opinii dyrektorów szkół)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza czynników ograniczających zainteresowanie młodych ludzi podjęciem pracy w charakterze nauczyciela praktycznej nauki zawodu wskazuje, że zdaniem dyrektorów są to przede wszystkim niskie zarobki, które wskazało aż 85,7% respondentów. Na kolejnych miejscach znalazły się niski prestiż tego zawodu (76,2%) oraz stres związany z pracą w szkole (66,7%). Wysoki odsetek wskazań dotyczy również dużej odpowiedzialności zawodowej (61,9%), co sugeruje, że młodzi ludzie mogą postrzegać pracę nauczyciela jako wymagającą i obciążającą, przy jednocześnie niewystarczających korzyściach finansowych i społecznych.

Istotne znaczenie przypisywane jest także czynnikom systemowym, takim jak częste zmiany przepisów prawnych oraz długa i wymagająca ścieżka awansu zawodowego (po 47,6%). Część respondentów wskazała również na konieczność realizacji niektórych zadań zawodowych poza standardowym czasem pracy oraz negatywną opinię społeczną dotyczącą pracy w szkole (po 42,9%).

Znacznie rzadziej wskazywano natomiast bariery o charakterze informacyjnym lub organizacyjnym, takie jak brak wiedzy na temat możliwości podjęcia pracy w zawodzie nauczyciela praktycznej nauki zawodu (19,0%), trudny dostęp do materiałów dydaktycznych czy brak stabilności zatrudnienia (po 9,5%).

Warto również przytoczyć opinię jednego z respondentów, która wykraczała poza wcześniej wskazane kategorie odpowiedzi. Zwrócił on uwagę na aspekt dotąd nieporuszony, a mianowicie:

„Przede wszystkim za małe zainteresowanie rodziców i uczniów szkół podstawowych kształceniem zawodowym. Okazują »wyższe aspiracje« i w ten sposób podważają sens kształcenia zawodowego. Dramatycznie wygląda to w mniejszych miastach, poza Białymstokiem – gdzie duże szkoły nie mają problemu z naborem uczniów. Przede wszystkim »odczarować« ideę kształcenia zawodowego”.

Tak więc zdaniem dyrektorów szkół najważniejsze bariery ograniczające zainteresowanie młodych ludzi podjęciem pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu mają przede wszystkim charakter ekonomiczny, wizerunkowy oraz związany z obciążeniami zawodowymi, a w mniejszym stopniu wynikają z braku informacji czy warunków organizacyjnych pracy.

Kluczową barierą w wyborze ścieżki rozwoju zawodowego jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu przez doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej zdaniem dyrektorów również są niskie zarobki – wskazało je ponad 90% badanych (wykres 31).

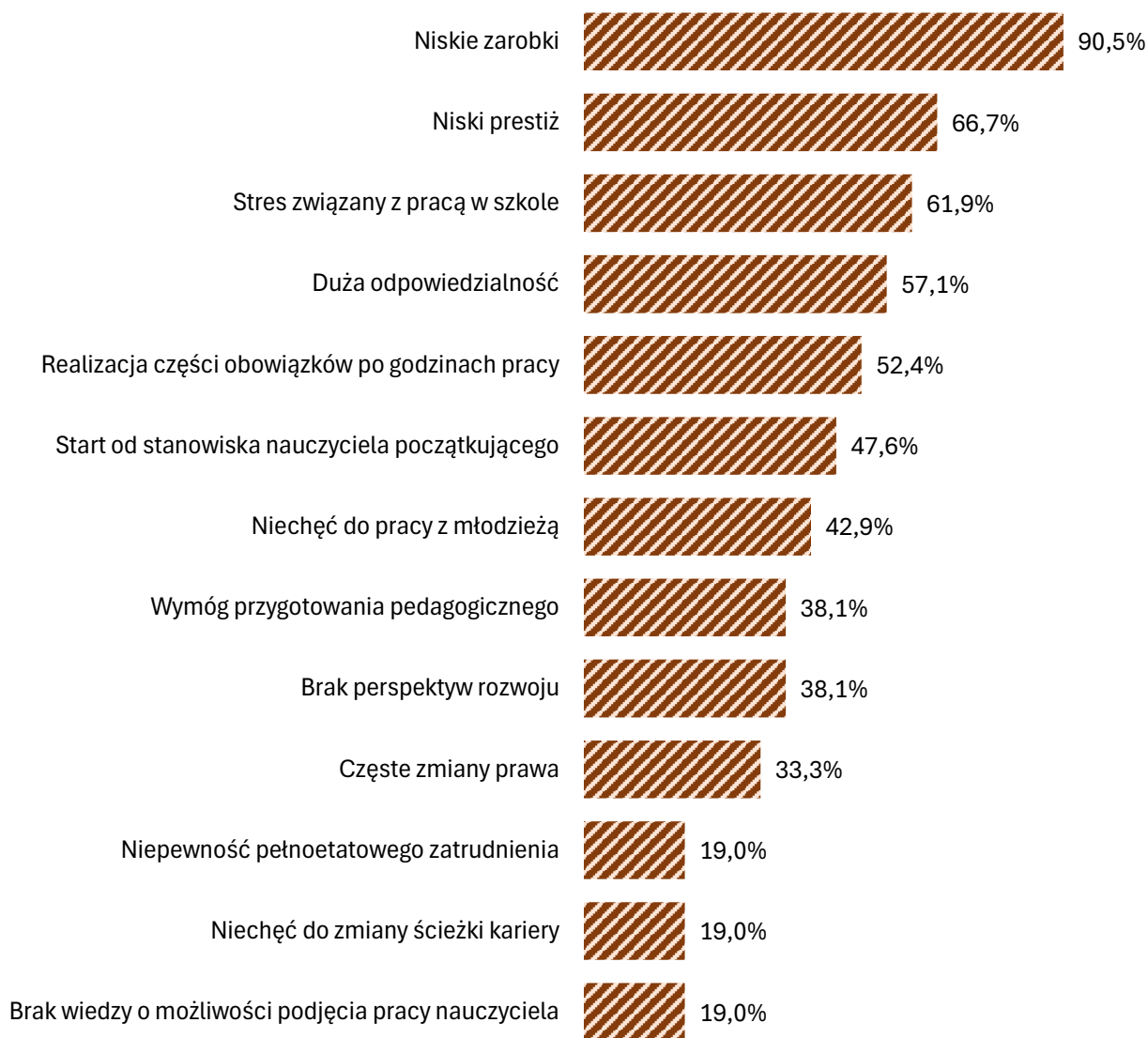
Na kolejnych miejscach znalazły się niski prestiż tej pracy (66,7%) oraz stres związany z pracą w szkole (61,9%). Wysoki odsetek wskazań dotyczy również dużej odpowiedzialności zawodowej (57,1%) oraz konieczności realizacji części zadań zawodowych poza standardowym czasem pracy (52,4%).

Istotną barierą jest także fakt, że rozpoczęcie pracy w szkole wiąże się z koniecznością zajmowania stanowiska nauczyciela początkującego mimo posiadanego doświadczenia zawodowego w danej branży (47,6%). Część respondentów wskazała ponadto niechęć do pracy z młodzieżą (42,9%) oraz konieczność posiadania przygotowania pedagogicznego (38,1%). Podobny odsetek wskazań dotyczy braku perspektyw rozwoju zawodowego w tej ścieżce kariery.

Rzadziej akcentowano natomiast bariery związane z systemem prawnym i organizacją rynku pracy, takie jak częste zmiany przepisów prawnych (33,3%) czy brak stabilności zatrudnienia, brak chęci zmiany ścieżki kariery zawodowej oraz brak wiedzy

na temat możliwości podjęcia pracy jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu (po 19,0%).

Wykres 31. Czynniki ograniczające zainteresowanie wyborem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu przez doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej (w opinii dyrektorów szkół)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Podsumowując – zdaniem dyrektorów szkół główne czynniki ograniczające zainteresowanie doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej podjęciem pracy w zawodzie nauczyciela praktycznej nauki zawodu mają przede wszystkim charakter finansowy, wizerunkowy oraz organizacyjny, a dodatkowo wynikają z trudności związanych ze zmianą ścieżki kariery i dostosowaniem się do specyfiki pracy w systemie edukacji.

Porównanie odpowiedzi nauczycieli i dyrektorów szkół wskazuje na wysoki poziom spójności w ocenie czynników ograniczających zainteresowanie pracą nauczyciela praktycznej nauki zawodu. W obu grupach zdecydowanie najczęściej wymienianymi

barierami były niskie zarobki, niski prestiż zawodu oraz stres związany z pracą w szkole, co potwierdza, że główne problemy mają przede wszystkim charakter ekonomiczny i wizerunkowy. Zarówno nauczyciele, jak i dyrektorzy zwracają również uwagę na dużą odpowiedzialność zawodową oraz konieczność realizacji części obowiązków poza standardowym czasem pracy.

4.3.3. Znaczenie wsparcia instytucjonalnego w rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu

Rozwój kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu wymaga nie tylko indywidualnego zaangażowania nauczycieli i szkół, ale też odpowiedniego wsparcia ze strony instytucji funkcjonujących w otoczeniu systemu edukacji. Istotną rolę mogą odgrywać w tym zakresie między innymi pracodawcy, uczelnie wyższe oraz samorządy, które poprzez różne formy współpracy, wsparcia finansowego, organizacyjnego i merytorycznego mogą przyczyniać się do podnoszenia jakości kształcenia zawodowego.

Dyrektorzy badanych szkół postrzegają pracodawców jako ważnego partnera w procesie przygotowania i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu, przede wszystkim poprzez działania umożliwiające bezpośredni kontakt z praktyką branżową. Najczęściej wskazywaną formą wsparcia jest udostępnianie parku maszynowego przedsiębiorstw na potrzeby szkolenia nauczycieli (76,2%), co pozwala na zapoznanie się z nowoczesnymi technologiami i rozwiązaniami stosowanymi w danej branży (wykres 32).

Wykres 32. Rola, jaką mogliby odgrywać pracodawcy w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii dyrektorów)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wysoki odsetek wskazań dotyczy również organizowania staży dla nauczycieli (71,4%), a także szkoleń i warsztatów (66,7%) oraz wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach (61,9%). Jako podobnie istotne wskazywano ponadto wsparcie merytoryczne ze strony pracodawców (61,9%). Wyniki te świadczą o tym, że dyrektorzy oczekują od przedsiębiorstw przede wszystkim zaangażowania w działania umożliwiające aktualizowanie wiedzy branżowej nauczycieli oraz rozwój ich praktycznych kompetencji zawodowych.

Znacznie rzadziej wskazywano bardziej pośrednie formy współpracy, takie jak opiniowanie planów rozwoju kadry dydaktycznej (14,3%). Niewielki odsetek respondentów uznał także, że pracodawcy nie powinni odgrywać żadnej roli w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (9,5%). Sporadycznie wskazywano również możliwość udziału nauczycieli w pracy pracowników biurowych przedsiębiorstw (4,8%).

Porównanie opinii dyrektorów szkół i kadry nauczającej wskazuje na dużą zbieżność w postrzeganiu roli pracodawców w rozwoju kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W obu grupach najczęściej podkreślane są formy współpracy umożliwiające bezpośredni kontakt z praktyką branżową, takie jak organizowanie staży, wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach czy szkoleń i warsztatów prowadzonych we współpracy z pracodawcami. Zarówno nauczyciele, jak i dyrektorzy podkreślali również znaczenie udostępniania zaplecza technologicznego przedsiębiorstw, które

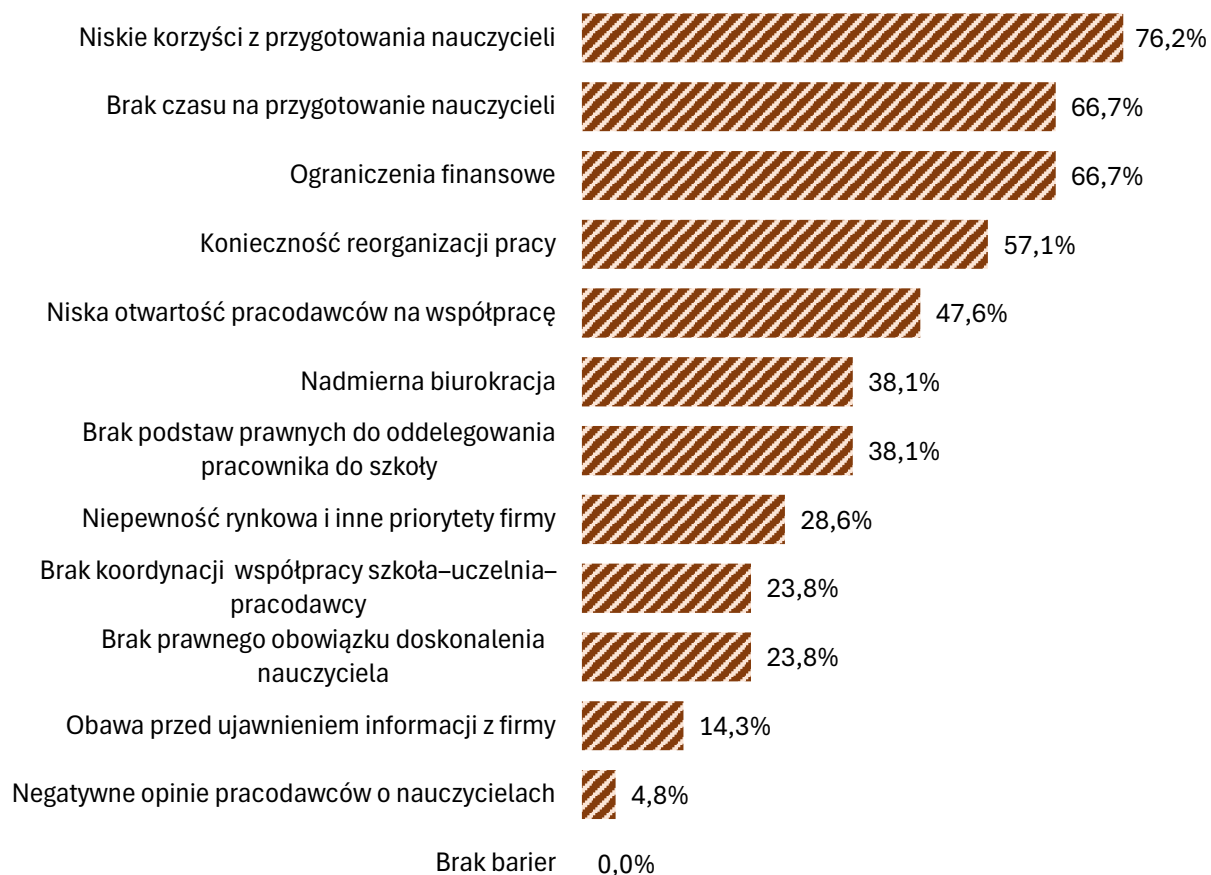
pozwała kadrze kształcącej zapoznawać się z nowoczesnym parkiem maszynowym i aktualnymi rozwiązaniami stosowanymi w branży.

Zdaniem dyrektorów szkół główne bariery w zakresie włączania pracodawców w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu mają przede wszystkim charakter organizacyjny i ekonomiczny. Najczęściej akcentowaną przeszkodą jest niski poziom korzyści finansowych i pozafinansowych dla pracodawców, wynikający z takiej współpracy (76,2%). Istotnym ograniczeniem są także ograniczone możliwości poświęcenia czasu przez pracodawców (66,7%) oraz koszty finansowe związane z organizowaniem takich działań (66,7%).

Dyrektorzy zwracali też uwagę na trudności organizacyjne, takie jak konieczność reorganizacji pracy w przedsiębiorstwach (57,1%) czy niski poziom otwartości części pracodawców na współpracę ze szkołami (47,6%). W dalszej kolejności wskazywano dużą biurokrację oraz brak odpowiednich rozwiązań prawnych umożliwiających szersze włączanie pracodawców w rozwój nauczycieli (po 38,1%).

Rzadziej przywoływano czynniki związane z sytuacją gospodarczą przedsiębiorstw (28,6%), brak koordynatora współpracy między szkołami a pracodawcami (23,8%) czy brak formalnego obowiązku przyjmowania nauczycieli na doskonalenie zawodowe w przedsiębiorstwach (23,8%). Sporadycznie pojawiały się również obawy związane z rozpowszechnianiem informacji pozyskanych z firm (14,3%) lub negatywne przekonania na temat nauczycieli praktycznej nauki zawodu (4,8%). Szczegółowe dane przedstawiono na wykresie 33.

Wykres 33. Bariery w zakresie włączania pracodawców w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii dyrektorów)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Dyrektorzy szkół przypisywali uczelniom wyższym istotną rolę w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu – przede wszystkim w obszarze kształcenia i doskonalenia kompetencji pedagogicznych oraz zawodowych. Najczęściej wskazywaną formą wsparcia było organizowanie studiów podyplomowych oraz wspólnych warsztatów i konferencji (po 81%), co pokazuje, że uczelnie są postrzegane jako ważne zaplecze edukacyjne dla rozwoju kadry nauczycielskiej (wykres 34).

Wysoki odsetek wskazań dotyczy również udostępniania bazy naukowej i dydaktycznej uczelni na potrzeby nauczycieli (71,4%) oraz organizowania kursów i szkoleń (66,7%). Dyrektorzy podkreślali ponadto znaczenie udostępniania infrastruktury laboratoryjnej i zaplecza technicznego uczelni (61,9%) oraz promocji zawodu nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród studentów i absolwentów (57,1%).

W dalszej kolejności wskazywano działania wspierające przygotowanie przyszłych nauczycieli, takie jak organizowanie przeszkolenia pedagogicznego w toku studiów oraz opracowywanie literatury i materiałów dydaktycznych do nauki konkretnych zawodów (po 42,9%). Część respondentów podkreślała również rolę uczelni w organizowaniu

pokazów nowoczesnych technologii (38,1%) czy działaniach systemowych, takich jak lobbing na rzecz zmian w przepisach dotyczących kształcenia zawodowego (33,3%).

Dyrektorzy szkół, zapytani o bariery w zakresie włączania uczelni wyższych w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu, zwracali uwagę przede wszystkim na aspekty organizacyjne i systemowe. Najczęściej wskazywanymi trudnościami były konieczność realizowania działań związanych ze współpracą ze szkołami zawodowymi nieodpłatnie przez pracowników uczelni (61,9%), ograniczone możliwości poświęcenia czasu na działania związane z przygotowaniem i rozwojem nauczycieli (61,9%) oraz koncentracja uczelni wyższych w głównych miastach województwa (61,9%), co może utrudniać dostęp do współpracy szkołom funkcjonującym w mniejszych ośrodkach.

Wykres 34. Rola, jaką mogłyby pełnić szkoły wyższe w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii dyrektorów)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Ponad połowa badanych (52,4%) zwróciła również uwagę na niewystarczający poziom korzyści – zarówno finansowych, jak i pozafinansowych – jakie uczelnie mogą odnieść z zaangażowania w rozwój kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Wśród barier o charakterze systemowym sygnalizowano także brak wyraźnie określonego koordynatora współpracy między szkołami, uczelniami i pracodawcami (38,1%).

Wykres 35. Bariery w zakresie włączania uczelni wyższych w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Na tle tych czynników stosunkowo rzadko pojawiały się opinie sugerujące brak otwartości uczelni na współpracę. Wskazało na to jedynie 9,5% respondentów, a taki sam odsetek uznał, że włączanie uczelni w rozwój nauczycieli nie napotyka istotnych trudności. Może to sugerować, że problem nie wynika z braku woli współpracy po stronie uczelni, a raczej z ograniczeń organizacyjnych i braku rozwiązań systemowych, które sprzyjałyby jej rozwijaniu (wykres 35).

Respondentów zapytano na koniec o rolę samorządu w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Analiza odpowiedzi wskazuje, że w opinii dyrektorów szkół samorząd odgrywa ważną rolę w tworzeniu warunków sprzyjających rozwojowi kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu, przede wszystkim poprzez działania o charakterze finansowym i organizacyjnym. Najczęściej wskazywaną formą wsparcia było doposażanie pracowni i infrastruktury dydaktycznej w szkołach (76,2%), co pokazuje, jak duże znaczenie ma dostęp do nowoczesnego zaplecza technicznego w kształceniu zawodowym (wykres 36).

Wykres 36. Rola, jaką mógłby odgrywać samorząd w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii dyrektorów)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Istotne znaczenie przypisywane jest także finansowaniu rozwoju kadry nauczycielskiej oraz procesu kształcenia zawodowego (po 71,4%). Dyrektorzy podkreślali również rolę samorządu we wspieraniu organizacyjnym kształcenia zawodowego (66,7%) oraz w działaniach na rzecz promocji zawodu nauczyciela i budowania jego prestiżu w regionie (57,1%).

Istotnym obszarem aktywności samorządu może być również wspieranie szkół w pozyskiwaniu środków zewnętrznych na rozwój kształcenia zawodowego (52,4%) oraz zapewnianie wkładu własnego w projektach realizowanych przez szkoły (47,6%). Część dyrektorów zwracała także uwagę na znaczenie umożliwienia specjalistom z branży prowadzenia zajęć w szkołach (42,9%) czy wsparcia nauczycieli na ścieżce awansu zawodowego (38,1%).

Dyrektorzy, podobnie jak nauczyciele, zostali zapytani o ocenę tego, czy aktualne regulacje oświatowe wspierają rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Ich opinia na ten temat była raczej krytyczna – nawet bardziej niż nauczycieli. Aż 38,1% z nich uznało, że obecne przepisy nie wspierają rozwoju tej grupy nauczycieli. Jednocześnie jedna trzecia z nich (33,3%) stwierdziła, że regulacje raczej wspierają rozwój kadry, natomiast 28,6% nie miało jednoznacznej opinii w tej kwestii (wykres 37).

Wykres 37. Ocena dyrektorów dotycząca tego, czy aktualne regulacje oświatowe wspierają rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Na zakończenie ankiety respondentom zadano pytanie otwarte z prośbą o określenie, które z regulacji oświatowych w głównej mierze są czynnikiem blokującym wsparcie rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Odpowiedzi zawiera tabela 72.

Tabela 72. Regulacje oświatowe, które w opinii dyrektorów w głównej mierze wpływają na brak wsparcia rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu (pytanie otwarte)

Odpowiedzi respondentów na pytanie otwarte
„Nie regulacje są problemem, lecz realne problemy z zastępowaniem nauczycieli zaangażowanych w inne aktywności niż realizacja zajęć dydaktycznych”
„Wysoka absencja nauczycieli”
„Długoterminowe zwolnienia lekarskie”
„Korzystanie z urlopu na poratowanie zdrowia w trakcie roku szkolnego, co utrudnia lub uniemożliwia znalezienie nauczycieli w trakcie roku szkolnego i dopasowanie ich aktywności do planu lekcji”

Odpowiedzi respondentów na pytanie otwarte
„Przy tak różnorodnej ofercie kształcenia mała liczba nauczycieli z danego kierunku, co utrudnia organizację pracy szkoły”
„Kadra jest młoda, nie ma zagrożenia wynikającego z braku kadry z powodu wieku”
„Przede wszystkim kierowanie uczniów szkół podstawowych do kształcenia zawodowego tak jak jest to w krajach UE, gdzie uczeń do kształcenia zawodowego jest kierowany, aby pracować w zawodzie”
„Duże wymagania związane z wymogami do realizacji i niewielka gratyfikacja finansowa”
„Brak uregulowań dotyczących liczebności uczniów w grupie na zajęciach, grupy są zbyt liczne, nauczyciel skupia się na zapewnieniu bezpieczeństwa, a nie na dydaktyce, przyczynia się to do braku zainteresowania doskonaleniem zawodowym i prowadzi do wypalenia zawodowego”
„Niskie zarobki”
„Bardzo częste zmiany w regulacjach prawnych, co za tym idzie zmiany w programach nauczania i wzrost biurokracji w pracy nauczyciela”
„Brak możliwości finansowania szkoleń specjalistycznych ze środków na doskonalenie nauczycieli”.
„Niejasna podstawa programowa”
„Mechanizm refundacji szkoleń jest zbyt mało elastyczny, by pokryć wysokie koszty specjalistycznych szkoleń technicznych, które często kosztują wielokrotność standardowego kursu metodycznego”
„Regulacje dotyczące przygotowania pedagogicznego oraz kwalifikacji do nauczania w zawodzie (wykształcenie wyższe)”
„Brak dofinansowań, biurokracja i wymagania stawiane nauczycielom, co skutkuje brakiem czasu na szkolenia”
„Brak działań, które podniosłyby prestiż zawodu nauczyciela (finanse)”
„Długotrwała ścieżka awansu zawodowego nauczyciela. Wysokie wymagania formalne”
„Brak dodatkowej gratyfikacji finansowej dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu uczestniczących w różnych formach doskonalenia”
„Częste zmiany podstaw programowych zawodów”
„Niedostosowanie ścieżki awansu do specyfiki pracy zawodowej”

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Perspektywa dyrektorów szkół kształcących zawodowo potwierdza wiele wniosków wynikających z odpowiedzi nauczycieli, jednocześnie uzupełniając je o wymiar organizacyjny i zarządczy funkcjonowania placówek. W ich opinii rozwój kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu napotyka przede wszystkim bariery organizacyjne i finansowe, takie jak trudności w zapewnieniu zastępstw podczas szkoleń, ograniczona dostępność dopasowanych form doskonalenia oraz niewystarczające środki na rozwój zawodowy.

Wśród najważniejszych potrzeb rozwojowych wskazywane były przede wszystkim kompetencje związane z wykorzystaniem nowoczesnych metod dydaktycznych, pracą z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych oraz aktualizowaniem wiedzy branżowej i technologicznej. Jednocześnie dyrektorzy podkreślali znaczenie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w szczególności z pracodawcami, uczelniami wyższymi i samorządem, jako istotnego elementu wspierającego rozwój kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W ich ocenie kluczowe bariery w pozyskiwaniu nowych nauczycieli mają charakter przede wszystkim finansowy i wizerunkowy, co wskazuje na potrzebę działań systemowych zwiększających atrakcyjność tej ścieżki kariery.

4.4. Wnioski z badania ilościowego

Rozwój kompetencji nauczycieli praktycznej nauki zawodu jest silnie związany z koniecznością ciągłej aktualizacji wiedzy technologicznej i branżowej.

Postęp technologiczny oraz dynamiczne zmiany zachodzące w wielu sektorach gospodarki powodują, że wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie wcześniejszego kształcenia szybko się dezaktualizują. W konsekwencji nauczyciele praktycznej nauki zawodu muszą systematycznie aktualizować swoje kompetencje zawodowe, aby móc przekazywać uczniom wiedzę odpowiadającą aktualnym standardom branżowym. Wyniki badania wskazują, że potrzeba ta dotyczy w szczególności obsługi nowoczesnych technologii, znajomości nowych narzędzi i materiałów wykorzystywanych w przedsiębiorstwach oraz bieżących zmian organizacyjnych zachodzących w środowisku pracy. Stałe doskonalenie kompetencji branżowych staje się więc warunkiem utrzymania wysokiej jakości kształcenia zawodowego.

Najbardziej efektywne i pożądane formy rozwoju kompetencji nauczycieli mają charakter praktyczny i krótkoterminowy.

Jako najbardziej wartościowe formy doskonalenia zawodowego respondenci wskazywali przede wszystkim na szkolenia, kursy specjalistyczne, warsztaty oraz wizyty studyjne w przedsiębiorstwach. Wynika to z faktu, że formy te umożliwiają bezpośredni kontakt z nowymi technologiami oraz pozwalają na szybkie zdobycie konkretnych umiejętności możliwych do wykorzystania w pracy dydaktycznej. Jednocześnie jako takie są łatwiejsze do pogodzenia z obowiązkami zawodowymi nauczycieli. Mniejszym zainteresowaniem cieszą się natomiast długoterminowe formy kształcenia formalnego, które wymagają większego zaangażowania czasowego i organizacyjnego.

Istotnym obszarem potrzeb rozwojowych nauczycieli są kompetencje pedagogiczne i psychospołeczne.

Oprócz kompetencji technicznych nauczyciele wskazywali na znaczenie umiejętności związanych z pracą z uczniami, takich jak motywowanie do nauki, radzenie sobie z trudnymi sytuacjami wychowawczymi, budowanie relacji z uczniami czy zarządzanie stresem w pracy zawodowej. Współczesna szkoła zawodowa funkcjonuje w coraz bardziej zróżnicowanym środowisku edukacyjnym, w którym nauczyciele pracują z uczniami o różnych potrzebach edukacyjnych, możliwościach i motywacjach. Wymaga to rozwijania kompetencji interpersonalnych i wychowawczych, które pozwalają skutecznie prowadzić proces dydaktyczny i wspierać rozwój uczniów.

Jedną z najważniejszych barier w podejmowaniu pracy w zawodzie nauczyciela praktycznej nauki zawodu jest niski poziom wynagrodzeń.

Zarówno młodzi absolwenci, jak i doświadczeni pracownicy sektora gospodarczego postrzegają wynagrodzenia w systemie oświaty jako znacząco niższe w porównaniu z uposażeniem oferowanym w przedsiębiorstwach. Różnica ta jest szczególnie widoczna w przypadku zawodów technicznych i branżowych, w których specjaliści mogą uzyskiwać znacznie wyższe dochody w sektorze prywatnym. W rezultacie praca

w szkolnictwie zawodowym nie jest postrzegana jako atrakcyjna alternatywa zawodowa, co utrudnia pozyskiwanie nowych nauczycieli.

Niski prestiż społeczny zawodu nauczyciela stanowi dodatkowy czynnik ograniczający zainteresowanie tą ścieżką kariery.

Respondenci wskazywali, że zawód nauczyciela nie jest obecnie postrzegany jako szczególnie prestiżowy ani atrakcyjny społecznie. Wpływa to na decyzje młodych ludzi dotyczące wyboru ścieżki zawodowej oraz ogranicza zainteresowanie podjęciem pracy w systemie edukacji.

Niski prestiż społeczny szkolnictwa zawodowego stanowi jeden z istotnych czynników wpływających na ograniczone zainteresowanie podejmowaniem pracy w charakterze nauczyciela praktycznej nauki zawodu.

Niski prestiż społeczny szkolnictwa zawodowego przekłada się na ograniczone zainteresowanie tą ścieżką kariery wśród młodych ludzi oraz absolwentów uczelni. W porównaniu z innymi profesjami wymagającymi wysokich kompetencji specjalistycznych zawód nauczyciela praktycznej nauki zawodu nie jest powszechnie postrzegany jako atrakcyjna droga rozwoju zawodowego, mimo że w rzeczywistości wymaga połączenia wiedzy branżowej, doświadczenia praktycznego oraz kompetencji pedagogicznych.

Istotną barierą wejścia do zawodu dla specjalistów z sektora gospodarczego są wymogi formalne związane z uzyskaniem kwalifikacji pedagogicznych.

Doświadczeni pracownicy przedsiębiorstw, którzy mogliby przekazywać uczniom aktualną wiedzę branżową, często rezygnują z podjęcia pracy w szkolnictwie między innymi ze względu na konieczność ukończenia dodatkowych studiów lub kursów pedagogicznych. Wymogi te są postrzegane jako czasochłonne i organizacyjnie trudne do pogodzenia z pracą zawodową. W efekcie system edukacji traci potencjalnych kandydatów posiadających cenne doświadczenie praktyczne.

Współpraca szkół z przedsiębiorstwami odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu aktualności kształcenia zawodowego.

Zaangażowanie pracodawców w proces przygotowania i doskonalenia nauczycieli umożliwia dostęp do nowoczesnych technologii, aktualnych rozwiązań stosowanych w przedsiębiorstwach oraz realnych warunków pracy w danej branży. Dzięki temu nauczyciele mogą lepiej przygotowywać uczniów do funkcjonowania na rynku pracy. Współpraca ta może przyjmować różne formy, takie jak staże w przedsiębiorstwach, szkolenia branżowe czy wspólne projekty edukacyjne.

Mimo dostrzeganej roli pracodawców w systemie kształcenia zawodowego współpraca szkół z przedsiębiorstwami napotyka liczne bariery.

Najważniejsze z bariery to brak wystarczających zachęt finansowych dla przedsiębiorstw, ograniczenia organizacyjne związane z koniecznością dostosowania harmonogramu pracy firmy do działań szkoleniowych oraz brak jasno

określonych mechanizmów współpracy między szkołami a firmami. W rezultacie potencjał współpracy nie jest w pełni wykorzystywany.

Uczelnie wyższe mogą pełnić istotną rolę w systemie rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Dzięki dostępowi do laboratoriów, zaplecza badawczego oraz specjalistycznej wiedzy naukowej uczelnie mogą wspierać rozwój kompetencji nauczycieli, szczególnie w zakresie nowych technologii i innowacyjnych metod nauczania. Współpraca ta może obejmować organizowanie kursów specjalistycznych, prowadzenie warsztatów technologicznych czy udostępnianie infrastruktury badawczej.

Współpraca z uczelniami jest ograniczana przez czynniki organizacyjne i instytucjonalne.

Do najważniejszych barier w tym zakresie należą ograniczona dostępność uczelni w niektórych regionach, brak systemowych mechanizmów współpracy oraz niewystarczające zachęty dla środowiska akademickiego do angażowania się w rozwój kadry nauczycieli szkolnictwa zawodowego.

Samorządy lokalne odgrywają ważną rolę w kształtowaniu warunków rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Jako organy prowadzące szkoły mają one możliwość wspierania rozwoju nauczycieli poprzez finansowanie szkoleń, inwestowanie w wyposażenie pracowni dydaktycznych oraz inicjowanie współpracy szkół z lokalnymi przedsiębiorstwami. Działania samorządów mogą znacząco wpływać na jakość kształcenia zawodowego na poziomie regionalnym.

Aktualne regulacje systemu oświaty nie zawsze sprzyjają elastycznemu rozwojowi kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Respondenci wskazują, że przepisy regulujące system oświaty są często postrzegane jako zbyt sformalizowane i mało elastyczne w stosunku do dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy. Dotyczy to między innymi systemu awansu zawodowego nauczycieli, zasad uzyskiwania kwalifikacji pedagogicznych oraz sposobów organizacji doskonalenia zawodowego.

Wyniki badania wskazują na potrzebę budowania bardziej zintegrowanego systemu współpracy pomiędzy szkołami, przedsiębiorstwami i uczelniami.

Rozwój kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu wymaga współdziałania różnych środowisk instytucjonalnych. Dopiero połączenie wiedzy akademickiej, doświadczenia branżowego oraz kompetencji pedagogicznych może zapewnić skuteczne przygotowanie nauczycieli do pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku gospodarczym.

5. Rekomendacje

5.1. Rekomendacje dla administracji publicznej

Rekomendacja kluczowa

Kluczową rekomendacją, która jednak musi być skierowana do centralnych władz oświatowych i finansowych państwa, jest podniesienie wynagrodzeń nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jej zasadność wynika z wypowiedzi praktycznie wszystkich respondentów badania, a w szczególności nauczycieli PNZ. Badani podkreślali, iż osoby posiadające wysokie kompetencje praktyczne, a zatem szczególnie cenne jako nauczyciele PNZ, są jednocześnie wysoce pożądanymi pracownikami w sektorze gospodarczym, w związku z czym zachęcane są do pracy w tym sektorze wysokimi wynagrodzeniami. Powoduje to naturalny spadek zainteresowania pracą w charakterze nauczyciela PNZ wśród uzdolnionych absolwentów i wysokiej klasy specjalistów.

Rekomendacja 1

Inicjowanie i rozwijanie współpracy na linii pracodawcy/związki pracodawców/klastry–uczelnie wyższe–szkoły–związki zawodowe–samorząd w zakresie pozyskiwania i rozwoju kadr nauczycieli PNZ. Jako formę wdrożenia rekomendacji proponuje się powołanie forum regionalnego lub forów subregionalnych na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego. Cel organizowanych w ramach forum spotkań powinien zakładać wymianę informacji i doświadczeń w zakresie możliwości współpracy szkolnictwa zawodowego z pracodawcami oraz wypracowanie dobrych praktyk lub nowych możliwości w zakresie rozwoju kadry nauczycieli PNZ. Forum powinno skupiać: przedstawicieli dyrekcji szkół, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, pracodawców, przedstawicieli organizacji i stowarzyszeń pracodawców/klastrow, urzędów pracy i innych instytucji rynku pracy. Powinno być inspirowane przez przedstawicieli samorządów, a proces rozwoju i koordynacji powinien być powierzony liderom branżowym, na przykład klastrom.

Rekomendacja 2

Kluczową rolą samorządu w kształtowaniu kadry nauczycieli PNZ jest dofinansowanie doskonalenia zawodowego. Ważne jest zapewnienie wsparcia finansowego dla szkół zawodowych w zakresie podnoszenia kwalifikacji nauczycieli PNZ poprzez dofinansowania szkoleń, kursów, spotkań zawodowych, webinarów, staży, wizyt studyjnych, udziału w targach branżowych, konferencjach, spotkaniach ze specjalistami, studiach podyplomowych i innych form edukacyjnych. Ważne jest zapewnienie dostępu do zróżnicowanych form podnoszenia kompetencji, adekwatnych do branży i potrzeb konkretnych nauczycieli PNZ. Formami uelastyczniającymi to zadanie mogą być na przykład: programy typu „Bon na staże” dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach, zawierające dofinansowanie dla przedsiębiorców oraz dla nauczycieli; system grantów szkoleniowych dla nauczycieli

praktycznej nauki zawodu; system zachęt dla pracodawców z tytułu zaangażowania w proces kształcenia (na przykład dofinansowanie szkoleń dla pracowników przedsiębiorstw, punkty bonusowe w konkursach branżowych i inne). Ważne jest też wsparcie finansowe wzmocnienia kompetencji pedagogicznych nauczycieli, zwłaszcza w zakresie wykorzystania aktywizujących metod dydaktycznych oraz pracy z osobami ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi.

Rekomendacja 3

Promowanie wspólnie z uczelniami wyższymi, pracodawcami, klastrami i szkołami zawodowymi ścieżki rozwoju zawodowego związanej z pracą jako nauczyciel PNZ. Kształtowanie pozytywnego wizerunku nauczyciela PNZ. Warto rozważyć kampanie informacyjne, które mogą wykorzystywać zarówno media tradycyjne, jak i społecznościowe. Potrzebne jest zwiększenie świadomości społecznej na temat pracy w charakterze nauczyciela PNZ.

Rekomendacja 4

Postulowanie za pośrednictwem sektorowych rad do spraw kompetencji do Ministerstwa Edukacji o uproszczenie lub zwiększenie elastyczności wymogów dotyczących przygotowania pedagogicznego dla nauczycieli PNZ (zwłaszcza w przypadku osób ze sfery biznesu) – szczególnie w sytuacji, gdy nauczyciel posiada przygotowanie pedagogiczne do przedmiotów teoretycznych.

Rekomendacja 5

Uruchomienie systemu wsparcia edukacji zawodowej za pośrednictwem związków pracodawców / klastrów poprzez pokrycie kosztów dla przedsiębiorców z tytułu współdzielenia infrastruktury technologicznej przedsiębiorstwa oraz kadr przedsiębiorstwa na potrzeby kształcenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz uczniów.

Rekomendacja 6

Powiązanie promocji kierunków szkolnictwa zawodowego zgodnych z Regionalnymi Inteligentnymi Specjalizacjami (RIS) z równoczesnym kreowaniem wizerunku lokalnych przedsiębiorstw jako przyszłych miejsc pracy dla absolwentów tychże kierunków. Dodatkowo zaleca się intensyfikację działań promujących szkolnictwo zawodowe jako atrakcyjną i perspektywiczną ścieżkę kariery zawodowej dla nauczycieli PNZ.

5.2. Rekomendacje dla szkół

Rekomendacja 1

Stałe monitorowanie potrzeb w zakresie kadry nauczycieli PNZ, w tym bieżących potrzeb szkoleniowych i doradczych oraz oczekiwań rynku pracy wobec nowych kompetencji, a następnie (przy współpracy z samorządem i pracodawcami/związkami

pracodawców) długofalowe planowanie rozwoju kadry nauczycieli PNZ dla określonych kierunków kształcenia.

Rekomendacja 2

Zapewnianie możliwości stałego podnoszenia kompetencji nauczycieli PNZ w zakresie opanowania nowych technologii związanych z branżą w formie szkoleń, staży i innych form (takich jak seminaria branżowe, wizyty studyjne).

Rekomendacja 3

Organizowanie seminariów branżowych z udziałem pracodawców jako form spotkań przedstawicieli szkół z przedstawicielami danej branży. Dają one możliwość wymiany doświadczeń, wypracowania wspólnego stanowiska w zakresie problemów branżowych, zapoznania uczestników z nowymi technologiami oraz planami wprowadzenia ewentualnych zmian w danych branżach, jak również zacieśnienia współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami.

Rekomendacja 4

Organizowanie wizyt studyjnych (jedno- lub kilkudniowych wyjazdów do zakładów pracy) celem kompleksowego poszerzenia wiedzy w zakresie nowoczesnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych właściwych dla danej branży zawodowej oraz gromadzenia i wymiany doświadczeń.

Rekomendacja 5

Organizowanie staży dla nauczycieli PNZ we współpracy z przedsiębiorstwami i samorządem.

Rekomendacja 6

Wspieranie nauczycieli PNZ w kontakcie z rodzicami i nadzorem oświatowym.

Rekomendacja 7

Wzmocnienie kompetencji pedagogicznych nauczycieli PNZ ponad formalne wymagania, szczególnie w zakresie wykorzystania nowoczesnych, aktywizujących metod dydaktycznych czy motywowania uczniów w formie szkoleń, warsztatów, jak również doradztwa.

Rekomendacja 8

Wzmacnianie kompetencji pedagogicznych nauczycieli PNZ w obszarze pracy z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych i psychospołecznych, w tym pracy z uczniami doświadczającymi problemów ze zdrowiem psychicznym, uczniami z niepełnosprawnościami oraz uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, rozpoznawanie uczniów doświadczających przemocy.

Rekomendacja 9

Wsparcie organizacyjne udziału nauczycieli PNZ w szkoleniach i innych formach rozwoju kompetencji, na przykład w postaci odciążenia od innych obowiązków, czy organizowanie zastępstw w trakcie doskonalenia.

Rekomendacja 10

Wprowadzanie wewnętrznych programów wymiany doświadczeń nauczycieli PNZ oraz organizowanie z innymi szkołami spotkań w zakresie dobrych praktyk kształcenia zawodowego i współpracy z przedsiębiorstwami. Należy wprowadzić system zachęt kierowanych do nauczycieli PNZ do dzielenia się wiedzą wewnątrz szkoły i między placówkami.

Rekomendacja 11

Zapewnienie wsparcia psychologicznego nauczycieli PNZ w obliczu rosnących wyzwań wychowawczych i emocjonalnych, szczególnie w zakresie radzenia sobie ze stresem, wypaleniem zawodowym i sytuacjami kryzysowymi.

Rekomendacja 12

Wsparcie doradcze i szkoleniowe nauczycieli PNZ w rozwoju kompetencji miękkich, szczególnie umiejętności interpersonalnych, takich jak: motywowanie uczniów, przekazywanie wiedzy, kontakt z nowym pokoleniem, praca z młodzieżą o szczególnych potrzebach edukacyjnych.

5.3. Rekomendacje dla pracodawców

Rekomendacja 1

Wzrost współodpowiedzialności za rozwój kadry nauczycieli PNZ, w szczególności w zakresie organizowanie krótkoterminowych staży, organizowania wizyt studyjnych, szkoleń specjalistycznych, ale także wsparcia innych form edukacyjnych dla nauczycieli PNZ.

Rekomendacja 2

Tworzenie warunków do łączenia działalności zawodowej z działalnością dydaktyczną, promowanie wśród pracowników możliwości podjęcia dodatkowej pracy jako nauczyciel PNZ, szczególnie wśród pracowników w wieku 50+, którzy mogliby być ambasadorami firm w środowisku szkolnym.

Rekomendacja 3

Aktywny udział w regionalnym forum lub subregionalnych forach na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego, których celem powinna być wymiana informacji i doświadczeń w zakresie możliwości współpracy szkolnictwa zawodowego z pracodawcami oraz wypracowanie dobrych praktyk i nowych możliwości w zakresie rozwoju kadry nauczycieli PNZ.

Rekomendacja 4

Zachęcanie specjalistów branżowych wywodzących się z przedsiębiorstw do pracy w charakterze nauczycieli praktycznej nauki zawodu w szkołach.

Rekomendacja 5

Zaangażowanie się pracodawców, związków pracodawców i klastrów w promocję kształcenia zawodowego poprzez organizowanie dni otwartych, wizyt studyjnych dla uczniów oraz prezentowanie realnych ścieżek kariery zawodowej w swoich firmach.

Rekomendacja 6

Większa otwartość w zakresie ekonomii współdzielenia poprzez udostępnienie parku maszynowego oraz specjalistów na potrzeby szkolenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz uczniów w uzgodnieniu organizacyjnym ze szkołą oraz finansowym z organem prowadzącym. Większa otwartość na system kształcenia dualnego i udział w nim.

5.4. Rekomendacje dla szkół wyższych

Rekomendacja 1

Uczestniczenie w sieciach współpracy ze szkołami zawodowymi, pracodawcami, klastrami i samorządem, na przykład w regionalnym forum (forach) na rzecz kształcenia zawodowego, w ramach których na bieżąco określane byłyby i zaspokajane potrzeby w zakresie rozwoju kadry nauczycieli PNZ.

Rekomendacja 2

Dostarczanie nauczycielom PNZ wiedzy i umiejętności w zakresie opanowania nowych technologii związanych z poszczególnymi branżami. Może się to odbywać w postaci krótkich kursów technologicznych, szkoleń, organizowania studiów podyplomowych, staży, spotkań, wspólnego ze szkołami zawodowymi realizowania projektów badawczo-wdrożeniowych na uczelni czy zapraszania na konferencje naukowe. Formy i zakres tematyczny powinny być efektem uzgodnień uczelni wyższych z pracodawcami lub klastrami oraz powinny być zgodne z potrzebami nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Formy doskonalenia o wysokim poziomie specjalizacji powinny być organizowane przez uczelnie we współpracy z pracodawcami, ponieważ część kompetencji i doświadczeń praktycznych nie może być w pełni rozwijana wyłącznie w środowisku akademickim i wymaga bezpośredniego udziału podmiotów z rynku pracy.

Rekomendacja 3

Promowanie wśród studentów ścieżki rozwoju zawodowego w ramach pracy jako nauczyciel PNZ oraz oferowanie zainteresowanym studentom modułów przygotowania pedagogicznego, aby bezpośrednio po studiach mogli rozpocząć pracę jako nauczyciele PNZ.

Rekomendacja 4

Opracowanie i udostępnienie w ofercie elastycznych programów przygotowania pedagogicznego dla specjalistów z branży.

Rekomendacja 5

Organizowanie wspólnych projektów edukacyjnych szkół i uczelni, w tym w zakresie nowoczesnych form kształcenia i aktywizacji uczniów.

Rekomendacja 6

Przygotowane oferty studiów podyplomowych z zakresu nowoczesnych form kształcenia oraz pracy z uczniami o specjalnych potrzebach.

Rekomendacja 7

Większa otwartość w zakresie współpracy dotyczącej udostępniania infrastruktury uczelnianej i kadry na potrzeby rozwoju kompetencji nauczycieli PNZ oraz współprowadzenie wybranych modułów zajęć w szkołach zgodnie z posiadanymi kompetencjami kadry akademickiej.

6. Spisy

6.1. Literatura

- Ambroziewicz Maciej, Odpowiedź na pytanie: Jak często należy przeprowadzać szkolenie okresowe dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu?, <https://sip.lex.pl/#/question-and-answer/621113752/jak-czesto-nalezy-przeprowadzac-szkolenie-okresowe-dla-nauczycieli-praktycznej-nauki-zawodu?keyword=praktyczna%20nauka%20zawodu>.
- Bielecki Jerzy, Pająk-Załęska Katarzyna, Nauczyciele kształcenia zawodowego w kontekście współczesnego funkcjonowania edukacji zawodowej. Przestanki do badań i rekomendacji, „Edukacja” 2023, nr 3(166).
- Zintegrowany System Kwalifikacji, Branżowe Centrum Umiejętności jako integracja trójkąta wiedzy: szkoła–uczelnia–pracodawca, <https://kwalifikacje.edu.pl/branzowe-centrum-umiejtnosci-jako-integracja-trojkatu-wiedzy-szkola-uczelnia-pracodawca>.
- Centrum Kształcenia Zawodowego w Etku, Regulamin praktyk zawodowych, <https://ckz.elk.pl/regulamin-praktyk-zawodowych>.
- Drogosz-Zabłocka Elżbieta, Stasiowski Jędrzej, Kształcenie zawodowe w Polsce – przemiany, organizacja, efekty, (w:) Wykształcenie zawodowe. Perspektywa systemu edukacji i rynku pracy, red. Urszula Sztanderska, Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Warszawa 2019.
- Drogosz-Zabłocka Elżbieta, Stasiowski Jędrzej, Praktyczna nauka zawodu pracowników młodocianych z perspektywy pracodawców. Koszty, korzyści i ryzyka, „Edukacja” 2016, nr 2(137).
- Education and Training Monitor 2024, <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-trainingmonitor/pl/country-reports/poland.html>.
- European Education and Culture Executive Agency, <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/pl/eurydia/poland/szkolnictwo-srednie-i-policealne>.
- Fundusze Europejskie, Podstawowe informacje dotyczące uzyskiwania kwalifikacji w ramach projektów współfinansowanych z EFS+, <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/projekt-zmienionych-wytycznych-w-zakresie-monitorowania-postepu-rzeczowego-realizacji-programow-na-lata-2021-2027>.
- Gawroński Krzysztof, (w:) Artur Olszewski, Beata Zajda, Krzysztof Gawroński, Karta Nauczyciela. Komentarz, Warszawa 2023, artykuł 9, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587908638/706078?keyword=karta%20nauczyciela%20%20%20komentarz&toCHit=1>.
- Gołaszewska-Kaczan Urszula, Kuzionko-Ochrymiuk Ewa, Analiza form współpracy przedsiębiorstw z instytucjami edukacyjnymi w województwie podlaskim, Białystok 2025.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, Informacja o egzaminie zawodowym, <https://www.gov.pl/web/edukacja/informacja-o-egzaminie-zawodowym>.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, Praktyczna nauka zawodu, <https://www.gov.pl/web/edukacja/praktyczna-nauka-zawodu>.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej, Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych, <https://rspo.gov.pl>.
- Monitor Dyrektora Szkoły, Organizacja praktycznej nauki zawodu, regulacje prawne i obowiązki dyrektora szkoły zawodowej oraz podmiotu przyjmującego ucznia, <https://www.monitorszkoly.pl/artyku/organizacja-praktycznej-nauki-zawodu>.
- Mydłowska Beata, Branżowe Centra Umiejętności szansą na kształtowanie umiejętności zawodowych, „Edukacja Dorosłych” 2024, nr 1.
- PFRON, Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu, https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/n/4048_Nauczyciel_praktycznej_nauki_zawodu.pdf.

- Pilich Mateusz, (w:) Artur Olszewski, Mateusz Pilich, Prawo oświatowe. Komentarz, wydanie 3, Warszawa 2022, artykuł 10,
https://sip.lex.pl/?_gl=1*187zcz5*_ga*NjM1MzM1NTcuMTc2Mjk1MTM2Mw..*_ga_TRNTF04CYF*czE3NjU5ODkyMDgkbzYkZzEkdDE3NjU5ODkyNDYkajlyJGwwJGgw#/commentary/587750295/704289?tocHit=1.
- Centrum Kształcenia Podyplomowego Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Praktyczna nauka zawodu – klucz do sukcesu na rynku pracy, <https://www.ckp-lodz.pl/praktyczna-nauka-zawodu-klucz-do-sukcesu-na-ryнку-pracy>.
- Religa Jolanta, Kompetencje europejskich mentorów i tutorów, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2014, nr 2(85).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).
- System Informacji Prawnej LEX, Prawo oświatowe, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/prawo-oswiatowe-18558680/art-93>.
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2025 poz. 1160)
- Włodarczyk Mirosław, (w:) Komentarz do rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu, (w:) Prawo zatrudnienia. Komentarz do rozporządzeń, Warszawa 2024, § 10,
<https://sip.lex.pl/#/commentary/587966867/764307/wlodarczyk-miroslaw-komentarz-do-rozporzadzenia-w-sprawie-praktycznej-nauki-zawodu-w-prawo...?keyword=nauczyciel%20praktycznej%20nauki%20zawodu>.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Nauczyciel/instruktor praktycznej nauki zawodu,
https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodu/ve/V.do_pobrania/2.ulotki_do_zawodow/Nauczyciel_praktycznej_nauki_zawodu_2017.pdf.
- Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, Współpraca szkolnictwa zawodowego i biznesu, gov.pl,
<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/wspolpraca-szkolnictwa-zawodowego-i-biznesu>.
- Zajda Beata, (w:) Karta Nauczyciela. Komentarz, red. Krzysztof Gawroński, Warszawa 2023, artykuł 70c,
<https://sip.lex.pl/#/commentary/587908720/706160?keyword=karta%20nauczyciela%20%20%20komentarz&tocHit=1>.
- Zaręba Paulina, Kępczyk Renata, Misztal Jolanta, Hadrian Małgorzata, Biernat Adam, Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania, Warszawa 2013,
https://pliki.ore.edu.pl/WPZ_publicacje/KOWEZIU_Wspolpraca_szkol.pdf.
- Zespół Placówek Oświatowych w Opolu, Warunki i sposób oceniania, klasyfikowania uczniów,
<https://zpo.opole.pl/kryteria-oceny>.
- Zespół Szkół nr 1 w Wągrowcu, Przedmiotowe zasady oceniania,
<https://www.giganci.pl/szkola/dokumenty>.
- Zespół Szkół Zawodowych nr 2 imienia chorążego Józefa Paczkowskiego w Skierniewicach, Wymagania edukacyjne z zajęć praktycznych, <https://www.zsz2skc.pl/szkola-branzowa>.

6.2. Spis tabel

Tabela 1. Program badawczy	9
Tabela 2. Formy realizacji praktycznej nauki zawodu – porównanie	16
Tabela 3. Maksymalny dobowy wymiar godzin PNZ z uwzględnieniem wieku uczniów i przypadków szczególnych.....	18
Tabela 4. Zakres i kryteria oceniania uczniów na zajęciach praktycznych (wyniki analizy <i>desk research</i>)	20
Tabela 5. Wymogi ustawowe w zakresie awansu na stopień nauczyciela mianowanego i dyplomowanego.....	29

Tabela 6. Zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim w 2025 roku według typu podmiotu	35
Tabela 7. Technika w podregionie białostockim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	36
Tabela 8. Branżowe szkoły pierwszego stopnia w podregionie białostockim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	38
Tabela 9. Szkoły policealne w podregionie białostockim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	41
Tabela 10. Centra kształcenia zawodowego w podregionie białostockim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	44
Tabela 11. Branżowe szkoły drugiego stopnia w podregionie białostockim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	45
Tabela 12. Zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim w 2025 roku według typu podmiotu	46
Tabela 13. Technika w podregionie łomżyńskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	47
Tabela 14. Branżowe szkoły pierwszego stopnia w podregionie łomżyńskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	50
Tabela 15. Szkoły policealne w podregionie łomżyńskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	52
Tabela 16. Centra kształcenia zawodowego w podregionie łomżyńskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	53
Tabela 17. Branżowe szkoły drugiego stopnia w podregionie łomżyńskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	54
Tabela 18. Zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu według typu podmiotu w 2025 roku w podregionie suwalskim	55
Tabela 19. Technika w podregionie suwalskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	56
Tabela 20. Branżowe szkoły pierwszego stopnia w podregionie suwalskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	58
Tabela 21. Szkoły policealne w podregionie suwalskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	60
Tabela 22. Centra kształcenia zawodowego w podregionie suwalskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	61
Tabela 23. Branżowe szkoły drugiego stopnia w podregionie suwalskim zarejestrowane w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych	61
Tabela 24. Liczba nauczycieli zawodu w województwie podlaskim w latach 2015–2025, wg stanu na 30 września	63
Tabela 25. Liczba etatów nauczycieli zawodu w województwie podlaskim w latach 2015–2025	64
Tabela 26. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu – liczba zatrudnionych i liczba etatów w latach 2015–2025 w województwie podlaskim	64
Tabela 27. Struktura zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim w latach 2015–2025 według płci	65
Tabela 28. Zatrudnienie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim według typu podmiotu w latach 2015–2025	66
Tabela 29. Struktura nauczycieli praktycznej nauki zawodu według obowiązku zawodowego w województwie podlaskim w 2025 roku (z uwzględnieniem średniej wieku)	68

Tabela 30. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w województwie podlaskim według poziomu wykształcenia w 2025 roku	73
Tabela 31. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim – liczba zatrudnionych i liczba etatów w latach 2015–2025.....	74
Tabela 32. Struktura zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu według obowiązku zawodowego w podregionie białostockim w 2025 roku (z uwzględnieniem średniej wieku)	76
Tabela 33. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim według poziomu wykształcenia w 2025 roku	80
Tabela 34. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim – liczba zatrudnionych i liczba etatów w latach 2015–2025.....	81
Tabela 35. Struktura zatrudnienia nauczycieli praktycznej nauki zawodu według zawodu w podregionie łomżyńskim w 2025 roku (z uwzględnieniem średniej wieku)	82
Tabela 36. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim według poziomu wykształcenia w 2025 roku	86
Tabela 37. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim – liczba zatrudnionych i liczba etatów w latach 2015–2025.....	86
Tabela 38. Struktura nauczycieli i praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim w 2025 roku według obowiązku zawodowego z uwzględnieniem średniej wieku .	88
Tabela 39. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim w 2025 roku (według typu wykształcenia)	91
Tabela 40. Szczegółowa struktura podmiotowa respondentów	95
Tabela 41. Struktura grupy badanych w podziale na trzy kategorie respondentów	96
Tabela 42. Charakterystyka respondentów – przedstawiciele szkół	96
Tabela 43. Charakterystyka respondentów – nauczyciele praktycznej nauki zawodu	97
Tabela 44. Charakterystyka respondentów – eksperci	98
Tabela 45. Wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim w opinii respondentów	100
Tabela 46. Średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim .	102
Tabela 47. Średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim ...	103
Tabela 48. Dominująca ścieżka kariery oraz średni wiek nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów).....	104
Tabela 49. Poziom wykształcenia i doświadczenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów)	117
Tabela 50. Braki jakościowe wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów)	125
Tabela 51. Specjalizacje, w których występują największe trudności w pozyskiwaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii szkół z podregionu białostockiego)	127
Tabela 52. Specjalizacje, w których występują największe trudności w pozyskiwaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii przedstawicieli szkół z podregionu łomżyńskiego).....	129
Tabela 53. Specjalizacje, w których występują największe trudności w pozyskiwaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii przedstawicieli szkół z podregionu suwalskiego).....	131
Tabela 54. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi / absolwentów oraz doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej (w opinii respondentów)	142

Tabela 55. Zapotrzebowanie na nauczycieli praktycznej nauki zawodu w perspektywie najbliższych 5 lat (w opinii respondentów).....	149
Tabela 56. Wpływ aktualnych regulacji oświatowych na rozwój i funkcjonowanie kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów).....	157
Tabela 57. Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie białostockim (w opinii respondentów).....	160
Tabela 58. Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie łomżyńskim (w opinii respondentów).....	162
Tabela 59. Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu w podregionie suwalskim (w opinii respondentów).....	164
Tabela 60. Potrzeby w zakresie stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii nauczycieli).....	165
Tabela 61. Formy doskonalenia zawodowego o najwyższej skuteczności (w opinii respondentów).....	171
Tabela 62. Bariery, które utrudniają nauczycielom udział w doskonaleniu zawodowym (w opinii respondentów).....	176
Tabela 63. Rola pracodawców w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów).....	184
Tabela 64. Rola uczelni wyższych w kształtowaniu i wspieraniu kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii respondentów).....	193
Tabela 65. Rola samorządów w kształtowaniu kadry nauczycieli praktycznej nauki (zawodu w opinii respondentów).....	200
Tabela 66. Struktura grup respondentów w badaniu nauczycieli praktycznej nauki zawodu.....	214
Tabela 67. Struktura branżowa kierunków, na których uczą respondenci.....	215
Tabela 68. Struktura grupy respondentów w badaniu szkół.....	215
Tabela 69. Luki kompetencyjne nauczycieli praktycznej nauki zawodu w opinii respondentów w podziale na reprezentowane branże.....	226
Tabela 70. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej w podziale respondentów na branże.....	235
Tabela 71. Regulacje oświatowe, które w głównej mierze wpływają na brak wsparcia rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu (pytanie otwarte).....	246
Tabela 72. Regulacje oświatowe, które w opinii dyrektorów w głównej mierze wpływają na brak wsparcia rozwoju kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu (pytanie otwarte).....	263

6.3. Spis wykresów

Wykres 1. Korzystanie przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu z form stałego doskonalenia zawodowego w ostatnich 5 latach.....	216
Wykres 2. Korzystanie przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu z form stałego doskonalenia zawodowego w ostatnich 5 latach (z uwzględnieniem podregionów).....	216
Wykres 3. Formy doskonalenia zawodowego, w których uczestniczyli badani nauczyciele praktycznej nauki zawodu w ostatnich 5 latach (N=99).....	217
Wykres 4. Formy doskonalenia zawodowego, w których uczestniczyli badani nauczyciele praktycznej nauki zawodu w ostatnich 5 latach (w podziale na podregiony).....	218

Wykres 5. Powody, dla których badani nauczyciele nie brali udziału w doskonaleniu zawodowym w ostatnich 5 latach (n=19)	219
Wykres 6. Oczekiwane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu formy wsparcia w statym doskonaleniu zawodowym	220
Wykres 7. Oczekiwane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu formy wsparcia w statym doskonaleniu zawodowym (w podziale na podregiony)	221
Wykres 8. Obszary tematyczne, które powinno obejmować stałe doskonalenie nauczycieli praktycznej nauki zawodu w opinii respondentów.....	222
Wykres 9. Obszary tematyczne, które – w opinii respondentów – powinny być objęte statym doskonaleniem nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w podziale na podregiony)	224
Wykres 10. Luki kompetencyjne wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu w opinii respondentów	225
Wykres 11. Luki kompetencyjne nauczycieli praktycznej nauki zawodu w opinii respondentów (w podziale na podregiony).....	228
Wykres 12. Najbardziej skuteczne i pożądane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu formy rozwoju kompetencji	230
Wykres 13. Najbardziej skuteczne i pożądane przez nauczycieli praktycznej nauki zawodu formy rozwoju kompetencji (w podziale na podregiony).....	231
Wykres 14. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi / absolwentów	232
Wykres 15. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi / absolwentów (w podziale na podregiony)	233
Wykres 16. Czynniki ograniczające zainteresowanie podejmowaniem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej	234
Wykres 17. Rola, jaką mogliby pełnić pracodawcy w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii nauczycieli)	237
Wykres 18. Rola, jaką w opinii nauczycieli mogliby pełnić pracodawcy w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w podziale na podregiony).....	238
Wykres 19. Bariery w zakresie włączania pracodawców w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu	239
Wykres 20. Rola, jaką mogłyby pełnić szkoły wyższe w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu	240
Wykres 21. Rola, jaką mogłyby pełnić szkoły wyższe w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w podziale na podregiony).....	242
Wykres 22. Bariery w zakresie włączania uczelni wyższych w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu	243
Wykres 23. Rola, jaką mógłby pełnić samorząd w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu	244
Wykres 24. Rola, jaką mógłby pełnić samorząd w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w podziale na podregiony).....	245
Wykres 25. Ocena respondentów dotycząca tego, czy aktualne regulacje oświatowe wspierają rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu	246
Wykres 26. Trudności w organizacji procesu stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu.....	249
Wykres 27. Kompetencje nauczycieli praktycznej nauki zawodu, które dyrektorzy uznają za deficytowe.....	250

Wykres 28. Obszary tematyczne, stałego doskonalenia nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii dyrektorów szkół).....	252
Wykres 29. Najbardziej skuteczne i pożądane formy rozwoju kompetencji kadry nauczycieli praktycznej nauki zawodu w opinii dyrektorów.....	253
Wykres 30. Czynniki ograniczające zainteresowanie wyborem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu wśród młodych ludzi / absolwentów (w opinii dyrektorów szkół).....	254
Wykres 31. Czynniki ograniczające zainteresowanie wyborem ścieżki rozwoju nauczyciela praktycznej nauki zawodu przez doświadczonych pracowników ze sfery gospodarczej (w opinii dyrektorów szkół).....	256
Wykres 32. Rola, jaką mogliby odgrywać pracodawcy w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii dyrektorów)	258
Wykres 33. Bariery w zakresie włączania pracodawców w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii dyrektorów)	260
Wykres 34. Rola, jaką mogłyby pełnić szkoły wyższe w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii dyrektorów)	261
Wykres 35. Bariery w zakresie włączania uczelni wyższych w przygotowanie i rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu	262
Wykres 36. Rola, jaką mógłby odgrywać samorząd w przygotowaniu i rozwoju nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w opinii dyrektorów)	262
Wykres 37. Ocena dyrektorów dotycząca tego, czy aktualne regulacje oświatowe wspierają rozwój nauczycieli praktycznej nauki zawodu	263