



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Akademia dobrych praktyk.

**Program doskonalenia zawodowego
w przedsiębiorstwach dla nauczycieli
kształcenia zawodowego w sektorze turystyki,
hotelarstwa i gastronomii**

Niezbędnik doskonalenia
dla nauczycieli
kształcenia zawodowego



Niezbędnik

Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17

90-248 Łódź

tel.: (42) 633 17 19

www.inse.org.pl

ISBN 978-83-63163-72-3

Wydawca:

Wydawnictwo Naukowe WSKFiT

05-800 Pruszków

Tel. (22) 759 55 28

www.wskfit.pl

Spis treści

Wstęp	5
1. Kształcenie ustawiczne w krajach Unii Europejskiej	7
2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w Unii Europejskiej	12
3. Kształcenie ustawiczne w Polsce	22
4. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce	26
4.1. Doksztalcanie a doskonalenie nauczycieli	29
4.1.1. Doksztalcanie nauczycieli	29
4.1.2. Doskonalenie nauczycieli	31
4.2. System doskonalenia nauczycieli	32
4.2.1. Zasady i uwarunkowania prawne funkcjonowania instytucji doskonalenia zawodowego nauczycieli	32
4.2.2. Formy doskonalenia zawodowego nauczycieli	34
4.3. Struktura organizacyjna systemu doskonalenia nauczycieli	37
4.4. Placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli w Warszawie	43
4.5. Finansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli	51
4.6. Przykłady wdrażania Programu Doskonalenia Zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego sektora turystyki, hotelarstwa i gastronomii	53
Zakończenie	57
Bibliografia	60

Wstęp

Niniejszy *Niezbędnik doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego* został opracowany na potrzeby realizowanego przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie projektu *Akademia Dobrych Praktyk. Program Doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*. Projekt jest współfinansowany ze środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego, a realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet III – *Wysoka jakość systemu oświaty*, Działanie 3.4. *Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie*, Poddziałanie 3.4.3. *Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe*).

Powodzenie procesu kształcenia oraz wychowania jest w dużej mierze uwarunkowane kompetencjami i umiejętnościami nauczycieli, którzy nie tylko powinni być profesjonalistami w swojej specjalizacji, ale również legitymować się rozległą wiedzą z dziedziny pedagogiki, psychologii i metodyki nauczania, tak aby posiadane wiadomości przekazywać wykorzystując odpowiednie metody dydaktyczne. Stąd konieczność systematycznego i nieprzerwanego podnoszenia przez nauczycieli poziomu swoich kwalifikacji zawodowych, skutkujące unowocześnieniem procesu nauczania i wychowania.

Niniejszy *Niezbędnik doskonalenia dla nauczycieli kształcenia zawodowego* składa się z czterech rozdziałów. Pierwszy został w całości poświęcony kwestiom związanym z kształceniem ustawicznym w krajach Unii Europejskiej. W części drugiej omówiono zagadnienia dotyczące doskonalenia zawodowego europejskich nauczycieli. Rozdział trzeci zawiera syntezę wiadomości na temat kształcenia ustawicznego realizowanego w Polsce, ze

szczególnym uwzględnieniem istniejącej dokumentacji. Na rozdział czwarty składają się zagadnienia bezpośrednio związane z doskonaleniem zawodowym nauczycieli w Polsce. Zwrócono w nim uwagę na różnice pomiędzy doksztalcaniem a doskonaleniem nauczycieli, a także na strukturę organizacyjną systemu doskonalenia nauczycieli, na placówki doskonalące kadry pedagogiczne na terenie Warszawy, finansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli, podano również przykłady w kwestii wdrażania Programów Doskonalenia Zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego sektora turystyki, hotelarstwa i gastronomii.

1. Kształcenie ustawiczne w krajach Unii Europejskiej

Współczesna cywilizacja ulega stałym przemianom i przeobrażeniom składającym się na jej rozwój. Pochodną zachodzących od wielu lat procesów globalizacyjnych oraz regionalizacyjnych jest europeizacja, tożsama z integracją, a w rezultacie – z unifikacją gospodarczą, ekonomiczną, społeczną i edukacyjną¹. Oświata stanowi jeden z filarów polityki prowadzonej przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej (UE). Jej celem nadrzędnym jest między innymi podejmowanie działań zmierzających do upowszechnienia kształcenia się przez całe życie (zwanego również edukacją permanentną lub edukacją całożyciową). Stanowi to podstawę do zbudowania nowoczesnej, konkurencyjnej gospodarki, za fundament której należy uznać wiedzę oraz uczące się społeczeństwo informacyjne. Dlatego też naczelne cele polityki prowadzonej w ramach Unii Europejskiej to stworzenie nowoczesnej, a przez to konkurencyjnej gospodarki, mogącej z powodzeniem konkurować z takimi potęgami gospodarczymi jak Stany Zjednoczone czy Chiny².

Początki problematyki związanej z kształceniem ustawicznym sięgają lat 70. XX wieku, kiedy w roku 1976 podczas XIX Sesji Generalnej UNESCO odbywającej się w Nairobi poruszono to zagadnienie. Wówczas zdefiniowano je jako zespół procesów edukacyjnych, zarówno formalnych, jak i nieformalnych oraz incydentalnych, stwarzających możliwość (niezależnie od ich treści, poziomu oraz metod) uzupełnienia wykształcenia poprzez uczestnictwo w formach szkolnych i pozaszkolnych, co pozwala osobom dorosłym na

¹ I. Kość, *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnianie europejskiego*

² A. Suchorab, *Cele i polityka UE a uczenie się przez całe życie*, [http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C_\[data dostępu: 30.12.2011\]](http://szkolenia.ngo.pl/x/464493;jsessionid=E22434434312D5708A54598476788A5C_[data dostępu: 30.12.2011]).

rozwijanie zdolności, poszerzanie wiedzy, doskonalenie kwalifikacji zawodowych, zdobycie nowego zawodu oraz zmianę dotychczasowych postaw³.

W związku ze zwiększającą się rolą tego rodzaju kształcenia organy instytucjonalne Wspólnoty ogłosiły szereg dokumentów poświęconych danemu zagadnieniu. Należy do nich zaliczyć przede wszystkim⁴:

- Białą Księgę Komisji Europejskiej *Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa* (1996), w której podkreślano konieczność wdrażania edukacji permanentnej, a także określono kierunki działań, jakie należy podjąć w celu realizowania idei uczącego się społeczeństwa.
- Raport *Edukacja: jest w niej ukryty skarb* (1996), którego autorzy wyrazili przekonanie, że kształcenie ustawiczne stanowi jedną z naczelných zasad współczesnego społeczeństwa, kompatybilną z jego potrzebami, a także uwzględniającą przemiany wynikające z upływu czasu oraz rytmu jednostkowej egzystencji. W dokumencie tym sformułowano treści oraz cele edukacji, które przybrały formę czterech filarów:
 - ✓ uczenie się dla wiedzy;
 - ✓ uczenie się dla działań, umiejętności, pracy, zawodu;
 - ✓ uczenie się dla zrozumienia innych, współdziałania i współpracy;
 - ✓ uczenie się dla własnego rozwoju i doskonalenia.
- *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego* (2000), określające spektrum działań podejmowanych z myślą o jego rozwoju, opierających się na konieczności:

³ Analiza instytucji kształcenia ustawicznego w wybranych powiatach województwa lubelskiego, Lublin 2006, s. 10.

⁴ A. Suchorab, op.cit.; B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, [www.up.krakow.pl/ecemi/ file/Kszt_Ust_podstawy.pdf](http://www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf) [data dostępu: 02.01.2012].

- ✓ umożliwienia wszystkim obywatelom zdobywania nowych umiejętności oraz doskonalenia już posiadanych,
 - ✓ zwiększenia inwestycji w zasoby ludzkie,
 - ✓ opracowywania innowacyjnych metod nauczania i uczenia się,
 - ✓ uznania wartości kształcenia,
 - ✓ zmiany charakteru poradnictwa i doradztwa,
 - ✓ przybliżania nauki do miejsca zamieszkania.
- Komunikat *Urzeczywistnianie koncepcji uczenia się przez całe życie*, na który składał się szereg najważniejszych działań stanowiących fundament wprowadzenia w życie idei kształcenia ustawicznego. Koncentrowały się one wokół obligatoryjności w zakresie:
 - ✓ budowania kultury uczenia się;
 - ✓ zwiększania powszechnego dostępu do informacji oraz doradztwa związanego z edukacją;
 - ✓ większego inwestowania w uczenie się, odnoszącego się zarówno do nakładów finansowych, jak i czasowych;
 - ✓ przybliżania osobom uczącym się możliwości edukacyjnych;
 - ✓ upowszechniania umiejętności podstawowych;
 - ✓ rozwoju innowacyjnych koncepcji nauczania oraz uczenia się.
 - *Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010*, którego autorzy za podstawowe zadania edukacji permanentnej uznali między innymi:
 - ✓ umożliwienie dostępu do kształcenia ustawicznego,
 - ✓ zagwarantowanie powszechnego dostępu do Internetu,
 - ✓ zapewnienie jak najwyższej jakości kształcenia oraz szkolenia,
 - ✓ poradnictwo,

- ✓ działania mające na celu przeciwdziałanie wydłużaniu czasu trwania kształcenia prowadzącego do uzyskania kwalifikacji,
 - ✓ unowocześnianie i uaktualnianie programów nauczania,
 - ✓ doprowadzenie do uznawania i honorowania kwalifikacji na terenie Unii Europejskiej.
- Deklaracja Kopenhaska (2002), której autorzy wyznaczyli kierunek rozwoju systemów kształcenia zawodowego, a także zakres współpracy. Kierunki wspólnych działań dotyczyły:
 - ✓ przejrzystości kwalifikacji oraz kwestii uznawania ich za granicą;
 - ✓ mobilności;
 - ✓ informacji i doradztwa, które stanowią jeden z filarów planowania kariery zawodowej na europejskim rynku pracy.
 - *Kluczowe kompetencje w uczeniu się przez całe życie – Europejskie ramy referencyjne* (2006) – dokument zawierający listę kluczowych kompetencji stanowiących warunek *sine qua non* rozwoju osobistego oraz samorealizacji. Do kompetencji tych zaliczono:
 - ✓ porozumiewanie się w języku ojczystym oraz w nowożytnych językach obcych,
 - ✓ kompetencje matematyczne w połączeniu z podstawowymi kompetencjami naukowo-technicznymi,
 - ✓ kompetencje informatyczne,
 - ✓ umiejętność uczenia się,
 - ✓ kompetencje obywatelskie i społeczne,
 - ✓ inicjatywność i przedsiębiorczość,
 - ✓ świadomość w połączeniu z ekspresją kulturalną.

Jednakże najbardziej znaczącym, doniosłym i przełomowym krokiem związanym z rozwojem oraz upowszechnianiem kształcenia ustawicznego okazała się być Strategia Lizbońska (2000). Jest ona rozumiana jako program społeczno-gospodarczy, którego zasadniczym celem było doprowadzenie do sformalizowanego i kompleksowego ujęcia działań zmierzających do upowszechnienia oraz propagowania procesu nieprzerwanego kształcenia się oraz doskonalenia, które stanowią fundament niezahamowanego wzrostu gospodarczego. Miały one przybrać postać opracowywania spójnych strategii oraz lepszego wykorzystania środków przeznaczonych na ten cel.

Wszelkie inicjatywy oraz dokumenty, strategie i raporty bezpośrednio lub pośrednio dotyczące problematyki kształcenia ustawicznego mają na celu wspomaganie rozwoju zawodowego oraz osobistego Europejczyków, przede wszystkim poprzez promowanie mobilności, stymulowanie ich kreatywności, zachęcanie do innowacyjności i niestandardowości w zakresie myślenia oraz działania, co w bezpośredni sposób przełoży się na zdecydowany wzrost konkurencyjności gospodarki europejskiej. Kształcenie ustawiczne nie jest więc już tylko przejawem chęci indywidualnego rozwoju, ale przede wszystkim wymogiem współczesności.

2. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w Unii Europejskiej

Zawód nauczyciela bez wątpienia należy zaliczyć do tych profesji, w które wpisana jest obligatoryjność doskonalenia swoich umiejętności i kwalifikacji. Jest on osadzony w kontekście uczenia się przez całe życie, co oznacza, że rozwój osoby go wykonującej powinien trwać przez całe życie zawodowe i być wspierany poprzez system doskonalenia funkcjonujący zarówno na poziomie lokalnym, jak i regionalnym oraz krajowym. Należy dodać, że obligatoryjność w kwestii uczestniczenia nauczyciela we wszelkiego rodzaju formach doskonalenia zawodowego nie jest jedyną zasadą tej profesji. W myśl propozycji Komisji Europejskiej, od współczesnych nauczycieli wymaga się bowiem również między innymi⁵:

- legitymowania się wyższym wykształceniem, gwarantującym posiadanie wiedzy z zakresu:
 - ✓ wykładanego przedmiotu kierunkowego,
 - ✓ pedagogiki i psychologii,
 - ✓ umiejętności i kompetencji niezbędnych do właściwego ukierunkowania oraz wspierania uczniów,
 - ✓ znajomości i rozumienia procesów społecznych oraz kulturowych wymiarów edukacji;
- mobilności, zarówno geograficznej (polegającej na przemieszczaniu się pomiędzy państwami UE w celu znalezienia bardziej satysfakcjonujących warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju), jak

⁵ M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*, <http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf>, s. 18 [data dostępu: 02.01.2012]; *Współczesny rynek pracy*, www.walbrzych.obserwatorrynku.pl/...zawodowe/.../Prezentacjadoscenariuszanr3.ppt [data dostępu: 02.01.2012].

i zawodowej (tożsamej z przemieszczaniem się w obrębie systemu edukacji, umożliwiającym nabycie nowych kwalifikacji i kompetencji oraz doskonalenie już posiadanych umiejętności).

Problem doskonalenia zawodowego nauczycieli nie jest zagadnieniem nowym, na które organy instytucjonalne Unii Europejskiej zwróciły uwagę niedawno. Już podczas spotkań ministrów państw tworzących Wspólnotę, które odbywały się kolejno: w roku 1987 w Helsinkach oraz roku 1988 w Lichtensteinie, skupiono się na szczególnej roli doskonalenia nauczycieli. Zostało ono uznane za konieczność i potraktowane jako niezmiernie znaczący element spośród wszystkich konstytuujących politykę edukacyjną UE. W sygnowanych podczas rzeczonych spotkań dokumentach można odnaleźć zapisy, w myśl których zarówno w przypadku kształcenia, jak i doskonalenia zawodowego nauczycieli istnieje konieczność łączenia kształcenia obowiązkowego z formami dowolnymi. Ponadto ustalono również, że w doskonaleniu powinni brać udział zarówno nauczyciele rozpoczynający swoją karierę zawodową (na tym bowiem etapie następuje kształtowanie ich stylu pracy oraz krystalizacja umiejętności związanych z działaniami dydaktycznymi oraz wychowawczymi), a także ci, którzy legitymują się dużym stażem pracy w zawodzie (bowiem zarówno ich wiedza specjalistyczna związana z nauczanym przedmiotem, jak i dotycząca metodyki nauczania, psychologii oraz pedagogiki, na przestrzeni lat uległa dezaktualizacji)⁶. Na przestrzeni ponad dwudziestu lat, od momentu wcielenia w życie ustaleń, które zapadły podczas wspomnianych spotkań, zdecydowanie przybrały na sile procesy cywilizacyjne, tożsame z rozwojem nauki, techniki i technologii, które wymusiły szereg przeobrażeń we wszystkich sferach ży-

⁶ A. Płatnerz., *Nowy model nauczyciela a europejski wymiar kształcenia*, <http://www.szkolnictwo.pl/in-dex.php?id=PU5772>, s. 1 [data dostępu: 02.01.2012].

cia człowieka, w tym również sferze edukacyjnej. W związku z powyższym zasadniczym zamianom uległ też zawód nauczyciela, który nie jest już tylko specjalistą w zakresie nauczanego przez siebie przedmiotu, ale stanowi swego rodzaju pomost pomiędzy swoimi uczniami a światem zewnętrznym. Przygotowuje ich do pełnego uczestnictwa z życia społecznym, kulturalnym oraz umiejętnego poruszania się realiach wciąż ewoluującego, i w związku z tym, coraz bardziej wymagającego rynku pracy. Dlatego też rola nauczyciela nie sprowadza się jedynie do przekazywania podstawowej i niezbędnej wiedzy oraz kształcenia w uczniach umiejętności warunkujących wykonywanie wyuczonego zawodu. Do jego obowiązków należy też kształtowanie w młodych ludziach konkretnych postaw, w tym między innymi obywatelskiej i społecznej, a także kluczowych kompetencji, takich jak⁷:

- umiejętność porozumiewania się w języku ojczystym oraz nowożytnych językach obcych;
- kompetencje matematyczne;
- podstawowe kompetencje w zakresie nauk ścisłych oraz technologii;
- kompetencje związane z posługiwaniem się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi;
- kompetencje interpersonalne;
- umiejętność uczenia się;
- zmysł przedsiębiorczości;
- świadomość kulturowa, w połączeniu z umiejętnością poruszania się we współczesnej kulturze wizualnej.

Znaczącym przeobrażeniom uległa także sfera autonomii nauczyciela, przejawiająca się zarówno w odniesieniu do spraw dydaktycznych, jak i do

⁷ M. Sielatycki, op.cit., s. 17.

codziennych obowiązków oraz stawianych przed pedagogami wymagań⁸. Nauczyciele uzyskali o wiele większą samodzielność w zakresie możliwości tworzenia programów nauczania. Jednakże z drugiej strony wyznaczono im szereg nowych zadań i obowiązków, do których należy zaliczyć między innymi konieczność sprawowania opieki nad nowo zatrudnionymi młodymi nauczycielami, którzy na zawodowej ścieżce stawiają dopiero pierwsze kroki. Nie ulega wątpliwości, że przed kadrą dydaktyczną stawia się również szereg nowych, a jednocześnie wysokich wymagań, związanych przede wszystkim z koniecznością i umiejętnością:

- pracy w wielokulturowej i zróżnicowanej etnicznie grupie dzieci, a także nauczycieli;
- pracy w zespole;
- zaplanowania własnego rozwoju zawodowego;
- stworzenia autorskiego programu nauczania, który musi być zgodny zarówno z obowiązującą podstawą programową, jak i prawem oświatowym.

Znaczące zwiększenie niezależności i samodzielności nauczycieli, które zaowocowało poszerzeniem listy stojących przed nimi zadań i obowiązków oraz wymagań względem nich w bezpośredni sposób wpłynęło również na konieczność zwiększenia ich uczestniczenia we wszelkiego rodzaju dostępnych formach doskonalenia zawodowego, jako że nieustanny i systematyczny rozwój nauczyciela stanowi o jakości oraz efektywności realizowanego przez niego procesu kształcenia.

Ogólnie rzecz ujmując należy stwierdzić, że w przypadku doskonalenia zawodowego nauczycieli w krajach Unii Europejskiej sytuacja przedsta-

⁸ *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, przeł. E. Kolanowska, Warszawa 2009, s. 9.

wia się w sposób zróżnicowany⁹. Można bowiem wyodrębnić kraje, w których nieprzerwany rozwój zawodowy kadry dydaktycznej uznaje się za jej obowiązek, jednak w praktyce nauczyciele nie są w sposób jednoznaczny zobligowani do uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym. Dotyczy to między innymi: Francji, Holandii, Szwecji oraz Islandii. Wśród dwudziestu siedmiu krajów członkowskich Unii Europejskiej są również takie, w których pomimo iż nauczyciele są objęci obowiązkiem doskonalenia, które warunkuje ich awans zawodowy i wysokość uposażenia, uczestniczenie w nim nie jest obligatoryjne. Do krajów tych należą: Polska, Hiszpania, Słowacja, Słowenia, Portugalia oraz Luksemburg, w przypadku którego od 2007 roku został wprowadzony obowiązek doskonalenia zawodowego dydaktyków zatrudnionych w szkołach średnich. W przypadku Grecji, Włoch oraz Cypru nauczyciele rozpoczynający pracę w zawodzie są jednoznacznie zobligowani do uczestniczenia w dostępnych formach doskonalenia zawodowego. Pisząc o obowiązku lub jego braku w kwestii brania przez nauczycieli udziału w kursach oraz szkoleniach mających na celu poszerzenie ich wiedzy oraz wyposażanie ich w nowe umiejętności i kompetencje, należy również wspomnieć o tym, że w przypadku nauczycieli wszystkich krajów Wspólnoty ich obowiązkiem zawodowym jest uczestniczenie w doskonaleniu zawodowym, którego przedmiot stanowi wprowadzenie reform oświatowych.

Niejednorodne są również wymagania dotyczące czasu, jaki nauczyciele europejscy powinni przeznaczać na doskonalenie zawodowe¹⁰. W przypadku Krajów Bałtyckich, a więc Litwy, Łotwy i Estonii, jak również w Wielkiej Brytanii oraz Norwegii minimalny czas, jaki nauczyciele są zobowiązani poświęcić na udział w różnorodnych formach doskonalenia zawodowego kształtuje się w granicach ponad 30 godzin rocznie. W pozostałych

⁹ Ibidem, s. 47.

¹⁰ Ibidem, s. 48.

państwach, z wyjątkiem Belgii, liczba godzin, jaka powinna zostać przeznaczona przez pedagoga na doskonalenie zawodowe, wynosi mniej niż 20. W wielu krajach unijnych wymiar czasowy doskonalenia zawodowego określa się nie w liczbie godzin, ale w liczbie dni w roku (Belgia – trzy dni lub sześć połówek dnia rocznie, Litwa – pięć dni w ciągu roku, Malta – trzy połówki dnia rocznie na początku lub na końcu roku szkolnego, Finlandia – od trzech do pięciu dni rocznie po sześć godzin) bądź dni lub godzin rozłożonych na konkretną liczbę lat (Estonia – 160 godzin w ciągu pięciu lat, Łotwa – 36 godzin w ciągu trzech lat, Węgry – 120 godzin co siedem lat, Rumunia – 95 godzin w ciągu pięciu lat).

Niezwykle istotnym aspektem związanym z doskonaleniem zawodowym nauczycieli, jak również z czasem, jaki powinien zostać przez nich na ten cel przeznaczony, są kwestie dotyczące organizacji form doskonalenia. W przypadku większości krajów UE doskonalenie nauczycieli odbywa się poza godzinami zajęć dydaktycznych, co w żaden sposób nie dezorganizuje pracy placówki oświatowej. Są jednak kraje, w których możliwe jest uczestniczenie w pozaszkolnych formach doskonalenia w trakcie czasu pracy. Należy przy tym podkreślić, że wymaga to spełnienia konkretnych warunków, w tym uzyskania zgody dyrektora macierzystej placówki oświatowej oraz innych pracowników, przede wszystkim nauczycieli, a także – w przypadku Malty – ministra edukacji¹¹. W niektórych krajach nauczyciele mają możliwość przeznaczania na udział w doskonaleniu zawodowym części swojego czasu pracy. Należą do nich między innymi: Czechy (nauczycielom wolno przeznaczyć na samokształcenie dwanaście dni roboczych w roku szkolnym), Włochy (możliwa jest elastyczna zmiana planu lekcji, poza tym nauczyciele mogą być zwolnieni w celu uczestniczenia w szkoleniu ze swoich

¹¹ Ibidem, s. 50.

codziennych obowiązków przez pięć dni w czasie trwania roku szkolnego), Litwa (nauczycielom na doskonalenie przysługuje pięć dni w roku).

W kontekście systemu doskonalenie zawodowego nauczycieli funkcjonującego w krajach europejskich należących do UE istotnym elementem jest również możliwość wyboru form doskonalenia przez nauczycieli oraz ograniczenia, w tym zakresie. W tym przypadku, podobnie jak w przypadku czasu, jaki członkowie kadry dydaktycznej są zobowiązani przeznaczyć na podwyższanie swoich kwalifikacji zawodowych, nie ma jednej zasady¹². Okazuje się bowiem, że w niektórych krajach wybór form doskonalenia jest determinowany przez plan szkoleń, jaki został przyjęty w celu zrealizowania priorytetów oświatowych wyznaczonych przez władze na centralnym lub lokalnym szczeblu edukacji. W przypadku gdy tego rodzaju priorytety nie zostały określone ani przez władze oświatowe, ani przez dyrektora placówki oświatowej, nauczyciele dokonują wyboru form doskonalenia, w których chcą uczestniczyć wedle własnego uznania, kierując się swoimi potrzebami w tym zakresie. W niektórych krajach Unii Europejskiej szkolenia w ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli planowane są przez centralne władze oświatowe w oparciu o krajowe bądź regionalne priorytety edukacyjne. W przypadku krajów takich jak: Słowacja czy Lichtenstein w ogóle nie są tworzone tego rodzaju plany, podczas gdy na przykład w Belgii, Czechach, na Litwie i Malcie każda placówka oświatowa obligatoryjnie opracowuje plan stałego doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej, czyniąc go elementem planu rozwoju szkoły.

Elementem o niebagatelnym znaczeniu dla nauczycieli chcących podwyższyć swoje kwalifikacje zawodowe są kwestie finansowe. Jak się okazuje, żaden z krajów członkowskich UE nie dysponuje celowym funduszem czy budżetem, który byłby przeznaczony na finansowanie udziału na-

¹² Ibidem, s. 49.

uczycieli w doskonaleniu zawodowym. Chlubny wyjątek w tym względzie stanowi Zjednoczone Królestwo, konkretnie zaś Walia, której rząd finansuje nauczycielskie stypendia szkoleniowe przeznaczone na zaspokajanie konkretnych zawodowych potrzeb kadry pedagogicznej. W przypadku takich krajów jak: Bułgaria, Niemcy, Francja, Hiszpania, Malta, Portugalia, Węgry i Irlandia budżet przeznaczony na doskonalenie zawodowe znajduje się w gestii władz oświatowych centralnego szczebla. We Włoszech tego rodzaju środki finansowe przyznawane są przez ministerstwo edukacji placówkom oświatowym, natomiast w Rumunii – powiatom. Jeśli chodzi o kwestie związane z odpłatnością, w przypadku znacznej większości krajów członkowskich Unii Europejskiej szereg form doskonalenia zawodowego nauczycieli organizuje ministerstwo do spraw oświaty bądź też instytucje na szczeblu regionalnym i lokalnym, dlatego też są one całkowicie lub prawie bezpłatne (np. na Węgrzech koszty są pokrywane z budżetu centralnego do poziomu 80% łącznej kwoty. Pokrycie pozostałych 20% leży w gestii nauczyciela lub jego macierzystej placówki oświatowej)¹³.

Nie ulega wątpliwości, że zarówno centralne, jak i lokalne władze oświatowe są zobowiązane do podjęcia szeregu działań mających na celu zachęcenie kadry dydaktycznej do podwyższania swoich kwalifikacji oraz nabywania nowych umiejętności i kompetencji. Najbardziej efektywną formą pobudzania w nauczycielach chęci doskonalenia zawodowego stanowią podwyżki wynagrodzenia (Hiszpania, w której nauczyciele jako urzędnicy państwowi legitymujący się co najmniej pięcio- lub sześcioletnim stażem pracy, otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za poświadczony dokumentem udział w oficjalnie uznanym i honorowanym kursie lub szkoleniu trwającym od 60 do 100 godzin), jak również przyznawanie punktów, które są następnie uwzględniane podczas starania się nauczyciela o kolejny stopień awansu

¹³ Ibidem, s. 51.

zawodowego. W realizacji celu, jakim jest zachęcenie dydaktyków do uczestniczenia we wszelkiego rodzaju dostępnych formach doskonalenia zawodowego, pomocne okazują się również kampanie oraz strategie realizowane w ramach polityki oświatowej prowadzonej przez władze oświatowe, centralne i lokalne¹⁴.

Niezależnie od formy organizacyjnej systemu doskonalenia zawodowego, jak również rodzaju wsparcia i sposobu motywowania nauczycieli do uczestniczenia w szkoleniach i kursach mających na celu wyposażenie ich w nowe wiadomości, umiejętności czy kwalifikacje, a także służące doskonaleniu już posiadanych, władze oświatowe wszystkich krajów członkowskich Unii Europejskiej koncentrują się na upowszechnianiu i promowaniu doskonalenia zawodowego pedagogów. Jest ono bowiem podstawą dla stworzenia nowego modelu europejskiego nauczyciela, wyposażonego w szereg kompetencji warunkujących jakość oraz efektywność jego pracy zawodowej, niezależnie od tego, czy podmiotem prowadzonego przez niego procesu dydaktycznego jest dziecko, czy też osoba dorosła. Do kompetencji tych zalicza się¹⁵:

- refleksję nad własną praktyką zawodową, a także rozwojem zawodowym;
- umiejętność komunikowania się zarówno z uczniami, jak i współpracownikami (kadrą dydaktyczną), dyrektorem placówki oświatowej oraz społeczeństwem, ze szczególnym uwzględnieniem społeczności lokalnej;
- odpowiedzialność za dalszy rozwój edukacji uczniów;
- pełna wiedza z dziedziny, w której nauczyciel się specjalizuje;

¹⁴ Ibidem, s. 53.

¹⁵ J. Pitura, *Nowoczesny nauczyciel – europejski nauczyciel. Kompetencje ogólne nauczycieli dorosłych uczniów*, <http://www.konferencje-spnjo.polsl.pl/download/pitura-j-nowoczesny-nauczyciel-europejski-nauczyciel.pdf> [data dostępu: 03.01.2012].

- umiejętnie i efektywnie korzystanie z szeregu metod, stylów i technik pracy z uczniami;
- inspirowanie oraz zachęcanie uczniów do samodzielnego pozyskiwania wiedzy na przestrzeni całego życia oraz uczestniczenia w formalnym kształceniu ustawicznym;
- umiejętność pracy w zróżnicowanej kulturowo, etnicznie, religijnie i wiekowo grupie.

Uczestniczenie nauczyciela w kształceniu ustawicznym pozwala mu nie tylko na przekazywanie uczniom aktualnej wiedzy i kształcenie umiejętności jej praktycznego zastosowania i wykorzystania w życiu zawodowym oraz pozazawodowym. Daje również możliwość realizowania działań wychowawczych, przygotowujących do wkroczenia w dorosłe życie obywateli zjednoczonej Europy, którzy nie tylko będą z powodzeniem odnajdywać się w realiach współczesnego rynku pracy, odpowiadać na wciąż zmieniające się i rosnące wymagania pracodawców, ale zostaną również wyposażeni w kompetencje umożliwiające im pełne uczestnictwo w życiu społecznym oraz kulturalnym.

3. Kształcenie ustawiczne w Polsce

Początki idei kształcenia ustawicznego w Polsce sięgają czasów historycznych, konkretnie zaś XVIII stulecia, a więc okresu istnienia i prężnej działalności Komisji Edukacji Narodowej. Jej założyciele byli przekonani o tym, że jedną z wielu powinności człowieka jest ciągła dbałość o swój intelektualny rozwój, realizująca się między innymi poprzez kształcenie się na przestrzeni całego życia¹⁶. Dotyczy to zwłaszcza nauczycieli, na barkach których spoczywa odpowiedzialność za przygotowanie do funkcjonowania w świecie młodego pokolenia. Wiedza, umiejętności i kompetencje nauczycieli muszą być kompatybilne z poziomem rozwoju dyscypliny, w której się specjalizują, jak również z zapotrzebowaniem rynku pracy¹⁷. Dlatego też doskonalenie zawodowe w ogóle, a szczególnie doskonalenie nauczycieli, jest wymogiem czasów i zmian zachodzących we współczesnej cywilizacji, stanowi bowiem o jakości oraz efektywności procesu kształcenia, jak również o poziomie całego systemu oświaty.

Z racji tego, że Polska od 2004 roku jest członkiem Unii Europejskiej, prowadzona przez rząd polityka oświatowa w dużym stopniu skorelowana jest z polityką edukacyjną realizowaną przez organy instytucjonalne UE. W związku z tym władze oświatowe centralnego szczebla położyły szczególny nacisk na konieczność wspomagania rozwoju oraz upowszechniania kształcenia ustawicznego, znacząco przyczyniającego się do wzrostu

¹⁶ A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*, http://www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html [data dostępu: 03.01.2012].

¹⁷ *Poradnik beneficjenta. Fundusze unijne dla oświaty: Kształcenie i doskonalenie nauczycieli*, Warszawa 2009, s. 9.

wartości kapitału ludzkiego. Wszelkie działania rządu w tym zakresie koncentrują się więc przede wszystkim wokół¹⁸:

- zwiększania świadomości społeczeństwa z kwestii znaczenia oraz roli kształcenia ustawicznego,
- intensyfikowania dostępu do edukacji permanentnej,
- podnoszenia jakości oraz zwiększania efektywności kształcenia ustawicznego,
- zwiększania nakładów przeznaczonych na inwestycje w zasoby ludzkie,
- tworzenia zasobów informacyjnych, związanych z kształceniem ustawicznym oraz rozwojem i upowszechnianiem usług doradczych.

Konieczność podjęcia prac nad tworzeniem sprawnie i efektywnie funkcjonującego systemu kształcenia ustawicznego znajduje swoje potwierdzenie w szeregu dokumentów, w tym również tych o charakterze strategicznym. Rzeczony dokumenty to przede wszystkim¹⁹:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, w której została zapisana zasada ogólnego postępowania władz publicznych w odniesieniu do działań podejmowanych na płaszczyźnie rynku pracy oraz szkoleń. W myśl zawartych w ustawie zasadniczej zapisów władze są zobowiązane do prowadzenia polityki mającej na celu pełne oraz produktywnie zatrudnienie poprzez wdrażanie programów zwalczania bezrobocia, uwzględniających organizowanie oraz wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego, a także robót publicznych i prac interwencyjnych.
- Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty, regulująca kwestie związane z kształceniem ustawicznym.

¹⁸ *Analiza instytucji kształcenia ustawicznego...*, op.cit., s. 14.

¹⁹ *Ibidem*; A. Suchorab, op.cit.

- Narodowy Plan Rozwoju na lata 2007–2013, w przypadku którego decydujące znaczenie dla kształcenia ustawicznego oraz jego upowszechniania mają dwa priorytety:
 - ✓ Wiedza i Kompetencje, zasadzający się na dążeniu do:
 - wspierania otwartości systemu oświaty;
 - zwiększenia dostępu do kształcenia, przez co należy rozumieć między innymi: konieczność zbudowania systemu edukacji permanentnej oraz stworzenia kultury związanej z uczeniem się przez całe życie;
 - poprawy jakości i efektywności kształcenia;
 - ✓ Zatrudnienie, aktywizacja i mobilność, tożsame a działaniami na rzecz:
 - zwiększenia wskaźnika zatrudnienia,
 - wspierania tworzenia nowych miejsc pracy,
 - unowocześnienia i zreformowania organizacji rynku pracy,
 - tworzenia warunków sprzyjających mobilności.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w której zawarto zapisy precyzyjnie określające zadania i obowiązki władz państwowych w zakresie zatrudnienia, aktywizacji zawodowej, a także łagodzenia skutków bezrobocia.
- Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013, której autorzy w Priorytecie 2. zwrócili szczególną uwagę na konieczność rozwoju kształcenia ustawicznego i poprawę jakości systemu oświaty. Realizacji tych celów ma służyć przede wszystkim:
 - ✓ upowszechnianie wśród społeczeństwa idei edukacji całościowej, w ramach którego szczególny nacisk musi zostać

położony na niwelowanie barier w zakresie świadomości na ten temat osób nisko wykwalifikowanych;

- ✓ stworzenie sprawnie i efektywnie funkcjonującego systemu poradnictwa zawodowego;
 - ✓ zdecydowane zwiększenie nakładów finansowych, przeznaczonych na kształcenie ustawiczne, wyrażające się między innymi w stworzeniu systemu pomocy finansowej dla osób chcących podwyższać swoje kwalifikacje (talony szkoleniowe, stypendia);
 - ✓ stworzenie systemu umożliwiającego potwierdzanie kwalifikacji uzyskanych poza systemem kształcenia formalnego; chodzi o możliwość ich potwierdzania na drodze doświadczenia zawodowego.
- Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007–2013, której autorzy za nadrzędny i zasadniczy cel uznali podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa.

Z omówionych powyżej dokumentów wynika, że władze państwowe przywiązują niezwykle dużą wagę do konieczności rozwoju oraz upowszechniania kształcenia ustawicznego w połączeniu z ułatwieniem dostępu do niego. Zdają sobie bowiem sprawę z tego, że edukacja całożyciowa umożliwia stworzenie wszystkim obywatelom równych szans na rynku pracy. To z kolei przekłada się na zwiększenie zatrudnienia, a przez to spadek liczby osób bezrobotnych, a więc zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ponadto kształcenie ustawiczne przyczynia się do rozwoju, a także sprawnego funkcjonowania społeczeństwa opartego na wiedzy.

4. Doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce

Zawód nauczyciela jest profesją osadzoną w kontekście uczenia i doskonalenia się przez całe życie. Konieczność stanowi uczestniczenie kadry dydaktycznej w różnego rodzaju kursach, szkoleniach i warsztatach mających na celu aktualizowanie oraz zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności warunkujących powodzenie realizowanego przez nich procesu dydaktycznego oraz wychowawczego. Cechą charakterystyczną współczesnej edukacji, zwłaszcza w kształceniu nauczycieli, jest traktowanie ich przygotowania do wykonywania zawodu w trakcie studiów, a także ich udziału w doskonaleniu warsztatu pracy dydaktycznej oraz wychowawczej jako integralnej całości. Oczywiście dotyczy to wszystkich osób, które związały swoje życie zawodowe z nauczaniem, jednakże w sposób szczególny tyczy się to nauczycieli przedmiotów zawodowych zarówno w teoretycznej, jak i praktycznej formie kształcenia. Wiedza oraz umiejętności, jakie nauczyciele szkół zawodowych zdobyli w trakcie studiów, ulegają szybkiej dezaktualizacji. Stanowi to rezultat rozwoju nauki, techniki, jak również zmian zachodzących w sferze produkcji i usług²⁰. Dlatego właśnie pojawia się konieczność nieprzerwanego aktualizowania kierunkowej wiedzy oraz umiejętności, a także doskonalenia kompetencji z zakresu psychologii oraz metodyki nauczania, tak aby nauczyciel mógł sprostać wymogom współczesności i aby realizowany przez niego proces dydaktyczno-wychowawczy cechowała jak najwyższa jakość. Doskonalenie nauczycieli powinno polegać na²¹:

- aktualizowaniu wiedzy oraz umiejętności kierunkowych,
- uaktualnianiu wiedzy oraz umiejętności *stricte* pedagogicznych,

²⁰ Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej. Dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993, s. 81.

²¹ *Ibidem*, s. 83.

- możliwości wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami,
- otrzymywaniu przez pedagoga pomocy ze strony nauczycieli-metodyków,
- korzystaniu z doradztwa pedagogicznego.

Należy dodać, że kwestie dotyczące doskonalenia zawodowego nauczycieli reguluje Karta Nauczyciela²², której zapisy stanowią, iż każdy dydaktyk oraz wychowawca jest zobowiązany do zachowania dbałości o swój rozwój zawodowy, jak również do podejmowania działań mających na celu doskonalenie warsztatu jego pracy.

Polscy nauczyciele chętnie uczestniczą we wszelkiego rodzaju dostępnych formach doskonalenia zawodowego – aż 90,4%²³ twierdzi, że wykazuje dbałość o swój rozwój zawodowy. Dotyczy to również nauczycieli przedmiotów zawodowych, szczególnie teoretycznych, którzy deklarują, że regularnie podwyższają swoje kwalifikacje poprzez udział w rozmaitych kursach, szkoleniach i warsztatach realizowanych w ramach doskonalenia zawodowego. Nieco gorzej sytuacja przedstawia się w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu, którzy zdecydowanie rzadziej decydują się na skorzystanie z oferty ośrodków oraz instytucji zajmujących się doskonaleniem zawodowym nauczycieli²⁴. Ma to niewątpliwie negatywny wpływ na poziom wiedzy, a przede wszystkim praktycznych umiejętności nauczycieli, którzy nie są w stanie prowadzić procesu kształcenia na odpowiednio wysokim poziomie,

²² Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku. Karta nauczyciela. Tekst ujednolicony (Dz. U. 1997 Nr 56, poz. 357, 1998 Nr 106, poz. 668, i Nr 162, poz. 1118 oraz 2000 Nr 12, poz. 136 i Nr 19, poz. 239).

²³ K. Majewska, *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*, http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&catid=1:artykuy-archiwalne [data dostępu: 05.01.2012].

²⁴ *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010, s. 13.

gwarantującym wyposażenie uczniów w niezbędną wiedzę teoretyczną oraz umiejętności praktyczne warunkujące podjęcie przez nich pracy w wyuczonym zawodzie. Starając się udzielić odpowiedzi na pytanie o przyczyny, dla których część kadry dydaktycznej nie decyduje się na podjęcie działań mających na celu podwyższenie ich kwalifikacji, poszerzenie wiedzy oraz zdobycie nowych umiejętności, należy wymienić przede wszystkim²⁵:

- niemożność pogodzenia planu zajęć szkolnych z planem zajęć doskonalących;
- nader częstą nieadekwatność oferty szkoleniowej względem potrzeb i oczekiwań nauczycieli;
- zbyt wysokie koszty szkoleń;
- zdecydowany brak lub niewystarczające wsparcie ze strony pracodawców, a więc dyrektorów placówek oświatowych.

Wskazane przez nauczycieli obszary problemowe powinny stanowić dla władz oświatowych, tak centralnego, jak i lokalnego szczebla, sugestie w zakresie wprowadzenia konkretnych rozwiązań, które mogłyby zniwelować szereg wymienionych przez dydaktyków barier utrudniających ich udział w doskonaleniu zawodowym. Dlatego też pojawia się konieczność podjęcia działań umożliwiających wypracowanie rozwiązań, zarówno organizacyjnych, jak i finansowych, które sprawią, że szkolenia oraz kursy będą bardziej dostępne. Chodzi przede wszystkim o zmiany w systemie finansowania doskonalenia kadry pedagogicznej, tak aby oferowane formy podnoszenia kwalifikacji były albo bezpłatne, albo też przybierały postać bardzo tanich grantów, finansowanych przez władze oświatowe lub inne instytucje.

²⁵ K. Majewska, op.cit.

Jak najbardziej wskazane wydaje się również dążenie do stworzenia takiego systemu doskonalenia nauczycieli, który będzie uwzględniał konieczność²⁶:

- określenia umiejętności, jakimi powinni legitymować zarówno nauczyciele, jak i osoby prowadzące szkolenia, które to kompetencje są niezbędne ze względu na zmiany zachodzące w postrzeganiu roli nauczyciela w społeczeństwie opartym na wiedzy;
- stworzenie warunków sprzyjających nauczycielom, a także innym osobom realizującym doskonalenie zawodowe poprzez wypełnianie postawionych przed nimi zadań;
- zagwarantowanie właściwego naboru kandydatów do zawodu nauczyciela – dotyczy to wszystkich przedmiotów, wszystkich szczebli kształcenia, jak również doskonalenia zawodowego;
- podjęcia działań mających na celu pozyskanie do procesu kształcenia oraz szkolenia osób, które posiadają doświadczenie zawodowe w innych dziedzinach i specjalnościach.

4.1. Doksztalcanie a doskonalenie nauczycieli

Pisząc o konieczności uczestniczenia nauczycieli w kształceniu ustawicznym bierze się pod uwagę jego dwie współlistniejące i realizowane równolegle formy: doksztalcanie oraz doskonalenie zawodowe.

4.1.1. Doksztalcanie nauczycieli

Doksztalcanie nauczycieli jest tożsame z możliwością zdobycia przez nich wyższych kwalifikacji z dziedziny wykładanego przedmiotu kierunku

²⁶ „System ustawicznego kształcenia nauczycieli” - najważniejsze wnioski z badań ISP (materiał, seminarium 30 maja), http://www.isp.org.pl/files/1406852_47802233_22001118066629.pdf [data dostępu: 05.01.2012]; *Poradnik beneficjenta*, op.cit., s. 11–12.

wego, a także z psychologii i pedagogiki. Jest ono jednoznaczne jest z podjęciem studiów, dzięki którym nauczyciele mogą²⁷:

- uzyskać wyższe wykształcenie;
- zdobyć nowe, najczęściej suplementarne kwalifikacje, które mogą być wykorzystane do nauczania nowych przedmiotów czy realizowania nowych zadań edukacyjnych;
- zdobyć kwalifikacje pedagogiczne – odnosi się to zarówno do dydaktyków z dużym stażem pracy, jak i do osób legitymujących się wykształceniem specjalistycznym, które zdecydowały się podjąć pracę w placówce oświatowej jako nauczyciel.

Na system doksztalcania kadry dydaktycznej składa się szereg form, służących opisanym powyżej celom. Zalicza się do nich przede wszystkim:

- studia przeznaczone dla absolwentów szkół średnich;
- studia specjalne, których celem jest przygotowanie nauczycieli do realizowania nowych zadań zawodowych oraz pełnienia nowych funkcji;
- studia dla nauczycieli, którzy ukończyli studia nauczycielskie, a także dla posiadających stopień licencjata;
- studia dla absolwentów kolegiów nauczycielskich;
- studia podyplomowe;
- kursy kwalifikacyjne;
- uzupełniające kursy kwalifikacyjne;
- egzaminy indywidualne oraz eksternistyczne.

Wszelkiego rodzaju formy doksztalcania nauczycieli realizowane są przez szkoły wyższe w ramach studiów stacjonarnych, wieczorowych oraz

²⁷ A. Komorniczak, *Znaczenie doskonalenia nauczycieli w ich rozwoju zawodowym*, <http://www.edukacja.edux.pl/p-7445-znaczenie-doskonalenia-nauczycieli-w-ich.php> [data dostępu: 04.01.2012].

zaocznych, jak również przez placówki doskonalenia nauczycieli, zarówno centralnego, jak i wojewódzkiego szczebla.

4.1.2. Doskonalenie nauczycieli

Doskonalenie zawodowe nauczycieli pozwala im nie tylko nabywać nowych kwalifikacji, zdobywać nową wiedzę i umiejętności oraz doskonalić posiadane, ale również stanowi istotny instrument w przystosowaniu się nauczycieli do nowych sytuacji, zarówno dydaktycznych, jak i wychowawczych. Przekłada się ono również na umiejętność bardziej trafnego odczytania potrzeb uczniów, a także na lepszą organizację pracy samokształceniowej podejmowanej przez nauczyciela oraz warsztatu jego pracy. Główne zadania przypisane systemowi doskonalenia zawodowego nauczycieli, będącego trudnym do przecenienia elementem kształcenia pozaszkolnego, to²⁸:

- wspomaganie w okresie adaptacji zawodowej młodych, rozpoczynających pracę nauczycieli;
- aktualizowane wiedzy fachowej z zakresu nauczanego przedmiotu, jak również wiedzy pedagogicznej i psychologicznej – dotyczy to przede wszystkim nauczycieli, którzy osiągnęli samodzielność zawodową, a więc posiadają duży staż pracy w zawodzie;
- organizowanie licznych form indywidualnego oraz zbiorowego samokształcenia;
- wspomaganie w prowadzeniu samodzielnej pracy badawczej.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli przybiera szereg form, takich jak: samokształcenie, uczestniczenie w wewnątrzszkolnym systemie doskonalenia zawodowego (WDN), korzystanie z doradztwa metodycznego.

²⁸ Cz. Banach, *Kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie nauczycieli* [w:] W. Pomykało (red.), *Encyklopedia Pedagogiczna*, Warszawa 1993, s. 295; W. Okoń, *Doskonalenie nauczycieli* [w:] *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1998, s. 74.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli odbywa się również poza murami macierzystej placówki oświatowej nauczyciela. Realizują je, w ramach zewnętrznego systemu doskonalenia: Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli (CODN), wojewódzkie ośrodki doskonalenia nauczycieli (WODN), kuratoria oświaty, ośrodki twórczości pedagogicznej, a także resortowe ośrodki doskonalenia zawodowego.

4.2. System doskonalenia nauczycieli

Instytucjami realizującymi doskonalenie zawodowe nauczycieli są zarówno publiczne, jak i niepubliczne placówki doskonalenia.

4.2.1. Zasady i uwarunkowania prawne funkcjonowania instytucji doskonalenia zawodowego nauczycieli

Funkcjonowanie tego rodzaju placówek, jak również wszystkie inne kwestie związane z doskonaleniem zawodowym nauczycieli, regulują następujące dokumenty:

- Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 roku z późniejszymi zmianami (Dz. U. 2004 Nr 173, poz. 1808). W myśl zawartych w niej zapisów akredytację przyznaje kurator oświaty właściwy dla siedziby placówki, w drodze podjęcia decyzji administracyjnej. Jest ona wydawana po uprzednim przeprowadzeniu przez zespół powołany przez kuratora oświaty oceny działalności placówki w zakresie:
 - ✓ zapewnienia wykwalifikowanej kadry;
 - ✓ opracowania, realizowania oraz ewaluacji programów doskonalenia zawodowego;

- ✓ prowadzenia działalności o charakterze informacyjnym, jak również upowszechniającym problematykę doskonalenia kadry dydaktyczno-pedagogicznej;
 - ✓ zapewnienia nowoczesnej bazy dydaktycznej.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2003 r. w sprawie warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej oraz zadań doradców metodycznych, warunków i trybu powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego (Dz. U. 2003 Nr 84, poz. 779). Stanowi ono, iż placówki realizujące doskonalenie zawodowe nauczycieli mogą być powoływane do życia, przekształcane oraz likwidowane przez:
 - ✓ jednostki samorządu terytorialnego;
 - ✓ ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania;
 - ✓ ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, osoby prawne lub fizyczne będące organami prowadzącymi.

Rozporządzenie reguluje kwestie dotyczące osób, które mogą być zatrudnione w placówkach doskonalenia. Należą do nich: nauczyciele (doradcy metodyczni i konsultanci), a także specjaliści niebędący nauczycielami. W dokumencie tym zostały również sprecyzowane zadania, jakie są zobowiązane realizować placówki doskonalenia zawodowego na szczeblu centralnym, wojewódzkim oraz lokalnym.

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. 2003 Nr 227, poz. 2248), określające:

- ✓ szczególne warunki i tryb przyznawania oraz cofania akredytacji placówkom doskonalenia nauczycieli;
- ✓ skład i sposób działania zespołu powoływanego przez kuratora oświaty w celu przeprowadzenia oceny działalności placówek doskonalenia nauczycieli ubiegających się o akredytację;
- ✓ warunki wynagradzania członków zespołu;
- ✓ wzory dokumentów stosowanych w postępowaniu o uzyskanie akredytacji, a także wysokość i tryb wnoszenia opłat przez placówki doskonalenia nauczycieli ubiegające się o akredytację.

4.2.2. Formy doskonalenia zawodowego nauczycieli

Doskonalenie nauczycieli przebiega niejako dwuetapowo. Pierwszy etap odbywa się w szkole. Dydaktycy uczestniczą w wewnątrzszkolnym systemie doskonalenia, odbywającym się w ich macierzystej placówce oświatowej. Etap drugi natomiast to szkolenia, kursy bądź warsztaty prowadzone poza murami szkoły, realizowane w placówkach i instytucjach do tego powołanych.

Wewnątrzszkolny system doskonalenia nauczycieli

Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli jest tożsame z realizowaniem ściśle zaplanowanych i ukierunkowanych działań mających na celu zwiększenie wiedzy i umiejętności oraz podwyższenie kwalifikacji kadry dydaktycznej. Pozostaje ono w ścisłym związku z rozwojem placówki oświatowej.

Naczelnemu celowi WDN, jakim jest stworzenie nauczycielom możliwości nabywania nowej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji towarzyszą bardziej szczegółowe cele. Koncentrują się one przede wszystkim wokół²⁹:

- refleksji nad procesem uczenia się i nauczania oraz zmianami zachodzącymi w szkole;
- usprawniania komunikacji i współpracy pomiędzy poszczególnymi członkami rady pedagogicznej;
- opracowywania zestawu zadań dydaktycznych oraz wychowawczych, mających stanowić podstawę zaplanowania, a także systematycznego wdrażania szeregu innowacji w tych zakresach;
- stworzenia koncepcji kształcenia i wychowania, która ma zostać zrealizowana w placówce;
- zdiagnozowania i rozwiązania pojawiających się w szkole problemów natury wychowawczej i dydaktycznej;
- zharmonizowania działań związanych z realizacją procesu dydaktycznego i wychowawczego.

Zrealizowanie wszystkich wymienionych powyżej szczegółowych celów, jakie stoją przed wewnątrzszkolnym doskonaleniem zawodowym, pozwoli na zwiększenie jakości procesu kształcenia i wychowania, a także pozytywnie wpłynie na jego efektywność. Ponadto długofalowa współpraca pomiędzy nauczycielami przyczyni się także do rozwiązania szeregu problemów, z jakimi boryka się dana placówka oświatowa, jak również pozwoli również na wspólny dobór środków i metod służących temu celowi.

²⁹ M. Kelniarz, *Jak organizować Wewnątrzszkolne Doskonalenie Nauczycieli?*, www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d_op...lid... [data dostępu: 04.01.2012].

Wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli może przybierać szereg form. Najpopularniejsze z nich to:

- samokształceniowe posiedzenia rady pedagogicznej;
- samokształceniowe posiedzenia zespołów przedmiotowych, wychowawczych, ścieżek edukacyjnych;
- uczestniczenie zespołów roboczych w mierzeniu jakości pracy placówki oświatowej w konkretnych obszarach;
- badanie przez zespoły przedmiotowe edukacyjnych osiągnięć uczniów;
- organizowanie i przeprowadzanie lekcji otwartych, jak również koleżeńskich hospitacji;
- systematyczne zapoznawanie się przez nauczycieli z najnowszą literaturą fachową: opracowaniami, monografiami oraz artykułami.

Zewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli

Doskonalenie zawodowe nauczycieli odbywające się poza murami szkoły, w której są zatrudnieni, jest tożsame z uczestnictwem w kursach, warsztatach, szkoleniach, seminariach bądź konferencjach organizowanych przez placówki do tego powołane, zarówno te publiczne, jak i niepubliczne – uczelnie wyższe, biblioteki pedagogiczne, organizacje i stowarzyszenia oświatowe. Zajęcia odbywające się w ramach zewnątrzszkolnego doskonalenia prowadzą z reguły edukatorzy, a więc nauczyciele posiadający szeroką i aktualną wiedzę z konkretnej dziedziny, legitymujący się wykształceniem wyższym oraz umiejętnościami związanymi z andragogiką i dydaktyką ogólną.

4.3. Struktura organizacyjna systemu doskonalenia nauczycieli

System doskonalenia zawodowego nauczycieli obejmuje szereg ośrodków funkcjonujących na szczeblu centralnym, jak również wojewódzkim, powiatowym oraz gminnym. Do pierwszej grupy należy zakwalifikować:

- Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli (CODN),
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU),
- Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej (CMPP-P),
- Polonijne Centrum Nauczycielskie (PCN),
- Wojewódzkie Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli (WODN),
- Powiatowe i Gminne placówki doskonalenia nauczycieli.

Na każdym z wymienionych ośrodków spoczywa szereg obowiązków związanych z realizacją zadań wpisanych w kształcenie ustawiczne nauczycieli. Zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2003 r. w sprawie warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej i zadań doradców metodycznych, warunków i trybu powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego ośrodki centralnego szczebla realizujące doskonalenie zawodowe nauczycieli, których organem prowadzącym jest Minister Edukacji, są zobowiązane do³⁰:

- opracowywania obejmujących swym zasięgiem cały kraj: programów doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej oraz

³⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2003 r. w sprawie warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej oraz zadań doradców metodycznych, warunków i trybu powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego (Dz. U. 2003 Nr 84, poz. 779).

wychowawczej, materiałów edukacyjnych, jak również właściwego przygotowania kadry, której zadaniem będzie ich realizacja;

- wdrażania programów doskonalenia zawodowego o zasięgu krajowym;
- kooperacji w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli z partnerami na terenie kraju, a także poza jego granicami;
- współdziałania w zakresie doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej z organami, w gestii których leży sprawowanie nadzoru pedagogicznego, Centralną Komisją Egzaminacyjną, a także okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi;
- budowania oraz rozwijania systemu informacji pedagogicznej o zasięgu krajowym;
- opracowywania oraz ogłaszania drukiem materiałów o charakterze informacyjnym i metodycznym, jak również promowania działalności innowacyjnej i eksperymentalnej w zakresie doskonalenia nauczycieli, w połączeniu z prowadzeniem działalności wydawniczej;
- udzielania niezbędnego wsparcia oświacie polonijnej w zakresie doskonalenia nauczycieli.

W związku z powyższym za naczelny obowiązek mieszczącego się w Warszawie Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli – www.codn.edu.pl – uznaje się całościowe oraz systemowe wspieranie kadry, organizacji i instytucji edukacyjnych, podejmujących działania mające na celu doskonalenie oraz zawodowy rozwój nauczycieli. Szczegółowe cele CODN koncentrują się między innymi wokół konieczności³¹:

³¹*Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli*, <http://www.szkolnictwo.pl/uczelnia>, Warszawa, H03775,Central-ny+O%C5%9Brodek+Doskonalenia+Nauczycieli [data dostępu: 05.01.2012].

- koordynowania doskonalenia specjalistów zatrudnionych w systemie doskonalenia nauczycieli, jak również innych osób, na których spoczywa odpowiedzialność za jego funkcjonowanie;
- organizowania krajowego systemu informacji związanych z doskonaleniem zawodowym nauczycieli;
- tworzenia struktur oraz nawiązywania i prowadzenia współpracy w zakresie doskonalenia zarówno z jednostkami krajowymi, jak i zagranicznymi, odpowiedzialnymi za programowanie oraz realizację doskonalenia nauczycieli;
- planowania działań na rzecz rozwoju i awansu zawodowego kadry dydaktycznej i wychowawczej;
- doskonalenia nauczycieli polonijnych.

Kolejnym ośrodkiem funkcjonującym w ramach centralnego doskonalenia nauczycieli jest Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej – www.koweziu.edu.pl/ – z siedzibą w Warszawie. Jego naczelną rolą jest przygotowanie oraz koordynacja zadań dotyczących kształcenia i doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, jak również kadry dydaktycznej zatrudnionej w szkołach dla osób dorosłych. Działania podejmowane przez KOWEZiU polegają przede wszystkim na³²:

- opracowywaniu i realizowaniu przedsięwzięć o charakterze edukacyjnym związanych z przemianami edukacyjnymi w Polsce;
- współpracy z placówkami oświatowymi centralnego szczebla, jak również instytucjami rządowymi i pozarządowymi w kraju oraz poza jego granicami;

³² Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, <http://www.koweziu.edu.pl/index.php?id=głowna> [data dostępu: 05.01.2012].

- poszukiwaniu, gromadzeniu oraz przetwarzaniu informacji pedagogicznej dotyczącej kształcenia zawodowego.

W ramach centralnego szczebla doskonalenia nauczycieli działa również Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej – www.cmppp.edu.pl. Jego zadania polegają przede wszystkim na inicjowaniu oraz tworzeniu rozwiązań o charakterze systemowym dotyczących wspierania rozwoju dziecka w systemie oświaty³³.

Znaczącą rolę w systemie doskonalenia zawodowego nauczycieli funkcjonującego na szczeblu centralnym jest Polonijne Centrum Nauczycielskie – www.pcn.lublin.pl/pcn/in-tro.php – mieszczące się w Lublinie. Jego zasadnicza działalność koncentruje się przede wszystkim na udzielaniu metodycznej oraz merytorycznej pomocy polskim nauczycielom pracującym poza granicami kraju, którzy uczą języka polskiego oraz innych przedmiotów w języku polskim³⁴.

Doskonalenie zawodowe realizowane jest również przez placówki publiczne, których organem prowadzącym jest samorząd wojewódzki. Do ich zadań należy między innymi³⁵:

- określanie, w porozumieniu z organami, w gestii których leży sprawowanie nadzoru pedagogicznego, priorytetów w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie;
- opracowywanie oraz wdrażanie, we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny, programów mających na celu doskonalenie oraz wsparcie doradców metodycznych;
- tworzenie oraz realizowanie programów doskonalenia w obszarze zarządzania oświatą, skierowanych do dyrektorów szkół

³³ Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej – <http://http://www.cmppp.edu.pl> [data dostępu: 05.01.2012].

³⁴ Polonijne Centrum Nauczycielskie, www.pcn.lublin.pl/pcn/intro.php [data dostępu: 05.01.2012].

³⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2003 r. ..., op.cit.

i placówek, a także do pracowników organów nadzorujących i prowadzących szkoły oraz placówki działające na terenie województwa;

- organizowania forum współpracy i wymiany doświadczeń (seminariów, konferencji) przeznaczonych dla nauczycieli konkretnych specjalności, jak również do kadry dydaktycznej poszczególnych typów i rodzajów szkół oraz placówek;
- podejmowania działań na rzecz rozwoju zawodowego nauczycieli we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny;
- tworzenia oraz prowadzenia doradztwa metodycznego dla nauczycieli, uwzględniającego ich potrzeby oraz oczekiwania;
- wspierania nowatorskich inicjatyw podejmowanych przez nauczycieli, a także wspomaganie ich w pracy samokształceniowej.

Za niezwykle istotny element systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli należy uznać ośrodki powiatowe oraz gminne, których organem prowadzącym jest samorząd terytorialny. Zasadnicze zadania przypisane tego rodzaju ośrodkom koncentrują się przede wszystkim wokół³⁶:

- diagnozowania i badania potrzeb w zakresie wspierania rozwoju szkół;
- pozyskiwania, jak również upowszechniania informacji pedagogicznej, realizowanego między innymi poprzez nawiązanie współpracy z biblioteką pedagogiczną;
- udzielania niezbędnej pomocy nauczycielom, którzy zdecydowali się na wprowadzanie innowacji dydaktycznych i wychowawczych;

³⁶ Powiatowy Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Kartuzach, <http://kartuzy.info/katalog,wpis,2297,Powiatowy-Osrodek-Doradztwa-i-Doskonalenia-Nauczycieli-w-Kartuzach.html> [data dostępu: 09.01.2012].

- współpracy z placówkami kulturalno-oświatowymi działającymi na terenie regionu;
- współpracy z innymi powiatami oraz gminami, mającej na celu realizację wspólnych projektów edukacyjnych, jak również opracowanie wspólnej polityki oświatowej oraz standardów edukacyjnych dla regionu;
- organizowania konferencji, seminariów i warsztatów poświęconych tematyce edukacji i jej problemom;
- sprawowania kontroli nad realizacją nowych programów edukacyjnych oraz wychowawczych;
- opracowywania materiałów edukacyjnych przeznaczonych dla nauczycieli;
- rozpowszechniania wiedzy dotyczącej pedagogiki poprzez współpracę z wydawnictwami, a także mediami prowadzącymi działalność na terenie regionu.

Jak wynika z tego, co napisano powyżej na temat struktury organizacyjnej systemu doskonalenia zawodowego kadry dydaktycznej i wychowawczej, należy stwierdzić, że na każdą tego rodzaju placówkę nałożony jest szereg obowiązków i zadań, które są one zobowiązane zrealizować, a które są bezpośrednio związane z zapewnieniem nauczycielom możliwości podwyższania kwalifikacji zawodowych oraz doskonalenia warsztatu pracy. Chodzi zarówno o kompetencje związane z nauczaniem przedmiotem zawodowym, jak i wiedzę z zakresu pedagogiki, psychologii oraz metodyki nauczania, a także szeroko rozumianej edukacji i rządzących nią prawidłowości oraz zachodzących w niej procesów.

4.4. Placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli w Warszawie

Na terenie Miasta Stołecznego Warszawy funkcjonuje szereg zarówno publicznych, jak i niepublicznych placówek realizujących doskonalenie zawodowe nauczycieli. Spośród ich dużej liczby można wymienić:

- Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli,
- Mazowiecki Instytut Doskonalenia Nauczycieli Fundacji im. Stanisława Konarskiego,
- „Na rzecz jakości” Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli,
- Niepubliczną Placówkę Edukacji PEN,
- Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „COGITO”,
- OSI – Edukacja,
- Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli – „STO”,
- Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli,
- Studio Edukacyjne „EKO-TUR BIS”.

Pierwszy z wymienionych powyżej ośrodków, a więc Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli³⁷ – www.warszawa.mscdn.pl – jest placówką publiczną, prowadzoną przez Samorząd Województwa Mazowieckiego, dysponującą doświadczoną i profesjonalną kadrami, zatrudnioną w siedmiu oddziałach (Ciechanowie, Mińsku Mazowieckim, Ostrołęce, Płocku, Radomiu, Siedlcach). Centrum w swojej ofercie posiada zarówno kursy indywidualne, jak i te przeznaczone dla rady pedagogicznej. Nauczyciele mają możliwość wzięcia udziału w kursach:

- języka obcego zawodowego, polegającego na pracy z tekstem specjalistycznym;

³⁷ *Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli*, www.warszawa.mscdn.pl [data dostępu: 09.01.2012].

- języka niemieckiego, przeznaczonego dla nauczycieli kształcenia zawodowego;
- dotyczących tworzenia materiałów dydaktycznych przy wykorzystaniu programów internetowych;
- na temat nowej podstawy programowej w szkołach ponadgimnazjalnych;
- pedagogicznych, skierowanych do nauczycieli praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk;
- z zakresu zmian systemowych w kształceniu zawodowym;
- dotyczących konstruowania programu nauczania oraz tworzenia przedmiotowego systemu oceniania.

Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli organizuje również seminaria oraz konferencje mające na celu nie tylko doskonalenie zawodowe kadry dydaktycznej i pedagogicznej, ale również wspieranie jej i aktywizowanie.

Drugą z wymienionych instytucji, a więc Mazowiecki Instytut Doskonalenia Nauczycieli Fundacji im. Stanisława Konarskiego – <http://midn.edu.pl/> – to niepubliczna placówka podejmująca działania mające na celu doskonalenie zawodowe nauczycieli, prowadzona przez Fundację im. Stanisława Konarskiego. W ofercie Instytutu można znaleźć kursy i szkolenia przeznaczone dla³⁸: dydaktyków, wychowawców, rad pedagogicznych, zespołów przedmiotowych i problemowych, jak również te skierowane do kadry kierowniczej szkół i placówek oświatowych oraz pracowników samorządu terytorialnego.

Kolejną niepubliczną placówką, do zadań której należy realizacja doskonalenia kadry oświatowej, jest Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „Narzecz jakości” – <http://narzecz-jakosci.org.pl/> – którego organem prowadzą-

³⁸ Mazowiecki Instytut Doskonalenia Nauczycieli Fundacji im. Stanisława Konarskiego, <http://midn.edu.pl/index.php> [data dostępu: 09.01.2012].

cym jest Maria Kalinowska. W szerokiej ofercie edukacyjnej placówki można odnaleźć kursy i szkolenia z zakresu nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły, związane przede wszystkim z³⁹:

- zadaniami i kompetencjami kadry zarządzającej mającymi znaczący wpływ na mierzenie jakości pracy szkoły;
- obserwacją zajęć edukacyjnych;
- hospitacją, której celem jest diagnoza;
- mierzeniem jakości pracy szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem opracowania projektu, a także nadzorowania jego przebiegu;
- doborem, modyfikacją, jak również tworzeniem programów nauczania;
- zarządzaniem placówką oświatową przy wykorzystaniu metody projektów.

Na terenie Warszawy funkcjonuje również Niepubliczna Placówka Edukacji „PEN” – <http://www.pen.edu.pl/> – której kadre dydaktyczną stanowią wysokiej klasy specjaliści z zakresu edukacji – zarówno psychologowie, jak i trenerzy, posiadający rekomendację Polskiego Towarzystwa Psychologicznego. Eksperti zatrudnieni w omawianej placówce rekrutują się z Uniwersytetu Warszawskiego, Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej, a także z Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli. Oferta edukacyjna placówki przeznaczona dla nauczycieli jest szeroka; kadra dydaktyczna może odnaleźć w niej szkolenia poświęcone między innymi⁴⁰:

- sposobom przeciwdziałania agresji uczniowskiej;
- metodom budowania autorytetu nauczyciela;
- przeprowadzaniu pomiaru dydaktycznego;

³⁹ Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „Na rzecz jakości”, <http://narzeczjakosci.org.pl> [data dostępu: 09.01.2012].

⁴⁰ Niepubliczna Placówka Edukacji „PEN”, <http://www.pen.edu.pl/> [data dostępu: 09.01.2012].

- pracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych;
- współpracy z rodzicami uczniów;
- sposobom zapobiegania oraz rozwiązywania konfliktów pomiędzy nauczycielem a uczniami i ich rodzicami;
- skutecznemu zarządzaniu stresem;
- profilaktyce uzależnień wśród uczniów;
- wspieraniu rozwoju ucznia zdolnego;
- pracy z klasą jako całością, jak również z pojedynczym uczniem.

Zadania związane z podwyższaniem kwalifikacji kadry dydaktycznej, a także zarządzającej placówkami oświatowymi, realizuje również Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „COGITO” – <http://www.csz.waw.pl/niepubliczny-osrodek-doskonalenia-nauczycieli-cogito>. Prowadzi on⁴¹:

- studia podyplomowe, między innymi z zakresu: filozofii i etyki, bezpieczeństwa i higieny pracy, pedagogiki, zarządzania oświatą;
- kursy kwalifikacyjne, m.in.: pedagogiczne, praktycznej nauki zawodu, zarządzania oświatą;
- kursy doskonalące, dotyczące:
 - ✓ problemów w nauce i sposobów motywowania uczniów,
 - ✓ sposobów rozwiązywania problemów wychowawczych,
 - ✓ wykorzystania metod aktywizujących w procesie kształcenia,
 - ✓ sposobów przeciwdziałania oraz zwalczania agresji i przemocy rówieśniczej,
 - ✓ pracy z uczniem zdolnym oraz pracy z uczniem mającym trudności w nauce,
 - ✓ emisji głosu,
 - ✓ zarządzania placówką oświatową.

⁴¹ Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „COGITO”, <http://www.csz.waw.pl/niepubliczny-osrodek-doskonalenia-nauczycieli-cogito> [data dostępu: 09.01.2012].

Kolejną warszawską niepubliczną placówką realizującą zadania związane z podnoszeniem kwalifikacji i poszerzaniem wachlarza umiejętności nauczycieli jest OSI Edukacja – <http://www.szkoły.edu.pl/> – specjalizująca się w prowadzeniu szkoleń mających na celu włączenie w obręb procesu nauczania najnowszych i najnowocześniejszych technologii edukacyjnych⁴².

Szeroką ofertę z zakresu doskonalenia kadry dydaktycznej, wychowawczej i zarządzającej posiada kolejna niepubliczna placówka, a mianowicie Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „STO” – <http://www.sto.org.pl/>. Jego działania koncentrują się przede wszystkim wokół⁴³:

- organizowania warsztatów, szkoleń i konsultacji związanych z wdrażaniem reformy edukacji, przeznaczonych dla nauczycieli;
- organizowania seminariów i konferencji, obejmujących swoim zasięgiem zarówno region, jak i cały kraj, których celem jest upowszechnienie tzw. dobrych praktyk;
- promowanie wiedzy dotyczącej zmian w oświacie;
- nawiązywanie i zacieśnianie współpracy pomiędzy nauczycielami a placówkami oświatowymi.

Szkolenia przeznaczone dla rady pedagogicznej oferowane przez Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „STO” obejmują przede wszystkim⁴⁴:

- metody i formy wspierania procesu dydaktycznego: kształcenie umiejętności kluczowych, motywowanie uczniów do nauki, podstawy pomiaru dydaktycznego, metody aktywizujące grupę, kształcenie odpowiedzialności uczniów za uczenie się, metody pracy z uczniami posiadającymi różnego rodzaju dysfunkcje;

⁴² OSI Edukacja, <http://www.szkoły.edu.pl/> [data dostępu: 09.01.2012].

⁴³ Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „STO”, <http://www.sto.org.pl/> [data dostępu: 09.01.2012].

⁴⁴ Ibidem.

- metody wspierania procesu wychowawczego: rozwiązywania konfliktów, przeciwdziałanie agresji, radzenie sobie z sytuacjami trudnymi wychowawczo, utrzymywanie dyscypliny w klasie, cyberprzemoc;
- efektywną współpracę z rodzicami uczniów: sposoby i techniki prowadzenia rozmowy z rodzicami, praca z uczniem oraz jego rodzicami przy wykorzystaniu informacji zwrotnej;
- organizację pracy dydaktyka i wychowawcy: zagadnienia związane z prawem oświatowym, nauka emisji głosu, zachowanie przez nauczyciela higieny psychicznej (przeciwdziałanie wystąpieniu wypalenia zawodowego oraz umiejętne radzenie sobie ze stresem), asertywność;
- organizację pracy rady pedagogicznej: współpraca w gronie nauczycieli, komunikacja interpersonalna, działania profilaktyczne w szkole, ewaluacja wewnętrzna rozumiana jako impuls wspomagający rozwój szkoły, ewaluacja pracy szkoły (metody, techniki, zasady opracowywania testów), rada pedagogiczna jako ciało tworzące i wdrażające system zapewnienia jakości, konstruowanie programów wychowawczych.

Szeroką ofertę z zakresu podwyższania kompetencji oraz wyposażenia nauczycieli w nowe umiejętności posiada również niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, mieszczący się w Warszawie przy ulicy Kijowskiej 3 – <http://odn.kijowska3.edu.pl/>. Obejmuje ona propozycje kursów kwalifikacyjnych⁴⁵:

- dla czynnych zawodowo nauczycieli: kwalifikacje pedagogiczne (podstawy edukacji i metodyka nauczania),
- dla oświatowej kadry kierowniczej,

⁴⁵ Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, <http://odn.kijowska3.edu.pl/> [data dostępu: 09.01.2012].

- pedagogicznych dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli stwarza również nauczycielom możliwość uczestniczenia w warsztatach poświęconych między innymi⁴⁶:

- doskonaleniu procesu edukacyjnego w zakresie kształcenia zawodowego i ustawicznego;
- sposobom organizacji wewnątrzszkolnego doskonalenia kadry nauczycielskiej;
- motywowaniu uczniów do nauki;
- metodom grupowego rozwiązywania problemów;
- doskonaleniu umiejętności wychowawczych;
- sztuce autoprezentacji;
- emisji głosu;
- dokumentowaniu nauczycielskiego dorobku zawodowego i prezentowania go przed komisją kwalifikacyjną;
- przygotowaniu nauczycieli do awansu zawodowego;
- przeciwdziałaniu ryzykownym zachowaniom uczniów;
- tworzeniu skutecznych programów opiekuńczych, wychowawczych i profilaktycznych.

Kolejnym niepublicznym ośrodkiem specjalizującym się w doskonaleniu kadry oświatowej jest Instytut Kształcenia „EKO-TUR” – <http://www.eko-tur.pl/>. Oferuje on nauczycielom możliwość udziału w szeregu szkoleń otwartych, przeznaczonych dla rad pedagogicznych. Ich tematyka koncentruje się przede wszystkim wokół⁴⁷:

- analizy i interpretacji wyników zewnętrznych sprawdzianów oraz egzaminów,

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ Instytut Kształcenia „EKO-TUR”, <http://www.eko-tur.pl/> [data dostępu: 09.01.2012].

- automotywacji,
- analizy wyników egzaminów zewnętrznych z wykorzystaniem metody edukacyjnej wartości dodanej (EWD),
- budowania autorytetu nauczyciela,
- indywidualizacji procesu kształcenia,
- dokumentowania pracy nauczyciela,
- ewaluacji różnych obszarów pracy szkoły,
- etyki zawodu nauczyciela,
- innowacji dydaktycznych i wychowawczych oraz eksperymentu pedagogicznego,
- umiejętnego radzenia sobie przez nauczyciela ze stresem,
- tworzenia programów nauczania zgodnie z podstawą programową,
- kreatywnego nauczania,
- kompetencji interpersonalnych nauczyciela,
- kształtowania w uczniach kompetencji kluczowych,
- oceniania kształtującego,
- prawa oświatowego,
- pracy z uczniem trudnym,
- współpracy z rodzicami.

Tak szeroka oferta kursów oraz szkoleń, jaką przedstawiają ośrodki doskonalenia zawodowego nauczycieli, jest nie tylko atrakcyjna z punktu widzenia dydaktyka i wychowawcy, ale pozwala również na doskonalenie szeregu obszarów i umiejętności warunkujących jakość oraz efektywność procesu kształcenia i wychowania. Ponadto spełnia ona oczekiwania zarówno kadry dydaktycznej, jak i kierowniczej placówek oświatowych.

4.5. Finansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli

Kwestie związane z finansowaniem kształcenia oraz doskonalenia zawodowego nauczycieli zatrudnionych w placówkach publicznych, a więc prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, reguluje Karta Nauczyciela. W myśl zawartych w niej zapisów (art. 70a, ust.1.)⁴⁸ w budżetach organów prowadzących placówki oświatowe muszą zostać wydzielone środki, które będą przekazane na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz doradztwo metodyczne. Ich wielkość to 1% planowanych rocznych funduszy przeznaczonych na osobowe wynagrodzenia nauczycieli. Autorzy ustawy zastrzegli jednocześnie, że ten przepis nie odnosi się do publicznych placówek realizujących doskonalenie nauczycieli, jak również do bibliotek pedagogicznych, których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego.

Środki przeznaczone na doskonalenie zawodowe nauczycieli są przekazywane przede wszystkim na⁴⁹:

- organizację:
 - ✓ doradztwa metodycznego dla kadry dydaktycznej oraz wychowawczej, w tym również koszty obniżenia wymiaru godzin zajęć, dodatkowych umów o pracę, dodatków funkcyjnych, a także podróży służbowych doradców metodycznych;
 - ✓ seminariów, szkoleń, konferencji szkoleniowych przeznaczonych dla nauczycieli, w tym również tych sprawujących funkcje kierownicze;

⁴⁸ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku. Karta nauczyciela (...); W. Kędziora, *Dofinansowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego – gminy i powiaty*, http://www.doradcadyrektora.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=509:finansowanie-dokszcacia-i-doskonalenia-zawodowego-nauczycieli-w-szkoach-prowadzonych-przez-jednostki-samorzdu-terytorialnego-gminy-i-powiaty&catid=208:dyrektor-a-finanse&Itemid=69 [data dostępu: 09.01.2012].

⁴⁹ Ibidem.

- ✓ warsztatów metodycznych i przedmiotowych, jak również innych form doskonalenia zawodowego, stanowiących odpowiedź na potrzeby edukacyjne konkretnego regionu;
- ✓ doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej szkoły lub placówki;
- szkolenie rad pedagogicznych;
- przygotowanie materiałów o charakterze szkoleniowym oraz informacyjnym.

Możliwe jest także, aby te same środki zostały przeznaczone na częściowe lub całkowite dofinansowanie⁵⁰:

- opłat:
 - ✓ za kształcenie, które są pobierane przez szkoły wyższe, a także zakłady kształcenia kadry pedagogicznej;
 - ✓ za kursy kwalifikacyjne, doskonalące oraz seminaria, jak również inne formy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli, którzy zostali skierowani do udziału w nich przez dyrektora swojej macierzystej placówki oświatowej;
- kosztów przejazdów, zakwaterowania oraz wyżywienia pedagogów, którzy na podstawie skierowania od dyrektora placówki oświatowej, w której są zatrudnieni, biorą udział w licznych formach doskonalenia zawodowego, w szczególności zaś w tych, które umożliwiają im uzupełnienie oraz podniesienie kwalifikacji.

Podstawę właściwego podziału środków przeznaczonych na dofinansowanie szeregu form doskonalenia zawodowego nauczycieli powinna stanowić rzetelna i wnikliwa analiza potrzeb awizowanych przez nich w tym względzie, oceny przydatności konkretnych form, jak również oceny poziomu kwalifikacji, jakimi legitymują się nauczyciele.

⁵⁰ Ibidem.

4.6. Przykłady wdrażania Programu Doskonalenia Zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego sektora turystyki, hotelarstwa i gastronomii

Jedną z form podnoszenia przez nauczycieli kształcenia zawodowego swoich kompetencji jest udział w realizacji stworzonych specjalnie na ich potrzeby Programów Doskonalenia Zawodowego, składających się z dwóch modułów: warsztatowego (teoretycznego) oraz praktycznego (praktyki w przedsiębiorstwach branżowych). W czasie trwania warsztatów nauczyciele kształcący przyszłe kadry na potrzeby sektora turystyki, hotelarstwa i gastronomii mają szansę na nabycie nowej wiedzy z zakresu wykładanych przez nich przedmiotów specjalistycznych. Mogą poszerzyć swoje wiadomości na przykład o zagadnienia związane z:

- nowymi trendami rozwoju turystyki, a więc z nowoczesnymi metodami organizacji i obsługi usług turystycznych z wykorzystaniem najnowocześniejszych narzędzi ICT, ze szczególnym uwzględnieniem:
 - ✓ prowadzenia działalności turystycznej;
 - ✓ kreatywnej turystyki;
 - ✓ wpływu wskaźników takich jak: wzrost świadomości zdrowotnej, poziom wykształcenia, jakość życia społeczeństwa itp. na wybór ofert turystycznych przez klientów;
 - ✓ turystyki ekstremalnej;
- efektywnym zarządzaniem w gastronomii i hotelarstwie, przez co należy rozumieć przede wszystkim nowoczesne rozwiązania natury technicznej, technologicznej i organizacyjnej stosowane w przedsiębiorstwach branżowych, ze zwróceniem szczególnej uwagi na kwestie dotyczące:

- ✓ różnych aspektów działalności turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej;
- ✓ kierowania ludźmi;
- ✓ motywowania pracowników;
- ✓ postrzegania hotelu i zakładu gastronomicznego jako produktu marketingowego.

Dzięki drugiemu modułowi Programu Doskonalenia Zawodowego nauczyciele mają możliwość zastosowania w praktyce wiedzy zdobytej podczas trwania warsztatów. Ponadto praktyki pozwalają im na zapoznanie się z funkcjonowaniem nowoczesnych przedsiębiorstw z branży turystycznej, hotelarskiej i gastronomicznej. Wspomagają również doskonalenie kompetencji społecznych i komunikacyjnych, a także tych związanych z autoprezentacją. Wydatnie przyczyniają się również do kształcenia umiejętności związanych z⁵¹:

- diagnozowaniem i rozwiązywaniem problemów;
- kreatywnym myśleniem i działaniem;
- analizowaniem przepisów prawa, stanowiących podstawę działalności zakładu pracy;
- negocjowaniem;
- planowaniem, organizacją i ewaluacją pracy uczniów oraz swojej;
- nawiązywaniem kontaktu z przedsiębiorcami, który może stanowić początek owocnej współpracy;
- prowadzeniem poradnictwa zawodowego dla uczniów macierzystej placówki oświatowej;
- organizowaniem innowacyjnych praktyk zawodowych dla uczniów.

⁵¹ K. Skierska-Pięta, A. Szkudlarek, D. Świech, *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, Pruszków 2011, s. 77–78.

Znakomitym przykładem wdrażania oraz realizowania Programu Doskonalenia Zawodowego przeznaczonych dla kadry dydaktycznej jest *Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa*, skierowany do aktywnych zawodowo nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu dla profesji: kucharz, kelner i pokrewnych. Dzięki uczestnictwu w rzeczonym projekcie dydaktycy mieli możliwość odbycia bezpłatnych, trwających dwa tygodnie praktyk zagranicznych na terenie Europy, w kraju mającym ogromne doświadczenie i osiągnięcia w branży HoReCa. Każdy uczestnik projektu otrzymał dwa limitowane, prestiżowe certyfikaty stanowiące potwierdzenie zdobycia nowych umiejętności zawodowych, jak również doświadczenia zdobytego poza granicami rodzimego kraju⁵².

Wszystkie formy doskonalenia nauczycieli, zarówno szkolenia, kursy, seminaria i konferencje, jak też udział w realizowaniu tworzonych specjalnie na ich potrzeby Programów Doskonalenia Zawodowego, mają na celu umożliwienie kadrze pedagogicznej zaktualizowania już posiadanej, a także nabycia nowej wiedzy oraz umiejętności z dziedziny nauczanego przedmiotu, a także psychologii, pedagogiki i metodyki nauczania, w tym konstruowania autorskich programów, zgodnych zarówno z prawem oświatowym, jak i podstawą programową. Każdy nauczyciel chcący podwyższać swoje kwalifikacje zawodowe powinien uzyskać wsparcie (także finansowe), zarówno ze strony dyrektora macierzystej placówki oświatowej, zespołu przedmiotowego, pedagoga szkolnego, jak również ze strony zewnętrznego nadzoru pedagogicznego (metodyka, wizytatora) oraz przedsiębiorców. Trudną do przecenienia rolę w kształtowaniu systemu doskonalenia zawo-

⁵² *Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa*, http://www.ko-gorzow.edu.pl/images/stories/dokumenty/dyrektorzy_i_nauczyciele/20110504/nformacja_o_projekcie.pdf [data dostępu: 10.01.2012].

dowego nauczycieli odgrywają władze oświatowe centralnego szczebla, które są zobowiązane do podejmowania względem niego bieżących działań o charakterze modernizacyjnym, dzięki którym system ten będzie odpowiadał potrzebom i oczekiwaniom nauczycieli oraz spełniał wymogi współczesnej edukacji i gospodarki, której filar stanowi wiedza, informacje, a także uczące się społeczeństwo.

Zakończenie

Kształcenie ustawiczne stanowi – obok kształcenia zawodowego – jeden z filarów polityki oświatowej prowadzonej przez organy instytucjonalne Unii Europejskiej. Władze krajów członkowskich Wspólnoty już dawno zdały sobie sprawę z faktu, że edukacja całożyciowa i nabyta dzięki niej wiedza oraz kompetencje i umiejętności pozwalają osobom w niej uczestniczącym nie tylko na zwiększenie swoich szans na rynku pracy, ale również na lepsze diagnozowanie i rozwiązywanie problemów, zarówno natury osobistej, jak również zawodowej i społecznej. Władze polskie, z racji pełnoprawnego członkowska w UE, były zmuszone również do podjęcia działań mających na celu stworzenie sprawnie i efektywnie działającego systemu kształcenia ustawicznego, warunkującego między innymi odnalezienie się w realiach ulegającego nieustannym przemianom rynku pracy, jak również sprostanie wymogom i oczekiwaniom pracodawców.

Z racji tego, że nauczyciele są odpowiedzialni za przygotowanie młodego pokolenia do funkcjonowania w społeczeństwie opartym na wiedzy, informacji i technologii, obciąża się ich do dbania o swój rozwój zawodowy, wyrażający się między innymi w braniu aktywnego udziału we wszelkich dostępnych formach doskonalenia ich warsztatu pracy (kursy, szkolenia, seminaria, konferencje, warsztaty, staże i praktyki w przedsiębiorstwach). Dotyczy to zwłaszcza nauczycieli przedmiotów zawodowych, zarówno w teoretycznej, jak i praktycznej formie kształcenia. Od poziomu ich wiedzy, umiejętności, a także kompetencji zależy jakość przygotowania uczniów do wypełniania obowiązków i zdań zawodowych, a więc wyposażenia ich w podstawowe wiadomości, jak również w umiejętność ich zastosowania oraz wykorzystania w praktyce. Niezwykle ważne jest, aby

podwyższanie kwalifikacji zawodowych kadry dydaktycznej dotyczyło nie tylko wykładanego przedmiotu kierunkowego, ale również wiedzy z zakresu psychologii, pedagogiki i metodyki nauczania.

Pisząc o konieczności unowocześnienia systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli, dzięki któremu będą oni mieli szansę na dotrzymanie kroku rozwojowi i postępowi cywilizacyjnemu w sferze nauki i techniki, należy pamiętać, że musi on być modyfikowany w oparciu o sześć podstawowych wyznaczników. Zalicza się do nich⁵³:

- wyznaczniki demograficzne, obligujące władze oświatowe do brania pod uwagę liczbę kształcącej się młodzieży;
- wyznaczniki stanowiące pochodną rozwoju naukowo-technicznego, informacyjnego oraz przemian w cechach ludzkiej pracy w skali globalnej, które w przypadku kształcenia zawodowego stanowią decydujący czynnik;
- wyznaczniki wynikające ze zmian natury ustrojowej i gospodarczej;
- wyznaczniki będące rezultatem przeobrażeń zachodzących w sferze edukacji;
- wyznaczniki stanowiące pochodną osiągnięć w zakresie pedagogiki, psychologii, jak również nauk o wychowaniu, wymuszające konieczność dobierania metod kształcenia, jak również organizowania doskonalenia zawodowego nauczycieli w sposób interdyscyplinarny;
- wyznaczniki będące wynikiem diagnozy poziomu efektywności kształcenia, w oparciu o które można wyróżnić kolejne etapy działań dydaktycznych:
 - ✓ definiowanie celów na podstawie wyników diagnozy pedagogicznej;

⁵³ Z. Wiatrowski, op.cit., s. 200.

- ✓ projektowanie najbardziej istotnych czynności pedagogicznych, dobór form pracy uczniów i metod kształcenia;
- ✓ działania realizacyjne nauczyciela, tożsame z organizacją procesu uczenia się uczniów;
- ✓ działania weryfikacyjne, stanowiące podstawę dla organizowania procesu doskonalenia kadry pedagogicznej, mającego na celu modyfikowanie konkretnych czynności pedagogicznych.

Rolą systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli powinno być umożliwienie kadrze pedagogicznej nie tylko aktualizowania wiedzy i umiejętności, które wraz upływem czasu stały się nieaktualne i nie wpisują się w możliwość realizacji zadań i stojących przed edukacją jako całością oraz kształceniem zawodowym w szczególności, ale również nabycie nowych kompetencji, których nie nabyli w trakcie przygotowania do wykonywania zawodu, a więc podczas studiów.

Bibliografia

Dokumenty:

- *Konkluzje Rady w sprawie roli kształcenia i szkolenia w realizacji strategii „Europa 2020”*, (2011/C 70/01),
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:PL:PDF>
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997 Nr 78, poz. 483; ost. zm. Dz. U. 2009 Nr 114, poz. 946).
- *Organizacja systemu edukacji w Polsce 2009/2010*, Warszawa 2010.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lipca 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz. U. 2009 Nr 123, poz. 1022).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 grudnia 2010 r. w sprawie określenia podstawowych warunków niezbędnych do realizacji przez szkoły i nauczycieli zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz programów nauczania (Dz. U. 2011 Nr 6, poz. 23).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2003 r. w sprawie warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej oraz zadań doradców metodycznych, warunków i trybu powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego (Dz. U. 2003 Nr 84, poz. 779);

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. 2003 Nr 227, poz. 2248).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2004, Nr 65, poz. 385, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. 2004 Nr 260, poz. 2593; ost.zm. Dz. U. 2007 Nr 214, poz. 1580).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 31 maja 2005 r. w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na ekspertów wchodzących w skład komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień zawodowy, sposobu prowadzenia listy ekspertów oraz trybu wpisywania i skreślenia ekspertów z listy (Dz. U. 2005 Nr 104, poz. 873).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 4 września 2008 r. w sprawie Kapituły do Spraw Profesorów Oświaty (Dz. U. 2008 Nr 163, poz. 1017).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2009 Nr 50, poz. 400).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz. U. 2009 Nr 168, poz. 1324).

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie wynagrodzeń nauczycieli z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. 2005 Nr 22, poz. 181).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 marca 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. 2009 Nr 52, poz. 422).
- Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 14 lipca 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. 2010 Nr 131, poz. 885).
- Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. z późniejszymi zmianami (Dz. U. 2004 Nr 173, poz. 1808).
- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego – KPA (Dz. U. 1960, Nr 30, poz. 168).
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela. Tekst ujednolicony (Dz. U. 1997 Nr 56, poz. 357, 1998 Nr 106, poz. 668, i nr 162, poz. 1118 oraz 2000 Nr 12, poz. 136 i nr 19, poz. 239).
- Ustawa z 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 2000 Nr 19, poz. 239).

- Ustawa z 23 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty, ustawy – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego, ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2001 Nr 111, poz. 1194; ost. zm. Dz. U. 2002 Nr 41, poz. 362).
- Ustawa z 23 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty, ustawy – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego, ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2001 Nr 111, poz. 1194; ost. zm. Dz. U. 2002 r. Nr 41, poz. 362).
- Ustawa z 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 2004 Nr 179, poz. 1845).
- Ustawa z 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 2003 Nr 137, poz. 1304).
- Ustawa z 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. 2000 r. Nr 98, poz. 1071; ost. zm. Dz. U. 2010 Nr 40, poz. 230).
- Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz. U. 2001 Nr 79, poz. 854; ost. zm. Dz. U. 2008 r. Nr 90, poz. 562).
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 1998 Nr 21, poz. 94; ost. zm. Dz. U. 2009 Nr 219, poz. 1704).

Monografie, artykuły, opracowania:

- *Analiza instytucji kształcenia ustawicznego w wybranych powiatach województwa lubelskiego*, Lublin 2006.

- Cz. Banach, *Edukacja w świecie wartości – nauczycielskie prawa i powinności* [w:] J. Szempruch, M. Blachnik-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.
- Cz. Banach, *Kształcenie, doksztalcenie i doskonalenie nauczycieli* [w:] W. Pomykało (red.), *Encyklopedia Pedagogiczna*, Warszawa 1993.
- Cz. Banach, *Nauczyciel wobec reformy systemu edukacji* [w:] B. Suchacka (red.), *Kształcenie nauczycieli przyszłej szkoły*, Kraków 2006.
- Cz. Banach, *O kulturze pedagogicznej i etyce zawodu nauczyciela*, „Dyrektor Szkoły” 1994, nr 6–7.
- Cz. Barański, *Nauczyciel twórczy czy innowator*, „Nowa Szkoła” 1995, nr 4.
- Cz. Barański, *W poszukiwaniu cech twórczego nauczyciela*, „Nowa Szkoła” 1998, nr 5.
- M. Bury, M. Matczak, *Rozwój zawodowy nauczyciela a rozwój szkoły i dziecka*, „Przegląd Edukacyjny” 2007, nr 4.
- K. Chałas, *Szanse kreowania tożsamości nauczyciela w reformującej się szkole* [w:] A. Jaworska, S. Zalewska (red.), *Myśl pedologiczna i edukacja ustawiczna nauczycieli*, Warszawa 2006.
- A. Czajkowska, *Znaczenie inteligencji emocjonalnej dla praktyki zawodowej nauczycieli* [w:] B. Muchacka, W. Kogut (red.), *Kształcenie nauczycieli przyszłej szkoły*, Kraków 2006.
- M. Czerniak-Walczak, *Aspekty i źródła profesjonalnej refleksji nauczyciela*, Toruń 1997.
- K. Denek, *Tożsamość nauczyciela i ucznia w „płynnej nowoczesności”* [w:] J. Szempruch, M. Blachnik-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.

- H. Dybek, *Doradztwo metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli*, Kraków 2000.
- Z.B. Gaś, *Doskonalący się nauczyciel*, Lublin 2001.
- J. Głód, *Stosunek pracy nauczyciela*, Gliwice 2009.
- J. Gnitecki, *Kompetencje i zwiększenie szans edukacyjnych nauczycieli w cyklu życia w warunkach postępującej globalizacji* [w:] E. Koziół, E. Kobyłecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002.
- B.D. Gołębnik (red.), *Uczenie metodą projektów*, Warszawa 2002.
- H. Hamer, *Klucz do efektywności nauczania*, Warszawa 1994.
- M. Jakowicka, *Nauczyciel w kształceniu i doskonaleniu w kontekście reformy edukacji* [w:] E. Koziół, E. Kobyłecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002.
- E. Jaroni, *Kompetencje, kwalifikacje i awans zawodowy współczesnego nauczyciela* [w:] J. Szempruch, M. Błachnik-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.
- B. Kalinowska-Witek, *Szkolnictwo i edukacja w Europie na przełomie XX i XXI wieku*, „Nowa Szkoła” 2000, nr 2.
- M.T. Kiszczak, *Samokształcenie a rozwój zawodowy nauczyciela*, Warszawa 1990.
- A. Klim-Klimaszewska, *Formy doskonalenia nauczycieli* [w:] K. Śęgnalka, B. Sitarska, A. Petrułyte (red.), *Doskonalenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli*, Siedlce 2001.
- *Kluczowe problemy edukacji w Europie. Zawód nauczyciela w Europie; profil, wyzwania, kierunki zmian. Raport I*, Warszawa 2004.

- T. Komorowski, *Prawo w praktyce oświatowej*, Poznań 2003.
- J. Kosmała, *Nauczyciele wobec procesu informatyzacji edukacji*, Częstochowa 2008.
- I. Kość, *Europeizacja polskiej oświaty realizowana poprzez urzeczywistnianie europejskiego wymiaru edukacji* [w:] A. Kusztelak, A. Zduniak (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce edukacyjnej*, Poznań 2006.
- R. Kretschmann, *Stres w zawodzie nauczyciela*, Gdańsk 2003.
- J. Król, J. Pielachowski, *Nauczyciel i jego warsztat pracy*, Poznań 1997.
- Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka ogólna*, Warszawa 2000.
- J. Kuźma, *Refleksje na temat wizji przyszłej szkoły i potrzeby zmian koncepcji edukacji nauczycieli* [w:] B. Muchacka, W. Kogut (red.), *Kształcenie nauczycieli przyszłej szkoły*, Kraków 2006.
- H. Kwiatkowska, *Edukacja nauczycieli. Konteksty, kategorie, praktyki*, Warszawa 1997.
- H. Kwiatkowska, A. Kotusiewicz (red.), *Nauczyciele nauczycieli. Z teorii i praktyki kształcenia nauczycieli*, Warszawa 1992.
- M. Magda-Adamowicz, *Edukacja permanentna nauczycieli* [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna. Wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa 2008.
- M. Magda, *Kompetencje moralne nauczyciela* [w:] E. Koziół, E. Kobyłecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002.
- J. Michalik-Surówka, *Paradygmat kompetencyjny w pracy nauczyciela* [w:] W. Prokopiuk (red.), *Rozwój nauczyciela w okresie transformacji*, Białystok 1998.

- F. Mielczarek, *Kształtowanie refleksji etycznej jako niezbędny element w procesie edukacji nauczycielskiej* [w:] E. Smak (red.), *Uniwersyteckie kształcenie nauczycieli wobec założeń europejskiej polityki edukacyjnej*, Opole 2003.
- J. Mierzwa, *Podstawy traktatowe polityki edukacyjnej Unii Europejskiej – ich ewolucja i perspektywy*, „Zeszyty Naukowe Zakładu Europeistyki Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie” 2006, nr 1.
- W. Mikołajewicz, *Kształcenie i doskonalenie nauczycieli (dla edukacji alternatywnej)*, Kraków 2001.
- B. Milerski, B. Śliwierski (red.), *Leksykon Pedagogika*, Warszawa 2000.
- J. Mirski, *Projekt nauki i nauczycieli, czyli pedeutologii* [w:]
- H. Kwiatkowska (red.), *Pedeutologia*, Warszawa 2008.
- T. Mróz, *Problem kompetencji nauczyciela w reformowanej szkole* [w:] E. Koziół, E. Kobyłecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002.
- M. Musiał, *E-learning – nowoczesne narzędzie doskonalenia nauczyciela* [w:] B. Muchacka, M. Szymański (red.), *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Kraków 2008.
- J. Niemiec, *Euronauczyciel – kształcenie i funkcjonowanie* [w:] W. Hörner, M.S. Szymański, *Nauczyciel i kształcenie nauczycieli*, Warszawa 2005.
- M. Nowak-Dziemianowicz, *Oblicza nauczyciela. Oblicza szkoły*, Toruń 2001.
- W. Okoń, *Doskonalenie nauczycieli* [w:] *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1998.
- W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1987.

- W. Okoń, *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Warszawa 1996.
- U. Ordon, *Nauczyciel w przestrzeni edukacyjnej jednoczącej się Europy*, Częstochowa 2007.
- W. Osmańska-Furmanek, W. Furmanek, *Kompetencje informatyczne nauczyciela jako element standardu przygotowania pedagogicznego* [w:] E. Koziół, E. Kobylecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002.
- R. Pachociński, *Oświata XXI wieku. Kierunki przeobrażeń*, Warszawa 1999.
- R. Pachociński, *Oświata i praca w erze globalizacji*, Warszawa 2006.
- W. Pasterniak, *Od małego ego do mądrości. O antykompetencjach i kompetencjach edukacyjnych nauczycieli* [w:] E. Koziół, E. Kobylecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002.
- I. Paško, M. Kucharska-Żądło, *Doskonalenie nauczycieli. Mity i rzeczywistość* [w:] B. Muchacka, M. Szymański (red.), *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Kraków 2008.
- R. Pawlak, *Polska reforma oświaty a europejska polityka edukacyjna*, „Studia Europejskie” 2004, nr 3.
- J. Pielachowski, *Rozwój i awans zawodowy nauczyciela*, Poznań 2005.
- J. Pielachowski, *Rozwój zawodowy nauczyciela*, Poznań 2001.
- E. Piotrowski, *Kompetencje nauczyciela jako warunek adaptacji do pełnienia ról zawodowych* [w:] J. Szempruch, M. Blachnik-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.

- Cz. Plewka, *Uwarunkowania zawodowego rozwoju nauczycieli*, Warszawa 2009.
- M. Pomianowska, M. Sielatycki, E. Tołwińska-Królikowska, *Awans zawodowy nauczyciela*, Warszawa 2002.
- *Poradnik beneficjenta. Fundusze unijne dla oświaty: Kształcenie i doskonalenie nauczycieli*, Warszawa 2009.
- E. Poterewicz, E. Zajączkowska-Matejko, *Awans zawodowy krok po kroku*, „Poradnik Oświatowy” 2010, nr 5/6.
- B. Potyrała, *Przełom wieków wyzwaniem dla edukacji i nauczyciela* [w:] E. Kozioł, E. Kobyłecka (red.), *W poszukiwaniu wyznaczników kompetencji nauczyciela XXI wieku*, Zielona Góra 2002.
- J. Półturzycki, *Dydaktyka dla nauczycieli*, Toruń 2005.
- J. Półturzycki, *Potrzeby i kierunki rozwoju samokształcenia i doskonalenia nauczycieli* [w:] A. Jaworska, S. Zalewska, *Myśl pedagogiczna i edukacja ustawiczna nauczycieli*, Warszawa 2006.
- J. Półturzycki, *Samokształcenie i doskonalenie nauczycieli* [w:] Z.P. Kruszewski (red.), *Nauczyciel wobec współczesnych wyzwań edukacyjnych*, Warszawa 2004.
- J. Półturzycki, *Wdrażanie do samokształcenia*, Warszawa 1983.
- W. Prokopiuk, *Samokształcenie nauczycieli jako forma ich adaptacji* [w:] G. Koć-Sieniuch (red.), *Nauczyciel i uczniowie w sytuacjach szkolnych*, Białystok 1995.
- W. Prokopiuk, *Samokształcenia nauczycieli w kontekście humanistycznego paradygmatu*, Białystok 1998.
- W. Prokopiuk, *Samokształcenie współczesnych nauczycieli: teoria i praktyka*, Warszawa 1995.

- *Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli w Województwie Mazowieckim. Nauczyciel praktycznej i teoretycznej nauki zawodu: uwarunkowania, zagrożenia i potrzeby wspomagania*, Warszawa 2010.
- K. Skierska-Pięta, A. Szkudlarek, D. Świech, *Akademia dobrych praktyk. Program doskonalenia zawodowego w przedsiębiorstwach dla nauczycieli kształcenia zawodowego w sektorze turystyki, hotelarstwa i gastronomii*, Pruszków 2011.
- A. Smoczyńska, M. Fells, B. Płatos, B. Kosakowska, *Awans zawodowy nauczycieli w wybranych krajach Europy*, Warszawa 2010.
- *Status nauczyciela w Polsce na tle krajów UE. Informacje dotyczące warunków pracy i płacy*, Warszawa 2004.
- W. Strykowski, J. Strykowska, J. Pielachowski, *Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej*, Poznań 2003.
- J. Szempruch, *Aksjologia w kształceniu i działaniu nauczycieli zreformowanej szkoły*, „Nowa Szkoła” 2004, nr 4.
- J. Szempruch, *Kompetencje a rozwój zawodowy nauczyciela* [w:] J. Szempruch, M. Blachnik-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.
- J. Szempruch, *Nauczyciel w zmieniającej się szkole. Funkcjonowanie i rozwój zawodowy*, Rzeszów 2001.
- J. Szempruch, *Pedagogiczne kształcenie nauczycieli wobec reformy edukacji w Polsce*, Rzeszów 2000.
- K. Szorc, *Kompetencje nauczyciela na miarę XXI wieku* [w:] P. Waśko, A. Wrońska (red.), *Polski system edukacji po reformie 1999 roku*, Warszawa 2005.

- M.S. Szymański, *Kształcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli w Polsce – nowe wyzwania* [w:] W. Hörner, M.S. Szymański, *Nauczyciel i kształcenie nauczycieli*, Warszawa 2005.
- E. Urban-Kojs, R. Kojs, *Edukacja nauczycieli i ich funkcjonowanie zawodowe* [w:] J. Szempruch, M. Blachnik-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*, Częstochowa 2009.
- K. Wach, *Wymiary europeizacji i jej kontekst*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2011, nr 852.
- Z. Wiatrowski, *Nauczyciel szkoły zawodowej. Dawniej – dziś – jutro*, Bydgoszcz 1993.
- E. Wychorska, *Zadania dyrektora placówki oświatowej*, Suwałki 2004.
- *Zakres autonomii i odpowiedzialności nauczycieli w Europie*, przekł. E. Kolanowska, Warszawa 2009.
- A. Zygierewicz, *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej*, „Biuro Analiz Sejmowych” 2010, nr 15.

Źródła internetowe:

- *Autorytet nauczyciela w świetle współczesnych reform oświatowych w Polsce i w Unii Europejskiej*,
www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d_op=getit&lid...
- Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli,
<http://www.szkolnictwo.pl/index.php?id=H03775>
- Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej,
<http://http://www.cmppp.edu.pl>

- *Dydaktyka w społeczeństwie informacji globalnej: zagrożenia – szanse – wyzwania*,
<http://dobre-forum.pl/t-dydaktyka-w-spo%C5%82ecze%C5%84stwie-informacji-globalnej-zagro%C5%BCenia-%E2%80%93>
- Europejski Program Doskonalenia Nauczycieli Branży HoReCa,
http://www.kogorzow.edu.pl/images/stories/dokumenty/dyrektorzy_i_nauczyciele/20110504/informacja_o_projekcie.pdf
- L. Gromiec, *Przepisy prawne regulujące awans zawodowy nauczycieli*,
<http://www.oswiataiprawo.pl/Dyrektor/Prawo-w-szkole/Archiwum-2007-2008/Awans-zawodowy/Przepisy-prawne-regulujace-awans-zawodowy-nauczycieli>
- Instytut Kształcenia „EKO – TUR”,
<http://www.eko-tur.pl/>
- I. Kasza, *Istota i podstawy teoretyczne samokształcenia nauczycieli*,
<http://literka.pl/article/show/id/29103/output/print>
- M. Kazimierowicz, *Autoprezentacja w awansie zawodowym nauczyciela*,
www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d_op=getit&lid..
- M. Kelniarz, *Jak organizować Wewnętrzne Doskonalenie Nauczycieli?*,
www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d_op...lid...
- B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*,
www.up.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf

- W. Kędziora, *Dofinansowanie doskonalenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego – gminy i powiaty*,
http://www.doradcadyrektora.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=509:finansowanie-doskonalenia-i-doskonalenia-zawodowego-nauczycieli-w-szkoach-prowadzonych-przez-jednostki-samorzdu-terytorialnego-gminy-i-powiaty&catid=208:dyrektor-a-finanse&Itemid=69
- E. Kęska, *O znaczeniu samokształcenia nauczycieli*,
www.szkoła.net/.../download.php?...znaczeniu...nauczycieli –
- A. Komorniczak, *Znaczenie doskonalenia nauczycieli w ich rozwoju zawodowym*,
<http://www.edukacja.edux.pl/p-7445-znaczenie-doskonalenia-nauczycieli-w-ich.php>
- *Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej*,
<http://www.koweziu.edu.pl/index.php?id=glowna>
- G. Kubicka-Czwórnóg, *Z etyki zawodu nauczyciela – nauczyciel partnerem ucznia i rodzica*,
http://www.ppptarnow.is.net.pl/images/Z_etyki_zawodu_nauczyciela...%5B1%5D.htm
- K. Kurek, M. Ostreża, *Etyka w zawodzie nauczyciela*,
<http://www.szkolnictwo.pl/index.php?id=PU5987>
- B. Kuźmińska-Solśnia, *Nauczyciel XXI wieku wobec wymagań społeczeństwa informacyjnego*,
<http://www.bks.pr.radom.pl/publikacje/Przygotowanie%20przyszłych%20nauczycieli.pdf>
- M. Leśniak, *Edukacja na tle procesów globalizacji*,
www.malopolska.edu.pl/plik/56/

- M. Łacina, *Osobowość nauczyciela w świetle współczesnych przemian społeczno-ekonomicznych*,
http://www.profesor.pl/mat/na7/pokaz_material_tmp.php?plik=na7/na7_m_lacina_030711_1.php&id_m=4892
- S. Maj, M. Matlak, K. Oleksowicz, E. Ostenda, A. Paluch, *Przemiany w polityce oświatowej na świecie XX wieku*,
<http://andrzeja-strona.republika.pl/praca7.html>
- K. Majewska, *Rozwój zawodowy nauczycieli w świetle badań*,
http://www.koweziu.edu.pl/edukator/index.php?option=com_content&view=article&id=461&catid=1:artykuy-archiwalne
- M. Marszałek, K. Olejniczak, *Pragmatyka zawodowa polskiego nauczyciela w porównaniu z krajami Unii Europejskiej*,
http://www.gimkonst.pl/dokumenty/dla_nauczyciela/pz.pdf
- Z. Marten, *Stres w pracy nauczyciela*,
<http://www.sbc.org.pl/Content/9862/marten.pdf>
- *Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli*,
www.warszawa.mscdn.pl
- *Mazowiecki Instytut Doskonalenia Nauczycieli Fundacji im. Stanisława Konarskiego*,
<http://midn.edu.pl/index.php>
- E. Musiał, *Osobowość nauczyciela w dobie kształcenia przez Internet*,
<http://www.up.krakow.pl/ktime/ref2006/Musial.pdf>
- *Nauczyciel – wymogi współczesności*,
<http://www.zsradomysl.pl/referat.pdf>
- *Nauczyciel – zawód czy misja i powołanie? Przyczynki do nowej koncepcji kształcenia nauczycieli*,
<http://sites.google.com/site/ksztalcenienauczycieli/nauczyciel---zawod-czy-misja-i-powolanie>

- Niepubliczna Placówka Edukacji „PEN”,
<http://www.pen.edu.pl/>
- Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „COGITO”,
<http://www.csz.waw.pl/niepubliczny-osrodek-doskonalenia-nauczycieli-cogito>
- R. Nowak-Lewandowska, *Kształcenie ustawiczne jako podstawa wzrostu konkurencyjności zasób pracy w Polsce*,
<http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/74/12.pdf>
- E. Orzińska, E. Majchrzak, *Nauczyciel i jego etyka zawodowa*,
<http://www publikacje.profesor.pl/publikacja,17604,Artykuly,Nauczyciel-i-jego-etyka-zawodowa>
- OSI – Edukacja,
<http://www.szkoły.edu.pl/>
- Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli,
<http://odn.kijowska3.edu.pl/>
- Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „STO”,
<http://www.sto.org.pl/>
- Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „Na rzecz jakości”,
<http://narzeczjakosci.org.pl>
- A. Owsiańska, *Etyka w zawodzie nauczyciela*,
<http://83.13.127.91/cgi-bin/LibraOpac.dll?bcd&sID=0&hID...4> –
- M. Pawłowska, *Samokształcenie – kluczowa kompetencja pracownika XXI wieku*,
http://www.eid.edu.pl/archiwum/2009,261/kwiecien,301/trendy,308/samokształcenie_-_kluczowa_kompetencja_pracownika_xxi_wieku,2196.htm

- B. Pieszak, *Etyka zawodu nauczycielskiego w świetle przemian systemu edukacyjnego*,
http://www.profesor.pl/mat/na7/na7_b_pieszak_030813_3.php
- J. Pitura, *Nowoczesny nauczyciel – europejski nauczyciel. Kompetencje ogólne nauczycieli dorosłych uczniów*,
<http://www.konferencje-spnjo.polsl.pl/download/pitura-j-nowoczesny-nauczyciel-europejski-nauczyciel.pdf>
- Z. Piwoński, *Czy nauczycielowi potrzebny jest kodeks etyczny?*
http://www.eid.edu.pl/archiwum/2005,103/padziernik,212/czy_nauczycielowi_potrzebny_jest_kodeks_etyczny,1833.html
- A. Płatnerz, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli w krajach Unii Europejskiej*,
www.eduforum.pl/modules.php?name=Publikacje&d_op...
- A. Płatnerz., *Nowy model nauczyciela a europejski wymiar kształcenia*,
<http://www.szkolnictwo.pl/index.php?id=PU5772>
- *Polonijne Centrum Nauczycielskie*,
www.pcn.lublin.pl/pcn/intro.php
- Z. Popławski, *Edukacja dorosłych. Wymóg współczesności czy chęć indywidualnego rozwoju?*,
www.konferencja.21.edu.pl/3/tom/1/221.pdf
- *Powiatowy Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Kartuzach*,
<http://kartuzy.info/katalog,wpis,2297,Powiatowy-Osrodek-Doradztwa-i-Doskonalenia-Nauczycieli-w-Kartuzach.html>
- *Samokształcenie nauczycieli jako wyraz samowychowania*,
www.sportosporto.pl/Obrazy/Naucz/10.pdf

- M. Samujło, *Nauczyciel XXI wieku*,
http://83.18.174.218/kursy/wyk_p_samujlo.pdf
- M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*,
<http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf>
- J. Strzelczyk-Jajczak, *Prezentacja dorobku zawodowego nauczyciela*,
<http://literka.pl/contentid-20.html>
- „System ustawicznego kształcenia nauczycieli” – najważniejsze wnioski z badań ISP (materiał, seminarium 30 maja),
<http://www.isp.org.pl/files/14068524780223322001118066629.pdf>
- *System kształcenia ustawicznego nauczycieli w Polsce*,
http://serwercen.nazwa.pl/LLP/images/.../system_doskonalenia_naucz.doc
- *Szkolenia dla nauczycieli – możliwość rozwoju zawodowego*,
<http://www.szkolenia24h.pl/arttykul/szkolenia-dla-nauczycieli-mozliwosci-rozwoju-zawodowego/422/>
- *Szkolnictwo zasadnicze zawodowe*,
http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=530248&p_token=-1049823520
- M. Środa, *Etyka dla nauczycieli*,
<http://www.nauczaniefilozofii.uni.wroc.pl/pliki/Etykadlanauczycieli.pdf>
- I. Urbanowicz, *Kwalifikacje i kompetencje zawodowe nauczyciela widziane przez pryzmat współczesnych przemian społecznych i edukacyjnych*, Wałcz 2003,
<http://www.edujrinne4.republika.pl/WIELKA%20MISJA%20NAUCZYCIELA.htm>
- W. Walkowicz, *Zawód – nauczyciel*,
<http://www.edujrinne2.republika.pl/nauczyciel.htm>

- D. Wochna, *Etyka zawodowa nauczyciela*,
<http://www.edukacja.q4.pl/nauczyciel.html>
- *Współczesny rynek pracy*,
www.walbrzych.obserwatorrynku.pl/...zawodowe/.../Prezentacja_doscenariuszanr3.ppt
- J. Zdański, *Rozwój zawodowy nauczyciela w szkole zawodowej*,
<http://jasnyhoryzont.pl/stuff/rozwoj.pdf>
- A. Zięcik, *Współczesny wzorzec osobowy nauczyciela*,
www.metodycy.wadowice.iap.pl/word/smolec/ziecik2.doc
- A. Zinkowski, *Kształcenie ustawiczne jako czynnik rozwoju zawodowego nauczycieli*,
http://www.zs3reymonta.oswiata.org.pl/ksztal_az.html
- M. Żytko, *Kształcenie i doskonalenie nauczycieli*,
<http://www.dladzeci.org.pl/repository/R6.pdf>