



WZMOCNIENIE POZYCJI NAUCZYCIELI I SZKOLENIOWCÓW, ABY RADZILI SOBIE ZE ZMIANAMI

Rozwój zawodowy nauczycieli i szkoleniowców prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe ma kluczowe znaczenie dla wspierania ich w wykonywaniu swoich licznych zadań

Nauczyciele i szkoleniowcy odgrywają wiodącą rolę w realizowaniu kształcenia zawodowego podstawowego ⁽¹⁾. Ich zaangażowanie i kreatywność mają kluczowe znaczenie dla zachowania ciągłości nauczania i uczenia się w szkołach i miejscach pracy w obliczu niespotykanych dotąd wyzwań związanych z pandemią i wojną w Ukrainie. Odgrywają oni zasadniczą rolę w budowaniu potencjału osób młodych, w przypadku których środki izolacji wywarły szczególnie duży wpływ na życie i nadzieje, a także we wspieraniu integracji uchodźców na europejskich rynkach pracy.



Źródło: Cedefop.

W centrum zainteresowania znalazło się szkolenie zawodowe i integracja na rynku pracy **młodych osób bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub**

⁽¹⁾ Choć w niektórych krajach (takich jak Irlandia, Polska, Słowacja) nie rozróżnia się wyraźnie kształcenia zawodowego podstawowego od ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, to w większości uznaje się je za odrębną ścieżkę prowadzącą do uzyskania kwalifikacji i zawodu, która zapewnia młodym ludziom dostęp do rynku pracy.

szkoleniu zawodowym (NEET), uchodźców, osób ubiegających się o azyl i innych słabszych grup społecznych. Obecnie jest to fundament wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego ⁽²⁾, który wymaga od nauczycieli i szkoleniowców szczególnych umiejętności **psychospołecznych** i międzykulturowych.

Jednocześnie ekologizacja gospodarek europejskich i **szybka transformacja cyfrowa wielu miejsc pracy**, w tym samego zawodu nauczyciela, stawiają przed nimi coraz to nowe wymagania dotyczące umiejętności. Dlatego teraz, jak nigdy wcześniej, tak ważne jest podnoszenie i aktualizowanie swoich umiejętności, aby móc z kolei zaszczepić pewność (siebie) uczniom, stażystom i praktykantom, a także zaoferować im aktualną wiedzę i umiejętności. W niniejszej notce informacyjnej przedstawiono nowe materiały (w tym wiele praktycznych przykładów) zebrane przez Cedefop na temat kształcenia zawodowego podstawowego oraz ustawicznego doskonalenia zawodowego nauczycieli i szkoleniowców ⁽³⁾.

NAUCZYCIELE I SZKOLENIOWCY: RÓŻNE PROFILE I POTRZEBY W ZAKRESIE KWALIFIKACJI

Specjalistów, którzy uczą i szkolą innych w ramach kształcenia zawodowego podstawowego, można za-

⁽²⁾ W **deklaracji z Osnabrück** z 2020 r. stwierdzono, że „znakomity, włączający europejski system VET ma również kluczowe znaczenie dla konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw i dobrej kondycji europejskiego rynku pracy”, oraz podkreślono, że w rzeczywistości są to dwie strony tego samego medalu.

⁽³⁾ Prezentowana nota informacyjna opiera się na **sprawozdaniach krajowych dotyczących nauczycieli i szkoleniowców w zmieniającym się świecie**, przygotowanych przez **krajowych partnerów ReferNet** z Cedefopu (sprawozdania te dostępne są w zbiorze **perspektyw tematycznych ReferNetu**) oraz na mającym się wkrótce ukazać sprawozdaniu podsumowującym przygotowanym przez Cedefop.

zwyczaj podzielić na podstawie miejsca i sposobu wykonywania przez nich zadań:

- pracownicy dydaktyczni uczący przedmiotów ogólnych w szkołach VET;
- pracownicy dydaktyczni uczący przedmiotów związanych z VET w szkołach VET; zajęcia składają się z części teoretycznej nauczanej w salach lekcyjnych oraz praktycznej prowadzonej w formie warsztatów;
- szkoleniowcy uczący w miejscach pracy.

Od każdej z tych grup specjalistów wymaga się odmiennych kwalifikacji oraz odpowiedniego zestawu różnych umiejętności, aby skutecznie wykonywać przypisane zadania.

ROZWÓJ ZAWODOWY NAUCZYCIELI I SZKOLENIOWCÓW

Wszystkie kraje europejskie posiadają przepisy prawne lub inne postanowienia regulujące status zatrudnienia, pracę i ustawiczne doskonalenie zawodowe nauczycieli szkół VET oraz, w mniejszym stopniu, szkoleniowców w miejscu pracy.

Chociaż wymagania dotyczące kwalifikacji i kształcenia formalnego nauczycieli szkół VET i szkoleniowców w miejscu pracy są różne, istnieją wspólne aspekty ich ustawicznego doskonalenia zawodowego. Zapewnia się je na wiele sposobów, w tym za pośrednictwem seminariów, warsztatów, staży i wizyt studyjnych, na miejscu lub w formie internetowej i hybrydowej. Zwykle obejmuje ono trzy rodzaje umiejętności:

- techniczne lub tematyczne;
- pedagogiczne/nauczycielskie/dydaktyczne;
- o charakterze ogólnym lub przekrojowym, w tym w coraz większym stopniu umiejętności miękkie, takie jak komunikacja i umiejętności społeczne.

Ustawiczne doskonalenie zawodowe nauczycieli i szkoleniowców jest najczęściej realizowane przez szkoły VET, ośrodki szkoleniowe i izby handlowe. W zależności od kraju rolę mogą tu też odgrywać przedsiębiorstwa oraz krajowe i regionalne organy i agencje.

RAMKA 1. CEDEFOP I KONTEKST POLITYKI EUROPEJSKIEJ

Kluczową rolę i status zawodowy nauczycieli i szkoleniowców VET wyraźnie eksponuje się od 20 lat w ramach [zacieśnionej współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego](#). Począwszy od deklaracji kopenhaskiej z 2002 r., nauczycieli i szkoleniowców oraz ich rozwój zawodowy uwzględniano w większości kolejnych komunikatów i konkluzji Rady i nadal należą oni do priorytetów europejskich działań

politycznych.

Cedefop przez lata wspierał proces kształtowania polityki na szczeblu europejskim. W latach 1998–2011 prowadził sieć nauczycieli i szkoleniowców (TTNet), która koncentrowała się na szkoleniu i rozwoju zawodowym nauczycieli szkół VET i szkoleniowców w miejscu pracy. Następnie Cedefop koordynował, wraz z Komisją Europejską, grupę roboczą programu „Kształcenie i szkolenie 2020”, która uwzględniała działania TTNet. Obecnie, oprócz zapewniania wielu powiązanych zasobów internetowych, agencja bierze udział w pracach [tematycznych grup roboczych 2030](#): „Drogi do sukcesów w szkole” oraz „Edukacja cyfrowa: uczenie się, nauczanie i ocena” w ramach europejskiego obszaru edukacji.

Źródło: Cedefop.

Szkolenie nauczycieli szkół VET

W większości krajów pracownicy dydaktyczni w szkołach VET uczący przedmiotów ogólnych lub teoretycznych przedmiotów zawodowych muszą posiadać wykształcenie wyższe (licencjat lub magister) w pokrewnej dziedzinie. W przypadku pracowników uczących praktycznych przedmiotów zawodowych często wystarczy dyplom zawodowy lub dyplom ukończenia szkoły średniej. W 11 krajach europejskich wymaga się także doświadczenia zawodowego ⁽⁴⁾, a w sześciu ⁽⁵⁾ należy zdać egzamin państwowy lub wygrać konkurs na dane stanowisko. Tylko sześć krajów UE oferuje specjalistyczne programy kształcenia zawodowego podstawowego dla przyszłych nauczycieli VET ⁽⁶⁾.

Wszystkie państwa członkowskie UE, Islandia i Norwegia wymagają od nauczycieli szkół VET, aby oprócz dyplomu ukończenia studiów wyższych w odpowiednim kierunku posiadali kwalifikacje pedagogiczne/nauczycielskie. Podejścia krajowe różnią się jednak między sobą pod względem przedmiotów objętych tą kwalifikacją pedagogiczną oraz poziomu kształcenia, na którym się je realizuje.

Ustawiczne doskonalenie zawodowe nauczycieli VET jest obowiązkowe w 19 państwach członkowskich UE ⁽⁷⁾. Wiele z nich jest elastycznych pod względem ram czasowych lub treści. Na przykład w Austrii nauczyciele są zobowiązani do uczestnictwa w 15 godzinach ustawicznego doskonalenia zawodowego poza czasem nauczania w roku szkolnym, przy czym nie istnieją żadne wymagania dotyczące treści.

⁽⁴⁾ Niemcy, Grecja, Francja, Chorwacja, Włochy, Cypr, Litwa, Malta, Austria, Polska, Słowenia i Finlandia.

⁽⁵⁾ Niemcy, Grecja, Hiszpania, Francja, Malta i Słowenia.

⁽⁶⁾ Niemcy, Grecja, Francja, Chorwacja, Holandia i Austria.

⁽⁷⁾ Belgia, Bułgaria, Czechy, Dania, Niemcy, Grecja, Chorwacja, Włochy, Cypr, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Węgry, Malta, Austria, Polska, Portugalia, Rumunia i Szwecja.

Szkolenie szkoleniowców prowadzących zajęcia w miejscach pracy

Obowiązki szkoleniowców w miejscach pracy są zróżnicowane i obejmują szkolenia w ramach pracy, np. dla praktykantów, oraz doradztwo zewnętrzne i nadzór. Wymogi dotyczące ich kwalifikacji są mniej sprecyzowane niż w przypadku nauczycieli szkół VET. Na Węgrzech szkoleniowcy w miejscach pracy muszą posiadać uznawany przez państwo dyplom ukończenia kształcenia zawodowego na poziomie szkoły średniej, co najmniej 5 lat doświadczenia oraz zdać egzamin praktyczny organizowany przez odpowiednią izbę rzemieślniczą lub przemysłową. W Polsce, oprócz kwalifikacji zawodowych i doświadczenia, wymaga się również kwalifikacji pedagogicznych. Tylko w ośmiu krajach europejskich⁽⁸⁾ określono dla nich profile kompetencji i krajowe kwalifikacje.

W dziesięciu krajach⁽⁹⁾ obowiązują przepisy dotyczące ustawicznego doskonalenia zawodowego szkoleniowców w miejscu pracy. W Chorwacji i Niemczech treść ustawicznego doskonalenia zawodowego szkoleniowców określają państwowe instytuty VET ([Chorwacka Agencja ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego Oraz Edukacji Dorosłych, BIBB](#)). W Estonii, Rumunii i Finlandii zadanie to spoczywa na szkołach VET, na Węgrzech – na izbach, w Norwegii – na władzach regionalnych, a w Islandii – na [Dyrekcji ds. Edukacji](#).

ZMIENIAJĄCE SIĘ ROLE NAUCZYCIELA I SZKOLENIOWCA

Na granicy między kształceniem i szkoleniem zawodowym a pracą

Dzięki swojej kluczowej pozycji między rynkiem pracy a kształceniem i szkoleniem zawodowym nauczyciele i szkoleniowcy dzielą się swoją wiedzą z obu obszarów, pomagając w kształtowaniu jakości i adekwatności oferty VET. Aby jednak dobrze wykonywać swoje liczne zadania i skutecznie zaspokajać bieżące i pojawiające się potrzeby, potrzebują oni odpowiedniego zestawu umiejętności.

Aby lepiej dopasować ofertę kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb i możliwości rynku pracy, wiele krajów europejskich wspiera partnerstwo między szkołami VET i przedsiębiorstwami. Najczęściej spotykanym powiązaniem formalnym jest umowa podpisana przez obie strony, umożliwiająca koordynację i współpracę między szkoleniowcami w miejscu pracy i szkołami VET. We Francji, Luksem-

burgu, w Holandii i Finlandii współpraca obejmuje umowy o staż i praktyki, w Niemczech – wspólne komisje egzaminacyjne, a w Polsce pozwala na obecność szkoleniowców z przedsiębiorstw w radzie pedagogicznej szkoły.

RAMKA 2. KWALIFIKACJE SZKOLENIOWCA NA POZIOMIE SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

W Niemczech szkoleniowcy w miejscu pracy mogą uzyskać dwie zaawansowane kwalifikacje zawodowe związane z ich środowiskiem zawodowym: [dyplomowany pedagog kształcenia podstawowego i ustawicznego](#) (poziom 6 ERK) oraz [dyplomowany pedagog zawodowy](#) (poziom 7 ERK). Obie kwalifikacje obejmują umiejętności pedagogiczne i zarządcze oraz uprawniają szkoleniowców do podejmowania dodatkowych zadań, takich jak wybór praktykantów czy zarządzanie szkoleniami. W profilach zawodowych znajdują się zajęcia online, opracowywanie materiałów dydaktycznych, zarządzanie jakością, umiejętność określania kompetencji praktykantów, przygotowywanie egzaminów, mentoring i prowadzenie dydaktyczne instruktorów oraz wykwalifikowanych pracowników prowadzących szkolenia.

Źródło: [ReferNet Niemcy/Cedefop](#).

Aby lepiej dopasować ofertę kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb i możliwości rynku pracy, wiele krajów europejskich wspiera partnerstwo między szkołami VET i przedsiębiorstwami. Najczęściej spotykanym powiązaniem formalnym jest umowa podpisana przez obie strony, umożliwiająca koordynację i współpracę między szkoleniowcami w miejscu pracy i szkołami VET. We Francji, Luksemburgu, w Holandii i Finlandii współpraca obejmuje umowy o staż i praktyki, w Niemczech – wspólne komisje egzaminacyjne, a w Polsce pozwala na obecność szkoleniowców z przedsiębiorstw w radzie pedagogicznej szkoły.

W całej Europie istnieje wiele inicjatyw oferujących nauczycielom szkół VET „rzeczywiste” doświadczenia w przedsiębiorstwach. Austriacka [inicjatywa Seitenwechsel](#) umożliwia nauczycielom zdobycie szerokiego doświadczenia praktycznego w przedsiębiorstwie przez 12 miesięcy przed powrotem do szkoły. W Finlandii oferuje się podobne programy stażu dla nauczycieli w firmach. Francuski program [Ingenieurs pour l'école](#) („Inżynierowie dla szkoły”) działa w drugą stronę: pozwala na oddelegowanie inżynierów i kadry kierowniczej przedsiębiorstwa do szkoły na okres do 3 lat, aby mogli oni przekazać uczniom swoje praktyczne doświadczenie zawodowe.

⁽⁸⁾ Czechy, Estonia, Francja, Niemcy, Łotwa, Litwa, Norwegia i Polska.

⁽⁹⁾ Belgia, Bułgaria, Niemcy, Francja, Chorwacja, Włochy, Łotwa, Węgry, Polska i Słowenia.

Przystosowanie się do zmian

Przyspieszone przez pandemię ekologizacja i transformacja cyfrowa wielu miejsc pracy zmieniają zapotrzebowanie na umiejętności pracowników. Aby móc na nie odpowiedzieć, nauczyciele i szkoleniowcy w całej Europie muszą zaktualizować swoje umiejętności i wiedzę. Jednocześnie coraz większe wykorzystanie narzędzi i technologii cyfrowych w ich własnej pracy zmienia sposób, w jaki komunikują się ze swoimi uczniami, a nowe formy nauczania zdalnego i hybrydowego umożliwiają elastyczną i spersonalizowaną interakcję.

RAMKA 3. UMIEJĘTNOŚCI EKOLOGICZNE DLA NAUCZYCIELI I SZKOLENIOWCÓW W CHORWACJI

Chorwacka Agencja ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego Oraz Edukacji Dorosłych oferuje szkolenia dla nauczycieli z zakresu umiejętności ekologicznych, między innymi poprzez organizację konferencji i seminariów internetowych dla nauczycieli VET, szkolenia dostosowane do potrzeb poszczególnych sektorów oraz poprzez udostępnianie informacji w swoim portalu internetowym. Tematy obejmują gospodarkę o obiegu zamkniętym, internet rzeczy, zrównoważone budownictwo i budownictwo o zerowym zużyciu energii, bioróżnorodność, biopaliwa, odpady tworzyw sztucznych, zrównoważoną modę, pojazdy zasilane energią słoneczną i pojazdy elektryczne oraz biotechnologię.

Źródło: ReferNet Chorwacja/Cedefop.

RAMKA 4. SZKOLENIE Z ZAKRESU UMIEJĘTNOŚCI INFORMATYCZNYCH DLA NAUCZYCIELI I SZKOLENIOWCÓW W HISZPANII

Narodowa Agencja Technologii Edukacyjnych i Doskonalenia Nauczycieli (INTEF) oferuje nauczycielom i szkoleniowcom edukację z zakresu umiejętności informatycznych zarówno w formie kursów prowadzonych przez wykładowców, jak i w formie [masowych](#), [nano](#) i [indywidualnych otwartych kursów online](#). Ułatwia także:

- wymianę doświadczeń i zasobów między nauczycielami za pomocą sieci zawodowych;
- opracowywanie i upowszechnianie programów nauczania i innych dokumentów pomocniczych dla nauczycieli;
- projektowanie modeli kształcenia nauczycieli;
- opracowywanie i wdrażanie programów szkoleniowych we współpracy z regionami autonomicznymi.

Źródło: ReferNet Hiszpania/Cedefop.

RAMKA 5. ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI CYFROWYCH SZKOLENIOWCÓW NA ŁOTWIE

Gdy na początku 2020 r. pandemia dotarła na Łotwę, władze odpowiedziały na potrzeby nauczycieli i szkoleniowców VET, aby ci mogli kontynuować nauczanie. Szybko zorganizowano kursy, aby wspomóc ich w

prowadzeniu zajęć na platformach internetowych, tworzeniu interaktywnych materiałów dydaktycznych oraz przygotowywaniu prezentacji online i korzystaniu z narzędzi wizualnych. Oferowano również szkolenia mające na celu rozwijanie umiejętności miękkich nauczycieli i szkoleniowców oraz dostarczenie im narzędzi i strategii, mających pomóc w przezwyciężeniu wypalenia zawodowego i skutecznym radzeniu sobie w nowym środowisku edukacyjnym.

Źródło: ReferNet Łotwa/Cedefop.

Wzmocnienie pozycji uczniów

Edukacja włączająca w środowisku szkolnym i zawodowym jest priorytetowym celem dla nauczycieli VET i szkoleniowców w miejscu pracy. Znajdują się oni w centralnym miejscu, które umożliwia [rozpoznanie młodych uczniów narażonych na wczesne kończenie nauki](#) oraz pomoc w [podtrzymaniu ich motywacji](#). Aby umożliwić nauczycielom i szkoleniowcom podjęcie tej ważnej roli, [wiele krajów opracowało programy szkoleniowe](#), które wyposażają ich w umiejętności [psychospołeczne](#) i międzykulturowe potrzebne do tworzenia [środowisk edukacyjnych sprzyjających](#) włączeniu społecznemu w szkołach i miejscach pracy ⁽¹⁰⁾.

Nauczyciele i szkoleniowcy VET muszą mieć możliwość polegania na sieciach współpracy między usługami, co pozwoli im kierować uczniów do innych usług, w tym do poradnictwa, działań środowiskowych, środków drugiej szansy, wsparcia zdrowia psychicznego i opieki nad osobami z niepełnosprawnościami lub o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

RAMKA 6. ZDROWIE PSYCHICZNE I ZAPOBIEGANIE PRZEDWCZESNEMU KOŃCZENIU NAUKI

Norwegia stworzyła program ustawicznego doskonalenia zawodowego i zestaw narzędzi dla nauczycieli i szkoleniowców VET, aby zapewnić praktyczną pomoc w zakresie odpowiedniego podejścia do młodych dorosłych uczniów, u których zdiagnozowano [Zespół Aspergera](#). Nauczycielom i szkoleniowcom VET wskazuje się sposoby optymalizacji wyników nauczania uczniów, a tym samym zminimalizowania różnic między uczniami neurotypowymi a uczniami z zespołem Aspergera.

Źródło: ReferNet Norwegia/Cedefop.

⁽¹⁰⁾ Cedefop opracował dwa zestawy narzędzi dla decydentów i praktyków: jeden dotyczący [budowania potencjału osób bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu zawodowym \(NEET\)](#), a drugi dotyczący [rozwiązania problemu wczesnego kończenia nauki](#). Zestawy te oferują wiele przykładów najlepszych praktyk, w tym związanych z włączeniem cyfrowym, ze wszystkich państw członkowskich UE. Więcej informacji na temat rozwoju zawodowego nauczycieli i szkoleniowców można znaleźć [tutaj](#).

RAMKA 7. CAŁOŚCIOWY SYSTEM WSPIERAJĄCY UCZNIÓW ZAGROŻONYCH

W Holandii kształcenie i szkolenie zawodowe ma długą tradycję zapobiegania wczesnemu kończeniu nauki i reintegracji osób wcześniej kończących szkołę. Równolegle kraj prowadzi badania nad tendencjami i przyczynami tego zjawiska oraz utworzył [podstawowy rejestr edukacji](#), który służy do ewidencji wszystkich młodych osób zapisanych do szkół powszechnego kształcenia lub VET. Dzięki niemu władze mogą śledzić ich karierę i identyfikować tych, którzy zrezygnowali z kształcenia. Czterdzieści regionalnych sieci sprawozdawczo-koordynacyjnych wspiera osoby potencjalnie i faktycznie wcześniej kończące naukę, oferuje doradztwo i pomaga młodym osobom kończącym naukę w znalezieniu pracy lub praktyk zawodowych. Nauczyciele i szkoleniowcy VET mogą polegać na tej infrastrukturze w swojej codziennej pracy.

Źródło: ReferNet Holandia/Cedefop.

Podsumowanie i spojrzenie w przyszłość

Biorąc pod uwagę kluczową rolę i zadania nauczycieli i szkoleniowców, kraje europejskie podjęły działania, aby dalej wzmacniać ich status i rozwój zawodowy. W wielu dokumentach dotyczących polityki UE wskazuje się na potrzebę przyciągnięcia i zatrzymania zmotywowanych specjalistów, ale sprawozdania ReferNet pokazują, że tylko nieliczne kraje nagradzają udział w ustawicznym doskonaleniu zawodowym awansem zawodowym i ostatecznie wyższym wynagrodzeniem. Hiszpania postawiła nauczycieli VET na równi z nauczycielami ogólnych szkół średnich, Niemcy rozszerzyły ich perspektywy zawodowe do poziomu 7 ERK, a Irlandia przyznaje uczestnikom ustawicznego doskonalenia zawodowego certyfikaty zawarte w jej [ramach kwalifikacji](#).

Technologie, metody pracy i potrzeby w zakresie umiejętności stale się zmieniają. Przykłady najlepszych praktyk pokazują, że „hybrydowi” nauczyciele i szkoleniowcy oraz osoby pracujące równolegle w instytucjach VET i przedsiębiorstwach mogą pomóc w ściślejszym dopasowaniu oferty VET do potrzeb pracodawców. Osoby te nie tylko wprowadzają do szkół innowacje, ale także pomagają rozwiązać problem niedoboru nauczycieli VET. Idea ta stwarza ciekawe perspektywy zawodowe dla poszczególnych osób i przynosi korzyści zarówno szkołom, jak i przedsiębiorstwom, np. poprzez dzielenie kosztów wynagrodzeń.

Badania Cedefopu wskazują na możliwość dalszej poprawy ustawicznego doskonalenia zawodowego nauczycieli i szkoleniowców kształcenia zawodowego podstawowego poprzez bardziej ukierunkowane analizy potrzeb oraz silniejsze procesy oceny i weryfikacji. Element (samo)oceny mógłby wspierać opra-

cowywanie programów dostosowanych do potrzeb uczestników.

Niewiele krajów posiada specjalne przepisy dotyczące ustawicznego doskonalenia zawodowego dla szkoleniowców w miejscach pracy. Uruchomienie kursów ustawicznego szkolenia zawodowego w szkołach VET dla szkoleniowców i, analogicznie, oferowanie szkoleń w miejscach pracy dla nauczycieli szkół VET mogłoby przynieść obopólne korzyści w zaspokajaniu potrzeb. Zaangażowanie nauczycieli i szkoleniowców VET we wspólne opracowywanie programów ustawicznego doskonalenia zawodowego zwiększyłoby ich motywację do uczestnictwa.

Wraz z postępującą w Europie transformacją ekologiczną powstaje wiele miejsc pracy i kwalifikacji. Wymaga ona także dostosowania tych już istniejących. Francja dokonała przeglądu szeregu kwalifikacji VET z zakresu rolnictwa, energii, gospodarki odpadami i gospodarki wodnej. Chociaż umiejętności ekologiczne znajdują odzwierciedlenie w coraz większej liczbie programów i kwalifikacji VET, sprawozdania ReferNet pokazują, że poza kilkoma obiecującymi inicjatywami i programami dotychczas zrobiono niewiele, aby bardziej systematycznie włączać te przyszłościowe umiejętności do szkolenia nauczycieli i szkoleniowców.

Co więcej brakuje danych na temat skuteczności ustawicznego doskonalenia zawodowego nauczycieli i trenerów VET. Dotyczy to w szczególności oferty szkoleń w miejscu pracy i szkoleń hybrydowych oraz pomiaru ich wyników. Ponadto dostępnych danych często nie porównuje się między krajami, co komplikuje analizę na poziomie europejskim ⁽¹⁾. Poprawa monitorowania i oceny ustawicznego doskonalenia zawodowego, przeglądy wyników w miejscu pracy i badania satysfakcji uczniów są cennymi narzędziami polityki informacyjnej. Bardziej ukierunkowane podejście do rozwoju zawodowego nauczycieli i szkoleniowców prowadzi do podniesienia umiejętności oraz zwiększenia satysfakcji zawodowej i życiowej tych osób, a w efekcie do lepszych wyników nauczania ich uczniów.

⁽¹⁾ Aby uzyskać bardziej szczegółowy i aktualny obraz potrzeb nauczycieli i szkoleniowców w zakresie rozwoju zawodowego, Cedefop przeprowadził studium wykonalności z myślą o rozpoczęciu nowego ogólnoeuropejskiego badania z udziałem dyrektorów placówek VET, nauczycieli, uczniów i szkoleniowców pracujących w miejscach pracy. W tym kontekście organizuje w listopadzie 2022 r. [forum w zakresie uczenia się polityki](#).

**CEDEFOP**Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego**Nota informacyjna – 9177 PL**

Kat. Nr kat.: TI-BB-22-006-PL-N

ISBN 978-92-896-3386-4, doi: 10.2801/539888

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego
(Cedefop), 2022. Creative Commons Attribution 4.0 International

Noty informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim i włoskim oraz w języku kraju sprawującego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy zarejestrować się na stronie internetowej:

www.cedefop.europa.eu/pl/user/register

Inne noty informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:

www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRECJA

Adres pocztowy: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECJA

Tel. +30 2310490111, faks +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.euwww.cedefop.europa.eu