



FUTOUR

ROZDZIAŁ 7

NOWE TRENDY
W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM

2021-2-DE02-KA220-VET-000048785

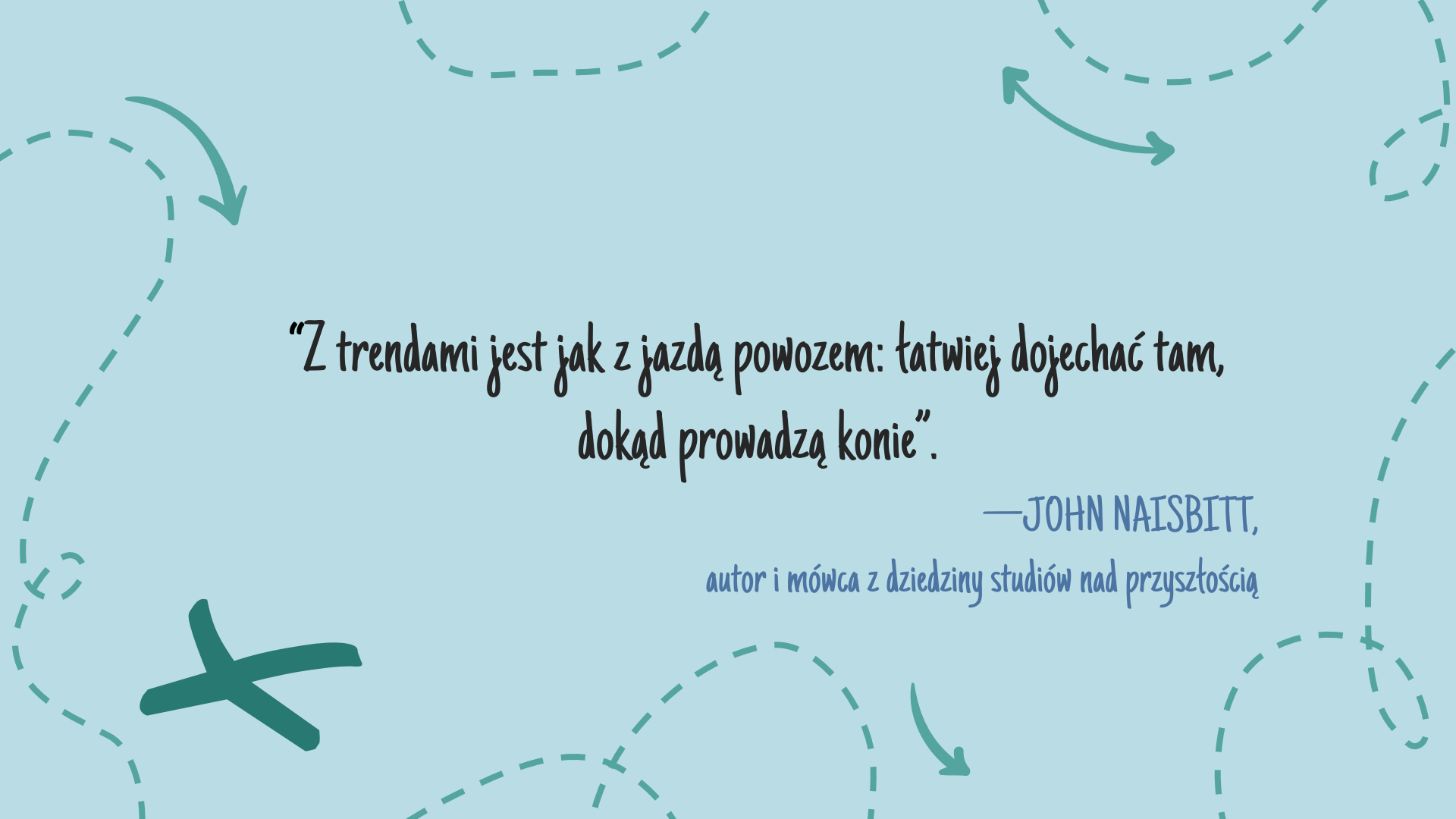
WPROWADZENIE



Witamy w kolejnej części kursu szkoleniowego

W tej części kursu skoncentrujemy się bardziej na nowych trendach i zagrożeniach, które mają wpływ na sektor kształcenia i szkolenia zawodowego na całym świecie, różnorodnych metodach uczenia się, które mogłyby być zastosowane w kształceniu i szkoleniu zawodowym, aby uczynić go bardziej atrakcyjnym dla różnych grup uczniów, a także na nowych metodach nauczania, które zyskały popularność w edukacji ogólnej, które mogą stać się prawdziwymi zmieniającymi gry, gdy są stosowane w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego.

W niniejszym rozdziale skoncentrujemy się na kwestiach związanych z transformacjami systemów kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie globalnym, jak zmiany te wpływają na organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz co należy zrobić, aby wesprzeć nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego w ich misji.

The background is a light teal color with several decorative elements: dashed teal lines forming partial circles and arrows pointing in various directions. A large, solid teal 'X' is located in the lower-left quadrant.

“Z trendami jest jak z jazdą powozem: łatwiej dojechać tam,
dokąd prowadzą konie”.

—JOHN NAISBITT,
autor i mówca z dziedziny studiów nad przyszłością

SPIS TREŚCI

01

ŚWIATOWE TRENDY I ZAGROŻENIA W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM

gdzie wymieniamy i objaśniamy
najnowsze trendy w kształceniu
i szkoleniu zawodowym

02

PRZYSZŁOŚĆ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W EU

gdzie opisujemy zmiany
zachodzące w kształceniu
zawodowym na poziomie UE

03

NAUCZYCIELE I SZKOLENIOWCY W ZMIENIAJĄCYM SIĘ ŚWIECIE

gdzie gromadzimy wnioski z
różnych badań dotyczących
potrzeb nauczycieli przedmiotów
zawodowych

04

ĆWICZENIA

gdzie możecie przetestować
świeżo nabytą wiedzę w
praktyce

05

KĄCIK CZYTELNICZY

gdzie dzielimy się z wami
linkami do dodatkowych
materiałów





01

ŚWIATOWE TRENDY I ZAGROŻENIA
W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM

WPROWADZENIE



Można było przypuszczać, że wieloletnie ukierunkowanie wszystkich działań na potrzeby rynku pracy oraz przedpandemiczne oczekiwanie że uczący się wejdą na rynek pracy z umiejętnościami pozwalającymi im niemal natychmiast podjąć wykonywaną pracę sprawią że sektor kształcenia zawodowego rozkwitnie i wejdzie w erę ciągłej prosperity.

Niestety, zmieniające się realia globalnych rynków pracy wraz ze stagnacją pandemiczną i nagłym zniknięciem z rynku wielu firm (zwłaszcza mikro- i małych przedsiębiorstw) stanowią ogromne zagrożenie dla organizatorów kształcenia zawodowego i stwarzają dla nich nowe ryzyko, silniejszą konkurencję, mniej przewidywalne źródła finansowania oraz bardziej wymagających się słuchaczy

Wyzwania dla organizatorów kształcenia zawodowego współistnieją z cyklem nauczania – od momentu zainteresowania się potencjalnego słuchacza daną ofertą szkoleniową do momentu jej ukończenia. Szczególnie zachęcenie, zatrzymanie i wspieranie słuchaczy którzy wypadli z oficjalnego systemu edukacji lub którzy mają niski status socjo-ekonomiczny lub specjalne potrzeby edukacyjne zdają się być największymi wyzwaniami instytucji kształcenia zawodowego na całym świecie.

ŚWIATOWE TRENDY I ZAGROŻENIA W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM



SŁUCHACZE I KLIENCI INSTYTUCJI KSZTAŁCENIA	INSTYTUCJE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO	WYZWANIA DLA ORGANIZATORÓW KSZTAŁCENIA
słuchacze ze wstępnego kształcenia zawodowego rozpoczynają naukę wcześniej	zatrzymanie słuchacza w instytucji staje się dużym wyzwaniem	elastyczna i responsywna oferta szkoleniowa
dorośli słuchacze rozpoczynają naukę zawodu później	wymagane są nowe metody i kanały prowadzenia zajęć	nowe partnerstwa branżowe
mobilność definiuje międzynarodowe kształcenie zawodowe	fuzje między sektorami powodują napięcia między organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego	new funding schemes

TRENDY WPŁYWAJĄCE NA SŁUCHACZY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO



We wszystkich krajach powszechna jest tendencja do rozpoczynania przez uczniów kształcenia zawodowego w młodszym wieku i później. Ze względu na zmiany w systemach edukacyjnych na całym świecie młodsze populacje rozpoczynają kształcenie ogólne w wieku 5-6 lat, rozpoczynając tym samym wstępne kształcenie zawodowe w wieku około 13-15 lat.

Z drugiej strony, wraz ze wzrostem zapotrzebowania na nowe i wyższe umiejętności oraz starzeniem się społeczeństwa w krajach rozwiniętych, starsi pracownicy będą zachęceni do pozostania w pracy. Kraje europejskie były szczególnie aktywne w stawianiu czoła temu wyzwaniu poprzez wdrażanie polityki uczenia się przez całe życie. Liczba obywateli UE w wieku od 50 do 64 lat uczestniczących w szkoleniach wzrosła w krajach UE w latach 2005-2009 o 1-26%.

W odpowiedzi na zmieniający się popyt, wykwalifikowani ludzie zwiększyli swoją mobilność zawodową. Szacuje się, że w 2010 r. na całym świecie było około 193 milionów pracowników migrujących, którzy przenieśli się do innych krajów w poszukiwaniu pracy, zwiększając w ten sposób potencjalne możliwości przekwalifikowania, szkolenia i akredytacji pracowników migrujących. Tendencja ta spadła na kilka lat, ponieważ kraje rozwinięte zaczęły inwestować w szkolenie i rozwój swoich obywateli, zamiast inwestować w migrantów, ale przy obecnej fali uchodźców wojennych przetaczających się przez Europę trend ten może wkrótce zostać reaktywowany.

TRENDY WPŁYWAJĄCE NA INSTYTUCJE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO



Presja związana z liczeniem kosztów i zysków, planowanymi przychodami i umiejętnościami prognozowania przyszłości zmuszają instytucje do znalezienia innowacyjnych sposobów na zminimalizowanie inwestycji w nową infrastrukturę poprzez wykorzystanie nowych technologii (takich jak narzędzia online), aby uniknąć kosztownych inwestycji w duży kapitał. Nowe narzędzia oparte na chmurze i nowe możliwości finansowania zmniejszają wydatki administracyjne, jednocześnie poprawiając koncentrację na usługach instruktorskich.

Korzystanie z nauczania online i mieszanego nie jest nowym trendem, ale w ostatnich latach znacznie wzrosło. Najnowsze trendy w modelach nauczania mieszanego i online koncentrują się na dwóch obszarach - odejściu od pedagogiki bezpośredniej w kierunku opracowywania nowych podejść do nauczania, które w lepszy sposób obejmują nowe technologie, oraz przejściu na nauczanie mobilne.

Tradycyjne granice między sektorami edukacji zostały przesunięte, co doprowadziło do połączenia zawodów, osób uczących się i organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego. Wywiera to dużą presję na łańcuchy finansowania podmiotów edukacyjnych i szkoleniowych, a także dodatkowe trudności w uznawaniu wszystkich umiejętności i kompetencji nabytych w różnych placówkach kształcenia i szkolenia zawodowego. Jest to szczególnie trudne dla uczniów z brakami lub specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, ponieważ trudno jest określić ich postępy i ogólne wyniki.



WYZWANIA DLA ORGANIZATORÓW KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Ciągły rozwój sektora kształcenia i szkolenia zawodowego oraz rosnący wpływ na rynek pracy i struktury zatrudnienia są bezpośrednio związane z jego reakcją na nowe wymagania ze strony dostawców VET, osób uczących się i szerszej społeczności. Organizacje, które zapewniają różne rodzaje kształcenia i szkolenia zawodowego, będą musiały zmieniać się i dostosowywać na wiele sposobów, zarówno w zakresie administracji, jak i szkoleń/uczenia się.

Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego będą zatem musieli stać się bardziej:

- elastyczni w planowaniu, zarządzaniu i raportowaniu swoich kosztów,
- wyczuleni na nowe potrzeby i oczekiwania uczących się,
- otwarci na hybrydowe i mieszane formy kształcenia i szkolenia, mobilne uczenie się, zindywidualizowane ścieżki kształcenia i uczenie się we własnym tempie,
- otwarci na współpracę z innymi sektorami, firmami i osobami uczącymi się
- innowacyjni we wszystkich aspektach cyklu uczenia się i nauczania.



STATYSTYKI DOT. E-LEARNINGU 2023

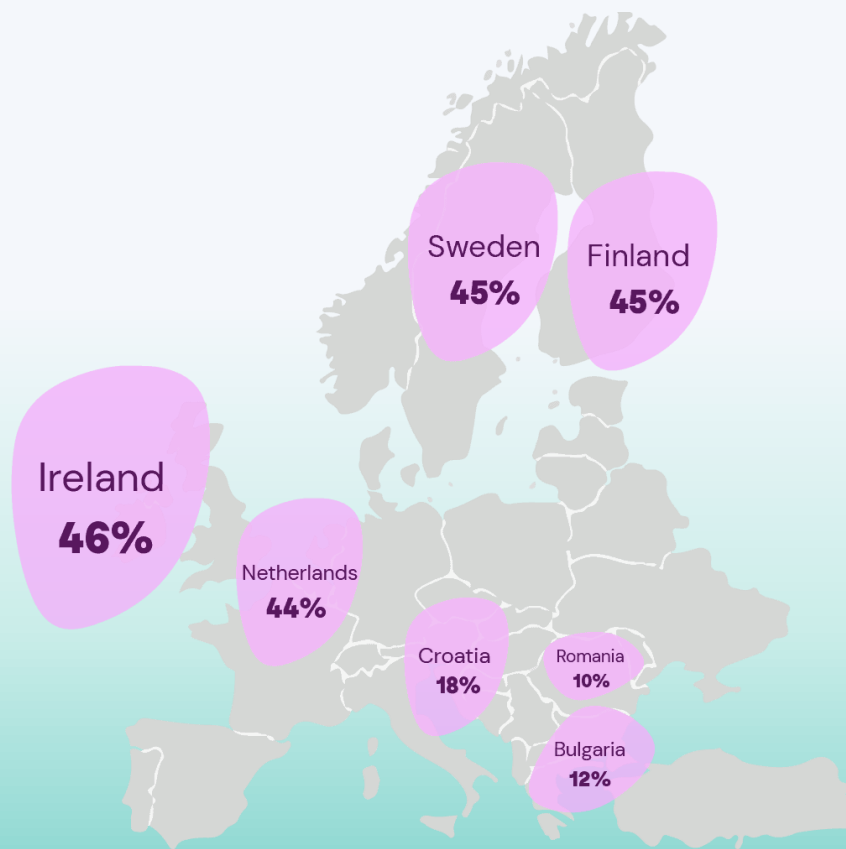
Według raportu STUDOCU ((n.d.). E-Learning Statistics You Need To Know in 2023 - Studocu, Studocu.com. <https://www.studocu.com/blog/en/e-learning-statistics>), startupu edutech z siedzibą w Holandii, którego platforma umożliwia studentom dzielenie się streszczeniami i notatkami z wykładów z innymi, podczas gdy e-learning był kiedyś dodatkiem oferowanym tylko przez niektóre instytucje, obecnie stał się normą i preferencją dla większości. Platformy e-learningowe dla szkolnictwa wyższego pomogły studentom w ukończeniu studiów w domu, oszczędzając czas i pieniądze.

W ciągu ostatnich kilku lat e-learning znacznie się rozwinął. Dzięki internetowi więcej osób niż kiedykolwiek wcześniej może zdobywać wykształcenie we własnym tempie. Poniższe dane ujawniają szczegóły rynku e-learningu i jego przewidywany przyszły wzrost.

Kluczowe punkty raportu STUDOCU

- Wielkość rynku e-learningu przekroczyła 315 miliardów dolarów w 2021 roku.
- 42 procent firm korzystających z e-learningu generuje większe przychody.
- W 2021 r. 27 proc. obywateli UE w wieku od 16 do 74 lat zgłosiło uczestnictwo w kursach online.
- Od 2020 r. 98% uniwersytetów przeniosło swoje zajęcia online.
- Przewiduje się, że globalny rynek e-learningu wzrośnie do 400 miliardów dolarów do 2026 roku
- Ponad 60 procent niemieckich studentów i połowa holenderskich studentów stwierdziło, że pandemia miała negatywny wpływ na ich ogólne wyniki w nauce.

EDUKACJA ONLINE W EUROPIE

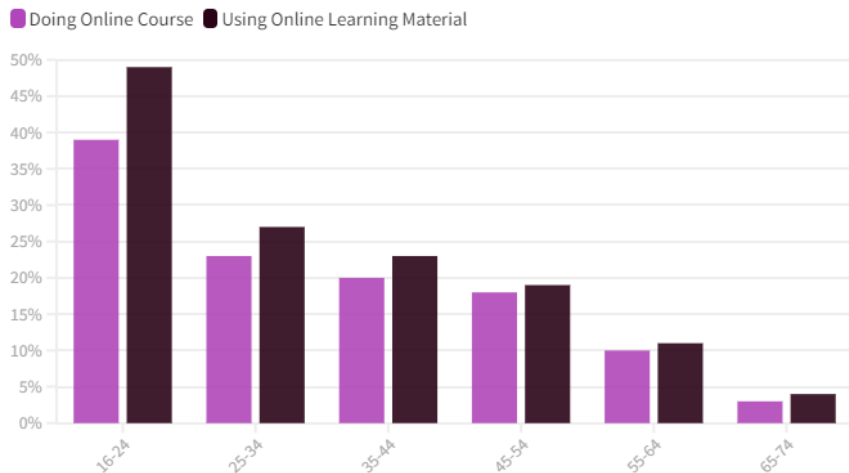


Podczas pandemii interakcje społeczne zostały ograniczone, dlatego najbezpieczniej było skorzystać z kursów online, które stanowią bezpieczny substytut edukacji i szkoleń. Dane z Europy pokazują, że w 2021 roku 27% obywateli UE w wieku od 16 do 74 lat zgłosiło udział w kursie online lub korzystanie z materiałów do nauki online, co stanowi wzrost z 23% w 2020 roku.

Irlandia miała największy odsetek (46%) obywateli w wieku od 16 do 74 lat zapisanych na kursy online lub korzystających z zasobów edukacyjnych online w 2021 roku. Na drugim miejscu uplasowały się Finlandia i Szwecja, z których każda odnotowała udział na poziomie 45%, a następnie Holandia z 44%. Na przeciwległym końcu skali znalazły się Chorwacja (18%), Bułgaria (12%) i Rumunia (10%), które znalazły się wśród krajów o najniższym odsetku osób uczęszczających na kursy online lub korzystających z zasobów edukacyjnych online.



People doing an online course or using online learning material in EU (2021)



Source: Eurostat

StuDocu

Podczas pandemii interakcje społeczne zostały ograniczone, dlatego najbezpieczniejszym wyjściem było skorzystanie z kursów online, które stanowią bezpieczny substytut edukacji i szkoleń.

Dane z Europy pokazują, że w 2021 r. 27% obywateli UE w wieku od 16 do 74 lat zgłosiło udział w kursie online lub korzystanie z materiałów do nauki online, co stanowi wzrost z 23% w 2020 r.

E-LEARNING W FIRMACH



w porównaniu z nauczaniem standardowym, kształcenie online w firmie wymaga 40-60% mniej nakładów czasu



kształcenie online zwiększa przeciętnie możliwość zachowania słuchacza w instytucji o 84%



77% firm korzystało z jakichś form kształcenia online już w 2017 roku



90% firm w USA stosuje kształcenie online



42% FIRM stosujących kształcenie online generuje większe przychody





02

PRZYSZŁOŚĆ KSZTAŁCENIA
ZAWODOWEGO W EUROPIE

WPROWADZENIE



Ta część rozdziału przedstawia informacje zebrane przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) w ramach projektu "**Przyszłość kształcenia i szkolenia zawodowego**", które przyczyniają się do lepszego zrozumienia wyzwań i możliwości stojących przed europejskim kształceniem i szkoleniem zawodowym w nadchodzących latach.

W obliczu szybkiej cyfryzacji miejsc pracy, kryzysu energetycznego i transformacji, a także potrzeby umożliwienia uczniom zarządzania swoją karierą zawodową i edukacyjną, kraje europejskie aktualizują swoje systemy kształcenia i szkolenia zawodowego tak, aby nadążyć za zmieniającym się zapotrzebowaniem na umiejętności na rynkach pracy.

Poniżej pokrótce przedstawimy główne ustalenia CEDEFOP w tym aspekcie.

PRZYSZŁOŚĆ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W EUROPIE



MNIEJSZA LICZBA I SZERSZY ZAKRES KWALIFIKACJI

Wiele krajów zmniejsza liczbę wstępnych kwalifikacji zawodowych, jednocześnie poszerzając ich profil i zwiększając ich zakres zawodowy i elastyczność. Szersze profile kwalifikacji wstępnych, które obejmują elementy opcjonalne, ułatwiają indywidualne ścieżki i elastyczne rozwiązania edukacyjne.

PONOWNE PRZEMYŚLENIE PROCESÓW NABYWANIA KWALIFIKACJI

Przez ostatnie dwie dekady UE promowała zindywidualizowane, elastyczne ścieżki kształcenia. W zaleceniu w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na 2020 r. wezwano, aby programy kształcenia i szkolenia zawodowego były "skoncentrowane na uczniu, oferowały dostęp do uczenia się bezpośredniego i cyfrowego lub mieszanego (oraz) elastyczne i modułowe ścieżki oparte na uznawaniu wyników".

ŁĄCZENIE UMIEJĘTNOŚCI W PROGRAMACH NAUCZANIA

Zainteresowane strony w całej Europie zgadzają się, że jedną z kluczowych ról wstępnego kształcenia zawodowego jest umożliwienie uczniom stania się aktywnymi obywatelami i wspieranie integracji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Dlatego też programy kształcenia i szkolenia zawodowego muszą nie tylko odzwierciedlać umiejętności zawodowe, ale także przekazywać uczniom wiedzę ogólną oraz umiejętności i kompetencje przekrojowe, aby pomóc im stawić czoła szerszym wyzwaniom społecznym i rynkowi pracy.

PRZYSZŁOŚĆ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W EUROPIE – CD.



DYWERSYFIKACJA MIEJSC NAUKI

Nauczanie w miejscu pracy wzrosło w całej Europie, często kosztem nauczania w klasie. We Włoszech nastąpiło wyraźne odejście od nauczania w klasie na rzecz szkoleń w miejscu pracy. Miejsce pracy nie jest już postrzegane jako miejsce do praktykowania wiedzy zdobytej w klasie, ale raczej jako miejsce umożliwiające uczniom zdobycie konkretnych umiejętności, których nie można nauczyć w warunkach szkolnych.

POŁĄCZENIE WSTĘPNEGO KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO (IVET) I DOSKONALENIA ZAWODOWEGO (CVET)

Potrzeba zrównoważenia ogólnej wiedzy przedmiotowej, umiejętności zawodowych i kompetencji przekrojowych sprawia, że koncentruje się na relacji między początkowym i ustawicznym kształceniem i szkoleniem zawodowym. Podczas gdy wstępne kształcenie zawodowe ponosi szczególną odpowiedzialność za wyposażanie młodych ludzi w solidne podstawy umiejętności ogólnych i zawodowych na przyszłość, jego reakcja na pojawiające się zmiany technologiczne i zawodowe wymagana pojawiające się zmiany technologiczne i zawodowe wymaga czasu. Prawdopodobnie przekrojowe i nieprzekrojowe nie mogą być nabyte przypadkowo, ale muszą być rozwijane poprzez praktykę i doświadczenie. Wskazuje to na coraz ważniejszą rolę doskonalenia zawodowego i jego interakcji ze wstępnym kształceniem zawodowym.

PRZYSZŁOŚĆ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W EUROPIE – CD.



OTWARCIE IVET NA DOROSŁYCH

Nowoczesne kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie szkoły średniej II stopnia i policealnej obejmuje znaczną część młodych dorosłych (20-24 lata) lub dorosłych powyżej 25 roku życia we wszystkich krajach. Jedynie w Portugalii ponad 60% uczniów IVET ma mniej niż 20 lat. Z kolei w Danii i Finlandii ponad 60% uczniów ma co najmniej 20 lat, a w Niemczech i Holandii struktura wiekowa jest bardziej zróżnicowana. Liczby te sugerują, że większa autonomia lokalnych szkół i władz odpowiedzialnych za kształcenie zawodowe oraz wprowadzenie modułowych kwalifikacji IVET zwiększyły znaczenie IVET dla dorosłych słuchaczy. Sytuacja w Europie jest jednak niejednolita - ponad 90% IVET we Włoszech, na Cyprze i Węgrzech jest przeznaczone dla młodych ludzi. Rola IVET w ułatwianiu uczenia się przez całe życie wciąż ewoluuje i wymaga dalszej uwagi.

INTEGRACJA IVET I CVET

Cedefop stwierdził, że zaangażowanie organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w kształcenie i szkolenie zawodowe dla dorosłych stopniowo zaciera granice między formalnym i nieformalnym kształceniem i szkoleniem zawodowym. Podczas gdy formalne programy kształcenia zawodowego są podzielone na częściowe kwalifikacje, które można zdobyć niezależnie, nieformalne CVET jest stopniowo formalizowane: może to być poprzez oficjalnie uznane (częściowe) kwalifikacje, programy włączone do krajowych ram kwalifikacji lub integrację publicznego i prywatnego CVET. Alternatywne certyfikaty, takie jak mikrokwalifikacje i odznaki cyfrowe, mogą mieć wpływ na przyszłą integrację IVET i CVET.

PRZYSZŁOŚĆ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W EUROPIE – CD.



CO PRZYNIESIE PRZYSZŁOŚĆ?

- jasne zrozumienie różnych rodzajów wiedzy, umiejętności i kompetencji wymaganych przez jednostki, pracodawców i ogół społeczeństwa
- ponowne przemyślenie relacji między treścią a realizacją kształcenia i szkolenia zawodowego: potrzeba połączenia i zintegrowania przedmiotów ogólnych z umiejętnościami i kompetencjami przekrojowymi i specyficznymi dla danego zawodu będzie wymagać nowego podejścia do pedagogiki i projektowania programów nauczania
- IVET i CVET będą odgrywać różne role w budowaniu i promowaniu umiejętności i kompetencji ogólnych, zawodowych i przekrojowych
- ewentualne nakładanie się IVET i CVET, a także sprzeczne priorytety między potrzebami młodych ludzi w zakresie wejścia na rynek pracy i włączenia społecznego a potrzebami dorosłych w zakresie przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji, będą wymagały uwagi
- dobrze ukierunkowana oferta szkoleniowa, wspierana przez dobrze zintegrowane systemy poradnictwa i walidacji, pomoże zapewnić adekwatność i jakość kształcenia i szkolenia zawodowego
- kształcenie i szkolenie zawodowe musi ponownie zrównoważyć ogólną wiedzę przedmiotową, umiejętności specyficzne dla zawodu i kompetencje przekrojowe.

Źródło: Pouliou, A., Kvisteroy, J., & Santos, M. (n.d.). *Future of VET*. CEDEFOP.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/future-vet>



03

NAUCZYCIELE I SZKOLENIOWCY

W ZMIENIAJĄCYM SIĘ ŚWIECIE

WPROWADZENIE



Nauczyciele i trenerzy odgrywają kluczową rolę w początkowym kształceniu i szkoleniu zawodowym. W obliczu bezprecedensowych wyzwań spowodowanych pandemią i wojną na Ukrainie, ich zaangażowanie i kreatywność odegrały kluczową rolę w utrzymaniu nauczania i uczenia się w szkołach i miejscach pracy. Odgrywają oni kluczową rolę we wzmacnianiu pozycji młodych ludzi, na których życiu i nadziejach lockdowny odcisnęły szczególnie duże piętno, a także we wspieraniu integracji uchodźców na europejskich rynkach pracy.

Szkolenie zawodowe i integracja na rynku pracy młodych ludzi, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie uczą (NEET), uchodźców, osób ubiegających się o azyl i innych słabszych grup społecznych stały się głównym celem. Obecnie jest to kamień węgielny wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, wymagający od nauczycieli i trenerów szczególnych umiejętności psychospołecznych i międzykulturowych.

Ekologizacja gospodarek europejskich i szybka cyfryzacja wielu miejsc pracy, w tym samego zawodu nauczyciela, stawiają przed nimi nowe wymagania w zakresie umiejętności. Dlatego też obecnie ważniejsze niż kiedykolwiek jest dla podnoszenie i aktualizowanie umiejętności zawodowych nauczycieli i szkoleniowców tak, aby mogli oni z kolei zaszczepić pewność siebie w swoich uczniach, stażystach i praktykantach, a także oferować im aktualną wiedzę i umiejętności.

REKOMENDACJE DOT. PRZYSZŁYCH POLITYK



KLUCZOWE ZALECENIA POLITYCZNE DOTYCZĄCE WZMOCNIENIA NAUCZANIA I PRZYWÓDZTWA W KSZTAŁCENIU I SZKOLENIU ZAWODOWYM

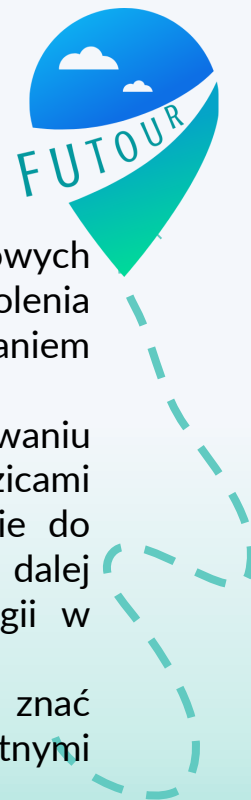
DOSTĘPNOŚĆ NAUCZYCIELI	zwiększenie atrakcyjności kariery nauczycielskiej w kształceniu i szkoleniu zawodowym	zapewnienie elastycznych ścieżek kształcenia i szkolenia zawodowego	attracting more industry professionals to teach in VET	przyciągnięcie większej liczby specjalistów z branży do nauczania w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego
SZKOLENIE NAUCZYCIELI	opracowywanie skutecznych i elastycznych programów kształcenia i szkolenia nauczycieli kształcenia zawodowego		zwiększenie możliwości udziału w odpowiednich ścieżkach rozwoju zawodowego	
PEDAGOGIKA INNOWACYJNA	wspieranie zdolności nauczycieli kształcenia zawodowego do stosowania pedagogiki innowacyjnej	zapewnienie nauczycielom kształcenia i szkolenia zawodowego strategicznych wskazówek i wsparcia instytucjonalnego w zakresie integracji nowych technologii w kształceniu i szkoleniu zawodowym	tworzenie partnerstw między sektorem kształcenia i szkolenia zawodowego, przemysłem i instytucjami badawczymi	podnoszenie świadomości znaczenia innowacji, technologii informacyjno-komunikacyjnych i umiejętności miękkich w kształceniu i szkoleniu zawodowym
WZMOCNIONE PRZYWÓDZTWO	doszczegółowienie roli liderów kształcenia zawodowego	zapewnienie liderom kształcenia zawodowego dostępu do szkoleń wstępnych i możliwości rozwoju zawodowego		zwiększenie atrakcyjności roli lidera kształcenia zawodowego

KSZTAŁCENIE NAUCZYCIELI



- Nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego potrzebują podwójnych kompetencji - teoretycznej i praktycznej wiedzy z zakresu nauczanych przedmiotów oraz umiejętności pedagogicznych, aby skutecznie dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem z różnorodną grupą uczniów.
- Nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego muszą posiadać szeroki zakres umiejętności przekrojowych, w tym umiejętności cyfrowych i miękkich.
- Nauczyciele VET muszą wspierać rozwój umiejętności cyfrowych i miękkich u swoich uczniów; powinni zdobyć głębszą wiedzę na temat tego, jak rozwijać te umiejętności wśród swoich uczniów, zwłaszcza w warunkach praktycznych, oraz włączyć innowacyjne metody nauczania do swojej codziennej praktyki.
- istnieje potrzeba wprowadzenia podejścia pedagogicznego skoncentrowanego na uczniu, na konkretne miejsce pracy, wspieraniu rozwoju umiejętności miękkich; pedagogika powinna kłaść nacisk na aktywne i empiryczne uczenie się, a także uczenie się oparte na nowych technologiach, takich jak rzeczywistość wirtualna/rozszerzona, robotyka i symulatory. Nowe technologie mogą potencjalnie sprzyjać innowacjom w nauczaniu i uczeniu się – mogą one zapewnić elastyczne, opłacalne i bezpieczne sposoby promowania uczenia się oraz pomagać uczniom rozwijać umiejętności techniczne, ale także umiejętności miękkie i cyfrowe.

PEDAGOGIKA INNOWACYJNA



- Nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego częściej korzystają z technologii cyfrowych niż nauczyciele kształcenia ogólnego, ale duża część nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego nie jest dobrze przygotowana do nauczania z wykorzystaniem zaawansowanych technologii w środowiskach cyfrowych.
- Znaczna część nauczycieli - zwłaszcza starszych - nie czuje się pewnie w wykorzystywaniu technologii cyfrowych do nauczania, przygotowywania lekcji, komunikowania się z rodzicami i przekazywania informacji zwrotnych. Aby prawidłowo wdrożyć nowe technologie do nauczania, nauczyciele kształcenia zawodowego muszą otrzymać wsparcie, aby dalej rozwijać swoje umiejętności cyfrowe i wiedzę na temat wykorzystania technologii w przemyśle
- Aby skutecznie stosować innowacyjne podejścia pedagogiczne, nauczyciele muszą znać podstawy teoretyczne leżące u ich podstaw, a także biegle posługiwać się ICT i konkretnymi technikami nauczania.
- Podnoszenie świadomości wśród interesariuszy kształcenia i szkolenia zawodowego (zwłaszcza nauczycieli) na temat znaczenia rozwijania umiejętności miękkich i cyfrowych oraz integracji nowych technologii i podejść pedagogicznych w kształceniu i szkoleniu zawodowym ma kluczowe znaczenie dla wspierania bardziej innowacyjnego podejścia do nauczania w kształceniu i szkoleniu zawodowym.



WZMOCNIONE PRZYWÓDZTWO

- Nowo mianowani liderzy kształcenia zawodowego stoją przed wieloma wyzwaniami, w tym dużym obciążeniem pracą i zarządzaniem zadaniami, kwestiami związanymi z programem nauczania i instrukcjami, biurokracją, niewystarczającymi zasobami, oporem wobec innowacji, brakiem możliwości rozwoju zawodowego oraz trudnościami w zarządzaniu interakcjami z radami szkół, innymi nauczycielami i rodzicami.
- Trudne warunki pracy we wczesnych latach mogą prowadzić do wysokiego wskaźnika odejść, co z kolei może przyczynić się do niedoboru liderów kształcenia i szkolenia zawodowego w przyszłości.
- W celu zapewnienia, wysokiej atrakcyjności zawodu lidera kształcenia zawodowego, można wykorzystać różne dźwignie polityczne, w tym tworzenie stanowisk kierowniczych średniego szczebla oraz zapewnianie programów wprowadzających i możliwości partnerskiego uczenia się.

Źródło:

JEON, S., & VANDEWEYER, M. (n.d.). *Teachers and trainers in a changing world - Building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training (VET)*. CEDEFOP. https://www.cedefop.europa.eu/files/5586_en.pdf

OECD (2021), *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>



04

ĆWICZENIA

WPROWADZENIE DO ĆWICZEŃ



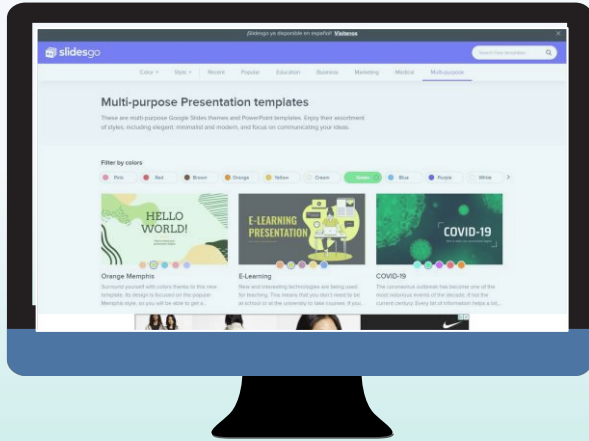
Zapoznaj się ze swoim harmonogramem zajęć na następny tydzień i miesiąc. Zanotuj, jakie tematy będziesz realizować i na jakich zajęciach, a następnie wybierz jeden temat, na którym chciałbyś się skoncentrować podczas następnych zajęć. Zalecamy wybranie tematu, który osobiście lubisz i w którym czujesz się pewnie, ponieważ przyda się on również do kolejnych ćwiczeń.

Zawsze możesz wybrać więcej niż jeden temat do pracy lub zmienić go w dowolnym momencie, jeśli odkryjesz, że osiągnięte wyniki nie są zgodne z Twoimi oczekiwaniami.

Nie ma limitu czasowego na realizację tych działań - można je wykonać za jednym razem lub po kolei. Wdrożenie tych zadań nie jest obowiązkowe, ale uważamy, że są one świetną okazją do wyjścia z naszej strefy komfortu i przygotowania się na wiatr zmian.

Pamiętaj, że "nie od razu Rzym zbudowano", dlatego transformacja z tradycyjnego sposobu nauczania i szkolenia na bardziej cyfrowy i zorientowany na ucznia jest również procesem długoterminowym, który niekoniecznie musi zakończyć się w ciągu tygodnia lub dwóch.

ĆWICZENIE I



Wyobraź sobie, że zostałeś zaproszony przez administrację swojej szkoły do zorganizowania warsztatów dla młodych ludzi w wieku 14-15 lat, którzy są zainteresowani przyjściem do Twojej szkoły w celu kształcenia i szkolenia. Warsztaty odbędą się podczas dni otwartych szkoły i oczekuje się, że młodzi ludzie przyjdą z rodzicami i przyjaciółmi, aby zobaczyć pomieszczenia szkolne, przejść się po różnych klasach i zadać pytania dotyczące ich przyszłej ścieżki zawodowej.

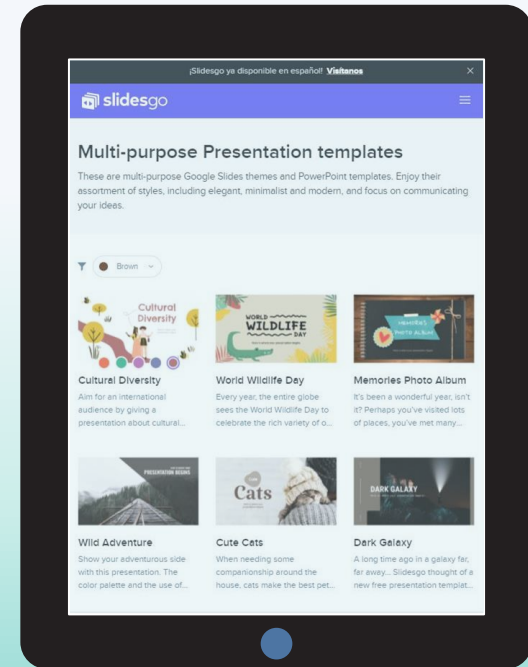
Zastanów się, jaki temat chciałbyś zaprezentować podczas 30-minutowego warsztatu, jakie narzędzia i pomoce dydaktyczne mógłbyś wykorzystać, jakie materiały mógłbyś przygotować dla osób obecnych na warsztacie i jakie potencjalne pytania mogłyby paść ze strony publiczności. Pamiętaj, że reprezentujesz głos swojej szkoły i masz 30 minut na przekonanie potencjalnych przyszłych uczniów, że nauka w Twojej instytucji może być zabawna i interesująca.

Zapisz swoje przemyślenia i przygotuj szkic warsztatu.

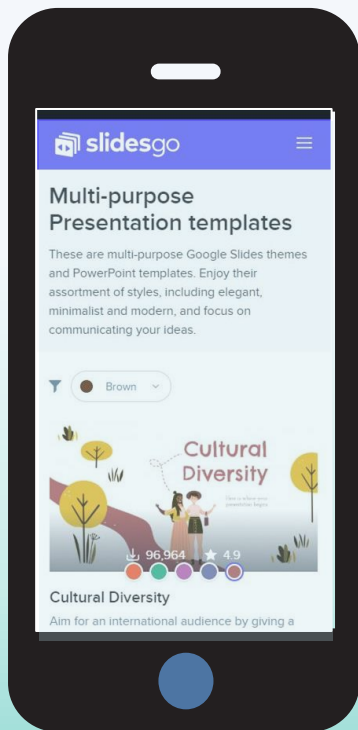
ĆWICZENIE 2

Wyobraź sobie, że zostałeś zaproszony jako lektor na spotkanie Uniwersytetu Trzeciego Wieku, aby zorganizować spotkanie z seniorami, którzy byli aktywni w Twojej dziedzinie 15 lat temu. Chcą oni zapoznać się z najnowszymi informacjami z ich poprzedniego sektora pracy i uzyskać więcej informacji na tematy, których zwykle nauczasz w szkole. Były dyrektor szkoły jest obecnie przewodniczącym uniwersytetu i również weźmie udział w spotkaniu.

Zastanów się, jaki rodzaj prezentacji chciałbyś przygotować, jakie punkty poruszyć i jak wyjaśnisz najnowsze odkrycia w swoim temacie, jakie materiały informacyjne i eksponaty możesz ze sobą zabrać. Czy uważasz, że prezentacja praktyczna lub praca grupowa może być częścią Twojego pomysłu? Pamiętaj, że grupa, z którą będziesz rozmawiać, była kiedyś ekspertami w Twojej dziedzinie, więc mogą być uważnymi słuchaczami i zadawać bardzo szczegółowe pytania.



ĆWICZENIE 3



Odkryłeś, że niektórzy uczniowie są zainteresowani twoim przedmiotem i chcieliby dowiedzieć się o nim więcej w wolnym czasie, więc przyszedli do ciebie i zapytali, czy mógłbyś stworzyć klub pozalekcyjny, aby poszerzyć ich wiedzę. Niestety, twoja szkoła nie ma wolnej sali lekcyjnej ani zasobów, aby pomieścić klub pozalekcyjny. Uczniowie są zmotywowani i chętnie zaangażowaliby się w działania wolontariackie, które mogłyby zebrać część zasobów lub uiścić opłatę za dodatkowe zajęcia, ale nadal potrzebujesz nieco więcej, aby zaoferować im dodatkową przestrzeń do nauki, materiały i narzędzia.

Zastanów się, jakiego rodzaju zasobów potrzebujesz, aby otworzyć i utrzymać klub pozalekcyjny przez cały rok szkolny. Stwórz plan operacyjny, który będzie zawierał zarówno plany dotyczące dodatkowych zajęć (tematy, potrzebne materiały, potrzebne pieniądze), jak i pomysły na zebranie niezbędnych zasobów.

PODSUMOWANIE ĆWICZEŃ




Jak oceniasz zaproponowane ćwiczenia?

Czy były one łatwe do wdrożenia, czy też miałeś problemy z zaimprovizowanymi zmianami w swojej normalnej rutynie pracy?

Czy wyprowadziły cię one z twojej strefy komfortu, czy też jest to coś, co często napotykasz w swojej rutynie pracy?

Czy chciałbyś realizować podobne ćwiczenia w przyszłości?



05

KĄCIK CZYTELNICZY

ZASOBY ELEKTRONICZNE



E-learning statistic:

(n.d.). *E-Learning Statistics You Need To Know in 2023* - Studocu. Studocu.com.
<https://www.studocu.com/blog/en/e-learning-statistics>

Trends in VET in EU States:

Pouliou, A., Kvisteroy, J., & Santos, M. (n.d.). *Future of VET*. CEDEFOP.
<https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/future-vet>

VET teachers' skills and competences:

JEON, S., & VANDEWEYER, M. (n.d.). *Teachers and Leaders in VET Policy Brief*. OECD.
<https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/Teachers-and-Leaders-in-VET-Policy-Brief.pdf>

(N.D.) *Teachers and trainers in a changing world - Building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training (VET)*. CEDEFOP. https://www.cedefop.europa.eu/files/5586_en.pdf

OECD (2021), *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59d4fbb1-en>

PUBLIKACJE



Analysing Erasmus+ Vocational Education and Training Funding in Europe, Carlos de Olagüe-Smithson, Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects 30, Springer International Publishing, 2019, ISBN: 978-3-030-16210-8;978-3-030-16211-5

Competence-based Vocational and Professional Education: Bridging the Worlds of Work and Education, Martin Mulder (eds.), Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects 23, Springer International Publishing, 2017, ISBN: 978-3-319-41711-0,978-3-319-41713-4

Integration of Vocational Education and Training Experiences, Sarojni Choy, Gun-Britt Wärvik, Viveca Lindberg, Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects 29, Springer Singapore, 2018, ISBN: 978-981-10-8856-8,978-981-10-8857-5

Skills for Human Development: Transforming Vocational Education and Training, Lesley Joy Powell, Simon McGrath, Routledge, 2019, ISBN: 1138100579,9781138100572

Teachers and leaders in vocational education and training, Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD reviews of vocational education and training, 2021, ISBN: 9789264367715,9264367713,9789264390027,9264390022,9789264545458,926454545X

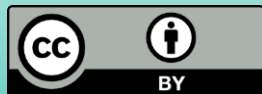
Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis: Lessons from Around the World, Matthias Pilz (eds.), Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects 24, Springer International Publishing, 2017, ISBN: 978-3-319-47854-8,978-3-319-47856-2

DZIĘKUJEMY!

Czy masz jakieś pytania?



 Dofinansowane przez
Unię Europejską



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

