

Nauczyciele kształcenia zawodowego o modelu kształcenia modułowego

Vocational teachers about modular vocational education model

Słowa kluczowe: nauczyciel szkoły zawodowej, szkoła zawodowa, kształcenie modułowe, rynek pracy, efektywność kształcenia.

Key words: vocational education teacher, vocational school, modular education model, labour market, educational efficiency.

Abstract. The article presents some partial conclusions from the research conducted among teachers working in four vocational schools which participated in some pedagogical innovations based on application of the modular vocational training model. Some statements from interviews with vocational teachers presented in this paper indicate the most important characteristics of the modular education in the respondents' opinion. The opinions of teachers implementing this relatively new didactical model, which were collected during a four-year long period of the research, present this solution as a high effective and adequate to contemporary labour market requirements in terms of vocational education. However, one can find here also some indications of appearing difficulties, restrictions and some apprehensions as far as it is concerned.

Wprowadzenie. Kształcenie modułowe, które stanowi przedmiot podejmowanych tu rozważań, nie jest koncepcją jednolitą teoretycznie. Z tego też powodu rozwiązania z nim związane wdrażane w różnych ośrodkach mogą nieraz różnić się od siebie. Jednakże wśród zasadniczych walorów modułowego systemu kształcenia, uzasadniających coraz większe zainteresowanie tą koncepcją, wskazać można elastyczne reagowanie na potrzeby rynku pracy poprzez rozwijanie czy przebudowę kwalifikacji posiadanych czy nabywanych przez uczniów szkół zawodu¹. Wprowadzenie dobrze przygotowanego oraz metodycznie realizowanego kształcenia modułowego zwiększa efektywność procesu przygotowania zawodowego, obniża jego koszty i bardziej dostosowuje je do zmieniających się potrzeb wynikających z pracy². Krzysztof Symela dowodzi, że moduły najlepiej dają się wykorzystywać tam, gdzie chodzi o uzyskanie kwalifikacji do wykonywania konkretnych zadań zawodowych. Stąd właśnie w kształceniu zawodowym zdobyły one największą popularność³. Programy modułowe kształcenia są szczególnie

¹ K. Szafraniec, *Projektowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego dorosłych opartego o koncepcję modułów kwalifikacyjnych*, (w:) *Kształcenie modułowe*, Warszawa 1994, s. 7.

² W. Karpiński, *Kształcenie modułowe*, (w:) *Kształcenie modułowe*, Warszawa 1994, s. 41.

³ *Eksperyment pedagogiczny. Modułowe programy nauczania w kształceniu zawodowym. Model ujednolitego egzaminu zawodowego*, (red.) J. Figurski, K. Symela, Warszawa 2001, s. 86; K. Szafraniec, *Projektowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego dorosłych opartego o koncepcję modułów kwalifikacyjnych*, (w:) *Kształcenie modułowe*, Warszawa 1994, s. 7.

przydatne w kształceniu zawodowym, gdzie: umiejętności, na ogół bardziej spójne, przeważają nad wiadomościami, na ogół bardziej rozproszonymi; natomiast zapotrzebowanie na kwalifikacje zawodowe jest regionalnie zróżnicowane i zmienne⁴. Niektórzy obserwatorzy sytuacji kształcenia zawodowego w Polsce sygnalizują nawet pojawiające się, co prawda ze zmiennym natężeniem, intencje systemowego przejścia na modułową organizację przygotowania zawodowego w szkołach⁵. W związku z tym w ramach niniejszego opracowania przedstawiono opinie formułowane przez nauczycieli na temat wprowadzonego w ich szkołach systemu nauczania modułowego. Zaprezentowane wypowiedzi stanowią wycinek materiału empirycznego zgromadzonego w toku 127 wywiadów indywidualnych przeprowadzonych wśród nauczycieli w czterech zespołach szkół zawodowych województwa warmińsko-mazurskiego, w ciągu czterech lat wdrażania wspomnianej innowacji pedagogicznej⁶.

Modułowy model kształcenia zawodowego – krótka charakterystyka.

W kształceniu zawodowym „moduły” stanowią pochodną funkcji i zadań zawodowych realizowanych przez pracownika na stanowiskach pracy. Modułowa organizacja treści kształcenia zawodowego nakierowana jest na: zdobywanie interdyscyplinarnej wiedzy, kształtowanie umiejętności poprzez działania praktyczne, ale również osiąganie kompetencji personalnych i społecznych. W kształceniu modułowym przyjmuje się założenie, że podstawą zdobywania wiedzy i umiejętności powinno być wykonywanie różnorodnych czynności i operacji praktycznych w sytuacjach rzeczywistych bądź symulowanych. „Moduł” spełnia funkcję jednostki doboru i organizacji treści kształcenia⁷.

Genezy kształcenia modułowego można doszukiwać się w teorii kształcenia programowanego B.F. Skinnera czy też systemie kształcenia indywidualnego, rozpoznanym przez F. Kellera i G. Skermana. Koncepcja ta w wyraźny sposób wpłynęła na przekształcanie się procesu nauczania w proces uczenia się. Zmieniła jednocześnie rolę tradycyjnie przypisywaną nauczycielowi, ukierunkowując jego działanie na przygotowywanie procesu kształcenia, w tym tworzenie oprogramowania dydaktycznego, wspomaganie pracy uczniów czy przygotowanie narzędzi kontroli ich postępów⁸. W kształceniu modułowym wykorzystane są różnego rodzaju media i techniczne środki nauczania. Stąd wynika implementacja na użytek kształcenia

⁴ U. Jeruszka, *Ewolucja programów przedmiotów zawodowych*, Warszawa 1998, s. 81.

⁵ M. Canning, M. Godfrey, D. Holzer-Żelaźewska, *Vocational Education in the New EU Member States. Enhancing Labor Market Outcomes and Fiscal Efficiency*, Washington 2007, s. 8.

⁶ Badania przeprowadzone zostały w Zespole Szkół nr 6 im. Macieja Rataja w Elku, Zespole Szkół nr 2 im. Jędrzeja Śniadeckiego w Szczytnie, Zespole Szkół Gospodarczych w Elblągu oraz Zespole Szkół Gastronomiczno-Spożywczych w Olsztynie, w ramach realizacji Projektu systemowego pn. „Model kształcenia w branży gastronomiczno-hotelarskiej połączony z systemem walidacji kwalifikacji i kompetencji formalnych” realizowanego w ramach Poddziałania 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego, Priorytetu IX, Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013.

⁷ K. Symela, *Metodyczno-organizacyjne uwarunkowania opracowania modułowej oferty programowej dla zawodów branży gastronomiczno-hotelarskiej*, (w:) *Model kształcenia w branży gastronomiczno-hotelarskiej połączony z systemem walidacji kwalifikacji i kompetencji formalnych*, cz. I, *Ku nowej jakości przygotowania zawodowego*, (red.) A. Małyska, P. Piotrowski, Olsztyn 2014, s. 30.

⁸ T. Lewowicki, *Indywidualizacja kształcenia*, Warszawa 1977.

modułowego koncepcji nauczania multimedialnego rozwijanej przez W.A. Wittcha i Ch.F. Schullera, zaś w Polsce przez poznańskie środowisko technologów kształcenia (W. Strykowski, W. Skrzydlewski i inni). Z tej perspektywy kształcenie modułowe staje się nową formą organizacyjną kształcenia, integrującą przede wszystkim koncepcje nauczania: programowanego, indywidualnego oraz multimedialnego. Taki sposób podejścia do problemu doboru i realizacji treści kształcenia zawodowego dla różnych poziomów i typów szkół wskazuje, że nie jest to domena jednej uniwersalnej koncepcji. Raczej jest to kompleks różnych założeń dotyczących nauczania, które wzajemnie się uzupełniają w zależności od sytuacji dydaktycznej oraz predyspozycji uczącego się⁹.

W procesie doboru treści kształcenia i konstruowania modułowego programu nauczania dla zawodu uwzględniane są: podstawa programowa kształcenia w zawodzie, standard kwalifikacji zawodowych dla zawodu, standard wymagań egzaminacyjnych, proces pracy na stanowiskach właściwych dla zawodu, wymagania określone w materiałach zawodoznawczych i innych dokumentach. Program nauczania skonstruowany zgodnie z prezentowaną strukturą umożliwia: uelastycznienie kształcenia zawodowego, ciągłą weryfikację treści, kształcenie w indywidualnym tempie dostosowanym do możliwości uczniów¹⁰.

Może też być rozumiane jako samokształcenie wynikające z samoorganizacji sytuacji dydaktycznych. A zatem rola nauczyciela może być różna¹¹. Może ona polegać na instruowaniu słuchaczy, w jaki sposób rozumieć treści nauczania przedmiotu. Można rolę tę pojmować jako sprawną organizację procesu uczenia się, a także jako uprawianie określonej technologii kształcenia dla ułatwienia tego procesu. Nauczyciel postrzegany może być również jako konsultant¹². Wówczas jego praca polega na reagowaniu na potrzeby uczniów wynikające z doznawanych przez nich trudności w trakcie realizacji jednostek modułowych. Nauczyciel-konsultant uczestniczy także w projektowaniu i modyfikowaniu zindywidualizowanych programów kształcenia, biorąc pod uwagę opinie uczniów¹³.

Przede wszystkim jednak przedsięwzięcie takie jest kompleksową zmianą klasycznie rozumianego procesu dydaktycznego. Wprowadzenie modułowej organizacji

⁹ K. Symela, *Metodyczno-organizacyjne uwarunkowania opracowania modułowej oferty programowej dla zawodów branży gastronomiczno-hotelarskiej*, dz. cyt., s. 30–31.

¹⁰ J. Figurski, E. Kozieł, *Struktura, treść, projektowanie i upowszechnianie innowacyjnych programów do kształcenia zawodowego*, (w:) *Współczesne problemy poradnictwa i edukacji zawodowej*, (red.) B. Baraniak, Warszawa 2007, s. 213.

¹¹ Jak zauważa Clive Kanes, zdecydowanie więcej uwagi w specjalistycznej literaturze poświęca się kwestiom organizacji elastycznego kształcenia niż zagadnieniom związanym z odpowiednim przygotowaniem nauczycieli do pracy w takim stylu. Zob. C. Kanes, *Strategies for Developing Flexible Learning*, (w:) *Developing Vocational Expertise. Principles and Issues in Vocational Education*, (red.) J. Stevenson, Crows Nest 2003, s. 210.

¹² Taki sposób zorganizowania sytuacji uczenia się, w którym nauczycielowi przypada przede wszystkim rola konsultanta czy przewodnika, wspierającego ucznia swoim doświadczeniem, nazywany bywa w anglojęzycznej literaturze mianem *guiding learning* i często przedstawiany jako szczególnie przydatny właśnie w treningu umiejętności zawodowych. Por. S. Billett, *Guiding Vocational Learning*, (w:) *Developing Vocational Expertise*, dz. cyt., s. 226–246.

¹³ K. Symela, *Kształcenie modułowe odpowiedzią edukacji na potrzeby rynku pracy*, (w:) *Kształcenie modułowe*, Warszawa 1994, s. 110–111.

kształcenia wpływa na pięć komponentów systemu kształcenia zawodowego, pomiędzy którymi występują określone relacje. Chodzi tutaj o to, by szkoła posiadała własny lub zaadaptowany modułowy program nauczania, który spełnia wymagania podstawy programowej kształcenia w określonym zawodzie i podzielony jest na jednostki modułowe integrujące zawodowe kształcenie teoretyczne z kształceniem praktycznym. Po drugie konieczne są odpowiednio przygotowane pakiety edukacyjne w formie poradnika dla ucznia i poradnika dla nauczyciela, stanowiące obudowę dydaktyczną jednostek modułowych – odgrywają one kluczową rolę w planowaniu, realizacji i ewaluacji zajęć edukacyjnych¹⁴. Następnie nauczyciel projektuje i realizuje zajęcia edukacyjne oraz wspiera uczących się z wykorzystaniem pakietów edukacyjnych i aktywizujących metod nauczania. Struktura organizacyjna kształcenia zawodowego musi umożliwiać realizację zajęć edukacyjnych łączących teorię z praktyką w warunkach rzeczywistych lub zbliżonych do tych, które występują w środowisku pracy¹⁵. Ponadto jest możliwe, aby kandydaci do kształcenia (szczególnie dotyczy to kursów kwalifikacyjnych) rozpoczynali edukację z różnych poziomów wstępnych, tj. dostępne są różne ścieżki uczenia się, dostosowane do różnych poziomów wcześniej zdobytej wiedzy, umiejętności, predyspozycji oraz potrzeb indywidualnych¹⁶. Należy podkreślić, że brak któregoś ze wspomnianych komponentów w procesie nauczania i uczenia się wpływa niekorzystnie na efektywność działań edukacyjnych¹⁷.

Wszystko to sprawia, że kształcenie modułowe jest również – jak zauważa Henryk Bednarczyk – szansą na rozwój ustawicznej edukacji zawodowej¹⁸. To właśnie fundamentalne cechy tego rozwiązania organizacyjno-metodycznego, do których bez wątpienia należą elastyczność i otwartość, czynią je przydatnymi dla edukacji całościowej.

Nauczyciele o kształceniu modułowym. Nauczyciele uczestniczący we wspomnianej innowacji pedagogicznej, charakteryzując kształcenie modułowe, wskazywali różne jego cechy. I tak na przykład jedna z nauczycielek zauważyła: *Możemy powiedzieć, że nauczanie modułowe można porównać do wczesnej edukacji. Jeżeli ktoś uczył we wczesnej edukacji, miał kontakt z tymi małymi dziećmi, to na pewno śmiało odnajdzie się właśnie w nauczaniu modułowym.* Rozwijając tę myśl stwierdziła jeszcze, że: *jeżeli nauczyciel przechodzi z nauczania przedmiotowego na modułowe, pierwszą podstawową rzeczą jest, że musi się nauczyć racjonalnie gospodarować czasem, bo jeżeli ktoś jest przyzwyczajony do czterdziestu pięciu minut, to po prostu może na początku nie wiedzieć za bardzo co z następnymi godzinami zrobić. A musi tak rozplanować czas, bo na przykład moduły są trzy, czy czterogodzinne, żeby było co*

¹⁴ H. Bednarczyk, T. Kupidura, *Otwarte zasoby informacyjne w edukacji ustawicznej zawodowej*, „Edukacja-Technika-Informatyka” 2011, nr 1, s. 153.

¹⁵ S. Billett, *Vocational Education. Purposes, Traditions and Prospects*, Dordrecht-Heidelberg-London-New York 2011, s. 152–153.

¹⁶ H. Bednarczyk, J. Figurski, *Idea, organizacja i technologia modułowej, ustawicznej edukacji zawodowej*, „Edukacja ustawiczna dorosłych” 2013, nr 1, s. 33.

¹⁷ K. Symela, *Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce – elementy diagnozy*. Projekt PO-KL „System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego”, Warszawa 2009.

¹⁸ Tamże, s. 31.

robić przez te cztery godziny. Jeżeli nauczyciel się jeszcze nie wdrożył, po prostu czasami może być tak, że za mało zadań sobie przygotowuje. Nie za bardzo zna klasę, więc nie będzie znał tempa pracy uczniów i okaże się, że czasu mu zabraknie.

Inny dydaktyk, jako najbardziej specyficzne dla kształcenia zawodowego w systemie modułowym uznał to, że należy tutaj przede wszystkim bazować na praktyce. Te ćwiczenia praktyczne dostosowuje się i do potrzeb rynkowych i do specyfiki szkoły. Poza tym praca dydaktyczna w systemie modułowym *jest bardziej przewidywalna. Można więcej w kształceniu modułowym, które jest nastawione na praktykę, uzyskać od ucznia, więcej go nauczyć niż w nauczaniu tradycyjnym.* Ale jednocześnie, jak zauważył ten sam respondent, ta forma organizacyjno-metodyczna kształcenia zawodowego wymaga od nauczyciela większego zaangażowania i pracy, nie tylko w zakresie przygotowania zajęć dydaktycznych, ale także ich realizacji: *nie ma siedzenia za biurkiem. Tylko jest to tok, musi to być taka praca jak ucznia, czyli nauczyciel jest razem z klasą. To też jest bardzo ważne dla ucznia. Ten kontakt. Tutaj jest cały czas przy uczniach, widzi, poprawia, wspólnie ćwiczy, czyli że pracuje. Zatem ten nauczyciel naprawdę musi się wykazać też wiedzą praktyczną.*

Wielu respondentów, określając specyfikę kształcenia modułowego, odwoływało się, co zrozumiałe, do relacji między kształceniem umiejętności czy treningiem praktycznym, a przekazywaniem tak zwanej wiedzy teoretycznej, czyli wyposażaniem uczniów w określony zasób specjalistycznych informacji dotyczących zagadnień technologicznych, metodycznych, prawnych i ekonomicznych, związanych z wykonywaniem określonej profesji. Wielu nauczycieli wskazywało na przewagę treningu praktycznego na modułach kształcenia zawodowego. Wielu też uznało tę okoliczność za istotny walor tego rozwiązania organizacyjno-dydaktycznego. Jak stwierdziła w wywiadzie jedna z nauczycielek: *Ja uważam, że to dobry system i daje efekty. Pozwala na chyba lepsze przygotowanie do zawodu. I tutaj to bym powiedziała, tak na dziewięćdziesiąt dziewięć procent, że zdecydowanie jest lepszy niż przedmiotowy. Tam jest po urywku, niby tam powinna być korelacja między przedmiotami, ale to różnie bywa. A tutaj nie ma siły, ta korelacja występuje, musi być i jest niezbędna.*

Podobnego zdania na temat ilościowej przewagi treningu praktycznych umiejętności zawodowych nad przekazem informacji w kształceniu zawodowym opartym na modułach był inny respondent, który stwierdził: *jest tutaj połączona teoria razem z praktyką. Młodzież ma bardzo dużo godzin przeznaczonych na pracę indywidualną, pracę zbiorową. Młodzież wówczas ćwiczy te umiejętności takie manualne: sporządzania potraw i napojów. A też uczy się współpracować w grupie. Uczy się rozmowy, współdziałania w grupie, podejmowania decyzji również.* Jak zadeklarowała jedna z respondentek pracująca w ZSZ nr 6 im. M. Rataja w Ełku: *Ja jestem wielką zwolenniczką systemu modułowego, ale widzę też pewne minusy. System modułowy jest bardzo korzystny dla ucznia ze względu na to, że uczniowie od razu mają tę praktykę, mają od razu zestaw konkretnych ćwiczeń przyporządkowany jakiemuś działowi, jakiejś jednostce, jakiejś partii materiału tematycznie ze sobą powiązanej i uważam, że jest to rzecz doskonała. Tylko jest też kwestia podejścia uczniów: jak oni z tego skorzystają. I dodała ogólniejszą ocenę tego rozwiązania: *uważam, że bardzo, bardzo dobrze się pracuje w tym systemie modułowym.**

Trzeba jednak w tym miejscu zaznaczyć, że nie wszyscy nauczyciele, z którymi rozmawiano, są tak ewidentnymi entuzjastami modułów kształcenia zawodowego. Niektórzy, co prawda nieliczni, wyrażają sceptyczny stosunek do tej formy kształcenia zawodowego. Przykładem takiego nieufnego podejścia jest następująca wypowiedź doświadczonej nauczycielki z wieloletnim stażem pracy dydaktycznej w szkole zawodowej: *uwazam, że kształcenie modułowe zostawia gdzieś zupełnie na boku kształcenie teoretyczne. Obniżamy poziom teorii na rzecz praktyki, może to tak jak na zachodzie... ja porównywałam trochę, bo byłam trochę na zachodzie i oni tam tak naprawdę wcale nie muszą wiedzieć, co gotują, czy to jest dobre, zdrowe i tak dalej, ważne jest, żeby to smakowało i ważne, żeby to było ładnie podane i my w tym kierunku przy modułowym zmierzamy. Młodzież pracując w dużych blokach, gdzie ma łączyć teorię z praktyką, tak naprawdę skupia się wyraźnie na praktyce... oni już nawet nie mają ochoty ani czasu na tę teorię, bo po pięciu godzinach pracy, na tej szóstej godzinie gdzie nauczyciel próbuje coś podsumować, wyegzekwować z tej lekcji, ale już nikt niczego nie robi... im nie chce się też później pracować w domu. Nauczycielowi też często nie starcza czasu, gdyż produkcja jest duża, wykonywane są też jakieś bardzo poważne zadania, surowce tak jak u nas jeszcze są rozliczane, tak więc tego nie można zmarnować.*

Jak się jednak okazuje w toku dalszej rozmowy, rozmówczyni ta nie jest nieprzejednanym wrogiem takiego rozwiązania organizacyjno-metodycznego, to raczej jej doświadczenie wielu lat pracy w oświacie zawodowej nauczyło ją, że pierwotne założenia w konkretnej rzeczywistości instytucjonalnej i środowiskowej nader często rozmywają się i deformują na etapie praktycznej, codziennej realizacji, zwłaszcza kiedy pierwszy entuzjazm już nieco okrzepnie. Z tego względu uważa system kształcenia zawodowego oparty na modułach za bardziej ryzykowny, zaś tradycyjne rozwiązanie, z przedmiotowym podziałem i układem treści kształcenia, za obarczony mniejszym ryzykiem nieskuteczności w razie wystąpienia pewnych poważnych problemów realizacyjnych. Wydaje się, że nauczycielka ta widzi znaczący potencjał w modułowym systemie kształcenia zawodowego, jednak bardziej obawia się fiaska w razie pojawienia się czasowej lub permanentnej niemożności uczynienia w pełni zadość założeniom organizacyjnym i metodycznym leżącym u podstaw tego rozwiązania.

Wśród ewentualnych sposobów na przełamanie czy też zredukowanie generowanych przez modułowy system kształcenia zawodowego trudności w relacji między treningiem praktycznym a przekazem wiedzy i informacji, tak zwanym kształceniem w zakresie teorii, proponowane jest wzbogacenie procesu kształcenia w szkole o pewną dozę praktyk zawodowych odbywanych przez uczniów w zakładach pracy. Jednak nie wszyscy respondenci byli tego zdania. Warto przytoczyć fragment wypowiedzi jednej z nauczycielek, która wyraża wątpliwości w kwestii dobrodziejstwa praktyk zawodowych w zakładach pracy, w kontekście kształtowania umiejętności zawodowych: *Bo wcześniej kiedyś, jak nie pracowałam w nauczaniu zawodowym to uważałam, że oni powinni jak najwięcej praktyki mieć w zakładach pracy. Teraz uważam, że oni tam się niewiele uczą, bo na przykład, robią codziennie to samo, nadziewają eklerki na przykład. Albo odważają jakieś surowce. Ci najbardziej może wybitni, to dopuszczani są na tych praktykach do trudniejszych rzeczy. A tu, w szkole, robią tak na dobrą sprawę wszystko, cały proces, od początku do końca wykonują dany produkt.*

Czy on jest mniej zdolny, czy bardziej, to on ten wyrób od początku do końca wykonuje i ma za każdym razem inne zajęcia, z czego innego. Nauczanie modułowe pod tym względem jest lepsze, ale nikt nie doświadczy tego, dopóki się sam nie przekona.

Trudno zanegować zasadność argumentacji obu rozwiązań praktyk zawodowych. Wynika stąd, że, być może, wzbogacenie procesu kształcenia zawodowego w systemie modułowym o uczniowskie praktyki zawodowe we właściwych zakładach pracy warto jest wzięcia pod uwagę w toku udoskonalania wdrażanego modelu oraz jego przyszłych aplikacji w innych miejscach, a także innych branżach. Niemniej sensowność takiej modyfikacji jest obwarowana kilkoma warunkami, które koniecznie muszą być spełnione. Po pierwsze zakład, w którym uczniowie odbywaliby taką praktykę, musiałby być rzeczywiście odpowiedni i to co najmniej w kilku znaczeniach. Po drugie zaś ważna jest kwestia właściwego wymiaru tej praktyki i umieszczenia jej w planie organizacyjnym. W każdym razie jest to sugestia, którą warto poważnie wziąć pod rozwagę, przygotowując i wdrażając model kształcenia zawodowego w systemie modułowym.

Dla sporej części respondentów to jednak nie ilościowa relacja treningu umiejętności, czy też konkretnych czynności zawodowych do przekazu tak zwanych treści „teoretycznych”, stanowiła podstawowy wyróżnik nauczania opartego na modułach kształcenia zawodowego. Niektórzy w pierwszym rzędzie wskazywali raczej kwestię kształtowania się relacji interpersonalnych w klasie, na zajęciach. Jak powiedziała jedna z nauczycielek pracujących w systemie modułów w zespole szkół w Elku: *Myślę, że system modułowy spełnia swoje zadanie w sposób o wiele lepszy niż system przedmiotowy, dlatego że pozwala na lepszy kontakt z młodzieżą. Dzięki małym grupom można dotrzeć do każdego ucznia, można rozwiązać właśnie te problemy, które uczeń ma w danej chwili, które wynikają z lekcji.*

Na podniesioną w przytoczonej wypowiedzi kwestię większej samodzielności, aktywności i kreatywności uczniów zwrócił również uwagę nauczyciel z olsztyńskiego zespołu szkół, stwierdzając, że: *system modułowy polega na tym, że uczniowie poprzez samodzielną pracę, taką tutaj kierowaną lekko przez nauczyciela, poprzez karty pracy, sami dochodzą do ogólnych treści, do sensu lekcji, czy jej celów. Tutaj praca odbywa się w małych grupach. Młodzież samodzielnie pracuje. Z kolei zasygnalizowany wyżej przez respondentkę ze szkoły w Elku aspekt indywidualizacji pracy nauczyciela z uczniem pojawił się również w wypowiedzi innego nauczyciela uczestniczącego w projekcie. Jego zdaniem: *Efektywne jest kształcenie modułowe, bo nastawione jest na indywidualizację pracy ucznia. Czyli dzięki temu, że mamy dużą liczbę godzin praktycznych to możemy większą uwagę zwrócić na czynności wykonywane przez ucznia. I każdemu uczniowi jesteśmy w stanie pomóc, obserwując jego umiejętności i pomagając mu w ich rozwijaniu. Z drugiej strony, niektórzy dydaktycy podkreślali nie tyle kwestię indywidualizacji kształcenia w systemie modułowym, co raczej małą grupę jako podstawową formę pracy dydaktycznej. Bardzo ciekawe wydaje się spostrzeżenie, dotyczące tego wątku, jakim podzieliła się w wywiadzie pewna respondentka, wskazując na jeden z istotnych celów, do których zmierza, a może raczej ku którym wdraża zaznaczana w przytoczonych wypowiedziach praca w małych grupach, a mianowicie: *To, co w systemie modułowym jest ważne, to grupa. Czyli nau-***

czenie się pracy w grupie. Nie indywidualnie, tylko w grupie. Umieć zmieniać rolę z osoby, jak gdyby pomocniczej, sprzątającej, na szefa. Czyli taka zmiana ról jeśli chodzi o ucznia.

Wreszcie respondenci określali specyfikę kształcenia zawodowego w oparciu o moduły, w odniesieniu do zadań, roli i pracy nauczyciela, podkreślając ich odmienność, w porównaniu z tradycyjnym kształceniem zawodowym opartym na szeregu tak zwanych zawodowych przedmiotów kształcenia. *Trzeba mieć dużo pomysłów, no bo jednak tych ćwiczeń, tych zajęć jest dużo. Trzeba cały czas to uaktualniać. No i jest to też praca nad własnym warszatem, ciągle doksztalcenie się. To też jest ważne* – stwierdził respondent pracujący w ZSZ nr 2 im. J. Śniadeckiego w Szczytnie. Z kolei inna rozmówczyni zwróciła szczególną uwagę na dwie kwestie związane z wymaganiami, jakie modułowy system kształcenia zawodowego stawia przed nauczycielem.

Zakończenie. Nauczyciele określali specyfikę edukacji zawodowej opartej na modułach kształcenia zawodowego przede wszystkim w kategoriach:

- relacji ilościowej treningu konkretnych umiejętności zawodowych (praktyka, ćwiczenia) do przekazu wiadomości („teorii”) oraz zasadności, celowości i przydatności określonego sposobu ukształtowania tejże relacji;
- pracy w małych grupach jako formy organizacyjnej kształcenia charakterystycznej dla systemu opartego na modułach kształcenia zawodowego, a także związanego z tym sposobu kształtowania się relacji interpersonalnych w zespole oraz indywidualizacji nauczania i aktywizacji uczniów;
- roli, zadań i specyfiki pracy nauczyciela w tym rozwiązaniu organizacyjno-dydaktycznym, a także wymagań, jakim powinien on sprostać, by efektywnie pracować w tym systemie.

Trzeba zauważyć, że w zdecydowanej większości respondenci pozytywnie ocenili zarówno okres wdrażania projektu, jak i samą formę organizacyjno-dydaktyczną kształcenia, jaką jest system modułowy. Wypada jednak zaznaczyć, że nie wszystkie te oceny były entuzjastyczne¹⁹. A zatem jednym z zasadniczych problemów w realizacji modułowego modelu kształcenia okazują się finanse na zabezpieczenie surowców wykorzystywanych podczas zajęć ćwiczeniowych, zakup niezbędnych sprzętów, ich konserwację czy naprawę. A odpowiednia baza dydaktyczna jest przecież kluczowym wymogiem rozstrzygającym o zasadności organizowania zajęć w szkole w systemie modułowym. Wszelako skuteczność przygotowania zawodowego, niezależnie od zastosowanych rozwiązań organizacyjnych, wymaga „w erze szybkich zmian technologicznych uzupełnienia wyposażenia co kilka lat”²⁰.

¹⁹ Zob. też: H. Bednarczyk, J. Figurski, *Idea, organizacja i technologia modułowej, ustawicznej edukacji zawodowej*, dz. cyt., s. 34.

²⁰ M. Canning M., M. Godfrey, D. Holzer-Żelaźewska, *Vocational Education in the New EU Member States*, dz. cyt., s. 22.

Pewnym drogowskazem dla instytucji podejmujących się wdrożenia systemu modułowego mogą być doświadczenia Polskiej Sieci Kształcenia Modułowego, która powstała w Instytucie Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu²¹.

Bibliografia

1. Bednarczyk H., Kupidura T., *Otwarte zasoby informacyjne w edukacji ustawicznej zawodowej*, „Edukacja-Technika-Informatyka” 2011, nr 1.
2. Bednarczyk H., Figurski J., *Idea, organizacja i technologia modułowej, ustawicznej edukacji zawodowej*, „Edukacja ustawiczna dorosłych” 2013, nr 1.
3. Billett S., *Guiding Vocational Learning*, (w:) *Developing Vocational Expertise. Principles and Issues in Vocational Education*, (red.) J. Stevenson, Allen and Unwin, Crows Nest 2003.
4. Billett S., *Vocational Education. Purposes, Traditions and Prospects*, Springer, Dordrecht-Heidelberg-London-New York 2011.
5. Canning M., Godfrey M., Holzer-Żelażewska D., *Vocational Education in the New EU Member States. Enhancing Labor Market Outcomes and Fiscal Efficiency*, The World Bank, Washington 2007.
6. *Eksperyment pedagogiczny. Modułowe programy nauczania w kształceniu zawodowym. Model ujednoliconego egzaminu zawodowego*, (red.) J. Figurski, K. Symela, Warszawa 2001.
7. Figurski J., Kozieł E., *Struktura, treść, projektowanie i upowszechnianie innowacyjnych programów do kształcenia zawodowego*, (w:) *Współczesne problemy poradnictwa i edukacji zawodowej*, (red.) B. Baraniak, Warszawa 2007.
8. Jeruszka U., *Ewolucja programów przedmiotów zawodowych*, Warszawa 1998.
9. Kanes C., *Strategies for Developing Flexible Learning*, (w:) *Developing Vocational Expertise. Principles and Issues in Vocational Education*, (red.) J. Stevenson, Crows Nest 2003.
10. Karpiński W., *Kształcenie modułowe*, (w:) *Kształcenie modułowe*, Warszawa 1994.
11. Lewowicki T., *Indywidualizacja kształcenia*, Warszawa 1977.
12. Raport badawczy nr 7/2014, *Projekt Model kształcenia w branży gastronomiczno-hotelarskiej połączony z systemem walidacji kwalifikacji i kompetencji formalnych*, realizowany w ramach Działania 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007–2013, A. Małycka, C. Kurkowski, P. Piotrowski, M. Warmiński.
13. Symela K., *Kształcenie modułowe odpowiedzią edukacji na potrzeby rynku pracy*, (w:) *Kształcenie modułowe*, Warszawa 1994.
14. Symela K., *Metodyczno-organizacyjne uwarunkowania opracowania modułowej oferty programowej dla zawodów branży gastronomiczno-hotelarskiej*, (w:) *Model kształcenia w branży gastronomiczno-hotelarskiej połączony z systemem walidacji kwalifikacji i kompetencji formalnych*, część I, *Ku nowej jakości kształcenia zawodowego*, (red.) A. Małycka, P. Piotrowski, Olsztyn 2014.
15. Symela K., *Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce – elementy diagnozy*, Projekt PO-KL „System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego”, Warszawa 2009.
16. Szafraniec K., *Projektowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego dorosłych opartego o koncepcję modułów kwalifikacyjnych*, (w:) *Kształcenie modułowe*, Warszawa 1994.

dr Aldona MAŁYSKA aldona.knapik@uwm.edu.pl

dr Paweł PIOTROWSKI pawel.piotrowski@uwm.edu.pl

dr Marcin WARMIŃSKI marcin.warmiński@kortowo.pl

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

²¹ H. Bednarczyk, J. Figurski, *Idea, organizacja i technologia modułowej, ustawicznej edukacji zawodowej*, dz. cyt., s. 34.