

Raport z mobilności dotyczącej obserwacji pracy w tureckim systemie kształcenia zawodowego

Autorzy:

- Renata Tomaka-Pasternak; Zespół Szkół Drogowo-Geodezyjnych i Licealnych w Jarosławiu, dyrektor szkoły, nauczyciel języka angielskiego zawodowego
- Sławomir Świetlik; Zespół Szkół Mechanicznych w Rzeszowie, dyrektor szkoły, nauczyciel języka polskiego
- Mieczysław Czyż; Zespół Szkół Elektronicznych w Rzeszowie – nauczyciel przedmiotów zawodowych automatyk, elektroniki
- Maciej Pieprzycki; Zespół Szkół Elektronicznych w Rzeszowie – nauczyciel IT
- Paweł Głowacki; Zespół Szkół Elektronicznych w Rzeszowie – nauczyciel IT

Data: od 16 lutego do 22 lutego 2025

Miejsce mobilności:

ANTALYA-MANAVGAT MANGAVAT BORSA ISTANBUL MESLEKI VE TEKNİK ANDOLU LİSESİ; zespół szkół – liceum i technikum – nauka 4 lata, wiek uczniów od 14 do 17 lat – klasy od 9 do 11; profile- chemia, ekonomia, IT i turystyka; liczba godzin – 33 tygodniowo.

System egzaminów: egzamin maturalny w formie testu. Próg punktowy 50 %. Uczniowie, podobnie jak w Polsce przed 2005 rokiem, muszą zdawać egzaminy wstępne na studia.

RUKIYE – RASIT MESHUR SAGLIK MESLEK LİSESİ; technikum medyczne – nauka 4 lata; wiek uczniów od 14 do 17 lat; profile – położnictwo, ratownictwo, opiekun osób starszych, fizjoterapeuta, asystent stomatologiczny;

System egzaminów: egzamin maturalny w formie testu. Próg punktowy 50 %.

ANTALYA-MANAVGAT MESLEKI EGITIM MERKEZİ; szkoła branżowa I stopnia– nauka 3 lata, z możliwością kontynuacji nauki w szkole branżowej II stopnia; wiek uczniów od 14 do 18 lat; profile – technik mechanik samochodowy, blacharz samochodowy, fryzjer, kelner, klasy wielozawodowe. Szkoła liczy około 1000 uczniów. Przedmioty ogólnokształcące realizowane są w szkole, a zawodowe u pracodawców. Uczniowie mogą być nieobecni do 30 dni w okresie danego roku szkolnego. Nieobecność powyżej 30 dni skutkuje skreśleniem osoby z listy uczniów.

System egzaminów: egzamin zawodowy odbywa się u pracodawców w formie teoretycznej i praktycznej. Pytania do egzaminów układają nauczyciele i pracownicy firm. Ocena końcowa jest w formie punktowej. Próg punktowy to 50%. W tej szkole obowiązuje

nauka ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy – 16 godzin w roku. Może być zwiększona w zależności od profilu nauczania danego zawodu. Umowy uczniów w zakresie odbywania praktyki zawodowej zawierane są przez okręgową instytucję zewnętrzną. Audyt praktyk przeprowadza pracownik ww. instytucji. Umowami uczniów z pracodawcami w zakresie odbywania praktyki zawodowej w kwestii ich bezpieczeństwa zarządza okręgowa instytucja zewnętrzna. Ma ona pod opieką wszystkie szkoły zawodowe w danym okręgu. W przypadku wystąpienia wypadku na terenie szkoły lub zakładu pracy protokoły sporządzają pracownicy powyższej instytucji.

Szkoły stosują skalę ocen od 0 do 10 (5 i więcej oznacza ocenę zadowalającą) lub od 0 do 100 (50 i więcej to ocena zadowalająca). Uczeń uzyskuje promocję do klasy programowo wyższej w przypadku, gdy ma nie więcej niż 3 oceny niezadowalające.

Kierownicy jednostek edukacyjnych:

- a) Veli Alaeddin Uslu
- b) Tijen Serife Cetin
- c) Hasan Duman & Ilhan Coskun

1. Wprowadzenie

W ramach programu mobilności mieliśmy okazję obserwować pracę tureckiego systemu kształcenia zawodowego. Celem wizyty było porównanie polskiego i tureckiego systemu edukacji zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki programów nauczania, metod pracy z uczniem, wyposażenia dydaktycznego szkół, dokumentacji, współpracy z rynkiem pracy oraz systemem egzaminowania. W raporcie przedstawiamy wnioski z obserwacji oraz propozycje zmian, które mogłyby zostać wdrożone w naszej szkole.

2. Porównanie systemów kształcenia zawodowego

2.1. Konstrukcja i zawartość programów nauczania

- Polski system: Programy nauczania w Polsce są ściśle określone przez podstawę programową MEN, co zapewnia spójność na poziomie krajowym. Programy są jednak często oceniane jako mało elastyczne i nie zawsze dostosowane do dynamicznych potrzeb rynku pracy.
- Turecki system: W Turcji programy nauczania są bardziej elastyczne i modułowe. Szkoły mają większą autonomię w dostosowywaniu treści dydaktycznych do lokalnych potrzeb rynku pracy. Wprowadzane są również częste aktualizacje programów, aby odpowiadały na zmieniające się wymagania pracodawców.

2.2. Stosowane metody pracy z uczniem

- Polski system: Dominują metody tradycyjne, takie jak: wykłady, ćwiczenia praktyczne i projekty. Coraz częściej wprowadza się elementy nauczania opartego na projektach (PBL) oraz wykorzystanie technologii cyfrowych.
- Turecki system: Szkoły tureckie nie posiadają pracowni i laboratoriów specjalistycznych, ponieważ uczniowie nabywają umiejętności zawodowe oraz praktyczne na terenie firm, z którymi szkoły współpracują, a uczniowie zawierają umowy o praktykę zawodową. Nie oznacza to, że w szkołach nie ma pomocy dydaktycznych niezbędnych do realizacji podstawy programowej np.: z chemii czy biologii. Mowa tutaj o przedmiotach teoretycznych, w których odbywają się ćwiczenia praktyczne. Szkoła zawodowa ma również możliwość utworzenia własnej produkcji przemysłowej, np. środków czystości. Produkty są profesjonalnie zapakowane i mogą być sprzedawane na wolnym rynku. Środki finansowe z takiej działalności są przekazywane uczniom oraz nauczycielom.

2.3. Wyposażenie dydaktyczne

- Polski system: Wyposażenie pracowni zawodowych w polskich szkołach jest często ograniczone ze względu na brak funduszy. W niektórych przypadkach sprzęt jest przestarzały.
- Turecki system: Szkoły w Turcji, jak już powyżej zaznaczono, są dobrze wyposażone w nowoczesny sprzęt np. informatyczny czy tablice interaktywne, często dzięki współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami. Pracownie są dobrze zaopatrzone w narzędzia i materiały niezbędne do nauki w poszczególnych zawodach.

2.4. Dokumentacja dydaktyczna

- Polski system: Dokumentacja jest obszerna i często biurokratyczna, co może ograniczać czas poświęcany na bezpośrednią pracę z uczniem.
- Turecki system: Dokumentacja jest bardziej uproszczona i skupia się na praktycznych aspektach nauczania. Nauczyciele mają więcej czasu na indywidualną pracę z uczniami.

2.5. Współpraca z rynkiem pracy

- Polski system: Współpraca z pracodawcami istnieje, ale często jest ograniczona do praktyk zawodowych. Brakuje systematycznego zaangażowania firm w proces kształcenia.
- Turecki system: W Turcji współpraca z rynkiem pracy jest bardzo rozwinięta. Firmy aktywnie uczestniczą w tworzeniu programów nauczania, organizują warsztaty, dostarczają sprzęt i oferują staże. Wyszukoleni przez pracodawców praktykanci mają możliwość pozostać w danej firmie i pracować zarobkowo.

2.6. Egzaminowanie i sprawdzanie kwalifikacji

- Polski system: Egzaminy zawodowe są standaryzowane i przeprowadzane przez instytucje zewnętrzne. System jest transparentny, ale czasem krytykowany za nadmierną teoretyczność.
- Turecki system: Egzaminy są bardziej praktyczne i przeprowadzane we współpracy z pracodawcami i w ich firmach. Pytania są układane przez nauczycieli danej szkoły, co w rzeczywistości może skutkować brakiem obiektywności. Egzamin przeprowadzany przez nauczyciela szkoły i pracownika danej firmy może być zróżnicowany pod względem skali trudności w stosunku do innych szkół. Ocena kompetencji uczniów jest jednak bardziej holistyczna, uwzględniająca nie tylko wiedzę, ale także umiejętności miękkie. Podobnie jak w Polsce, niezdanie egzaminu zawodowego nie skutkuje brakiem ukończenia szkoły, ale tym, że absolwent nie otrzyma kwalifikacji zawodowych.

3. Dobre praktyki zaobserwowane w tureckim systemie

- Elastyczność programów nauczania: Możliwość dostosowania treści do lokalnych potrzeb rynku pracy.
- Aktywne metody nauczania: Większe wykorzystanie metod aktywizujących, takich jak np. PBL (Project Base Learning – to nauczanie poprzez realizację projektów metodą zdobywania kompetencji i kwalifikacji przez samodzielną pracę uczniów w celu rozwiązywania problemu) i symulacje.
- Współpraca z pracodawcami: Systematyczne zaangażowanie firm w proces kształcenia, co zwiększa szanse uczniów na zatrudnienie.
- Nowoczesne wyposażenie: Dobrze wyposażone pracownie, które umożliwiają praktyczną naukę zawodu.
- Jednostka lekcyjna trwa 40 minut, a przerwy 10 minut, co zwiększa efektywność procesu kształcenia oraz odpoczynku uczniów.

4. Różnice między polskim a tureckim systemem edukacji

- etat nauczyciela to 15 godzin lekcyjnych, ale każdy z nich obligatoryjnie w ciągu tygodnia ma być do dyspozycji dyrektora 3 godziny lekcyjne. Dzięki temu nie ma problemu z zastępstwami czy dyżurami doraźnymi;
- pensum nauczyciela, jak wcześniej określono, to 15 godzin lekcyjnych. Nauczyciel może mieć dodatkowo godziny nadwymiarowe w ilości 15 jednostek lekcyjnych. Praca na ponad 30 godzin nie jest dodatkowo wynagradzana.
- w zależności od liczby uczniów i kierunków kształcenia, dyrektor szkoły ma 5. lub 6. wicedyrektorów, którzy wspierają go i wychowawców w procesie wychowawczym młodzieży oraz w uzupełnianiu dokumentacji szkolnej;
- nauczyciele po ukończeniu studiów pedagogicznych oddelegowywani są do pracy w innych częściach kraju, gdzie jest problem z pozyskaniem kadry. Po zdobyciu doświadczenia pedagogicznego mogą powrócić w rodzinne strony, ale najwcześniej po trzech latach.
- dyrektora szkoły wybiera komisja pięcioosobowa. Troje członków komisji to przedstawiciele Ministerstwa Edukacji, a dwóch to osoby oddelegowane przez

ząd. W czasie konkursu kandydaci na dyrektorów szkoły rozwiązują test, a potem odbywają rozmowę kwalifikacyjną. Kadencja dyrektora trwa cztery lata i może być raz jeszcze przedłużona o kolejne cztery. W jednej szkole może pełnić obowiązki kierownicze przez osiem lat. Potem może startować w konkursie na dyrektora, ale w innej szkole.

- nauczyciele zarabiają miesięcznie (po przepracowaniu ponad 20 lat) około 1500 euro.
- do szkół branżowych dostają się uczniowie ze słabszymi wynikami. Mają też możliwość kontynuacji nauki w szkołach branżowych II stopnia.
- w Turcji około 30% uczniów szkół ponadpodstawowych kontynuuje naukę na studiach wyższych.
- centralnym organem nadzorującym edukację w Turcji jest Ministerstwo Edukacji Narodowej. Decyzje podejmowane na szczeblu lokalnym są administrowane przez prowincjonalne i okręgowe dyrekcje edukacji narodowej. Wszystkie inne decyzje związane z przenoszeniem nauczycieli, budżetem i inwestycjami są podejmowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz dyrekcję danej szkoły. Projekt planu budżetu na dany rok dyrektor szkoły zobowiązany jest konsultować z jednostką samorządową – odpowiednikiem organu prowadzącego w Polsce. Dyrektor kieruje szkołą, przewodniczy radzie pedagogicznej i jest jej przedstawicielem na zewnątrz. Dyrektor jest też odpowiedzialny za finansowy, dydaktyczny i wychowawczy aspekt funkcjonowania szkoły. W tych kwestiach wspomagają go wicedyrektorzy. Również wspomagają wychowawców w zakresie wychowania oraz opieki nad uczniami.
- w klasie I w szkołach branżowych uczniowie mają 10 godzin nauki praktycznej,
- w klasie II w szkołach branżowych uczniowie mają 16 godzin nauki praktycznej.

5. Propozycje zmian w naszej szkole, które warto byłoby wprowadzić

Na podstawie obserwacji tureckiego systemu proponujemy następujące zmiany w naszej szkole:

- a) Wprowadzenie większej elastyczności w programach nauczania: Dostosowanie treści do potrzeb lokalnego rynku pracy poprzez konsultacje z pracodawcami.
- b) Rozwój metod aktywizujących: Większe wykorzystanie PBL, case studies i symulacji zawodowych.
- c) Zwiększenie współpracy z pracodawcami: Systematyczne zapraszanie firm do udziału w tworzeniu programów, organizacji warsztatów i staży. Przykładem może być utworzenie w jednej ze szkół w czasie pandemii COVID-19 manufaktury produkującej środki dezynfekcyjne do rąk.
- d) Modernizacja wyposażenia: Poszukiwanie dodatkowych źródeł finansowania (np. fundusze unijne, partnerstwa z firmami) w celu unowocześnienia pracowni.
- e) Uproszczenie dokumentacji: Zmniejszenie biurokracji, aby nauczyciele mogli więcej czasu poświęcać na pracę z uczniami.
- f) Praktyczne egzaminowanie: Wprowadzenie więcej elementów praktycznych do egzaminów zawodowych, we współpracy z pracodawcami.

6. Podsumowanie

Obserwacja tureckiego systemu kształcenia zawodowego pozwoliła nam zidentyfikować wiele dobrych praktyk, które mogłyby zostać wdrożone w naszej szkole. Kluczowe obszary do poprawy to: elastyczność programów, współpraca z rynkiem pracy, modernizacja wyposażenia pracowni oraz rozwój metod aktywizujących. Warto nawiązywać współpracę z podmiotami zewnętrznymi, które mogłyby zaoferować uczniom nie tylko praktyki zawodowe, ale także zajęcia praktyczne. Nabyte przez uczniów umiejętności pozwoliłyby przyszłym pracodawcom pozyskać wykwalifikowanych pracowników. Postawa funkcjonowania polskiego systemu edukacyjnego w ramach kształcenia zawodowego powinna zatem opierać się na nauczaniu dualnym. To, co jest zatem od wielu lat dobrą praktyką w Turcji, należałoby rozwinąć w Polsce. Uczniowie mogliby, jak powyżej zaznaczono, świadczyć usługi dla klientów lub wytwarzać produkty, które mogliby potem sprzedać. Mowa tutaj choćby o branży kosmetycznej czy gastronomicznej.

Wprowadzenie tych zmian mogłoby znacząco podnieść jakość kształcenia zawodowego w naszej szkole i zwiększyć szanse naszych uczniów na rynku pracy.

7. Fotorelacja:







Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską





Dofinansowane przez
Unię Europejską







Dofinansowane przez
Unię Europejską

