**Edukacja transformacyjna - propozycje zmian w podejściu do kształcenia zawodowego młodzieży**

**Dr Andrzej Wojciech Stępnikowski**

**Wstęp**

Zmiany technologiczne i organizacyjne narzucają zmiany w kontekstach pracy (Szlosek F. 2018), kolejnym „znakiem czasu” stają się wyzwania związane z ochroną środowiska sformułowane w postaci założeń Europejskiego Zielonego Ładu. Międzygeneracyjny przekaz kompetencji odbywający się w grupie społecznej zawodowców (z rzemiosła i przemysłu) jest nieunikniony - także w kontekście celów przyszłych pokoleń. Przekaz ten realizowany jest zwłaszcza w miejscu pracy (Dewey J. 1916) oraz w drodze uczenia się transformacyjnego (Bianchi G. 2020) i polega nie tylko na przekazywaniu twardych lub miękkich umiejętności ale „całej społecznej osobowości” (Znaniecki F. [w]: Wołoszyn S. 1998, s. 666) przyszłego fachowca. W kontekście kształcenia zawodowego w duchu zrównoważonego rozwoju polega ten proces na nabywaniu wiedzy, umiejętności postaw i wartości. Oczekuje się, że instruktorzy praktycznej nauki zawodu i nauczyciele przedmiotów zawodowych będą włączeni w realizację celów Agendy 2030, jako że publiczne szkoły zawodowe (w tym i branżowe) podlegają jednostkom samorządu terytorialnego (są ich organami prowadzącymi), a rezultaty badań OECD potwierdzają, że sukces wdrożenia zasad zrównoważonego rozwoju w dużej mierze zależy od regionów (OECD 2021, *Diagnostic Report-Poland*, s. 32). Jeśli chcemy więc realnie i skutecznie wdrażać zasady SDG (ang. Sustainable Development Goals) to musimy w tej wizji rozwoju uwzględnić zarówno obecnych, jak i przyszłych nauczycieli i instruktorów – proces ten będzie bowiem długotrwały i nie skończy się na jednym pokoleniu. Proces ten w jak największym stopniu powinien objąć też szkolnictwo niepubliczne i edukację pozaformalną, a szczególnie zakłady pracy.

**Cele kształcenia zawodowego**

Już od przedszkola dzieci uczą się o ochronie środowiska. W szkole na różnych zajęciach edukacyjnych uczniowie poznają zagadnienia dotyczące zmian klimatu, ochrony środowiska, oszczędzania zasobów, tj. energii, wody, surowców naturalnych, segregowania i wtórnego wykorzystywania odpadów. Podkreślając rangę tematu, jakim jest edukacja ekologiczna, MEiN wprowadziło przepis, który od 1 września 2020 r. zobowiązuje nauczycieli, aby na zajęciach z wychowawcą omawiali z uczniami najistotniejsze problemy ochrony środowiska i klimatu. Edukacja ekologiczna jest więc dostrzegana jako wyzwanie, wydaje się jednak, że nawet poświęcenie lekcji wychowawczych, na tak ważny temat jest dalece niewystarczające bowiem w przypadku kształcenia zawodowego zagadnienia ekologii wkraczają dalece w materię wykonywanego zawodu wchodząc w obszar materiałoznawstwa, technologii i kalkulacji wykonywanych usług, produktów, a więc i szerzej rzecz biorąc, ekonomiki przedsiębiorstw. Aby efektywnie kształcić nie wystarczy wstawić zapis do podstawy programowej, czy zadekretować tematy do zajęć wychowawczych, ale trzeba kształcić takie postawy w praktyce, najlepiej przez dawanie dobrego przykładu osobistego przez mistrzów i nauczycieli. Warto też w tych kontekstach uczenia się i nauczania eksperymentować, i do tego - między innymi - zachęca edukacja transformacyjna.

Główną funkcją kształcenia jest zmiana, chodzi bowiem o kształtowanie gotowości i zdolności do robienia czegoś, co chcemy lub musimy zrobić. Chodzi o bycie kompetentnym, co oznacza posiadanie odpowiednich kompetencji (związanych z wiedzą i umiejętnościami, które umożliwiają posiadanie kompetencji). Istnieje kilka dobrze znanych taksonomii ocen efektów uczenia się, takich jak: taksonomia B. Blooma, czy B. Niemierki, które mogą być tu użyteczne.

Warto pamiętać, że uczenie się w oparciu o kompetencje (*Competence-based Learning*) jest obecnie bardzo popularne, zwłaszcza, że kompetencje opisywane są za pomocą: złożoności (obejmują różne elementy, takie jak wiedza, motywacja, postawy), operatywności, zmienności i mierzalności. Kompetencje mogą się zmieniać, być stopniowane (poziomami sprawności i biegłości), a także rozwijane. Obecnie podstawą zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) są modele lub profile kompetencyjne, które są tworzy się jako zbiór wszystkich kompetencji potrzebnych pracownikom danej organizacji, pogrupowanych pod kątem odpowiednich profili dla określonych stanowisk lub ról (takich jak np.: nauczyciele i instruktorzy praktycznej nauki zawodu).

**Edukacja transformacyjna**

Metody kształcenia dotyczą w dużym stopniu przekazywania uczestnikom treści programów oraz odpowiednich materiałów dydaktycznych. Konieczność stosowania metod aktywnych, a nie tylko tradycyjnych, wynika z celów edukacyjnych zawartych w podstawie programowej kształcenia zawodowego (opisanych w postaci efektów uczenia się). W przyszłości metody kształcenia uczniów, młodocianych pracowników oraz przyszłych nauczycieli i instruktorów powinny być dobierane z uwzględnieniem założeń transformacyjnego uczenia się – preferowanej formy w pozyskiwaniu kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju. Przyszli nauczyciele i instruktorzy zajmujący się praktyczną nauką zawodu (w samych zakładach rzemieślniczych jest ich ponad 25.000) powinni być w stanie rozwiązywać różnorodne problemy, wykazywać się pro-aktywną postawą i inicjatywą, zdecydowaniem oraz komunikatywnością. Efektywność poszczególnych metod szkoleniowych różni się (Tabela 1) i powinno być to wzięte pod uwagę podczas projektowania programu ich kształcenia (także w toku 48-godzinnego kursu pedagogicznego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu), materiałów szkoleniowych i myślenia o organizacji procesu. Warto przy tej okazji ponownie przyjrzeć się Stożkowi Doświadczeń Dale’a pokazującemu zarówno mniej efektywne i pasywne metody jak np.: wykład (5%), czytanie (10%), pokaz (30%) oraz bardziej efektywne metody jak np.: praca w małych grupach (50%), prace eksperymentalne i uczenie się przez wykonywanie (ang. *experimental works and learning by doing*) wykazuje 75%, studia przypadku, metody projektowe realizowane we współpracy z innymi oraz nauczanie/szkolenie innych mogą dostarczyć skuteczności (mierzonej retencją uczenia się) na poziomie nawet 90%. Najskuteczniejsze metody to te, które dają możliwość zapamiętywania i utrwalania wiedzy, umiejętności i kompetencji (a więc zapobiegają zapominaniu).

Wiemy już dlaczego pojawiły się założenia edukacji transformacyjnej, pytanie kto i kiedy „wpadł na taki pomysł” … otóż podwaliny teorii uczenia się transformacyjnego stworzył prof. Jack Mezirow z Uniwersytetu w Oklahomie już w 2009 roku. W toku analiz i obserwacji, uznał on iż głównym celem kształcenia jest zmiana postaw poprzez krytyczne myślenie, nawiązywanie nowych relacji i działania z nowymi perspektywami. Takie podejście do edukacji postrzegane jest jako bardzo skuteczne w zakresie zrównoważonego rozwoju umożliwiając „stawanie się krytycznie samo-świadomymi milczącego doświadczania i oceny możliwości interpretowania świata (…) poprzez refleksję i zadawanie pytań". Wskutek takiej pogłębionej, wielostronnej refleksji dokonuje się w nas bowiem pewna „transformacja” wewnętrzna, której efekty widoczne są następnie w naszych postawach i zachowaniu.