

Przewodnik praktyk wraz z instrukcją Gender

w ramach projektu

Innowacyjność kluczem do **SUKCESU**
w branży **MEDYCZNO-ESTETYCZNEJ**

1. WSTĘP

Niniejszy przewodnik ma pomóc opiekunom/opiekunkom praktyk w prawidłowym przeprowadzeniu praktyk dla nauczycielek/nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu w branży medyczno-estetycznej w ramach projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej” wychodzącego naprzeciw problemom edukacji zawodowej i realizowanego na podstawie umowy podpisanej z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji.

Głównym celem projektu jest wypracowanie w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami i reprezentantami szkolnictwa zawodowego nowego podejścia do nauczania praktycznego w obszarze zaawansowanych technologii związanych z medycyną i estetyką, poprzez doskonalenie praktyczne w przedsiębiorstwach 280 nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu.

Cele szczegółowe:

- Wypracowanie skutecznych rozwiązań rozwoju i aktualizacji kwalifikacji profesjonalnych nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu w obszarze zaawansowanych technologii związanych z medycyną i estetyką poprzez opracowanie programu doskonalenia i upowszechnienie nowego podejścia do praktycznej nauki,
- Pogłębienie wiedzy i umiejętności nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu, dotyczących aktualnie stosowanej technologii, sprzętu, organizacji w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstw wykorzystujących zaawansowane technologie z zakresu medycyny i estetyki oraz zdobycie dodatkowych praktycznych umiejętności zawodowych w wyżej wymienionych obszarach.

2. REALIZACJA PRAKTYK

ZAŁOŻENIA METODYCZNE

Praktyka służy budowaniu i wzmacnianiu kontaktów między przedstawicielami edukacji oraz przedsiębiorcami. Nauczyciel/nauczycielka, dzięki udziałowi w projekcie, ma możliwość nawiązania bliskich relacji pomiędzy przedsiębiorcami, a uczestnikami/uczestniczkami praktyk, co może zaowocować współpracą przy organizowaniu praktyk zawodowych dla uczniów/uczennic, choć przede wszystkim pozwoli na uzupełnianie znajomości realiów pracy specyficznego przedsiębiorstwa, jakim jest zakład fryzjerski, kosmetyczny czy np. pracownia ortopedyczna. Ta znajomość „poprzez relacje” da niezbędne nauczycielowi/nauczycielce doświadczenie, które w odpowiedni sposób spożytkowane urozmaici zajęcia prowadzone w szkołach i da niezbędne odniesienie do codzienności.

Nauczyciele/nauczycielki zawodu będą skutecznie zdobywać i pogłębiać nowe umiejętności tylko wtedy, kiedy oparte będą one o metodyczne podstawy andragogiki, np. o metodę ELM (*Experiential Learning Model*) wypracowaną przez Davida A. Kolba, w literaturze i praktyce pedagogicznej nazywana *Metodą Kolba* lub *Cyklem Kolba*. Poniżej zostaną podane wskazówki metodyczne dotyczące zasad nauczania dorosłych na przykładzie tej metody, choć od opiekunki/opiekuna praktyk zależy w pełni jaką metodę zastosuje w toku praktyk.

David A. Kolb, światowej sławy naukowiec, pracujący w Weatherhead School of Management (będącej częścią Case Western Reserve University w Cleveleand w Ohio w Stanach Zjednoczonych), opracował model nauczania oparty o doświadczenie, który jest w tej chwili przyjmowany w literaturze jako pewien model standardowy jeśli chodzi o nauczanie przywzrostowe. W metodzie tej indywidualne doświadczenie osoby uczącej się pod kierunkiem tutora (w przypadku projektu będzie to opiekun/opiekunka praktyk) przekłada się na analizę tego doświadczenia, z której to analizy wynika zaplanowanie kolejnego doświadczenia i potem jego przeżycie.

„Według Kolba uczenie się jest procesem swoistej modyfikacji dotychczasowego doświadczenia pod wpływem nowych doświadczeń następujących po nim. Wykazuje on, że umysł człowieka wcale nie jest „czystą, białą kartą”. Osoba ucząca się posiada nabyte znacznie wcześniej idee, koncepcje

i poglądy, zaś zadaniem trenera czy też jakiegokolwiek osoby uczącej - jest odniesienie się do tego potencjału i optymalne wykorzystanie go. Proces edukacyjny może być skuteczny, jeśli polega na ciągłej interakcji z dotychczasowym doświadczeniem oraz z jego transformacją. Należy tu podkreślić, że nauka poprzez doświadczenie, czy też w odniesieniu do dotychczasowych doświadczeń, przynosi znacznie lepsze rezultaty w przypadku osób dorosłych niż zdobywanie wiedzy poprzez bierne słuchanie.”¹

Należy dodać, że w przypadku praktyk zawodowych w branży medyczo-estetycznej mamy do czynienia z doświadczaniem polisensorycznym połączonym z nabywaniem konkretnych wiadomości ze środowiska pracy. Tego rodzaju „szkolenia przywarsztatowe” idealnie wpasowują się w metodę proponowaną przez Davida Kolba z tego względu, że „w cyklu Kolba refleksja teoretyczna pojawia się dopiero na trzecim etapie, kiedy sami uczestnicy podsumowują i oceniają swoje zasoby formułując pewne wnioski na przyszłość, a czasem zwracają się do prowadzących zajęcia trenerów, nauczycieli, [...] bądź szukają w literaturze wskazówek teoretycznych. Jest to zawsze zapotrzebowanie na “know how”, czyli tzw. “teorię bliską praktyki”, nigdy niemal nie na klasyfikacje teoretyczne, które tak obrzydają życie studentom polonistyki, biologii, psychologii i innych kierunków. Nie zdarza się spotkać ucznia lub studenta polonistyki, który znajdowałby przyjemność w klasyfikacji imiesłowów itp. Osoba, która chce się uczyć, ponieważ doświadczyła dwóch pierwszych etapów cyklu, ma naturalne zapotrzebowanie na pewne uogólnienia teoretyczne i dokonanie podsumowań. Formułuje je jako pytania. Np. “co jeszcze napisał ten autor”? albo : „jak zmienia się jego styl na przestrzeni życia?”. Ta ciekawość bierze się z energii i motywacji zaczerpniętej z doświadczenia korektywnego i poczucia, że w oparciu o swoje zasoby mogę sam rozumieć i wziąć swoje kształcenie we własne ręce, jest to kapitalny moment przejścia z uczenia się reaktywnego do proaktywnego. Dotyczy to i umiejętności praktycznych, i umiejętności

¹ W literaturze znaleźć można wiele pozycji dotyczących Cyklu Kolba, zarówno w formie drukowanej jak i internetowej. Tu wykorzystano artykuł „Cykl Kolba czyli jak szkolic dorosłych”, autor: Monika Maria Szczepan na <http://www.treco.pl/wiedza/artykuly-szczegoly/id/689/cykl-kolba-czyli-jak-szkolic-doroslych> dostęp w dn. 6.01.2013. zob. także: Smith, M. K. (2001). 'David A. Kolb on experiential learning', *the encyclopedia of informal education*. Dostęp 6.01.2013 na <http://www.infed.org/b-explrn.htm>.

psychologicznych, np. w zarządzaniu, a także świadomych praktyk duchowych. Efektem tej refleksji podsumowań „teoretycznych” jest etap 4 cyklu, czyli planowanie następnych doświadczeń, np. dzieci przedszkolne mówią „pójdźmy jeszcze raz do ZOO”, a studenci „rozwijajmy dalej umiejętności nabyte na tym treningu”.²

Cykl Kolba składa się z czterech etapów:

„**Pierwszy etap** dotyczy konkretnych doświadczeń uczącego się. Uczestnicy szkolenia doświadczają czegoś i jednocześnie obserwują swoje działania. Trener może odwoływać się do tego, co uczestnicy przeżyli, bądź też stwarzać nowe doświadczania, jeśli takowych nie posiadają. Głównym jego zadaniem jest inicjowanie pewnych sytuacji oraz proponowanie ćwiczeń/zadań, po których uczestnicy będą mogli wyciągać pewne wnioski i „na własnej skórze” przekonywać się do skuteczności pewnych zachowań czy działań.”³

W przypadku praktyk nauczycieli/nauczycielek zawodu etap pierwszy będzie wykonywaniem zadań na stanowisku pracy, a doświadczeniem będzie konfrontacja własnej wiedzy i oczekiwań z realiami pracy w zawodzie, którego nauczyciel/nauczycielka naucza w szkole. Tego rodzaju zderzenie może być wzmacniane specyficznymi zadaniami stawianymi przez opiekuna/opiekunkę praktyk.

„**Drugim etapem** jest refleksja. To bardzo ważny etap, bowiem pozwala uczestnikom „wygadać się”, podzielić opiniami i wnioskami, a także - poprzez refleksję - uświadomić sobie mechanizmy kierujące ludzkimi zachowaniami oraz słuszność celowości i skuteczności szkolenia. Zadaniem trenera w tym przypadku jest jedynie moderowanie dyskusji oraz inicjowanie nowych tematów, bowiem uczestnicy powinni mieć szanse samodzielnego wysnuwania wniosków.

Trzeci etap ma na celu generalizowanie i konfrontowanie własnych wniosków z teorią. Ta część cyklu należy w dużej części do trenera, choć i tutaj można oczywiście wykorzystać aktywność uczestników. Trener powinien podsumować wnioski grupy, nazwać je i odnieść do poziomu teorii, która leży

² mgr Maciej Świrski MBA, mgr Paweł Jurczyk, w: Życie jako udany projekt, Warszawa 2012 w (w przygotowaniu)

³ W: MMSz

u podstaw wyjaśnień zaobserwowanych w fazie doświadczenia zjawisk. To faza swoistej abstrakcyjnej konceptualizacji doświadczeń.”⁴

W przypadku praktyk nauczycieli/nauczycielek zawodu, etapem trzecim i czwartym będzie otwarta dyskusja praktykanta/praktykantki z opiekunem/opiekunką praktyki na temat przeżytego doświadczenia, czyli wykonanego zadania. Opiekun/opiekunka praktyk powinien w sposób empatyczny podejść do uczestników/uczestniczek praktyk, pamiętając, że dobrze przeprowadzona korekta ma polegać nie na wytykaniu popełnionych błędów, lecz na analizie zdarzeń i wychwyceniu łańcucha przyczynowo-skutkowego, prowadzącego do błędu.

*„**Czwarty, ostatni etap** - to zastosowanie nabytej wiedzy w praktyce pod okiem trenera, który powinien wprowadzać ewentualne korekty. [...]To bardzo ważna część, w której uczący się nabyli już pewne umiejętności, świadomie zmieniają swoje zachowanie i eksperymentują z nową wiedzą, sprawdzając przy tym, czy wypracowane teorie są przydatne w rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji.”⁵*

Ten etap w przypadku praktyk nauczycieli/nauczycielek zawodu polegać będzie na zastosowaniu umiejętności po korekcie, natomiast opiekun/opiekunka praktyk powinien w odpowiednim momencie poświęcać uwagę praktykantowi/praktykantce tak, aby wychwycić moment możliwego popełnienia błędu i natychmiast go skorygować. Uczestnicy/uczestniczki na tym etapie, po uprzedniej refleksji powinni już sami korygować swoje błędy, natychmiastowa korekta opiekuna/opiekunki praktyk spowoduje głębsze utrwalenie wiedzy i umiejętności.

Kształcenie zawodowe charakteryzuje się tym, że preferowane są aktywizujące metody nauczania, które z jednej strony wyzwalają aktywność, kreatywność, zdolność do samooceny uczącego się, z drugiej zaś zmieniają rolę nauczyciela/nauczycielki w kierunku doradcy/doradczyni, partnera/partnerki, projektanta/projektantki, organizatora/organizatorki i ewaluatora/ewaluatorki procesu dydaktycznego.

Zastosowanie Cyklu Kolba podczas nauczania w toku praktyk umożliwi przeniesienie tej samej metody do codziennej pracy w szkole przez uczestników/uczestniczki praktyk, co w konsekwencji pozwoli na wykształcenie wysoko

⁴ W: MMSz

⁵ Ibidem

wykwalifikowanych pracowników/pracownic, mogących z powodzeniem konkurować na rynku pracy.

Istotnym czynnikiem jest takie zorganizowanie praktyk, aby zaspokajały one indywidualne potrzeby uczestników/uczestniczek. W tym celu przed przystąpieniem do praktyk opiekun/opiekunka praktyk powinien w indywidualnej rozmowie ustalić z praktykantami/praktykantkami, jakie treści są dla nich interesujące i w jaki sposób chcieliby osiągnąć założone cele praktyki.

ZAŁOŻENIA ORGANIZACYJNE

1. W ramach projektu „**Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczo-estetycznej**” organizowane są praktyki nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu zawodów medyczo-estetycznych. Ich realizacja następuje u pracodawców/pracodawczyń z terenu całej Polski.
2. Praktyka odbywa się na podstawie umowy z przedsiębiorstwem przyjmującym nauczyciela/nauczycielkę na praktykę.
3. Praktykami kierują opiekunowie/opiekunki praktyk, którymi są pracodawcy/pracodawczynie lub wyznaczeni przez nich pracownicy/pracownice.
4. Podczas trwania praktyki nauczyciele/nauczycielki są pod opieką opiekuna/opiekunki praktyki. Zakres pomocy udzielanej nauczycielom/nauczycielkom uzależniony jest od stopnia trudności realizowanych zadań oraz potencjału poszczególnych nauczycieli/nauczycielek.
5. Celem praktyki jest podniesienie kwalifikacji profesjonalnych nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych oraz instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu zawodów medyczo-estetycznych.
6. W trakcie praktyk pokazane zostaną dobre praktyki zawodów, a także zwrócenie zostanie uwaga nauczycieli/nauczycielek na specyfikę wykonywanego zawodu.

7. Podczas praktyk nauczyciela/nauczycielkę zapozna się z nowoczesnymi metodami pracy, technikami, urządzeniami i preparatami stosowanymi w profesjonalnie zarządzanych przedsiębiorstwach branży medyczo kosmetycznej.
8. Podstawowym zadaniem nauczycieli/nauczycielki przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktorce praktycznej nauki zawodu podczas praktyki realizowanej w ramach projektu jest zdobycie praktycznych kwalifikacji profesjonalnych nauki zawodu.
9. Okres w którym organizowane są praktyki nauczycieli/nauczycielek zawodu to styczeń 2013 roku - marzec 2015 roku. Całkowity czas trwania praktyki wynosi 10 dni po 8 godzin.
10. Czas pracy na praktyce wynosić będzie średnio 8 godzin dziennie.
11. Dopuszczalny jest 12-godzinny dzień praktyki.
12. Organizację zajęć do zrealizowania w ramach praktyki oraz ich plan należy dostosować do potencjału, możliwości oraz zakresu działalności danego przedsiębiorstwa, mając na uwadze konieczność realizacji założonych w programie celów.
13. Podczas praktyki nauczyciel/nauczycielka dowie się w sytuacji przywarsztatowej czego od pracownika/pracownicy w konkretnym zawodzie wymaga pracodawca/pracodawczyni. Dzięki temu nauczyciele/nauczycielki będą mieli możliwość lepszego przygotowania uczniów/uczennic pod względem praktycznym do przyszłego życia zawodowego.

ZALECENIA

1. Dobrze, aby nauczycielki i nauczyciele otrzymali na co najmniej tydzień przed rozpoczęciem praktyki informacje dotyczące specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstwa (firmy, zakładu), w którym będzie odbywać się praktyka (zasady

funkcjonowania, struktura pracownicza, sprzęt, wykorzystywane technologie, profil działania). Opiekunka lub opiekun praktyk może sporządzić zestaw informacji o przedsiębiorstwie i praktykach dla praktykantki/praktykanta, dzięki czemu ułatwiona będzie komunikacja i wzajemne zrozumienie.

2. Zaleca się, aby praktyka rozpoczęła się od zapoznania praktykantki/praktykanta ze specyfiką funkcjonowania firmy, strukturą, zwyczajami panującymi w firmie, jak również z ofertą usług lub produktów oraz wykorzystywanymi w przez firmę nowoczesnymi technologiami. Wprowadzenie to powinno być dokonane przez opiekunkę/opiekuna praktyki w sposób przystępny z uwzględnieniem nowej sytuacji, w której znalazł się nauczyciel/nauczycielka. We wprowadzeniu powinny pojawić się szczegółowe informacje dotyczące tego, do kogo praktykant/praktykantka mają zwracać się w poszczególnych kwestiach, zgłaszać uwagi, do kogo kierować pytania. Powinien także być podany sposób komunikacji w przypadku gdy w danym momencie opiekunka/opiekun praktyk nie będzie dostępny osobiście.
3. Każdy dzień praktyki w miarę możliwości powinien rozpoczynać się informacją-instruktażem dotyczącą tematu i zadań danego dnia, czasu wykonania, wartości nauczających w ciągu tego dnia. Na wszystkie pytania, które pojawią się w trakcie takiej odprawy opiekun/opiekunka praktyk powinien odpowiedzieć. Jeśli nie może udzielić odpowiedzi natychmiast powinien jej udzielić do końca dnia.
4. Analogicznie do rozpoczynania dnia odprawą, w miarę możliwości, każdy dzień powinien kończyć się podsumowaniem, w ramach którego zostanie usystematyzowana nowo zdobyta (pogłębiona) wiedza, omówione wyćwiczone umiejętności, wyjaśnione wątpliwości, będzie czas na zadawanie dodatkowych pytań (na co może nie być czasu w trakcie dnia praktyk, w natłoku bieżących zadań). Będzie to z korzyścią dla uczestniczek/uczestników z tego względu, że pozwoli to m. in. na utrzymanie efektywności praktyk przy uwzględnieniu zasady działania Cyklu Kolba i metody Experiential Learning Method, niezwykle przydatnej przy edukacji dorosłych. Nauczanie przez doświadczenie, które jest rdzeniem tej

metody zasadza się na omawianiu przez nauczanych swoich doświadczeń przeżytych w trakcie nabywania nowych umiejętności. Ich omówienie powoduje ich utrwalenie i chęć przeżycia ponownego tym razem już z nową strukturą doświadczenia. Jest to jedynie przykład ilustrujący potrzebę dokonywania podsumowań na koniec dnia praktyki.

5. W miarę możliwości powinno się również stwarzać praktykancę/praktykantowi możliwość zapoznania się z całym spektrum zadań / usług realizowanych przez firmę. Ćwiczenie umiejętności może być poprzedzane wyjaśnieniem oraz prezentacją, których tempo powinno uwzględniać dotychczasowy zakres wiedzy i poziom umiejętności praktykanta / praktykantki. Taki całościowy obraz stanowisk i zadań realizowanych w firmie ma szczególne znaczenie w perspektywie zdobycia wiedzy dotyczącej rzeczywistych warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, jak również zyskania realnego obrazu zadań i obowiązków wpisanych w dany zawód, a tym samym wiedzy i kompetencji wymaganych przez potencjalnego pracodawcę/pracodawczynię z danej branży.
6. Przebieg każdego dnia praktyk powinien być szczegółowo dokumentowany w Dzienniczku Praktyk. Spostrzeżenia nauczyciela/nauczycielki na temat możliwości przeniesienia zdobywanej wiedzy i umiejętności do pracy w szkole powinny być analizowane przez opiekunkę/opiekuna praktyk i omawiane, aby wskazać alternatywne możliwości i obszary wykorzystania zdobywanych w trakcie praktyk wiedzy i umiejętności.
7. Opiekun bądź opiekunka praktyk przed rozpoczęciem praktyk może otrzymać (drogą elektroniczną, pocztą tradycyjną lub może odebrać osobiście) „profil” praktykanta lub praktykantki, zawierający informacje, np.:
 - 7.1. staż pracy w zawodzie,
 - 7.2. doświadczenia pracy w przedsiębiorstwach branży medyczo-estetycznej,
 - 7.3. wiedza i umiejętności,

- 7.4. dotychczasowy przebieg i formy doskonalenia zawodowego,
- 7.5. oczekiwania i obawy względem praktyk.
- 7.5.2. Zapoznanie się z tym profilem umożliwia indywidualizację przebiegu praktyk, co z kolei wpływa na wzrost ich efektywności oraz na indywidualizację przebiegu praktyk w zależności od potrzeb praktykantki/praktykanta.
- 7.5.3. Przed rozpoczęciem praktyk warto, aby opiekunka/opiekun praktyki zadbał o przygotowanie miejsca pracy dla praktykanta lub praktykantki oraz przygotował niezbędne do rozpoczęcia praktyki materiały.
- 7.5.4. W miarę możliwości opiekun/opiekunka powinien zapoznać się z programem praktyk, by rozplanować zadania i przygotować pozostały personel na kontakt oraz współpracę z praktykantem lub praktykantką. Istotnym jest zwrócenie uwagi na to, by osoby mające współpracować z praktykantem lub praktykantką wiedziały kiedy i co mają robić.
- 7.5.5. Opiekun/opiekunka praktyk powinni szczegółowo zanalizować program i harmonogram praktyk i logistycznie go rozplanować w odniesieniu do środowiska firmy oraz – jeśli to możliwe – z uwzględnieniem indywidualnego profilu praktykantki lub praktykanta, w miarę możliwości uwzględniając indywidualne potrzeby praktykantki/praktykanta.

UWAGI

1. W trakcie odbywania praktyki konkretne zadania z poszczególnych modułów Programu praktyk dla nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu nie muszą być realizowane. Przedstawione zadania są tylko przykładami. Proponuje się, aby zadania uszczegóławiać i dostosowywać do potrzeb oraz warunków organizacyjnych i technicznych zakładu.

2. Czas realizacji poszczególnych zadań zostanie ustalony każdorazowo przez opiekuna/opiekunkę praktyki, z uwagi na umożliwienie opiekunowi/opiekunce praktyki stworzenia autorskiego programu praktyki, indywidualnie dla każdego nauczyciela/nauczycielki.
3. Opiekun/opiekunka praktyki ustala plan przebiegu praktyki, wykorzystując Program praktyk dla nauczycieli/nauczycielek przedmiotów zawodowych i instruktorów/instruktorek praktycznej nauki zawodu zawodów medyczno-estetycznych.
4. Autorski program praktyki będzie każdorazowo opracowany przez opiekuna/opiekunkę praktyki indywidualnie dla każdego nauczyciela/nauczycielki, przy uwzględnieniu obszaru, w ramach którego będzie odbywana praktyka oraz możliwości nauczyciela/nauczycielki.
5. Zgodnie z podanymi w rozdziale „Założenia metodyczne realizacji praktyk” zasadami Cyklu Kolba, opiekun/opiekunka praktyk po każdym samodzielnie wykonanym zadaniu przez praktykanta/praktykantkę może przeprowadzić wspólnie z nimi analizę wykonania tego zadania NAJPIERW uwypuklając miejsca, w których zadanie zostało dobrze wykonane, a POTEM wskazując możliwe błędy. Aby Metoda Kolba mogła być zastosowana poprawnie i efektywnie, opiekun/opiekunka praktyk powinien zadawać pytania otwarte (to znaczy poprawnie: „Co w tym zadaniu było najtrudniejsze”, a nie „Czy zadanie było trudne?”). Uczestnik/uczestniczka będzie mieć dzięki temu możliwość wypowiedzenia się i przeprowadzenia niezbędnej w Metodzie Kolba refleksji, prowadzącej do zaplanowania następnego doświadczenia połączonego z korektą, czyli doświadczenia korektywnego.
6. Zaleca się, aby każdy dzień praktyk rozpoczynać krótką odprawą, w której będzie ustalone co danego dnia będzie się dziać i jakie będą cele działań.

7. W miarę możliwości należy również stwarzać praktykantce/praktykantowi możliwość zapoznania się z całym spektrum zadań i usług realizowanych przez firmę. Ćwiczenie umiejętności warto poprzedzać wyjaśnieniem oraz prezentacją, których tempo musi uwzględniać dotychczasowy zakres wiedzy i poziom umiejętności praktykanta/praktykantki. Taki całościowy obraz stanowisk i zadań realizowanych w firmie ma szczególne znaczenie w perspektywie zdobycia wiedzy dotyczącej rzeczywistych warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, jak również zyskania realnego obrazu zadań i obowiązków wpisanych w dany zawód a tym samym wiedzy i kompetencji wymaganych przez potencjalnego pracodawcę/pracodawczynię z danej branży.
8. Przebieg każdego dnia praktyk będzie szczegółowo dokumentowany w Dzienniczku Praktyk.
9. Praktyki powinny odbywać się w bezpiecznym środowisku psychospołecznym, tak aby praktykantki/praktykanci nie byli narażeni na różnego rodzaju ryzyka związane z rozpoczynaniem pracy w nowym miejscu – różnorakie formy stresu z tym związanego, niepewności, lęku itd.

REALIZOWANY MATERIAŁ

Podstawowym założeniem praktyki jest dopasowanie charakteru pracy wykonywanej przez praktykanta/praktykantkę do ich możliwości i oczekiwań, a także do oczekiwań przedsiębiorstwa tak, aby wykorzystany potencjał okazał się przydatny zarówno dla praktykanta/praktykantki jak i przedsiębiorstwa. Pomocne w określeniu charakteru pracy mogą być wyniki wstępnej diagnozy nauczyciela/nauczycielki (testu kompetencji) oraz rozmowa z opiekunem/opiekunką i innymi przedstawicielami zakładu pracy. Wstępna rozmowa opiekuna/opiekunki z praktykantem/praktykantką powinna być podstawą do skonstruowania indywidualnego programu praktyki. Opiekun/opiekunka powinni zgodnie z przyjętymi kryteriami ocenić możliwości praktykanta/praktykantki i oddelegować do pracy na możliwie najbardziej odpowiednim dla nich stanowisku.

Jedynym wyznacznikiem określenia charakteru pracy powinny być kompetencje praktykanta/praktykantki. Niedopuszczalne jest kierowanie się względami pozamerytorycznymi, uprzedzeniami czy też upodobaniami.

Praca praktykanta/praktykantki powinna być nastawiona na działania praktyczne, tak aby była optymalnie wykorzystana w celu zdobycia unikalnego dla nauczyciela/nauczycielki doświadczenia. Zadaniem odbywanej praktyki jest zdobycie właściwych podstaw praktycznych, służących rozwojowi umiejętności profesjonalnych potrzebnych nauczycielowi/nauczycielce funkcjonującym w systemie edukacyjnym.

Podczas realizacji praktyk należy wziąć pod uwagę następujące przesłanki:

- konieczność zachowania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- trudność obsługi niektórych maszyn, urządzeń, narzędzi,
- poziom trudności zadań,
- obsługę nieznaną dla nauczyciela/nauczycielki narzędzi, przyborów i środków,
- odpowiedzialność materialną pracowników za właściwie wykonaną usługę lub wytworzony produkt,
- potrzebę zagwarantowania, że otrzymana usługa lub produkt będą zgodne z obowiązującymi normami (nieдостateczną sprawność nauczyciela/nauczycielki w wykonywaniu zadań).

FORMY I SPOSOBY REALIZACJI PRAKTYK

1. Nauczyciel/nauczycielka będą skierowani na okres 2 tygodni do zakładów pracy z branży medyczno-estetycznej, w celu zapoznania się z realiami ich działania w realiach współczesnej gospodarki rynkowej.
2. Przewiduje się, że nauczyciel/nauczycielka podczas dwutygodniowej praktyki zrealizuje w pełni postawione zadania. Podczas ich wykonywania będzie osiągać kolejne cele. Liczba godzin przewidziana na poszczególne zagadnienia musi zatem być w pełni zależna od zakresu przydzielonych obowiązków. Zaleca się określenie organizacji czasowej w momencie przydziału zadań do wykonania przez opiekuna/opiekunkę praktyk. Określone wówczas jednostki godzinowe powinny być elastycznie wykorzystywane, odpowiednio do stopnia i czasu realizacji

postawionych nauczycielowi/nauczycielce zadań. Praktyka trwa średnio 10 dni po średnio 8 godzin dziennie.

3. Nauczyciel/nauczycielka będzie odbywać praktykę i realizować zadania o charakterze medyczno-estetycznym w zakresie odpowiadającym zatrudnieniu pracownika na etacie. Praktyka obejmuje 80 godzin i trwa średnio 10 dni po średnio 8 godzin dziennie. Realizacja zadań powinna być przeprowadzona tak, aby umożliwić nauczycielom/nauczycielkom przedmiotów zawodowych i instruktorom/instruktorom praktycznej nauki zawodu zawodów medyczno-estetycznych zapoznanie się ze współczesnym stanem praktyki wykonywania tych zawodów, technologii, przyrządów, urządzeń i preparatów stosowanych w obszarze tematycznym związanym z wybranymi specjalizacjami, w ramach których odbywana jest praktyka. Praktyka ma również umożliwiać nauczycielom/nauczycielkom zebranie materiałów i informacji, które będą mogli w przyszłości wykorzystać w pracy z uczniami/uczennicami.
4. Nauczyciel/nauczycielka wraz z opiekunem/opiekunką praktyki powinni każdego dnia w dzienniku praktyk notować zrealizowane zadania. Organizatorzy będą mieli prawo do wglądu do tego dokumentu oraz do oceny przebiegu praktyki.
5. Zaleca się, aby każdy dzień praktyki został podsumowany rozmową z opiekunem/opiekunką, co zgodnie, np. z Cyklem Kolba powinno spowodować autorefleksję nad przeżytym doświadczeniem i pomóc zaplanować doświadczenie następne. Opiekun/opiekunka praktyk powinni ocenić stopień wykonania zadania i wyciągnąć wnioski do dalszej pracy. Podczas rozmowy powinny zostać określone cele do dalszej pracy praktykanta/praktykantki. Jeżeli rozmowa będzie dotyczyła kilku poprzednich dni, powinna posłużyć do podsumowania całego okresu od ostatniej rozmowy. W razie potrzeby praktykant/praktykantka powinni otrzymać wsparcie lub, jeżeli stopień realizacji zadania znacznie odbiega od założeń opiekuna/opiekunki, praktykant/praktykantka powinni zostać odciążeni lub otrzymać inne zadanie.

6. W momencie rozpoczęcia praktyki zaleca się, aby nauczyciel/nauczycielka zostali zapoznani ze sposobem organizacji przedsiębiorstwa, jego strukturą, pozycją rynkową w branży, regulaminem pracy, przepisami bhp. Pomocne jest też wprowadzenie w zagadnienia pracy przedsiębiorstwa z dziedziny wykonywanych praktyk.
7. Niezmiernie istotnym czynnikiem sukcesu praktyk jest współpraca z osobami pracującymi w dziedzinie z którą związana jest tematyka praktyk. Dlatego podczas praktyki nauczyciele/nauczycielki powinni pracować w zespole zadaniowym lub na bieżąco korzystać z porad i pomysłów pracowników/pracowniczek mających podoben zakresy obowiązków oraz istotne doświadczenie pracy w przedsiębiorstwie.
8. Uczestnicy/uczestniczki praktyk powinni aktywnie poszukiwać informacji związanych z realizowanymi zadaniami. Dobrze byłoby, gdyby w trakcie trwania praktyki nauczyciel/nauczycielka sięgali do literatury fachowej i czasopism związanych z tematyka praktyki w celu uzupełnienia wiedzy oraz w wolnych chwilach studiować dokumentację dostępną w firmie.
9. Efektem odroczonym odbytej praktyki może być trwałe nawiązanie współpracy pomiędzy przedsiębiorstwem w którym odbywała się praktyka a nauczycielem/nauczycielką czy szkołą, którą on/ona reprezentuje. Współpraca ta może polegać np. na organizowaniu praktyk dla uczniów/uczennic, wycieczek tematycznych lub wymianie doświadczeń i informacji itd

3. INSTRUKCJA GENDER

W ramach udzielania wsparcia w trakcie praktyk opiekun bądź opiekunka praktyk zobowiązani są do przestrzegania zasad równości w traktowaniu, bez względu na płeć praktykanta i praktykantki oraz do wyrównywania szans zawodowych praktykantek i praktykantów (poprzez wyrównywanie/optymalizację poziomów ich wiedzy i umiejętności).

9.1. Bez względu na płeć praktykant i praktykantka powinni otrzymywać takie same zadania i obowiązki. Jest to warunkiem wyrównywania szans zawodowych. Różnice w zakresie przydzielanych prac i zadań mogą wynikać tylko z uzasadnionych przeszkód obiektywnych / losowych lub subiektywnych ograniczeń (predyspozycji, uwarunkowań psychofizycznych - np. waga ciała, siła fizyczna, przebyte lub aktualne choroby i schorzenia, alergie, etc.)

9.2. Niedopuszczalne – bowiem naruszające godność osobistą praktykanta i praktykantki a tym samym obniżające (poprzez dyskomfort psychiczny i społeczny) efektywność procesu doskonalenia w ramach praktyk - są jakiegokolwiek komunikaty opiekuna bądź opiekunki Praktyk związane z cielesnością (fizycznością) praktykanta lub praktykantki.

9.3. Należy wystrzegać się stosowania podwójnych standardów w ocenianiu tych samych zadań wykonywanych przez nauczycielkę i nauczyciela. Standardy i kryteria ocen muszą być czytelne i obowiązywać bez względu na płeć praktykanta i praktykantki.

9.4. Należy wystrzegać się odgórnego przypisywania (w oparciu o powszechnie panujące stereotypy płci i rodzaju / *gender*) innym nauczycielkom a innym nauczycielom predyspozycji i talentów (bądź ich braku) ze względu na płeć. Tym bardziej należy unikać sytuacji, w których oczekiwania od nauczycielek i nauczycieli odmiennych zakresów i poziomów biegłości w określonych

czynnościach w korelacji z ich płcią wpływają na rodzaj i charakter przydzielanych im zadań oraz ich ocenę.

9.5. Przestrzegać równego prawa nauczycielek i nauczycieli odbywających praktyki do zadawania pytań (bez względu na stopień ich elementarności w odczuciu opiekuna bądź opiekunki) i udzielania na nie odpowiedzi bez narażania na komentarze zawierające stereotypy płci. Stereotypy takie nie mogą być również elementem ewaluowania i oceniania bieżących i końcowych postępów i osiągnięć praktykantów i praktykantek.

9.6. Istotne jest, aby równo dzielić czas udzielanego wsparcia (tłumaczenie, wyjaśnianie, prezentowanie) bez względu na płeć, chyba że praktykant lub praktykantka potrzebuje silniejszego wsparcia ze względu na indywidualny poziom umiejętności czy zakres wiedzy/niewiedzy.