



INNOWACYJNOŚĆ KLUCZEM DO SUKCESU W BRANŻY MEDYCZNO-ESTETYCZNEJ



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



INSPIRE
CONSULTING

mediest



www.mediest.pl

Biuro projektu:
„Innowacyjność kluczem do sukcesu
w branży medyczo estetycznej”

ul. Wilczyńskiego 25E/219
10-686 Olsztyn
tel./fax +48 89 535 30 90
adres e-mail: rekrutacja@mediest.pl

Projekt „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczo-estetycznej” zrealizowało partnerstwo w składzie:

- INSPIRE CONSULTING sp. z o.o.
- Polska Izba Gospodarcza Zaawansowanych Technologii

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie. Publikacja nie jest przeznaczona do użytku komercyjnego. Pewne prawa zastrzeżone.

Partnerstwo realizujące projekt i autorzy dopuszczają możliwość kopiowania i rozpowszechniania utworów na następujących zasadach:

Uznanie autorstwa - utwór należy oznaczyć w sposób określony przez twórców i realizatorów:

- Zezwala się na kopiowanie, dystrybucję, wyświetlanie i użytkowanie publikacji i wszelkich jej pochodnych pod warunkiem informowania społeczeństwa o współfinansowaniu publikacji ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego,
- Zezwala się na kopiowanie, dystrybucję, wyświetlanie i użytkowanie publikacji i wszelkiej jej pochodnych pod warunkiem umieszczania informacji o twórcach i partnerstwie realizującym projekt.

Recenzenci:

Zuzanna Sumirska
Tomasz Rynkowski

Nakład: 400 egz.

Twórcy i osoby kluczowe w projekcie:

Ekspert kluczowy - Maciej Świrski
Pracownik ds. monitoringu i ewaluacji projektu - Szymon Jankowski

Osoby zarządzające i realizujące projekt:

Kierownik projektu – Rafał Gosztowtt/ Marcin Gosławski
Specjalistka biura projektu - Justyna Czajka
Specjalista/ka ds. promocji i rekrutacji – Tomasz Koszeluk / Olga Borawska

Jeżeli w niniejszej publikacji użyte zostało określenie tylko w formie męskiej bądź tylko w formie żeńskiej, np. nauczyciel lub nauczycielka, nie oznacza to, że dyskryminowana została druga płeć. Ze względu na uzyskanie przejrzystości, a także poszanowanie reguł języka polskiego w całej publikacji będzie używana jedna ogólna forma „męska”, która zastąpi takie sformułowania jak: „nauczycieli/nauczycielek”, „instruktorów/instruktoerek”, „praktykantów/praktykantek” itd. Użyty zwrot nauczyciel/nauczycielka odnosi się zawsze również do instruktorów/instruktoerek praktycznej nauki zawodu.

SPIS TREŚCI

(Marcin Gostawski)

Wprowadzenie 7

(Marcin Gostawski)

Dlaczego powstał Projekt? 10

 Cel Projektu 11

 Etapy realizacji Projektu 12

 Adresaci Projektu 15

(Olga Borawska)

Rekrutacja uczestników do Projektu 16

 Działania promocyjne prowadzone w trakcie realizacji Projektu 16

(Marcin Gostawski, Maciej Świrski)

Organizacja pełnego cyklu doskonalenia zawodowego 20

 Przygotowanie do praktyk 20

 Praktyki i rekomendacje 28

(Maciej Świrski, Leszek Różycki, Roman Gadowski, Agnieszka Żuralska – Lazar, Marta Doroba)

Zwalidowany modelowy program praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu i rekomendacje 64

(Maciej Świrski)

Profile uczestników Projektu 116

(Szymon Jankowski)

Wiedza i umiejętności uczestników projektu
- analiza badań ewaluacyjnych 130

(Maciej Świrski)	
Podsumowanie raportów z kontroli merytorycznych	143
(Marcin Gosławski, Maciej Świrski, Szymon Jankowski)	
Analiza wskaźników - efekty projektu	148
(Maciej Świrski)	
Nauczanie przez doświadczenie w kształceniu nauczycieli a Polskie wyzwania w XXI wieku	152
(Marcin Gosławski)	
Podsumowanie	186
Spis map, wykresów i rysunków	188

WPROWADZENIE

Zainteresowanie klientów usługami oferowanymi przez branżę medyczno-estetyczną w Polsce jak i na świecie wyróżnia się dynamicznym wzrostem. Sektor health & beauty stanowi dziedzinę gospodarki, której rozwój jest szczególnie uwarunkowany przez postęp technologiczny. Obsługa innowacyjnych i nowoczesnych narzędzi, sprzętu, wykorzystanie materiałów jest coraz bardziej skomplikowane. Już nie wystarczy nałożenie odpowiedniej maseczki na twarz czy opracowanie ćwiczeń fizjoterapeutycznych. Innowacyjne technologie dotarły również do usług medycznych, kosmetycznych i fryzjerskich. Nie ma żadnych wątpliwości, że przyszłość będzie należała właśnie do branży medyczno-estetycznej. Jest to zatem znakomity moment by zająć się tematyką medycyny i estetyki od strony kształcenia zawodowego przyszłych pracowników tej branży, co wymaga określonych działań.

Zmienia się kultura, a także oczekiwania klientów korzystających z usług sektora medycznego, kosmetycznego i fryzjerskiego są coraz wyższe. Rozwój technologiczny sprzętu, narzędzi używanych w przedsiębiorstwach postępuje dramatycznie szybko, a nacisk na wykonywanie zabiegów przy pomocy specjalistycznego sprzętu jest duży. Aby w zalewie konkurencji móc zwyciężyć w trudnej walce o klienta niezbędne jest wykształcenie przyszłych pracowników, którzy powinni charakteryzować się odpowiednimi kompetencjami. Ze względu na specyfikę wykonywania usług w zakresie medycyny, kosmetyki czy fryzjerstwa niebagatelną kwestią staje się utrzymanie i rozwijanie wysoko wykwalifikowanej, fachowej i doświadczonej praktycznie kadry nauczycielskiej. Wykonanie tego zadania stało się możliwe dzięki projektowi „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej”. INSPIRE CONSULTING sp. z o.o. oraz Polska Izba Gospodarcza Zaawansowanych Technologii połączyły siły i skoncentrowały uwagę na branży medyczno-estetycznej, w szczególności na nauczycielach przedmiotów zawodowych i instruktorach praktycznej nauki zawodu z branży medyczno-estetycznej (w dalszej części publikacji nauczyciele), niejako na mistrzach w swoich dziedzinach. Głównym przedmiotem realizacji projektu było wypracowanie nowego

podejścia do nauczania praktycznego nauczycieli poprzez doskonalenie praktyczne zrekrutowanych uczestników w przedsiębiorstwach wykorzystujących innowacyjne technologie i urządzenia. Uczestnicząca w projekcie kadra nauczycielska skorzystała ze specjalistycznych praktyk realizowanych w nowoczesnych przedsiębiorstwach, w których do wykonywania usług wykorzystywany jest najnowszy sprzęt. Nauczyciele mieli możliwość wykorzystania czasu poświęconego na doskonalenie zawodowe w renomowanych i zaawansowanych technologicznie przedsiębiorstwach. Dzięki temu doświadczeniu nauczyciele poznali wymagania związane z zawodem, jakie przed pracownikami stawiają przedsiębiorcy, poznali funkcjonowanie realnego przedsiębiorstwa, urządzeń i sprzętu. Kolejną korzyścią z realizacji praktyk była możliwość przekazania wiedzy i umiejętności nabytych podczas praktyk uczniom, którzy w szkole nie mają styczności z nowoczesnymi technologiami używanymi w danej branży, a przecież w przyszłości rynek pracy zweryfikuje ich kompetencje. Wartością dodaną, która również przełoży się na wzrost jakości kształcenia przyszłych pracowników będzie nawiązanie kontaktów pomiędzy nauczycielami (szkołą), a przedsiębiorstwami co w konsekwencji może doprowadzić do organizowania praktyk zawodowych dla uczniów w przedsiębiorstwach stosujących innowacyjne rozwiązania i procesy, w których kierownictwu będzie zależało na zapewnieniu wysokiej jakości praktyk zawodowych.

W niniejszej publikacji zamieszczono podsumowanie działań wykonywanych podczas 30 miesięcy realizacji projektu. Pierwsza część opracowania skupia się na przedstawieniu głównych założeń projektu, genezy jego powstania oraz opisie najważniejszych zadań, które zostały podjęte, aby w pełni wykorzystać dostępne zasoby. Z pierwszych rozdziałów dowiemy się jak przebiegał jeden z najważniejszych etapów realizacji projektu, czyli rekrutacja. Sprawne działanie Zespołu Zarządzającego Projektem, a także przeprowadzenie odpowiednich działań promocyjnych przyczyniło się do tego, że w projekcie wzięło udział 285 nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu. W kolejnej części przedstawiony został cały cykl doskonalenia zawodowego nauczycieli w projekcie, który przeszli wszyscy praktykanci wraz z rekomendacjami. Dodatkowym atutem niniejszej publikacji jest zawarcie w niej zwalidowa-

nego modelowego programu praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w branży medyczno-estetycznej wypracowanego podczas realizacji projektu oraz rekomendacje. W części merytorycznej zawarte zostały wyniki analiz przeprowadzonych przez eksperta kluczowego i pracownika ds. monitoringu i ewaluacji projektu, które stanowią źródło weryfikacji wskaźników określonych dla niniejszego projektu. Z kolei tekst ekspercki, przedstawiony na zakończenie opracowania, przybliży nam nowoczesne nauczanie przez doświadczenie w kształceniu nauczycieli.

Dodatkowo, już na wstępie należy zaznaczyć, że używany w całej publikacji jak i podczas realizacji projektu termin „branża medyczno-estetyczna” jest ogólnym zwrotem zastosowanym na potrzeby projektu. Termin ten w ramach projektu używany był do identyfikacji trzech branż: fryzjerskiej, kosmetycznej i medycznej.

Zapraszamy do lektury!

DLACZEGO POWSTAŁ PROJEKT?

W czasie szybkiego rozwoju technologii w każdej dziedzinie życia wzrosło znaczenie innowacyjności, jako jednego z głównych czynników przewagi konkurencyjnej. Nowe technologie i innowacje są stosowane nie tylko w sferze produkcji, ale także w sferze usługowej, również tej związanej z medycyną i estetyką. Społeczeństwu zależy na podniesieniu poziomu ochrony zdrowia poprzez rozwój metod diagnostyki. Równocześnie starzejącemu się społeczeństwu zależy na przedłużeniu zdrowia, kondycji oraz młodego wyglądu. Obecnie bardzo popularna staje się także, tzw. filozofia wellness (dobrego samopoczucia), propagująca m.in. dbanie o swoje ciało i komfort psychiczny. Dlatego też coraz popularniejsze stają się wizyty w salonach SPA i gabinetach odnowy biologicznej. W Polsce działa obecnie około 600 ośrodków Spa & Wellness. Liczba ośrodków jest jednak zbyt mała, aby pokryć rosnące zapotrzebowanie na tego rodzaju usługi, szczególnie, że do naszego kraju na leczenie i inne zabiegi z medycyny estetycznej przyjeżdża coraz więcej obcokrajowców z sąsiadujących krajów. Według ekspertów w Polsce jest miejsce na kolejne profesjonalne placówki.

Ze względu na wysokie ceny usług z zakresu Spa & Wellness, klienci mają duże wymagania dotyczące jakości. Dlatego też usługodawcy coraz częściej sięgają po nowe materiały, technologie i rozwiązania organizacyjne zapewniające lepszą obsługę klientów i sprostanie ich oczekiwaniom i wymaganiom. Jednakże równocześnie z pojawianiem się nowych technologii rośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników. Zarejestrowano też duże potrzeby zatrudniania osób z wykształceniem zawodowym, jednak osoby te mają inne niż oczekiwane przez pracodawców kwalifikacje. Nie posiadają wiedzy na temat najnowocześniejszych urządzeń, technik i innowacji w zawodzie. Poszukiwane zawody to np. technik usług fryzjerskich, technik usług kosmetycznych, technik masażysta czy dietetyk. Jednak szkoły zawodowe mają problem z odpowiednim przygotowaniem uczniów. Wynika to przede wszystkim z dwóch czynników. Po pierwsze, w wielu szkołach brakuje odpowiedniego zaplecza i wyposażenia do prowadzenia praktycznej nauki zawodu. Po drugie, pro-

blemem jest pozyskanie dobrze wyszkolonych nauczycieli. Nauczyciele realizując program nauczania często korzystają ze starych podręczników. Wielu z nich nie ma styczności z częścią praktyczną nauczanego zawodu, a co za tym idzie nie mają możliwości poznania wprowadzanych na rynek nowości i innowacji. W konsekwencji nie mogą przekazać niezbędnej wiedzy uczniom. Pozyskanie tej wiedzy poprzez konferencje, kursy i szkolenia jest kosztowne oraz nie daje pełnego obrazu praktycznego zastosowania.

W związku z wyżej wymienionymi problemami został stworzony Projekt wychodzący naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom społeczeństwa - „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej” Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4 Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie - projekty konkursowe. Projekt skierowany został do 285 nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu z całej Polski w tym, do 253 kobiet i 32 mężczyzn. Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, dzięki czemu udział w nim był dla uczestników całkowicie bezpłatny. Uczestnicy mieli zapewnione bezpłatne zakwaterowanie w miejscowości, w której odbywali spotkanie przygotowujące do praktyk oraz praktyki, całodzienne wyżywienie oraz zwrot kosztów dojazdu do miejscowości, w której realizowano praktyki i przygotowanie do praktyk. Projekt był realizowany w okresie od grudnia 2012 roku do maja 2015 roku.

CEL PROJEKTU

Głównym celem projektu było wypracowanie nowego podejścia do nauczania praktycznego w obszarze zaawansowanych technologii związanych z medycyną i estetyką w ścisłej współpracy z przedsiębiorcami i reprezentantami szkolnictwa zawodowego. Zrealizowano to poprzez doskonalenie praktyczne w przedsiębiorstwach 285 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Cele szczegółowe:

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

ETAPY REALIZACJI PROJEKTU

1. Opracowanie programu doskonalenia zawodowego nauczycieli.

W trakcie dwudniowego spotkania roboczego przedstawicieli szkół zawodowych, przedsiębiorców, eksperta kluczowego projektu, 4 moderatorów oraz personelu projektu nastąpiło ostateczne opracowanie Programu praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu (dalej: program praktyk). W trakcie tego spotkania zostały omówione wyniki badań dotyczące m.in. motywacji osób zgłaszających się do projektu na podstawie przeprowadzonych ankiet ewaluacyjnych ex-ante. Przedsiębiorcy określili swoje oczekiwania wobec absolwentów szkół zawodowych i kształcenia na kierunkach medycznych, kosmetologicznych i fryzjerskich. Nauczyciele natomiast przedstawili swoje potrzeby związane z praktykami w przedsiębiorstwach.

2. Rekrutacja i wstępna weryfikacja kandydatów do projektu.

Etap drugi polegał na:

- upowszechnieniu informacji o projekcie i jego promowaniu;
- przyjmowaniu aplikacji zgłoszeniowych kandydatów do udziału w projekcie;
- wstępnej weryfikacji dokumentów;
- udostępnieniu danych pozwalających na wypełnienie testu kompetencyjnego on-line, którego celem była diagnoza umiejętności kandydatów zgłaszających chęć udziału w projekcie.

3. Diagnoza umiejętności nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Przeanalizowano wyniki testu kompetencyjnego on-line, wypełnionego przez kandydatów do udziału w projekcie.



4. Praktyki w przedsiębiorstwach.

Przed rozpoczęciem praktyk każdy z uczestników wziął udział w spotkaniu przygotowującym do praktyk. W ramach projektu zorganizowano 21 spotkań w około 14 - osobowych grupach (razem 285 osób), podczas których omówione zostały następujące kwestie:

- urządzenia i technologie wykorzystywane w przedsiębiorstwach opartych na nowoczesnych technologiach;
- zasady pracy oraz kwestie organizacyjne związane z odbywaniem praktyk w realnym przedsiębiorstwie.

Praktyki były realizowane w przedsiębiorstwach wykorzystujących nowoczesne technologie działających w branży medyczno-estetycznej. Odbyło się 285 praktyk, w których wzięli udział nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Nauczyciele oraz instruktorzy odbywali praktyki trwające 2 tygodnie (10 dni, łącznie 80 h). Praktyki odbywały się w przedsiębiorstwach funkcjonujących w odpowiednich dla praktykantów branżach, dzięki czemu nabyli oni praktyczne doświadczenie w interesujących ich dziedzinach oraz poznali zasady funkcjonowania firm.

5. Badanie umiejętności nabytych podczas praktyk w przedsiębiorstwach.

W celu porównania wyników uzupełnionych przez nauczycieli testów i ankiet w związku ze zrealizowanymi praktykami i określenia aktualnego poziomu umiejętności praktycznych po odbyciu praktyk nauczyciele ponownie wypełniali test kompetencyjny on-line. Jego wyniki zostały zbiorczo zestawione i porównane z wynikami diagnozy początkowej. W ten sposób zostały dla każdego z uczestników określone odrębnie rezultaty doskonalenia zawodowego. To porównanie pokazało wpływ praktyk na świadomość przekazywanej uczniom wiedzy przez nauczycieli.

W trakcie udziału w projekcie przeprowadzono wśród uczestników ewaluacyjne badania ankietowe.

Wypełniono następujące ankiety:

- ankiety ewaluacyjne ex-ante (przed odbyciem praktyk);
Ankieta proaktywna (ex-ante) określała m.in. początkowy poziom kompetencji, motywację oraz oczekiwania wobec projektu, potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego, świadomość i wiedzę w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn (Gender Mainstreaming).
- ankiety ewaluacyjne on-going (po odbyciu praktyk);
Ankieta monitorująca (on-going) badała m.in. warunki i dostrzeżone bariery realizacji praktyk, jakość otrzymanego wsparcia oraz poziom zaangażowania nauczycieli oraz opiekunów praktyk.

- ankiety ewaluacyjne ex-post (na zakończenie udziału w projekcie); Ankieta konkluzyjna (ex-post) porównywała m.in. oczekiwania i potrzeby nauczycieli z przebiegiem i efektami praktyk.
6. Wypracowanie rekomendacji i upowszechnianie rozwiązań doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w obszarze zaawansowanych technologii.

Elementem tego etapu projektu jest niniejsza publikacja i rozpowszechnienie dokumentu wydawniczego zawierającego zwalidowany program doskonalenia zawodowego nauczycieli poprzez praktyki w przedsiębiorstwach (w poszczególnych branżach) oraz prezentacja przebiegu i efektów projektu, a także rekomendacje dotyczące dalszego wdrażania programu.

ADRESACI PROJEKTU

Adresatami projektu byli aktywni w dydaktyce nauczyciele przedmiotów zawodowych i instruktorzy praktycznej nauki zawodu kształcący w zawodach medycznych, kosmetycznych i fryzjerskich. W zawodach tych wykorzystywane są nowe technologie i innowacyjne techniki, w szczególności w zawodach takich jak: asystentka stomatologiczna, higienistka stomatologiczna, technik protetyk, dietetyk, technik masażysta, technik elektroradiolog, technik optyk, ortoptystka, technik ortopeda, technik farmaceutyczny, protetyk słuchu, technik usług fryzjerskich, technik usług kosmetycznych, wizażysta oraz pokrewnych.

Udział w projekcie „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej” brali nauczyciele przedmiotów zawodowych oraz instruktorzy praktycznej nauki zawodu z całej Polski.

REKRUTACJA UCZESTNIKÓW DO PROJEKTU

Rekrutacja uczestników była jednym z elementów projektu, jednakże ze względu na kluczowe znaczenie tych działań została ona opisana dokładniej. Rekrutacja kandydatów do wzięcia udziału w projekcie była ciągłą, trwała od grudnia 2012 roku do końca kwietnia 2015 roku.

Stworzono bazę danych szkół zawodowych z branży fryzjerskiej, kosmologicznej i medycznej. Umożliwiło to zdynamiczowanie prowadzonych działań rekrutacyjnych dzięki szybkiemu dostępowi do danych kontaktowych poszczególnych placówek takich jak: adres, numer telefonu, e-mail. Osoby zajmujące się promocją i rekrutacją kontaktowały się telefonicznie z dyrektorami poszczególnych szkół w celu przedstawienia oferty i zachęcenia do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i profesjonalnych nauczycieli poprzez 10 - dniowe praktyki. W przypadku utrudnionego kontaktu drogą telefoniczną wysyłano na adresy e-mail informacje na temat praktyk. Dodatkowo, w trakcie realizacji projektu, osoby zajmujące się promocją i rekrutacją wyjeżdżały do szkół, ponieważ kontakt bezpośredni dawał najlepsze efekty w całym procesie rekrutacji.

Wszystkie działania rekrutacyjne bardzo mocno były powiązane z działaniami promocyjnymi, które umożliwiły zrekrutowanie odpowiedniej liczby uczestników w ramach projektu.

DZIAŁANIA PROMOCYJNE PROWADZONE W TRAKCIE REALIZACJI PROJEKTU

W trakcie realizacji projektu prowadzono intensywne działania promocyjne, które miały pomóc w rekrutacji uczestników. Na początku realizacji projektu stworzono plakat promujący praktyki. Równocześnie powstał tekst promujący projekt, który był wysyłany listownie jak i drogą e-mail do szkół zawodowych i osób zainteresowanych.



Zapraszamy do udziału w Projekcie **Innowacyjność kluczem do SUKCESU w branży MEDYCZNO-ESTETYCZNEJ**

Uczysz przedmiotów zawodowych na kierunkach **medycznych, kosmetologicznych lub fryzjerskich?**

Weź udział w **bezpłatnych, 2 tygodniowych praktykach** w instytucjach stosujących nowoczesne technologie!

Zapewniamy **nocleg, wyżywienie i zwrot kosztów dojazdu!**

Nie zwlekaj! **REKRUTACJA TRWA !!!**
Liczba miejsc jest ograniczona!

mediest.pl Dokumenty rekrutacyjne dostępne do pobrania na stronie www.mediest.pl
ul. Wileczyńskiego 21E221P, 10-004 Olsztyn
Tel./fax 89 535 30 90 Tel. +48 535 860 300

KAPITAŁ LUDZKI
INSPIRE CONSULTING
IZTECH
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

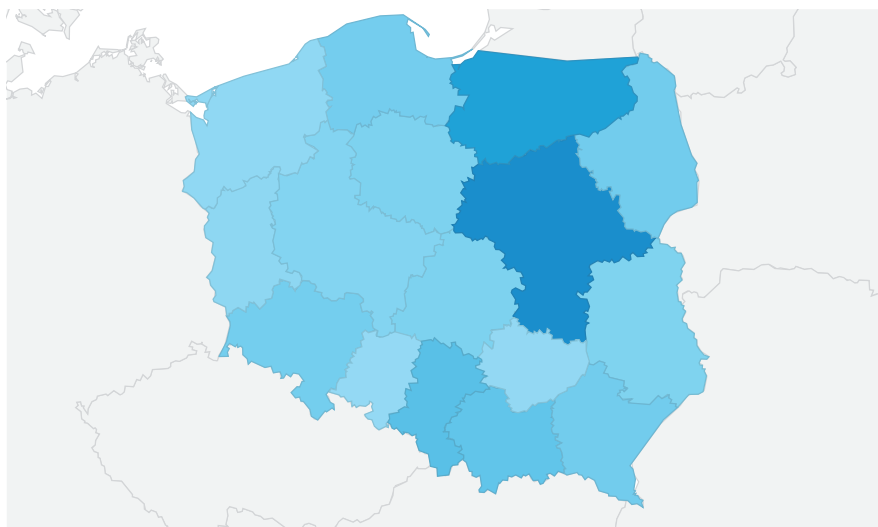
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wszystkie działania prowadzone w ramach projektu były publikowane na oficjalnej stronie projektu www.mediest.pl oraz portalach społecznościowych, np. www.facebook.pl. Było to doskonałe źródło promocji jak i informacji. Informacje na temat projektu umieszczono również na stronie www.inwestycjawkadry.pl jak i na forach internetowych www.45minut.pl/forum i www.poleckach.edu.pl

Działania promocyjne przynosiły znaczne efekty. Zainteresowane osoby wchodziły na oficjalną stronę projektu w celu zasięgnięcia informacji na temat praktyk. Mapa 1

przedstawia liczbę wejść na stronę z poszczególnych województw.

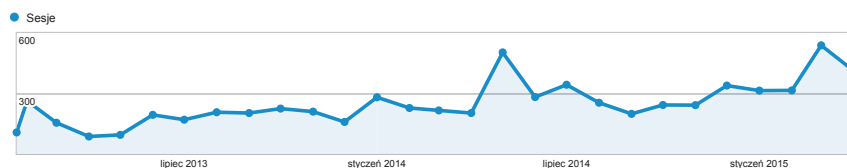
Mapa 1. Liczba odwiedzin strony www.mediest.pl z podziałem na województwa.



▲ Źródło: Opracowanie własne na podstawie [google.analytics.com](https://www.google.com/analytics)

Strona www.mediest.pl cieszyła się największym zainteresowaniem wśród mieszkańców województwa mazowieckiego i warmińsko-mazurskiego. Najmniejsze zainteresowanie wykazali mieszkańcy województwa opolskiego i świętokrzyskiego. Zainteresowanie projektem, a przy tym liczba wejść na stronę projektu systematycznie rosło podczas realizacji projektu i prowadzenia zintensyfikowanych działań rekrutacyjnych co ukazuje wykres nr 1:

Wykres 1. Liczba odwiedzin strony www.mediest.pl



▲ Źródło: Opracowanie własne na podstawie google.analytics.com

Wykres przedstawia liczbę wejść na oficjalną stronę projektu w przeciągu dwóch i pół lat realizacji projektu oraz ukazuje systematyczny wzrost liczby odwiedzin, który pokrywał się z działaniami rekrutacyjnymi.

INSPIRE CONSULTING **medest** **IZTECH** 

Maciej Wróblewski
Jaga Hupała
B&K

Bezpłatne praktyki dla nauczycieli i instruktorów
praktycznej nauki zawodu.
www.mediest.pl
tel. + 48 535 860 300
e-mail: o.borawska@inspire-consulting.pl



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

W celu zwiększenia zainteresowania projektem i rozszerzenia grupy potencjalnych uczestników zostały zaprojektowane specjalne materiały promocyjne - wizytówki. Ze względu na największą liczbę zgłoszeń z branży fryzjerskiej, to właśnie z tej dziedziny je przygo-

towano. Wizytówki były rozdawane na targach fryzjerskich oraz zostały przesłane do przedsiębiorstw z branży.

Zrekrutowanie odpowiedniej liczby kobiet i mężczyzn biorących udział w projekcie wymagało stworzenia materiałów promocyjnych skierowanych indywidualnie do każdej z płci. Zostały opracowane spersonalizowane zaproszenia dla potencjalnych uczestników projektu, które były rozsyłane do placówek oświatowych.

Informacje na temat projektu udostępniono na takich stronach jak: www.fryzjerzy.com, www.zielonalinia.gov.pl, www.bskif.pl, www.modnewlosy.pl, www.abcfryzjera.pl, równocześnie wzmianki o praktykach zostały opublikowane na stronach szkół, z których pochodzili uczestnicy i prywatnych facebookach uczestników. Dodatkowo część praktykodawców zgodziła się umieścić materiał promocyjny na swoich oficjalnych stronach internetowych, znacznie podnosząc zainteresowanie projektem: www.berendowicz-kublin.pl, www.belwederskaclinic.pl.

Podczas realizacji spotkań przygotowujących i praktyk, zebrano materiał fotograficzny i video, co umożliwiło przygotowanie fotorelacji. Zebrane zdjęcia były umieszczane w Internecie, na oficjalnej stronie projektu i portalu społecznościowym. Na ich bazie tworzono materiały promocyjne. Fotorelacja z praktyk, jako materiał promocyjny dawała najlepsze efekty w trakcie rekrutacji. Podobnie nagrania video, które zostały umieszczone na stronie www.mediast.pl i www.youtube.pl

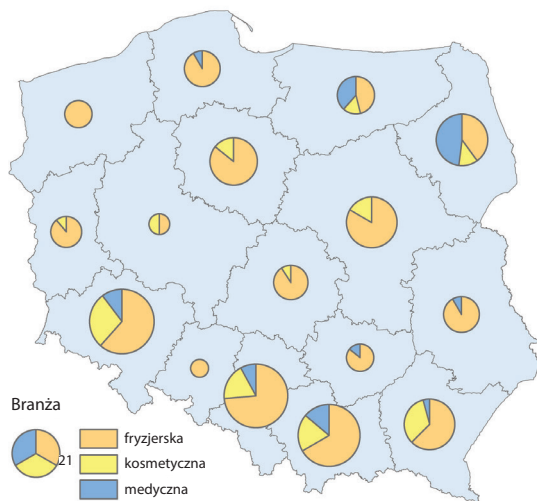
Wszystkie wcześniej wymienione działania promocyjne i rekrutacyjne umożliwiły zrekrutowanie 285 uczestników praktyk oraz zakończoną sukcesem realizację projektu.

ORGANIZACJA PEŁNEGO CYKLU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

PRZYGOTOWANIE DO PRAKTYK

W projekcie wzięło udział 285 uczestników, którzy pochodzili z całej Polski. Zainteresowanie praktykami było zróżnicowane w zależności od województwa oraz od branży. Zestawienie przedstawia mapa 2:

Mapa 2. Liczba uczestników z branży medycznej, kosmetycznej i fryzjerskiej w poszczególnych województwach.



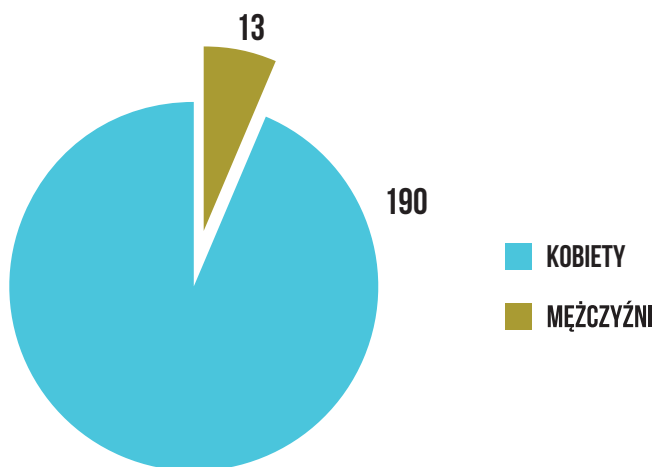
▲ Źródło: Opracowanie własne, n=285.

Weryfikując dane przedstawione na mapie można stwierdzić, iż największa liczba uczestników pochodziła z województwa dolnośląskiego. Najmniejsza liczba uczestników pochodziła z województwa opolskiego. Przy czym z województwa śląskiego pochodziła największa liczba uczestników z branży fryzjerskiej, z województwa dolnośląskiego z branży kosmetycznej, a z podlaskiego z branży medycznej.

Dzięki realizacji dwudziestujeden spotkań przygotowujących do praktyk widać, iż zainteresowanie projektem było znacznie wyższe ze strony kobiet. Mężczyźni z branży fryzjerskiej i kosmetycznej stanowili odpowiednio 6 % i 2 %, występowali w znacznej mniejszości. Jest to spowodowane sfeminizowaniem tych branż. Jedynie w branży medycznej mężczyźni stanowią większość uczestników bo aż 55 %.

Uczestnicy praktyk odbywali praktyki w branży fryzjerskiej, kosmetycznej i medycznej. W każdej z branż podział na płeć wyglądał następująco:

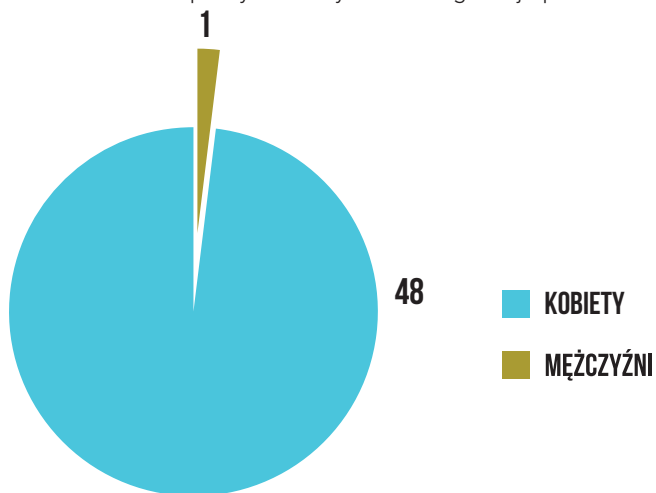
Wykres 2. Liczba uczestników praktyk z branży fryzjerskiej z podziałem na płeć.



▲ Źródło: Opracowanie własne, próba: $n=203$.

W branży fryzjerskiej płeć żeńska stanowiła 94 % uczestników, płeć męska stanowiła 6 %. Mężczyźni wśród nauczycieli w zawodzie technik usług fryzjerskich stanowią mniejszość. Sytuacja delikatnie ulega zmianie w momencie przejścia na zawodowstwo. W salonach fryzjerskich coraz częściej można znaleźć mężczyzn zajmujących się tym zawodem.

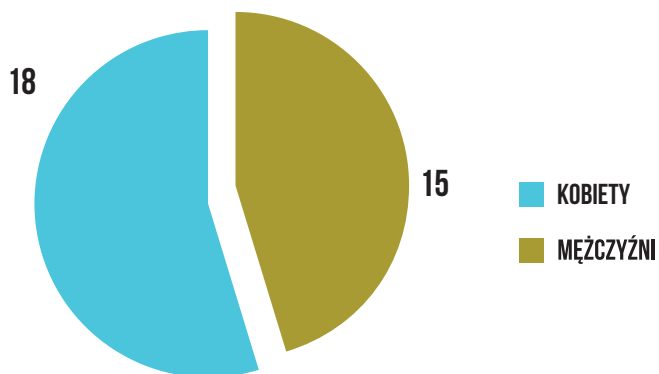
Wykres 3. Liczba uczestników praktyk z branży kosmetycznej z podziałem na płeć.



▲ Źródło: Opracowanie własne, próba n= 49.

W branży kosmetycznej kobiety stanowiły 98 % uczestników, mężczyźni stanowili zaledwie 2 %. Ta dziedzina jest praktycznie zdominowana przez kobiety, trudno jest znaleźć mężczyzn wykonujących ten za-

Wykres 4. Liczba uczestników praktyk z branży medycznej z podziałem na płeć.

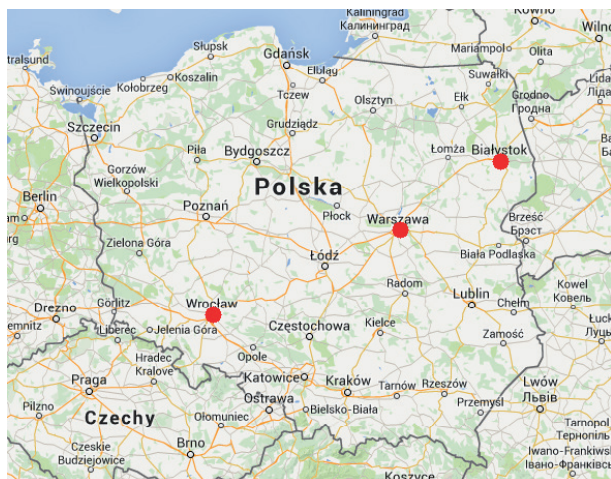


▲ Źródło: Opracowanie własne, próba n= 33.

wód. Branża medyczna jest jedyną, w której kobiety stanowią mniejszość (45 %), zaś mężczyźni większość (55 %). W tej dziedzinie jest wiele zawodów, w których mężczyźni stanowią znaczną część nauczycieli, są to m.in.: technik masażysta czy fizjoterapeuta.

Spotkania przygotowujące do praktyk były organizowane w najbardziej dogodnych dla uczestników lokalizacjach, czyli w dużych miastach. W związku z tym dojazd na spotkania nie stanowił dla uczestników dużego obciążenia ze względu na fakt, iż infrastruktura komunikacyjna do tych miast jest dobrze rozwinięta. Dlatego też, w zależności od miejsca pochodzenia uczestników, przygotowania były realizowane w trzech miejscowościach: Białymstoku, Warszawie, Wrocławiu. Dzięki takiemu udogodnieniu znacznie wzrastał poziom zadowolenia z udziału w projekcie.

Mapa 3. Miejsca realizacji spotkań przygotowujących do praktyk i praktyk w ramach projektu.



▲ Źródło: Opracowanie własne na podstawie maps.google.com

W trakcie realizacji projektu zorganizowano 21 spotkań przygotowujących do praktyk. Każdorazowo przygotowanie trwało 8 godzin, w trakcie których przedstawiono m.in:

- przykładowe modele organizacyjne przedsiębiorstw z danej branży;
- parametry techniczno-użytkowe sprzętu, który jest użytkowany w danej branży oraz najważniejsze technologie;

- materiały, surowce, z których korzysta się w danej branży;
- analizę rynku wraz z trendami panującymi na nim oraz charakterystykę typowego klienta;
- wskazówki praktyczne w zakresie jak najefektywniejszego wykorzystania praktyk.



▲ fot. Maciej Nowak

Formą przeprowadzenia spotkania była, np. prezentacja, dyskusja, studia przypadków, praca indywidualna i w grupach. Spotkanie przygotowujące do praktyk miało na celu zapoznanie uczestników z założeniami projektu, omówienie spraw organizacyjnych, a także krótkie przedstawienie niektórych zagadnień, które będą poruszane w trakcie praktyk. Przygotowanie do praktyk obejmowało również m.in. omówienie najnowszych osiągnięć w zakresie urządzeń i technologii wykorzystywanych w przedsiębiorstwie opartym na wysokich technologiach oraz zasady pracy

w przedsiębiorstwie (przygotowanie do odbywania praktyk w realnym przedsiębiorstwie).

Przygotowania do praktyk:

1. 09.02.2013 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 13 nauczycieli (13 kobiet): 6 z branży fryzjerskiej, 6 z branży kosmetycznej i 1 z branży medycznej;
2. 10.02.2013 r. we Wrocławiu odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 14 nauczycieli (10 kobiet i 4 mężczyzn): 14 z branży fryzjerskiej;

- 3.** 14.04.2013 r. we Wrocławiu odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 14 nauczycieli (14 kobiet): 13 z branży fryzjerskiej i 1 z branży kosmetycznej;
- 4.** 12.05.2013 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 14 nauczycieli (13 kobiet i 1 mężczyzna): 8 z branży kosmetycznej, 4 z branży medycznej, 2 z fryzjerskiej;



5. 15.06.2013 r. we Wrocławiu odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 14 nauczycieli (14 kobiet): 12 z branży fryzjerskiej, 2 z branży kosmetycznej;

6. 29.06.2013 r. we Wrocławiu odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 14 nauczycieli (12 kobiet i 2 mężczyzn): 9 z branży kosmetycznej i 5 z branży fryzjerskiej;

7. 13.07.2013 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 14 nauczycieli (11 kobiet i 3 mężczyzn): 7 z branży fryzjerskiej, 5 z branży medycznej i 2 z branży kosmetycznej;

- 8.** 29.09.2013 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 15 nauczycieli (12 kobiet i 3 mężczyzn): 6 z branży fryzjerskiej, 5 z branży medycznej, 4 z branży kosmetycznej;
- 9.** 20.10.2013 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 14 nauczycieli (12 kobiet i 2 męż-

czyn): 12 z branży fryzjerskiej, 1 z branży kosmetycznej i 1 z branży medycznej;

- 10.** 17.11.2013 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 15 nauczycieli (15 kobiet): 15 z branży fryzjerskiej;
- 11.** 19.01.2014 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 16 nauczycieli (16 kobiet): 14 z branży fryzjerskiej, 1 z branży kosmetycznej i 1 z branży medycznej;
- 12.** 16.02.2014 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 13 nauczycieli (13 kobiet): 11 z branży fryzjerskiej i 2 z branży kosmetycznej;
- 13.** 06.04.2014 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 13 nauczycieli (12 kobiet i 1 mężczyzna): 10 z branży fryzjerskiej, 2 z branży kosmetycznej i 1 z branży medycznej;



14. 11.05.2014 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 13 nauczycieli (13 kobiet): 10 z branży fryzjerskiej, 2 z branży kosmetycznej i 1 z branży medycznej;

15. 25.05.2014 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 14 nauczycieli (12 kobiet i 2 mężczyzn): 12 z branży fryzjerskiej i 2 z branży medycznej;



- 16.** 15.06.2014 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 13 nauczycieli (13 kobiet): 12 z branży fryzjerskiej i 1 z branży kosmetycznej;
- 17.** 29.06.2014 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 15 nauczycieli (13 kobiet i 2 mężczyzn): 10 z branży fryzjerskiej, 3 z branży kosmetycznej i 2 z branży medycznej;
- 18.** 20.07.2014 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 12 nauczycieli (11 kobiet i 1 mężczyzna): 11 z branży fryzjerskiej i 1 z branży kosmetycznej;
- 19.** 07.12.2014 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 14 nauczycieli (8 kobiet i 6 mężczyzn): 8 z branży fryzjerskiej, 5 z branży medycznej i 1 z branży kosmetycznej;
- 20.** 01.02.2015 r. w Warszawie odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 16 nauczycieli (15 kobiet i 1 mężczyzna): 13 z branży fryzjerskiej i 3 z branży kosmetycznej;
- 21.** 11.04.2015 r. w Białymstoku odbyło się spotkanie przygotowujące do praktyk, w którym wzięło udział 6 nauczycieli (4 mężczyzn i 2 kobiety): 6 z branży medycznej.

PRAKTYKI I REKOMENDACJE

Po odbyciu jednodniowego spotkania przygotowującego do praktyk uczestnicy projektu kierowani byli na praktykę, która miała m.in. wzbogacić ich wiedzę praktyczną w obszarze zawodowym związanym z zaawansowanymi technologiami. Wiedzę taką nauczyciele mogli czerpać z bieżących kontaktów z przedsiębiorstwami przez cały okres trwania praktyki. Ze względu na brak praktycznych doświadczeń tylko niewielki odsetek nauczycieli miał wcześniej kontakt z realiami pracy w nowoczesnie zarządzanym przedsiębiorstwie. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż bardzo waż-



▲ fot. Piotr Furtak

ne jest więc regularne kształcenie nauczycieli oraz podnoszenie przez nich kwalifikacji zawodowych i profesjonalnych.

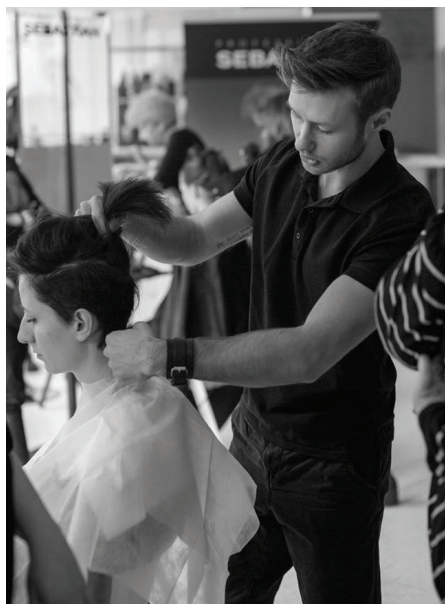
Po zrealizowaniu w ramach niniejszego projektu 285 praktyk oraz przeanalizowaniu dokumentacji projektowej należy uznać, iż założenia organizacyjne projektu zostały w pełni zrealizowane. Uczestnicy odbywali praktyki w przedsiębiorstwach z branży fryzjerskiej, kosmetycznej i medycznej wykorzystujących nowoczesne technologie i działających na terenie całej Polski, m.in. w Pucku, Warszawie, Olsztynie, Białymstoku, Wrocławiu, Krakowie czy Nowym Sączu.

Od stycznia 2013 roku do kwietnia 2015 roku zrealizowano 285 praktyk. Nauczyciele odbywali praktyki trwające 2 tygodnie. Okres trwania praktyki uzależniony był od zadań zaplanowanych przez opiekunów praktyk, którymi byli właściciele przedsiębiorstw bądź wyznaczeni do tego pracownicy, i był nie krótszy niż 10 dni. Opiekun podczas praktyk swoją pomoc praktykantom uzależniał od stopnia trudności realizowanych zadań. Czas trwania praktyki w przypadku wszystkich uczestników wynosił 80 godzin. Oznacza to, że nauczyciel na praktyce przebywał średnio 8 godzin dziennie. Należy mieć jednak na uwadze fakt, iż nauczyciele podczas realizacji kolejnych, zaplanowanych zadań osiągnęli wcześniej założone cele.

W związku z tym liczba godzin, która została przewidziana na poszczególne zagadnienia była zależna od przydzielonych obowiązków i wiedzy praktykantów. Oznacza to, że realizowano praktyki, w których zajęcia były prowadzone przez 12 godzin jednego danego dnia ze względu na zaplanowane przez opiekuna praktyk zadania, które należało wykonać. Plan praktyki jak również organizacja praktyki była przystosowana do



▲ fot. Piotr Furtak



▲ fot. Piotr Furtak

możliwości poszczególnych przedsiębiorstw, biorąc pod uwagę realizację założonych w programie celów. Realizacja praktyk w niniejszej formule odpowiada więc normalnej pracy pracownika przedsiębiorstwa zatrudnionego na pełnym etacie. Taki też cel przyświecał podczas opracowywania założeń niniejszego projektu. Podstawowym zadaniem praktyk było zdobycie kwalifikacji profesjonalnych i zawodowych przez nauczycieli, którzy poprzez wykonywanie zadań mieli poznać realia pracy w firmie działającej na współczesnym rynku poprzez obcowanie z technologią, przyrządami, urządzeniami, preparatami stosowanymi w danej branży. Rozpoczęcie praktyki równoznaczne było z zapoznaniem nauczyciela z organizacją pracy przedsiębiorstwa, jego strukturą, pozycją rynkową w branży, regulaminem pracy czy przepisami BHP. Natomiast dzień praktyki kończył się rozmową nauczyciela z opiekunem, która podsumowywała postępy uczestnika w celu określenia planu dalszej pracy. Działania, które uczestnik projektu podejmował każdego dnia były opisywane przez opiekuna praktyki w dokumentacji z praktyki, czyli w dzienniku praktyk. Uczestnicy praktyk starali się również samodzielnie poszukiwać

informacji niezbędnych do realizowania powierzonych zadań. Konsultowali się z osobami pracującymi w dziedzinie, z którą związana była tematyka praktyk. Nauczyciele działali w zespole zadaniowym oraz korzystali z porad pracowników o podobnym zakresie obowiązków.

Zadania, które opiekunowie praktyk stawiali przed uczestnikami miały również umożliwić im gromadzenie informacji oraz materiałów, które po powrocie do pracy będą mogli wykorzystać z uczniami. Dodatkowym efektem praktyki może być również nawiązanie współpra-



▲ fot. Piotr Furtak

cy między nauczycielem lub jego szkołą z przedsiębiorstwem, w którym realizowana była praktyka. Tego typu współpraca może zaowocować np. przyjęciem uczniów na staż do danego przedsiębiorstwa, wymianie wiedzy i informacji itd.

Jednak priorytetem praktyki było zapoznanie uczestnika z innowacyjnymi metodami pracy, nowymi technikami, nowoczesnymi urządzeniami, preparatami stosowanymi w profesjonalnie zarządzanych przedsiębiorstwach. Projekt miał na celu pokazanie nauczycielom dobrych praktyk zawodowych oraz wymagań jakie pracodawcy mają wobec pracowników. Wiedza ta umożliwi lepsze przygotowanie uczniów do zawodu.

Praktykodawcy

Praktyki nauczycieli, którzy zostali zakwalifikowani do udziału w projekcie realizowane były przez okres dwóch tygodni (10 dni) w profesjonalnie zarządzanych przedsiębiorstwach. Wszystkie te firmy stosują na co dzień nowoczesne technologie, używają nowoczesnych narzędzi i sprzętu, dbając o stały rozwój kadry i podnoszenie kompetencji pracowników. Dzięki

temu nauczyciele mieli doskonałą okazję, by uzupełnić braki praktyczne i merytoryczne pod okiem doświadczonych profesjonalistów. Praktyki odbywały się w branży fryzjerskiej, kosmetycznej i medycznej. Miejscami odbywania praktyki były przedsiębiorstwa:

Branża Fryzjerska

- ART. HAIR DESIGN Sp. z o.o.; Warszawa, Akademia Perfection Hair w ramach Pracowni Jaga Hupało Born to Create. Zespół Edukatorów Jagi Hupało oferuje cykliczne szkolenia, warsztaty i seminaria z zakresu sztuki fryzjerskiej, hairdesignu i hairbeauty. Akademia Perfection Hair to miejsce twórczej ekspresji, wymiany myśli, nieustannej konstrukcji. Tutaj kreowane i testowane są wizje, które zyskując realną formę, stają się powszechnym trendem. Dla wszystkich tych, którzy pragną rozwijać swój



potencjał twórczy Zespół Edukatorów i Trenerów stworzył unikalne praktyki i seminaria poświęcone architekturze fryzury, mistrzowskim technikom strzyżenia, innowacyjnej koloryzacji, organicznej i nowoczesnej pielęgnacji oraz wielowymiarowej stylizacji. Spotkania w zależności od poziomu wiedzy i doświadczenia uczestników skierowane są do profesjonalistów jak i miłośników sztuki fryzjerskiej;

- Monday Academy, Salon Fryzjerski „You & You” Maciej Wróblewski, Warszawa. Maciej Wróblewski jest jednym z najlepszych w Polsce stylistów fryzur z 15-letnim. W swojej karierze czesał m.in. uczestniczki międzynarodowego Elite Model Look, pracował z wieloma gwiazdami, także przy reklamach, teledyskach, pokazach czy sesjach. Teraz

swoim doświadczeniem dzieli się w programie „Afera fryzjera”. Słynie z profesjonalnego, a zarazem indywidualnego podejścia.



▲ fot. Piotr Furtak

- P.H.U Jacek Stoppel, Studio fryzjerskie STOPPEL, Bydgoszcz. Studio to salony fryzjerskie zlokalizowane na terenie Bydgoszczy. Tradycja studia sięga roku 1986. Założycielem salonu jest Jan Stoppel, międzynarodowy sędzia fryzjerski oraz prezydent światowego stowarzyszenia Intercoiffure, zrzeszającego właścicieli salonów fryzjerskich z całego świata. Studio Stoppel to tradycja, którą kontynuuje już trzecie pokolenie fryzjerów;
- Dome Cosmetics Poland Sp. z o.o., Warszawa. Danuta Gonera jest perukarzem i charakteryzatorem oraz prezesem firmy Dome Cosmetics Poland; swój pierwszy salon otworzyła w 1984 r., współpracuje ze światem mody i filmu. Zapewnia najwyższe światowe standardy w perukarstwie i przedłużaniu włosów;
- Akademia Szkoleniowa Berendowicz & Kublin s.j., Katowice. To jedna z najbardziej cenionych akademii fryzjerskich w Polsce. Działa na

polskim rynku już od 12 lat. Jej założycielami są Beata Berendowicz i Sławek Kublin, należący do czołówki polskiego fryzjerstwa. Z ich doświadczenia skorzystało już ponad 7 000 osób. Szkolą zarów-



▲ fot. Maciej Nowak

no w Akademii w Katowicach, jak i w Krakowie. Proponują bogato opracowaną ofertę warsztatów stacjonarnych dostosowaną do indywidualnych potrzeb i umiejętności każdego stażysty. Stworzyli także pierwszą w Polsce Internetową Platformę Fryzjerską step4hair.com, która umożliwia naukę zawodu fryzjera przez Internet.

- Akademia Fryzjerstwa Adam Przybysz, Olsztyn. Adam Przybysz, założyciel Akademii czynnie działa jako fryzjer od 15 lat, prowadzi wszelkiego rodzaju kursy, praktyki, warsztaty i szkolenia z branży fryzjerskiej, jego powodzenie oparte jest na nieustannym śledzeniu trendów przy ogromnej pasji tworzenia;
- Europejskie Centrum Kształcenia Stylistów. Salon fryzjersko-kosmetyczny, Wrocław. Przedsiębiorstwo zaawansowane technologicznie i aktywnie działające na rynku fryzjerskim i kosmetycznym od 2009 r.;

- Salon Piękności „Milord”, Warszawa. Jest rodzinnym przedsiębiorstwem, w którym ciężko pracuje się nad tym, by zapewnić mieszkańcom Warszawy i okolic, jak najwyższej jakości usługi kosmetyczno-fryzjerskie, zarówno poprzez stosowanie najlepszych na rynku urządzeń, akcesoriów i kosmetyków, jak i sumienną selekcją pracowników świadczących usługi;
- Salon Piękności „Milord”, Warszawa. Jest to drugi salon z sieci salonów „Milord”, w którym odbywały się praktyki.
- FRYZJER MALBORSKI, Malbork. Najbardziej znany stylistą w Malborku prowadzący wieloletnią praktykę w małym mieście na prawdziwie światowym poziomie;
- Salon fryzjerski „Butterfly” Anna Wolak, Nowy Sącz. Nowoczesny salon posiadający w swojej ofercie wszystkie najnowocześniejsze zabiegi i usługi.

Branża Kosmetologiczna

- Belwederska Clinic, Warszawa. Klinika oferuje usługi z obszaru trzech specjalizacji: kosmetologii i dermatologii, medycyny estetycznej oraz chirurgii plastycznej. Dla każdego tworzy program, którego celem jest zaspokojenie jego oczekiwań w zakresie pięknego i zdrowego wyglądu oraz dobrego samopoczucia. Pracuje na najwyższej jakości preparatach i zapewnia wysoki standard. Szeroka oferta kliniki pozwala na praktyki na wyjątkowo wysokim poziomie;
- Face and Body Institute Sp. z o.o., Kraków. Face and Body Institute jest miejscem stworzonym z połączenia pasji i doświadczenia gdzie stosuje się bezpieczne i sprawdzone zabiegi medyczne, kosmetyczne i fryzjerskie z poszanowaniem potrzeb klienta i jego godności. Gwarantem realizacji ich misji jest starannie dobrany zespół specjalistów nieustannie podnoszący poziom swojej wiedzy i kompetencji. Motto Instytutu brzmi „Najwyższą wartością jest dla nas Człowiek, a nie usługa!”.



- JDZ Jolanta Zwolińska, „Yonelle Beauty Institute”, Warszawa. „Yonelle” istnieje już od ponad 10 lat. Właścicielka, Jolanta Zwolińska, zebrała wokół siebie samych świetnie wykształconych profesjonalistów, którzy umiejętnie wykorzystują wszystkie najnowsze techniki i sprzęty poprzez łączenie osiągnięć kosmetologii i medycyny estetycznej. Dzięki temu powstał innowacyjny autorski program).

Branża Medyczna

- Dwór w Zabuzu, Sarnaki. Przedsiębiorstwo w hotelu prowadzi SPA na najwyższym poziomie, poza masażami klasycznymi w ofercie znajdują się masaże stemplem oraz gorącymi kamieniami. Przedsiębiorstwo dodatkowo oferuje zabiegi w kapsule SPA, zabiegi BODY WRAPPING, Shirodara, Skeyndor oraz wiele innych, wszystko na najwyższym poziomie;



- Centrum Nature Małgorzata Korczyńska, Warszawa. Salon Masaży i Medycyny Naturalnej „Centrum Nature” zajmuje się terapią z zakresów medycyny naturalnej, medycyny energetyczno-informacyjnej, dietetyki, oraz szeregu specjalistycznych masaży leczniczych oraz masaży relaksacyjnych;
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Olsztynie. Jednostki podległe pod Placówki Stowarzyszenia: Ośrodek Rehabilitacyjno-Edukacyjno-Wychowawczy, Warsztaty Terapii Zajęciowej, Ośrodek Wczesnej Interwencji, Dom Pomocy Społecznej; Stowarzyszenie jest organizacją reprezentującą interesy osób z upośledzeniem umysłowym i ich rodzin; stowarzyszenie w swoich jednostkach wykorzystuje najnowszy sprzęt medyczny do rehabilitacji;
- Ambus Krzysztof Kisiel, Mrągowo. Przedsiębiorstwo prowadzi działalność paramedyczną, jest doskonale wyposażone w najnowszy sprzęt do pierwszej pomocy przedmedycznej. Działa czynnie na rynku od 2007 r.;
- Poradnia dietetyczna MULTIDIET Patrycja Niemiec-Stasicka, Sanok. Zdrowe odżywianie będzie dla Ciebie przyjemnością! - taką dewizą kieruje się właścicielka przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo specjalizuje się w ustalaniu racjonalnych i prawidłowych jadłospisów, zwłaszcza w czasie choroby. Jak również w specjalnych stanach organizmu w zależności od wieku. Przedsiębiorca stosuje nowoczesny sprzęt do prowadzenia badań i analizy każdego pacjenta;
- “Dobreterapię” - Ośrodek Terapii Manualnych Marek Sawoń, Białystok. Ośrodek posiada ofertę skomponowaną o najskuteczniejsze formy terapii manualnych, które łączą w sobie wiedzę medyczną oraz mądrość Dalekiego Wschodu. W ośrodku działa wykwalifikowany zespół, który wykorzystuje najnowsze metody leczenia;



- Puckie Stowarzyszenie Wspierające Osoby Niepełnosprawne Umysłowo "RAZEM", Puck. Głównym celem Warsztatu Terapii Zajęciowej jest przygotowanie uczestników do życia w społeczeństwie. Proces przystosowawczy do życia w społeczeństwie odbywa się za pomocą rehabilitacji społecznej i zawodowej, co owocuje możliwością do podjęcia pracy zawodowej. Cały proces odbywa się przy zastosowaniu najnowocześniejszych metod leczenia;
- Farmaceutyczny Zakład Naukowo-Produkcyjny „Biochefa”, Sosnowiec. Posiada koncesję na produkcję niesterylną: formy stałe rozdozowywane jednostkowo i formy płynne (preparaty medyczne do dezynfekcji) oraz produkcję sterylną: formy płynne rozdozowywane jednostkowo. Działa na rynku polskim, jak również eksportuje swoje produkty na terenie całej Unii Europejskiej. Firma prowadzi współpracę z wieloma ośrodkami naukowymi. Charakteryzuje się wysokim poziomem innowacyjności;
- Stowarzyszenie Kulturalno-Oświatowe PIAST im. Wincentego Witosa; Warsztat Terapii Zajęciowej; Wola Rzędzińska. Niepełnosprawne osoby uczestniczą w zajęciach prowadzonych w ośmiu pracowniach:

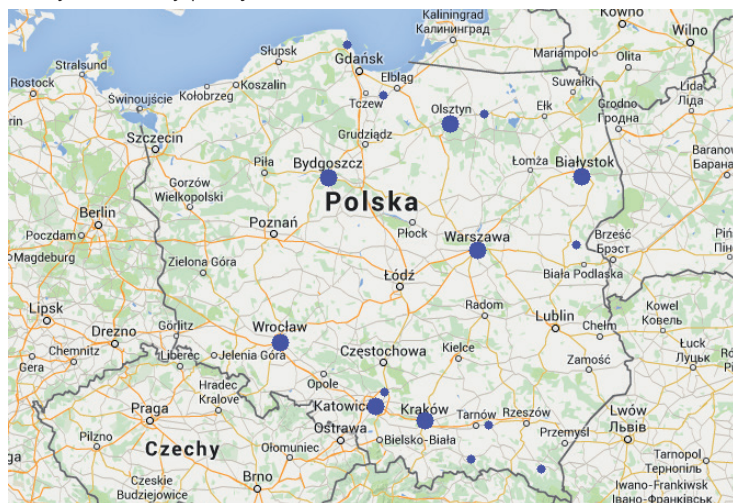


poligraficzno-introligatorskiej, plastycznej, gospodarstwa domowego, rehabilitacyjnej, dwóch pracowniach rękodzieła artystycznego i dwóch pracowniach technicznych, pracownie wyposażone są w najnowszy sprzęt;

- Poradnia dietetyczna „Dietosfera”, Warszawa. Dla poradni dieta to coś więcej niż tylko jadłospis. Stosując nowoczesne metody poradnia zajmuje się układaniem jadłospisów dla różnych grup społecznych i osób o różnego typu schorzeniach oraz edukacją żywieniową. Poradnia współpracowała z wieloma markami spożywczymi.

Praktykodawcami w ramach projektu były 24 przedsiębiorstwa, specjalizujące się nie tylko w jednej branży. Liczba przedsiębiorców spowodowana jest dostosowaniem się do potrzeb uczestników, w celu zorganizowania możliwie najbardziej spersonalizowanych praktyk. Dlatego też przedsiębiorcy, u których organizowane były praktyki zlokalizowani są na terenie całej Polski. Lokalizację praktykodawców przedstawia mapa 4:

Mapa 4. Miejsca realizacji praktyk.



▲ Źródło: Opracowanie własne na podstawie maps.google.com

Opinie uczestników na temat praktyk

Po zakończeniu 10 - dniowej praktyki w przedsiębiorstwie każdy z uczestników wydawał opinię na temat przedsiębiorstwa, praktyki, opiekuna i poziomu zadowolenia z projektu. Opinie uczestników znajdują się w dokumentacji z praktyki czyli Dziennikach praktyk oraz w ankietach ewaluacyjnych. Przedstawiamy wybrane opinie uczestników z poszczególnych przedsiębiorstw:

„Dzięki projektowi „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej” poznałem nowe technologie związane z branżą. Dzięki specyficznemu i wyjątkowemu miejscu odbywania praktyk tj. pracowni Jagi Hupało miałem zaszczyt pracować w otoczeniu bardzo inspirującej atmosfery oraz osób. Możliwość wymiany doświadczeń i opiniowania wielu analiz. Podsumowując projekt wnoszący bardzo pozytywne wartości”.

Piotr - odbywał praktykę w ART. HAIR DESIGN Jaga Hupało

„Uczestniczyłam już kilka razy w projektach i najbardziej podobały mi się zajęcia praktyczne, tj. w salonie u Macieja Wróblewskiego, zajęcia ze strzyżenia A.B.C. zajęcia z Trychologii – dla mnie coś nowego! Zajęcia na planie sesyjnym ze zdjęciami- mega super! Możliwość podpatrzenia od drugiej strony (od zaplecza) przygotowań do zdjęć- rewelacja!. Zajęcia profesjonalne, całość super

zorganizowana, mega wyczerpująco. Opiekun p. Karolina bardzo zorganizowana i opiekuńcza.”
Renata - odbywała praktykę w Monday Academy „You&You” Maciej Wróblewski



Uczestnicy projektu poza obserwacją przygotowań do sesji zdjęciowej modelek, sami stali się gwiazdami planu zdjęciowego. Każdy z praktykantów występował ze specjalistycznym sprzętem fryzjerskim, z którym nie rozstawał się w trakcie praktyk.

▲ fot. Maciej Nowak



▲ fot. na stronie Maciej Nowak



▲ fot. Maciej Nowak

„Jestem bardzo zadowolona z odbytej praktyki. Poznałam nowe techniki koloryzacji włosów, np. 3D. Bardzo ciekawe praktyki, zawsze omawiane przed i po. Postawa opiekuna bardzo życzliwa i bardzo cierpliwa na moje braki.”

Ewa - odbywała praktykę w Studiu fryzjerskim STOPPEL

„Praktyki w Dome Cosmetics pozwoliły mi poszerzyć i uzupełnić posiadaną wiedzę i umiejętności niezbędne w pracy nauczyciela przedmiotów teoretycznych i praktycznych w zawodzie fryzjer i technik usług fryzjerskich. Bogate doświadczenie opiekuna praktyk pozwoliły na merytoryczne wykorzystanie czasu praktyk. Wiedza, którą mi przekazano w bardzo przystępny sposób została podparta ćwiczeniami praktycznymi. Ponadto atmosfera była bardzo przyjazna, a pracownicy firmy zawsze chętni do pomocy.”

Barbara - odbywała praktykę w Dome Cosmetics Poland

„Jestem bardzo zadowolona z prowadzenia zajęć praktycznych w akademii. Opiekun pan Dawid z dużym zaangażowaniem przekazywał wiedzę. Pełen profesjonalizm.”

Anna - odbywała praktykę w Akademii Szkoleniowej s.j. Berendowicz & Kublin

„Praktyki zostały zrealizowane pod okiem bardzo miłych i kompetentnych osób, które chętnie dzieliły się swoją wiedzą i doświadczeniem. Klimat, atmosfera i relacje między pracownikami są wzorem do naśladowania. Zadania i polecenia były jasne, czytelne- dostosowane do poziomu moich umiejętności. Pokaz „krok po kroku” wraz z objaśnieniem każdego dnia był celowo i fachowo zaplanowany.”

Ewa - odbywała praktykę w Akademii Fryzjerstwa Adam Przybysz

„Jestem bardzo zadowolona z praktyk. Fachowość, bardzo duża wiedza i sposób przekazywania przez instruktorów sprawił, iż nauczyłam się wielu nowych technik strzyżenia, nowoczesnej koloryzacji, upięć. Dodatkowo udzielono mi bardzo cennych wskazówek dotyczących pracy dydaktycznej z uczniami. Całą wiedzę wykorzystam w pracy. Sale dydaktyczne wyposażone były w nowoczesny sprzęt na którym mogłam pracować. Atmosfera była bardzo miła.”

Małgorzata - odbywała praktyki w Europejskim Centrum Kształcenia Stylistów

„Dzięki praktyce odbytej w salonie „Milord” nauczyłam się profesjonalnej obsługi klienta. Poznałam nowe innowacyjne metody pielęgnacji włosów, które wykorzystam na lekcjach z przygotowania zawodowego. Nauczyłam się nowych technik strzyżenia, modelowania, farbowania włosów oraz wykonywania balejażu. Poznałam także profesjonalny sprzęt fryzjerski i nauczyłam się jego obsługi. Cennych uwag, wskazówek przez cały czas praktyki udzielała mi opiekunka p. Krystyna. Atmosfera w salonie była serdeczna i przyjazna. Praktyka spełniła moje oczekiwania. Bardzo polecam ten salon na podobne staże, praktyki.”

Teresa - odbywała praktyki w Salonie Piękności „Milord”

„Realizacja praktyk w salonie fryzjerskim jest dla mnie ciekawym pomysłem i stanowi nowe wyzwanie, którego bardzo chciałam doświadczyć (...) Fachowe podejście fryzjerów, a jednocześnie bardzo miła atmosfera panująca w salonie były dla mnie motywujące. Poznałam działanie sprzętu fryzjerskiego, który do tej pory znałam tylko z teorii. Zapoznałam się z zasadami funkcjonowania salonu. Szczególnie zainteresowała mnie tematyka koloryzacji i strzyżenia włosów (...) Cel praktyk, którym było podniesienie umiejętności zawodowych w moim przypadku został osiągnięty.”

Agata - odbywała praktyki w FRYZJER MALBORSKI

„Dziękuję bardzo, że mogłam uczestniczyć w państwa projekcie. Praktyki, które odbyłam w salonie fryzjerskim „Butterfly” w Nowym Sączu okazały się bardzo potrzebne i przydatne. Wiele mogłam zobaczyć i skorzystać. Pani Ania- opiekunka posiada duże doświadczenie zawodowe. Poświęcała chętnie swój czas w przekazywaniu wszelkich informacji. Służyła radą udzielając drogocennych wskazówek, które wykorzystam w swojej pracy zawodowej. Wykazała się dużą cierpli-



wością i życzliwością. Udział w projekcie pozwolił nabyć mi nowe umiejętności praktyczne oraz poszerzył wiadomości teoretyczne."

Beata - odbywała praktyki w Salonie fryzjerskim „Butterfly” Anna Wolak

„Praktyki w Clinice Belwederskiej bardzo mi się podobały. Profesjonalna i miła obsługa. Opiekunka wykazała się dużą cierpliwością, życzliwością i zaangażowaniem w przekazywaniu wiedzy praktykantkom. Niektóre zabiegi, które znałam z teorii mogłam wykonać sama. Na pewno pobyt w Clinice ugruntował moją wiedzę z medycyny estetycznej, co wpłynie na podniesienie moich kompetencji zawodowych.”

Iwona - odbywała praktyki w Belwederska Clinic

„W trakcie praktyki miałam możliwość zobaczyć i asystować w wielu zabiegach z zakresu kosmetyki i medycyny estetycznej. Miałam możliwość poszerzenia wiedzy z zakresu kosmetologii. Atmosfera pracy w FBI była bardzo dobra, cechowała się życzliwością i zrozumieniem potrzeb nauczyciela.”

Iwona - odbywała praktyki w Face and Body Institute



„Na praktykach dowiedziałam się wiele o nowoczesnych metodach wykorzystywanych w gabinetach kosmetycznych. Nauczyłam się nowych technik masażu. Obserwowałam profesjonalizm pracy i działania SPA. Po praktykach otrzymałam wyczerpujące informacje na temat zabiegów, masażu i pielęgnacji ciała. Informacje praktyczne i teoretyczne przekazałam swoim słuchaczom w szkole.”

Urszula - odbywała praktyki w „Yonelle Beauty Institute”

„Praktyki w placówce „Dwór w Zabżu” przeszły najsmielsze moje oczekiwania. Profesjonalizm, atmosfera, życzliwość i otwartość opiekuna praktyki i innych pracowników ośrodka stworzyły mi możliwość poszerzenia mojej aktualnej wiedzy oraz zdobycie nowych umie-



jętności. Jasno sprecyzowano oczekiwania ze strony opiekuna w połączeniu z weryfikacją moich umiejętności stworzyły harmonijny program praktyk. Dało to możliwość poznania specyfiki pracy jednego z najnowocześniejszych ośrodków SPA położonego we wschodnich terenach Polski. Innowacyjność wykorzystywanych tu technologii ukazały mi konieczność rozszerzenia dotychczas przekazywanych wiadomości i umiejętności w procesie kształcenia uczniów z kierunku technik masażysta. Praktyki uświadomiły mi, że zawód technik masażysta jest zawodem poszukiwanym, potrzebnym z dużymi możliwościami zatrudnienia nie tylko w placówkach służby zdrowia."

Magdalena - odbywała praktyki w Dworze w Zabżu

„Całość praktyk przerosła moje oczekiwania. Centrum NATURE okazało się idealnym miejscem do odbycia praktyki. Miłe i bardzo profesjonalne podejście całego pracującego zespołu zaowocowało poznaniem wielu przydatnych technik i metod masażu, które będę mógł wprowadzić w swojej pracy. Ogromna otwartość na wszystkie zadawane pytania i bardzo wyczerpujące wyjaśnienia znacznie poszerzyły moją wiedzę na temat masażu i innych alternatywnych metod leczniczych. Dużym doświadczeniem było poznanie funkcjonowania gabinetu, organizacji czasu pracy i zobaczenie jak dużym wyzwaniem jest prowadzenie tego rodzaju działalności.”

Leszek - odbywał praktyki w Centrum Nature Małgorzata Korczyńska

„Praktyki odbyły się w bardzo przyjaznej atmosferze, opiekunka praktyki służyła pomocą w zdobywaniu wiedzy i praktycznych umiejętności. Zajęcia odbywały się w doskonale wyposażonej pracowni i z udziałem doświadczonych pracowników. Przedstawiony i zaprezentowany sprzęt był najwyższej jakości i nowoczesny.”

Wojciech - odbywał praktyki w Polskim Stowarzyszeniu na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Olsztynie

„Profesjonalnie zorganizowane zajęcia, z elastycznym i indywidualnym podejściem do praktykanta. Prowadzący cechuje się znaczną wiedzą i doświadczeniem zawodowym. Prowadzący posiada dużą wiedzę w zakresie prowadzonej działalności przedsiębiorstwa. Dostępny sprzęt był na wysokim nowoczesnym poziomie. Poprzez uczestnictwo w zajęciach praktycznych podwyższyłem swoje kwalifikacje zawodowe. Zapoznałem się z najnowszymi technikami ratowniczymi oraz sprzętem i środkami medycznymi. Usystematyzowałem wiedzę oraz umiejętności co znacznie ułatwi mi pracę.”

Karol - odbywał praktyki w firmie Ambus

„Jestem bardzo zadowolona z odbytej praktyki w Poradni Dietetycznej MULTIDIET. Opiekunka w sposób szczegółowy przedstawiła mi zasady pracy w poradni, informacje przekazane były

w sposób jasny i rzeczowy, a ewentualne niejasności były wyjaśniane w sposób przystępny. Jestem pewna, iż nowo nabyte umiejętności wzbogacą mój warsztat pracy jako nauczyciela."

Karolina - odbywała praktyki w Poradni dietetycznej MULTIDIET

„Poruszane tematy, zagadnienia były przedstawione w sposób zwięzły, fachowy i bardzo interesujący. Opiekun był przygotowany bardzo profesjonalnie, co świadczy o wysokiej znajomości tematu i dogłębnej, profesjonalnej wiedzy teoretycznej i co dla mnie osobiście jest najważniejsze- wiedzy praktycznej. Doświadczenie nabyte w trakcie praktyki w znacznym stopniu zostanie wykorzystane w mojej pracy zawodowej.”

Robert - odbywał praktyki w "Dobreterapię" – Ośrodek Terapii Manualnych



„Podczas praktyki, która odbyła się w dniach 28.07-08.08.2014 r. opiekunem był dyrektor Ośrodka Adaptacyjnego w Pucku - Maciej Albertin. Szczegółowo zapoznał mnie ze specyfiką pracy oraz organizacją ośrodka. Zapoznałam się z pracownikami i podopiecznymi. (...) Zdobyłam nową wiedzę i praktykę zawodową, która podnosi moje kwalifikacje zawodowe. Pragnę nadmienić, że podczas praktyk spotkałam się z dużą życzliwością. Życzliwa atmosfera, wręcz rodzinna pozwala dobrze czuć się zarówno pracownikom jak i podopiecznym.”

Elżbieta - odbywała praktyki w Puckim Stowarzyszeniu Wspierającym Osoby Niepełnosprawne Umysłowo "RAZEM"



„Praktyki odbyte w FZNP Biocheffa dały mi możliwość dużej kreatywności i samokształcenia. W trakcie praktyki poszerzyłam swoją wiedzę z zakresu innowacyjnych technik laboratoryjnych. Głównie metod analitycznych: spektrofotometrycznych, chromatograficznych (HPLC) oraz elektroforetycznych (elektroforeza SDS PADE). Zespół, z którym pracowałam przyjazny, z ogromną wiedzą praktyczną i teoretyczną co mobilizowało do samokształcenia. Przygotowany plan praktyk pozwolił mi na zapoznanie się z zasadami funkcjonowania firmy farmaceutycznej. Zapoznałam się z wprowadzonymi w firmie Biocheffa systemami zarządzania jakością oraz systemami zapewniania jakości.”

Joanna - odbywała praktyki w Farmaceutycznym Zakładzie Naukowo-Produkcyjnym „Biocheffa”

„Żeby zapalać innych trzeba samemu płonąć” tak mawiała jedna z moich wykładowczyń. Będąc w praktykach widać mocno, jak instruktorzy zapalają uczestników do działania, otwierają się na ich serca, cierpienia, często krzywdę, niosą pomoc w codziennym życiu przynosząc ulgę, ukojenie i spokój.(...) Praktyka w tej instytucji nauczyła mnie, że stawia się na pierwszym miejscu uczestnika i jego potrzeby. Chciałabym w przyszłości chociaż w części być tak oddanym pracownikiem.”

Sylwia - odbywała praktyki w Stowarzyszeniu Kulturalno-Oświatowe PIAST im. Wincen- tego Witosa

„Praktyki w poradni Dietetycznej „Dietosfera” pozwoliły zdobyć mi nowe umiejętności i wiadomości, które z całą pewnością wykorzystam w swojej codziennej pracy. Podczas praktyk poznałam działanie i funkcjonowanie poradni dietetycznej, co było moim głównym celem. Udostępniono mi materiały dydaktyczne, z których korzystałam podczas zajęć w poradni i które wykorzystam w swojej pracy. Praktyki, które odbyłam w poradni „Dietosfera” oceniam bardzo pozytywnie.”

Anna - odbywała praktyki w Dietosferze

Opinie i rekomendacje opiekunów praktyk

Podczas realizacji 285 praktyk, powołanych zostało 49 opiekunów praktyk, którzy w trakcie praktyki opiekowali się nie więcej niż trzema uczestnikami. Zadania podczas praktyk były zorganizowane w blokach, przed częścią praktyczną bardzo często przeprowadzano krótką część teoretyczną, w trakcie której każdy nauczyciel mógł zadawać pytania, oraz dzielić się wątpliwościami. Opiekunowie w trakcie realizacji praktyk starali się tłumaczyć znaczenie stosowanego słownictwa oraz dopasowywali język specjalistyczny do poziomu wiedzy nauczycieli. Oznacza to, że nauczyciele nie byli ignorowani przez opiekunów, którzy potrafili zrozumieć dotychczasowy brak styczności praktykantów z zagadnieniami praktycznymi i przede wszystkim dostosowali profesjonalne słownictwo do poziomu nauczycieli. Dzięki temu język stosowany przez opiekunów praktyk był jasny, prosty i zrozumiały.

Dzięki obecności i pełnemu zaangażowaniu w realizowane praktyki, każdy opiekun miał możliwość wyrażenia swojej opinii na temat praktyki oraz rekomendacji dotyczących dalszego wdrażania programu. Przedstawiamy zestawienie najważniejszych opinii, rad i uwag, które są efektem przeprowadzonych praktyk.

Opinie i rekomendacje opiekunów praktyk z branży fryzjerskiej:

- *Nauczyciele podczas praktyk powinni być dzieleni na grupy zgodnie z ich umiejętnościami oraz wiedzą jaką posiadają;*
- *Podział nauczycieli na teoretyków i praktyków;*
- *Stwierdzam, iż takie praktyki są bardzo potrzebne kadrze uczącej zawodu fryzjerskiego w dzisiejszych czasach;*
- *Wskazane podnoszenie kwalifikacji w segmencie obsługi klienta;*

- *Odpowiednio dobierać praktykantów do przedsiębiorstwa wg wiedzy, umiejętności praktycznych oraz stażu zawodowego;*
- *Wskazane podnoszenie kwalifikacji w segmencie nowoczesnych strzyżeń i stylizacji włosów;*
- *Osoby praktykujące ten zawód powinny uczestniczyć w jak największej liczbie tego typu praktyk;*
- *Zwiększyć liczbę godzin praktyk;*
- *Praca w małych grupach;*
- *Stworzenie 2 lub 3 stopni zaawansowania grup;*
- *Zapotrzebowanie na zajęcia z promowania produktów fryzjerskich;*
- *Zajęcia z łączenia pracy fryzjera z pracą wizażysty w celu wykreowania wizerunku;*
- *Praktyki ściśle związane z przedłużaniem włosów;*
- *Praktykanci obok testu teoretycznego i ankiet powinni być sprawdzani pod kątem umiejętności praktycznych;*
- *Wprowadzenie szkoleń interpersonalnych z zakresu prowadzenia biznesu i obsługi klienta;*
- *Wprowadzenie zajęć z rysunku i projektowania fryzur oraz historii fryzur. Praca przy sesjach zdjęciowych i pokazach mody;*
- *Położyć większy nacisk na zagadnienia trychologiczne;*
- *Grupy mieszane damsko-męskie;*
- *Praktyki powinny trwać dłużej niż 10 dni;*
- *Położyć większy nacisk na estetykę pracy.*

Reasumując opiekunowie praktyk z branży fryzjerskiej zalecają, aby w przyszłości organizować dłuższe cykle doskonalenia zawodowego i tworzyć grupy małe dzielone zgodnie z poziomem wiedzy i umiejętności praktykantów. Ważne, aby grupy były mieszane, zaś zajęcia prowadzone w ramach praktyk ściśle specjalistyczne, nastawione na prowadzenie salonu, obsługę klienta i wysoko innowacyjne zabiegi praktyczne.

Opinie i rekomendacje opiekunów praktyk z branży kosmetycznej:

- *Przeznaczyć więcej środków na zwrot kosztów zużytych materiałów, aby podnieść poziom praktyki;*
- *Wprowadzić zaawansowane szkolenia praktyczne;*

- *Więcej szkoleń z zakresu obsługi nowoczesnych urządzeń kosmetycznych;*
- *Więcej zajęć z najnowocześniejszych technologii i urządzeń oraz wykorzystywaniu ich wielokierunkowo w zabiegach na twarz i ciało;*
- *Stworzenie specjalistycznych nie ogólnych szkoleń;*
- *Dokładna ocena oczekiwań praktykanta przed praktyką;*
- *Program praktyk nie może być zbyt wąski.*

Opiekunowie z branży kosmetycznej uznali, iż ważne jest zbadanie oczekiwań praktykanta przed praktyką i dostosowanie programu do indywidualnych potrzeb, przy równoczesnym poznaniu wielokierunkowych zabiegów. Dodatkowo, rekomendują zwiększenie środków finansowych na zabiegi i materiały stosowane w branży kosmetycznej, które są znacznie droższe niż w pozostałych branżach. Jest to uwaga, która pojawiła się wielokrotnie w wypowiedziach opiekunów praktyk.

Opinie i rekomendacje opiekunów praktyk z branży medycznej:

- *Nauczyciele powinni mieć większy i szerszy kontakt z realnym klientem;*
- *Dla nauczycieli z dużym zasobem wiedzy i doświadczeniem praktycznym należy planować dwutygodniowe praktyki w co najmniej dwóch różnych miejscach;*
- *Nauczyciele przedmiotów zawodowych i ogólnych uczący w szkołach medycznych powinni zapoznać się ze specyfiką pracy opiekunów, terapeutów i fizjoterapeutów w różnego rodzaju placówkach przeznaczonych dla osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz niepełnosprawnością intelektualną;*
- *Umożliwienie bezpośredniego kontaktu z nowoczesnym sprzętem rehabilitacyjnym oraz pacjentem;*
- *Polecam, aby duży nacisk położyć na przygotowanie nauczycieli i instruktorów od strony teoretycznej, szczególnie w obszarze znajomości dokumentacji medycznej oraz terapeutycznej;*
- *Praktykanci powinni poznać rynek ofert nowoczesnych technik masażu i terapii, nie zamykając się na tylko jedną obraną technikę, ponieważ ta nie jest skuteczna dla 100 % pacjentów.*

- *Rekomendacje opiekunów praktyk dotyczące dalszego wdrażania programu praktyk są ogromnie cenne. Opiekunowie z branży medycznej zauważyli, iż każdy praktykant powinien w trakcie praktyki poznać pracę placówek, ośrodków, przedsiębiorstw i mieć realny kontakt z pensjonariuszami lub klientami. Równocześnie plan praktyki powinien być dość mocno rozbudowany w celu poznania ogółu zagadnień z wybranej dziedziny.*

Innowacyjne zabiegi i sprzęt wykorzystywany w branży fryzjerskiej

Dzięki przeprowadzonym praktykom w branży fryzjerskiej uczestnicy mieli możliwość podniesienia poziomu wiedzy m.in. z: koloryzacji, strzyżenia damskiego i męskiego, modelowania, przedłużania włosów, perukarstwa, upięć itd. oraz poznania najnowocześniejszego sprzętu oraz innowacyjnych zabiegów. Niektóre wzbudziły większe zainteresowanie, do nich należą:

SOFT LASER

Wysyła wiązkę światła, którego promienie dostarczają biologiczną energię do źródła komórek pobudzając w ten sposób ich własną energię, a co za tym idzie zwiększa siłę regeneracji komórek. Grzebień A emituje niski poziom chłodzenia laserowego, wraz z impulsem podczerwieni. Powoduje to zwiększenie krążenia krwi w skórze głowy co ma wpływ na poprawę stanu włosów. Pobudzenie krążenia zwiększa dopływ krwi do skóry głowy, co w efekcie dostarcza więcej tlenu i substancji odżywczych do obszaru skóry głowy, stymuluje ją i pobudza. Stwarza to zdrowe środowisko dla włosów, co ma wpływ na ich lepszy wzrost. Włosy stają się grubsze, pełniejsze i zdrowsze. Nowa, ulepszona konstrukcja dostosowuje wiązkę lasera tak, aby zapewnić dostęp do wszystkich komórek skóry głowy. Aktywuje je i wspomaga metabolizm, usuwając martwe komórki.

Grzebień B ma możliwość wprowadzania balsamu lub innych substancji odżywczych podczas jego używania. Daje to możliwość wnikania substancji do korzeni włosów, a dodatkowe masowanie pozwala uzyskać lepsze efekty w regeneracji mieszków włosowych.

SYSTEM THERMOCUT TC 400

Strzyżenie wellness. Końcówki włosa są automatycznie uszczelniane podczas strzyżenia gorącym ostrzem. Dzięki temu włos nie traci naturalnej wilgotności oraz substancji odżywczych i jest skutecznie chroniony przed niekorzystnym wpływem środowiska.

Efekt: Objętość, połysk, sprężystość. Idealne uzupełnienie konwencjonalnej pielęgnacji włosów bez zbędnego wysiłku. Taki włos jest błyszczący, elastyczny i odporny na działanie niekorzystnych czynników zewnętrznych.



METODA MONOFIBRE-DOME

Przebieg zabiegu:

Metoda Monofibre polega na łączeniu włosów sztucznych z włosami naturalnymi przy pomocy urządzenia termicznego C2. Spłoty sztuczne, położone na zewnątrz są spajane, nie uszkadzając przy tym znajdujących się wewnątrz włosów naturalnych. Podczas zabiegu włosy strzyże się na sucho pod określonym kątem. Włosy po zabiegu mogą być myte, szczotkowane i modelowane jak własne. Przy cienkich, rzadkich włosach nie

można stworzyć niektórych fryzur. Często własne włosy są częściowo lub w całości za krótkie. Metoda przedłużania i zagęszczania Monofibre pozwala na spełnienie życzeń także w takich wypadkach.

Syntetyczne włosy „rosną” razem z włosami własnymi a po kilku miesiącach, kiedy spojenia stają się widoczne, mogą być bezpiecznie usunięte.

THE PERFECT CURLING MACHINE

Urządzenie pozwalające w bardzo prosty i szybki sposób stworzyć szeroką gamę loków o różnej grubości i skręcie. Jest wyjątkowo lekkie i ciche. W porównaniu z tradycyjnymi produktami do stylizacji ma bardzo długą żywotność aż do 10000 godzin pracy. Wykonana przy zastosowaniu technologii ceramicznej, posiada ceramiczną komorę, która ułatwia rozpraszanie ciepła, co przyspiesza stylizację i dodatkowo chroni włosy. Wysoce zaawansowana technologia umożliwia precyzyjne sterowanie wysokością temperatury i czasu stylizacji.

BARBICIDE KONCENTRAT

Jest to jedna z najnowocześniejszych i najskuteczniejszych metod dezynfekcji sprzętu fryzjerskiego. Stosowana do sprzętu wielokrotnego użytku, który był używany w trakcie zabiegów związanych z ryzykiem naruszenia ciągłości tkanek.

INFROZON FRYZJERSKI

Nowoczesny sprzęt fryzjerski gwarantujący wykonywanie profesjonalnych usług na najwyższym poziomie. Infrazon zapewnia komfort i ergonomię pracy i umożliwia perfekcyjne wykonanie trwałej ondulacji, farbowania, rozjaśniania oraz termo stymulacji.

Poza wymienionym sprzętem ogromnym zainteresowaniem cieszyły się zajęcia z trychologii. Trychologia jest nową i ciągle rozwijającą się dziedziną nauki, leżącą na granicy medycyny estetycznej i dermatologii. Zajmuje się wszystkimi przypadkami wypadania włosów, łysienia i dolegliwościami takimi jak łuszczyca, łupież itp. Metoda ta jest bardzo skuteczna, ponieważ dzięki precyzyjnie stawianej diagnozie na podstawie wywiadu, badań analitycznych oraz badań skóry głowy i włosów wykonywanych za pomocą mikroskopu cyfrowego, pozwala na podjęcie odpowiedniej terapii i profilaktyki schorzeń skóry głowy i włosów. Obecnie coraz częściej wkracza jako innowacyjny zabieg w nowoczesnych salonach fryzjerskich.

Uczestnicy chwalili również zajęcia z kaligrafii i rysunku, ze względu na fakt, iż w trakcie zajęć teoretycznych w szkole wykonują rysunki fryzur, przy czym ich wiedza na ten temat była czysto teoretyczna.

W celu pełnego oddania realiów pracy stylistów fryzur z najlepszych salonów w Polsce uczestnicy mieli możliwość obserwowania pracy specjalistów przy sesjach fotograficznych do magazynów i pokazów mody organizowanych wyłącznie na potrzeby projektu. Dzięki temu doświadczeniu nauczyciele poznali specyfikę pracy tego zawodu.



▲ fot. Maciej Nowak



▲ fot. Maciej Nowak



▲ fot. Maciej Nowak

Całość nabytego doświadczenia praktycznego wśród nauczycieli z branży fryzjerskiej przyniosła znaczny wzrost kompetencji. Nauczyciele pracowali na najbardziej innowacyjnym sprzęcie w najlepszych salonach fryzjerskich w Polsce. Wartością dodatkową praktyk jest przeniesienie zdobytej wiedzy do pracy z uczniem w szkole.



▲ fot. Maciej Nowak

Innowacyjne zabiegi i sprzęt wykorzystywany w branży kosmetycznej

W trakcie praktyk z branży kosmetycznej, uczestnicy podnieśli swoje umiejętności i kwalifikacje wykonując praktyczne zadania m.in. z wizażu, makijażu permanentnego, mikrodermabrazji, wykorzystania kwasów, termoliftingu, lipolizy itd. Mieli również możliwość poznania zabiegów z medycyny estetycznej takich jak powiększanie ust. Największym zainteresowaniem cieszyły się takie zabiegi jak:

MIKRONAKŁUWANIE SKÓRY

Mikronakłuwanie skóry jest jednym z zabiegów służących opóźnieniu procesów starzenia. Technika mikronakłuwania jest jedną z takich technik,

które wykorzystują naturalne procesy regeneracji skóry, które pojawiają się w przypadku jej drobnego, punktowego zranienia. Zabieg polega na wykonaniu wielu bardzo drobnych nakłuć skóry igiełkami o różnej długości. W zależności od tego, w jakiej lokalizacji wykonywany jest zabieg, długość igiełek jest różna. Dostosowujemy ją do struktury skóry w poszczególnych partiach. Chodzi o to, aby przejść przez naskórek do skóry właściwej.

LIPOSUKCJA ULTRADZWIĘKOWA

Liposukcja ultradźwiękowa, pomaga pozbyć się zgromadzonej tkanki tłuszczowej w określonych miejscach, dzięki czemu o wiele łatwiej jest wymodelować sylwetkę zgodną z naszymi oczekiwaniami.

Liposukcja kawitacyjna to bezbolesny, nieinwazyjny i co najważniejsze skuteczny sposób na zmianę sylwetki. W zabiegu zastosowano modulacje fal ultradźwiękowych, na skutek czego dochodzi do efektu wewnętrznego masażu tkanek. Efektem końcowym jest wytworzenie zjawiska kawitacji dającej uszkodzenia i rozbicia komórki tłuszczowej. Uwolnione w ten

sposób tłuszcze są transportowane przez układ naczyniowy i limfatyczny do wątroby, gdzie ulegają przemianie materii. W ten sposób można usuwać nadmiar tkanki tłuszczowej z wybranych obszarów np. ud, pośladków, brzucha, bioder czy ramion.



THE FACE LAB

Zabieg, w którym urządzenie, łączące aż cztery innowacyjne technologie, tworząc w ten sposób kompleksowe zabiegi na miarę potrzeb. Ich połączenie umożliwia dotarcie do poszczególnych

warstw skóry, pobudzając selektywnie pracę komórek naskórka i skóry właściwej odwracając proces starzenia.

Głowica z serii The Face Lab emitująca fale radiowe, które wykazują działanie regenerujące, odmładzające oraz przeciwdziałające procesom starzenia i wiotczenia. Ta technologia dedykowana jest najdelikatniejszym partiom twarzy jak skóra wokół oczu i ust. Obecnie to najskuteczniejsza i najbezpieczniejsza na rynku metoda niechirurgicznego liftingu powiek.

LASER PALOMAR STARLUX 500 LUX 1540

Zabieg, w którym laser stosowany jest do redukcji blizn potrądzikowych, pourazowych, powypadkowych, poparzeniowych i pooperacyjnych, korekty rozstępów, wygładzeniu zmarszczek, poprawie napięcia skóry i likwidacji przebarwień.

Zastosowanie głowicy Lux 1540 nie wymaga podania znieczulenia miejscowego, co pozwala na przeprowadzenie zabiegu bez przygotowań i dodatkowych czynności. Głowica przykładana jest do skóry pacjenta i po jej uruchomieniu w skórę wprowadzanie jest jednocześnie od 100 do 320 mikrowiązek w jednym, krótkim impulsie. Skoagulowane złogi komórkowe są zastępowane zregenerowaną tkanką. Zabieg może być stosowany na dowolnym obszarze, gdzie skóra potrzebuje udoskonalenia.

ULTRASHAPE

Zabieg Ultrashape to jeden z najbardziej nowoczesnych, nieinwazyjnych sposobów usuwania tkanki tłuszczowej. Nowatorski charakter zabiegu wynika z zastosowania technologii VDF, dzięki której do usuwania tłuszczu wykorzystywane są ultradźwięki o trzykrotnie większej sile niż w przypadku tradycyjnych zabiegów. Efektem zabiegu Ultrashape jest zmniejszenie obwodu ciała średnio od 4 do 10 centymetrów po 3 zabiegach. Podczas stosowania fal ultradźwiękowych „rozbijane” są komórki tłuszczowe na wielu głębokościach, zazwyczaj od 0,7 cm do 1,5 centymetra.

Praktyki z branży kosmetycznej, które były zorganizowane w najnowocześniejszych klinikach i instytutach dały uczestnikom niepowtarzalną szansę na zapoznanie się z innowacyjnym sprzętem, do którego na co dzień nie mają dostępu. Nauczyciele poznali metody zastosowania sprzętu, oraz mogli sprawdzić ich działanie na modelkach.

Innowacyjne zabiegi i sprzęt wykorzystywany w branży medycznej

W branży medycznej ilość zaprezentowanego sprzętu w trakcie praktyki była ogromna ze względu na różnorodność zawodów, w ramach których odbywały się praktyki. Jednakże większość praktyk była przeprowadzona dla techników masaży i fizjoterapeutów, dla których najciekawsze okazały się wymienione sprzęty:

BAŃKA CHIŃSKA

Znakomita przy usuwaniu cellulitu, rozstępów i do wygładzania, ujędrniania skóry. Masaż ma na celu rozluźnienie mięśni oraz likwidację obszarów bólowych np. podczas bólu stawów i mięśni. Przy konkretnych dolegliwościach masaż powinien być wykonywany w seriach 10 zabiegów, najlepiej raz na 3 dni w celu maksymalizacji jego efektów.

RATNAABHYANGA - MASAŻ GORĄCYMI KAMIENIAMI

To ekskluzywny masaż kamieniami półszlachetnymi, kryształami górskimi i ciepłym olejem. Masaż wykonany na całym ciele wykazuje działanie witalizujące, doskonale likwiduje napięcie i bóle mięśni. Energetyzuje każdy rodzaj skóry. Masaż ten nie polega na układaniu kamieni na ciele ale na masowaniu tymi kamieniami. Do masażu używane są jaspisy, karneole, awenturyn, tygrysie oko, kryształ górski, ametyst, lapis lazuli, kwarc różowy. Każdy z kamieni ma inne określone działanie na ciało. Kamienie półszlachetne, wywierają dobroczynny wpływ na cały organizm.



KINESIOLOGY TAPING

To nowoczesna metoda terapeutyczna polegająca na oklejeniu specjalistycznymi plastrami K-active fragmentu ciała. Plaster wykorzystywany w terapii ma określone parametry takie jak duża elastyczność, rozciągliwość tylko na długość, ciężar i grubość zbliżone do parametrów skóry, a także falowane utkanie. Właściwości te powodują, że plaster jest odporny na działanie wody, a także umożliwia przepływ powietrza. Przed każdym zastosowaniem plastrów przeprowadzane jest dokładne badanie

systemu mięśniowego i powięziowego ciała, co skutkuje każdorazowo indywidualnie dobraną dla pacjenta aplikacją plastra.

Podczas praktyk w branży medycznej uczestnicy zostali również zapoznani m.in. z następującymi zabiegami: masaż kamieniami solnymi, masaż czekoladą, algi na ciało, masaż shiatsu, Tsuboki, masaż miodem, pielęgnacja kobiety ciężarnej, refleksologia twarzy, refleksologia stóp, diagnostyka wad postawy, plastrowanie, terapia manualna itd. Praktyki w branży medycznej znacznie podniosły poziom wiedzy i umiejętności praktycznych nauczycieli czego dowodem jest znaczny przyrost wiedzy.

ZWALIDOWANY MODELOWY PROGRAM PRAKTYK DLA NAUCZYCIELI PRZEDMIOTÓW ZAWODOWYCH I INSTRUKTORÓW PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU I REKOMENDACJE

Nauczyciele przedmiotów zawodowych w pracy w szkole muszą nieustannie doskonalić swoje umiejętności oraz patrzeć wielowymiarowo na potrzeby współczesnej gospodarki tak, by przekazywać uczniom wiedzę i praktyczne umiejętności, które będą przydatne w poruszaniu się na rynku pracy. Pociąga to za sobą konieczność zapewnienia wsparcia, np. w postaci programów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli.

Projekt „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej” wychodzi naprzeciw problemom edukacji zawodowej i jest realizowany na podstawie umowy podpisanej z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji.

Projekt skierowany jest do 285 nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu zawodów medyczno-estetycznych z terenu całej Polski i dąży do podniesienia poziomu kwalifikacji praktycznych, jak również dydaktycznych nauczycieli oraz, po uwzględnieniu wyników ewaluacji, wypracowania modelowego programu doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez praktyki w przedsiębiorstwach.

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 285 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Cele szczegółowe:

- Wypracowanie skutecznych rozwiązań rozwoju i aktualizacji kwalifikacji profesjonalnych nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów 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 przedmiotów zawodowych i instruktorów 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.

Założenia metodyczne realizacji praktyk

Zawody medyczno-estetyczne są bez wątpienia najbardziej związane z kondycją ludzką, z ludzkim samopoczuciem, z ludzkim losem i dobrotanem. Dlatego prawidłowe wykształcenie wykonawców tych zawodów nie powinno opierać się tylko na ściśle techniczno-manualnych umiejętnościach, takich jak umiejętność obsługi rozmaitych urządzeń i przyrządów lub posługiwania się obecnymi na rynku odczynnikami lub zestawami wyspecjalizowanych preparatów. Dominująca popkultura oferuje poprzez reklamę oszałamiającą ofertę w dziedzinie tych zawodów oraz generuje zapotrzebowanie na nowego rodzaju usługi, produkty, które być może wcale nie odpowiadają indywidualnym potrzebom osób. Tak więc istotną umiejętnością przedstawiciela fryzjerstwa, kosmetologii czy medycyny powinno być, na podstawie osobistego doświadczenia zawo-

dowego, odpowiednie doradzanie klientom, z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb oraz specyfiki przedsiębiorstwa, które ich obsługuje (np. zakładu fryzjerskiego, zakładu kosmetycznego czy też przychodni lekarskiej), pomoc w wybraniu z oferty, o której mowa wcześniej, najlepszy dla danego klienta usług i produktów.

Tego rodzaju umiejętność może być nabyta tylko i wyłącznie poprzez osobistą praktykę, kontakt z klientami oraz uczestniczenie w procesie sprzedaży, obsługi i wykonania usługi dla klienta. Rzeczywiste realia rynkowe, realia działania przedsiębiorstwa jako części współczesnej społecznej gospodarki rynkowej z wszystkimi jej uwarunkowaniami w Polsce (etaizm, niestabilność uwarunkowań prawnych i podatkowych, dominująca funkcja ceny w paradygmacie zakupowym itd.) powinny dać uczestnikom praktyk, funkcjonującym do tej pory w „sterylnych” warunkach szkoły zawodowej rzeczywisty wgląd w codzienność wykonywania nauczanego zawodu.

Praktyka odbywana w ramach projektu służyła budowaniu i wzmacnianiu kontaktów między przedstawicielami edukacji oraz przedsiębiorcami. Nauczyciel, dzięki udziałowi w projekcie, miał możliwość nawiązania bliskich relacji pomiędzy przedsiębiorcami, a uczestnikami praktyk, co może zaowocować współpracą przy organizowaniu praktyk zawodowych dla uczniów, 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 niezbędną nauczycielom doświadczenie, które w odpowiedni sposób spożytkowane urozmaici zajęcia prowadzone w szkołach i da niezbędną odniesienie do codzienności.

Przykłady prac, które nauczyciele będą mogli wykonać podczas praktyk, pozwolą im pokazać w czasie zajęć z uczniami coś innego i ciekawego. Nauczyciele, którzy będą posiadali większą wiedzę praktyczną będą mieli możliwość kształcić lepiej przygotowaną do pracy w zawodach medyczo-estetycznych młodzież. Być może dzięki temu do pracy w zawodzie będą trafiać lepiej przygotowani absolwenci. Trzeba pamiętać, że wybory drogi życiowej podejmowane przez młodzież 15-letnią po zakończeniu

nauki w gimnazjum oparte są w dużej mierze nie na rzeczywistym rozpoznaniu własnych kompetencji, uzdolnień i predyspozycji, lecz na wyobrażeniach o specyfice danego zawodu, na mechanizmach konformizmu grupowego oraz reklamach. Z tego punktu widzenia trwałe relacje, które nauczyciel nawiąże dzięki praktykom w ramach projektu, umożliwią im przedstawienie w prawdziwym świetle sytuacji pracy w danym zawodzie. To z kolei może pozwolić młodym ludziom podjąć decyzję o kontynuowaniu nauki w danym zawodzie (w chwilach zwątpienia) lub podjąć decyzję o zmianie, gdyby się okazało, że wybór był błędny. Taka decyzja może być podjęta tylko w konfrontacji z realnym światem, a wejście w ten świat umożliwią praktyki.

Nauczyciele zawodu będą skutecznie zdobywać i pogłębiać nowe umiejętności 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 opiekuna praktyk zależy w pełni jaką metodę zastosuje w toku praktyk. David A. Kolba, światowej sławy naukowiec, pracujący w Weatherhead School of Management (będącej częścią Case Western Reserve University w Cleveand 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 przywarsztatowe. W metodzie tej indywidualne doświadczenie osoby uczącej się pod kierunkiem tutora (w przypadku projektu będzie to opiekun 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 wykorzy-

stanie 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 medyczno-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 obrzydzą 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 psychologicznych, np. w zarządzaniu, a także świadomych praktyk duchowych. Efektem tej refleksji podsumowań “teore-*

¹ W literaturze znaleźć można wiele pozycji dotyczących Cyklu Kolba, zarówno w formie drukowanej jak i internetowej. Tu wykorzystano artykuł „Cykl Kolba czyli jak szkolić 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-explnr.htm>.

tycznych” 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 doświadczenia, 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 etap pierwszy będzie wykonywaniem zadań na stanowisku pracy, a doświadczeniem będzie konfrontacja własnej wiedzy i oczekiwań z realiami pracy w zawodzie, którego nauczyciel naucza w szkole. Tego rodzaju zderzenie może być wzmocnione specyficznymi zadaniami stawianymi przez opiekuna 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

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

3 W: MMSz

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

W przypadku praktyk nauczycieli, etapem drugim i trzecim będzie otwarta dyskusja praktykanta z opiekunem praktyki na temat przeżytego doświadczenia, czyli wykonanego zadania. Opiekun praktyk powinien w sposób empatyczny podejść do uczestników 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 polegać będzie na zastosowaniu umiejętności po korekcie, natomiast opiekun praktyk powinien w odpowiednim momencie poświęcać uwagę praktykantowi tak, aby wychwycić moment możliwego popełnienia błędu i natychmiast go skorygować. Uczestnicy na tym etapie, po uprzedniej refleksji powinni już sami korygować swoje błędy, natychmiastowa korekta opiekuna praktyk spowoduje głębsze utrwalenie wiedzy i umiejętności.

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

Zastosowanie Cyklu Kolba podczas nauczania w toku praktyk umożliwi przeniesienie tej samej metody do codziennej pracy w szkole przez

4 W: MMSz

5 Ibidem

uczestników praktyk, co w konsekwencji pozwoli na wykształcenie wysoko wykwalifikowanych pracowników, mogących z powodzeniem konkurować na rynku pracy.

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

Przebieg praktyk wykazał potwierdzenie się założeń metodycznych programu. Nauczyciele odczuli wysoką satysfakcję z przebiegu praktyk, uzyskali wzrost umiejętności, wiedzy, kompetencji i kwalifikacji, a zastosowana metoda nauczania przez doświadczenie spowodowała takie efekty.

Sposób organizacji praktyk

- 1.** W ramach projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej” organizowane są praktyki dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zawodów medyczno-estetycznych. Ich realizacja następuje u pracodawców z terenu całej Polski.
- 2.** Praktyka odbywa się na podstawie umowy/porozumienia z przedsiębiorstwem przyjmującym nauczyciela na praktykę.
- 3.** Praktykami kierują opiekunowie praktyk, którymi są pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy.
- 4.** Podczas trwania praktyki nauczyciele są pod opieką opiekuna praktyki. Zakres pomocy udzielanej nauczycielom uzależniony jest od stopnia trudności realizowanych zadań oraz potencjału poszczególnych nauczycieli.

- 5.** Celem praktyki jest podniesienie kwalifikacji profesjonalnych nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu zawodów medyczno-estetycznych.
- 6.** W trakcie praktyk pokazane zostaną dobre praktyki zawodowe, a także zwrócona zostanie uwaga nauczycieli na specyfikę wykonywanego zawodu.
- 7.** Podczas praktyk nauczyciel zapozna się z nowoczesnymi metodami pracy, technikami, urządzeniami i preparatami stosowanymi w przedsiębiorstwach branży medyczno-estetycznej.
- 8.** Podstawowym zadaniem nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu podczas praktyki realizowanej w ramach projektu jest zdobycie praktycznych kwalifikacji profesjonalnych danego zawodu.
- 9.** Okres, w którym organizowane są praktyki nauczycieli to styczeń 2013 roku - kwiecień 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 dowie się w sytuacji przywarsztatowej czego od pracownika w konkretnym zawodzie wymaga pracodawca. Dzięki temu nauczyciele będą mieli możliwość lepszego przygotowania uczniów pod względem praktycznym do przyszłego życia zawodowego.

Doświadczenia podczas przeprowadzonego projektu praktyk wskazują na to, że przy organizacji praktyk w sposób właściwy przewidziano przywarsztatowe prowadzenie praktyk. Nieznacznej modyfikacji powinien ulec sposób rekrutacji nauczycieli na praktyki, tak aby grupy praktykantów były bardziej wyrównane pod względem doświadczenia. Umożliwi to zwiększenie intensywności prowadzenia praktyk.

Planowanie pracy

Cel główny:

- zaangażowanie nauczycieli do samodzielnej weryfikacji i podniesienia poziomu posiadanej wiedzy oraz umiejętności podczas realizacji działań w przedsiębiorstwie branży medyczno-estetycznej.

Cele szczegółowe to poznanie:

- struktur organizacyjnych oraz środowiska pracy w przedsiębiorstwie;
- charakteru realizowanych usług medyczno-estetycznych na wskazanym stanowisku;
- organizacji własnego stanowiska pracy;
- narzędzi i oprzyrządowania wykorzystywanego do pracy na danym stanowisku.

Pozostałe cele szczegółowe:

- obserwacja i współpraca z innymi pracownikami;
- weryfikacja i omówienie z opiekunem poziomu posiadanych umiejętności możliwych do wykorzystania na danym stanowisku;
- realizacja zleconych działań w ramach uzyskanych możliwości i środków
- pod nadzorem opiekuna i współpracowników;
- gromadzenie materiałów i środków oraz przykładów, które mogą być wykorzystane podczas pracy szkole.

Podczas prowadzenia praktyk zaobserwowano potwierdzenie się przewidywanych celów i nastąpiła ich realizacja.

Uwagi dotyczące sposobu korzystania z 3 modułowego programu praktyk

- 1.** Program praktyk obejmuje zadania z trzech specjalizacji zawodów medyczno-estetycznych (fryzjerstwo, kosmetologia, zawody medyczne) składających się na naukę zawodu, przy czym zawody medyczne i pokrewne, ze względu na swoją wielorakość, ujęte są następująco:
 - protetyk słuchu;
 - technik elektroradiolog;
 - dietetyk i żywieniowiec;
 - technik ortopeda;
 - technik optyk;
 - technik farmacji;
 - technik protetyk;
 - asystentka stomatologiczna;
 - technik masażysta;
 - technik fizjoterapeuta;
 - i pokrewne.
- 2.** Realizacja programu powinna być dostosowana do okresu trwania praktyk i pojawiania się poszczególnych terminów realizacji praktyki.
- 3.** Czas realizacji poszczególnych zadań będzie ustalony każdorazowo przez opiekuna praktyki.
- 4.** Program obejmuje węższy zakres materiału niż zakres przewidziany na 80 godzin praktyki, ze względu na umożliwienie opiekunowi praktyki stworzenia autorskiego programu praktyki, indywidualizując go dla każdego nauczyciela.
- 5.** Do specjalności wskazanych w punkcie 1 zostały zamieszczone przykłady zadań.

- 6.** W trakcie odbywania praktyki te konkretne zadania z poszczególnych modułów nie muszą być realizowane. Przedstawione zadania są tylko przykładami.
- 7.** Zadania można uszczegóławiać, rozbudowywać lub zawężać do potrzeb oraz warunków organizacyjnych i technicznych zakładu.
- 8.** Zadania mogą mieć różny czas realizacji, dlatego opiekunowie praktyk powinni je zaplanować i przedyskutować wspólnie z nauczycielami, a także umieścić je w planie praktyki zgodnie z możliwościami organizacyjnymi i technicznymi przedsiębiorstwa.
- 9.** W sytuacji, gdy czas wykonania zadania przekracza 8 godzin i wynosi więcej, np. 12 godzin, można zaplanować z nauczycielem, że będzie zrealizowane w ciągu jednego dnia, a nie w dwóch dniach praktyki.
- 10.** Zaleca się, aby podczas wykonywania zadań w jak największym stopniu wykorzystane były nowoczesne narzędzia i technologie.
- 11.** Zaleca się, aby instruktaż stanowiskowy przeprowadzony był przed każdorazowym przystąpieniem nauczyciela do wykonywania zadań na nowym dla nich stanowisku pracy.
- 12.** Ustaleniem planu przebiegu praktyki zajmuje się opiekun praktyki, wykorzystując do tego Program praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu zawodów medyczno-estetycznych.
- 13.** Program autorski praktyki będzie opracowany przez opiekuna praktyki indywidualnie dla każdego nauczyciela. Przy opracowaniu takiego programu należy uwzględnić zakres merytoryczny, w którego ramach będzie odbywana praktyka oraz możliwości nauczyciela.

- 14.** Na ile to jest możliwe treści programowe powinny być ustalane z praktykantem podczas indywidualnej rozmowy przed rozpoczęciem praktyk.
- 15.** Warto, aby przed rozpoczęciem praktyki nauczyciele otrzymali informacje na temat specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstwa (firmy, zakładu), gdzie będzie odbywać się praktyka (zasady funkcjonowania, struktura, wyposażenie w sprzęt, wykorzystywane technologie, profil działania). Informacje te mogą być czerpane ze strony internetowej firmy (jeśli prezentowane na niej informacje są aktualne). Można również wcześniej poprosić opiekunów praktyk, aby stworzyli zestaw informacji i opatrzyli go komentarzami, opartymi na doświadczeniu pracy w firmie oraz uwzględniającymi stan wiedzy i kompetencji nauczycieli.
- 16.** Zgodnie z podanymi w rozdziale „Założenia metodyczne realizacji praktyk” zasadami Cyklu Kolba, opiekun praktyk po każdym samodzielnie wykonanym przez praktykanta zadaniu może przeprowadzić wspólnie z nim analizę wykonania tego zadania NAJPIERW uwypuklając miejsca, w których zadanie zostało dobrze wykonane, a PÓTEM wskazując możliwe błędy. Aby, np. Metoda Kolba mogła być zastosowana poprawnie i efektywnie, opiekun praktyk powinien zadawać pytania otwarte (to znaczy poprawnie: „Co w tym zadaniu było najtrudniejsze”, a nie „Czy zadanie było trudne?”). Uczestnik 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.
- 17.** Zaleca się, aby każdy dzień praktyk rozpoczynać krótkim omówieniem przebiegu rozpoczynającego się dnia praktyk. Podczas tego omówienia będzie ustalone co danego dnia będzie się dziać i jakie będą cele działań.

- 18.** W miarę możliwości powinno się również stwarzać praktykantowi możliwość zapoznania się z całym wachlarzem usług realizowanych przez firmę. Ćwiczenie umiejętności można poprzedzać wyjaśnieniem oraz prezentacją, w których tempo podawania informacji powinno uwzględniać dotychczasowy zakres wiedzy i poziom umiejętności praktykanta. Pełny obraz stanowisk i zadań realizowanych w firmie ma duże znaczenie, ponieważ praktykant ma możliwość zdobycia wiedzy o rzeczywistych warunkach funkcjonowania przedsiębiorstwa, jak również zyskania realnego obrazu zadań i obowiązków cechujących dany zawód. W ten sposób poznane zostaną wymagania stawiane przez potencjalnego pracodawcę z danej branży.
- 19.** Przebieg każdego dnia praktyk będzie opisywany w Dzienniku Praktyk. Warto starać się, aby przemyślenia nauczycieli nad możliwościami i ograniczeniami zastosowania zdobywanej wiedzy i umiejętności w rzeczywistość szkolną były systematycznie analizowane przez opiekuna praktyk i dyskutowane z praktykantami, w celu wskazania innych możliwości wykorzystania zdobywanych w trakcie praktyk wiedzy i umiejętności tak, aby zminimalizować bariery dostrzeżone przez praktykanta.
- 20.** Praktyki powinny odbywać się w bezpiecznym środowisku psychospołecznym tak, aby praktykanci nie byli narażeni na różnego rodzaju ryzyka związane z rozpoczynaniem pracy w nowym miejscu – różnorodne formy stresu z tym związanego, niepewności, lęku itd.

Podczas praktyk potwierdziły się powyższe zalecenia dotyczące sposobu prowadzenia praktyk. Aby wzmocnić zastosowania Cyklu Kolba przed rozpoczęciem programu praktyk należałoby przeprowadzić szersze szkolenie metodyczne dla opiekunów praktyk, pogłębiające ich umiejętności metodyczne i wiążące doświadczenie praktyczne z wiedzą teoretyczną.

Materiał realizowany podczas praktyki

Nauczyciel będzie praktykować tylko niektóre zagadnienia z niniejszego programu praktyk, w zależności od charakteru przedsiębiorstwa (np. zakład fryzjerski, zakład kosmetyczny, pracownia ortopedyczna itp.), w którym będzie odbywać praktykę. Podstawowym założeniem praktyki jest dopasowanie charakteru pracy wykonywanej podczas praktyki przez praktykanta do ich możliwości i oczekiwań. Równocześnie realizowane zadania powinny być dostosowane do oczekiwań przedsiębiorstwa - wykorzystanie zasobów powinno być korzystne zarówno dla praktykanta jak i przedsiębiorstwa. Na wstępie do określenia charakteru pracy pomocą mogą być wyniki testu kompetencji nauczyciela oraz rozmowa z opiekunem praktyk. Taka wstępna rozmowa opiekuna z praktykantem może być punktem wyjścia do zbudowania zindywidualizowanego programu praktyki. Opiekunowie powinni dokonać oceny umiejętności i wiedzy praktykanta i wskazać stanowisko pracy na możliwie najbardziej odpowiadającym jego możliwościom.

Jedynym kryterium określenia charakteru i stanowiska pracy powinny być umiejętności i kompetencje praktykanta. Niedopuszczalne jest kierowanie się względami pozamerytorycznymi, uprzedzeniami czy też upodobaniami. Działania praktykanta powinny być nastawione na pozyskanie praktycznych umiejętności tak, aby w pełni wykorzystał czas praktyk do zdobycia unikalnego dla nauczyciela doświadczenia.

Celem odbywanej praktyki jest uzyskanie potrzebnych podstaw praktycznych, służących rozwojowi umiejętności zawodowych niezbędnych nauczycielom pracującym w systemie oświaty.

Podczas praktyk należy wziąć pod uwagę następujące czynniki:

- zachowanie zasad BHP;
- zasady i trudności w obsłudze niektórych maszyn, urządzeń, narzędzi, oraz nieznanych dla nauczyciela narzędzi, przyborów i środków;
- zgodną z regulacjami Kodeksu Pracy i regulaminów wewnętrznych przedsiębiorstwa odpowiedzialność materialną pracowników za właściwie wykonaną usługę lub wytworzony produkt;

- poziom trudności zadań;
- konieczność zapewnienia usłudze lub produktowi zgodności z obowiązującymi normami (należy wziąć pod uwagę niedostateczną sprawność nauczyciela w wykonywaniu postawionych zadań).

MODUŁ 1 - FRYZJERSTWO

Założenia:

- 1.** Praktyka powinna uświadomić wielorakie niebezpieczeństwa związane z pracą na danym stanowisku pracy w przedsiębiorstwie.
- 2.** Plan i organizację zajęć do zrealizowania w ramach praktyki należy dostosować do możliwości danego przedsiębiorstwa, mając na uwadze realizację założonych w programie celów.
- 3.** Sytuacja zadaniowa winna stawiać nauczyciela w konieczności wytworzenia nowych informacji w celu rozwiązania problemu, zamiast odtwarzania znanych z literatury wzorców.
- 4.** Podczas realizowania praktyki nauczyciel dowie się, czego od współczesnego fryzjera wymaga pracodawca. Dzięki tej wiedzy nauczyciele będą w stanie lepiej przygotować uczniów pod względem praktycznym do przyszłego życia zawodowego.
- 5.** Program praktyk powinien być zindywidualizowany i ustalany bezpośrednio z nauczycielem tak, aby maksymalnie dostosować go do ich potrzeb.

Cel główny:

- zaangażowanie nauczycieli do samodzielnej weryfikacji i podniesienia poziomu posiadanej wiedzy oraz umiejętności w zakresie funkcjonowania zakładu fryzjerskiego.

Cele szczegółowe:

- poznanie praktycznych zasad działania zakładu fryzjerskiego;
- poznanie charakteru realizowanych usług na wskazanym stanowisku;
- poznanie i organizacja własnego stanowiska pracy;
- poznanie urządzeń, materiałów wykorzystywanych do pracy na danym stanowisku;
 - » w zakładzie fryzjerskim powinny być zapewnione materiały szkoleniowe (np. główki, farby itd.);
- obserwacja i współpraca z innymi fryzjerami;
- weryfikacja i omówienie z opiekunem poziomu posiadanych umiejętności możliwych do wykorzystania na danym stanowisku;
- realizacja zleconych działań w ramach uzyskanych możliwości i środków pod nadzorem opiekuna i współpracowników;
 - » poznanie trudnych przypadków i rozwiązywanie konkretnych problemów (np. złej koloryzacji lub niewłaściwego skrętu włosa przy trwałej ondulacji);
 - » o strzyżenie dzieci i osób niepełnosprawnych jako przykład obsługi trudnego klienta;
- gromadzenie materiałów i środków, które mogą być wykorzystane podczas pracy w szkole.

Nauczyciel będzie realizować tylko wybrane zagadnienia w zależności od charakteru przedsiębiorstwa - zakładu fryzjerskiego, w którym będą odbywać praktykę.

Praktyki odbędą się z podziałem na następujące obszary (przykłady):

1. Chemia zabiegów fryzjerskich i ich działanie na włosy:

- Fazy obsługi klienta;
- Komputerowy dobór fryzury;
- Rozjaśnianie włosów;
- Farbowanie włosów;
- Trwała ondulacja;
- Ondulacja wodna.

Przykład 1:

Farbowanie włosów z wcześniejszą analizą stanu włosów oraz dobraniem koloru. Do zadań należeć będzie:

- rozmowa z klientem oraz diagnoza i analiza stanu włosów;
- ustalenie oczekiwań klienta i wybór odpowiedniej techniki wykonania farbowania;
- przygotowanie włosów do zabiegu;
- przyrządzenie mieszaniny farbującej o właściwej konsystencji;
- nałożenie farby na włosy (dzielenie włosów na sekcje);
- kontrola przebiegu działania procesu zmiany koloru;
- mycie włosów po zabiegu oraz nałożenie preparatu regenerującego je;
- ułożenie fryzury;
- zalecenia dotyczące pielęgnacji włosów przez klienta w domu.

Przykład 2:

Trwała ondulacja na zimno. Przygotowanie odpowiednich narzędzi i przyborów, a następnie wykonanie zabiegu. Do zadań należeć będzie:

- wybór narzędzi i przyborów;
- dobór odpowiedniego płynu do trwałej ondulacji na zimno;

- przygotowanie włosów do zabiegu (mycie, strzyżenie);
- nawinięcie włosów na odpowiedniej wielkości wałki, a następnie dwukrotne nasączenie płynem;
- zbadanie po krótkim czasie działania płynu (kontrola przebiegu reakcji);
- spłukanie włosów, a następnie neutralizacja ich po zabiegu oraz zakwaszenie odpowiednim szamponem.

Przykład 3:

Rozjaśnienie włosów na poziomie jasnego brązu 5N na złocisty blond 10.03. Do zadań należeć będzie:

- diagnoza stanu włosa;
- wywiad o poprzednich zabiegach chemicznych;
- przygotowanie do zabiegu przez nałożenie odpowiednich preparatów zabezpieczających skórę głowy i włosy;
- dopasowanie stężenia preparatów rozjaśniających (oxydant 9% + rozjaśniacz),
- kontrola czasu działania produktu;
- zakończenie procesu rozjaśniania przez mycie;
- nałożenie produktu tonującego na poziomie złocistego blondu 10.03;
- spłukanie tonera i końcowe zabiegi pielęgnacyjne (odżywka zakwaszająca kończąca proces rozjaśniania).

2. Technologie i techniki fryzjerskie – strzyżenie i modelowanie fryzury damskiej w kwadrat lub przedłużanie i zagęszczenie włosów oraz wykonywanie warkoczyków i dredów.

Przykład 1:

Strzyżenie lub modelowanie fryzury damskiej w kwadrat. Modelka lub główka treningowa. Do zadań należeć będzie:

- zapoznanie się z rodzajem włosów;

- przygotowanie potrzebnych narzędzi i przyborów;
- zabezpieczenie ubrania przez nałożenie odpowiedniej bielizny fryzjerskiej;
- omówienie techniki strzyżenia nożyczkami, temperą lub nożem chińskim;
- podział włosów do strzyżenia na sekcje, a w sekcjach na separacje;
- zastosowanie właściwych produktów do ułożenia i stylizacji;
- zalecenia dotyczące pielęgnacji włosów przez klientkę w domu.

3. Technologie i techniki fryzjerskie - golenie.

Przykład 1:

Usuwanie i modelowanie męskiego zarostu przy szczególnej trosce o higienę i sterylność narzędzi używanych do zabiegu golenia. Do zadań należeć będzie:

- ocena jakości zarostu klienta;
- przygotowanie klienta do zabiegu;
- zastosowanie gorącego kompresu zmiękczającego lub natłuszczającego w zależności od twardości zarostu;
- namydlenie zarostu przez właściwe ruchy koliste;
- poprawne prowadzenie brzołwy zgodnie z kierunkiem porostu;
- wykończenie golenia;
- zabiegi pielęgnacyjne.

4. Techniki fryzjerskie - wykonanie zabiegu pielęgnacyjnego.

Przykład 1:

Wykonanie zabiegu pielęgnacyjnego włosów. Do zadań należeć będzie:

- ocena włosów i skóry głowy;
- dobór metody i techniki pielęgnacji włosów i skóry głowy;
- organizacja stanowiska przed zabiegiem;

- dobór odpowiednich preparatów pielęgnacyjnych;
- wykonanie czynności mycia głowy;
- nałożenie produktu na włosy (odpowiedni czas i temperatura zabiegu);
- udzielenie porad z zakresu codziennej pielęgnacji włosów.

5. Dobór fryzury przy użyciu programów komputerowych.

Przykład 1:

Różne aspekty komputerowego doboru fryzur, mogącego być dużą pomocą dla fryzjera. Do zadań należeć będzie:

- poznanie stylu i preferencji klienta przez rozmowę;
- umieszczenie zdjęcia w programie;
- dobór danego kształtu twarzy do gotowych fryzur na ekranie (symulacja przyszłej fryzury);
- ocena włosa pod względem struktury (proste, falowane, kręcone);
- dobór koloru uwzględniającego kolor oczu, karnację oraz stan włosa po uwzględnieniu wcześniejszych zabiegów chemicznych;
- wykonanie fryzury.

6. Repigmentacja siwych włosów.

Przykład 1:

Pokrycie lub melanz siwych włosów dla mężczyzn. Do zadań należeć będzie:

- ocena stopnia siwizny i dobranie odpowiednich preparatów w zależności od naturalnego pigmentu;
- mycie włosów przed zabiegiem;
- dobór techniki strzyżenia i sposobu wykonania;
- nałożenie preparatu do koloryzacji (1 z 4 metod);
- kontrola działania i czasu w zależności od oczekiwań klienta;
- mycie włosów po zabiegu;

- ułożenie fryzury oraz dobór odpowiednich produktów do stylizacji.

Powyższe przykłady zadań są typowe dla działalności zakładu fryzjerskiego, jednak też powinny stanowić źródło inspiracji podczas planowania pracy praktykanta przez opiekuna praktyki. Opiekun może, w oparciu o założenia projektu, stworzyć autorski program praktyk zgodny z charakterem i sferą działania zakładu fryzjerskiego (np. specjalizującego się w jakiejś konkretnej grupie wiekowej lub środowisku) lub dokonać modyfikacji zagadnień wymienionych powyżej.

Doświadczenia wyniesione z realizacji programu praktyk pokazują, że programy autorskie mogą być bardzo innowacyjnym elementem projektu, co wynika z unikalnych doświadczeń poszczególnych opiekunów. W konsekwencji przy projektowaniu programu można wziąć pod uwagę większą swobodę kształtowania treści programowych przez opiekunów, które jednak powinny w swoim merytorycznym zakresie mieć ścisłe odniesienie do podstawowych zasad merytorycznych, określonych w programie.

MODUŁ 2 - ZAWODY MEDYCZNE

Założenia:

- 1.** Zawód „technika medycznego” wiąże się ze szczególnymi umiejętnościami, niezależnością, samodzielnością i odpowiedzialnością.
- 2.** Wykonując swój zawód technicy mają bezpośredni kontakt z osobami w trudnej sytuacji życiowej – choroba, kalectwo, starość.
- 3.** Przebieg zajęć realizowanych w ramach praktyki musi uwzględniać zarówno możliwości danego przedsiębiorstwa, jak i cele przyjęte w programie.

4. W ramach praktyk nauczyciele będą stawiani wobec konieczności rozwiązywania rzeczywistych problemów i bezpośredniego kontaktu z pacjentami.
5. Podczas realizowania praktyki nauczyciel dowie się, czego od współczesnego technika wymaga pracodawca. Dzięki tej wiedzy nauczyciele będą w stanie lepiej przygotować uczniów pod względem praktycznym do przyszłego życia zawodowego.

Ze względu na niejednorodność i niejednoznaczność pojęcia „technik medyczny” w programie ujęto praktyki dla następujących zawodów medycznych:

- protetyk słuchu;
- technik elektroradiolog;
- dietetyk i żywieniaowiec;
- technik ortopeda;
- technik optyk;
- technik farmacji;
- technik protetyk;
- asystentka stomatologiczna;
- technik masażysta;
- technik fizjoterapeuta.

Cel główny:

- zaangażowanie nauczycieli do samodzielnej weryfikacji i podniesienia poziomu posiadanej wiedzy oraz umiejętności w zakresie funkcjonowania pracowni, a także zwrócenie uwagi na aspekt komunikacji interpersonalnej w zawodzie „technika medycznego”.

Cele szczegółowe:

- zapoznanie się z pracami wykonywanymi w danej pracowni;
- poznanie i organizacja własnego stanowiska pracy;
- zapoznanie się z najnowszymi urządzeniami, materiałami, wykorzystywanymi do pracy na danym stanowisku;

- obserwacja i współpraca z innymi technikami;
- nawiązanie stałej współpracy w miejscu wykonywanej praktyki, aby być na bieżąco informowanym o nowościach w sprzęcie, technikach wykonywania prac;
- podniesie kompetencji moralnych (etycznych) - bezpośrednia komunikacja z pacjentami;
- weryfikacja i omówienie z opiekunem poziomu posiadanych umiejętności możliwych do wykorzystania na danym stanowisku;
- realizacja zleconych działań w ramach uzyskanych możliwości i środków pod nadzorem opiekuna i współpracowników;
- gromadzenie materiałów i środków, które mogą być wykorzystane podczas pracy w szkole.

Praktyki odgrywają strategiczną rolę w procesie kształcenia osób uczących zawodów technicznych w branży medycznej, pozwalają bowiem na wykorzystanie posiadanej wiedzy teoretycznej w realiach funkcjonowania danej pracowni, zakładu opieki zdrowotnej czy apteki. Z tego względu bardzo ważne jest dołożenie starań, tak aby przebieg praktyk w sposób optymalny zapewnił nauczycielom zawodów technicznych w branży medycznej możliwość zapoznania się z umiejętnościami praktycznymi wymaganymi w nowoczesnej placówce świadczącej usługi medyczne.

Szybki postęp we współczesnej medycynie, konieczność procedowania usług oraz zapewniania im jak najwyższego poziomu referencyjnego - między innymi ze względu na rozliczenia z Narodowym Funduszem Zdrowia (NFZ) - wymusza potrzebę ciągłego dostosowywania wiedzy i umiejętności nauczycieli zawodów technicznych w branży medycznej do nowych metod i narzędzi stosowanych na rynku.

Celem praktyki jest zapoznanie nauczyciela z przebiegiem prac technicznych oraz stosowanymi w pracowniach materiałami i sprzętem, tak aby wiedza przekazywana uczniom była możliwie najbardziej aktualna, pozwalała wykonywać pracę zawodową oraz zdobywać nowe umiejętności w miarę zmian zachodzących na rynku.

Aby w pełni przekazywać kompetencje zawodowe, czyli umiejętności wykonywania zawodu zgodnie z wymaganymi w danej specjalizacji standardami, trzeba systematycznie rozwijać wiedzę, zdobywać nowe umiejętności i doświadczenia niezbędne do realizowania funkcji zawodowych.

Bardzo ważne jest również wskazanie na kompetencje moralne (etyczne) w uczeniu przyszłych techników, którzy będą później bezpośrednio pracowali z pacjentami. Technik w branży medycznej nie tylko wykonuje prace manualne, ale również spotyka się i współpracuje z osobą w trudnej sytuacji życiowej (choroba, kalectwo - np. współpraca technika ortopedy z dzieckiem po amputacji kończyny, czy świadczenie przez protetyka słuchu usługi serwisowej osobie starszej). Często zdarza się sytuacja, że pacjenci nie potrafią wyartykułować wszystkich swoich potrzeb i dolegliwości - zwłaszcza gdy dotyczy to dolegliwości powszechnie uważanych za wstydliwe, a technik przyjmujący zlecenie nie potrafi pytać. W wywiadzie kluczową rolę ogrywa umiejętność słuchania i aktywna uwaga, tak aby problem został nazwany i starannie rozwiązany. W komunikacji z pacjentami trzeba przede wszystkim:

- zachować indywidualne podejście;
- dążyć do poznania potrzeb pacjenta i ich zaspokojenia;
- słuchać i życzliwie być z pacjentem;
- okazywać pacjentowi zrozumienie.

Kompetencje moralne są zatem niezbędne nie tylko, aby wykonywać etycznie zawód technika, ale również do autorefleksji dotyczącej jakości kontaktu interpersonalnego.

Nauczyciel będzie realizować tylko wybrane zagadnienia w zależności od charakteru przedsiębiorstwa (pracowni, zakładu opieki zdrowotnej), w którym będzie odbywać praktykę.

Praca praktykanta powinna być nastawiona na działania praktyczne, tak aby była optymalnie wykorzystana w celu zdobycia unikalnego dla nauczyciela doświadczenia. Program praktyk będzie kształtował przekonanie o konieczności ustawicznego podnoszenia swoich kompetencji zawodowych oraz komunikacyjnych.

Zaprezentowane dalej zadania to jedynie przykłady, które mogą stanowić źródło inspiracji podczas planowania pracy praktykanta przez opiekuna praktyki. Opiekun może, w oparciu o założenia projektu, stworzyć autorski program praktyk lub dokonać modyfikacji wymienionych zagadnień.

PROTETYK SŁUCHU

Miejsce wykonywania praktyk: pracownia audiometrii, pracownia otolaryngologii lub pracownia serwisu technicznego, sprzętu audio protetycznego i pokrewne.

Działania:

1. zapoznanie się ze sprzętem:

- audiometr - najlepiej z przewodnictwem kostnym, przewodnictwem powietrznym, audiometrią mowy, obsługujący: tony (ciągłe, pulsujące, zmienne), modulację częstotliwości, modulację amplitudy, szum mowy, szum wąskopasmowy, szum biały;
- tympanometr diagnostyczny - testy tympanometryczne i badanie odruchów mięśnia strzemiączkowego;
- otoskop;
- zastaw do pobierania wycisku, urządzenie do grzania i dystrybucji żelu stosowanego w fotoplastyce, mieszalnik silikonu, urządzenie do utwardzania żywic światłoutwardzalnych, puszką do kąpieli ciśnieniowych.

2. pod nadzorem:

- zapoznanie się z zagrożeniami dla zdrowia pacjenta;
- wykonanie badania słuchu u dziecka i osoby dorosłej;
- zapoznanie się z zasadami przygotowania pacjenta do badania;
- zapoznanie się z analizą i oceną wyników badania;
- komputerowo dobieranie aparatu słuchowego;
- zapoznanie się z zasadami dobierania i dopasowywania aparatów słuchowych;
- udzielanie porad związanych z użytkowaniem aparatów - zapoznanie się z obecnie stosowanymi na rynku aparatami;

- przyjmowanie aparatów do przeglądów technicznych, czyszczenie i sprawdzanie aparatów;
- zapoznanie się z procesem sprawowania opieki audioprotetycznej po doborze aparatów słuchowych.
- zapoznanie się z przepisami BHP obowiązującymi w pracowni protetyki słuchu.

Przykład 1

Dobór aparatów słuchowych:

- przedstawienie pacjentowi dostępnych produktów;
- parametryzacja aparatu słuchowego;
- dopasowanie i parametryzacja akustyczna wkładki;
- pobranie i przygotowanie wycisku do dalszej obróbki;
- przygotowanie wycisków do dalszych prac;
- testowanie uwzględniające subiektywne odczucia;
- testowanie sprzężenia zwrotnego;
- sprawdzenie skuteczności dopasowania aparatu słuchowego;
- poinstruowanie pacjenta odnośnie obsługi dobranego aparatu słuchowego.

Przykład 2

Przeprowadzenie diagnostyki protetycznej:

- badanie audiometryczne tonalne;
- badanie audiometryczne mowy;
- badanie percepcji głośności;
- wyznaczenie poziomu komfortowego słyszenia (MCL);
- wyznaczenie poziomu dyskomfortowego słyszenia (UCL);
- wyznaczenie poziomu rozróżniania szumu, trzasku;
- badanie stopnia uwagi i trudności w zrozumieniu;
- badanie zmęczenia słuchowego.

Właściwe zaopatrzenie osób słabo słyszących wymaga dobrej współpracy między lekarzem specjalistą i protetykiem słuchu, a także starannego wywiadu i przeprowadzenia procedury doboru produktu. Optymalne zaopatrzenie w aparat słuchowy powinno być wypadkową jak najlepszej kompensacji skutków wady słuchu i zadowolenia pacjenta.

TECHNIK ELEKTORADIOLOG

Miejsce wykonywania praktyk: pracownia diagnostyki obrazowej lub elektromedycznej lub radioterapii lub fizykoterapii lub pracownia naprawy sprzętu elektromedycznego i pokrewne.

Działania:

- 1.** zapoznanie się ze sprzętem:
 - 12 kanałowy elektrokardiograf;
 - ultrasonograf z pełnym zakresem trybów obrazowania Dopplera;
 - tomograf komputerowy;
 - aparaturą stosowaną w radioterapii z wykorzystaniem promieniowania jonizującego, ultradźwięków, pola magnetycznego.

- 2.** Pod nadzorem:
 - zapoznanie się z zasadami przygotowania pacjenta do zabiegu;
 - samodzielne wykonanie badania RTG;
 - samodzielne wykonanie badania USG;
 - samodzielne wykonanie mammografii;
 - samodzielne wykonanie tomografii;
 - samodzielne wykonanie badania EKG spoczynkowego;
 - samodzielne wykonanie badania EKG wysiłkowe (na bieżni ruchomej lub cykloergometrze);
 - samodzielne wykonanie badania - Holter EKG;
 - samodzielne wykonanie badania - Holter RR;

- 3.** zapoznanie się z analizą wykonywanych badań diagnostycznych.

4. zapoznanie się z zagrożeniami dla zdrowia pacjenta.

5. zapoznanie się z obowiązującymi przepisami BHP.

Przykład 1

Wykonanie elektrokardiogramu serca dziecka – pomiar i wydruk aktywności elektrycznej serca dla lekarza. Podczas EKG:

- przygotowanie dziecka do badania – zapewnienie prywatności, właściwe ułożenie, odkrycie klatki piersiowej;
- podłączenie elektrod - klatka piersiowa ręce i nogi;
- podłączenie przewodów do elektrod;
- wykonanie elektrokardiogramu;
- odłączenie przewodów i wyjęcie elektrod.
- badanie zmęczenia słuchowego.

Bardzo ważna jest rozmowa z dzieckiem i wyjaśnienie, na czym polega badanie EKG – do prawidłowego wykonania niezbędne, aby mały pacjent leżeli i nie rozmawiali.

Przykład 2

Wykonanie testu wysiłkowego pod nadzorem:

- wyjaśnienie pacjentowi procedury badania i uzyskanie zgody na wykonanie badania;
- przygotowanie pomieszczenia - wywietrzenie, zapewnienie temperatury 20-23°C.

Podczas EKG:

- stopniowe zwiększanie obciążenia wg zmodyfikowanego lub typowego protokołu np. Bruce'a;
- bieżąca obserwacja elektrokardiograficzna;
- pomiar i rejestracja tętna (minimum co 2-3 minuty);

- pomiar ciśnienia co 2-3 minuty;
- obserwacja i kontrola samopoczucia pacjenta;
- zakończenie wysiłku przy wystąpieniu kryteriów przerwania testu;
- obserwacja pacjenta (EKG, ciśnienie tętnicze do 10 minut po zakończeniu wysiłku).

DIETETYK I ŻYWIENIOWIEC

Miejsce wykonywania praktyk: poradnia diabetologiczna lub poradnia żywieniowa lub poradnia chorób metabolicznych lub poradnia chorób przewodu pokarmowego lub instytut naukowo-badawczy lub zakład produkcji żywności i pokrewne.

Działania:

1. zapoznanie się z:

- planowaniem i prowadzeniem żywienia indywidualnego i zbiorowego;
- etapami produkcji żywności, z analizą zagrożeń i punktów kontroli;
- pracą lekarza dietetyka oraz diabetologa;
- udzielaniem porad dietetycznych oraz prowadzeniem działalności edukacyjnej w zakresie żywienia.

2. Pod nadzorem:

- praktyczna ocena stanu odżywienia i zapotrzebowania na makro- i mikrośkładniki odżywcze pacjenta;
- samodzielna ocena wskaźnika BMI u pacjenta;
- dobór diety dla pacjenta chorego na cukrzycę;
- prowadzenie dokumentacji żywienia pacjenta.

Przykład 1

Opracowanie dla pacjenta chorego na cukrzycę zaleceń dietetycznych w celu utrzymania:

- prawidłowego (bliskiego normy) stężenia glukozy w surowicy krwi;
- optymalnego stężenia lipidów i lipoprotein surowicy;
- optymalnych wartości ciśnienia tętniczego krwi.

Należy:

- obliczyć zapotrzebowanie kaloryczne;
- przedstawić wskazówki dotyczące: całkowitej kaloryczności diety; rozdziału kalorii w ciągu dnia; źródła pokarmów zabezpieczających zapotrzebowanie kaloryczne;
- przedstawić wskazówki dotyczące podstawowych zaleceń dietetycznych;
- przedstawić skład diety;
- przedstawić zalecenia co do palenia tytoniu i spożycia alkoholu;
- określić zasady podejmowania wysiłku fizycznego przez pacjenta.

Przy ustalaniu diety należy poznać i uwzględnić indywidualne preferencje żywieniowe i kulturowe pacjenta

Przykład 2

Dobór diety w przebiegu lub profilaktyce przewlekłej choroby nerek (CKD). Częstość występowania CKD narasta wraz ze starzeniem się społeczeństw na całym świecie. Dieta jest istotnym działaniem niefarmakologicznym podejmowanym w celu utrzymania dobrego stanu odżywienia organizmu, spowalnia postępowanie choroby i zapobiega zaburzeniom metabolicznym sprzyjającym uszkodzeniu układu krążenia.

Należy we współpracy z kompetentną osobą:

- przeprowadzić wywiad na temat przyjmowanych leków;
- obliczyć indywidualne zapotrzebowanie energetyczne;
- ustalić kaloryczności diety;
- określić zalecenia żywieniowe;
- określić zalecenia suplementacyjne witamin.

TECHNIK ORTOPEDA

Miejsce wykonywania praktyk: poradnia ortopedyczna i pokrewne.

Działania:

1. Zapoznanie się pod kątem bezpieczeństwa, komfortu, dynamiki – maksymalizacji mobilności z innowacyjnymi rozwiązaniami stosowanymi w:
 - protezach kończyn górnych;
 - protezach stóp;
 - w kolanach protezowych-elektroniczny przegub kolanowy;
 - ortezach/stabilizatorach;
 - lejach kikutowych;
 - systemach podciśnieniowych protez.

TECHNIK OPTYK

Miejsce wykonywania praktyk: pracownia optyczna lub szlifiernia optyczna i pokrewne.

Działania:

1. Pod nadzorem:
 - samodzielne wykonanie pomiarów oftalmicznych;
 - samodzielne wykonanie pomiarów dla doboru opraw okularowych oraz ich dobór;
 - obsługa i praca na zestawie szlifierskim;
 - mocowanie i sprawdzanie szkła w oprawie.

Przykład 1

Przeprowadzenie badania optometrycznego i dobór soczewek kontaktowych:

- określenie wymagań wzrokowych, wywiad;
- badanie ostrości widzenia;
- ocena stanu refrakcji przedmiotowej/podmiotowej;
- ocena stanu akomodacji;
- ocena stanu widzenia obuocznego;
- dobór typu i parametrów soczewek próbnych;
- założenie soczewek próbnych;
- ocena dopasowania soczewek próbnych.

TECHNIK FARMACJI

Miejsce wykonywania praktyk: apteka i pokrewne.

Działania:

1. Pod nadzorem:

- przyjęcie recepty do realizacji - ocena prawidłowości wystawienia recepty;
- zapoznanie się z stosowanym w aptece systemem informatycznym ewidencjonowania oraz wydawania produktów;
- zapoznanie się z dystrybucją i wykonywaniem leków robionych w aptece,
- samodzielne wykonanie leku robionego;
- kontakt z pacjentem - wywiad, informowanie o właściwościach, sposobie używania dostępnych zamiennikach.

Przykład 1

Zapoznanie się z używanym w aptece programem komputerowym.

Wykonanie:

- wprowadzania faktury zakupowej do bazy danych;
- usunięcia towaru oraz wprowadzenie nowego;
- dopisywania klientów do bazy danych;
- modyfikacji danych w bazie dostawców;
- wprowadzenia nowego kontrahenta według danych z faktury;
- wprowadzenie nowego kontrahenta z dostępnej bazy dostawców;
- modyfikacja istniejącego kontrahenta.

Przykład 1

Praca za „ładą”:

- uczestniczenie w realizacji recept - weryfikacja poprawności wystawienia oraz podstaw prawa farmaceutycznego;
- zapoznanie się z nowymi produktami;
- kontakt z pacjentem - wywiad, informowanie o właściwościach, sposobie używania dostępnych zamienników.

TECHNIK PROTETYK

Miejsce wykonywania praktyk: pracownia protetyczna, gabinet stomatologiczny i pokrewne.

Działania:

- 1.** Zapoznanie się z urządzeniami i materiałami do wykonywania protez z tworzyw termoplastycznych.
- 2.** Zapoznanie się z urządzeniami i materiałami do metody CAD-CAM.

3. Zapoznanie się z urządzeniami i materiałami do wykonania koron porcelanowych na podbudowie metalowej, cyrkonowej i metodzie wtryskowej.
4. Zapoznanie się z urządzeniami i materiałami do wykonania inley, onley, licówek z kompozytu.
5. Zapoznanie się z urządzeniami do frezy techniki.
6. Zapoznanie się z urządzeniem – formierz do różnego rodzaju szyn.
7. Zapoznanie się z nowoczesnymi urządzeniami do odlewania metali metodą traconego wosku.
8. Zapoznanie się z innowacyjnymi standardami prac protetycznych.
9. Zapoznanie się z kartami charakterystyk produktów.
10. Wykonanie poszczególnych prac pod nadzorem.
11. Zapoznanie się z przepisami BHP pracowni protetycznej.

ASYSTENTKA STOMATOLOGICZNA

Miejsce wykonywania praktyk: gabinet stomatologiczny i pokrewne.

Działania:

1. Zapoznanie się z innowacyjnymi metodami sterylizacji i przechowywania narzędzi.
2. Zapoznanie się z nowoczesnymi materiałami stomatologicznymi i dezynfekcyjnymi.
3. Zapoznanie się z kartami charakterystyk produktów.

4. Zapoznanie się z BHP w gabinecie.
5. Obsługa i zastosowanie innowacyjnych urządzeń stomatologicznych.
6. Procedury obsługi pacjenta.

TECHNIK MASAŻYSTA

Miejsce wykonywania praktyk: gabinet masażu i pokrewne.

Działania:

1. Kompleksowe podejście do wykonania zawodu.
2. Zapoznanie się z procedurami medycznymi.
3. Dobór rodzaju technik masażu w zależności od aktualnego stanu pacjenta.
4. Dopasowanie parametrów zabiegowych do reakcji tkankowej i odczuć pacjenta.
5. Zapoznanie się ze sprzętem do masażu.
6. Włączenie innowacyjnych technik do zabiegu masażu.

TECHNIK FIZJOTERAPEUTA

Miejsce wykonywania praktyk: pracownia fizjoterapii i pokrewne.

Działania:

1. Zapoznanie się z innowacyjnymi procedurami fizjoterapii.

- 2.** Zapoznanie się z nowoczesnym sprzętem w pracowniach kinezyterapii, hydroterapii i fizykoterapii.
- kinezyterapia:
 - » ćwiczenie ogólnousprawniające;
 - » terapia indywidualna;
 - hydroterapia:
 - » hydroterapia całościowa, częściowa;
 - » balneoterapia;
 - fizykoterapia:
 - » elektrolecznictwo;
 - » laseroterapia;
 - » krioterapia;
 - » ciepłolecznictwo;
 - » światłolecznictwo.

Doświadczenia wyniesione z realizacji programu praktyk pokazują, że programy autorskie mogą być bardzo innowacyjnym elementem projektu, co wynika z unikalnych doświadczeń poszczególnych opiekunów. W konsekwencji przy projektowaniu programu można wziąć pod uwagę większą swobodę kształtowania treści programowych przez opiekunów, które jednak powinny w swoim merytorycznym zakresie mieć ścisłe odniesienie do podstawowych zasad merytorycznych, określonych w programie.

MODUŁ 3 - KOSMETOLOGIA

Założenia:

- 1.** Sytuacja zadaniowa winna stawiać nauczyciela w konieczności wytworzenia nowych informacji w celu rozwiązania problemu, zamiast odtwarzania znanych z literatury wzorców.
- 2.** Podczas realizowania praktyki nauczyciel dowie się czego od współczesnego kosmetologa wymaga pracodawca. Dzięki tej wiedzy nauczający będą mogli lepiej przygotować uczniów pod względem praktycznym do przyszłego życia zawodowego.

3. Plan i organizację zajęć do zrealizowania w ramach praktyki należy dostosować do możliwości danego salonu Spa czy gabinetu kosmetycznego (lub pokrewnych), mając na uwadze realizację założonych w programie celów.
4. Praktyka powinna uświadomić wielorakie niebezpieczeństwa związane z pracą na danym stanowisku pracy w salonie Spa czy gabinecie kosmetycznym.

Cele główne:

- zaangażowanie nauczycieli do samodzielnej weryfikacji i podniesienia poziomu posiadanej wiedzy oraz umiejętności w zakresie funkcjonowania salonu Spa czy gabinetu kosmetycznego;
- zapoznanie nauczycieli z najnowszymi technologiami i zabiegami kosmetycznymi.

Cele szczegółowe:

- poznanie praktycznych zasad funkcjonowania salonu Spa czy gabinetu kosmetycznego;
- poznanie charakteru realizowanych usług na wskazanym stanowisku;
- poznanie i organizacja własnego stanowiska pracy;
- poznanie urządzeń, materiałów, wykorzystywanych do pracy na danym stanowisku;
- obserwacja i współpraca z innym kosmetologami;
- weryfikacja i omówienie z opiekunem poziomu posiadanych umiejętności możliwych do wykorzystania na danym stanowisku;
- poznanie alternatywnych metod i zabiegów oraz nabycie umiejętności wybrania najkorzystniejszych rozwiązań;
- zrozumienie różnic między funkcjonowaniem gabinetu kosmetycznego a salonu Spa;
- realizacja zleconych zadań w ramach uzyskanych możliwości i środków pod nadzorem opiekuna i współpracowników;
- gospodarka materiałami i środkami, które są wykorzystane podczas pracy.

Nauczyciele będą realizować tylko wybrane zagadnienia w zależności od charakteru przedsiębiorstwa - salonu Spa czy gabinetu kosmetycznego, w którym będzie się odbywać praktyka bądź też opiekunowie opracują autorski plan praktyki, dla którego opracowane działania będą jedynie inspiracją. Zaprezentowane dalej zadania to tylko przykłady.

Praktyki odbędą się z podziałem na następujące obszary (przykłady):

- 1.** Organizacja pracy w salonie Spa i gabinecie kosmetycznym:
 - Standardy i zasady obsługi klienta w recepcji;
 - Standardy i zasady obsługi klienta na poszczególnych stanowiskach pracy;
 - Podział obowiązków i zasady współpracy pomiędzy pracownikami;
 - Rozwiązania stymulujące sprzedaż usług i produktów kosmetycznych;
 - Zarządzanie gospodarką materiałową i zaopatrzeniem;
 - Systemy lojalnościowe i tworzenie bazy klientów.

Przykład 1

Na podstawie obserwacji i analizy pracy recepcjonisty wypisać elementy wpływające na profesjonalną obsługę klienta oraz przykłady obsługi nieprofesjonalnej. Do zadań należeć będzie:

- opisanie prawidłowego i przyjaznego powitania klienta;
- sprawna znajomość i prezentacja oferty zabiegowej;
- znajomość cennika;
- informacja i znajomość aktualnych promocji i nowości;
- znajomość preparatów detalicznych;
- wywiązanie się z potwierdzania wizyt;
- przedstawienie rozwiązania przedstawionej przez recepcję sytuacji trudnej.

Przykład 2:

Na podstawie dostępnego menu zabiegowego zaproponować działania promocyjne i pakiety zabiegowe mogące zwiększyć sprzedaż usług. Do zadań należeć będzie:

- zebranie informacji o zabiegach najczęściej i najrzadziej wybieranych przez klientów;
- zebranie informacji o rentowności poszczególnych zabiegów;
- zebranie informacji o upodobaniach klientów;
- opisanie i nazwanie przynajmniej 3 pakietów promocyjnych np.: „Zimowa Regeneracja”;
- opisanie możliwości dotarcia do klientów z informacją o promocyjnych pakietach;
- sporządzenie wyceny i ustalenie rabatu poszczególnych promocyjnych pakietów zabiegowych.

Przykład 3:

Na podstawie obserwacji oraz rozmowy z pracownikami i ewentualnie managerem opisać i przećwiczyć zasady obsługi klienta w gabinecie masażu ciała. Do zadań należeć będzie:

- wypisać ogólnie poszczególne kroki obsługi klienta;
- sporządzić w punktach wytyczne dotyczące odpowiedniego, profesjonalnego przygotowania gabinetu przed zaproszeniem klienta z zastosowaniem niezbędnych zasad higieny i BHP;
- przećwiczyć z pracownikiem rozmowę z klientem zmierzającą do uzyskania niezbędnych informacji potrzebnych do prawidłowego wykonania zabiegu;
- wybrać i zaproponować najlepsze rozwiązania sytuacji trudnych mogących zaistnieć podczas wykonywania masażu ciała.

- 2.** Menu zabiegowe w salonie Spa i gabinecie kosmetycznym
- Podział zabiegów w menu zabiegowym i zasady ich wyboru do salonu Spa czy gabinetu kosmetycznego;
 - Rodzaje zabiegów manualnych na poszczególnych stanowiskach pracy;
 - Rodzaje zabiegów High-Tech na poszczególnych stanowiskach pracy;
 - Zasady indywidualnego doboru zabiegów dla klientów;
 - Efekty wykonywanych zabiegów w poszczególnych działach.

Przykład 1:

Wybrać z dostępnej listy menu zabiegi kosmetyczne twarzy dla Pań w wieku 30 i 50+. Na podstawie listy krótko uzasadnić ten wybór i zaproponować przykład kuracji 4 -tygodniowej z omówieniem zaplanowanych efektów zabiegów. Do zadań należeć będzie:

- zebrać informacje o najczęstszych problemach i potrzebach skóry kobiet w różnym wieku;
- zebrać informacje o dostępnych zabiegach kosmetycznych i zasadach ich wykonywania;
- zapoznać się z zasadami częstotliwości wykonywania poszczególnych zabiegów i ich przebiegiem;
- zapoznać się z zasadami łączenia poszczególnych zabiegów manualnych i High-Tech z zakresu kosmetyki twarzy;
- stworzyć propozycje kuracji składającej się z co najmniej 3-4 zabiegów.

Przykład 2:

Dobrać kurację zabiegów antycellulitowych do podanych przykładowych klientów na podstawie dostępnych aparatów High-Tech. Do zadań należeć będzie:

- zapoznać się z działaniem poszczególnych aparatów i możliwością połączenia ich w jedną kurację dla danego klienta;

- zapoznać się z odczuciami występującymi podczas zabiegów i omówić je profesjonalnie;
- zapoznać się z mechanizmem powstawania i z charakterystycznymi objawami poszczególnych rodzajów cellulitu;
- przedstawić krótko możliwe do uzyskania założone efekty kuracji;
- wycenić kurację i zaproponować rabat.

Przykład 3:

Ustalenie prawidłowej kolejności czynności wykonywanych podczas zabiegu pielęgnacyjnego dłoni połączonego z manicure i zdobieniem paznokci. Do zadań należeć będzie:

- zapoznać się z rodzajami wykonywanych zabiegów na dłonie;
- zebrać informacje o wykorzystywanych aparatach w gabinecie manicure/pedicure,
- zebrać informacje o poszczególnych etapach przeprowadzanych zabiegów;
- zaproponować własną kolejność podczas zabiegu pielęgnacyjnego dłoni z uzasadnieniem;
- spisać kolejność poszczególnych etapów zabiegu pielęgnacyjnego dłoni połączonego z manicure i zdobieniem paznokci.

- 3.** Stosowane technologie w czasie wykonywania zabiegów kosmetycznych
 - Zastosowane technologie w zabiegach odmładzających w gabinecie kosmetycznym;
 - Zastosowane technologie w aparatach kształtujących sylwetkę;
 - Zastosowane technologie trwale usuwające owłosienie;
 - Urządzenia wielofunkcyjne najnowszej generacji.

Przykład 1:

Zastosowanie mikronakłuwania w zabiegach kosmetycznych twarzy i ciała. Do zadań należeć będzie:

- zapoznać się z rodzajami aparatów do mikronakłuwania;
- zebrać informacje o działaniu mikronakłuwania na skórę;
- zapoznać się z praktycznym przebiegiem zabiegu kosmetycznego z wykorzystaniem mikronakłuwania;
- sprawdzić na sobie odczucia towarzyszące zabiegowi;
- spisać efekty działania zabiegu.

Przykład 2:

Zastosowanie praktyczne ultradźwięków wysokiej i niskiej częstotliwości. Do zadań należeć będzie:

- poznać różnicę działania poszczególnych zakresów ultradźwięków;
- doświadczyć na sobie odczuć związanych z przeprowadzanym zabiegiem;
- zapoznać się z profesjonalnym przebiegiem zabiegu oraz spróbować na modelu jego wykonania;
- spisać efekty działania ultradźwięków i preparatów, o które można to działanie uzupełnić podczas zabiegów.

Przykład 3:

Przeanalizowanie efektywności zabiegów endermologii u kobiet z nadmiarem tkanki tłuszczowej i cellulitem. Do zadań należeć będzie:

- przeanalizować zawartość kart klientek i sporządzić statystykę efektywności zabiegów;
- poznać od pracowników wykonujących zabiegi endermologii ich doświadczenia praktyczne w przeprowadzaniu zabiegów;
- poznać i przeanalizować z pracownikiem konkretne przypadki

klientek, u których osiągnięto efekty słabe;

- doświadczyć na sobie odczuć występujących podczas zabiegu;
- spisać wnioski związane z kwalifikacją klientek do zabiegów endermologii w celu eliminacji niedostatecznych uzyskiwania efektów.

4. Wskazania i przeciwwskazania do zabiegów kosmetycznych

- Najczęściej spotykane przeciwwskazania do wykonywania zabiegów manualnych i aparaturowych;
- Przeciwwskazania do zabiegów z wykorzystaniem urządzeń najnowszej generacji;
- Wytyczne do indywidualnego doboru zabiegów w poszczególnych działach;
- Metodyka wywiadu z klientem prowadząca do ustalenia występujących bądź nie przeciwwskazań do zabiegów.

Przykład 1:

Poznanie zasad bezpieczeństwa przeprowadzania masażu prenatalnego. Do zadań należeć będzie:

- zapoznać się ze specyfiką przeprowadzania masażu prenatalnego;
- omówić z masażystą przeprowadzenie wstępnego wywiadu z klientką;
- zapoznać się z zawartością karty klientki w okresie ciąży;
- przeanalizować i wyciągnąć wnioski o celowości zastosowania wszystkich procedur zapewniających bezpieczeństwo klientce podczas masażu prenatalnego .

Przykład 2:

Na podstawie rozmowy z pracownikami dokonać analizy występujących przeciwwskazań do zabiegów manualnych u klientów w okresie ostatnich 3 miesięcy ciąży. Do zadań należeć będzie:

- analiza kart klientów, u których wystąpiły przeciwwskazania medyczne do wykonywania dostępnych w menu zabiegów;
- analiza kart klientów, u których wystąpiły inne przeciwwskazania niż medyczne;
- opracować rozwiązania do zastosowania w przypadku niemożności wykonania danego zabiegu z powodu występujących przeciwwskazań.

Przykład 3:

Opracowanie własnej propozycji karty klienta do zabiegu endermologii uwzględniającej wskazania i przeciwwskazania. Do zadań należeć będzie:

- zapoznać się z działaniem miejscowym i ogólnym zabiegu endermologii;
- zapoznać się z metodyką przeprowadzania zabiegu;
- poznać i dokonać analizy konkretnych przypadków klientek, u których osiągnięto efekty bardzo dobre i słabe;
- doświadczyć na sobie odczuć zabiegu;
- przygotować na podstawie dostępnych informacji karty do zabiegu;
- przećwiczyć z personelem przeprowadzenie wywiadu wstępnego.

5. Stosowane preparaty

- Składniki wybranych preparatów stosowanych w zabiegach kosmetycznych;
- Działanie składników kosmetycznych mających wpływ na ostateczny efekt zabiegu;
- Zasady stosowania preparatów kosmetycznych z uwzględnieniem kondycji skóry oraz potrzeb i oczekiwań klienta;

Przykład 1:

Na podstawie rozmowy z masażystą oraz oceny aplikacyjnej preparatów (konsystencja, zapach) przygotować listę wytycznych ich doboru w czasie wykonywania przez masażystę zabiegów. Do zadań należeć będzie:

- zapoznać się z dostępnymi preparatami do masażu razem z ich składem;
- zapoznać z upodobaniami i potrzebami klientów;
- doświadczyć na sobie właściwości aplikacyjnych preparatów i ocena ich atrakcyjności;
- przeanalizować i wyciągnąć wnioski o właściwym doborze preparatów w celu osiągnięcia maksymalnego zadowolenia klientów z przeprowadzonego masażu.

Przykład 2:

Obserwacja wykonywania zabiegu z użyciem pilingu glikolowego. Do zadań należeć będzie:

- zapoznać się ze stężeniem i pH produktu oraz jego działaniem na skórę;
- porozmawiać o metodyce przeprowadzania zabiegu z uwzględnieniem wskazań i przeciwwskazań do wykonywania zabiegu;
- obserwować reakcji skóry klienta w trakcie trwania zabiegu;
- obserwować i omówić celowość działań końcowych polegających na zabezpieczeniu skóry po zabiegu preparatami ochronnymi.

Przykład 3:

Poznanie rodzajów preparatów do demakijaż przygotowujących do przeprowadzania zabiegów pielęgnacyjnych twarzy, szyi i dekoltu. Do zadań należeć będzie:

- omówić celowości dopasowania zmywacza do rodzaju skóry;
- zapoznać się ze składnikami produktów do demakijażu;
- obserwować prawidłową kolejność czynności demakijażu twarzy;
- wykonać ćwiczenia praktyczne na modelu.

6. Bezpieczeństwo stosowania preparatów kosmetycznych. Efekty zabiegów kosmetycznych

- Oczekiwanie klientów, a efekty zabiegów;
- Tworzenie oferty zabiegowej dla uzyskania maksymalnej atrakcyjności dla klientów najbardziej wymagających;
- Porównanie efektywności zabiegów manualnych i z użyciem aparatury High-Tech;
- Zapoznanie z najbardziej spektakularnymi efektami zabiegów.

Przykład 1:

Na podstawie rozmowy i analizy dostępnych informacji z kart klientów zebranie wiedzy o najbardziej efektywnych zabiegach z oferty. Do zadań należeć będzie:

- analiza działania zabiegów oraz zapoznanie z dokumentacją klienta (np. zdjęcia przed i po wykonaniu zabiegu);
- omówić najczęstsze potrzeby klientów wymagających ekspresowego efektu zabiegu;
- doświadczyć na sobie wybranego z kosmetologiem zabiegu;
- przeanalizować i wyciągnąć wnioski o doborze zabiegów w menu zabiegowym.

Przykład 2:

Przeprowadzenie wstępnego wywiadu z klientem w celu doboru zabiegu kosmetycznego twarzy, szyi i dekoltu i uzyskania maksymalnego efektu zgodnego z oczekiwaniem klienta. Do zadań należeć będzie:

- przeanalizować zawartości karty klienta;
- omówić wszystkie aspekty wywiadu wstępnego;

- obserwować przeprowadzenie rozmowy z klientem;
- wyciągnąć wnioski o sposobie przeprowadzania wstępnego wywiadu z klientem.

Przykład 3:

Analiza działania zabiegu kosmetycznego oczyszczania skóry pod kątem dokładności przeprowadzania zabiegu. Do zadań należeć będzie:

- zapoznać się z kosmetykami i sprzętem niezbędnym do wykonania zabiegu;
- zapoznać się z niezbędnymi procedurami potrzebnymi do ustalenia właściwej metodyki zabiegu, indywidualnej dla każdego klienta;
- obserwować przebieg zabiegu i omówić każdy z jego etapów w celu wyciągnięcia wniosków.

Doświadczenia wyniesione z realizacji programu praktyk pokazują, że autorskie programy praktyk mogą być bardzo innowacyjnym elementem projektu, co wynika z unikalnych doświadczeń poszczególnych opiekunów. W konsekwencji przy projektowaniu programu można wziąć pod uwagę większą swobodę kształtowania treści programowych przez opiekunów, które jednak powinny w swoim merytorycznym zakresie mieć ściśle odniesienie do podstawowych zasad merytorycznych, określonych w programie.

Organizacja czasu podczas praktyki

Uczestnicy podczas dwutygodniowej praktyki powinni zrealizować postawione zadania praktyk. Nauczyciel podczas ich realizacji będzie osiągać kolejne cele, a zatem liczba godzin przewidziana na poszczególne zagadnienia musi być funkcją zakresu przydzielonych obowiązków. Zaleca się określenie planu przydziału czasu na poszczególne zadania w momencie ich przydziału do wykonania przez opiekuna praktyk. Jednostki godzinowe powinny być wykorzystywane w sposób elastyczny, w relacji

do zaawansowania i czasu realizacji postawionych nauczycielowi zadań. Praktyka trwa średnio 10 dni po średnio 8 godzin dziennie.

Zasady realizacji praktyk

Podczas dwutygodniowych praktyk należy doskonalić te umiejętności, które są najbardziej pożądane w branży medyczno-estetycznej, przy uwzględnieniu oczywiście realiów i możliwości przedsiębiorstwa, w którym odbywają się praktyki.

Nauczyciele będą skierowani na okres dwóch tygodni do zakładów pracy z branży medyczno-estetycznej, w celu zapoznania się z realiami ich działania w realiach współczesnej gospodarki rynkowej.

Charakter pracy i realizowanych zadań nauczyciela odbywającego praktykę będzie odpowiadać zadaniom i charakterowi pracy pracownika zatrudnionemu na etacie. Praktyka mieści w sobie 80 godzin i trwa dwa tygodnie, tj. średnio 10 dni po średnio 8 godzin dziennie. Zadania powinny być realizowane tak, aby dać sposobność nauczycielom poznania obecnego stanu praktyki wykonywania tych zawodów, technologii, przyrządów, urządzeń i preparatów stosowanych w obszarze tematycznym związanym z wybranymi specjalizacjami, w których ramach odbywana jest praktyka. Podczas praktyki nauczyciele mogą również zebrać materiały i informacje, które będą mogli w przyszłości wykorzystywać w pracy dydaktycznej z uczniami, aby lepiej przygotować ich do pracy zawodowej.

Zaproponowane w niniejszym dokumencie przykłady zadań mogą być realizowane w pełni, stanowić jedynie część lub inspirację dla wykonanej przez praktykanta pracy, w zależności od potrzeb przedsiębiorstwa i praktykanta.

Nauczyciel wraz z opiekunem praktyki powinni każdego dnia w dzienniku praktyk notować zrealizowane zadania. Organizatorzy będą mieli prawo do wglądu do tego dokumentu oraz do oceny przebiegu praktyki.

Zaleca się, aby każdy dzień praktyki został podsumowany rozmową z opiekunem, co zgodnie z Cyklem Kolba powinno spowodować auto-refleksję nad przeżytym doświadczeniem i pomóc zaplanować doświadczenie następne. Opiekun praktyk powinien ocenić stopień wykonania zadania i wyciągnąć wnioski do dalszej pracy. Podczas rozmowy powinny zostać określone cele do dalszej pracy praktykanta. Jeżeli rozmowa będzie dotyczyła kilku poprzednich dni, powinna posłużyć do podsumowania całego okresu od ostatniej rozmowy. W razie potrzeby praktykant powinien otrzymać wsparcie lub, jeżeli stopień realizacji zadania znacznie odbiega od założeń opiekuna, praktykant powinien zostać odciążony lub otrzymać inne zadanie.

Niezmiernie istotnym czynnikiem sukcesu praktyk jest współpraca z osobami pracującymi w dziedzinie, z którą związana jest tematyka praktyk. Dlatego podczas praktyki nauczyciele powinni pracować w zespole zadaniowym lub na bieżąco korzystać z porad i pomysłów pracowników mających podobne zakresy obowiązków oraz istotne doświadczenie pracy w przedsiębiorstwie.

Uczestnicy praktyk powinni aktywnie poszukiwać informacji związanych z realizowanymi zadaniami. Dobrze byłoby, gdyby w trakcie trwania praktyki nauczyciele sięgali do literatury fachowej i czasopism związanych z tematyką praktyki w celu uzupełnienia wiedzy. Powinni też w wolnych chwilach studiować dokumentację dostępną w firmie.

Wartością dodaną odbytej praktyki może być trwałe nawiązanie współpracy pomiędzy przedsiębiorstwem, w którym odbywała się praktyka a nauczycielem czy szkołą, którą on reprezentuje. Współpraca ta może polegać np. na organizowaniu praktyk dla uczniów lub wymianie doświadczeń i informacji itd.

EWALUACJA

Definicja

„Ewaluacja wg Krajowej Jednostki Oceny (KJO) to osąd wartości publicznej przy uwzględnieniu odpowiednich kryteriów (skuteczność, efektywność, użyteczność, trafność i trwałości) i standardów. Osąd dotyczy zwykle potrzeb, jakie muszą być zaspokojone w wyniku interwencji oraz wyprodukowanych efektów. Ewaluacja oparta jest na specjalnie w tym celu zebranych i zinterpretowanych informacjach za pomocą odpowiedniej metodologii. Wg Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego (PTE) EWALUACJA to systematyczna i obiektywna ocena programu lub polityki, ich założeń, procesu realizacji i rezultatów pod względem stosowności, skuteczności, trwałości, efektywności, a także użyteczności podjętych w ich ramach działań. Powinna ona dostarczać rzetelnych i przydatnych informacji o obiekcie badania wspierając w ten sposób proces decyzyjny oraz współdziałanie wszystkich partnerów zaangażowanych w realizację projektu.”⁶

„Ewaluacja w oświacie - ocena przydatności i skuteczności podejmowanych działań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych w odniesieniu do założonych celów, służącą doskonaleniu tych działań (Rozporządzenie MENiS z 23 kwietnia 2004).

W nowszym Rozporządzeniu MEN (z 7 października 2009) definicja ogólniejsza: Ewaluacja - praktyczne badanie oceniające przeprowadzane w szkole lub placówce.”⁷

Formy ewaluacji

1. Pro aktywna ex-ante

Odpowie na pytania: początkowy poziom kompetencji nauczyciela, motywacje do udziału oraz oczekiwania dotyczące projektu, potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego, świadomość i wiedza w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn.

6 <http://efs.lubelskie.pl/front/page/get/291/>

7 <http://pl.wikipedia.org/wiki/Ewaluacja>

2. Monitorująca on-going

Odpowie na pytania: warunki i bariery realizacji praktyk, jakość otrzymanego wsparcia, poziom zaangażowania nauczyciela, wsparcie opiekuna praktyk i współpraca z Biurem Projektu.

3. Konkluzywna ex-post

Odpowie na pytania: porównanie oczekiwań i potrzeb nauczycieli z przebiegiem i efektami praktyk, efektywność w realizacji celów projektu, zmian świadomości w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn.

Metody ewaluacji

- analiza dokumentów projektu;
- test kompetencji nauczycieli (on-line);
- badanie ankietowe CAWI z opiekunami praktyk i uczestnikami;
- wywiad telefoniczny CATI.

W przyszłości warto by było zastąpić wywiad telefoniczny CATI bardziej efektywnym sposobem komunikacji typu video-rozmowa z wykorzystaniem komunikatorów typu Skype lub też aplikacji telefonicznej smartfonów. Wydaje się to niezbędne ze względu na niską efektywność rozmów telefonicznych – nastąpiło przyzwyczajenie i odrzucenie przez społeczeństwo tej formy badań, zarówno badań rynkowych jak i sondażowych, a ich wyniki są niepewne. Nie zmienia to faktu, że wywiad CATI jest prowadzony na temat znany osobie, do której wykonuje się połączenie.

PROFILE UCZESTNIKÓW PROJEKTU

Projekt zakładał podniesienie kwalifikacji zawodowych i profesjonalnych przez 257 uczestników praktyk. W celu weryfikacji poziomu zrealizowania tego wskaźnika należało w ramach projektu przeprowadzić testy poziomu wiedzy i umiejętności uczestników. W tym celu zostały opracowane testy z branży medycznej, kosmetycznej i fryzjerskiej. Każdy z tych testów badał poziom wiedzy z danej dziedziny. W trakcie realizacji projektu przeprowadzono dwukrotnie testy. Przed rozpoczęciem praktyk wykonywane były testy kompetencyjne startowe (PRE-test) zaś ich wyniki były analizowane przez eksperta kluczowego, który opracowywał każdorazowo indywidualny profil uczestnika i tworzył rekomendację dotyczącą zakresu wiedzy do uzupełnienia. Opracowane profile były przysyłane opiekunowi praktyk w celu dostosowania programu praktyki do poziomu wiedzy i umiejętności poszczególnego praktykanta. Testy końcowe (POST-test), były wypełniane przez nauczycieli po odbyciu praktyk. Badały przyrost wiedzy po przeprowadzonej praktyce. Analiza obu testów umożliwiła weryfikację poziomu realizacji wskaźnika podniesienia kwalifikacji zawodowych i profesjonalnych.

Testy startowe (PRE) i końcowe (POST) składały się z 50 pytań dotyczących merytorycznych zagadnień z obszaru tematycznego danej branży: fryzjerskiej, kosmetycznej i zawodów medycznych. Każda branża miała swój podział merytoryczny pytań, związany z poszczególnymi dziedzinami wiedzy w branży - branża fryzjerska (historia, biologia, preparaty, finanse, technologia, zdrowie i pierwsza pomoc), branża kosmetyczna (zabiegi, technologie i urządzenia, biologia, preparaty, zdrowie i pierwsza pomoc, obsługa klienta), branża medyczna (patomorfologia, fizjologia, anatomia, dietetyka, techniki i metody terapeutyczne, procedury obsługi pacjenta). Wypełnienie testów odbywało się on-line, dzięki opracowanej na potrzeby projektu platformie CAWI, przed rozpoczęciem praktyk (testy PRE) i po ich zakończeniu (testy POST).

W sumie uczestnicy mieli do zdobycia 50 punktów w każdym teście (jedna prawidłowa odpowiedź na pytanie = jeden punkt).

Do przeprowadzenia analizy porównawczej (PRE i POST testów) i ilustracji przyrostu wiedzy poszczególnych grup oraz profili zawodowych użyto wykresów radarowych (ang. Radar Chart). Wykresy radarowe pokazują proporcjonalny przyrost wiedzy na 6 osiach. Łamane ilustrują proporcjonalne zmiany procentowe w sześciu dziedzinach w PRE-teście i POST-teście. W przypadku braku przyrostu wiedzy w którejś z dziedzin punkty obu łamanych pokrywają się. Wykresy radarowe opisują też przyrost wiedzy poszczególnych uczestników praktyk i widoczne są w tzw. profilach indywidualnych (rekomendacjach indywidualnych).

1. Profil kompetencji zawodowych

Po praktykach

Moduł: Fryzjerstwo

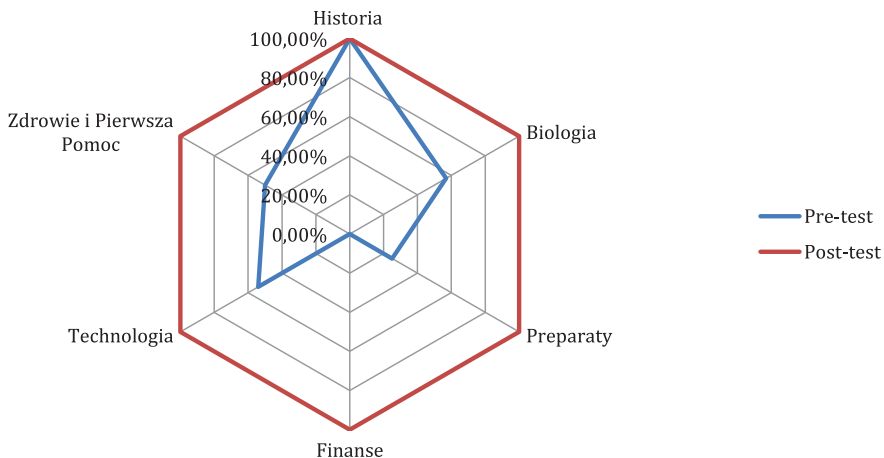
Imię i nazwisko

1. Ogólne wyniki testu kompetencyjnego on-line	Ilość zdobytych punktów	50
	Maksymalny możliwy do zdobycia wynik	50
	Procentowy wynik poprawnych odpowiedzi	100,00%
2. Przyrost wiedzy		50,00%
3. Przedmioty nauczane przez NZ	Przedmioty zawodowe fryzjerskie	

2. Tabela przyrostu wiedzy w poszczególnych modułach tematycznych

Przedmiot	Pre-test	Post-test
Historia	100,00%	100,00%
Biologia	57,00%	100,00%
Preparaty	25,00%	100,00%
Finanse	0,00%	100,00%
Technika	54,00%	100,00%
Zdrowie	50,00%	100,00%
Razem	50,00%	100,00%
Przyrost wiedzy		50,00%

3. Wykres przyrostu wiedzy



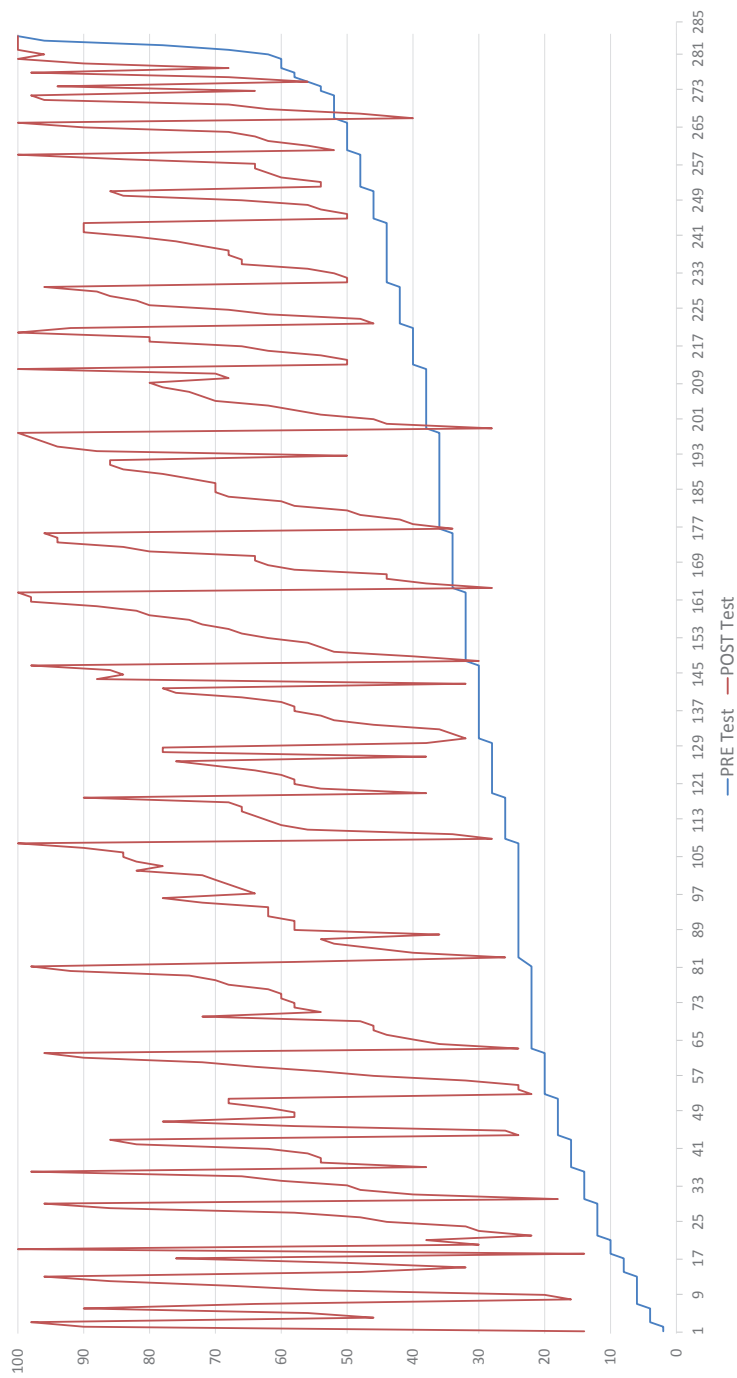
4. Rekomendacje

Uczestniczka dokonała dużego postępu, uzupełniając swoją wiedzę z zakresu biologii zawodowej, preparatów używanych w zawodzie, finansów oraz praktycznych aspektów prowadzenia działalności gospodarczej i obsługi klienta w zawodzie, technologii, technik i urządzeń wykorzystywanych w zawodzie, zdrowia i pierwszej pomocy. Ta wiedza i umiejętności nabyte w trakcie praktyk pozwolą na skuteczniejsze niż dotąd nauczanie adeptów zawodu. Z zakresu historii zawodu wiedza uczestniczki była na tyle wysoka przed rozpoczęciem praktyk, że podczas ich trwania uczestniczka nie musiała jej uzupełniać. W związku z tym poziom wiedzy z tego zakresu jest wystarczający. Uczestniczka w sposób właściwy wykorzystwała praktyki do podniesienia swoich kompetencji zawodowych, co pozwoli jej na prawidłowe nauczanie zawodu oraz stawianie czoła wyzwaniom postępu technologicznego w zawodzie. Należy też dodać, że uczestniczka powinna ustawicznie w sposób samodzielny podnosić swoje kompetencje zawodowe, wykorzystując nowoczesne narzędzia samokształceniowe.

Jak widać wykres radarowy pozwala na ilustrację wielu zmiennych, w sytuacji gdy istnieje potrzeba pokazania zmiany wartości tej samej zmiennej w czasie. Służy do wizualizacji niewielkich zbiorów danych (punktów) wielowymiarowych. Wymiary są reprezentowane przez równokątne osie („szprychy”), a wartości wielowymiarowego punktu na poszczególnych osiach łączone są łamaną, która tworzy wielokąt.

Dzięki takiemu rozwiązaniu można łatwo dostrzec na ile pomiary są do siebie podobne, ewentualnie gdzie wyraźnie od siebie odstają. Jest to bardzo użyteczne narzędzie pozwalające na efektywną analizę i ilustrację danych eksperymentalnych lub testowych, w przypadku gdy źródło danych się nie zmienia (tu: uczestnik praktyki), a także efekt jego czynności (ang. Performance) wynika z takiego samego przebiegu (tu: analizowane są wyniki rozwiązywania tego samego testu przed i po praktykach). W podanym wyżej przykładzie wyniki PRE-testu (niebieska linia) przed rozpoczęciem praktyk wskazują na wysoką wiedzę w zakresie historii zawodu, zerową jeśli chodzi o finansowe aspekty prowadzenia salonu fryzjerskiego, około 60 % jeśli chodzi o biologię włosów i skóry głowy, 25 % jeśli chodzi o kwestie preparatów używanych w zawodzie fryzjerskim, trochę powyżej 50 % jeśli chodzi o wiedzę na temat technologii i narzędzi i 50 % jeśli chodzi o kwestie związane ze zdrowiem i udzielaniem pierwszej pomocy. Natomiast po przeprowadzonych praktykach poziom wiedzy wynikający z rozwiązanego testu wskazuje na 100% wiedzę we wszystkich obszarach (czerwona linia). Gdyby przyrost wiedzy nie nastąpił w żadnej dziedzinie - obie linie pokrywałyby się ze sobą. Metoda wykresu radarowego przedstawia w następnej części przyrosty wiedzy poszczególnych grup, także z podziałem na branże, co daje jasny obraz tego czy i na ile nastąpił przyrost wiedzy w wyniku zrealizowanych praktyk.

Wykres 5. Analiza wyników skomasowanych – wyniki w punktacji bezwzględnej bez podziału na branże.



▲ Źródło: Opracowane przez Eksperta Kluczowego na podstawie testów kompetencyjnych PRE i POST.

W większości nauczyciele biorąc udział w praktykach uzyskali wzrost wiedzy. W tych przypadkach, gdy wzrost wiedzy nie nastąpił należy uznać, że było to spowodowane nie tyle brakiem chęci do skorzystania z wiedzy oferowanej w trakcie praktyk, lecz raczej zbyt słabymi umiejętnościami ogólnymi i ewentualnie obsługi komputera oraz zbyt krótkim czasem trwania praktyk. Wniosek taki wynika zarówno z ogólnej wiedzy na temat procesu uczenia się i harmonizacji tego procesu z indywidualnymi cechami uczestników, dokumentacji projektu jak i z rozmów przeprowadzanych w trakcie wizyt realizowanych w ramach kontroli merytorycznej projektu. Na wyniki testów kompetencyjnych, które przecież rozwiązywane były on-line na komputerze wpłynąć mogła dosyć słaba u niektórych umiejętność obsługi komputera.

Wykres liniowy ilustruje przyrost wiedzy poszczególnych nauczycieli - wyniki punktowe PRE i POST testów. Jak widać u zdecydowanej większości nauczycieli nastąpił przyrost wiedzy, ponieważ punkty niebieskie znajdują się poniżej punktów czerwonych.

Dla zilustrowania przyrostu wiedzy uczestników praktyk niech posłuży obserwacja opiekuna praktyki zanotowana w dzienniku praktyk praktykantki, która w PRE teście uzyskała wynik najniższy (2 %) z całej populacji. Wpis opiekuna praktyk na temat „Wiedza praktyczna nauczycieli i instruktorów nauki zawodu na początku praktyki” brzmi jak następuje: *„Praktykantka - nauczyciel teoretyczny nie posiadała żadnych umiejętności praktycznych. Braki w umiejętnościach w każdym segmencie fryzjerstwa. Wiedza teoretyczna jaką posiadała praktykantka na początku praktyk - poziom średni.”* O tej samej praktykantce opiekun napisał na zakończenie praktyk w dziale „Określenie postępów dotyczących przyrostu kompetencji zawodowych w czasie realizowania programu doskonalenia zawodowego”: *„Praktykantka opanowała w stopniu podstawowym mycie głów oraz wykonywanie czynności związanych z obsługą klienta. Poznała nowoczesne metody stylizacji włosów, nauczyła się w stopniu podstawowym wykonywać podziały i linie na modelce. Rytuały pielęgnacyjne opanowała w stopniu dobrym. Podstawowe strzyżenia wykonała poprawnie przy pomocy instruktora. Pani Ewa poznała obowiązujące trendy w modzie, które w stopniu podstawowym nauczyła się wcielić w życie praktyczne. Prakty-*

kantka podczas zajęć z trychologii była bardzo aktywna”. Praktykantka ta uzyskała jeden z najwyższych przyrostów wiedzy z całej populacji, bo aż 88%. Jest to przykład ilustrujący korzyści jakie odnieśli nauczyciele zawodu uczestniczący w praktykach.

Podsumowanie wyników poszczególnych branż

Na wstępie należy zaznaczyć, że wykresy radarowe ilustrujące przyrost wiedzy opierają się na średniej wyników PRE i POST testów wypełnianych przez nauczycieli poszczególnych branż. Średnia przyrostu wiedzy dla całej populacji badanej, bez podziału na branże wynosi 33,42 %. Oznacza to, że praktykanci w wyniku odbytych praktyk średnio podnieśli swoją wiedzę o jedną trzecią.

Badaniem podsumowującym był test t-Studenta (wykonywany za pomocą oprogramowania R w wersji 3.1.0 „Spring Dance” (C) 2014 The R Foundation for Statistical Computing, będącym standardem przemysłowym w badaniach tego typu) dla prób połączonych (PRE-test i POST-test). Test t-Studenta jest standardowo wykorzystywany do pomiaru istotności różnic w badanych grupach, gdzie porównuje się wynik przed i po jakimś działaniu. W badaniach społecznych można mierzyć tym testem zmiany zachodzące w populacji na skutek jakichś działań - np. przyrost wiedzy w wyniku szkolenia, zmiany zachowania na skutek jakiegoś czynnika wpływu (np. badanie skuteczności działań profilaktyki zachowania ryzykownego u młodzieży) itd.

Wynikiem testu t-Studenta jest p-wartość, czyli prawdopodobieństwo, że hipoteza zerowa (czyli hipoteza poddana procedurze weryfikacyjnej, w której zakładamy, że różnica między analizowanymi parametrami lub rozkładami wynosi

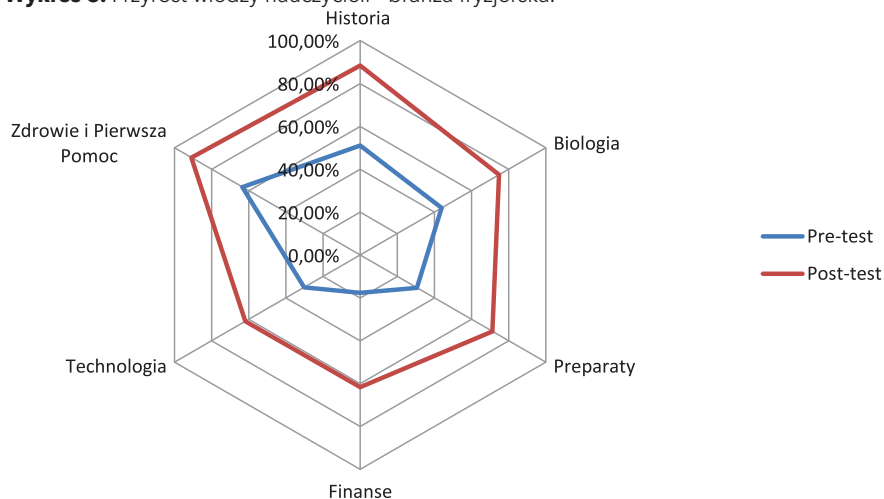
zero) jest prawdziwa przy otrzymanych wynikach. W teście t-Studenta hipoteza zerowa mówi o braku różnic w populacji 1 i populacji 2, czyli w naszym wypadku grupach wypełniających PRE-test i POST-test, czyli o braku wpływu zrealizowanych praktyk na przyrost wiedzy. Wartość krytyczna to taka p-wartość, powyżej której odrzuca się hipotezę zerową. W badaniach

tego typu przyjmuje się wartość krytyczną na poziomie 0,05 (5%). W badaniach statystycznych jest to umowny próg poniżej którego uznaje się wyniki za istotne - tzw. próg istotności. Upraszczając p-wartość w naszym badaniu to prawdopodobieństwo tego, że uzyskana zmiana pomiędzy PRE- a POST-testem nie wynika z efektu przeprowadzenia praktyk lecz jest przypadkowa.

Branża fryzjerska

Średni przyrost wiedzy nauczycieli z branży fryzjerskiej wyniósł 33,68 %.

Wykres 6. Przyrost wiedzy nauczycieli - branża fryzjerska.



▲ Źródło: Opracowane przez Eksperta Kluczowego na podstawie testów kompetencyjnych PRE i POST, próba n=203.

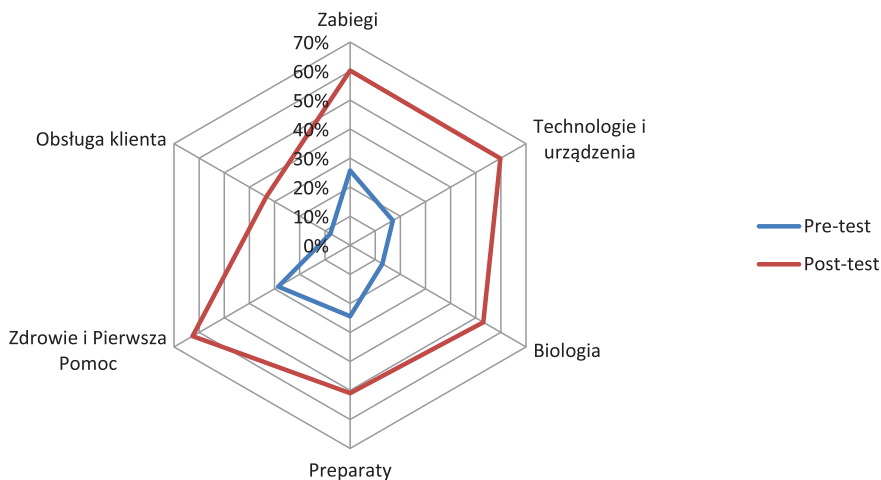
Nauczyciele z branży fryzjerskiej odnotowali średnio-wysoki przyrost wiedzy, rozkładający się w miarę równomiernie na wszystkie kategorie. Największy przyrost wiedzy nastąpił w kategoriach „Historia”, „Preparaty” oraz „Finanse”. Należy też zauważyć, że „Finanse” były dziedziną, z której praktykanci uzyskali najniższe wyniki w PRE-testach. Przyrost wiedzy w kategoriach „Technologia” i „Zdrowie i Pierwsza Pomoc” oraz „Biologia” jest mniejszy, ale też utrzymuje się na wysokim poziomie. Ogólnie podsumowując analiza statystyczna wyników testów nauczycieli tej branży wskazuje na dobre oraz wszechstronne wykorzystanie praktyk.

Test t-Studenta: $p = 6.139019e-55$ wskazuje na brak przypadkowości wyników testów nauczycieli branży fryzjerskiej.

Branża kosmetyczna

Średnia przyrostu wiedzy nauczycieli z branży kosmetycznej 33,39 %.

Wykres 7. Przyrost wiedzy nauczycieli - branża kosmetyczna.



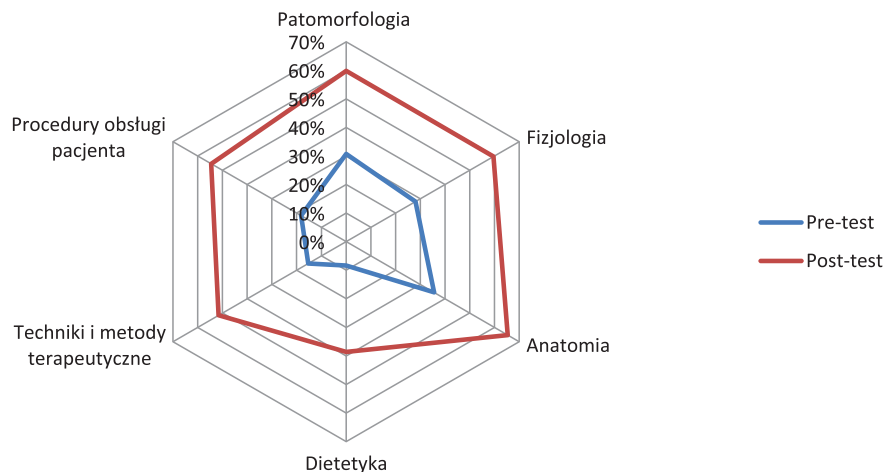
▲ Źródło: Opracowane przez Eksperta Kluczowego na podstawie testów kompetencyjnych PRE i POST, próba $n=49$.

Analiza wyników testów wskazuje na przyrost wiedzy nauczycieli z branży kosmetycznej we wszystkich dziedzinach, zwłaszcza „Zabiegach”, „Technologii i urządzeniach” oraz „Biologii”, które są esencjonalne dla tej branży. Wysoki przyrost w kategorii „Zdrowie i pierwsza pomoc” wykazuje na dbałość prowadzących o bezpieczeństwo pacjentów. Należy zwrócić uwagę, że w pozostałych dziedzinach przyrost jest równomierny i rozłożony stosunkowo do wyników PRE-testów. Test t-Studenta $p = 3.903778e-18$ wskazuje na brak przypadkowości wyników testów.

Branża medyczna

Średnia przyrostu wiedzy nauczycieli z branży medycznej 31,82 %.

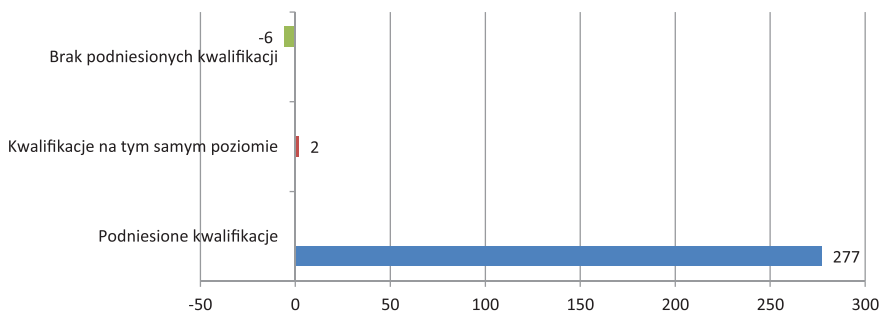
Wykres 8. Przyrost wiedzy nauczycieli - branża medyczna.



▲ Źródło: Opracowane przez Eksperta Kluczowego na podstawie testów kompetencyjnych PRE i POST, próba n=33.

Nauczyciele z branży medycznej osiągnęli równomierny przyrost wiedzy we wszystkich dziedzinach, stosunkowo do wiedzy posiadanej przed praktykami. Należy też zauważyć, iż dziedzina „Dietetyka”, która poszła najslabiej kursantom w PRE-testach osiągnęła znaczący wzrost, i obecnie już tylko nieznacznie odstaje od pozostałych dziedzin. Test t-Studenta na poziomie $p = 6.886019e-09$ wskazuje na brak przypadkowości w wynikach testów.

Wykres 9. Wpływ projektu na kwalifikacje uczestników (liczba osób).



▲ Źródło: Opracowanie własne, próba n= 285.

Podsumowanie eksperckie przeprowadzonych praktyk

Analizowane wyniki testów jak również obserwacje podczas wizyt w przedsiębiorstwach w ramach kontroli merytorycznej wskazują na to, że praktyki zrealizowane w ramach projektu były wysoce efektywne i odbyły się zgodnie z Programem praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Przyrosty wiedzy są potwierdzone wynikami uzyskanymi w testach i uwidocznione na wykresach radarowych dla poszczególnych branż. Równocześnie badanie testu t-Studenta potwierdza tę konstatację i wskazuje, że hipoteza zerowa (czyli prawdopodobieństwo, że wyniki uzyskane przez populację są przypadkowe, czyli, że projekt nie działa) wynosi mniej niż 2.2⁶.

Średni przyrost wiedzy dla całej populacji wyniósł 33,42 % co jest wynikiem dobrym, tym bardziej, że wśród praktykantów znaleźli się i tacy, którzy z zawodami, w których odbywali praktyki mieli do czynienia od niedawna, ponieważ zmuszeni byli przekwalifikować się z nauczania, np. języka polskiego na nauczanie przedmiotów zawodowych fryzjerskich.

Wyniki uczestników o profilu fryzjerskim wskazują na równomierny przyrost wiedzy nauczycieli we wszystkich kategoriach. I tak średni wynik PRE - testu w kategorii „Historia zawodu” wynosił 51,03 %, a POST - testu 88,33 %. W kategorii „Biologia” PRE - test średnio był rozwiązywany na poziomie 43,90 %, a POST - test 74,81 %. W kategorii „Preparaty” uczestnicy uzyskiwali średnio w PRE - teście 30,64 %, a w tej samej kategorii w POST - teście 71,22 %. Jeśli chodzi o kategorię „Finanse” średni wynik PRE - testu wynosi 17,57 %, a POST - testu już 61,63 %. W kategorii „Technologia” PRE - testy rozwiązywano średnio na poziomie 30,11 %, a POST - testy - 61,84 %. W kategorii „Zdrowie i pierwsza pomoc” uczestnicy uzyskiwali w PRE - teście najwięcej ze wszystkich kategorii bo 63,37 %, a w POST - teście - 90,84 %. Te wartości pokazują także kierunki zainteresowań praktykantów. W przypadku branży fryzjerskiej widać, że to zainteresowanie jest skierowane na „Zdrowie i pierwszą pomoc” oraz na kategorię „Preparaty”, co potwierdzają rozmowy z uczestnikami podczas wizyt kontrolnych:

w zasadzie wszyscy rozmówcy byli zadowoleni z tego, że mogą korzystać z nowoczesnych preparatów fryzjerskich, do których normalnie nie mieliby dostępu.

Jeśli chodzi o nauczycieli zawodów kosmetycznych, to największy przyrost wiedzy nastąpił w dziedzinach takich jak: „Zabiegi”, „Technologie i urządzenia”, oraz „Zdrowie i pierwsza pomoc”. I tak, średni wynik PRE - testu w kategorii „Zabiegi kosmetyczne” wynosił 26 %, a POST - testu 60 %. W kategorii „Technologia i urządzenia” PRE - test średnio był rozwiązywany na poziomie 17 %, a POST - test 60 %. W kategorii „Biologia” uczestnicy uzyskiwali średnio w PRE - teście 13 %, a w tej samej kategorii w POST - teście 53 %. Jeśli chodzi o kategorię „Preparaty” średni wynik PRE - testu wynosi 24 %, a POST - testu 51 %. W kategorii „Zdrowie i pierwszą pomoc” PRE - testy rozwiązywano średnio na poziomie 29 % a POST - testy – 33 %. Widać tu także kierunki zainteresowań praktykantów. W przypadku branży kosmetycznej widać, że to zainteresowanie jest skierowane na „Zdrowie i pierwszą pomoc” oraz na kategorie „Technologie i urządzenia”, co jest jasne do wytłumaczenia, ponieważ uczestnicy mieli do czynienia z bardzo nowoczesnymi przedsiębiorstwami wyposażonymi w sprzęt gdzie indziej niedostępny. Należy tu dodać, że punkt ciężkości zainteresowań praktykantów na kategorię „zdrowie i pierwsza pomoc” wynika z tego, że w przeciwieństwie do pozostałych zawodów, kwestie pierwszej pomocy podczas zabiegów kosmetycznych mogą należeć do kategorii działań ratujących życie, ze względu na niekiedy znacznie ingerujące w procesy fizjologiczne przebiegi zabiegów kosmetycznych. Tym należy tłumaczyć, znaczne zainteresowanie uczestników tą dziedziną wiedzy.

Wyniki badania całej populacji wskazują także na duże zainteresowanie (a co za tym idzie i na przyrost wiedzy) kwestią prowadzenia przedsiębiorstwa od strony organizacyjnej i finansowej. W rozmowach indywidualnych uczestnicy (ci, którzy nie prowadzą własnych salonów) niejednokrotnie wskazywali, że w trakcie zajęć lekcyjnych nie są w stanie przekazać potrzebnej uczniom wiedzy na temat realiów prowadzenia działalności gospodarczej.

Jeśli chodzi o branżę medyczną, to średni wynik PRE - testu w kategorii „Patomorfologia” wynosił 31 %, a POST - testu 60 %. W kategorii „Fizjologia” PRE - test średnio był rozwiązywany na poziomie 28 %, a POST - test 60 %. W kategorii „Anatomia” uczestnicy uzyskiwali średnio w PRE - teście 36 %, a w tej samej kategorii w POST - teście 63 %. Jeśli chodzi o kategorię „Dietetyka” średni wynik PRE - testu wynosił 8 %, a POST - testu 39 %. W kategorii „Techniki i metody terapeutyczne” PRE - testy rozwiązywano średnio na poziomie 15 % a POST- testy – 52 %. W kategorii „Procedury obsługi pacjenta” wyniki PRE testu były na poziomie 18 %, a POST - testu – 60 %.

Osobnego omówienia wymagają przypadki braku wzrostu wiedzy u 8 nauczycieli, przy czym należy zaznaczyć, że u dwóch nauczycieli poziom wiedzy początkowej był na bardzo wysokim poziomie, prawie 100 %. W pozostałych przypadkach te niskie przyrosty wiedzy wynikają :

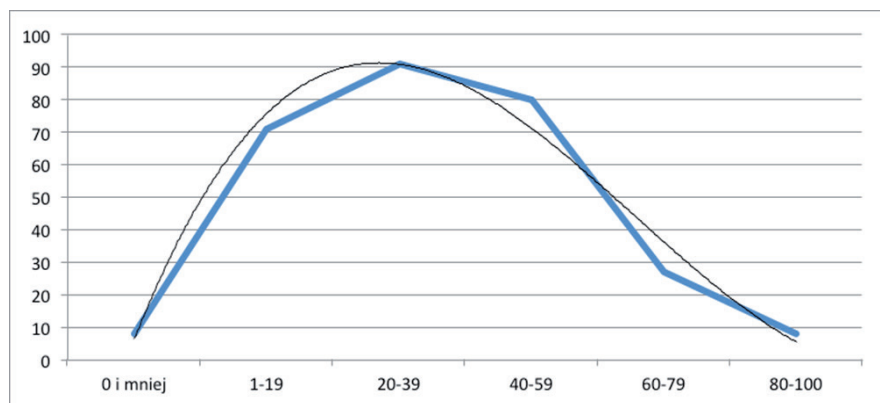
- u nauczyciela nr 1 z niskich umiejętności obsługi komputera;
- u nauczyciela nr 2 ze zbyt krótkiego czasu trwania praktyk;
- u nauczyciela nr 3 ze zbyt krótkiego czasu trwania praktyk;
- u nauczyciela nr 4 ze zbyt krótkiego czasu trwania praktyk oraz słabych umiejętności obsługi komputera;
- u nauczyciela nr 5 z powodu zbyt krótkiego czasu trwania praktyk;
- u nauczyciela nr 6 z powodu zbyt krótkiego czasu trwania praktyk.

W przypadku nauczycieli, dla których czas trwania praktyk nie był wystarczający, trzeba mieć na względzie, iż korzystając z notatek z praktyk oraz doświadczeń nabytych w ich trakcie w procesie samo-dokształcania powinni być gotowi na kontynuowanie swojego rozwoju zawodowego i pogłębianie umiejętności.

Reszta badanej populacji uzyskała średnie lub znaczne przyrosty wiedzy. Nauczyciele, którzy PRE-test rozwiązali na bardzo niskim poziomie (poniżej 10 %), uzyskali wysokie przyrosty wiedzy powyżej 40 % (od 12 % do nawet 94 %). Dotyczy to wszystkich przedziałów punktowych testów – zarówno uczestników z bardzo słabymi wynikami, jak i z tymi, którzy uzyskali najwyższe wyniki w PRE- teście. Jeśli chodzi o procentowy przyrost wiedzy, to w przedziale przyrostu od 0 i mniej znalazło się 8 uczestników.

W przedziale od 1 do 19 % przyrostu wiedzy znalazło się 71 uczestników. W przedziale od 40 do 60 % przyrostu wiedzy znalazło się 86 uczestników. W przedziale od 20 do 39 % przyrostu wiedzy znalazło się 91 osób, a w przedziale 40 do 59 % przyrostu wiedzy znalazło się 80 osób, a w przedziale od 60 do 79 % przyrostu wiedzy znalazło się 27 osób. W przedziale najwyższym, od 80 do 100 % przyrostu wiedzy znalazło się 8 osób co ilustruje Wykres 10. Jest to krzywa rozkładu normalnego, z lekkim przesunięciem w lewą stronę wykresu co potwierdza diagnozę, że wyniki praktyk nie odbiegają od średniej, z lekkim wskazaniem, że w populacji badanej istniała pewna nadreprezentacja osób o słabszym przygotowaniu merytorycznym, o czym była już mowa wcześniej (np. nauczyciele przekwalifikowani z innych specjalności nauczania). Świadczy o tym linia trendu uwidoczniiona na wykresie.

Wykres 10. Ilość osób w przedziałach procentowych przyrostu wiedzy.



▲ Źródło: Opracowane przez Eksperta Kluczowego na podstawie testów kompetencyjnych PRE i POST.

WIEDZA I UMIEJĘTNOŚCI UCZESTNIKÓW PROJEKTU - ANALIZA BADAŃ EWALUACYJNYCH

Ewaluacja to obiektywna ocena projektu, programu lub polityki na wszystkich jego etapach, tj. planowania, realizacji i mierzenia rezultatów. Powinna ona dostarczyć rzetelnych i przydatnych informacji pozwalając wykorzystać zdobytą w ten sposób wiedzę w procesie decyzyjnym. Często dotyczy ona procesu określenia wartości lub ważności działania, polityki lub programu.

Rada Unii Europejskiej zobowiązała wszystkie państwa członkowskie do przeprowadzenia ewaluacji pomocy finansowej z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej wydając Rozporządzenie nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylającego rozporządzenie (WE) nr 1260/1999 .

Według powyższego rozporządzenia ewaluacja ma na celu poprawę: „jakości, skuteczności i spójności pomocy funduszy oraz strategii i realizacji programów operacyjnych w odniesieniu do konkretnych problemów strukturalnych dotyczących dane państwa członkowskie i regiony, z jednoczesnym uwzględnieniem celu w postaci trwałego rozwoju i właściwego prawodawstwa wspólnotowego dotyczącego oddziaływania na środowisko oraz strategicznej oceny oddziaływania na środowisko”.⁸

8 www.ewaluacja.gov.pl/ewaluacja_wstep/Strony/Definicja.aspx

Podczas realizacji projektu każdy spośród 285 uczestników został poddany badaniom ewaluacyjnym. Badania miały na celu ocenę efektywności, skuteczności, oddziaływania, trwałości i zgodności projektu w kontekście założonych celów, porównywanie rezultatów projektu ze wstępnymi zamierzeniami. Badanie ewaluacyjne dzieli się na: ex-ante, on-going i ex-post.

Wyniki ankiet ewaluacyjnych ex-ante

Według nomenklatury zdefiniowanej w dokumentach Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych ⁹ ewaluacja ex-ante oznacza szacunkową ocenę projektu, przed przystąpieniem do jego realizacji. Tego rodzaju ocena ma odpowiedzieć na szereg pytań kluczowych pozwalających w ten sposób oszacować, czy projekt lub program spełniają kryteria przydatności społecznej i są koherentne z celami Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Celem przeprowadzonej ewaluacji proaktywnej (ex-ante) było zebranie informacji dotyczących kompetencji, motywacji, oczekiwań i potrzeb przystępujących do udziału w projekcie.

Ankieta została podzielona na części, składające się na:

- zbadanie motywów udziału w projekcie (poprzez ocenę w 5 stopniowej skali gdzie 5 jest oceną najwyższą);
- określenie przez uczestników projektu poziomu swojej wiedzy i umiejętności (poprzez ocenę w 5 stopniowej skali gdzie 5 jest oceną najwyższą);
- samoocena dotycząca warsztatu pracy (ocena zagadnień związanych z pracą – w tym trzy możliwe odpowiedzi do wyboru: „tak”, „nie”, „nie wiem”);
- zebranie danych jakościowych dotyczących słabych i mocnych stron nauczycieli oraz możliwości poprawy słabych stron dzięki udziałowi w praktykach w przedsiębiorstwach.

⁹ Źródło: www.mazowia.eu/przedsiębiorczosc/slownik-pojec-wystepujacych-w-po-kl-w-efs.html

Badanie motywacji do udziału w projekcie. Osoby ankietowane oceniały swoją motywację do udziału w projekcie w skali 1-5 gdzie:

- 5 - oznacza bardzo wysoki;
- 4 - wysoki;
- 3 - przeciętny;
- 2 - niski;
- 1 - bardzo niski poziom motywacji.

Początkowy poziom wiedzy i umiejętności (kompetencji). Osoby ankietowane oceniały swoje umiejętności i wiedzę w skali 1-5 gdzie:

- 5 - oznacza bardzo wysoki;
- 4 - wysoki;
- 3 - przeciętny;
- 2 - niski;
- 1 - bardzo niski poziom wiedzy i umiejętności.

Ocena własnej pracy. Kolejnym etapem ankiety była ocena własnej pracy. Na zadane zagadnienia ankietowani mogli udzielić jednej z trzech możliwych odpowiedzi („tak”, „nie” lub „nie wiem”).

Dokonano również ewaluacji za pomocą wywiadu indywidualnego CATI (telefonicznego), który przeprowadzono z przedstawicielami szkolnictwa zawodowego (m.in. dyrektorzy placówek kształcących w zawodach medyczno-estetycznych, przedstawiciele kuratoriów oświaty). Podobnej ewaluacji dokonano również wśród przedsiębiorców firm opartych o nowoczesne technologie. Grupa ta została wyselekcjonowana spośród przedstawicieli przedsiębiorstw wstępnie deklarujących udział w projekcie jako praktykodawca.

Dzięki uzupełnieniu ankiety proaktywnej (ex-ante) uzyskaliśmy najważniejsze odpowiedzi na temat: mocnych stron nauczycieli, słabych stron nauczycieli i opinię w jaki sposób realizacja praktyk według nich przyczyni się do zniwelowania słabych stron. Najczęściej pojawiające się odpowiedzi:

Mocne strony nauczycieli:

- *Stosowanie różnych metod aktywizujących nauczanie, znajomość terminologii z zakresu technik, metod i sposobów, wykorzystywanie sprzętu komputerowego w czasie lekcji;*
- *Cierpliwość, profesjonalizm, pomysłowość;*
- *Kreatywność, umiejętność dopingowania, sprawiedliwość, cierpliwość, stanowczość;*
- *Doświadczenie, ciągła praca z klientem;*
- *Stała chęć poszerzenia swojej wiedzy, chęć urozmaicenia zajęć, staram się by zajęcia były ciekawe i zawierały praktyczne zagadnienia związane z zawodem;*
- *Przygotowanie do prowadzenia zajęć, różnorodna forma prowadzenia zajęć;*
- *Jestem praktykiem i każdą wiedzę teoretyczną przekładam na praktykę;*
- *Wysoki poziom przygotowania do zajęć, umiejętność przekazywania uczniom trudnych zagadnień;*
- *Wiedza na temat nowoczesnych technik;*
- *Obsługa nowoczesnego sprzętu;*
- *Znajomość nowoczesnych technologii z zakresu nauczania kierunku;*
- *Znajomość i umiejętności stosowania nowoczesnych maszyn i urządzeń;*
- *Znajomość atrakcyjnych metod pracy z uczniem;*
- *Znajomość profesjonalnego słownictwa stosowanego w przedsiębiorstwach;*
- *Znajomość organizacji pracy w przedsiębiorstwach wykorzystujących nowoczesne technologie.*

Nauczyciele przede wszystkim chcą podnosić swoje kwalifikacje. Zauważają swoje mocne strony i to na nich starają się opierać swoją pracę, jednakże zauważają również swoje słabe strony, które wiedzą, iż należy niwelować.

Słabe strony nauczycieli:

- Zarządzanie salonem;
- Działanie najnowszych urządzeń;
- Brak wiedzy na temat najnowszych technologii;
- Nowatorskie techniki strzyżeń;
- Umiejętność przekazania uczniom specjalistycznej, praktycznej wiedzy i umiejętności wykorzystywanych w rzeczywistych warunkach pracy w przedsiębiorstwach z branży;
- Wiedza o nowych technologiach;
- Powiązanie teorii z praktyką;
- Brak pewności siebie w poczynaniach praktycznych;
- Brak konkretnej wiedzy z zakresu kosmetologii;
- Brak realnego doświadczenia w pracy w przedsiębiorstwie;
- Nowoczesne trendy we fryzjerstwie, strzyżeniu i modelowaniu;
- Brak doświadczenia w przedsiębiorstwach związanych z zawodem;
- Brak nowoczesnych szkoleń z branży fryzjerstwa;
- Brak praktyki w demonstrowaniu najnowszych technologii;
- Krótki staż.

Wnioski z powyższych opinii nie są optymistyczne. Nauczyciele nie mieli kontaktu z częścią praktyczną nauczanego zawodu, oraz z realiami pracy w przedsiębiorstwie, co wiązało się z brakiem wiedzy na temat najnowszych osiągnięć techniki w danej branży. Praktykanci byli świadomi, że ze względu na brak wiedzy i brak kontaktu z nowoczesnymi urządzeniami i najnowszymi technologiami nie są w stanie przekazać uczniom wiedzy i umiejętności dotyczących pracy w przedsiębiorstwie.

W jaki sposób praktyka przyczyni się do zniwelowania słabych stron? Ankietowani odpowiedzieli:

- *Nabędę praktycznych umiejętności, które wykorzystam na zajęciach teoretycznych;*
- *Poznanie najnowszych technologii wykorzystywanych w zawodzie, które pomogą mi w pracy z uczniami. Kontakt z innymi nauczycielami, podzielenie się doświadczeniami. Poznanie nowoczesnych metod przekazywania wiedzy praktycznej w zawodzie;*
- *Wpłyne to na możliwość odpowiedzi uczniom na zadawane pytanie,*

na przekazie nowoczesności z jakimi mogą się spotkać, na poszerzeniu swojej i ich wiedzy z zawodu;

- Zdobyć wiedzy i doświadczenia w obsłudze klienta, obsłudze nowoczesnych urządzeń oraz funkcjonowania ośrodków medyczno-estetycznych. Zdobyć informacji o pracy ośrodków oraz poznanie możliwości rozwiązywania problemów pojawiających się w pracy z klientami. Zdobyć pewności siebie;*
- Udział w praktykach pozwoli mi na bezpośredni kontakt ze sprzętem, udział w wykonywaniu zabiegów, co niewątpliwie pogłębi moje doświadczenie. Ponadto, będzie to okazja do zapoznania się z najnowocześniejszym sprzętem stosowanym w przedsiębiorstwach;*
- Obserwacja pracy specjalistów umożliwi mi przekazywanie wiedzy w sposób bardziej różnorodny;*
- Poprzez podniesienie swojego poziomu wiedzy z nauczanego przedmiotu;*
- Poznam najnowocześniejsze zabiegi dzięki czemu poszerzę swoją wiedzę;*
- Poznam najnowocześniejsze metody anty aging oraz organizację pracy w dużym przedsiębiorstwie kosmetycznym;*
- Praktyka umocni przekonanie o słuszności stosowanych metod i środków nauczania oraz powoli na umożliwienie słuchaczom przejawiania większej samodzielności w trakcie zajęć praktycznych;*
- Dzięki praktyce w akademii fryzjerskiej poznam nowoczesne narzędzia i najnowsze produkty, będę mógł przekazać tę wiedzę uczniom;*
- Poznam pracę w salonie od strony praktycznej, poznam nowoczesny sprzęt na którym dotychczas nie miałam możliwości pracować;*
- Myślę, że najważniejszą sprawą dla mnie będzie „przeniesienie” wiedzy teoretycznej na zajęcia praktyczne;*
- Poznam obowiązujące trendy;*
- Praktyka poszerzy moją wiedzę oraz umiejętności, odpowie na pytania, na które nie mogę znaleźć odpowiedzi w podręcznikach;*

Analizując powyższe odpowiedzi udzielane przez nauczycieli, można uznać, iż jest to grupa wyjątkowo niepewna swoich umiejętności, która zauważa znaczne braki praktyczne. Pośród 285 uczestników to właśnie brak wiedzy praktycznej, znajomość najnowszych narzędzi i trendów powta-

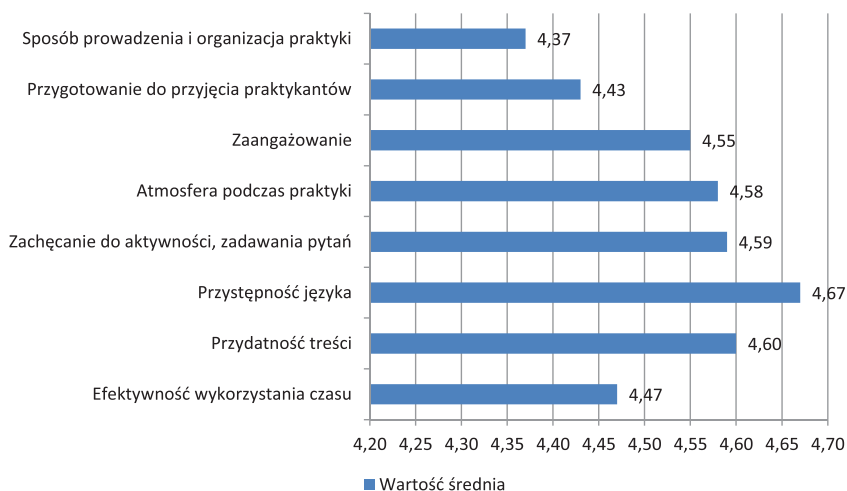
rzała się najczęściej. Dlatego też opiekunowie praktyk w trakcie realizacji zajęć położyli największy nacisk na właśnie te aspekty co zostało zapisane w dziennikach praktyk.

Wyniki ankiet ewaluacyjnych on-going

Podczas odbywania praktyk (lub bezpośrednio po ich odbyciu) nauczyciele zostali poddani ewaluacji monitorującej (on-going), która polegała na obserwacji przebiegu, zbieraniu informacji, rejestrowaniu postępów i weryfikacji jakości zrealizowanych praktyk. Każdy nauczyciel uzupełnił ankietę ewaluacyjną on-going na platformie CAWI. Uczestnicy uzupełniali ankietę on-going składającą się z 6 części. Pierwsze pięć części dotyczyło oceny własnej m.in. poziomu spełnienia oczekiwań, poziomu wiedzy i umiejętności. W części 6 nauczyciele ocenili własną pracę oraz pracę opiekunów praktyk, a także udzielili krótkich odpowiedzi na pytania dotyczące ich mocnych i słabych stron, jako nauczyciela zawodów medycznych, fryzjerskich lub kosmetycznych oraz określili, z jakiego typu zmian w zakresie wiedzy i umiejętności są najbardziej zadowoleni. Udzielając odpowiedzi na pytania w części 1, 2, 4 i 5 uczestnicy projektu posługiwali się pięciostopniową skalą ocen, gdzie 5 oznaczało ocenę najlepszą, a 1 najgorszą. W ramach analizy ankiet on-going uznano, iż oceny 3-5 są ocenami pozytywnymi. Część 3 umożliwiała odpowiedź na pytania w postaci „tak”, „nie wiem” lub „nie”. Natomiast ostatnia 6 część zawierała pytania opisowe, co pozwoliło na zebranie danych jakościowych.

W trakcie badania ewaluacyjnego on-going ocenie zostali poddani opiekunowie praktyk. Uczestnicy oceniali średnio na poziomie dobrym i powyżej wszystkie aspekty związane ze współpracą z opiekunem praktyki.

Wykres 11. Ocena pracy opiekuna praktyk.

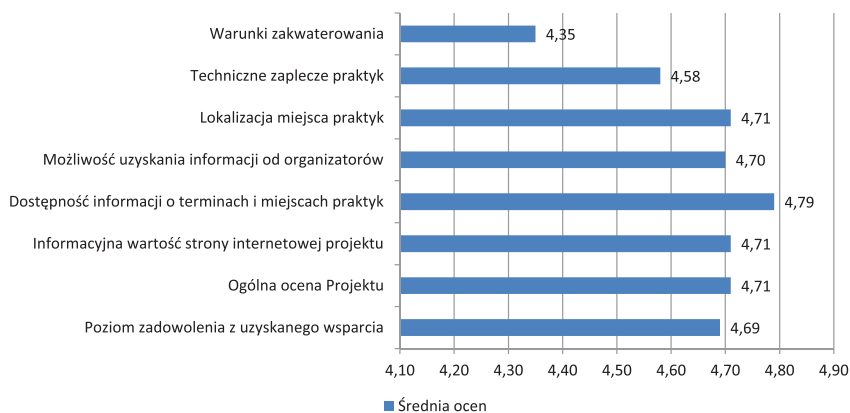


Skala ocen 1-5, przy czym 5 oznacza ocenę najwyższą

▲ Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ankiety ewaluacyjnych *ex-ante* w ramach projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej”; próba: n=285 (należy uwzględnić fakt, iż nie każdy respondent udzielił odpowiedzi).

Podczas realizacji projektu opiekun odpowiadał za prawidłowy przebieg praktyki i podniesienie poziomu wiedzy przez uczestnika praktyki. Dobór odpowiedniego opiekuna był niezmiernie ważny z punktu widzenia prawidłowej realizacji zajęć, dlatego też właśnie opiekunowie zostali poddani szczegółowej ocenie. Wszystkie aspekty zostały ocenione średnio na poziomie 4,53. Sposób prowadzenia i organizacja praktyki zostały ocenione przez uczestników średnio na poziomie 4,37. Z tą oceną łączy się zaangażowanie i atmosfera podczas praktyki, które zostały ocenione średnio jeszcze lepiej bo na poziomie 4,55 i 4,58 co świadczy o poprawnym doborze opiekuna praktyki, który poradził sobie z organizacją, był zaangażowany co w efekcie współtworzyło dobrą atmosferę podczas zajęć. Równocześnie uczestnicy stwierdzili, iż opiekun przyjął ich średnio na poziomie 4,43. Przy czym czuli się zachęceni do aktywności na poziomie 4,59, przedstawione treści w trakcie praktyki uczestnicy uznali za przydatne na poziomie 4,60 zaś język stosowany przez prowadzącego był przystępny na poziomie 4,67. Dzięki tym wszystkim działaniom prowadzonym przez opiekunów uczestnicy uznali, iż ich czas został wykorzystany efektywnie, na poziomie 4,47.

Wykres 12. Ocena Projektu.



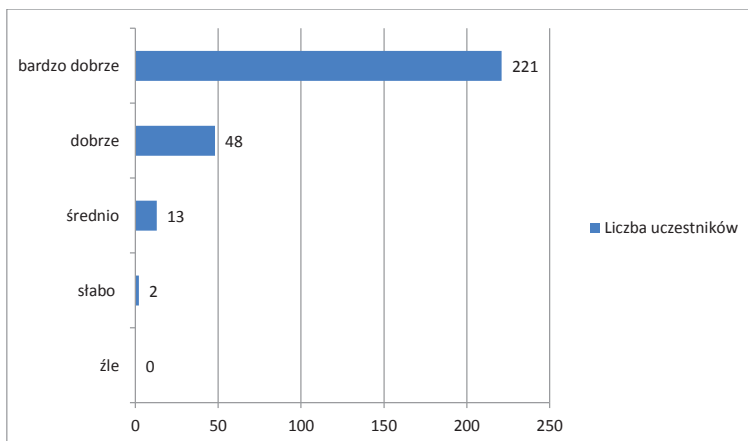
Skala ocen 1-5, przy czym 5 oznacza ocenę najwyższą

▲ Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ankiety ewaluacyjnych *ex-ante* w ramach projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej”; próba: $n=285$ (należy uwzględnić fakt, iż nie każdy respondent udzielił odpowiedzi).

W momencie dokonywania oceny projektu respondenci ocenili projekt średnio na poziomie 4,60. Najniżej zostały ocenione warunki zakwaterowania na poziomie 4,35. Przy czym lokalizacja miejsca praktyk została oceniona bardzo wysoko na poziomie 4,71. Uczestnicy mieli możliwość wyboru miejsca praktyk, jednakże hotel, w którym zorganizowany był nocleg był wybierany pod kątem standardu i odległości od miejsca praktyk. Uczestnicy oceniali techniczne zaplecze praktyk, które otrzymało ocenę 4,58. Biuro Projektu na bieżąco informowało praktykantów o prowadzonych działaniach organizacyjnych, dlatego też możliwość uzyskania informacji od organizatorów została oceniona na poziomie 4,70, przy czym wszelkie informacje na temat działań w projekcie były przesyłane głównie drogą e-mail lub przekazywane telefonicznie, stąd ocena 4,79 za dostępność informacji o terminach i miejscach praktyk. Poza wcześniej podanymi drogami kontaktu, na bieżąco były umieszczane informacje na oficjalnej stronie internetowej projektu www.mediast.pl dzięki temu informacyjna wartość strony internetowej została oceniona na 4,71. Projekt ogólnie został oceniony na 4,71, przy czym poziom zadowolenia z uzyskanego wsparcia na poziomie 4,69.

W trakcie analizy ewaluacji on-going za najważniejsze uznano dwa pytania, dotyczące ogólnej oceny projektu i poziomu zadowolenia z uzyskanego wsparcia. Dlatego też te dwa pytania zostały opisane szczegółowo:

Wykres 13. Ogólna ocena projektu.



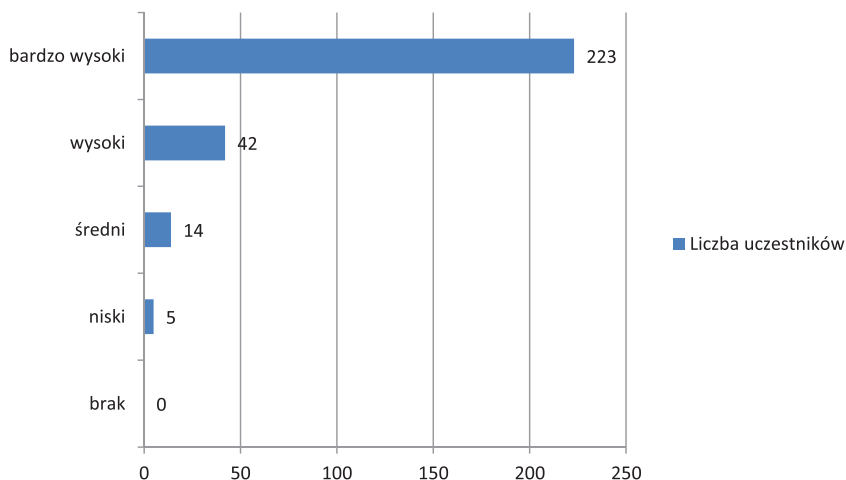
Skala ocen 1-5, przy czym 5 oznacza ocenę najwyższą

▲ Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ankiety ewaluacyjnych on-going w ramach projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej”; próba: n=285 (należy uwzględnić fakt, iż nie każdy respondent udzielił odpowiedzi).

Uczestnicy praktyk bardzo dobrze ocenili organizację całego, pełnego cyklu doskonalenia zawodowego oraz realizację projektu. Ocenę najwyższą (5) wystawiło 221 osób, czyli 77 % co świadczy o satysfakcji zarówno z merytorycznych, jak i organizacyjnych aspektów dwutygodniowej praktyki. Nauczyciele zauważyli wymierne skutki udziału w projekcie, co dowodzi słuszności realizacji projektów doskonalenia zawodowego dla nauczycieli. Praktykanci świadomi swoich słabych stron, podczas dwutygodniowych praktyk mieli możliwość ich zniwelowania bądź zmniejszenia i zdobycia jak największej ilości umiejętności i kwalifikacji praktycznych.

Dzięki ewaluacji on-going jednoznacznie można uznać, iż projekt spełnił oczekiwania uczestników, 279 osób czyli 97,89 % uznało, iż są bardzo zadowoleni z uzyskanego wsparcia w ramach projektu.

Wykres 14. Poziom zadowolenia z uzyskanego wsparcia.



Skala ocen 1-5, przy czym 5 oznacza ocenę najwyższą

▲ Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ankiety ewaluacyjnych on-going w ramach projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej”; próba: n=285 (należy uwzględnić fakt, iż nie każdy respondent udzielił odpowiedzi).

Badanie ewaluacyjne on-going wykazało, iż nauczyciele są bardzo zadowoleni z udziału w projekcie oraz z uzyskanego wsparcia. Po określeniu swoich słabych stron w ewaluacji ex-ante, łatwiej im było podczas praktyki niwelować braki praktyczne i teoretyczne. Przeprowadzone praktyki pokazały, iż nauczyciele już na tym etapie zauważyli wymierne pozytywne skutki udziału w projekcie.

Wyniki ankiet ewaluacyjnych ex-post

Ostatnim etapem ewaluacji w ramach projektu było uzupełnienie ankiety ex-post. Nauczyciele po ukończonych praktykach badali swój poziom wiedzy i zadowolenia z uzyskanego wsparcia w momencie powrotu do szkół/placówek, kiedy istniała możliwość zweryfikowania wiedzy uzyskanej podczas praktyk.

Ankiety ewaluacyjną ex-post można podzielić na 5 części. Część 1 dotyczy zbadania poziomu wiedzy i umiejętności po praktykach (poprzez ocenę w 5 stopniowej skali gdzie 5 jest oceną najwyższą). Część 2 dotyczy

oceny własnej pracy (ocena zagadnień związanych z pracą – trzy możliwe odpowiedzi do wyboru: „tak”, „nie”, „nie wiem”). Część 5 zawiera pytanie opisowe, co pozwoliło na zebranie danych jakościowych. Powyżej wymienione części dotyczą nauczycieli oraz ich wiedzy i umiejętności. Część 3 dotyczy oceny poziomu zadowolenia z praktyk (trzy możliwe odpowiedzi do wyboru: „tak”, „nie”, „nie wiem”). Część 4 dotyczy oceny opieku na praktyk (trzy możliwe odpowiedzi do wyboru: „tak”, „nie”, „nie wiem”) i oceny pracowników Biura Projektu (poprzez ocenę w 5 stopniowej skali gdzie 5 jest oceną najwyższą).

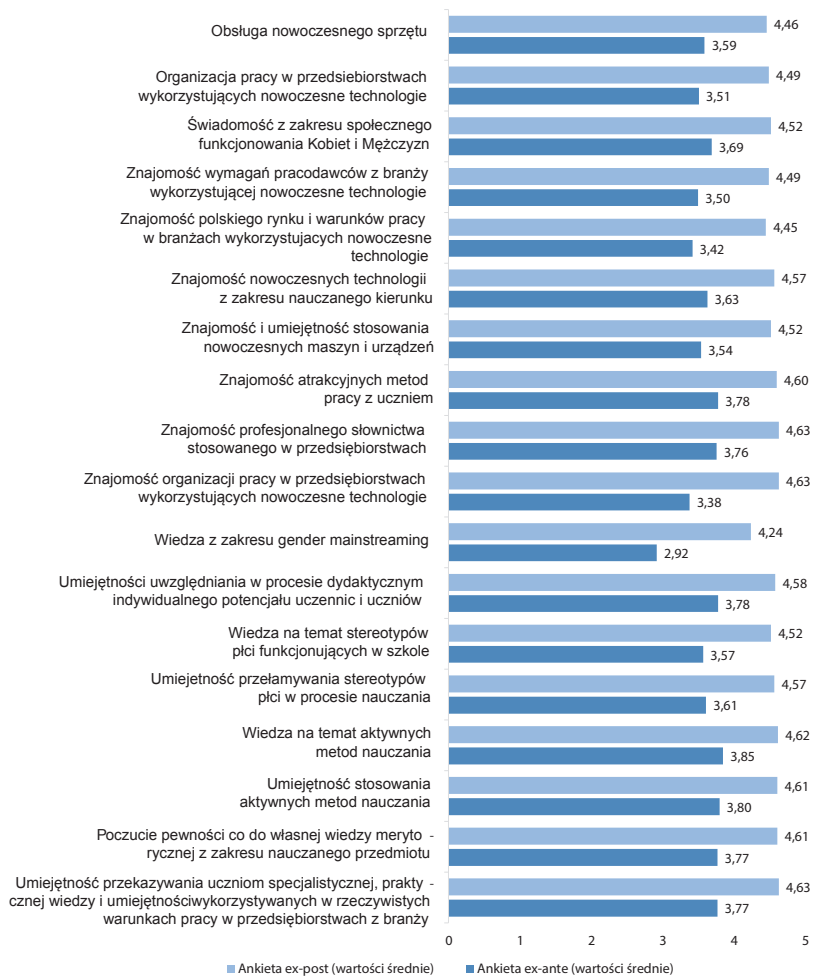
Nauczyciele aplikujący do udziału w projekcie oczekiwali, iż w trakcie realizacji projektu uzyskają możliwość nabycia wiedzy i umiejętności praktycznych. Przeprowadzone badania ewaluacyjne miały na celu obserwacje zmian w obszarze wiedzy i umiejętności. Dzięki ewaluacji ex-ante i ex-post możemy porównać poziom wiedzy i umiejętności nauczycieli przed i po praktykach.

Najwyższe oceny początkowe w ewaluacji ex-ante nauczyciele przyznali sobie w obszarze umiejętności stosowania aktywnych metod nauczania średnio 3,80. Najniższą ocenę przyznano w obszarze wiedzy z zakresu gender mainstreaming średnio 2,92. Pozostałe obszary wiedzy i umiejętności zostały ocenione powyżej dostatecznej (powyżej średniej 3,00).

Uczestnicy na koniec projektu w ewaluacji ex-post uznali, iż projekt wpłynął bardzo pozytywnie na wzrost ich wiedzy i umiejętności. Badani ocenili siebie najwyżej w trzech obszarach: umiejętność przekazywania uczniom specjalistycznej, praktycznej wiedzy i umiejętności wykorzystywanych w rzeczywistych warunkach pracy w przedsiębiorstwach, znajomość organizacji pracy w przedsiębiorstwach wykorzystujących nowoczesne technologie i znajomość profesjonalnego słownictwa stosowanego w przedsiębiorstwach - średnia ocen wyniosła 4,63. Najniżej oceniony został przyrost wiedzy z zakresu gender mainstreaming średnio 4,24. Jest to jednak znaczny wzrost o 14,5 %. W porównaniu z ewaluacją ex-ante. Pozostałe obszary wiedzy i umiejętności zostały ocenione powyżej średniej 4,00.

Wyniki ewaluacji ex-post oraz zestawienie ich z wynikiem ewaluacji ex-ante jasno pokazują, iż nauczyciele zarejestrowali przyrost wiedzy i umiejętności w każdym z 18 obszarów. Cel projektu został osiągnięty, nauczyciele z branży medycznej, kosmetycznej i fryzjerskiej znacząco podnieśli kwalifikacje.

Wykres 15. Zestawienie wiedzy i umiejętności uczestników z ewaluacji ex-ante i ex-post.



Skala ocen 1-5, przy czym 5 oznacza ocenę najwyższą

▲ Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet ewaluacyjnych ex-ante i ex-post w ramach projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej”; próba: n=285 (należy uwzględnić fakt, iż nie każdy respondent udzielił odpowiedzi).

PODSUMOWANIE RAPORTÓW Z KONTROLI MERYTORYCZNYCH

Realizacja projektu była monitorowana w trakcie trwania praktyk poprzez wizyty kontrolne, kontrolę dokumentacji, analizę przyrostu wiedzy poszczególnych uczestników, ewaluację. W toku realizowanych praktyk nie stwierdzono odchyłeń od założeń wstępnych. Jedynie niskie zainteresowanie praktykami przez nauczycieli z branży medycznej wpłynęło na zwichrowanie wyników w tej kategorii zawodowej. Przebieg praktyk był monitorowany poprzez wizyty kontrolne eksperta kluczowego, który przeprowadzał wywiady z uczestnikami projektu, jak również z opiekunami praktyk. Stwierdzono prawidłowy przebieg projektu, bez znaczących odchyłeń od założeń pierwotnych (co potwierdzają wyniki analizy statystycznej).

Podczas wywiadów z uczestnikami uzyskano informacje, które potwierdzone są wynikami analizy statystycznej - uczestnicy są bardzo zadowoleni z przebiegu praktyk, mają odczucie dużych korzyści osobistych, a także poszerzania horyzontów, dzięki kontaktom z przedsiębiorstwami i osobami liczącymi się w swoich branżach. Oprócz celu kontrolnego wizyty te miały na celu zapoznanie się z opiniami uczestników na temat wartości projektu dla uczestników.

Podczas rozmów prowadzonych z praktykantami w trakcie wizyt kontrolnych okazało się, że zdecydowana większość uczestników projektu jest bardzo zadowolona z jego zawartości merytorycznej, sposobu traktowania przez personel placówek, w których odbywały się praktyki, a także osobistych korzyści merytorycznych odbieranych przez uczestników. Uczestnicy projektu często w tych rozmowach określali praktyki przymiotnikami z dużym ładunkiem emocjonalnym, typu „*wspaniale*”, „*super*” lub też używali rozwiniętych zwrotów typu „*najlepsze praktyki na jakich byłam, oby takich więcej*”. Istotnie w rozmowach w cztery osoby nauczyciele przyznawali się, że praktyki, których są uczestnikami różnią się zasadniczo od

takich, na których byli do tej pory. Zasadnicza różnica polegała na tym, że podczas zajęć rzeczywiście coś się działo interesującego. Praktykanci nie byli uciążliwym balastem dla prowadzących - wręcz przeciwnie, prowadzący troskliwie się nimi zajmowali i przekazywali swoją wiedzę, oraz cierpliwie odpowiadali na wszystkie pytania.

Bardzo ważne dla uczestników praktyk była możliwość zapoznania się z nowoczesnym sprzętem, do którego w innym przypadku nie mieliby dostępu, a także do nowoczesnych preparatów kosmetycznych czy fryzjerskich - lub w branży medycznej - nowatorskich metod terapeutycznych. Ta zaleta praktyk była najczęściej podkreślana w rozmowach. Wynika to stąd, że zarówno sprzęt jak i preparaty są bardzo drogie. Warto tu przytoczyć kilka wypowiedzi uczestników, ponieważ dobrze one oddają atmosferę panującą podczas praktyk i refleksje, jakie korzyści merytoryczne uzyskują uczestnicy dzięki udziałowi w praktykach. I tak uczestniczka praktyk w Krakowie w „Face & Body Institute” powiedziała, że wszystkie demonstracje, ćwiczenia i zabiegi, zarówno obserwowane jak i wykonywane własnoręcznie są dla niej niezwykle ciekawe, ponieważ do tej pory nie miała do czynienia z placówką kosmetyczną na tak wysokim poziomie. Powiedziała: *„Pracowałam w gabinetach, gdzie nie było lekarza. Tu widać, że obecność lekarza bardzo podnosi, jakość usług. Do tego trychologia, którą po raz pierwszy zobaczyłam, pokazuje, że cały czas ten zawód się rozwija i będę mogła przekazać moim uczennicom coś zupełnie nowego”*. Uczestniczka ta była bardzo zainteresowana następnymi tego rodzaju praktykami, ponieważ uznaje je za bardzo ciekawą i potrzebną formę doskonalenia zawodowego. Inna uczestniczka z tej samej grupy powiedziała: *„Fajne miejsce. Będę mogła dużo powiedzieć swoim wychowankom o tych nowych technikach. Szczególnie interesująca jest karboksyterapia - właśnie sama taką przed chwilą przesłałam. W ogóle dobrą stroną tych praktyk jest to, że możemy same doświadczyć takich zabiegów, jakie są robione na klientkach. To bardzo ważne, a i w procesie nauczania można zupełnie inaczej niż do tej pory przekazać wiedzę, tym bardziej, że na co dzień nie mamy dostępu do takich metod i urządzeń”*. Bardzo ciekawe wnioski wyciągnęła inna uczestniczka mówiąc: *„Bardzo interesujące są zajęcia z zakresu kosmetyki - szczególnie trychologia i zajęcia z mikro-*

kamerą. Sama walczyłam w mojej szkole o zakup mikrokamery, a teraz po tych praktykach mam już gotowe scenariusze lekcji.”

Ta ostatnia wypowiedź dokładnie oddaje sukces jakim są praktyki nauczycielskie dla nauczycieli z wykorzystaniem metody Cyklu Kolba, ponieważ aktywizacja w trakcie zajęć skłania do aktywności i kreatywności w uprawianiu zawodu nauczyciela.

Uczestnicy dzięki praktykom poszerzyli swoje horyzonty a równocześnie poszukując form doskonalenia zawodowego musieli wykonać pracę intelektualną, mającą na celu świadomy wybór praktyk i tego, czego można się podczas nich nauczyć. Tutaj już wychodzimy poza problematykę doskonalenia zawodowego, a wkraczamy na teren zazwyczaj zarezerwowany dla psychologów zmiany i coachingu. Jednakże okazało się, że nawet podczas praktyk doskonalenia zawodowego może dojść do pogłębionej refleksji na temat celów życiowych czy drogi jaką chce się pójść. Świadczy o tym chociażby taka wypowiedź praktykantki podczas wizyty kontrolnej w Białymstoku, w Ośrodku terapii manualnych „Dobreterapię”:

„Dużo dowiaduję się jeśli chodzi o pracę z klientem, obsługę, ale też i z klientem-pacjentem, np. praca z chwytami, sposobem dochodzenia do prawidłowego uchwytu, tak, żeby było to skuteczne, jak zmobilizować stawy. Uczę się tutaj dogłębego podejścia fizjoterapeutycznego, czego nie miałam w szkole i na innych szkoleniach. W ogóle wybierając ten zawód nie zastanawiałam się jak to będzie, nie tylko jak się pracuje, ale też po co w ogóle się pracuje i co jest ważne w życiu. I pracowałam w tym zawodzie prawie całkowicie bezrefleksyjnie dopiero jak zobaczyłam podejście pana Marka [opiekun praktyk] to zdałam sobie sprawę, że to nie tylko chodzi o to, żeby wymasować jakąś część ciała pacjenta, ale też że to jest kontakt z drugim człowiekiem, a nie manekinem. Doprawdy nie mogę teraz uwierzyć że mogłam mieć takie podejście. Ale to po prostu chyba tak jest, że człowiek dojrzewa do pewnych rzeczy (...). Najbardziej zależało mi przed przyjściem na praktyki na podpatrzeniu p. Marka w temacie skolioz, chciałam dowiedzieć się na czym polega charakter pracy na skoliozach, proces kompensacji. Bardzo ważne jest też to, że mogę zobaczyć efekt pracy. I chyba wiem jak będę uczyć moich uczniów”.

Takie refleksyjne podejście, dzięki praktykom pozwala zrozumieć, że proces uczenia się przez doświadczenie wyzwala nowe zasoby w uczestnikach praktyk. Te nowe (lub odnowione) zasoby to wyjście z rutyny dnia codziennego i zanurzenie się w sprawach nowych, niezwykłych. Jeżeli do tego dojdzie jakieś doświadczenie przełamujące dotychczasowy paradygmat pracy zawodowej okazuje się, że praktyki mogą zmienić życie praktykanta.

Tego rodzaju doświadczenie miała jedna z praktykantek z branży fryzjerskiej po zajęciach w studio fotograficznym, gdzie uczono się uczesań modelek do zdjęć oraz pracy na czas, co jest zupełnie odmienne od dotychczasowych doświadczeń tej praktykantki. W rozmowie z wizytującym doszła do wniosku, że to fryzjerstwo modowe, którego doświadczyła podczas praktyk pokazuje różnicę pomiędzy rutyną jej codziennego życia, a tym co tak naprawdę chciałby robić w życiu. Ta refleksja jednak nie była powodem do zwykłego w tej sytuacji wzruszenia ramionami i powiedzenia sobie że „*trzeba żyć dalej*”, lecz do wniosku, że powinna coś zmienić w swoim rodzinnym miasteczku na południu Polski. Zdała sobie sprawę, że apatia społeczna powoduje właśnie taki stan niezadowolenia z tego jak się żyje, przy równoczesnej bezradności i lęku przed zmianą. Dla tej osoby praktyki być może stały się impulsem do zmiany życiowej, nie tylko dzięki poznaniu nowych technik fryzjerskich i nowego otoczenia, ale także konfrontacji swojego dotychczasowego życia z tym co zobaczyła podczas praktyk. Jednym z jej wniosków była decyzja o rozpoczęciu działalności społecznej w swojej okolicy.

Innym zjawiskiem związanym z przebiegiem praktyk było poznawanie do tej pory niespotykanego, nie rutynowego podejścia do kwestii zawodowych. Dla wielu uczestników praktyk zaskakujące było traktowanie zawodu przez prowadzących nie tyle jako źródła utrzymania, co raczej pasji, dającej satysfakcję i dobrą zabawę. Tak było podczas praktyk w salonie fryzjerskim, którym właścicielką jest Jaga Hupało, znana w kręgach artystycznych stylistka. Dla praktykantek tam odbywających praktyki było to przeżycie emocjonalne i towarzyskie, ponieważ w tym miejscu gromadzi się towarzystwo świata celebrytów ekranu i mediów. Jedna z praktykantek powiedziała: „*Na praktyki czekałam z niecierpliwością ze względu na*

ten salon, chciałam zobaczyć jak się pracuje w takim miejscu. Jestem bardzo zadowolona, bo okazało się, że potrafię sobie dać radę i nie panikuję jak zobaczę kogoś sławnego. I jest niesłychanie mobilizujące, jeśli można wypróbować różnych możliwości w takim miejscu. Tu wszystkie preparaty są strasznie drogie, normalnie chyba nigdy bym czegoś takiego nie użyła. Teraz wiem jak się robi koloryzacje. Okazało się, że potrafię sobie poradzić. A szczególnie jestem zadowolona z tego, że mogłam wykonywać niektóre zabiegi pod okiem instruktora, który na co dzień pracuje z gwiazdami. I do tego wcale się nie wynosi ponad nas, jest normalny i cierpliwy". W przypadku tej praktykantki pobyt w tym salonie był mobilizujący, pozwalający na nabranie pewności siebie i jak najmocniejsze skorzystanie z możliwości, jakie się otworzyły dzięki praktykom. Jednakże w pojedynczym przypadku zdarzyła się reakcja odwrotna: uczestniczka nie była zadowolona, że praktyki są w takim „high endowym” miejscu. Powiedziała: „szczególnie interesujące są techniki związane z koloryzacją, a także strzyżenie”. Powiedziała, że „prezentowane są tutaj niektóre kosmetyki, których i tak nie będę stosować, ponieważ są za drogie”. Na pytanie czy wobec tego praktyki nie spełniają jej oczekiwań powiedziała, że nie, ale takie są realia. Miało tu miejsce zderzenie oczekiwań nauczycielki przyzwyczajonej do pewnego kanonu zachowania z miejscem, które całkowicie różniło się od jej dotychczasowych doświadczeń.

Podsumowując trzeba powiedzieć, że dla większości uczestników udział w projekcie był doświadczeniem pozytywnym, poszerzającym dotychczasowe horyzonty, dającym nowe umiejętności, a także – co nie mniej ważne – wzmacniającym samoocenę. To ostatnie jest niezwykle istotne w sytuacji, gdy wielu nauczycieli zawodu jest nauczycielami przekwalifikowanymi z innej specjalności, uczą przedmiotów teoretycznych nie mając oprócz wiedzy książkowej żadnych innych doświadczeń w nauczonym zawodzie. Udział w praktykach dał im niezbędną porcję wiedzy praktycznej i wzmocnił ich pewność siebie. Jest to jeszcze jeden, oprócz doskonalenia zawodowego osiągnięty cel praktyk, o czym wiadomo z rozmów z praktykantkami. Podczas wizyt kontrolnych sprawdzano sposób i jakość prowadzonej dokumentacji projektowej. Nie stwierdzono uchybień ani zaniedbań. W jednym przypadku zwrócono uwagę na konieczność wypełniania dokumentacji „na bieżąco”.

ANALIZA WSKAŹNIKÓW – EFEKTY PROJEKTU

Analizowane wskaźniki mogą różnić się od wskaźników zawartych w zaakceptowanym wniosku o dofinansowanie w związku tymi, iż w momencie wydawania publikacji wniosków o dofinansowanie był w trakcie oceny wprowadzonych zmian. W analizie wskaźników zawarliśmy realnie zrealizowane wskaźniki.

Po przeprowadzonych praktykach i opracowaniu indywidualnych profili PRE i POST, przeanalizowaniu dokumentacji projektowej zweryfikowano poziom zrealizowanych wskaźników w ramach projektu.

Wskaźnik 1. Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy uczestniczyli w trwających co najmniej dwa tygodnie stażach i praktykach w przedsiębiorstwach w ramach projektu - wskaźnik zrealizowano.

W ramach projektu powinno uczestniczyć minimum 257 nauczycieli, w tym 228 kobiet (K) i 29 mężczyzn (M). Realnie przeszkolono 285 nauczycieli, w tym 253 K i 32 M. W ujęciu procentowym realizacja wskaźnika docelowego wyniosła ogółem 110,89 % w tym dla kobiet 110,96 % i dla mężczyzn 110,34 %.

Wskaźnik 2. Liczba wypracowanych zwalidowanych programów doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach opartych o nowoczesne technologie - wskaźnik zrealizowano na poziomie 100 %.

Wskaźnik 3. Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy podnieśli kwalifikacje profesjonalne - wskaźnik zrealizowano.

W ramach projektu założono podniesienie kwalifikacji profesjonalnych przez 257 uczestników, w tym 228 K i 29 M. W ramach tego wskaźnika kwalifikacji nie podniosło 8 kobiet. Wskaźnik został zrealizowany ogólnie na poziomie 107,78 % czyli 277 osób podniosło kwalifikacje, w tym dla kobiet 107,46 % (245 K) i dla mężczyzn 110,34 % (32 M).

Wskaźnik 4. Pilotażowy program doskonalenia poprzez 2 - tygodniowe praktyki z załącznikami (przewodnik po praktykach z instrukcją gender, dzienniczek praktyk, instrukcje) - wskaźnik zrealizowano na poziomie 100 %.

Wskaźnik 5. Zwaliowany modelowy program praktyk 2 tygodniowych w przedsiębiorstwach opartych o zaawansowane technologie - wskaźnik zrealizowano na poziomie 100 %.

Wskaźnik 6. Liczba wydanych publikacji zawierających modelowy program praktyk z rekomendacjami (wersja tradycyjna i pdf) wskaźnik zrealizowano na poziomie 100 %.

Wskaźnik 7. Pozytywne recenzje publikacji - wskaźnik zrealizowano na poziomie 100 %.

Wskaźnik 8. Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy uczestniczyli w trwających, co najmniej 2 tygodnie stażach i praktykach w przedsiębiorstwach w ramach działania - wskaźnik zrealizowano.

Zgodnie z przyjętymi założeniami 257 uczestników (228 K i 29 M) powinno uczestniczyć w dwutygodniowych praktykach w przedsiębiorstwach. W projekcie uczestniczyło 285 nauczycieli w tym 253 K i 32 M. W ujęciu procentowym realizacja wskaźnika docelowego wyniosła ogółem 110,89 % w tym dla kobiet 110,96 % i dla mężczyzn 110,34 %.

Wskaźnik 9. Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy przeszli cały cykl doskonalenia zawodowego i ukończyli trwające co najmniej 2 tygodniowe staże i praktyki - wskaźnik zrealizowano.

W ramach projektu założono przejście całego cyklu doskonalenia zawodowego i ukończenie 2 tygodniowych praktyk przez 257 uczestników (228 K i 29 M). W projekcie cały cykl doskonalenia przeszło 285 uczestników, w tym 253 K i 32 M. Wskaźnik został zrealizowany ogółem na poziomie 110,89 % w tym dla kobiet 110,96 % i dla mężczyzn 110,34 %.

Wskaźnik 10. Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy podnieśli swoje kwalifikacje zawodowe w obszarze zaawansowanych technologii - wskaźnik zrealizowano.

W ramach projektu założono podniesienie kwalifikacji zawodowych przez 257 uczestników, w tym 228 K i 29 M. W ramach tego wskaźnika kwalifikacji nie podniosło 8 kobiet. Wskaźnik został zrealizowany ogólnie na poziomie 107,78 %, czyli 277 osób podniosło kwalifikacje, w tym dla kobiet 107,46 % (245 K) i dla mężczyzn 110,34 % (32 M).

Produkty projektu:

- 1.** Liczba indywidualnych profili Beneficjentów Ostatecznych (BO); W ramach projektu założono opracowanie 285 profili indywidualnych, w tym dla K 253 i dla M 32. Wskaźnik został osiągnięty w 100 %.
- 2.** Liczba przedsiębiorstw; W projekcie założono udział 10 przedsiębiorstw jako praktykodawców. Wskaźnik został zrealizowany na poziomie 240 %, praktyki były realizowane w 24 przedsiębiorstwach.
- 3.** Liczba przeprowadzonych godzin praktyk dla 280 osób; Projekt zakładał przeprowadzenie 22800 godzin praktyk dla 285 osób, w tym dla K 20240 godzin i dla M 2560. Wskaźnik został zrealizowany na poziomie 100 %.

- 4.** Liczba opinii opiekunów praktyk; W projekcie założono uzyskanie 285 opinii opiekunów praktyk. Wskaźnik został zrealizowany na poziomie 100 %.
- 5.** Liczba wydanych certyfikatów; Projekt zakładał wydanie 285 certyfikatów potwierdzających ukończenie praktyki. Wskaźnik został zrealizowany na poziomie 100 %.
- 6.** Liczba raportów syntetycznych eksperta kluczowego; Założono opracowanie 1 raportu syntetycznego eksperta kluczowego. Wskaźnik został zrealizowany na poziomie 100 %.
- 7.** Liczba raportów z ewaluacji ex-ante; Założono opracowanie 1 raportu z ewaluacji ex-ante. Wskaźnik zrealizowano na poziomie 100 %.
- 8.** Liczba raportów częściowych z ewaluacji on-going; W projekcie założono opracowanie 20 raportów z ewaluacji on-going. Wskaźnik został zrealizowany na poziomie 100 %.
- 9.** Liczba raportów z ewaluacji ex-post; W projekcie założono opracowanie 1 raportu z ewaluacji ex-post. Wskaźnik został zrealizowany na poziomie 100 %.
- 10.** Liczba artykułów sponsorowanych; W ramach projektu założono umieszczenie w mediach 2 artykułów sponsorowanych. Wskaźnik został zrealizowany na poziomie 100 %.
- 11.** Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu, którzy otrzymali wsparcie – 285 osób w tym 32 M i 253 K. Wskaźnik został zrealizowany na poziomie 100 %

Reasumując w ramach projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej” wszystkie wskaźniki oraz produkty projektu zostały zrealizowane na poziomie 100 % i wyższym. Świadczy to o poprawnie prowadzonych wszystkich działaniach Zespołu Zarządzającego Projektem.

NAUCZANIE PRZEZ DOŚWIADCZENIE W KSZTAŁCENIU NAUCZYCIELI A POLSKIE WYZWANIA W XXI WIEKU

Kwestia kształcenia nauczycieli w nowoczesnym społeczeństwie epoki „gospodarki wiedzy” staje się kluczowa nie tylko dla rozwoju gospodarczego i cywilizacyjnego, ale wręcz dla bytu narodowego. Polacy stoją przed wielorakimi wyzwaniami u początku XXI wieku. To, jacy będą nauczyciele (zarówno przedmiotów ogólnych jak i zawodu) determinuje, jakość kształcenia, co w społeczeństwie doby „gospodarki wiedzy” jest sprawą zasadniczą. Okazuje się, bowiem, że nie wystarczą tylko same mechanicznie powielane metody kształcenia uczniów rodem z osiemnasto- i dziewiętnastowiecznych szkół. Jakościowy skok zmiany percepcji u młodego pokolenia, który nastąpił w ciągu ostatnich 20-25 lat powoduje, że stare metody już są nieskuteczne, co więcej - nauczyciele także już pochodzą z pokolenia z tą „nową percepcją”. W konsekwencji bez zmiany systemu kształcenia, zarówno uczniów jak i nauczycieli system szkolny spowoduje ubożenie możliwości rozwojowych kraju. Dlatego doświadczenia, zebrane podczas realizacji projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno - estetycznej” (w skrócie MEDIEST) są bardzo obiecujące. Doświadczenia te pozwalają nakreślić plan przełożenia ich na projekt rozwojowy polskiej edukacji w powiązaniu z perspektywnymi prognozami rozwojowymi, związanymi z wyjściem z „pułapki średniego dochodu” oraz w kontekście aktualnych zagrożeń wynikających z sytuacji geopolitycznej, przed którymi kraj stanął w ciągu ostatniego roku. Wymaga to radykalnego przestawienia priorytetów rozwojowych w kierunku reindustrializacji. Aby mógł się ten proces dokonać niezbędne jest przy-

wrócenie zracjonalizowanej sieci szkolnictwa zawodowego, a to z kolei wymaga nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy będą należycie przygotowani zarówno merytorycznie jak i metodycznie. Ze względu na fakt, że nauczyciele ci pochodzą już z tego nowego pokolenia, „pokolenia sieci”, ich kształcenie także wymaga nowego podejścia – podejścia realizowanego podczas praktyk projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej”.

Skrócony opis projektu

Głównym celem projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki - Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.4. Otwartość systemu edukacji w kontekście uczenia się przez całe życie, Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe 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 285 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu (dalej nauczyciele).

W trakcie projektu nastąpiło wypracowanie skutecznych rozwiązań rozwoju i aktualizacji kwalifikacji profesjonalnych nauczycieli w obszarze zaawansowanych technologii związanych z medycyną i estetyką poprzez opracowanie programu doskonalenia i upowszechnienie nowego podejścia do praktycznej nauki. Nastąpiło pogłębienie wiedzy i umiejętności nauczycieli, 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.

Praktyki służyły budowaniu i wzmacnianiu kontaktów między przedstawicielami edukacji oraz przedsiębiorcami. Dzięki udziałowi w projekcie poja-

wiła się możliwość nawiązania bliskich relacji pomiędzy przedsiębiorcami, a uczestnikami praktyk, co w przyszłości może zaowocować współpracą przy organizowaniu praktyk zawodowych dla uczennic i uczniów, choć przede wszystkim pozwoliło na uzupełnianie znajomości realiów pracy specyficznego przedsiębiorstwa, jakim jest zakład fryzjerski, kosmetyczny czy np. pracownia ortopedyczna. Ta znajomość „poprzez relacje” dała niezbędne nauczycielom doświadczenie, które w odpowiedni sposób spożytkowane urozmaici zajęcia prowadzone w szkołach.

Podstawowym założeniem metodycznym programu było wykorzystanie Cyklu Kolba w procesie praktyk. Jest to sposób nauczania, w którym wykorzystuje się naturalną dla ludzi ciekawość świata. Elementami Cyklu Kolba jest: planowanie doświadczenia (działania), następnie refleksja nad przeżytym doświadczeniem (działaniem), potem uzupełnienie teoretycznej refleksji i zaplanowanie kolejnego doświadczenia (działania) jako już świadome zastosowanie teorii w praktyce.

W trakcie praktyk prowadzonych podczas projektu MEDIEST te elementy Cyklu Kolba znalazły zastosowanie, ponieważ w naturalny sposób cykl ten znalazł zastosowanie w sposobie uczenia się nauczycieli, którzy przychodząc ze swoich placówek stykali się z zawansowanymi technologicznie zakładami usługowymi. Aby móc korzystać z zajęć najpierw obserwowali, próbowali samodzielnie dokonywać rozmaitych czynności (pod okiem opiekunki lub opiekuna praktyk) a potem następowało wyjaśnienie co tak naprawdę się stało, podbudowa teoretyczna, a następnie już stosowano w praktyce to co zostało wyjaśnione teoretycznie. Jest to najbardziej skuteczna metoda nauczania, nie tylko dorosłych, lecz także młodzieży, niestety, w niedostateczny sposób obecna w polskiej rzeczywistości szkolnej.¹⁰ Uczestnicy i uczestniczki projektu MEDIEST nabyli w stosunkowo szybkim czasie (praktyki trwały 2 tygodnie) nowe umiejętności, nawiązali relacje oraz – co nie mniej ważne – zyskali większą pewność siebie jeśli chodzi o nowe technologie w nauczanych przez nich zawodach, co szczególnie ważne jest u nauczycieli, którzy przekwalifikowali się z zawodów ogólnych.

¹⁰ Por. Opis Cyklu Kolba na <http://infed.org/mobi/david-a-kolb-on-experiential-learning/>

Kształcenie nauczycieli w Polsce - tradycja i dzień dzisiejszy

Jak już powiedziano we Wstępie, kwestia szkolna jest kluczowa dla rozwoju Polski w XXI wieku. Powodem podstawowym jest konkurencyjność państwa jako podmiotu globalnej gry gospodarczej i politycznej. Bez szkół dających umiejętności przydatne we współczesnym świecie państwo nie ma możliwości odgrywać istotnej roli, a tym samym dbać o interesy obywateli ¹¹ – co zgodnie z Konstytucją jest jego obowiązkiem, o czym mówi Preambuła ustawy zasadniczej.

Obraz i rzeczywistość współczesnej szkoły odbiega zdecydowanie od doświadczenia zbiorowego pokoleń starszych, a w sposób niepełny jest rozpoznana przez terażniejszych rodziców, mających ze szkołą styczność poprzez fakt posiadania uczących się dzieci. Równocześnie okazuje się, że współcześnie pozycja zawodowa nauczyciela zasadniczo odbiega od tej jaką mieli nauczyciele w latach przeszłych. Aby móc nakreślić wizję rozwojową trzeba sięgnąć wstecz, aby zobaczyć, do jakich wzorów można nawiązać, a czego unikać.

Okres do 1918 roku

Przede wszystkim trzeba powiedzieć, że model szkolnictwa, który mamy w Polsce obecnie jest pochodzenia zaborczego. Przed rozbiorami istniał specyficznie polski system szkolny oparty o kolegia zakonne - jezuickie i pijarskie. Kasata zakonu Jezuitów spowodowała likwidację szkół jezuickich, późniejsza ogólna kasata zakonów po III rozbiorze dokonała likwidacji reszty szkół zakonnych. Na to miejsce zaborcy powołali swoje szkoły i swoją biurokrację „oświatową”. Model kształcenia, które odbywało się w szkołach zakonnych, będących podstawą systemu oświatowego I Rzeczypospolitej opierał się na doświadczeniach formacji zakonnej, które z kolei sięgały do korzeni dziedzictwa kulturowego cywilizacji Grecji i Rzy-

¹¹ W rozdziale niniejszym rzeczowniki takie jak „obywatele”, „urzędnicy”, „właściciele”, „Polacy” rodzaju męskiego użyte są dla oznaczenia przynależności do grup społecznych, zgodnie z duchem i regułami języka polskiego. Słowo „Polacy” oznacza naród polski, czyli wszystkich tych, którzy przyznają się do wspólnoty z polskim kodem kulturowym, a nie tylko mężczyzn narodowości polskiej, dlatego zbędne jest rozróżnianie na „Polki” i „Polacy”, co więcej - tego rodzaju rozróżnienie zmieniłoby sens tekstu.

mu. I – co oczywiste – było to szkolnictwo typu klasycznego, przygotowujące do życia obywatelskiego młodych szlachciców. Nie było zatem mowy o szkolnictwie zawodowym w naszym współczesnym rozumieniu.

Podstawą procesu nauczania był pochodzący z ignacjańskiej metody duchowej proces kształcenia poprzez przeżycie i zaplanowanie doświadczeń. Trzeba przy tym pamiętać, że ówczesnie nie znano refleksji psychologicznej ani pedagogicznej, opierano się na wiekowym doświadczeniu formacji duchowej, przekładając je na pracę wychowawczą z młodzieżą. Metoda ignacjańska w wychowaniu szkolnym zakładała wspólne doświadczenie zaplanowanych działań, przy równoczesnym dosyć swobodnym traktowaniu treści akademickich przyswajanych przez wychowanków (co nie oznacza, że nie było programów nauczania). Metoda ta w istocie jest podobna do Cyklu zdefiniowanego przez Davida Kolba w latach 60 XX wieku.

Kształcenie kadry nauczycielskiej w Polsce przedrozbiorowej w istocie nie istniało w naszym rozumieniu. Do kadry należał ten, kto sam zdobył wykształcenie. Oczywiście nie było żadnego zcentralizowanego systemu szkolnego, aż do drugiej połowy XVIII wieku.

Jak już wspomniano, był to system kształcenia ogólnego. Kształcenie zawodowe (jeśli by je nazwać współczesnym terminem) polegało na terminowaniu u producentów, czyli rzemieślników. W epoce przedprzemysłowej umiejętności praktyczne zdobywano poprzez obserwację, naśladowanie mistrzów cechowych lub, w latach późniejszych – producentów partackich, czyli niezrzeszonych w cechach. I tu nauczycielem był mistrz, a jego kształcenie polegało na przejściu przez cykl – terminator > czeladnik > mistrz. Tego rodzaju naturalny cykl kształcenia powodował też, że zawody były przekazywane z ojca na syna i równocześnie środowiska zawodowe były zamknięte, ze względu na sporą petryfikację społeczną, zwłaszcza od połowy XVII wieku. Istnienie pańszczyzny znacząco ograniczało dopływ ludzi do miast, co nie pozwalało na bujny rozwój cechów, a co za tym idzie kształcenia zarówno kadry nauczycielskiej zawodów jak i adeptów.

Przełom w modelu kształcenia nastąpił w drugiej połowie XVIII wieku, wraz z reformami szkolnymi wymuszonymi przez kasatę zakonu Jezuitów w 1773 roku. Na skutek decyzji papieża Klemensa XIV na ziemiach Rzeczypospolitej z dnia na dzień znikły szkoły jezuickie. W chwili kasaty istniało na terenie Rzeczypospolitej (Korony i Wielkiego Księstwa) 65 kolegiów, które były siecią szkolną ówczesnej Polski. Równocześnie w tym samym roku Sejm rozbiorowy (który akceptował I rozbiór Polski) powołał Komisję Edukacji Narodowej (KEN), która miała zbudować oświeceniowy system szkolny w Polsce „modernizowanej” pod rządami króla Stanisława Augusta Poniatowskiego i rosyjskiego ambasadora von Stackelberga. Powołano także Komisję Rozdawniczą Koronną, której celem było rozdanie dóbr pojezuickich, a dochody z nich miały finansować działalność KEN. Członkami zarówno jednego i drugiego ciała byli ludzie, którzy w 20 lat później złowrogo zapisali się w historii Polski jako członkowie Konfederacji Targowickiej. Działalność Komisji Rozdawniczej zakończyła się licznymi skandalami, ponieważ okazało się, że dokonywano gigantycznych kradzieży.

System szkolny tworzony w Polsce przez KEN polegał na wprowadzeniu do Polski wzorów pruskich. Polegało to na stworzeniu sieci szkół elementarnych z systemem klasowo-lekcyjnym, gdzie klasy były dobierane rocznikowo. Dominowało nauczanie pamięciowe. W Prusach taki system istniał od początków XVIII wieku, chodziło w nim o wdrożenie do posłuszeństwa poddanych, a w istocie klasa szkolna była równocześnie kompanią piechoty.

KEN rozpoczęła proces edukowania nauczycieli, wykorzystując system stypendiów, natomiast szkolnictwo zawodowe pozostało prawie bez zmian. W rozpoczynającej się właśnie epoce przemysłowej podczas budowy staropolskiego okręgu przemysłowego powstawały warsztaty i pierwsze fabryki (będąc większymi manufakturami) i tam dokonywało się kształcenie adeptów zawodu w lekko tylko zmodernizowanym modelu mistrz-uczeń. Tak samo model szkolenia nauczycieli przedmiotów zawodowych pozostał nie zmieniony.

Po rozbiorach Rzeczypospolitej po roku 1796, gdzie największymi beneficjentami okazali się Prusacy, na całości ziem polskich wprowadzono

pruski model szkolnictwa lub wzorowany na pruskim (w zaborach austriackim i rosyjskim) co było jakby kontynuacją zmian wprowadzonych przez KEN, lecz jeszcze z dodatkowym elementem ucisku narodowego, ponieważ nauka odbywała się w językach zaborców. Ogólnie rzecz biorąc pruski model szkolnictwa stał się obowiązującym w całej Europie kontynentalnej w ciągu wieku XIX i z pewnymi modyfikacjami wynikającymi ze zmian mentalnościowych i technologicznych jest tak do dzisiaj. Wynikało to z jego utylitaryzmu, a to z kolei z proveniencji – militarystycznego państwa fryderycjańskiego w wieku XVIII – i celów: wychowania rekruta. Zalety te zostały wykorzystane w dobie rozwijającego się kapitalizmu, gdy obok wychowania rekruta system szkolny w całej Europie miał za cel ukształtowanie „armii pracowniczej”, posłusznych robotników fabrycznych. Pruska norma szkolna, w postaci systemu klasowo lekcyjnego, godzin lekcyjnych, programów nauczania nastawionych na opanowanie materiału pamięciowego, dyscyplina i „pruski dryl” – wszystko to dawało w efekcie człowieka uznającego obowiązujący ład społeczny, nie sprzeciwiającego się rozkazom, bez refleksji krytycznej. Oczywiście, jak już wspomniano, pod zaborami dochodził do tego ucisk narodowy, lecz – co gorsza – system ten był całkowicie sprzeczny z polską narodową tradycją szkolną, opartą o naukę przez doświadczenie i pracy wychowawczej polegającej na kształtowaniu osobowości z poszanowaniem suwerenności osoby ludzkiej, co wynikało z polskiej antropologii. Pod zaborami te zasady zostały przez zaborców wykorzenione (tu trzeba zaznaczyć, że w zaborze rosyjskim decydującym komponentem był import pruskiej procedury administracyjnej, a co za tym idzie i systemu szkolnego) co było dodatkowym elementem prześladowania Polaków pod zaborami.

Szkolnictwo zawodowe w okresie zaborów zmieniało się w miarę zmian w gospodarce ówczesnie rozwijającego się na ziemiach polskich kapitalizmu. Generalnie, przyuczanie do zawodu odbywało się przywarsztatowo, a podnoszenie kwalifikacji odbywało się razem z nabywaniem nowych doświadczeń zawodowych. Kształcenie nauczycieli było także związane z potrzebami poszczególnych fabryk czy przedsiębiorstw (na przykład w branży handlowej – subiektów i pomocników subiektów czy tzw. „chłopaków” szkolił właściciel sklepu albo składu). W związku z tym nie istniał scentralizowany czy nawet regionalny system szkolnictwa zawo-

dowego. Ścieżka edukacyjna przebiegała poprzez szkołę elementarną, po której ukończeniu młody człowiek (przeważnie mężczyzna) miał przed sobą, w zależności od pochodzenia społecznego albo dalsze kształcenie ogólne w gimnazjum, liceum realnym i dalej studia uniwersyteckie - to dotyczyło osób pochodzenia szlacheckiego i częściowo mieszczaństwa. W przypadku osób pochodzenia proletariackiego jeśli w ogóle dochodziło do ukończenia szkoły elementarnej, to dalsza edukacja polegała albo na terminowaniu u rzemieślnika, pracy pomocniczej w składach handlowych lub przyuczaniu do zawodów robotniczych. Nauczycielami zawodu odpowiednio byli mistrzowie rzemieślnicy, właściciele sklepów czy kierownicy oddziałów fabrycznych (wszyscy to przeważnie mężczyźni).

Pod koniec XIX wieku, zwłaszcza w zaborze pruskim zaczęły powstawać szkoły zawodowe o ukierunkowaniu przydatnym także w administracji państwowej i administracjach powstających ówczesnie wielkich przedsiębiorstw. Były to szkoły realne o profilu handlowym, różniące się od gimnazjów klasycznych. Kadra nauczycielska pochodziła w takich szkołach z uniwersytetów i ich kompetencje merytoryczne były nabywane w trakcie kariery uniwersyteckiej.

Okres II Rzeczypospolitej

Po odzyskaniu niepodległości w 1918 roku Polacy nie znali innych szkół, innego modelu szkolnictwa jak ten, który przez ponad 100 lat utrzymywali w zaborze. Pamięć o szkołach jezuickich i pijarskich była skutecznie zatracana propagandą rosyjską, a na ziemiach zaboru pruskiego - propagandą „Kulturkampf”. W rok 1919 Polacy wchodzili ze szkołami takimi, jakie dla nich wymyślili zaborcy. A ponieważ niepodległe państwo polskie budowali biurokraci i żołnierze, to oparto się na „sprawdzonych wzorach”, czyli na już istniejącej, ale spolszczonej biurokracji (tu zasobem były urzędy i procedury zaboru austriackiego, gdzie szkolnictwo polskojęzyczne istniało od lat 60 dziewiętnastego wieku). Dostosowano oczywiście lub zbudowano od nowa programy nauczania, zatwierdzone w Ministerstwie Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Tak więc szkoła polska, a zatem i najmłodszy obywatel Polski Odrodzonej weszli w nowy rozdział historii Polski w szkołach podobnych do tych sprzed 1918 roku, lecz zmienionych - uczono się po polsku, z polskimi programami nauczania i z polskimi nauczycielami. To w porównaniu do okresu przed Wojną Światową było olbrzymią zmianą na lepsze, lecz w porównaniu do szkolnictwa przedrozbiorowego nieporównywalnie gorzej dostosowane do polskiego charakteru narodowego.

Przed 1794 rokiem przez setki lat rozwijało się w sposób swobodny i wolny szkolnictwo polskie dostosowane z samej istoty swej do polskiego charakteru narodowego i do polskiej praktyki społecznej, i publicznej. Zakres wiedzy w ciągu ponad 100 lat od rozbiorów się zwiększył znacznie. Jednakże przedrozbiorowe szkolnictwo miało jedną cechę, której szkolnictwo po 1918 roku nie miało, a i dzisiaj nie ma - mianowicie pochodzące bezpośrednio z ćwiczeń ignacjańskich nauczanie przez doświadczenie, czyli wspomniany już „Cykl Kolba”. Mało kto wie, że powszechna znajomość łaciny wśród polskiej szlachty nie wynikała ze ślepego wkuwania słówek i gramatyki, ale z zajęć retoryki publicznej uprawianej w kolegiach, które to doświadczenie przekładało się na biegłą znajomość języka. Ten sposób nauczania jest najbardziej skuteczny i najbardziej naturalny.

W Polsce po 1918 roku zbudowano system szkolny oparty o austriacko-pruskie wzory (bo innych nie znano), z całym aparatem administracyjnym - kuratoria oświaty, inspektoraty, nadzór urzędniczy nad pracą szkół nauczycieli. Cel tego był jasny i z punktu widzenia ludzi ówczesnych jak najbardziej słuszny - zbudować unitarne państwo, którego obywatele utożsamiali by się z nim. Cokolwiek można by o polskiej szkole tamtego czasu powiedzieć (że na przykład była narzędziem „obozu sanacyjnego” do propagandy „państwowotwórczej”) to jednego tej szkole nie można odmówić - że wychowała pokolenie patriotyczne, które złożyło hekatombę krwi w ciągu straszliwej wojny. Ludzie ci są dla nas, dzisiejszych, pomnikowym wzorcem. Mogli być tacy, dzięki tej szkole, ze swoim encyklopedyzmem nauczania, ale i etosem polskim, mimo istniejącego w niej biurokratyzmu i kultu Piłsudskiego, a pod koniec i Rydza Śmigłego.

Szkolnictwo zawodowe w II Rzeczypospolitej organizowano właściwie od podstaw w oparciu o założenia rozwoju oświaty opracowane w Ministerstwie Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, które obsadzone było w dużej części przez działaczy socjalistycznych jeszcze z czasów konspiracji pepeesowskiej i walk rewolucyjnych przez I Wojnę Światową. Ta proveniencja ideowa rzutowała na plany rozwojowe szkolnictwa polskiego zarówno ogólnego jak i zawodowego. Były to koncepcje nowoczesne i wdrażane z wykorzystaniem nowoczesnego planowania demograficznego z prognozowaniem zapotrzebowania na poszczególne zawody. Równocześnie uwzględniano bardzo skomplikowaną problematykę scaleniową państwa, które powstało z dzielnic rozbiorowych. Zjednoczyć trzeba było nie tylko zróżnicowane gospodarczo obszary, z różnymi systemami monetarnymi, prawnymi, ale także z olbrzymimi różnicami w poziomie wykształcenia obywateli w poszczególnych regionach. Zróżnicowane było także zapotrzebowanie na robotników i specjalistów wykwalifikowanych. Przemysł najlepiej był rozwinięty na terenie Śląska, które przyłączone zostało do Rzeczypospolitej po III Powstaniu Śląskim. Najślabiej, można powiedzieć, że niedorozwinięte przemysłowo były tereny byłego zaboru rosyjskiego, tzw. Kresy Wschodnie. Drugie pod tym względem w kolejności były tereny Małopolski i Małopolski Wschodniej. Oczywiście szkolnictwo zawodowe musiało się skupiać tam gdzie były dostępne kadry nauczycielskie i niezbędne urządzenia, budynki itd. Czyli przede wszystkim w ówczesnych wielkich miastach, takich jak Warszawa, Wilno, Lwów, Kraków, Poznań i Katowice.

System kształcenia nauczycieli opierał się o seminaria nauczycielskie, w których kształcili się zdobywcy tzw. dużych matur. Szkolnictwo zawodowe musiało zaspokajać potrzeby odbudowywanego po stratach wojennych przemysłu, handlu oraz kolejnictwa. Trzeba w tym miejscu wspomnieć, że szkolnictwo kolejowe było pierwszym rodzajem szkolnictwa zawodowego, które potraktowane zostało systemowo, to znaczy zapotrzebowanie na absolwentów mogło być dosyć ściśle prognozowane. Wynikało to ze scentralizowanej struktury Polskich Kolei Państwowych, największego pracodawcy w II Rzeczypospolitej, który w dodatku zarządzał swoimi „zasobami ludzkimi” na sposób wojskowy. Szkolnictwo kolejowe także czerpało ze wzorów wojskowych szkół podoficerskich Wojska

Polskiego. Był to punkt wyjścia do tworzenia modelu szkolnictwa zawodowego, ponieważ struktury wojskowe były najłatwiejsze do skopiowania i wdrożenia, poza tym większość dorosłych mężczyzn w tym czasie miała za sobą służbę w Wojsku Polskim lub którejs z armii zaborczych podczas I wojny światowej. W tym samym kierunku poszło szkolenie merytoryczne nauczycieli - oprócz przygotowania, które pozyskiwano podczas kursów zawodowych dla dorosłych niezbędne przygotowanie pedagogiczne nauczyciel otrzymywał albo w seminarium nauczycielskim, albo - co było bardzo częste - tym przygotowaniem było właśnie doświadczenie dowódcze oficerskie lub podoficerskie.

Okres Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (PRL)

Ze względu na długość trwania okres PRL odcisnął się niezatartym piętnem na losie narodu i mentalności Polaków i skutki istnienia PRL odczuwamy do dzisiaj. Jednakże w okresie początkowym istnienia tego państwa, będącego przecież formą kolonii Rosji Sowieckiej nowi okupanci musieli czerpać z tego, co pozostało z Polski przedwojennej, także z kadr nauczycielskich oraz zasobów inżynierskich. Stan ten trwał mniej więcej do połowy lat 70, kiedy ostatni przedstawiciele tych kadr odeszli na emeryturę, a zastąpili ich ludzie z nowego naboru wykształceni już w PRL.

Straszliwa wojna zniszczyła polskie szkoły, zginęli nauczyciele (jako inteligenci, najbardziej, obok księży, prześladowani przez obu okupantów). To, co zbudowano siłami tych, którzy przeżyli, było początkowo próbą odbudowania przedwojennego szkolnictwa, doskonale znanych wzorców. Przedwojenni nauczyciele i urzędnicy oświatowi próbowali powiązać zerwane nitki ciągłości. Jednakże nacisk ideologiczny, który zaczął się prawie natychmiast nie pozwolił nie tylko na zbudowanie szkolnictwa podobnego do przedwojennego, ale wykrzywił je na bolszewicką modłę.

Mniej więcej od początku lat 60 zaczęli przechodzić na emeryturę starzy nauczyciele, pracujący jeszcze przed wojną, a ich miejsce zajmowali nauczyciele nie znający innej rzeczywistości jak PRL. W połowie lat 70 ten proces był zakończony. W sierpniu 1980 roku w szkole peerelowskiej

uczili w większości ludzie, który przez taką szkołę przeszli. Stary, przedwojenny etos nauczycielski zniknął, etos odpowiedzialności za młodzież.

Równocześnie szkolnictwo stało się obiektem eksperymentów ideologicznych i proceduralnych. W połowie lat 60 ustalono ścieżkę edukacyjną na 8+4 (5) to znaczy ośmioletnią szkołę podstawową i cztery lata liceum (lub pięcioletnie technikum) zakończone maturą lub 8+3 (2), czyli ośmioletnią szkołę podstawową, trzyletnią szkołę zawodową z możliwością późniejszej nauki w dwuletnim technikum. Mniej więcej w 1975 roku zaczęto eksperymentować, wzorem Związku Socjalistycznych Republik Sowietkich (ZSRS), z jedenastoletnią szkołą ogólnokształcącą oraz gminnymi szkołami zbiorczymi.

Innym bardzo znaczącym procesem była selekcja negatywna do zawodu nauczycielskiego. Centralni planiści tak ustawili płace w szkolnictwie, że nikt, kto myślał, o jako takiej, jak na warunki PRL, karierze nie wybierał tego zawodu.

A więc dobór do zawodu nauczycielskiego z jednej strony polegał na negatywnym wyborze - na specjalizację nauczycielską podczas studiów uniwersyteckich było z reguły łatwiej się dostać, poza tym, przez cały okres PRL nauczycielami mogli zostać ludzie bez wyższego wykształcenia. Wystarczyło posiadanie matury, aby uczyć w szkole podstawowej, trochę ostrzejsze kryteria zatrudniania były w szkolnictwie ponadpodstawowym. Paradoksalnie - dużo lepsza sytuacja była w szkolnictwie zawodowym, ponieważ nauczyciele przedmiotów zawodowych oprócz przygotowania pedagogicznego (zdobywanego na kursach lub studiach wieczorowych) musieli posiadać wykształcenie merytoryczne. Sieć szkół zawodowych (techników, liceów zawodowych i zasadniczych szkół zawodowych) była powiązana z przemysłem oraz szkoły te były samoistne, podlegały poszczególnym resortom, których w PRL było kilkadziesiąt. Podlegały też nadzorowi pedagogicznemu Kuratoriów Oświaty i Wychowania, a merytorycznemu z resortu, który był „organem założycielskim”.

Sieć szkolnictwa zawodowego była gęstsza od sieci szkolnictwa ogólnokształcącego i większość młodzieży przechodziła przez szkoły zawodo-

we – bądź średnie (technika) bądź zasadnicze szkoły zawodowe. Natomiast kształcenie nauczycieli w PRL było kilkustopniowe i niepowiązane bezpośrednio z typem szkół, w których nauczali. Kształcenie nauczycieli odbywało się kilkoma ścieżkami – w seminariach nauczycielskich i dalszych kursach doskonalących, kursach pedagogicznych, na kierunkach nauczycielskich. W trakcie kariery zawodowej nauczyciele byli szkoleni w ośrodkach metodycznych podległych kuratoriom oświaty. Szkolenia te dotyczyły szkolnictwa ogólnego i zawodowego w różnym zakresie, jednakże przede wszystkim chodziło o doskonalenie umiejętności pedagogicznych i metodycznych. Doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych odbywało się w tych samych ramach, w mniejszym zakresie dotyczyło umiejętności merytorycznych.

Oprócz wszystkich wad (przede wszystkim zbiurokratyzowania i ścisłego gorsetu ideologicznego) system szkolnictwa zawodowego miał jedną, ale za to najważniejszą zaletę – istniał i był w dużej mierze powiązany z zakładami pracy utrzymującymi zasadnicze szkoły zawodowe i technika, jako placówki przyzakładowe. W tych zakładach pracy absolwenci znajdowali też zatrudnienie. Cechami negatywnymi, oprócz już wymienionych było skostnienie, jeśli chodzi o metody nauczania i zawartość merytoryczną oraz wojskowy dryl. Kształcenie nauczycieli miało te same wady. Ponieważ w przeważającej mierze nauczano zawodów przemysłowych, które swoje apogeum innowacyjne miały w latach 40 XX wieku, pod koniec PRL istniał znaczący rozryw pomiędzy wiedzą przekazywaną adeptom, a rzeczywistością gospodarczą (nawet w warunkach nędzy i zacoferania PRL). Tak więc, reasumując – nauczyciel przedmiotów zawodowych w PRL obok swojej roli ideologicznej był człowiekiem o wykształceniu merytorycznym nabytym na studiach inżynierskich (dziennych lub wieczorowych, także zaocznych), z uzupełnionymi kursami, umiejętnościami pedagogicznymi, którego wiedza merytoryczna nie była uzupełniana ze względu na ogólną sytuację gospodarczą i polityczną PRL.

Cechą charakterystyczną szkolnictwa PRL w jego końcowym okresie było stałe obniżanie się jakości kadry nauczycielskiej. Było to na rękę biurokracji oświatowej – pod koniec lat 70 i na początku 80 w Ministerstwie Oświaty i w kuratoriach rządzący absolwenci rozmaitych kolegów nauczycielskich

i przyspieszonych kursów ideologicznych z lat stalinowskich. Sami niewykształceni nie chcieli mieć do czynienia z lepszymi od siebie. Liczyła się uległość i niewychyłanie się. I co najważniejsze - wywieranie odpowiedniego ideologicznego wpływu na młodzież.

Stan wojenny „uporządkował” sytuację w oświacie PRL. Niepokorni (przeważnie młodzi nauczyciele) zostali „zweryfikowani”. Wzmógł się nacisk ideologiczny. Kluczowym momentem, który rzutuje na współczesną sytuację polskiego szkolnictwa oraz dzisiejszej Polski był początek stycznia 1982 roku. Na pierwszym posiedzeniu „Sejmu” PRL po wprowadzeniu stanu wojennego przez juntę Jaruzelskiego uchwalono dwie ustawy: o zatwierdzeniu decyzji „Rady Państwa” PRL o wprowadzeniu stanu wojennego (de facto usankcjonowanie przewrotu wojskowego z grudnia 1981 roku) oraz „Ustawę - Karta nauczyciela”, która, ze zmianami, obowiązuje do dzisiaj.

Karta Nauczyciela dawała „stanowi nauczycielskiemu” nadzwyczajne przywileje w porównaniu do innych grup zawodowych lub też sankcjonowała to, co do tej pory było zwyczajem. Nie byłoby w tym nic złego, lecz niektóre zapisy ściśle ideologiczne („o właściwej postawie moralnej”) lub regulujące warunki pracy nauczycieli spowodowały, że przez całe lata 80, aż do początku lat 90, ukształtował się specyficzny typ osobowości nauczyciela-politruka, który był funkcjonariuszem państwowym, a nie pedagogiem powołanym do kształtowania osobowości młodych ludzi dla pracy dla wolnej Polski. Nastawienie na czujność ideologiczną połączoną z nieusuwalnością (coś za coś - masz być posłuszny, ale za to masz pewność zatrudnienia) spowodowało, że ludzie awansujący w zawodzie nauczycielskim ówczasem mieli cechy, które nawet wtedy, w latach tryumfującej jaruzelszczyzny nie były częste w populacji: skrajny oportunizm, traktowanie młodzieży, jako żywiołu, który trzeba okiełznać i narzucić dyscyplinę ideologiczną i w końcu - jeśli chodzi o kadrę zarządzającą - obawa przed lepszymi od siebie, nauczycielami „z powołaniem” - tych trzeba było na wszelki wypadek zwolnić, żeby nie mieli wpływu na młodzież. W takim stanie zastała polską oświatę zmiana roku 1989. Oczywiście ten ostry osąd nie dotyczy wszystkich nauczycieli w Polsce - oddaje jednak pewną postawę obecną w środowisku.

Okres III Rzeczypospolitej

W 1991 roku uchwalono „Ustawę o systemie oświaty”, która odchodziła od komunistycznych wzorców oświatowych. Szkoła miała służyć rodzicom i wspomagać ich w wysiłku wychowawczym. Lecz entuzjazm społeczników-oświatowców, nauczycieli (którzy powoli zaczęli wierzyć, że coś się zmienia) zderzał się z biurokracją oświatową, która jak każda biurokracja była niechętna zmianom, z tym, że mieliśmy tu jeszcze jeden czynnik: w urzędach oświatowych siedzieli ci, którzy awansowali w latach 80. W konsekwencji w polskim systemie oświaty po 1989 roku powtórzono ten sam błąd z roku 1918 - do nowego państwa przeniesiono bez większych zmian system szkolny ukształtowany pod zaborem. Pozostawiono zarówno model szkolnictwa jak i ludzi. Z tym, że ludzie ci, w przeciwieństwie do urzędników z Galicji nie mieli tego podkładu dziedzictwa cywilizacyjnego, który jest niezbędny, żeby budowa pro-obywatelskiego systemu szkolnego się udała.

To jest błąd założycielski oświaty III RP. Nie tylko nie przeprowadzono żadnej weryfikacji kadr kierowniczych, skrajnie zideologizowanych, ale zaadaptowano istniejący system, rozwijając wszystkie złe jego cechy, co dało skutek katastrofalny w szkolnictwie zawodowym, ponieważ równocześnie następowały fundamentalne zmiany strukturalne w gospodarce i strukturze zatrudnienia. Do tego doszła całkowicie chybiona reforma szkolnictwa z roku 1999 (jedna z tzw. „czterech reform Buzka”, które po przeszło 15 latach okazały się całkowitą porażką polskiego systemu prawnego i organizacyjnego). Reforma szkolnictwa polegała na wdrożeniu systemu 6+3+3, czyli sześcioletnia szkoła podstawowa, trzyletnie gimnazjum i trzyletnie liceum ogólnokształcące lub profilowane. Kwestia szkół zawodowych średnich i zasadniczych została rozwiązana w sposób najprostszy - taką zmianą, żeby po kilku latach nastąpiło „uogólnienie” techników - zaczęto otwierać klasy ogólne w technikach, bez profilu zawodowego. Zjawiskiem, które rozpoczęło się jeszcze przed reformą, a nasiliło się po 1999 roku była likwidacja zasadniczych szkół zawodowych o profilu przemysłowym lub przeprofilowywanie tych szkół w kierunku zawodów usługowych, nie związanych z przemysłem. Wiązało się to z ogólną tendencją społeczno-gospodarczą w III RP, a mianowicie likwidacją przemysłu w okresie wpro-

wadzenia radykalnych reform (tzw. „plan Balcerowicza”), a w okresie późniejszym na skutek utrzymania przywilejów podatkowo-organizacyjnych dla inwestorów zagranicznych lub przywilejów celnych dla importerów, co spowodowało zanikanie całych branż przemysłu w Polsce (tu można podać przykłady z przemysłu elektronicznego na przykładzie Zakładów Kasprzaka lub zakładów produkujących sprzęt telekomunikacyjny gdy odpowiednio na skutek niskich taryf celnych import elektroniki z Dalekiego Wschodu doprowadził do likwidacji najnowocześniejszego polskiego zakładu elektroniki użytkowej. W drugim przypadku inwestor zagraniczny wykupił w procesie prywatyzacji najsilniejszego konkurenta w Europie Wschodniej i zakłady produkcyjne po prostu zlikwidował, przenosząc produkcję do Niemiec). Procesy te doprowadziły do powstania wielkiej rzeszy ludzi zmuszonych do przekwalifikowania się z dotychczasowych zawodów, aby móc z powrotem trafić na rynek pracy (niestety wielka ich część nie była w stanie tego zrobić, szczególnie w regionach o strukturalnym bezrobociu). Równocześnie z zakładami przemysłowymi likwidowano przyzakładowe szkoły zawodowe, a młodzież tam mogąca się uczyć trafiała do szkół ogólnokształcących, nie otrzymując wykształcenia kierunkowego, a w konsekwencji zasilala i tak już dużą grupę bezrobotnych. Ten brak dostosowania szkolnictwa do potrzeb rynku pracy, zmieniającego się w dobie szybkiego rozwoju technik informacyjnych i powstawania nowych zawodów, bazowanie jedynie na szkolnictwie ogólnokształcącym i zasobach szkolnictwa zawodowego, którego profil określany jest bez związku z ogólnopolskimi planami rozwoju gospodarczego jest główną wadą obecnego systemu szkolnego (jeśli nie liczyć wady fundamentalnej, jakim jest utrzymywanie wadliwego systemu 3+3+4 czyli systemu gimnazjów).

Podobnie przedstawia się sprawa kształcenia nauczycieli i ich rozwoju zawodowego. W pierwszych latach po 1989 roku wdrożono reformę systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli przez utworzenie Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli (CODN) oraz Wojewódzkich Ośrodków Metodycznych, podlegających mu organizacyjnie. System ten spełniał swoje zadania i miał szansę doprowadzić do jakościowej zmiany, zwłaszcza, gdyby zostało to połączone ze zmianą sposobu kształcenia na kierunkach nauczycielskich na wyższych uczelniach. Prace CODN i pla-

cówek podległych szły w kierunku upodmiotowienia zawodu nauczycielskiego i zwiększenia szans na sensowny awans zawodowy przy równocześnie szerokiej ofercie szkoleniowej. Reforma z roku 1999 przerwała te działania, wprowadzając nową ścieżkę awansu zawodowego nauczycieli, która w miarę upływu czasu staje się coraz bardziej zbiurokratyzowana i opierająca się nie na twórczej i nowatorskiej pracy nauczyciela-innowatora, lecz na pracowitym produkowaniu papierów.

Jeśli chodzi o nauczycieli przedmiotów zawodowych, to zarówno w szkolnictwie publicznym jak i niepublicznym istnieje obecnie zjawisko przekwalifikowywania nauczycieli przedmiotów ogólnych na nauczycieli przedmiotów zawodowych. Jest to wynikiem zmieniającej się sytuacji demograficznej, ponieważ polskie społeczeństwo się starzeje, a co za tym idzie jest coraz mniejsza ilość uczennic i uczniów w szkołach, zarówno ogólnych jak i zawodowych (zarówno w trybie stacjonarnym jak i rozmaitych kursów zawodowych).

Tutaj dotykamy problemu, który jest wyraźną patologią wynikającą z prowadzonej w Polsce od 25 lat polityki społecznej. Szkolnictwo w Polsce jest formą zagospodarowywania wolnych zasobów ludzkich. Wydłużenie cyklu nauczania oraz utrzymania w szkolnictwie ogólnokształcącym młodzieży ma w swój cel – spowodowanie, aby na rynku pracy młodzi ludzie znaleźli się jak najpóźniej, aby nie powiększali zbyt szybko armii bezrobotnych. W konsekwencji nauczanie zawodu jest funkcją tego rodzaju nastawienia. Nie ma też kształcenia pełnowymiarowego nauczycieli przedmiotów zawodowych (w formie np. studiów uniwersyteckich), a zatem pozostaje im tylko przekwalifikowywanie się z innych specjalności, a dla ludzi, którzy chcą zostać nauczycielami przedmiotów zawodowych – kursy pedagogiczne. Dużą pomocą jest dla nich powstawanie takich projektów jak „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej”, gdzie mogą czerpać z doświadczeń praktyków branż zawodowych, których nauczają.

Wizja rozwoju kształcenia nauczycieli w dobie cywilizacji wiedzy vs. pułapka średniego dochodu i zagrożenia geopolityczne

„Cywilizacja wiedzy” jest pojęciem rozwiniętym jeszcze w latach 70 wieku dwudziestego przy okazji dyskusji nad pracami Alвина Tofflera, takimi jak „Szok przyszłości”, „Trzecia fala”¹² i następne. Te profetyczne prace przewidujące rozwój cywilizacji w oparciu o techniki informatyczne wprowadziły do dyskursu intelektualnego (lecz także politycznego) kwestie zmiany społecznej i gospodarczej opartej o korzystanie przez masy ludzkie z technologii, które całkowicie zmieniają stosunki pracy, stosunki międzyludzkie, funkcje rodziny (rodzina wielopokoleniowa vs. rodzina nuklearna), zmieniają także osobniczą percepcję – na poziomie mózgowym. Zmiana ta dotyka wszystkich członków społeczeństw rozwiniętych całego globu. Technologie oparte o wiedzę (takie jak cała gama zastosowań internetowych w powiązaniu z technologiami „twardymi”) mogą funkcjonować nie tylko ze względu na naturalny rozwój techniki, lecz także dlatego, że w ciągu ostatnich 25 lat powstało „pokolenie sieci”, czyli ludzie którzy od najmłodszych lat korzystają z urządzeń podłączonych do Internetu.

„Pokolenie sieci”

„Pokolenie sieci”, ma odmienne od poprzedników umiejętności i oczekiwania¹³. Są to ludzie w przedziale wiekowym 6-36 lat, wzrastający w środowisku elektronicznym. Te nowe umiejętności wynikają z używania od najmłodszych lat urządzeń podłączonych do Internetu i uczestnictwa w sieciach społecznościowych (social media). W konsekwencji u całej generacji wykształciły się nowe umiejętności, nowe nawyki oraz nowy sposób percepcji, znacznie różniący się od tego co było wcześniej. Jedną z istotnych cech tej generacji jest nawyk korzystania z publikacji elektronicznych, zarówno dostępnych on line, jak i off line na urządzeniu mobilnym. Inną cechą tego pokolenia jest mocno rozwinięty indywidualizm (wynikający z tego, że techniki komputerowe pozwalają na daleko idącą „kastomizację” (customization, czyli indywidualizację, usług i produktów),

¹² Zob. Toffler, Alvin: The Future Shock, Random House, 1970 i: The Third Wave, Batham Books, 1980

¹³ Por. D. Tapscott: Cyfrowa dorosłość. Jak pokolenie sieci zmienia nasz świat, Warszawa 2010

i ta cecha uzewnętrznia się w procesach zakupowych – ostatnio np. obecna jest tendencja do wypożyczenia elektronicznego fragmentów książek, a nie kupowania ich, nawet w formie elektronicznej.

„Pokolenie sieci” ma swoje specyficzne cechy odróżniające je całkowicie od pokoleń wcześniejszych, co wynika z badań przywoływanego Tapscotta:

- 1.** Specyficzne, sardoniczne i obrazoburcze poczucie humoru. Dla nich nie ma nic świętego. Nie chodzi tu bynajmniej o profanowanie świętości religijnych, lecz o nie uleganie autorytetom i kwestionowanie ich. Jest to specyficzna opozycyjność wobec osób pełniących funkcje symboliczne. Znają tę sytuację wykładowcy akademicy, którzy na wykładach mają studentów z laptopami podłączonymi do Internetu – treść wykładu jest konfrontowana z danymi z innych źródeł. Jest to swego rodzaju rywalizacja, „kto kogo”. W konsekwencji zmienione muszą być metody nauczania z autorytarnych na współuczestniczące.
- 2.** Internet jest głównym źródłem informacji, rozrywki, nauki. Dla ludzi tego pokolenia telewizja jest marginesem, a dla młodszych praktycznie nie istnieje, jako źródło informacji. Dla tych ludzi liczy się informacja, która jest podawana sobie „z rąk do rąk” lub „kropelkowo” (analogia do rozprzestrzeniania się chorób wirusowych, stąd „viral marketing”). W konsekwencji proces uczenia oparty jest także o zbiorowe doświadczenie.
- 3.** Obraz jako wyzwalacz do poszukiwania informacji. Z badań Tapscotta wynika, że – prawdopodobnie ze względu na stałe obcowanie z komputerem lub urządzeniem przenośnym – wykształciły się u nich nowe sposoby poszukiwania informacji. Obraz stał się „triggerem” (wyzwalaczem), który powoduje akcję wejścia w treści, jeśli obrazek przystaje w jakiś sposób do matrycy informacji poszukiwanych. W ten sposób skraca się poszukiwanie informacji. Przestaje to być liniowe przeszukiwanie w oparciu o własne doświadczenie i kojarzenie, a staje się dopasowywaniem do matrycy. Wynika to bezpośrednio z charakteru oprogramowania i sposobu działania przeglądark internetowych. Jest to szczególnie istotne, ponieważ dla tego pokolenia nauczanie

pamięciowe jest sprzeczne z fizjologicznym funkcjonowaniem umysłu. W świetle tego, co powiedziano wyżej, właśnie nauczanie przez doświadczenie dla tego pokolenia jest bardziej naturalne. Zanika skuteczność nauczania pamięciowego, obecnego w szkolnictwie do tej pory, na rzecz nauczania skojarzeniowego opartego o „haki pamięciowe”, co jest obecne w metodach opartych o doświadczenie.

4. Szybkość zmiany przekazu – jednostajność nudzi. To nastawienie wynika z samego charakteru Internetu, jako medium. Ponieważ Internet jest medium dwukierunkowym (odbiorca w każdej chwili może zmienić treści, które odbiera lub w ogóle z nich zrezygnować i sięgnąć po coś innego, zarówno w warstwie znaczeniowej i w formie) dlatego treści przekazywane im muszą mieścić się w „migotaniu informacyjnym”, do którego są przyzwyczajeni. Nie oznacza to wcale, że ten przekaz nie będzie zapamiętany. Badania Tapscotta pokazują, że pokolenie sieci ma inne formy percepcji, oparte na podzielności uwagi i „wielozadaniowości” (multitasking), będącą pochodną obcowania z komputerami.
5. Sieci społecznościowe, jako podstawowa płaszczyzna odniesienia. Facebook i inne media społecznościowe są dla „pokolenia sieci” podstawową płaszczyzną do wyrabiania sobie opinii o rzeczywistości. Nie dotyczy to oczywiście wszystkich osób w populacji, jednakże uderza dominowanie tej formy urabiania poglądów.
6. Rozmowa, opowieść, jako podstawa relacji. Nie na darmo polskie słowo „relacja” pochodzi od łacińskiego „relatio” – opowiadam. Znałe są osiągnięcia, czy dokonania tzw. marketingu narracyjnego, który wykorzystuje to zjawisko. Jednakże w „pokoleniu sieci” kwestia opowieści to nie tylko chęć wysłuchania czyjejś opowieści i opowiedzenia swojej. Gra tu rolę także chęć błysnięcia towarzyskiego, możliwość zacytowania jakiejś „fajnej historii”, możliwość pokazania własnego filmu na You Tube itd. W kwestii nauczania ta cecha jest szczególnie istotna – narracyjne podejście w nauczaniu zarówno uczennic i uczniów jak i nauczycieli łączy się bezpośrednio z nauczaniem przez doświadczenie.

7. Wielość przywództwa. Jak zwykle w każdej generacji, w pokoleniu sieci istnieją leaderzy, nadający ton. Teraz ci leaderzy są lepiej widoczni, dlatego, że jedną z cech ich przywództwa jest udostępnianie treści. Naśladowcy te treści powielają i udostępniają dalej. W konsekwencji istnieje wielka rzesza „mikroleaderów”, nadających to swoim kręgom przyjaciół, mikrośrodowiskom.

Te cechy powodują, że we współczesnym świecie następuje, często dramatyczny, zwrot w systemach szkolnych. Opisany na początku niniejszego opracowania, dominujący współcześnie system proveniencji pruskiej odchodzi nieodwołalnie w przeszłość. Kryzys szkolnictwa obecny we wszystkich krajach rozwiniętych wynika nie tylko z kryzysu społeczeństwa postindustrialnego, ale także ze względu na jego niedopasowanie do percepcji młodego pokolenia, „pokolenia sieci”. Z tego względu, jeśli mówić o kształceniu nauczycieli, zwłaszcza nauczycieli przedmiotów zawodowych to ta zmiana mentalnościowo-percepcyjna musi być wzięta pod uwagę.

Sytuacja i zobowiązania międzynarodowe Polski, a kwestie rozwoju systemu szkolnego

Kształcenie i szkolenia nauczycieli nie może być oderwane od rozwoju gospodarczego Polski, a także od ogólnej sytuacji kraju, także międzynarodowej. W okresie minionego 25-lecia, a zwłaszcza ostatnich pięciu lat nastąpiła ewolucja z unilateralnego, post zimnowojennego ładu „pax Americana” w kierunku multilateralności, ze znaczącym coraz bardziej dążeniem Rosji do odbudowy swojej pozycji mocarstwowej. Nie bez znaczenia są także tendencje do przekształcania się struktur Unii Europejskiej w kierunku federalistycznym.

Polska jest członkiem Paktu Północnoatlantyckiego (NATO) od roku 1999 i przyjęła na siebie zobowiązania wynikające z tego Paktu, nie tylko w aspekcie militarnym (jak np. zabezpieczenie wschodniej flanki, krajów bałtyckich), lecz także zobowiązania gospodarcze. Powszechnym dążeniem w krajach członkowskich (co zostało potwierdzone podczas ostatniego Szczytu w Newport) jest przeznaczanie co najmniej 2% produktu

krajowego brutto (PKB) na zbrojenia, przy czym pod słowem „zbrojenia” współcześnie rozumie się nie tylko zakup nowego uzbrojenia dla armii, ale także prace badawczo-rozwojowe (R&D) w obszarze nowych technologii, co ma zawsze wielki wpływ na rozwój gospodarczy, a w konsekwencji na gospodarkę cywilną, a nawet na styl życia i przemiany cywilizacyjne. Wystarczy przecież wspomnieć, że Internet jest wynalazkiem wojskowym opracowanym w amerykańskiej wojskowej agencji rozwoju zawansowanych technologii obronnych (DARPA). Ustalenia w Newport w kontekście agresji rosyjskiej na Ukrainę i coraz wyraźniejszego przedstawiania się większości państw Europy Wschodniej w kierunku przygotowań do odstraszenia agresywnego sąsiada musi spowodować zmianę priorytetów w dotychczasowym kierunku rozwoju gospodarczego Polski, a co za tym idzie kierunków kształcenia i młodzieży i nauczycieli. Oczywiście Polska samodzielnie w dystansie krótkookresowym nie zniweluje różnicy potencjału militarnego i gospodarczego, który istnieje pomiędzy Rzeczpospolitą a Rosją, jednakże biorąc pod uwagę zobowiązania sojusznicze oraz fakt, że Rosja jest państwem, o ekstensywnym, surowcowym typie rozwoju – istnieje możliwość zrównoważenia potencjałów poprzez rozwinięcie branż wysokotechnologicznych, opartych na wiedzy. Produkcja ta może być wykorzystywana zarówno w obronności jak i obrocie cywilnym. Warunkiem powodzenia takiej strategii jest reindustrializacja Polski, co z kolei pozwoli na wyjście z „pułapki średniego dochodu”, w której Polska się znalazła po roku 2008. Jednym z czynników umożliwiających ten proces jest wdrożenie szerokiego programu zbrojeniowego o wartości 130 mld zł wydatkowanych w ciągu pięciu lat, o którym mówi w swoich wystąpieniach Prezydent Rzeczypospolitej. Ponieważ w nomenklaturze NATO Polska stała się państwem „frontowym” zabezpieczającym północno-wschodnią flankę de facto realne wydatki zbrojeniowe powinny wynosić nie 2% PKB, a powyżej 4% co w połączeniu ze zwiększeniem zdolności mobilizacyjnych da odpowiedni potencjał odstraszący (dla porównania – Finlandia przeznaczająca ok 2% PKB na zbrojenia, a współczynnik mobilizacyjny wynosi 7%, podczas gdy obecnie w Polsce odpowiednio 1,8% i 0,24%, przy czym Finlandia ma przodujący w świecie system szkolny, zarówno szkolnictwa ogólnego jak i zawodowego).

Pułapka średniego dochodu, kierunki strategiczne vs. usługi

Wskazane wyżej czynniki geopolityczne powodują, że jeśli Polska chce utrzymać podmiotową pozycję międzynarodową (której czynnikiem istotnym jest zdolność obronna będąca funkcją możliwości gospodarczych) niezbędne jest przeformułowanie dotychczasowych priorytetów rozwojowych. Tofflerowska wizja „gospodarki usług” zdefiniowana jeszcze w latach 70 XX wieku zderza się w tym momencie z rzeczywistością pierwszej dekady XXI wieku i zmianą kompozycji międzynarodowej. Alvin i Heidi Toffler w „Trzeciej fali”, a szczególnie w „Wojna i anty-wojna”¹⁴ na, tezach której zbudowano w USA teorię wojny powietrzno-lądowej, z powodzeniem zastosowaną podczas I i II Wojny w Zatoce wskazywali, że gospodarka przyszłości będzie opierała się przede wszystkim na usługach, a nie na produkcji. Jeden z pięciogwiazdkowych generałów skwitował to pytaniem, czy cała gospodarka będzie się opierać na sprzedaży hamburgerów. Tofflerowie nie docenili jednak wpływu na procesy gospodarcze pewnego specyficznego sektora usług opartego na technologiach cyfrowych - świata globalnych finansów. Rozwój technologii cyfrowych umożliwił tworzenie niespotykanych dotąd w sektorze usług finansowych produktów, które okazały się tzw. „produktami toksycznymi”, a które miały bezpośredni wpływ na globalne załamanie systemu finansowego w 2007 roku, czego spektakularnym początkiem było bankructwo banku inwestycyjnego „Lehman Brothers”. Dotychczasowe przekonanie o możliwości istnienia gospodarki usług bez produkcji zostało brutalnie zweryfikowane. Środki zaradcze, jakie zastosowano zarówno w Stanach Zjednoczonych jak i w Europie Zachodniej (ratowanie systemu bankowego i dodruk pieniędzy) wymuszają w globalnej gospodarce powrót do myślenia o produkcji, jako zasadniczym czynnikiem rozwojowym.

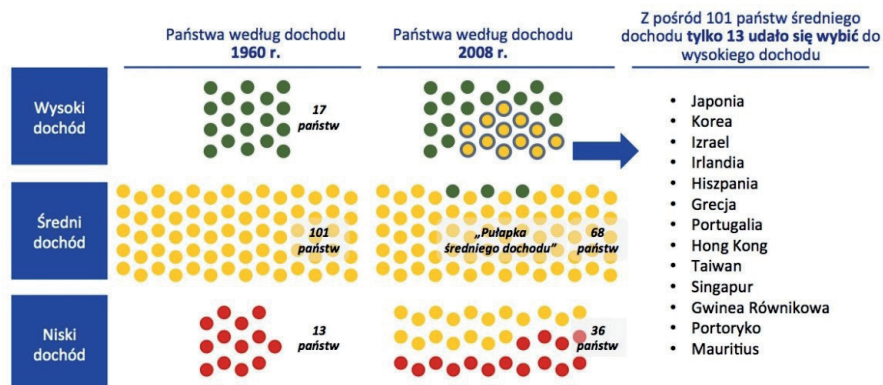
W Polsce ze względu na dosyć słabe powiązania ze światowym systemem finansowym (pomimo, że 60% banków w Polsce jest własnością zagraniczną, a część z nich nie podlega nawet polskiemu nadzorowi finansowemu - Komisji Nadzoru Finansowego) globalny kryzys finansowy nie dał się odczuć tak mocno, jak w reszcie krajów rozwiniętych. Jednakże ze

¹⁴ Toffler, Alvin i Heidi: War and Anti-War, Making Sense of Today's Global Chaos, Warner 1995

względu na obrany na początku lat 90 kierunek „rozwoju zależnego”, czyli rezygnacji z inwestowania w przemysł w kierunku „gospodarki usług” (co początkowo wydawało się zgodne ze światowymi trendami) i opierania gospodarki o tanią siłę roboczą w sektorze usług (handel, centra outsourcingowe, montownie, transport, dystrybucja itd.) okazało się, że Polska gospodarka znalazła się w „pułapce średniego rozwoju”. Główny czynnik przewagi konkurencyjnej – tania siła robocza okazał się niewystarczający. Dotychczasowa strategia (o ile w ogóle można mówić o strategii) dała efekt w postaci ekstensywnego wzrostu na poziomie 2-3% PKB rocznie, co w żaden sposób nie zapewnia możliwości sprostania wyzwaniom nie tylko cywilizacyjnym (jak się jeszcze do początku 2014 roku wydawało) ale także militarnym.

Zjawisko pułapki średniego rozwoju zostało opisane podczas krynicckiego Forum Ekonomicznego w 2014 roku. Podczas wystąpienia Rocha Baranowskiego na temat wyzwań cywilizacyjnych stojących przed Polską w ciągu dekady (Forum Ekonomiczne Krynica 2014). Najlepiej widoczne jest to na przykładzie krajów, które w swoim czasie znajdowały się na podobnym jak Polska obecnie etapie rozwoju gospodarczego, liczonego w dochodzie PKB *per capita*.

Rysunek 1. Pułapka średniego dochodu.

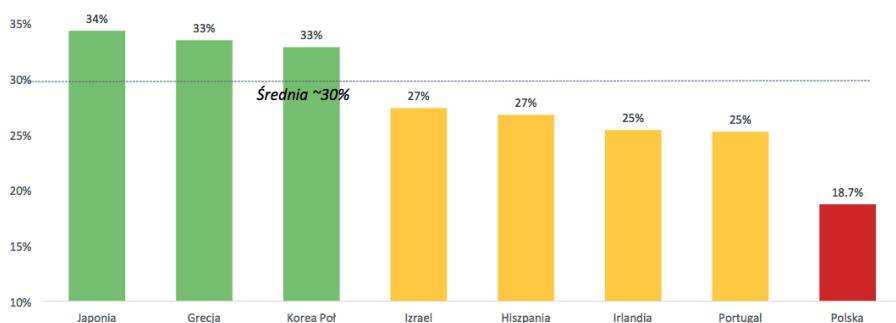


▲ Źródło: Oprac. Roch Baranowski, Wystąpienie Forum Ekonomiczne Krynica 2014.

Okazuje się, że trzynastcie państw, które awansowały cywilizacyjnie i gospodarczo w ciągu minionych 50 lat (albo z poziomu niskiego albo średniego dochodu) wszystkie ku temu zastosowały podobne metody. Bez względu na różnice mentalnościowe albo cywilizacyjne, obyczaju i dotychczasowych tradycji gospodarczych tę wspólną metodą było przeznaczanie na inwestycje ok. 30% dochodu narodowego rocznie przez lat kilkanaście.

Rysunek 2. Pułapka średniego dochodu.

Średni udział inwestycji w PKB państw w podobnym momencie rozwoju jak Polska (średnia 10-ciu lat po uzyskaniu poziomu PKB na mieszkańca 10 tys. USD)

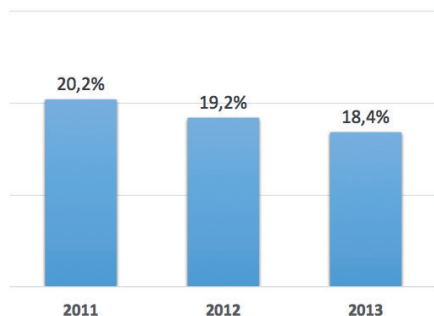


▲ Źródło: Oprac. Roch Baranowski. Wystąpienie Forum Ekonomiczne Krynica 2014.

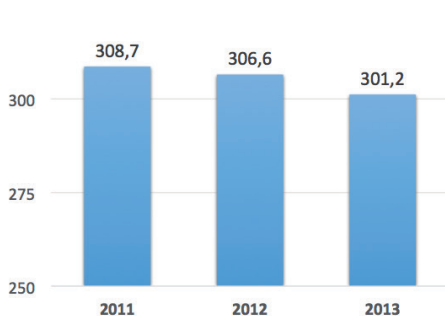
Dane Banku Światowego wskazują na to, że Polska obecnie prawie dwa razy mniej wydaje na inwestycje niż kraje, które znajdowały się na podobnym poziomie rozwoju i przedostały się do poziomu krajów wysoko rozwiniętych, przy czym tendencja jest spadkowa. Jest to czynnik bardzo niekorzystny z punktu widzenia perspektyw rozwojowych, ze względu na sytuację demograficzną (najniższy z krajów Unii Europejskiej współczynnik dzietności) oraz wspomnianej wyżej sytuacji geopolitycznej. Sytuację tę potwierdzają dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS):

Rysunek 3. Nakłady inwestycyjne w l. 2011-2013.

Nakłady brutto na środki trwałe
(ceny bieżące)



Nakłady brutto na środki trwałe
(mld PLN, ceny bieżące)



▲ Źródło Oprac. Roch Baranowski. Wystąpienie Forum Ekonomiczne Krynica 2014.

Tak więc, aby sprostać wyzwaniom współczesności trzeba przestawić gospodarkę na tory intensywnego rozwoju z wykorzystaniem rezerw inwestycyjnych. Etap ten w skrócie nazywany jest reindustrializacją. Istotnym czynnikiem tego procesu będą inwestycje w technologie obronne i (od) tworzenie gospodarczego kompleksu zbrojeniowego w oparciu o regionalne tradycje przemysłowych okręgów – Staropolskiego Okręgu Przemysłowego, Centralnego Okręgu Przemysłowego i Górnośląskiego Okręgu Przemysłowego. Bez względu na różnice, w warunkach ostrego konfliktu pomiędzy głównymi siłami politycznymi w Polsce, kwestia odbudowy możliwości obronnych w oparciu o rozbudowę przemysłu nowoczesnych technologii (optoelektronika, systemy naprowadzania, systemy łączności pola walki, radioelektronika, technologie informatyczne pola walki, drony, nowe rodzaje napędu, egzoszkielet, nowe systemy artyleryjskie i wreszcie system obrony przeciwrakietowej krótkiego i dalekiego zasięgu) wydaje się być poza dyskusją. Wymieniana jest przez Prezydenta kwota 130 mld złotych planowanych na nowe uzbrojenie. Trzeba pamiętać, że nawet jeśli nie w całości będzie to sprzęt wyprodukowany w Polsce, to serwisowanie, oraz tzw. offset (inwestycje dostawcy w polską gospodarkę) spowodują zwiększenie poziomu inwestycji z obecnych stagnacyjnych 18,4%, co znajdzie także odbicie w zwiększeniu zatrudnienia i zapotrzebowaniu na wykwalifikowaną siłę roboczą. Rozwój gałęzi związanych z potrzebami obrony narodowej będzie mieć także wpływ na rozwój branż „cywilnych” przez dyfuzyjne przenikanie kooperacyjne, dostawy usług lub po prostu cywilne zastosowanie wynalazków i produktów militarnych.

Wszystko to będzie wymagać odpowiednich, wykwalifikowanych kadr, zarówno pracowników na stanowiskach robotniczych jak i inżyniersko-kierowniczych. Niestety, reforma szkolnictwa zawodowego przeprowadzona po roku 1999, jego obecny charakter i sprofilowanie w kierunku zawodów usługowych nie pozwoli na tak szybką odbudowę kadr jak to jest niezbędne w obliczu wyzwań, które przed Polską stoją. Paradoksalnie, opisane powyżej cechy „pokolenia sieci” są czynnikiem ułatwiającym poradzenie sobie z tym problemem. Jest to pokolenie o łatwej adaptacji do zmieniających się warunków, w przeciwieństwie do pokoleń wcześniejszych o olbrzymiej mobilności, i czego świadectwem jest wielkość emigracji z Polski w poszukiwaniu lepszych zarobków. Obecnie kadra nauczycielska także już w znacznej części jest z „pokolenia sieci”. Daje to nadzieję, na szybką akomodację do uczestnictwa w państwowych programach rozwojowych jak i w możliwości przekwalifikowania się do nowych zadań w szkolnictwie nastawionym na dostarczenie kadr do reindustrializującej się gospodarki. Równocześnie ta mobilność i otwarcie na wyzwania daje możliwość przyciągnięcia absolwentów kierunków inżynierskich do szkolnictwa zawodowego, pod warunkiem zapewnienia atrakcyjnej formy szkoleń i praktyk, o czym będzie mowa dalej.

Odbudowa i przeprofilowanie szkolnictwa zawodowego warunkiem reindustrializacji

W świetle wskazanych wyżej czynników wymuszających na Polsce wyjście z pułapki średniego dochodu poprzez reindustrializację i rozbudowę branż technologiczno-produkcyjnych niezbędne staje się przeprofilowanie polskiego szkolnictwa zawodowego w kierunku zawodów związanych z wysokimi technologiami. W ciągu lat po 1999 roku likwidowano technika (w latach 2005-2010 zlikwidowano 89 techników)¹⁵, przy czym większość pozostałych szkół zawodowych kształciła w zawodach usługowych lub produkcyjnych lecz związanych z branżami non-High-Tech, jak np. przetwórstwo żywności¹⁶. Organami założycielskimi szkół zawodowych są powiaty, siłą rzeczy nastawione na kształcenie w kierunkach odpowiadających lokalnemu rynkowi pracy, bez uwzględnienia uwarun-

15 Por. Raport „Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce” KOWEŻiU, Warszawa, 2013

16 Por. „Oświata i wychowanie w r. 2013/2014”, GUS, Warszawa 2014

kowań i strategii ogólnokrajowych. Jeśli Polska ma sprostać wyzwaniom ta sytuacja musi się zmienić i szkolnictwo zawodowe musi być dostosowane do wymogów przyszłości. Oczywiście nie odbędzie się to bez regulacji na poziomie ustaw lub rozporządzeń ministerialnych i zapewnieniu finansowania z budżetu centralnego. Działania w tej sferze muszą być zaplanowane i przeprowadzone w porozumieniu z samorządami, jednak z uwzględnieniem szerokiej perspektywy, a nie jedynie lokalnych uwarunkowań.

Aby przekierunkować szkolnictwo zawodowe, poprzez organizację techników i szkół zawodowych nauczających „zawodów przyszłości” niezbędne jest zapewnienie odpowiedniej kadry nauczycielskiej. Obecne w szkołach zawodowych (pozostałych technikach i zasadniczych szkołach zawodowych) kadry będą oczywiście mogły być w pewnej mierze wykorzystane, jednakże ich doświadczenia i kwalifikacje muszą być uzupełnione, nie mówiąc o tym, że w nowych szkołach muszą być zatrudnieni nowi nauczyciele. Ich pozyskanie, ludzi o wykształceniu technicznym odpowiadającym wymogom chwili, przy obecnej strukturze zarobków w szkolnictwie wydaje się prawie niemożliwe, jeśli analizować dane dotyczące średniego wynagrodzenia w przemyśle i w szkolnictwie. Według danych GUS średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wynosiło w marcu 2015 roku 3981 zł¹⁷, natomiast w szkolnictwie kwotą bazową (od której pochodną są zarobki nauczycieli na poszczególnych etapach awansu zawodowego) jest 2717,59 zł¹⁸ i jest to wyjściowa kwota zarobków nauczyciela stażysty. Przy czym trzeba dodać, że w szkolnictwie zawodowym rozpiętość wynagrodzeń dla tej kategorii nauczycieli może wahać się pomiędzy 1759 zł a 1993 zł.¹⁹ Jak widać, nie są to zarobki konkurencyjne, mogące przyciągnąć do szkolnictwa zawodowego młodych nauczycieli, absolwentów kierunków niezbędnych do wykształcenia wykwalifikowanych pracowników dla przemysłu w dobie reindustrializującej się go-

17 Zob. Komunikaty i obwieszczenia Prezesa GUS <http://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/18,2015,kategoria.html>

18 Rozporządzenie MEN z dn. 18.06.2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 922)

19 Podstawa prawna: rozp. MENiS z dn. 31.01.2005 r. (t. jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 416, ze zm.).

spodarki. Dlatego też trzeba zmieniając szkolnictwo zawodowe zmienić siatkę płac nauczycieli, nie tylko szkolnictwa zawodowego. Wzór fiński pokazuje, że tylko postawienie na pierwszym miejscu edukacji pozwala na dokonanie znaczącego skoku cywilizacyjnego. Tu najlepszym przykładem jest koncern NOKIA, wchłonięty niedawno przez Microsoft Corporation. To innowacyjne przedsiębiorstwo, lider technologii mobilnych, jeszcze w połowie lat 80 było producentem tanich opon oraz opakowań z drewna. Przeszawienie państwowych priorytetów rozwojowych Finlandii w dziedzinie szkolnictwa spowodowało gwałtowny rozwój gospodarczy i zapewniło temu krajowi pozycję lidera w dziedzinie nowych technologii, czego NOKIA była symbolem.

Obok zasadniczego podwyższenia wysokości wynagrodzeń musi być zmieniony sposób kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zmieniająca się gospodarka nie może bazować na absolwentach szkół, nabywających w nich wiedzę przestarzałą o kilkanaście lat, jak to jest w tej chwili. I tutaj bardzo cenne są doświadczenia projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej”, w którym wprawdzie uczestniczyli nauczyciele sektora usług, jednakże pozytywne wyniki tego programu pozwalają na wnioski dotyczące proponowanych zmian w szkolnictwie zawodowym.

Powszechność kształcenia przywarsztatowego

Projekt MEDIEST, jak już wcześniej wspomniano, polegał na zorganizowaniu praktyk dla nauczycieli w medyczno-estetycznych przedsiębiorstwach mających bezpośrednią styczność z klientami, co pozwalało nauczycielom tych zawodów zaczerpnąć z doświadczenia pracowników jak również kierowników tych zakładów. Efekty były pozytywne pod względem wzrostu umiejętności i zaznajomienia się z nowościami, także jeśli chodzi o satysfakcję uczestników praktyk. Doświadczenia tego projektu można ekstrapolować na program proponowanej zmiany w szkolnictwie zawodowym. Ponieważ będzie potrzeba w stosunkowo krótkim czasie dużej grupy nauczycieli przedmiotów zawodowych, niezbędnych w programie reindustrializacji (wyjściu z pułapki średniego dochodu) wydaje się, że możliwą formą szybkiego nabywania niezbędnych umiejętności i wiedzy

przez nauczycieli, zarówno doświadczonych jak i tych początkujących będzie analogiczny program praktyk, wykorzystujący wspomniany Cykl Kolba i nauczanie przez doświadczenie, praktyk przeprowadzanych w zakładach produkcyjnych, które powstaną lub już istniejących. Trzeba przy tym dodać, że współczesne zakłady produkcyjne branży High-Tech (z wyjątkiem oczywiście fabryk przemysłu ciężkiego) nie są fabrykami przypominającymi te z lat 70 czy 60 XX wieku, lecz raczej są laboratoriami, w których obok produkcji seryjnej prowadzi się prace rozwojowe. Przejście nauczyciela w proponowanym procesie praktyki (wzorem tego co działo się podczas projektu MEDIEST) nie tylko pozwoli zaznajomić się nauczycielom z nowościami i uzupełnić wiedzę, ale także poznać realia współczesnego przemysłu, aby móc przekazać tę wiedzę nauczanej młodzieży. Doświadczenia projektu MEDIEST wskazują również, że możliwe jest stosunkowo szybkie przeprowadzenie praktyk dużej grupy nauczycieli. Uzupełnienie wiedzy politechnicznej lub uniwersyteckiej umiejętnościami praktycznymi w przemyśle wraz z kursami pedagogicznymi (dla nauczycieli rozpoczynających pracę, po kierunkach politechnicznych) będzie remedium na brak kadr nauczycielskich w rozbudowanym szkolnictwie zawodowym. Nauczyciele przekwalifikowujący się z innych przedmiotów również dzięki takiemu szkoleniu przywarsztatowemu będą mogli szybko osiągnąć dobre rezultaty w nauczaniu i własnym rozwoju zawodowym.

Tu należy zaznaczyć, że warunkiem powodzenia każdego programu doskonalenia nauczycieli jest odejście od obecnego, skrajnie zbiurokratyzowanego i anachronicznego modelu awansu zawodowego nauczycieli, który jest bardziej ograniczeniem możliwości tego awansu i przypomina przysłówiowe „wioski potiomkinowskie” niż rzeczywiste kształcenie nauczycieli. Zwłaszcza dotyczy to nauczycieli młodych, rozpoczynających pracę. Obecnie system awansu zawodowego niszczy innowacyjność i wdraża do biurokracji²⁰ zamiast twórczego podejścia do zawodu²¹.

20 Por. Herbst, Mikołaj: Wynagrodzenia nauczycieli. Rozwiązania systemowe, Wyd. UW, Warszawa b.d.w

21 Tu należy wskazać, że autor niniejszego opracowania prowadzi obserwacje systemu szkolnego i nauczycielskiego awansu zawodowego od ponad 25 lat. Rozmowy z młodymi nauczycielami wskazują na postępującą degradację procesu awansu zawodowego, od mniej więcej 2008 roku z tendencją przyspieszenia w ostatnich 2 latach.

W tym miejscu należy przywołać ostatnio ogłoszone badania Związku Pracodawców Polskich dotyczące szkolnictwa zawodowego i współpracy szkół z przedsiębiorstwami. Badanie oparte było o wywiady przeprowadzane z dyrektorami szkół zawodowych i z przedsiębiorstwami. Okazało się, że „ponad 4/5 dyrektorów szkół zawodowych oraz 3/4 przedsiębiorców jest zainteresowanych współpracą w zakresie bezpłatnych staży bądź praktyk zawodowych. Nieco ponad połowa dyrektorów szkół oraz 2/3 przedsiębiorców przyznaje, że byłaby skłonna podjąć się takiej współpracy w przypadku staży płatnych. Warto zauważyć, że większą chęć do współpracy w zakresie płatnych staży/praktyk wyrażają przedsiębiorcy niż dyrektorzy szkół”²². Analizując dokładniej to badanie okazuje się, że nastawienie przedsiębiorców jak i dyrektorów szkół do wykorzystania staży i praktyk w nauczaniu jest bardzo pozytywne, jednakże nie wykorzystywane w pełni, dlatego, że brak informacji o możliwościach tego rodzaju działań. Oczywiście przywoływane badanie dotyczy praktyk i staży uczniów, lecz per analogiam można założyć, że takie same nastawienie będzie w przypadku młodych nauczycieli lub nauczycieli przekwalifikowujących się. A na wskazany brak informacji remedium będzie państwowy program doskonalenia przez doświadczenie, oparty o wyniki projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej”.

Co dalej czyli jak przekuć doświadczenie projektu w rzeczywistość?

Aby upowszechnić cenne doświadczenia projektu MEDIEST można by było opracować kompleksowy plan pokazujący korzyści, jakie z projektu uzyskali uczestnicy projektu i jakie to może mieć przełożenie na system doskonalenia nauczycieli w skali kraju. W obliczu wyzwań stojących przed Polską w najbliższym czasie warto każde pozytywne doświadczenie prezentować publicznie, ponieważ zwiększa się w ten sposób prawdopodobieństwo wykorzystania pozytywnych doświadczeń poszczególnych elementów systemu doskonalenia kadr w budowaniu całościowego programu rozwoju kraju w procesie wychodzenia z pułapki średniego dochodu.

22 Informacja prasowa ZPP z dn. 15.04.2015

Dalej przedstawione są proponowane działania, które mogłyby umożliwić przekazanie doświadczeń z projektu decydom i osobom zainteresowanym zmianą rzeczywistości szkolnictwa zawodowego w Polsce.

Portal internetowy www.nauka-przez-doswiadczenie.pl

Przekaz internetowy jest kluczowy w chwili obecnej. Portal w domenie nauka-przez-doswiadczenie.pl mógłby prezentować dorobek programu i jego główne założenia metodyczne, dając możliwości uogólnienia tego dorobku i przełożenia go na problematykę polityki prorozwojowej, o której mowa była wyżej. Jedną z integralnych elementów portalu powinno być wyjaśnienie specyfiki Cyklu Kolba w nauczaniu dorosłych, z położeniem nacisku na skuteczność tej metody i jej uniwersalność (brak przywiązania do poszczególnych specjalizacji merytorycznych). Na portalu byłyby także filmy z wypowiedziami uczestników, którzy prezentowaliby swoje pozytywne doświadczenia i korzyści indywidualne. Potrzebny byłby także własny kanał na YouTube, gdzie te filmy byłyby dostępne. Tam też znalazłby się dłuższy film instruktażowy, pokazujący, w jaki sposób zbudować system nauczania przez doświadczenie, w oparciu o osiągnięcia projektu MEDIEST. W filmie tym, oprócz wypowiedzi uczestników, a także opiekunów praktyk mogłyby się znaleźć animacje o ruchome schematy uświadamiające, w jaki sposób metoda wykorzystana w projekcie może wpłynąć pozytywnie na całość systemu doskonalenia nauczycieli w skali kraju.

Osobnym działem powinna być biblioteka instrukcji budowy programu nauczania przez doświadczenie – algorytmu budowy analogicznego projektu doskonalenia zawodowego w zawodach przydatnych w programie reindustrializacji. Uzupełnieniem tej biblioteki instrukcji powinien być „manuał dla pracodawców” tak, aby oni z kolei wiedzieli, jakie korzyści odniosą z uczestnictwa w programie doskonalenia nauczycieli. Portal także powinien mieć osobny dział przeznaczony dla decydentów administracyjnych i ze sfer rządowych tak, aby przedstawić korzyści płynące z wdrożenia programu nauczania przez doświadczenie, aby mieli podstawy merytoryczne do prac legislacyjnych i prawodawczych.

Konferencje metodyczne

Innym sposobem upowszechnienia dorobku programu mogłyby być konferencje metodyczne dla praktyków zarządzania systemem oświaty oraz nauczycieli zainteresowanych własnym rozwojem, a także dla działaczy przemysłowych oraz polityków zainteresowanych problematyką prorozwojową. Konferencje takie powinny odbywać się cyklicznie w różnych miejscach kraju tak, aby dotrzeć do jak najszerszego spektrum publiczności, ze szczególnym uwzględnieniem tych działaczek i działaczy społecznych, którzy są bezpośrednio zainteresowani rozwojem swojego regionu.

Lobbying strategiczny

Dla wprowadzenia programu i implementacji jego założeń w życie niezbędny jest lobbying strategiczny prowadzony przez uprawnioną zarejestrowaną agencję lobbyingową. Tego rodzaju działania pozwoliłyby na upowszechnienie wiedzy o założeniach doskonalenia kadr nauczycieli w oparciu o doświadczenia projektu MEDIEST wśród decydentów politycznych, szczególnie wśród posłanek, posłów i senatorów.

Sponsorzy z kręgów biznesu

Idea reindustrializacji może spotkać się z żywym przyjęciem w kręgach polskiego biznesu. W Polsce istnieje specyficzny system podatkowy, w którym nie są premiowane inwestycje. Równocześnie istnieją spore obawy związane z recesją i globalnym kryzysem finansowym. W konsekwencji na kontach polskich przedsiębiorstw zgromadzone jest ok. 200 mld zł „na czarną godzinę”. Te pieniądze mogłyby pracować w gospodarce, gdyby odblokować mechanizmy prorozwojowe, w tym proces reindustrializacji. Dlatego też w wariancie optymistycznym można przewidywać, że program doskonalenia nauczycieli przedstawiony w niniejszym opracowaniu mógłby być, przynajmniej w jakiejś części finansowany z prywatnych środków, na zasadzie PPP (partnerstwa publiczno-prywatnego) bądź specjalistycznych fundacji. Sposób pozyskania takich sponsorów wymaga starannego przemyslenia, ponieważ dotychczasowe doświadczenia w pozyskiwaniu biznesu do takich projektów nie napawają optymizmem.

Przedstawiona w niniejszym opracowaniu wizja zmiany systemu kształcenia zawodowego w aspekcie wyzwań stojących przed Polską może wydawać się fantasmagorią. Jednakże nasze doświadczenia narodowe są unikalne w skali globu – kto z obserwatorów strajku w Gdańsku w roku 1980 mógł przypuszczać, że za dziewięć lat „niezwyciężony Związek Sowiecki” zniknie jako potęga globalna, a przyczyni się do tego ten strajk, prostych robotników i robotnic przemysłowych? Tak samo obecne wyzwania, stojące przed Polską w dobie cywilizacji wiedzy i przy równocześnie trwającym ostrym konflikcie politycznym niweczącym podstawy wspólnotowości Polaków są do przezwyciężenia pod warunkiem skupienia się wspólnoty narodowej na najważniejszym. W przekonaniu autora tym najważniejszym jest nowy system szkolny, oparty o nauczanie przez doświadczenie, które w tym opracowaniu starał się skrótowo przedstawić. Ten typ kształcenia odpowiada polskiemu charakterowi narodowemu i polskiej tradycji nauczycielskiej w początkowej części. Byłby to zatem, po przeszło dwustu latach powrót do korzeni Rzeczypospolitej.

PODSUMOWANIE

Rynek usług medycznych, kosmetycznych jak również fryzjerskich nie zawsze charakteryzował się wysoką jakością i dbałością o bezpieczeństwo klientów, korzystających z ich usług. Branża medyczno-estetyczna w Polsce na przestrzeni lat przeszła długą drogę i uległa dużemu rozwojowi. Jeszcze kilka czy też kilkanaście lat temu klienci korzystali z ograniczonej oferty usług, a dodatkowo musieli godzić się dość często na niską jakość wykonywanych zabiegów. Nastąpiła jednak zmiana w sposobie postrzegania tych branż i obecnie na rynku mamy do czynienia ze świetnie wyposażonymi salonami SPA, klinikami medycyny estetycznej, studiami fryzjerskimi, w których oferowane są zabiegi z wykorzystaniem najnowszych technologii. W tych przedsiębiorstwach to klient stanowi źródło i cel wszelkich działań.

Zapewnienie wysokiej jakości usług oferowanych w branży medycznej, kosmetycznej i fryzjerskiej, do których skierowany był niniejszy projekt wymaga zapotrzebowania na wysokiej klasy specjalistów, których aktualnie kształcą nauczyciele. Dzięki udziałowi w naszym projekcie praktykanci mieli niespotykaną możliwość skorzystania z kształcenia praktycznego na bardzo wysokim poziomie. Projekt spełnił ich oczekiwania dzięki realizacji praktyk w przedsiębiorstwach wyposażonych w nowoczesny sprzęt, wysoko wykwalifikowaną kadrę spośród której wyróżniono opiekunów praktyk, doświadczonych praktyków. Nauczyciele uzupełnili swoją wiedzę teoretyczną o praktykę dzięki znakomicie zorganizowanym warsztatom praktycznym. Ponadto, ogromną wartością w obszarze upowszechniania rezultatów projektu jest nawiązanie współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami, a szkołami, która może w przyszłości przełożyć się na wymierne korzyści dla uczniów.

Osiągnięte podczas realizacji projektu wskaźniki, wyniki ankiet ewaluacyjnych przygotowanych przez pracownika ds. monitoringu i ewaluacji, wyniki testów kompetencyjnych zinterpretowane przez eksperta kluczowego potwierdzają, że wszystkie cele i rezultaty projektu „Innowacyjność kluczem do sukcesu w branży medyczno-estetycznej” zostały osiągnięte

i projekt został zakończony sukcesem. Wierzmy, że spełnienie oczekiwań nauczycieli oraz podniesienie ich wiedzy i kompetencji zdecydowanie przyczyni się do rozwoju zawodowego tej grupy i doprowadzi do doskonalenia metod pracy z uczniami.



▲ fot. Maciej Nowak

SPIS MAP, WYKRESÓW I RYSUNKÓW

Mapa 1.

Liczba odwiedzin strony www.mediast.pl
z podziałem na województwa. 17

Mapa 2.

Liczba uczestników z branży medycznej, kosmetycznej
i fryzjerskiej w poszczególnych województwach. 20

Mapa 3.

Miejsca realizacji spotkań przygotowujących do praktyk
i praktyk w ramach projektu. 23

Mapa 4.

Miejsca realizacji praktyk. 41

Wykres 1.

Liczba odwiedzin strony www.mediast.pl 18

Wykres 2.

Liczba uczestników praktyk z branży fryzjerskiej z podziałem na płeć. 21

Wykres 3.

Liczba uczestników praktyk z branży kosmetycznej
z podziałem na płeć. 22

Wykres 4.

Liczba uczestników praktyk z branży medycznej z podziałem na płeć. 22

Wykres 5.

Analiza wyników skomasowanych - wyniki w punktacji
bezwzględnej bez podziału na branże 120

Wykres 6.	
Przyrost wiedzy nauczycieli - branża fryzjerska.	123
Wykres 7.	
Przyrost wiedzy nauczycieli - branża kosmetyczna.	124
Wykres 8.	
Przyrost wiedzy nauczycieli - branża medyczna.	125
Wykres 9.	
Wpływ projektu na kwalifikacje uczestników (liczba osób).	125
Wykres 10.	
Ilość osób w przedziałach procentowych przyrostu wiedzy.	129
Wykres 11.	
Ocena pracy opiekuna praktyk.	137
Wykres 12.	
Ocena Projektu.	138
Wykres 13.	
Ogólna ocena projektu.	139
Wykres 14.	
Poziom zadowolenia z uzyskanego wsparcia.	140
Wykres 15.	
Zestawienie wiedzy i umiejętności uczestników z ewaluacji ex-ante i ex-post.	142
Rysunek 1.	
Pałapka średniego dochodu.	175
Rysunek 2.	
Pałapka średniego dochodu (średni udział inwestycji w PKB państw w podobnym momencie rozwoju jak Polska).	176
Rysunek 3.	
Nakłady inwestycyjne w l. 2011-2013.	177

INSPIRE
CONSULTING

mediest



www.mediast.pl

Biuro projektu:
„Innowacyjność kluczem do sukcesu
w branży medyczo estetycznej”

ul. Wilczyńskiego 25E/219
10-686 Olsztyn
tel./fax +48 89 535 30 90
adres e-mail: rekrutacja@mediast.pl

