

DZIENNIK PRAKTYK

WRAZ

Z INSTRUKCJĄ I PRZEWODNIKIEM PRAKTYK

**„Program doskonalenia zawodowego oparty na praktykach
w przedsiębiorstwach związanych z odnawialnymi źródłami
energii dla nauczycieli przedmiotów zawodowych
i instruktorów praktycznej nauki zawodu”**



Spis treści

1. Wprowadzenie i wskazówki dla opiekunów praktyk	3
2. Instrukcja dla opiekunów praktyk nauczycieli OZE	5
3. Instrukcja dla praktykantek/praktykantów	8
4. Założenia, cele oraz działy odbywania programu praktyk	8
5. Dziennik praktyk	12
6. Przewodnik po praktykach – podsumowanie	29
7. Wymagania dotyczące autorskiego raportu z realizacji praktyk stworzonego przez opiekuna praktyk	29
8. Społecznie funkcjonowanie Kobiet i Mężczyzn w nowoczesnych przedsiębiorstwach i edukacji	.300

1. Wprowadzenie i wskazówki dla opiekunów praktyk

Projekt „Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w zakresie odnawialnych źródeł energii w przedsiębiorstwach dla nauczycieli zawodowych szkół rolniczych” powstał w celu podniesienia kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Zgodnie z Rozporządzeniem MEN w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego obowiązującej od 1 września 2012 r. (tym również z uwzględnieniem klasyfikacji i podstawy programowej obowiązującej do 31 sierpnia 2012 r.) wsparciem w projekcie zostaną objęci Nauczyciele przedmiotów zawodowych/instruktorzy praktycznej nauki zawodu, którzy uczą przedmiotów zawodowych w następujących zawodach:

- 1) Technik inżynierii środowiska i melioracji
- 2) Technik mechanizacji rolnictwa
- 3) Technik technologii chemicznej
- 4) Technik ogrodnik
- 5) Technik rolnik
- 6) Technik informatyk
- 7) Technik ochrony środowiska
- 8) Technik agrobiznesu
- 9) Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych
- 10) technik analityk
- 11) technik elektryk
- 12) technik mechanik
- 13) technik elektronik
- 14) technik mechatronik
- 15) technik energetyk
- 16) technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
- 17) elektromechanik
- 18) monter elektronik
- 19) monter mechatronik
- 20) oraz inne zawody nie wymienione powyżej, umożliwiające prace w gospodarce związanej z odnawialnymi źródłami energii.

Głównym założeniem projektu jest przyrost wiedzy praktycznej, jak również dostosowanie wiedzy teoretycznej do warunków panujących w przedsiębiorstwach działających w obszarze odnawialnych źródeł energii.

Właściciele oraz kadra zarządzająca przedsiębiorstwami OZE na rynku polskim wciąż boryka się ze słabo wykształconymi absolwentami szkół rolniczych, którzy pomimo ukończenia szkół nie są gotowi podjąć pracy bez podstawowych szkoleń. Wiążą się z tym poważne nakłady pracy ze strony pracodawcy jakim jest przystosowanie pracownika do warunków panujących w danym przedsiębiorstwie.

Biorąc pod uwagę wymagane i niezbędne doświadczenie oraz umiejętności praktyczne pracowników ww. przedsiębiorstw, powstaje problem braku wiedzy w zakresie odnawialnych źródeł energii, a co za tym idzie braku podstawowych umiejętności

zawodowych i dydaktycznych w zakresie praktycznego nauczania tego zawodu w przyszłości.

Z badań wstępnych w szkołach rolniczych wynika, że nie są one przygotowane do kształcenia w kierunku obsługi przedsiębiorstw OZE. Pracodawca szuka pracownika gotowego do szybkiego samodzielnego wykonywania zadań i pracy w zmiennych warunkach. 51% pracodawców w Polsce ma trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych kandydatów.

Dokształcający się nauczyciele lepiej wywiążą się ze swoich zadań i przekażą uczniom wiedzę przydatną na rynku pracy. Wyższe kompetencje nauczycieli przełożą się na kompetencje uczniów, którzy jako wykwalifikowani absolwenci szkół zawodowych zasila szereg pracowników rozwijających się biogazowni. Uzyskane kompetencje pozwolą uczestnikom projektu na opracowanie efektywnych programów kształcenia w zakresie OZE. Rozwój biogazowni i wzrost ilości energii elektrycznej i ciepła w nich wytwarzanych przyczyni się do wzrostu bezpieczeństwa energetycznego Polski. Inwestowanie w wiedzę nauczycieli pozwoli zrównoważyć problem długiego okresu inkubacji technologicznej charakterystycznej dla popytu i podaży OZE w Polsce, niejako go wywołując/stymulując.

Realizacja projektu „*Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w zakresie odnawialnych źródeł energii w przedsiębiorstwach dla nauczycieli zawodowych szkół rolniczych*” zakłada przeprowadzenie 10-ciu dni profesjonalnej praktyki w przedsiębiorstwach działających w branży odnawialnych źródeł energii na terenie całego kraju.

Rekrutacja uczestników Projektu skierowana została do nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodów związanych z obsługą pozyskiwania energii w biogazowniach z obszaru całej Polski, którzy z własnej inicjatywy zgłosili chęć udziału w projekcie z uwagi na potrzebę aktualizacji wiedzy i umiejętności praktycznych jak i dydaktycznych związanych z praktycznym funkcjonowaniem przedsiębiorstw związanych z OZE. Głównym celem projektu jest opracowanie programu doskonalenia zawodowego, a następnie podniesienie poziomu kwalifikacji 286 nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Projekt pozwoli jego realizatorom na wypracowanie gotowych rozwiązań dotyczących doskonalenia zawodowego, a także docelowo przyczyni się do wypracowania skutecznych rozwiązań rozwoju kwalifikacji profesjonalnych nauczycieli i instruktorów w czasie trwania praktyk w nowoczesnych przedsiębiorstwach związanych z odnawialnymi źródłami energii oraz pogłębienie ich wiedzy i umiejętności dotyczących aktualnie stosowanych w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorstwa OZE.

Działania podejmowane w ramach projektu

1. Opracowanie programu doskonalenia zawodowego.
2. Diagnoza początkowa stanu umiejętności teoretycznych nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu ze szkół kształcących w zawodach zbieżnych z zakresem odnawialnych źródeł energii. Celem diagnozy jest zbadanie wyjściowego stanu wiedzy i kompetencji uczestników projektu. Badanie umiejętności nastąpi w oparciu o test teoretyczny. W tym również szkolenie instruktażowe BHP.
3. Praktyki w przedsiębiorstwach działających w obszarze odnawialnych źródeł energii.

4. Diagnoza końcowa stanu umiejętności nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Celem diagnozy jest zbadanie kompetencji po odbyciu praktyki zawodowej. Badanie umiejętności w oparciu o test teoretyczny. Zestawienie wyników obu diagnoz przedstawi wpływ na poziom kompetencji uczestników projektu.
5. Wypracowanie wniosków i stworzenie raportu syntetycznego. Zostanie opracowany raport przyrostu umiejętności praktycznych i dydaktycznych uczestników projektu. Sformułowane zostaną wnioski i rekomendacje dot. dalszego wdrażania i upowszechniania wypracowanych rozwiązań. Raport zawierał będzie informacje nt. przyrostu wiedzy i umiejętności zawodowych uczestników projektu w zakresie odnawialnych źródeł energii.

2. Instrukcja dla opiekunów praktyk nauczycieli OZE

Eksperti kluczowi wraz z ekspertami merytorycznymi opracowali główne założenia programu doskonalenia zawodowego dostosowane do wiedzy i umiejętności zawodowej Nauczycieli i Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu OZE biorących udział w projekcie.

Eksperti podczas konferencji ustalili, że będą realizowane takie programy doskonalenia zawodowego, które dostosowane zostaną do potrzeb w zakresie działania i obsługi instalacji biogazowej dla poszczególnych uczestników projektu, w zależności od dostępności działów i organizacji w miejscu przebywania praktyki.

Tabela nr 1 przedstawia ogólny plan praktyk z podziałem czasowym. W rozdziale IV przedstawiony jest szczegółowy zakres praktyk.

Tabela nr 1.

Temat	Czas
Położenie obiektu i wprowadzenie	2h
Charakterystyka działalności obiektu	8h
Zapoznanie się z procesami produkcji w obiekcie biomasy, biogazu, energii elektrycznej i cieplnej w skojarzeniu	16h
Serwis i obsługa obiektu	16h
Aktywności PR,	8h

Organizacja pracy	8h
Aspekty prawne związane z procesem inwestycyjnym i funkcjonowaniem obiektu	8h
Administracja i finanse	8h
Inne	6h

Eksperti Kluczowi z zakresu odnawialnych źródeł energii: Pani Żaneta Domagalska oraz panel ekspertów merytorycznych zapewnił, że na **Opiekunów Praktyk należy** powołać osoby z wieloletnim doświadczeniem i zaangażowaniem w swoją pracę. Uczestnicy Projektu odbędą praktyki w przedsiębiorstwach działających w gospodarce odnawialnymi źródłami energii na terenie całego kraju, a nad ich pracą czuwać będą wykwalifikowani Opiekunowie Praktyk. Mając na uwadze powyższe, Eksperti wspólnie ustalili, że program praktyk powinien być elastyczny i dostosowany do danego miejsca w którym będą odbywały się praktyki, a **Opiekun Praktyk będzie** mógł zdecydować osobiście, co dany uczestnik powinien wykonywać /nauczyć się w kolejnych dniach praktyki.

1. Należy przyjąć, że przedsiębiorstwo oraz opiekun praktyki posiadają wstępny plan przebiegu praktyki przed poznaniem uczestnika – praktykanta.
2. Plan przebiegu pierwszego dnia powinien być szczegółowo zaplanowany przed przybyciem praktykanta.
3. Możliwie jak najwcześniej należy przedstawić praktykantowi zasady funkcjonowania danego przedsiębiorstwa.
4. Z zastrzeżeniem, że każda firma ma swobodę decyzji w zakresie doboru opiekunów praktyk, wyobrażamy sobie, że każdy praktykant będzie miał jednego opiekuna przez cały czas, oraz że wyznaczone będą osoby opiekujące się na poszczególnych etapach praktyk. Zaleca się, aby opiekun osobiście przedstawił praktykantowi miejsca kolejnych etapów praktyki. Opiekun jest w stałym kontakcie z praktykantem przez cały okres praktyk.
5. Należy praktykantowi wskazać miejsce, gdzie w trakcie praktyki będzie mógł przechowywać swoje rzeczy: mogą to być materiały otrzymane w firmie, odzież ochronna, obuwie na zmianę, zużywalne środki itd.
6. Należy praktykantowi jednoznacznie określić, gdzie ma prawo wstępu i na jakich warunkach oraz gdzie ma zakaz wstępu. Przykłady:
 - a. Tajemnica handlowa firmy (prototypownie, projekty nowych produktów, dokumenty wrażliwe np. dane osobowe, wynagrodzenia, itp.)
 - b. Występowanie dźwigów, podnośników, suwnic, wózków widłowych
 - c. Poruszanie się w niektórych halach produkcyjnych jedynie wyznaczonymi trasami
 - d. Występowanie materiałów niebezpiecznych (rozpuszczalniki, gazy techniczne, substancje łatwopalne lub wybuchowe, substancje trujące).

7. Praktykantowi należy zapewnić odpowiedni dostęp do firmy (są zakłady, na teren których dostęp jest silnie strzeżony). Czasami dostęp jest swobodny, czasami potrzebny jest identyfikator lub karta zbliżeniowa, czasami potrzebny jest klucz do windy lub tylko do toalety. Opiekun praktyk winien zadbać, aby od pierwszego dnia dostęp był adekwatny.
8. Z punktu widzenia przedmiotowego projektu byłoby bardzo korzystne, aby zdobyta przez nauczycieli – praktykantów wiedza i doświadczenie mogły przełożyć się nie tylko na danego nauczyciela – praktykanta, lecz również innych nauczycieli. Stąd należy oczekiwać, że nauczyciel będzie prosił o możliwość zabrania ze sobą oraz wykorzystania materiałów, do których będzie miał dostęp w trakcie praktyki. Pracodawca winien jednoznacznie określić, jakie informacje i materiały są poufne i służą jedynie zwiększeniu zrozumienia firmy i procesów w niej i jej otoczeniu zachodzących; jakie informacje nie są poufne, lecz nauczyciel nie ma prawa ich powielać oraz takie, jakie można swobodnie wykorzystywać w przyszłym procesie dydaktycznym. Im więcej materiałów nauczyciel będzie mógł ze sobą zabrać i wykorzystać, tym lepszy wizerunek (wzrost korzyści) dla przedsiębiorcy.
9. Dziennik praktyk powinien mieć charakter dokumentu. Powinien być wypełniony długopisem (piórem, cienkopisem) w sposób umożliwiający jego odczytanie. Zaleca się stosowanie koloru niebieskiego. Ewentualne zmiany w dzienniku praktyk należy wprowadzać w sposób należyty, przykładowo staranne przekreślenia (nie wolno stosować zamazywania), odpowiednie parafowanie zmian z podaniem daty dokonania zmiany itd. Każda dziennik praktyk powinien być wypełniony kompletnie – zarówno przez Opiekuna praktyk jak i praktykanta.
10. Ważne jest przestrzeganie zasad BHP. Byłoby korzystne, gdyby opiekun zadbał ponadto o możliwość zapoznania praktykanta-nauczyciela z warunkami bezpieczeństwa BHP na terenie tego konkretnego przedsiębiorstwa.
11. W terminie pięciu roboczych dni po zakończonej praktyce Dziennik praktyk w formie drukowanej, podpisany i parafowany trafia do biura projektu. Autorski raport w wersji elektronicznej powinien być zatwierdzony przez eksperta kluczowego (przesłany w postaci elektronicznej na adres: Unia Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego z kopią na adres: oze@upemi.pl a następnie przesłany (parafowany i podpisany do biura projektu).
12. Ekspert kluczowy wnosi do raportu ewentualne uwagi i omawia je z opiekunem praktyk. Zatwierdzony przez eksperta kluczowego autorski raport na temat zakończonej praktyki jest ostatecznie podpisywany przez opiekuna praktyk oraz przesyłany do biura projektu, gdzie ekspert kluczowy podpisuje autorski raport na temat zakończonej praktyki.
13. Wraz z autorskim raportem na temat zakończonych praktyk do biura projektu przesyłana jest podpisana wersja papierowa dziennika praktyk w postaci papierowej listem poleconym lub kurierem na adres:

Unia Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego

Al. Ujazdowskie 18/16

00-478 Warszawa

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości lub napotkanych problemów prosimy o kontakt telefoniczny lub mailowy z biurem projektu oze@upemi.pl. Tel 600 317 095.

3. Instrukcja dla praktykantek/praktykantów

1. Przed rozpoczęciem praktyki należy dowiedzieć się możliwie dużo na temat firmy, w której odbędzie się praktyka. Będzie to z korzyścią dla uczestnika, gdyż będzie w stanie lepiej wykorzystać okres zatrudnienia w danej firmie.
2. Przed rozpoczęciem praktyki należy zastanowić się, jakie mamy oczekiwania względem miejsca w którym odbywamy praktykę. W ten sposób zwiększamy szanse możliwie najlepszego dopasowania przebiegu praktyki do potrzeb.
3. W trakcie odbywania praktyk należy obserwować, czego jeszcze moglibyśmy się w trakcie praktyki nauczyć ponad to, co pierwszego dnia ustaliliśmy z opiekunem praktyki.
4. Pod koniec praktyki odbędzie się spotkanie podsumowujące całość praktyki. Należy do tego przygotowywać się przez cały czas przez zapamiętywanie (notowanie) tego, co nas wyjątkowo zainteresowało. Te uwagi będą świadczyły o poziomie praktykanta i mogą mieć znaczący wpływ na przyszłe relacje szkoła – przedsiębiorca.

4. Założenia, cele oraz działy odbywania programu praktyk

Program praktyk nauczycieli został zdefiniowany przez założenia i cele, które zostały oparte na współczesnych oczekiwaniach pracodawców branży odnawialnych źródeł energii. Wśród przedstawicieli przedsiębiorstw z branży OZE w Polsce nieustannie słychać głosy o niewystarczającej wiedzy absolwentów szkół zawodowych.

Młodzi ludzie, którzy często bez problemu zdają wszelkie egzaminy zawodowe, mimo że dysponują dużą wiedzą teoretyczną nie są w stanie przełożyć jej na umiejętności praktyczne. Ma to bezpośredni związek z wiedzą i kwalifikacjami nauczycieli, którzy prowadzą ich edukację przez całą szkołę ponadgimnazjalną. Wspaniali pedagodzy, ludzie z pasją, zainteresowani tematyką nie są w stanie dobrze przygotować uczniów na poziomie europejskim. Problemem jest fakt, iż często mimo najszczerzych chęci nie mają oni możliwości sprawdzenia swojej wiedzy, podniesienia swoich kwalifikacji w rzeczywistych warunkach pracy. Nader często są po prostu teoretykami. Przedmiotowy Projekt pozwala im uzupełnić te braki. Podczas dwutygodniowych zawodowych praktyk będą mieli oni okazję pracować i uczyć się pod okiem wykwalifikowanych pracowników OZE. W realizacji Projektu bierze udział 286 uczestników z całej Polski, którzy są aktywnymi zawodowo nauczycielami przedmiotów zawodowych szkół rolniczych.

CELE PROJEKTU

CEL GŁÓWNY

Podniesienie jakości kształcenia na kierunkach OZE poprzez zainicjowanie z przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi nowatorskiego podejścia do nauczania praktycznego w zakresie technologii biogazowych oraz podniesienie kompetencji profesjonalnych 286 nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej

nauki zawodu (NZ) z całej Polski, (86 Kobiet i 200 Mężczyzn), w okresie od 1.10.2012r. do 31.03.2015 r.

CELE SZCZEGÓŁOWE

1. W ścisłej współpracy z przedsiębiorcami i szkołami zawodowymi wypracowanie nowych rozwiązań organizacyjnych podnoszenia kompetencji zawodowych NZ w biogazowniach w okresie 1.10.2012-31.03.2015
2. Zdobycie/aktualizacja wiedzy i umiejętności praktycznych grupy 286 NZ (86Ki200 M) w zakresie aktualnych rozwiązań technologicznych i organizacyjnych wykorzystywanych w biogazowniach w okresie od 1.02.2013 do 28.02.2015

Najważniejsze informacje o projekcie

1. Projekt jest adresowany do Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych oraz Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu, zawodów z zakresu zbieżnym z odnawialnymi źródłami energii.
2. Projekt doskonalenia zawodowego zakłada udział łącznie 286 osób, w tym min. 200 mężczyzn. Mężczyźni jako wymagający szczególnego wsparcia będą przyjmowani do Projektu preferencyjnie.
3. W ramach Projektu przewiduje się utworzenie 22 grup szkoleniowych, każda licząca średnio 12-14 osób.
4. Projekt przewiduje realizację programu doskonalenia zawodowego dla Kandydatów/ek z całej Polski.
5. Projekt jest realizowany w okresie od 1 października 2012 r. do 31 marca 2015 r.

Do kogo jest skierowany projekt

Projekt jest adresowany do Nauczycieli Przedmiotów Zawodowych oraz Instruktorów Praktycznej Nauki Zawodu, zawodów kształcących w zawodach pośrednio związanych z obsługą pozyskiwania energii tj. w szczególności zawodów rolniczych, ochrony środowiska, chemicznych, elektrycznych, informatycznych. W projekcie założono również udział NZ zawodów informatycznych w rolnictwie (np. sterowanie komputerowe biogazownią), budowlanych (konstrukcja biogazowni), mechanizacji rolnictwa (obsługa silników/maszyn w biogazowniach) zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego obowiązującego od 1 września 2012 r.

Kryteria rekrutacji szkół

- szkoły, które w swoim programie nauczania posiadające przedmioty zawodowe będące w zakresie zbliżonym do pracy przedsiębiorstw z zielonej energii
- kompleksowość nauczania, szeroki zakres kierunków zawodowych zbliżonych z kierunkami zawodowymi powiązanymi z zieloną energią.

Szczegółowy plan praktyk dla nauczycieli zawodów związanych z OZE

Położenie obiektu

1. Zapoznanie się z obiektem, lokalizacja poszczególnych elementów obiektu, wyjścia awaryjne i ogólne zasady bezpieczeństwa;
2. Lokalizacja punktów przyjęcia towaru, magazynowania towaru, podajników towaru, fermentacji, kogeneracji, magazynowania pozostałości, pomieszczeń technicznych, pomieszczeń socjalnych;
3. Zapoznanie się z regulaminem i procedurami obiektu;
4. Godziny pracy obiektu;
5. Otoczenie obiektu, miejsca godne polecenia, najbliższy postój taxi, dojście do komunikacji miejskiej, najbliższy bankomat, kwiaciarnia, apteka, etc.

Charakterystyka działalności obiektu

1. Zapoznanie się z procesem produkcji zielonej energii na tle innych technologii wytwarzania energii ze źródeł odnawialnych;
2. Specyfika działalności obiektu:
 - Obsługa przedsiębiorstw, kontrola procesu, kontrola tworzenia energii, kontrola czystości;
 - Sprzęt: rodzaj używanego sprzętu i maszyn w zależności od rodzaju wykonywanych działań na rzecz obiektu;
 - Działalność zaplecza obiektu, komunikacja pomiędzy pracownikami, organizacja zaplecza socjalnego, działalności kuchni, uzupełnianie zapasów środków czystości, środków do stabilizowania zachodzących procesów, uzupełnianie sprzętu, składowanie odzieży ochronnej czystej i brudnej w pomieszczeniach socjalnych.

Zapoznanie się z procesami produkcji w obiekcie

- Charakterystyka procesów i zrozumienie specyfiki obiektu;
- Proces produkcji energii;
- Charakterystyka elementów ciągu technologicznego produkcji energii;
- Surowce do produkcji energii zielonej;
- Charakterystyka procesu produkcji i wykorzystania odnawialnych źródeł energii;
- Charakterystyka wykorzystania ciepła z układu (różne przykłady zagospodarowania ciepła);
- Realizacja inwestycji (wstępna identyfikacja inwestycji pod kątem wykorzystania dostępnych elementów, odbioru energii elektrycznej i cieplnej, analiza prawna przedsięwzięcia i pozyskanie zezwoleń);
- Przygotowanie dokumentacji technicznej projektu;
- Zawarcie niezbędnych umów długoterminowych (odbior energii elektrycznej, odbiór ciepła itp.).

Serwis i obsługa obiektu:

1. Organizacja i zasady pracy personelu w czasie trwania dnia pracy;



- Charakterystyka pomiarów (temperatura, pH, spadek produkowanej mocy, spadek produkcji ciepła, praca poszczególnych urządzeń ciągu technologicznego, obserwacja wszystkich niepokojących sygnałów z systemu, analiza odczytów komputera pomiarowego);
- Codzienne popołudniowe przeglądy urządzeń oraz wymiana uszczelki i innych elementów będących w zakresie obowiązków pracownika obiektu
- Analiza pomiarowa;
- Charakterystyka szybkiego reagowania na sytuacje kryzysowe w obiekcie (działanie systemu zdalnego informowania dostawcy technologii itp.);
- Zasady sprzątnięcia obiektu i ich wpływ na relacje z lokalną społecznością;
- Analiza sprzętu wykorzystywanego na obiekcie oraz jego serwis (ciągniki, beczkowsy, przyczepy specjalistyczne, ładowarki teleskopowe, wózki widłowe, spychacze, odpowiedni dobór dodatków do poszczególnych sprzętów).

Aktywności PR

1. Reklama i marketing obiektu:
 - Znaczenie relacji na płaszczyźnie komunikacji obiekt a społeczeństwo;
 - Rola współpracy ze szkołami, lokalną społecznością, władzami lokalnymi;
 - Wewnętrznie: ulotki, plakaty;
 - Zewnętrznie online – portale branżowe;
 - Zewnętrznie offline – media, prasa, tablice na zewnątrz obiektu, etc.

Organizacja pracy

1. Personel – podział pracy i obowiązków, system zmianowy;
2. Bielizna robocza;
3. Zabezpieczenie zaplecza i sprzętu do pracy;
4. Odprawy personelu, stosowanie się do regulaminu i standardów miejsca.

Administracja i finanse

1. Rodzaje płatności i rozliczeń obiektu;
2. Charakterystyka certyfikatów i ich wpływ na przychody przedsiębiorstw z sektora odnawialnych źródeł energii;
3. Ceny regulowane energii elektrycznej, certyfikatów;
4. Zamówienia magazynowe i przesunięcia kosztowe – dokumentacja;
5. Okresowe inwentaryzacje sprzętu i produktów;
6. Założenia finansowe i ustalanie zadań sprzedażowych dla personelu;
7. Grafiki pracy.

5. Dziennik praktyk

Dziennik praktyk

Nazwisko i imię uczestnika/czki projektu:.....

Program doskonalenia zawodowego poprzez 10 dniowy program praktyk w obiektach związanych z odnawialnymi źródłami energii

Termin i miejsce realizacji praktyk

.....

.....

.....

.....

w ramach Projektu:

„Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu doskonalenia zawodowego w zakresie odnawialnych źródeł energii w przedsiębiorstwach dla nauczycieli zawodowych szkół rolniczych”

Umowa nr: UDA-POKL.03.04.03-00-086/12-00
realizowanego przez :

Unię Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego
Al. Ujazdowskiego 18/16, 00-478 Warszawa

Projekt realizowany jest na podstawie umowy podpisanej z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji
Projekt współfinansowany z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dzień I.....(data)

Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka

Dzień II.....(data)

Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka

Dzień III.....(data)

Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka

Dzień IV.....(data)

Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka

Dzień V.....(data)

Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka

Dzień VI.....(data)

Zakres:

Czas Praktyk: 8 h

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka

Dzień VII.....(data)

Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka

Dzień VIII.....(data)

Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka

Dzień IX.....(data)

Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka

Dzień X.....(data)

Zakres:

Czas Praktyk: **8 h**

Godziny zajęć	Ilość godz.	Program Praktyk (wypełnia opiekun praktyk)	Wnioski dotyczące postępów UCZESTNIKA/CZKI
..... do			
<i>przerwa I</i>			
..... do			
<i>przerwa II</i>			
..... do			

Czytelny Podpis:

Opiekun praktykUczestnik/czka

Problemy z poprawną realizacją praktyk:

Uwagi :

Inne:

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Nowa wiedza i umiejętności które zdobyłam/em	
Możliwości ich wykorzystania w praktyce edukacyjnej	
Uwagi, wnioski, potrzeby	

Informacje o przeprowadzonych kontrolach i wizytacjach praktyk

Data kontroli	Forma kontroli	Temat kontroli i wnioski z kontroli	Czytelny Podpis Eksperta kluczowego

PRAKTYKI

Wykaz świadczeń udzielonych Uczestnikowi Projektu: całodziennne wyżywienie w miejscu odbywania praktyk

Potwierdzam własnoręcznym podpisem, że w wymienionych poniżej dniach korzystałem/am z całodziennego wyżywienia.

Data korzystania z całodziennego wyżywienia dd/mm/rrrr	Miejsce świadczenia usług (hotel)	Czytelny Podpis Uczestnika

6. Przewodnik po praktykach – podsumowanie

Projekt, o którym mowa pozwoli uzupełnić nauczycielom braki. Odbędą dwutygodniowe praktyki zawodowe pod czujnym okiem opiekuna praktyk, gdzie każdy z beneficjentów projektu będzie mógł namacalnie przekonać się jak wygląda praca na poszczególnych stanowiskach w przedsiębiorstwach OZE. Będą obserwować i uczestniczyć w wykonywaniu wszystkich obowiązków związanych z obsługą wymagającego przedsiębiorstwa OZE.

Na samym początku należałoby z góry wykluczyć, że wykładowcy posiadają praktykę, jaką posiadają ludzie pracujący w przedsiębiorstwie OZE, na co dzień wykonując wszelkie związane z tym czynności. Nie to jest głównym zadaniem praktyki. Chodzi o to, by każdy z nich mógł namacalnie przekonać się jak wygląda praca na poszczególnych stanowiskach w tych przedsiębiorstwach. By obserwowali i uczestniczyli w wykonywaniu wszystkich obowiązków związanych z obsługą procesów OZE, we wszystkich możliwych działaniach.

Chęć poszerzania wiedzy świadczy o ambicji wykładowców i zainteresowaniu tematem. Ich poważne braki w przygotowaniu praktycznym do zawodu, niewątpliwie przekładają się na nauczanie w szkołach, w których pracują oraz na cały proces edukacyjny. Ich uczniowie przechodząc praktyki zawodowe w przeróżnych przedsiębiorstwach, często również pracując dorywczo, niejednokrotnie mają możliwość podważenia kompetencji swego wykładowcy poznając prawdziwe oblicze pracy. Często zdarza się, że pytając swego nauczyciela o potwierdzenie pewnych czynności, czy też rozwianie pojawiających się wątpliwości, nie mogą do końca liczyć na jego pomoc, czy też raczej wiarygodność.

Nauczycielom brakuje pewnych umiejętności bądź informacji, co z pewnością zaburza ich autorytet nieformalny. Praktyka, którą odbędą w poszczególnych przedsiębiorstwach związanych z odnawialnymi źródłami energii, z pewnością pozwoli zweryfikować wiedzę teoretyczną z czynnościami wykonywanymi na poszczególnych stanowiskach pracy.

Rynek OZE wciąż się zmienia i dynamicznie rozwija ewoluując w poszczególnych gałęziach tej branży. Jak w każdej branży ustawiczne poszerzanie wiedzy jest bezwzględnie koniecznością. Czyż prawnik, lekarz bądź księgowy byliby w stanie poprawnie pełnić swoje funkcje? Zapewne nie. Również nauczyciele, bez względu na obszar ich wiedzy, bez względu na przedmiot jaki wykładają w szkołach bądź uczelniach muszą ustawicznie podnosić swoje kwalifikacje. Bez ciągłego doszkalania wykładowcy nie mają szans na poprawne wyszkolenie przyszłej kadry obsługi konsumenta.

7. Wymagania dotyczące autorskiego raportu z realizacji praktyk stworzonego przez opiekuna praktyk

Po zakończonej praktyce opiekun praktyki sporządzi autorski raport na temat przebiegu praktyki oraz przekaże go w postaci elektronicznej i papierowej.

Dziennik praktyk to pomiar ilościowy, zaś jego uzupełnieniem powinien być autorski raport - podsumowanie „pomiaru ilościowego”.



Autorski raport powinien obejmować takie zagadnienia, jak stopień osiągnięcia celów praktyki, stosunek praktykanta do praktyki, możliwość wykorzystania wiedzy (materiałów) otrzymanych w trakcie praktyki w pracy dydaktycznej jak i praktycznej.

Autorski raport opiekuna praktyk powinien służyć ocenie, jak w przyszłości praktyki dla nauczycieli lepiej zorganizować, jak lepiej organizować staże/praktyki dla uczniów, jakie korzyści odniósł pracodawca z faktu, że wyraził zgodę i przeprowadził praktykę dla nauczyciela oraz jaką korzyść, zdaniem pracodawcy, odniósł nauczyciel.

Ocenić należy również sam niniejszy dokument: czy był on wyczerpujący, czy nie był zbyt szczegółowy i czy w związku z tym wbrew zamiarom jego autorów, czy aby nie stanowił w określonym zakresie utrudnienia? Co w takim dokumencie należałoby poprawić, aby kolejni przedsiębiorcy mieli do czynienia z dokumentem bardziej przyjaznym, sprzyjającym zorganizowaniu i przeprowadzeniu jak najlepszych praktyk.

Autorski raport na temat zakończonej praktyki będzie spełniał funkcję ewaluacyjną względem nauczyciela oraz będzie stanowić autoewaluację opiekuna (przedsiębiorcy) w zakresie przeprowadzonych praktyk.

8. Społecznie funkcjonowanie Kobiet i Mężczyzn w nowoczesnych przedsiębiorstwach i edukacji

Podstawowe pojęcia i definicje:

Co to jest gender?

Do niedawna **pleć** postrzegano wyłącznie poprzez pryzmat jej definicji biologicznej. Jednak **pleć** w rozumieniu biologicznym (w języku angielskim **sex**) odnosi się jedynie do anatomicznych, drugorzędowych cech płciowych oraz kombinacji chromosomowej danego osobnika (allosomów) i hormonów płciowych. Wyznacza ona rolę, jaką odgrywamy w reprodukcji i choć nie pozostaje bez wpływu na role społeczne i kulturowe, to nie warunkuje ich w prostej linii i nie powinna być z nimi utożsamiana. Stosunkowo nową kategorią poznawczą jest termin **gender** - w języku polskim przyjęty jako **rodzaj** - którego wprowadzenie miało osłabić akcentowanie analogii pomiędzy płcią biologiczną a psychologiczną. Carolyn Sheriff rozumie *rodzaj* jako **schemat służący do społecznej kategoryzacji jednostek**.

Najpopularniejsza interpretacja tego terminu definiuje **rodzaj** jako **pleć społeczno - kulturową**, będącą wynikiem nie tyle predyspozycji wynikających z płci biologicznej, co oczekiwań zintegrowanych z nią w świadomości społecznej struktur patriarcalnych, generujących modele ról internalizowane następnie przez jednostki w toku wrastania w rzeczywistość społeczno-kulturową.

Pojęcia

- Adekwatność relacji płci społeczno-kulturowej/ *gender relevance*
- Analiza z perspektywy płci / *gender analysis*
- Autodyskryminacja / *autodiscrimination*
- Budżet satelitarny / *satellite account*
- Dyskryminacja płci bezpośrednia / *direct sex discrimination*

- Dyskryminacja płci pośrednia / *indirect sex discrimination*
- Dysproporcja między płciami (w dostępie do) / *gender gap*
- Działania pozytywne / *affirmative (positive) action*
- Płeć społeczno-kulturowa / *gender*
- Równa płaca za pracę równej wartości / *equal pay for work of equal value*
- Równość płci / *gender equality*
- Szklany sufit / *glass ceiling*

Historia i droga do Gender Mainstreaming

Komisja Europejska w planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn [COM (2006) 92] zobowiązała się do podjęcia szeregu działań w **latach 2006–2010** w celu przyspieszenia postępu w tym zakresie osiągnięcia prawdziwej równości między płciami.

Zaproponowane działania obejmują sześć priorytetowych obszarów:

- 1) osiągnięcie równej dla kobiet i mężczyzn niezależności ekonomicznej;
- 2) wzmocnienie polityki godzenia pracy z życiem prywatnym i rodzinnym;
- 3) promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji;
- 4) wykorzenie przemocy uwarunkowanej płcią oraz handlu ludźmi;
- 5) eliminowanie w społeczeństwie stereotypów związanych z płcią;
- 6) propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych UE.

GENDER MAINSTREAMING „to włączanie problematyki równości płci do głównego nurtu życia politycznego i społecznego na etapie: planowania, wdrażania i ewaluacji oraz (pełni funkcję „przecinającą” wszystkie poziomy decyzyjne i operacyjne – włączając finanse) postrzegana często jako koncepcja innowacyjna, dużo **szersza niż tradycyjna polityka równości płci**. (Koncepcja GM została przyjęta przez Komisję Europejską w 1996 roku jako jej uzupełnienie.)

Obejmuje nie tylko **działania zmierzające do promowania równości** – wprowadzając w życie środki specjalne na rzecz pomocy kobietom (vide: dyskryminacja pozytywna) – lecz także **mobilizację wszelkich polityk** o bardziej ogólnym charakterze oraz **środków specjalnych**. W celu **osiągnięcia równości** przez aktywne i otwarte **uwzględnianie na etapie planowania potencjalnych skutków** dla sytuacji kobiet i mężczyzn (perspektywa płci).

Oznacza zatem także systematyczne badanie działań i polityk oraz uwzględnianie możliwych skutków przy ich definiowaniu i realizacji.

Gender Mainstreaming a polityka równości płci

Według Rady Europy politykę równości płci można zdefiniować jako „(re)organizację, ulepszenie, rozwój i ewaluację procesów politycznych polegającą na włączaniu perspektywy równości płci do wszystkich polityk na wszystkich poziomach i etapach przez uczestników życia politycznego zaangażowanych w kształtowanie polityki”.

Innym interesującym sposobem definiowania polityki równości płci jest rozróżnienie trzech rodzajów strategii równości płci **(3T)**

1. zmiana (*tinkering*),
2. dostosowanie (*tailoring*)
3. transformacja (*transforming*)

Istnieją 4 etapy włączania problematyki równości płci:

- 1. ORGANIZACJA:** Głównym punktem tego etapu jest wprowadzenie w życie i organizacja (zapewnienie podstawy strukturalnej i kulturowej dla równych szans), jak również budowanie świadomości i poczucia identyfikacji.
- 2. POZNAWANIE RÓŻNIC MIĘDZY PŁCIAMI:**
Celem drugiego etapu jest opisanie nierówności płci (sytuacji bieżącej/ stanu faktycznego) – bez ingerencji w politykę -w odniesieniu do:
 - uczestnictwa,
 - zasobów,
 - norm i wartości
 - praw.
- 3. OCENA WPŁYWU POLITYKI.**
Trzecim etapem jest analiza potencjalnego i rzeczywistego wpływu polityki na równość płci w odniesieniu do uczestnictwa, zasobów, norm, wartości i praw.
- 4. PRZEPROJEKTOWANIE POLITYKI.**
Czwarty etap polega na identyfikacji sposobów przeprojektowania polityki w celu promowania równości płci. Istotny tu jest **kontekst (accountability), głębokość/rozległość nierówności w danym obszarze i wielostronne zaangażowanie.**

Do głównych zasad GM należą:

1. Postrzeganie każdego człowieka całościowo (uwzględniając szeroki kontekst jego funkcjonowania, uwikłania w role, aspiracje, potrzeby, dążenia, doświadczenia, etc.).
2. Poświęcenie idei demokracji.
3. Dążenie do społecznej sprawiedliwości.
4. Godność i poszanowanie dla różnorodności.

Warunkiem **sine qua non** prowadzenia GM jest przede wszystkim długofalowy proces transformacji polityki państwa na wszystkich szczeblach planowania i podejmowania decyzji, zgodnie z zasadą *top-down*. Jedynie takie podejście może być pomocne i efektywne na drodze pokonywania oporu względem realiów równościowych w administracji i instytucjach. W innym przypadku nadal główną komponentą strategii GM w Polsce będzie „trwała luka pomiędzy literą prawa a jego implementacją. / **gender blind**

Barierami w urzeczywistnieniu GM są:

1. Przekonanie, iż nie wszystkie sektory muszą być analizowane przy użyciu narzędzi genderowych (*gender analysis*). W rzeczywistości żadna z dziedzin – opieka społeczna, edukacja i zdrowie, finanse i prawo, bezpieczeństwo, aż po makroekonomię, wojsko, transport i przemysł nie może być pominięta w procesie wdrażania polityki gender mainstreaming.
2. BEZKOSZTOWOŚĆ: w polskich podręcznikach do GM nader często powtarzane jest stwierdzenie, iż GM można wdrożyć zupełnie bez finansowych nakładów i niejako „mimoходом” – obok głównych działań, przy okazji, bez ich zaburzania.
3. NOWA NAZWA na znane już praktyki.

4. Traktowanie GM jako zamiennika wcześniejszych równościowych zapisów legislacyjnych i działań pozytywnych. Tymczasem JEDYNNIE przy udziale dodatkowych mechanizmów można skutecznie i trwale wdrażać GM.
5. Opieranie się o „neutralność płci” zamiast o równość płci (zaklinanie rzeczywistości).
6. Przeciwwstawianie polityki równościowej polityce prorodzinnej i założenie, iż jest ona skierowana przeciwko rodzinie.

Perspektywa

Rola zaangażowania, poczucia identyfikacji i wiedzy fachowej

Zaangażowanie na najwyższym poziomie politycznym i administracyjnym jest konieczne podczas integracji problematyki równości płci z cyklem politycznym oraz dla jej widocznej obecności w sprawozdaniach krajowych z realizacji strategii na rzecz ochrony socjalnej i integracji społecznej. Dlatego państwa członkowskie są zachęcane do włączania problematyki równości płci do głównego nurtu życia politycznego i społecznego jako części swoich zadań lub obowiązków już na etapie projektowania polityk. **Uwzględnianie problematyki płci powinno stanowić podstawę tworzenia polityki, nie może być poprawką czynioną w ostatniej chwili.** Samo wyliczenie zasad ogólnych jest niewystarczające – strategia uwzględniania problematyki płci powinna być **jednoznaczna, konkretna i istotna** dla polityki. Powinna zostać zbadana i całkowicie zintegrowana z tą problematyką.

Przykłady

RYNEK PRACY i polityka społeczna

1. "Firma przyjazna mamie", „Working mamma”
2. Projekt „Matka w pracy”

PRZEMOC WOBEC KOBIET

1. Fundacja Feminoteka – 2007 r. – raport krytyczny „Kogo chronimy przed przemocą?”
2. Realizacja ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (2005 – 2007)”

EDUKACJA

1. Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej w Gliwicach, projekt „Lekcje genderowe czyli równouprawnienie płci w pigułce”, **poradnik „Równa Szkoła. Edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycieli i nauczycielek”**
2. Stowarzyszenie „W stronę dziewcząt” – scenariusze lekcji równościowych, warsztaty dla trenerów/rek, nauczycieli/elek.

Rynek pracy

Koalicja KARAT przeprowadziła badania monitorujące przestrzeganie praw pracowniczych w zakładach przemysłu odzieżowego w Polsce, które zostały opublikowane w 2005 roku. Badania dotyczyły przestrzegania standardów pracy, takich jak: zakaz pracy przymusowej, zakaz dyskryminacji przy zatrudnieniu, zakaz pracy dzieci, wolności zrzeszania się, zakaz przekraczania ustalonych godzin pracy, godziwa płaca, bezpieczeństwo i legalność zatrudnienia, BHP – przyzwoite warunki pracy. Raport pokazuje, że w rezultacie restrukturyzacji i prywatyzacji przemysłu odzieżowego zamknie to wiele fabryk, a zatrudnienie spadło o połowę. W Polsce kobiety stanowiły zdecydowana większość zatrudnionych w

przemysłu odzieżowym, a więc spadek liczby fabryk oznacza utratę przez nie pracy. Jest to jedna z przyczyn tego, że większość bezrobotnych, w regionach tradycyjnie związanych z przemysłem odzieżowym, przeważają kobiety. Niełatwa sytuacja kobiet związanych z przemysłem odzieżowym wpływa niewątpliwie na przestrzeganie ich praw pracowniczych w tych regionach. W rezultacie przeprowadzonych badań odkryto, iż na osiem wymienionych standardów zaledwie jeden, dotyczący pracy nieletnich, jest w pełni przestrzegany.

W ramach IW EQUAL zrealizowano projekt *Gender Index*, którego jednym z partnerów była Fundacja Feministek, zaś administratorem UNDP Polska. Zadaniem projektu było zbudowanie trwałych mechanizmów na rzecz zapewnienia równych szans wszystkim pracownikom i pracownicom w polskich firmach. *Gender Index* miał na celu wypracowanie rozwiązań prowadzących do efektywnego zarządzania firmą, które uwzględnią politykę równouprawnienia. Projekt promował efektywne strategie zarządzania personelem służące umacnianiu pozycji firmy na rynku. W ramach działań zorganizowano konkurs *Firma Równych Szans*, prowadzono szkolenia dla pracodawców, zorganizowano dwie ogólnopolskie konferencje podczas których dyskutowano między innymi o polityce pastwa, także w obszarze *gender mainstreaming*, jak również o molestowaniu seksualnym w miejscu pracy. W projekcie prowadzono też działania mające na celu adaptację pojęcia zarządzania. Warto wspomnieć, że zostały tu też opracowane szczegółowe rekomendacje dla Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MP i PS), sejmowych komisji – Polityki Społecznej, Pracy oraz Rodziny i Praw Kobiet – w obszarze godzenia życia zawodowego z prywatnym, nieodpłatnej pracy kobiet w domu, praw kobiet w miejscu pracy, a także praktycznego wdrażania polityki równościowej.

Gender Mainstreaming w instytucjach rynku pracy – projekt był realizowany przez partnerstwo złożone z SPI Consult GmbH Oddział w Polsce, SPI Polska oraz Koalicji Karat od listopada 2006 roku. W ramach projektu zostały zorganizowane dwie ogólnopolskie konferencje i dziewiętnaście dwudniowych szkoleń, powstała także broszura traktująca o potrzebie uwzględniania aspektu *gender mainstreaming* we wszelkich działaniach podejmowanych przez instytucje rynku pracy. Projekt skierowany był do pracowników/pracownic instytucji rynku pracy – wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, instytucji szkoleniowych, organizacji pozarządowych (w tym organizacji kobiecych) i wszelkich innych instytucji działających na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy.

Gender Meinstreaming w edukacji

„Dziewczęta często traktuje się jako istoty gorsze, społeczeństwo wychowuje je tak, by same stawiały siebie na ostatnim miejscu, co podważa ich poczucie własnej wartości.”

Dyskryminacja w edukacji

Szkoła i cały system edukacyjny bywają często określane przez teoretyków jako represyjne i utrwalające porządek społeczny. Szkoła rzadko promuje tendencje emancypacyjne młodzieży, zamiast tego raczej wzmacnia wzorce tradycyjne. Widać to bardzo dobrze choćby na przykładzie wyborów ścieżek kształcenia – chłopcy częściej wybierają przedmioty ścisłe, dziewczęta zaś humanistyczne lub przyrodnicze (z naciskiem na biologię), ewentualnie artystyczne. To swoisty szkolny wkład w utrwalanie stereotypów i uwewnętrznianie ról płciowych przez dziewczęta i chłopców. Niestety, „męskie” zawody (i szerzej: „męskie” standardy) są wyżej cenione w naszej

kulturze, zatem wybory edukacyjne dziewcząt owocują w przyszłości mniejszymi szansami awansu zawodowego, mniejszymi zarobkami oraz niższym prestiżem społecznym.

W Polsce kobiety pracujące w zawodzie informatyka stanowią bardzo nieliczną grupę. W roku 2000 jedynie 2% absolwentów studiów informatycznych stanowiły kobiety. Podobnie było w 2001 roku, dane za lata 2002, 2003 i 2004 to odpowiednio: 3,6%, 6,6% i 7,7%. W 2006 absolwentek było już 8,6%, średnia krajowa za podane lata waha się między 10 a 11%. Widać więc, że dziewczęta postępując zgodnie z tradycją i obowiązującymi stereotypami, nie podejmują studiów o profilu technicznym, choć sytuacja i tak zmienia się na korzyść. Jest to poniekąd zasługa zmieniającego się rynku, który (na szczęście) niejako wymusza na kobietach podejmowanie takich kierunków studiów, które w przyszłości będą owocować większym prestiżem i lepszym wyposażeniem.

Szkolnictwo – widać to bardzo dobrze na przykładzie naszego kraju – to środowisko sfeminizowane; im niższy poziom kształcenia (a więc i niższe zarobki oraz prestiż, przykładem mogą być przedszkola), tym więcej w nim kobiet. Zawodowa hierarchia w szkołach potwierdza więc po raz kolejny stereotypy płciowe. Kobiety pełnią funkcje podrzędne i pomocnicze, mężczyźni zaś są tymi, którzy sprawują władzę. Jest to zresztą niejako zamknięcie stereotypowego błędnego koła – skoro już mężczyźni trafiają do sfeminizowanego zawodu i mniej w związku z tym zarabiają, należy poprawić jego sytuację. Nie można jednak podnieść zarobków całej grupy zawodowej, bo byłoby to zbyt kosztowne. Co można zrobić, to podnieść status mężczyzny pracującego w kobiecym środowisku i dać mu awans. Stąd tak duża liczba dyrektorów szkół, a tak mała liczba nauczycieli wśród mężczyzn. Co ciekawe, w Polsce nie przeprowadza się żadnych badań w obszarze edukacji przy użyciu wskaźnika płci. Możemy tylko snuć domysły, jakie wyniki można by uzyskać, gdyby zbadać:

- proporcje dziewcząt i chłopców na wszystkich szczeblach edukacji;
- proporcje przyjęć oraz proporcje ukończenia wszystkich kierunków i specjalizacji (byłoby to dodatkowo badanie dotyczące segregacji zawodowej).

Dodatkowo można by jeszcze postarać się zachęcić dziewczęta do studiowania na innych niż humanistyczne kierunkach. Nie od rzeczy byłoby także zobaczyć, jak wyglądają ulotki, materiały reklamowe i plakaty wyższych uczelni – czy faktycznie kierowane są one do obu płci, czy pisane są odpowiednim językiem (na przykład neutralnym pod względem płci lub wprost w formie żeńskiej osobowej).

Nie inaczej rzecz się ma, jeśli chodzi o kadre – tu także brak danych z uwzględnieniem czynnika płci. Warto by zbadać co najmniej dwie kwestie:

- proporcje kobiet i mężczyzn w zawodzie nauczycielskim – osobne dane dla każdego szczebla edukacyjnego (od żłobków do edukacji pomyślniejszej i wyższej);
- proporcje kobiet i mężczyzn na stanowiskach administracyjnych i kierowniczych na wszystkich szczeblach edukacyjnych.

Prawa dziewcząt

Dziewczęta jako grupa nie były podmiotem osobno definiowanych praw. Przełomowa była tu *Pekińska platforma działania*, w której problemy dziewcząt zostały nie tylko szczegółowo omówione, ale zawarto również szereg zobowiązań dla rządów państw. Obligują one do podjęcia działań mających na celu likwidację dyskryminacji dziewcząt. Prawa dziewcząt są obecnie określone w dokumentach dotyczących kobiet oraz w tych, które dotyczą dzieci, jak na przykład

w Konwencji ONZ o prawach dziecka. Dlaczego zdaniem autorek *Deklaracji Pekinńskiej* oraz *Platformy działania* warto mówić o dziewczętach jako o osobnej grupie posiadającej prawa? Dziewczęta są narażone na dwie formy dyskryminacji jednocześnie – na dyskryminację wynikającą z młodego wieku oraz na tę, która wynika z płci. W takiej sytuacji wydaje się zasadnym, by szczególnie podkreślić ich prawa, znaczenie i pozycję społeczną.

Wiele nauczycielek i wielu nauczycieli przyznaje, że w sumie przyczyniają się do dyskryminacji dziewcząt. Często dzieje się to zupełnie nieświadomie i pomimo jak najlepszych intencji. Wymieńmy kilka przykładów takiego niekoniecznie rozmyślnego gorszego traktowania dziewcząt:

- preferowanie chłopców w sytuacjach, gdy zgłaszają się tak oni, jak i dziewczęta;
- niesłuchanie dziewcząt do końca, przerywanie im;
- mówienie w taki sposób, że komunikat ostatecznie odbierany jest jako skierowany do chłopców (na przykład zwracanie się do uczennic i uczniów wyłącznie w formach męskich);
- pomijanie dziewcząt przy wyborach do ważniejszych funkcji lub do zadań wymagających siły, odwagi i odpowiedzialności;
- różnicowanie zajęć WF dla chłopców i dziewcząt bez sprawdzenia, czy faktycznie grupom to odpowiada – różnicowanie takie wpływa negatywnie na późniejszą aktywność dziewcząt i kobiet w sporcie amatorskim i zawodowym;
- lekceważenie takich sytuacji jak menstruacja (zwłaszcza w odniesieniu do zajęć WF);
- pouczanie dziewcząt akcentujące znaczenie ich płci („Dziewczęta nie szturchają kolegów”) przy równoczesnym niekierowaniu analogicznych uwag do chłopców (nikt nie mówi im: „Chłopcy nie powinni szturchać innych osób” itd.). Komunikaty korygujące są zresztą szkodliwe także dla chłopców („Chłopcy nie płaczą!”, „Chłopcy radzą sobie sami”);
- wskazywanie na społeczno-kulturowe normy zachowań i wyglądu obu płci jako na absolutne źródło odniesienia (nie możemy nikomu nakazać, by „zachowywał się jak kobieta” albo „by zachowywał się jak mężczyzna”). Odnosi się to w szczególności do pouczeń, jakie nauczycielki i nauczyciele artykułują odnośnie przyszłej kariery (doradzanie dziewczętom kierunków humanistycznych, a chłopcom – ścisłych itp.) oraz wyglądu i zachowania (zob. powyżej);
- traktowanie nachalnego dręczenia jako zalotów (na ogół jest tak, że to chłopcy są napastliwi wobec dziewcząt, ale może zdarzyć się również sytuacja odwrotna).

Powyższa lista jest oczywiście niekompletna, niemniej już tu widzimy, że istnieje całkiem sporo zjawisk, które można podsumować jako dyskryminujące. Należy zwrócić uwagę na to, że bardzo wiele z nich nie wynika ze złej woli nauczycieli i nauczycielek. Sugerowanie dziewczętom określonych kierunków studiów może wynikać z jak najlepszej intencji. Należy jednak dostrzec różnicę pomiędzy sprawdzeniem, czy dziewczyna zdaje sobie sprawę z tego, że kierunek studiów, na jaki się wybiera, nie jest popularny wśród kobiet, a mocnym, normatywnym odradzaniem jej tego wyboru. Prawa dziewcząt zagwarantowane w przepisach dotyczą między innymi równości w dostępie do edukacji.

Uchodźcy, migranci i migrantki, mniejszości etniczne, religijne i kulturowe w klasie, szkole, społeczeństwie

Uchodźcą jest osoba poszukująca schronienia na terytorium innego kraju z powodu grożącego jej w kraju pochodzenia niebezpieczeństwa. Za niebezpieczeństwo uznawane są zazwyczaj: stan wojny, klęski żywiołowe oraz prześladowania polityczne. Według Konwencji Genewskiej z 1951 roku, **uchodźca** to osoba, która „na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu swojej rasy, religii, narodowości, przynależności do określonej grupy społecznej lub z powodu przekonań politycznych przebywa poza granicami państwa, którego jest obywatelem, i nie może lub nie chce z powodu tych obaw korzystać z ochrony tego państwa”. Podstawowym problemem większości osób starających się o status uchodźcy w Polsce i w innych krajach jest konieczność dowiedzenia prześladowań czy zagrożenia, co w przypadku osób prześladowanych z powodów politycznych jest często niewykonalne. Obrażenia, straty materialne i psychologiczne są bardzo trudne do udowodnienia, poza tym wiele osób starających się o status uchodźcy nie posiada żadnych dokumentów.

Według raportu Biura Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do Spraw Uchodźców (UNHCR) z 2005 roku na świecie żyło 8,4 miliona uchodźców. Była to najniższa liczba od 1980 roku. Krajami, w których żyje najwięcej uchodźców, są Pakistan oraz Iran – w obu tych krajach żyje łącznie około 20% wszystkich uchodźców, czyli w przybliżeniu 1 680 000 osób. Dla porównania: w Polsce w latach 1992-2005 status uchodźcy uzyskało 2 458 osób⁴, co w zestawieniu z ilością osób ubiegających się o taki status oznacza zaledwie kilka procent. Od niedawna w Polsce wydaje się również zgody na „pobyt tolerowany”, w 2005 roku objęto tą procedurą 1822 osób. Obecnie, w związku z wejściem naszego kraju do Unii Europejskiej, radykalnie wzrasta liczba osób starających się o prawo pobytu na jego terenie. Wiązą się z tym niejednokrotnie ksenofobiczne i lękowe reakcje polityków czy mediów. Warto zatem zaznaczyć, że ilość osób starających się o prawo pobytu w Polsce jest znikoma w porównaniu z krajami Europy Zachodniej i w żaden sposób nie uzasadniają obaw czy złego traktowania migrantów i uchodźców.

Statut Rzymski Międzynarodowego Trybunału Karnego definiuje gwałt, niewolnictwo seksualne, wymuszoną prostytucję, wymuszanie ciąży, sterylizacji i wszelkie inne poważne formy przemocy seksualnej jako zbrodnie przeciwko ludzkości. Pomimo to przemoc seksualna wobec kobiet rzadko stanowi podstawę nadania im statusu uchodźcy.

O wiele trudniejsza do oszacowania jest liczba **migrantów** trwale przebywających na terenie Polski. Do niedawna największe ich grupy pochodziły z krajów byłego ZSRR, Wietnamu, innych krajów Azji oraz Afryki. Rozróżnienie między migrantami a uchodźcami jest czasem bardzo trudne do przeprowadzenia, niemniej jednak intencją wyróżnienia uchodźców i zapewnienia im specjalnej ochrony była polityczna bądź związana z wojnami i klęskami naturalnymi motywacja do starania się o prawo do ochrony i pobytu na terytorium innego państwa. W przypadku migrantów tymczasem motywacja ta jest na ogół ekonomiczna – większość migrantów zmienia miejsce zamieszkania w nadziei na poprawę standardu życia. Ostre rozróżnianie obu tych grup nie jest możliwe dlatego, że ubóstwo często wiąże się z drastycznym zagrożeniem dla życia i zdrowia. Poza tym brak wojny nie musi (czego dowodzi przykład Czeczenii) oznaczać pełnej stabilności i braku zagrożeń. Z tego właśnie względu wprowadzono instytucję „zgody na **pobyt tolerowany**”, która oznacza możliwość legalnego

przebywania na terytorium RP bez praw do pomocy czy wsparcia, które mogą uzyskać uchodźcy. Za „nielegalnych imigrantów” uznaje się osoby, które przekroczyły granicę bez wymaganych dokumentów albo nieposiadające dokumentów.

Przepisy Unii Europejskiej jeszcze do niedawna nastawione były przede wszystkim na zwalczanie „**nielegalnej migracji**”, dziś motywacja ekonomiczna do migracji traktowana jest przychylniej. Wynika to między innymi z realnego zapotrzebowania na siłę roboczą, coraz bardziej widocznego w starzejących się krajach „starej” UE. W związku z tym określone grupy pracowników mogą czasowo starać się o pracę na terenie UE, choć nie oznacza to w żadnym razie otwarcia granic Unii. Można wręcz powiedzieć, że granice te są coraz bardziej uszczelniane, o czym świadczy nie tylko zmniejszająca się liczba zaakceptowanych wniosków o status uchodźcy w krajach „starej” UE, ale również wzmożenie kontroli granicznych (za zewnętrznych granicach UE) i bardzo rygorystyczne ograniczenia możliwości przemieszczania się migrantów. Są to bezpośrednie konsekwencje zabezpieczeń antyterrorystycznych wprowadzanych od czasu zamachu na WTC w 2001 roku nie tylko w USA, ale również w Europie. Warto zaznaczyć, że strach przed zamachami i wojna z terroryzmem znacznie wzmocniły niechęć do cudzoziemców i rasistowskie ideologie polityczne. Choć trudno oczywiście podważać zasadność zabezpieczania ludności przed aktami terroru, trzeba zauważyć, że osoby pochodzące z krajów arabskich są od kilku lat znacznie gorzej traktowane właśnie ze względu na podejrzenia o sprzyjanie terroryzmowi.

Inną grupą osób, o której powinnyśmy w tym rozdziale wspomnieć, są **mniejszości narodowe**. Jak czytamy w opracowaniu MSWiA, w Polsce mieszkają przedstawiciele i przedstawicielki 9 mniejszości narodowych – Białorusini, Czesi, Litwini, Niemcy, Ormianie, Rosjanie, Słowacy, Ukraińcy, Żydzi – oraz 4 mniejszości etnicznych: Karaimi, Łemkowie, Romowie i Tatarzy. Ich liczba jest trudna do dokładnego oszacowania, ze spisu ludności z 2002 roku wynika, że przynależność do mniejszości deklaruje 253 228 osób⁵. Sytuacja mniejszości, prawa przysługujące ich przedstawicielom i przedstawicielkom reguluje *Ustawa o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym*⁶. Mniejszości mają w szczególności prawo do używania swojego języka publicznie i prywatnie, do nauki tego języka (powinna to zapewnić szkoła w porozumieniu z organizacjami pozarządowymi lub władzami lokalnymi). Organy władz są zobowiązane do ochrony, zachowania i rozwijania tożsamości kulturowej mniejszości.

Przeciwdziałanie dyskryminacji rasowej, etnicznej oraz religijnej

Pracując w placówkach edukacyjnych, musimy brać pod uwagę to, iż naszymi uczennicami i uczniami mogą być uchodźcy, migranci, przedstawiciele i przedstawicielki mniejszości. Osoby takie nie powinny w żadnym razie czuć się dyskryminowane ani przez nauczycielki i nauczycieli, ani przez koleżanki i kolegów. Zapewnienie im równego dostępu do wiedzy i nauki jest wychowawczym obowiązkiem. Jak czytamy w materiałach dla nauczycieli i nauczycielek opracowanych przez Biura Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do Spraw Uchodźców (UNHCR), „rodziny uchodźców, zmuszone przez prześladowania do opuszczenia swoich krajów, docierają do nas często z urazami po traumatycznych przeżyciach, są dezorientowane. To dotyczy także dzieci. Niezwykle istotne jest zapewnienie im poczucia stabilizacji i normalności. Na początku pobytu w nowej szkole dzieci potrzebują przede wszystkim życzliwości i zrozumienia”.

Liczne badania i opracowania wskazują, że różnorodność okazuje się raczej wartością niż problemem. Ludzie posiadający różne doświadczenia, dzielący się wiedzą i umiejętnościami tworzą trwalsze i lepiej rozwijające się społeczności. Oswojenie lęku przed innością może zatem okazać się nie tylko szansą dla grup i osób potencjalnie wykluczonych, ale również szansą na wzbogacenie społeczności, która zechce się na nich otworzyć. Warto w ten sposób myśleć również o uczennicach i uczniach uchodźcach, migrantach czy przedstawicielach mniejszości etnicznej lub religijnej. Ich odmienność może być dla nas okazją do poszerzenia naszej wiedzy i przestrzeni doświadczeń.

Podstawowym problemem uchodźców i migrantów w szkole jest często słaba znajomość języka polskiego. Inne utrudnienia mogą wiązać się ze złą sytuacją finansową, dyskryminacją, jakiej osoby te doświadczają w szkole lub w społeczności lokalnej. Nie należy zapominać o tym, że szczególnie narażone na dyskryminację są migrantki i uchodźczynie, w tym również dziewczęta. To właśnie one często stają się ofiarami przemocy seksualnej, napastowania i wyzysku.

Przekonanie o tym, że można pominąć te problemy jest bardzo szkodliwe. Stanowi ono przykład do naśladowania dla uczniów i uczennic, którzy w dalszym życiu mogą równie lekceważąco podchodzić do migrantów i uchodźców.

Mniejszości etniczne i narodowe często budzą kontrowersje jako zaburzenie jednolitej, jak może się na pozór wydawać, struktury narodowej. Wiele osób uważa, że skoro w Polsce większość osób stanowią katolicy (około 90%) oraz osoby deklarujące narodowość polską, to nie powinno się przyznawać innym grupom żadnych praw. Jest to rozumowanie błędne, wiąże się również z nieumiejętnością docenienia i uszanowania różnorodności. Żadna religia nie uczy nienawiści, żaden przepis nie może być traktowany jako podstawa złego traktowania.

Terminy i pojęcia

GENDER MAINSTREAMING - włączanie problematyki równości płci do głównego nurtu życia politycznego i społecznego na etapie planowania, wdrażania i ewaluacji (pełni funkcję „przecinającą” wszystkie poziomy decyzyjne i operacyjne – włączając finanse). Postrzegana często jako koncepcja innowacyjna, dużo szersza niż tradycyjna polityka równości płci. (Koncepcja GM została przyjęta przez Komisję Europejską w 1996 roku jako jej uzupełnienie.)

RÓWOŚĆ – jeśli jedna grupa nie jest uprzywilejowana wobec innych lub priorytetowo traktowana. O równości płci mówimy gdy nie istnieje dyskryminacja ze względu na płeć.

RÓWNE MOŻLIWOŚCI/ SZANSE – podejście, w którym przyznaje się, że członkowie czy członkinie pewnych grup doświadczają dyskryminacji i opresji. Podejście z perspektywy równych szans ma na celu zapobiegnięcie skutkom dyskryminacji poprzez czynne przyznanie, że ona istnieje i promowanie równości w życiu gospodarczym, społecznym, kulturowym i politycznym.

TOŻSAMOŚĆ (społeczna) – cechy charakterystyczne narzucone przez społeczeństwo lub podtrzymywane przez same jednostki jako wyraz tożsamości. Tożsamości mają charakter złożony i wielowarstwowy, ale często jedynie ich pojedyncze elementy uwypuklane są w formie etykiety charakteryzującej daną osobę (np. kobieta, mężczyzna, dziewczynka, chłopiec).

NIEDYSKRYMINACJA – aktywne przeciwdziałanie przyczynom i skutkom dyskryminacji;

OPRESJA – dyskryminacja, która ma charakter strukturalny, systematyczny, instytucjonalny (naśladuje pewien schemat) i opiera się na tożsamości społecznej, czyli przynależności do jakiejś grupy.

UPRZEDZENIE – tendencyjny osąd dotyczący osoby lub grupy. Te poglądy, zachowania i opinie oparte są na niewiedzy (lub/i wiedzy powszechnej) i błędnych informacjach.

STEREOTYP – nadmiernie uproszczenie i niezmiennie uogólnianie dotyczące danej grupy i oparte na płci społeczno-kulturowej, seksualności, religii, wieku, etc.;

ADEKWATNOŚĆ RELACJI PŁCI SPOŁECZNO-KULTUROWEJ/ *gender relevance*: dotyczy tego, czy określona polityka lub podjęte działania realizują odpowiednio zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn;

ANALIZA Z PERSPEKTYWY PŁCI/ *gender analysis*: badanie różnic warunków, potrzeb, wskaźników udziału w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym, w zakresie dostępu do zasobów i możliwości rozwoju, kontroli aktywów, stanowisk decyzyjnych w przypadku kobiet i mężczyzn, w związku z przypisanymi im społeczno-kulturowymi rolami płciowymi;

BUDŻET SATELITARNY / *satellite account*: wspólny (dla UE), ujednoczony satelitarny system pozwalający oszacować wartość nieodpłatnej pracy domowej wykonywanej przez kobiety (opieka nad dziećmi, przygotowywanie posiłków, pranie, sprząatanie, praca w rodzinnym przedsiębiorstwie, etc.);

DYSKRYMINACJA POZYTYWNA / *positive discriminaton*: wprowadzenie (przez państwo) tymczasowych zarządzeń szczególnych zmierzających do przyspieszenia faktycznej równości kobiet i mężczyzn. Powinno być uchylone z momentem osiągnięcia celów w zakresie równości szans i równego traktowania.

Dyskryminacja płci bezpośrednia / *direct sex discrimination*: dotyczy sytuacji kiedy osoba jest gorzej traktowana ze względu na przynależność do określonej płci;

Dyskryminacja płci pośrednia/ *indirect sex discrimination*: sytuacja, w której prawo, przepis prawny, polityka lub praktyka - na pozór neutralne - mają negatywne skutki dla przedstawicieli jednej płci. Chyba że różnicę w traktowaniu można usprawiedliwić czynnikami obiektywnymi (Dyrektywa Rady Europejskiej 76/207/EEC z 9 II 1976 r., OJL 39, 14 II 1976);

DYSPROPORCJA MIĘDZY PŁCIAMI W DOSTĘPIE DO... / *gender gap*: rażąca różnica w dostępie kobiet i mężczyzn w jakiegokolwiek sferze, dotycząca wskaźników wynagrodzenia, dostępu do zasobów, praw i współczynnika udziału;

DZIAŁANIA POZYTYWNE / *affirmative (positive) action*: środki przewidziane z myślą o określonej grupie osób, mające na celu eliminację i zapobieganie dyskryminacji lub zrehabilitowanie szkód wynikających z istniejących postaw, zachowań i układów;

RÓWNA PŁACA ZA PRACĘ RÓWNEJ WARTOŚCI / *equal pay for work of equal value*: jednakowe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn za pracę, której przypisuje się tę samą (równą) wartość bez dyskryminacji ze względu na płeć, czy stan cywilny (Traktat Amsterdamski art. 141 wraz z art. 119);

RÓWNOŚĆ PŁCI / *gender equality*: pojęcie zakładające, że istoty ludzkie mogą w sposób wolny rozwijać osobiste zdolności i dokonywać wyborów bez ograniczeń związanych z ich społeczno-kulturowymi rolami płciowymi oraz że odmienne zachowania, ambicje i potrzeby kobiet i mężczyzn traktowane są i oceniane w oparciu o zasadę równości.



SZKLANY SUFIT / *glass ceiling*: niewidoczne bariery, wynikające ze złożonych struktur instytucjonalnych (i warunków socjo-kulturowych) zdominowanych przez mężczyzn, uniemożliwiające kobietom karierę i awans;

LITERATURA

1. Chomczyńska-Rubacha M., Rubacha K., *Płeć kulturowa nauczycieli. Funkcjonowanie w roli zawodowej*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007
2. Chomczyńska-Rubacha M., red., *Płeć i rodzaj w edukacji*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno –Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2004
3. *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*. Komisja Europejska. Bruksela 2004, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en.pdf.
4. *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practice*, Rada Europy, Strasburg 1998
5. *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States. Practical Guide*, 2003, http://www.ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf (1 czerwca 2010)
6. *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, Komisja Europejska, 1996, [COM (1996) 67]
7. Kamińska A., red., *Wybierz Różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy*, Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo” Mikuszewo 2007,
8. http://galeriatolerancji.org.pl/pliki/Wybierz_Roznorodnosc.pdf (1 marca 2011)
9. *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006 – 2010*, COM(2006) 92, Komisja Europejska 2006,
10. *Podręcznik włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk. Zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna*, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Dział G1, Luksemburg 2008
11. *Promoting Gender Mainstreaming in Schools*, Dyrektorat Generalny Praw Człowieka, Strasburg 2004,
12. [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GS\(2004\)RAPFIN_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GS(2004)RAPFIN_en.pdf) (1 czerwca 2010)
13. Rutkowska E., *Studium przypadku: polityka równości płci w Polsce*, w: Boll Stiftung H., *Gender Mainstreaming, jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał*, Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bolla w Polsce, Warszawa 2008
14. *Sto haseł o równości. Podręczny słownik pojęć dotyczących równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia i polityki społecznej, równych szans i polityki rodzinnej*, Stowarzyszenie Kobiet na rzecz Równego Statusu Płci – Pekin 1995
15. www.wstronedziewczat.org.pl
16. www.gender.lodz.pl
17. www.bezuprzedzen.org
18. www.szkolabezprzemocy.pl
19. www.ponton.org.pl

ŹRÓDŁA

1. Babbie E., *Istota socjologii*, PWN, Warszawa 2007
2. Fiszer B., *Świat według gender*, Niebieska Linia, nr 5/2008,
3. <http://www.pismo.niebieskalinia.pl/index.php?id=425> (1 czerwca 2010 r.)
4. *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practise*, Rada Europy, Strasburg 1998
5. *Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for Future Member States. Practical Guide*, 2003, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf (1 czerwca 2010)
6. Geske Dijkstra A., Plantega J., *Ekonomia i płęć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003
7. Graff A., *Świat bez kobiet, Płęć w polskim życiu publicznym*, WAB, Warszawa 2001
8. *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, Komisja Europejska, 1996, [COM (1996) 67]
9. Mc Kay M., Davis M., Fanning P., *Sztuka skutecznego porozumiewania się*, GWP, Gdańsk 2002
10. Ockrent Ch., *Czarna księga kobiet*, WAB, Warszawa 2007
11. Pankowska D., *Wychowanie a role płciowe. Program edukacyjny*, GWP, Gdańsk 2005
12. *Podręcznik włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk. Zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna*, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans, Dział G1, Luksemburg 2008
13. *Promoting Gender Mainstreaming in Schools*, Dyrektorat Generalny Praw Ludzkich, Strasburg 2004, [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GS\(2004\)RAPFIN_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/EG-S-GS(2004)RAPFIN_en.pdf) (1 czerwca 2010)
14. Rutkowska E., *Studium przypadku: polityka równości płci w Polsce*, w: Boll Stiftung H., *Gender Manistreaming, jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał*, Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bolla w Polsce, Warszawa 2008
15. Stevens I., Van Lemoen I., *Manual on Gender Mainstreaming at Universities*
16. [ec.europa.eu / social](http://ec.europa.eu/social) (1 maja 2010)
17. *Women and men In the Union of the Baltic Cities*, Union of The Baltic Cities, Commission of Gender Equality, Sweden 2009.